



International University of Applied Sciences Bad Honnef · Bonn

Masterarbeit
Im Fach General Management

vorgelegt von

Christiane Lieb, B.A.
Matr.-Nr.: 3141029

Hochsensibilität und Gesundheit:
Der Einfluss der Wahrnehmungsverarbeitungssensibilität auf die
Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen

Eine explorative Studie

Wintersemester: 2016/17
Eingereicht am: 08.03.2017

Erstgutachter: Prof. Dr. Thomas Neunert M.A.

Zweitgutachter: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Nicole Richter

Plagiatserklärung:

„Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die Masterarbeit selbstständig und ohne Inanspruchnahme fremder Hilfe angefertigt habe. Ich habe dabei nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet und die aus diesen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Arbeit mit Hilfe eines Plagiatserkennungsdienstes auf enthaltene Plagiate überprüft wird.“

Unterschrift

INHALTSVERZEICHNIS

I. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....III

II. KURZZUSAMMENFASSUNGIV

1. EINLEITUNG 1

2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN 5

2.1 Begriffsdefinition Hochsensibilität5

 2.1.1 Hochsensibilität als Persönlichkeitsmerkmal5

2.2 Hochsensibilität und Stress7

 2.2.1 Stressoren im beruflichen Alltag8

 2.2.2 Theoretische Stressmodelle9

2.3 Arbeit und Gesundheit14

 2.3.1 Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte und Tätigkeitsmerkmale15

 2.3.2 Arbeitsstress und seine Folgen für Unternehmen und Beschäftigte16

 2.3.3 Hochsensibilität als gesundheitlicher Risikofaktor.....17

 2.3.4 Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht18

2.4 Hochsensibel im Beruf.....19

 2.4.1 Arbeitsengagement und Sinnerfüllung21

2.5 Hochsensibilität als Ressource23

2.6 Fragestellungen und Hypothesenbildung24

3. METHODIK..... 27

3.1 Untersuchungsdesign und Setting27

3.2 Beschreibung der Versuchsgruppe28

3.3 Beschreibung des eingesetzten Verfahrens.....29

3.4 Ablauf der Untersuchung.....32

3.5 Statistische Analyse.....33

4. ERGEBNISSE 35

4.1 Daten35

4.2 Deskriptive Auswertung der Risikofaktoren für Hochsensibilität.....36

4.3 Deskriptive Auswertung der soziodemografischen Daten37

 4.3.1 Verteilung der Stichprobe nach Beschäftigungsbranche42

4.4 Darstellung Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis nach Branche.....43

4.5 Inferenzstatistische Auswertung der Komponenten von Arbeitsstress52

 4.5.1 Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse54

 4.5.2 Ergebnisse des t-Tests auf Mittelwertunterschiede58

| | |
|---|-------------|
| 4.6 Deskriptive Auswertung des Zusammenhangs von Arbeitsstress und Leistungsmotivation..... | 62 |
| 4.7 Interpretation der Ergebnisse..... | 66 |
| 4.8 Zusammenfassung..... | 67 |
| 5. DISKUSSION..... | 69 |
| 5.1 Reflexion und Interpretation der Hauptergebnisse..... | 69 |
| 5.2 Methodik..... | 72 |
| 5.3 Limitationen | 73 |
| 5.4 Implikationen für das Management..... | 75 |
| 5.5 Ausblick | 79 |
| III. ABBILDUNGSVERZEICHNIS | VI |
| IV. TABELLENVERZEICHNIS | VII |
| V. QUELLENVERZEICHNIS | VIII |
| VI. WISSENSCHAFTLICHER ANHANG..... | XXII |

I. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|--------|--|
| AV | Abhängige Variable |
| BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement |
| DSM-IV | Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders |
| emp. | empirisch |
| ERI | Effort-Reward-Imbalance |
| IFHS | Informations- und Forschungsverbund Hochsensibilität |
| KI | Konfidenzintervall |
| KMO | Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium |
| krit. | kritisch |
| MA | Mitarbeiter |
| MW | Mittelwert |
| MZ | Mitarbeiterzahl |
| N | Anzahl |
| OC | Overcommitment (Verausgabungsneigung) |
| r | Pearson-Korrelationskoeffizient |
| RIASEC | Realistic Investigative Artistic Social Enterprising Conventional (arbeits- und organisationspsychologisches Interessenmodell) |
| SD | Standard Deviation, Standardabweichung |
| UV | Unabhängige Variable |

II. KURZZUSAMMENFASSUNG

Ziel der Untersuchung:

Es wurde analysiert, ob und inwiefern das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität den Arbeitsstresslevel beeinflusst und somit als Risikofaktor für die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen angesehen werden kann.

Methodik der Untersuchung:

Die zu analysierende Stichprobe, bestehend aus insgesamt 57 Probandinnen und Probanden, wurde mittels des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist (1996) untersucht. Das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität beruhte bei den teilnehmenden Erwerbstätigen auf einer Selbstbeurteilung. Nach der Datenerhebung wurde anhand der Fragebögen der individuelle Verausgabungs-Belohnungs-Quotient der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermittelt.

Ergebnisse der Untersuchung:

Sowohl Aspekte der extrinsischen Komponente (Zeitdruck, kognitive Informationsverarbeitung, hohe Verantwortung) als auch der intrinsischen Komponente (Wertschätzung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten) des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens tragen signifikant zu einem erhöhten Arbeitsstresslevel hochsensibler Beschäftigter bei. Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei dem Aspekt der Anerkennung und Wertschätzung zu, der in Form von Unterstützung seitens der Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen einen besonderen Stellenwert einnimmt. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass hochsensible Erwerbstätige zu einer hohen Verausgabungsneigung bei gleichzeitig geringer Belohnung tendieren und zwar mit dem Ziel, dadurch die erwartete Anerkennung zu erhalten. Hinsichtlich der Beschäftigungsbranchen ergaben sich Unterschiede im subjektiv wahrgenommenen Arbeitsstresslevel der Befragten. Zusammenfassend kann jedoch gesagt werden, dass hochsensible Erwerbstätige in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern ein hohes Arbeitsstresslevel aufwiesen und somit einem erhöhten Risiko, an einer beruflichen Gratifikationskrise zu erkranken, ausgesetzt sind. Daraus wird geschlussfolgert, dass Hochsensibilität eine Vielzahl von Facetten aufweist, die sich jeweils im beruflichen Kontext unterschiedlich auswirken. Die intensivere zentralnervöse Reizverarbeitung trägt zur stärkeren Wahrnehmung stressassoziierter Symptome und deren Wirkungen bei, was wiederum mit einem stärkeren Einfluss auf die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen einhergeht.

Abstract

Aim of the investigation:

It has been analyzed, how and to what extent the personality pattern of high-sensitivity does influence the working stress level and thus be a risk-factor for developing a professional gratification crises.

Methodology of the investigation:

The sample to be analyzed, consisting of a total of 57 subjects, was examined using the effort-reward-imbalance questionnaire per Siegrist (1996). The personality characteristic of high-sensitivity was based on self-assessment among the participating employees. After the data collection, the questionnaire was used to determine the individual expenditure rewards ratio of the individual participants.

Results of the investigation:

Both aspects of the extrinsic component (time pressure, cognitive information processing, responsibility) as well as the intrinsic component (appreciation, workplace safety, advancement possibilities) of the effort-reward-imbalance questionnaire significantly contribute to an increased work-stress level of highly sensitive employees. Attention is given to the aspect of recognition and appreciation, which is of importance in the form of support from superiors and colleagues. In addition, it was found that highly-sensitive workers tend to have a high tendency to spend with low rewards, hoping to obtain the expected recognition. Concerning the employment sector, there were differences in the subjectively perceived working-pressure level of the interviewees. In summary, however, it can be said that high-skilled workers within the sample were exposed to a high level of work-related stress in all sectors and areas of activity, and thus were exposed to an increased risk of a professional gratification crisis. This allows the assumption that high sensitivity is a variety of facets that produce their effects in a professional context. The more intense central nervous stimulus processing contributes to a stronger perception of stress-associated symptoms and their effects, which in turn is accompanied by a stronger influence on the development of professional gratification crises.

1. EINLEITUNG

Ausgangspunkt für die Wahl des Themas war mein persönliches Interesse an der Verbreitung des Wissens über die Existenz des Persönlichkeitsmerkmals Hochsensibilität und dessen Außenwirkung. Die vorliegende Arbeit soll sowohl bei Fach- und Führungskräften als auch bei betroffenen Personen Aufmerksamkeit erzeugen, um den Auswirkungen beruflicher Gratifikationskrisen auf die individuelle Gesundheit hochsensibler Erwerbstätiger entgegenzuwirken und einen gesundheitsbewussten Umgang mit sich selbst im Sinne einer ausgeglichenen Work-Life-Balance fördern.

Eine Gratifikation bezeichnet eine „Sonderzuwendung, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber neben der eigentl. Arbeitsvergütung (Lohn/Gehalt) aus bestimmten Anlässen gewährt wird [...]“ (Die Zeit Lexikon 2005, S.13). Als Sonderzuwendung kann die entgegengebrachte Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung seitens des Vorgesetzten oder des Kollegenkreises angesehen werden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund von hohem Engagement oder überdurchschnittlicher Leistungsfähigkeit zuteilwird. Eine Gratifikationskrise entsteht dann, wenn die individuelle Einsatzbereitschaft die entgegengebrachte Belohnung übersteigt. Ein unausgeglichenes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis führt auf Dauer zu chronischem Distresserleben bis hin zu Burn-out.

In Deutschland vollzieht sich aufgrund der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen ein rasanter Wandel in der Arbeitswelt und den damit einhergehenden beruflichen Anforderungen. Ausdruck findet diese Entwicklung insbesondere in einem Anstieg der erlebten Arbeitsintensität (Kubicek et al. 2014), in veränderten hochflexiblen Arbeitszeitsystemen (Böhn et al. 2004) sowie in einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (Brannen 2005). Um die Chancen erodierender Grenzen zwischen Beruf und Privatleben nutzen zu können, ist zunächst ein gesunder Umgang mit sich selbst und den individuellen Bedürfnissen Voraussetzung. Jeder Mensch ist im beruflichen Alltag einer Vielzahl von Reizen ausgesetzt. Laut aktuellem Stand der Forschung sind 15–20 % der Bevölkerung weltweit hochsensibel und verarbeiten Umweltreize auf einer tiefer gehenden kognitiven Ebene. Hochsensibilität bezeichnet demnach ein neurologisches Phänomen und ist gleichzeitig als stabiles, individuelles Persönlichkeitsmerkmal anzusehen. Im betriebswirtschaftlichen Kontext wurde das Persönlichkeitskonstrukt bislang noch nicht umfassend untersucht. In Anbetracht des demografischen Wandels und der daraus abzuleitenden Prognose (Altenquotient) ist ein Ausfall an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „weder für die Unternehmen noch für die Gesellschaft“ (Gretz 2012, S.2) langfristig tragbar. So ergeben sich als zentrale Aspekte insbesondere die Arbeitsbelastung und der Erhalt des psychischen Wohlbefindens. Das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität übt einen zentralen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden betroffener Personen aus (Skarics 2015, S.14).

In Anbetracht der Wechselwirkung zwischen Hochsensibilität und Arbeitsbelastung ist das subjektiv empfundene Stresserleben hochsensibler Menschen vor allem aus wirtschaftspsychologischer Perspektive von Bedeutung. Deshalb sollte dringend Wissen über Hochsensibilität in der Unternehmenswelt verbreitet und für Präventionsmaßnahmen sämtlicher Gesundheitsdisziplinen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zugänglich gemacht werden.

Die vorliegende explorative Studie führt zu einer wissenschaftlichen Arbeit an der Internationalen Hochschule Bad Honnef × Bonn, zur Erlangung des akademischen Grades eines Master of Arts (M.A.). Im Rahmen einer quantitativen Untersuchung mit hochsensiblen Erwerbstätigen aus der Region Ulm/Neu-Ulm soll überprüft werden, ob und in welchem Ausmaß das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität die Auftretenswahrscheinlichkeit einer beruflichen Gratifikationskrise erhöht. Für die vorliegende Arbeit wird der standardisierte Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) in leicht modifizierter Form verwendet. Das Modell basiert auf dem „Prinzip der sozialen Reziprozität“ (Schult 2012, S.8), welche das Grundprinzip menschlichen Handelns darstellt und damit den gegenseitigen „Austausch des Gebens und Nehmens“ (Schult 2012, S.8) innerhalb sozialer Beziehungen eines Individuums beschreibt. Siegrist (1996) geht in seinem Modell davon aus, dass ein subjektiv empfundenes Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und beruflicher Belohnung aufgrund nicht erfüllter oder erwarteter Gratifikationen negative Emotionen hervorruft und schlussendlich in eine berufliche Gratifikationskrise mündet (Siegrist 1996, S.97 f.).

Im Rahmen der Masterarbeit sollen hochsensible Beschäftigte als risikobehaftete Gruppe innerhalb der „Erwerbsbevölkerung identifiziert werden“ (Gretz 2012, S.3), da diese in besonders starkem Maße durch den Wandel der Arbeitswelt und die daraus resultierenden, sich stetig ändernden Arbeitsanforderungen gefährdet sind. Die gewonnenen Erkenntnisse können anschließend für die Entwicklung von Präventionsansätzen genutzt werden und für weitere Forschungen dienlich sein, um einen künftigen Beitrag zur verbesserten Gesundheitsförderung zu leisten.

Demzufolge befasst sich die Einleitung der vorliegenden Untersuchung zunächst mit der Benennung des Untersuchungsgegenstandes und der aktuellen Problemstellung. Neben dem gegenwärtigen Stand der Forschung einschließlich der Ableitung von Hypothesen erfolgt in Kapitel 2 die Erläuterung unterschiedlicher Definitionen des Begriffs Hochsensibilität. Ebenso wird der Stressbegriff definiert und hinsichtlich des spezifischen Kontextes der Arbeit abgegrenzt. Im Rahmen der Literaturanalyse wird ein Überblick über die für das Themenfeld Hochsensibilität relevante Literatur gegeben. Hierbei findet eine Differenzierung zwischen bereits empirisch durchgeführten Untersuchungen und populärwissenschaftlichen Ansätzen statt. Relevante Literaturquellen werden auf Basis arbeitspsychologisch bedeutsamer Faktoren wie Belastung, Beanspruchung und Stress betrachtet. Anschließend wird der Bezug zum Konstrukt Hochsensibilität hergestellt. Zur Darstellung des Zusammenhangs zwischen Hochsensibilität

und beruflichen Gratifikationskrisen werden sowohl neuropsychologische Befunde als auch stressbedingte Erkrankungen und deren subjektiv wahrgenommene Symptome berücksichtigt. Auf Grundlage unterschiedlicher Erklärungsansätze befasst sich Kapitel 3 neben der gewählten Erhebungsmethodik mit der Frage, ob das latent vorhandene Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität die Entstehung beruflicher Gratifikationen nachhaltig beeinflusst. Der hierfür verwendete Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) wird in diesem Zusammenhang kurz dargestellt. Im Detail soll hier der Einfluss von Hochsensibilität, bezogen auf den beruflichen Kontext, unter Einbezug des Arbeitsstresslevels untersucht werden. Auf weitere Persönlichkeitsfaktoren, die einen Zusammenhang mit Hochsensibilität vermuten lassen, wird innerhalb der Untersuchung nur kurz eingegangen. Eine detaillierte Betrachtung stressbedingter kardiovaskulärer Erkrankungen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und bleibt somit unberücksichtigt. Es wird daher ausschließlich auf das persönliche Stresserleben hochsensibler Erwerbstätiger und die daraus resultierende psychische Wirkungsweise eingegangen. Die im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigten Erkrankungen erweisen sich jedoch ebenfalls als interessante Untersuchungsbereiche, tragen allerdings aufgrund der spezifischen Zielsetzung der Analyse nicht zur Beantwortung der hier relevanten Fragestellung bei. Abschließend erfolgt die deskriptive und inferenzstatistische Auswertung der gewonnenen Rohdaten.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung und das zur Berechnung des Arbeitsstresslevels verwendete Verfahren dargestellt. Des Weiteren erfolgt eine Reliabilitätsprüfung des Fragebogens unter Einbezug bisheriger Forschungsergebnisse. Zur Aufklärung der Gesamtvarianz von Arbeitsstress durch einzelne Komponenten wird eine Hauptkomponentenanalyse als faktoranalytische Methode eingesetzt. Mittels t-Tests werden Unterschiede hinsichtlich der Wochenarbeitszeit und des Arbeitsstresslevels zwischen hochsensiblen Angestellten sowie Selbstständigen dargestellt und vergleichend bewertet. Ferner erfolgt die Darstellung der Korrelation zwischen dem wahrgenommenen Arbeitsstress und der individuellen Verausgabungsneigung einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zum Schluss werden die wichtigsten Ergebnisse noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Kapitel 5 widmet sich der Diskussion und der kritischen Reflexion der daraus abgeleiteten Erkenntnisse. Anschließend werden Stärken und Schwächen der methodischen Vorgehensweise beleuchtet, Implikationen für das Management aufgezeigt und in einem abschließenden Ausblick Anregungen für weitere Untersuchungen wie auch Präventionsansätze erläutert. Im wissenschaftlichen Anhang ist der verwendete Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) sowie die Korrelationsmatrix für die faktoranalytischen Berechnungen aufgeführt.

Es handelt sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung um einen thesenüberprüfenden Ansatz und somit um eine deduktiv orientierte Abfolge, was den Einsatz eines theoretisch

fundierten, standardisierten Messinstruments sinnvoll erscheinen lässt. Der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) weist aufgrund der verwendeten Ratingskala Intervallskalenqualität auf. Der Vorteil einer schriftlichen Befragung liegt in dem hohen Grad an Anonymität. Zudem besteht im Vergleich zu mündlichen Befragungen keine Möglichkeit zur Beeinflussung durch die Versuchsleiterin oder den Versuchsleiter. Befragte tendieren bei mündlichen Befragungen häufig dazu, sozial erwünschte Antworten zu äußern. Letzteres gilt vor allem für sensible Themenbereiche, worunter auch das Thema dieser Studie fällt. Es wird zudem davon ausgegangen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer an mündlichen Befragungen dazu neigen, ihre Antworten sofort zu interpretieren, was einen Vergleich der Antworten erschwert und innerhalb einer Stichprobe zu unpräzisen Ergebnissen führt. Da im Rahmen der vorliegenden Untersuchung möglichst viele hochsensible Erwerbstätige gleichzeitig befragt werden sollten, erwies sich eine schriftliche Befragung im Vergleich zu einem (nicht)standardisierten Interview als geeigneter. Geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind auf elektronischem Wege zumeist leichter erreichbar.

Nachteilig wirkt sich sicherlich die geringe Kontrollierbarkeit innerhalb der schriftlichen Befragungssituation aus. Anhand der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ist es nicht möglich, zu erkennen, in welchem Kontext der jeweilige Fragebogen von den Probandinnen und Probanden ausgefüllt wird (Sedlmeier & Renkewitz 2008, S.86). Der jeweilige Kontext wirkt sich je nach individueller Tagesform verschiedenartig auf das Antwortverhalten aus. Wird der Inhalt oder Bedeutungskontext eines oder mehrerer Frageitems seitens der Befragten nicht eindeutig verstanden, kann die Versuchsleiterin oder der Versuchsleiter nicht flexibel darauf reagieren, was die anschließende Interpretation der Ergebnisse verfälschen kann. Generell kann festgehalten werden, dass der hier eingesetzte Fragebogen aufgrund seines festgelegten Antwortformats eine einfache und schnelle Auswertung der Daten gewährleistet. Ebenso stellen vorgegebene Antwortmöglichkeiten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen geringeren Aufwand bei der Beantwortung der Fragen dar als freie Antwortoptionen. Die Antworten der Befragten sind zudem aufgrund der Einheitlichkeit jedes Fragebogens miteinander vergleichbar, was wiederum bei offenen Antwortformaten nicht gewährleistet ist.

2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN

2.1 Begriffsdefinition Hochsensibilität

Der Begriff „Hochsensibilität“ existiert in seiner ursprünglichen Form „high sensory-processing sensitivity“ von Aron & Aron (1997) in unterschiedlichen Facetten, was eine konkrete Abgrenzung mitunter schwierig erscheinen lässt. Neben „Hochsensibilität“ kann der Terminus zudem mit „hoher sensorischer Verarbeitungssensitivität“ (Trappmann-Korr 2010, S.27) oder „Sensitivität für sensorische Verarbeitungsprozesse“ (Trappmann-Korr 2010, S.27) übersetzt werden. Für die vorliegende Arbeit wurde neben dem Begriff „Hochsensibilität“ die Bezeichnung „Wahrnehmungsverarbeitungssensibilität“ verwendet, da diese zum einen auf die Art der Reizverarbeitung aufmerksam macht und zum anderen nicht explizit eine hohe Sensibilität postuliert, wodurch sich bei Leserinnen und Lesern möglicherweise zunächst ein negatives Bild der quantitativen Studie abzeichnen würde. Hochsensibilität als vergleichsweise wenig erforschtes Konstrukt bezeichnet ein latentes, nicht direkt beobachtbares Temperamentsmerkmal einer Person und impliziert auf den ersten Blick eine in unserer Gesellschaft als Schwäche klassifizierte Charaktereigenschaft, was dem eigentlichen Verständnis des Begriffs nicht gerecht wird. Die Vielschichtigkeit des Begriffs wird innerhalb der vorliegenden Arbeit in Anbetracht der beiden Komponenten Beruf und Stresserleben entsprechend abgegrenzt und untersucht.

2.1.1 Hochsensibilität als Persönlichkeitsmerkmal

Das mehrdimensionale Konstrukt Hochsensibilität erlangte erstmals im Jahre 1997 öffentliche Aufmerksamkeit. Der Begriff wurde, wie in Kapitel 2.1 bereits dargelegt, durch die US-amerikanische Psychologin Dr. Elaine Aron in einer wissenschaftlichen Veröffentlichung im „Journal of personality and social psychology“ maßgeblich geprägt (Jack 2013, S.11). In dieser Forschungsarbeit wurde das Persönlichkeitskonstrukt von der Autorin unter Bezugnahme auf frühere Forschungsarbeiten hergeleitet. Aron (1997) beruft sich unter anderem auf eine Studie, nach der 15–20 % aller Individuen einer Gesamtpopulation „auf die Konfrontation mit Reizen anders reagieren als die übrigen Populationsmitglieder“ (Jack 2011, S.2). Gemäß der Theorie von Aron & Aron (1997) zeichnen sich Personen mit Ausprägung des Persönlichkeitsmerkmals durch eine höhere sensorische Verarbeitungsempfindlichkeit, ein tieferes Reflexionsvermögen und eine stärkere physiologische Erregbarkeit aus (Aron & Aron 1997, S.362). Zum Thema Hochsensibilität existiert mitunter eine Vielzahl populärwissenschaftlicher Literatur, die jedoch nicht ausnahmslos unter wissenschaftlichen und fachlich seriösen Gesichtspunkten betrachtet werden kann. An dieser Stelle sei auf den Informations- und Forschungsverbund Hochsensibilität (IFHS) verwiesen, der neben aktuellen Studien auch ein wissenschaftliches Netzwerk zur Verbreitung des Wissens über Hochsensibilität bietet.

Hochsensibilität korreliert unterschiedlich stark mit den Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells (BIG FIVE) der Persönlichkeitseigenschaften. Die fünf großen Faktoren der Persönlichkeit bezeichnen die Eigenschaften „Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Neurotizismus, Offenheit für Erfahrung und Extraversion“ (McCrae & Costa 1986, S.1001 ff.). Von Hochsensibilität betroffene Menschen tendieren dazu, insbesondere den negativen Seiten ihrer hohen Sensibilität einen weitaus größeren Stellenwert zuzuschreiben als den damit verbundenen positiven Eigenschaften, was sicher auch zu einem nicht unerheblichen Teil auf das westlich geprägte kulturelle Leitbild zurückzuführen ist. Hochsensibilität sollte jedoch unabhängig von sozialer Introversion und Neurotizismus als eigenständiger, unverwechselbarer Persönlichkeitsbestandteil betrachtet werden (Aron & Aron 1997, S.362 ff.). Nichtsdestotrotz lassen sich gewisse Gemeinsamkeiten mit den genannten Eigenschaften des Fünf-Faktoren-Modells feststellen, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Neurotizismus korreliert negativ mit der Einstellung gegenüber gesundheitsförderlichem Verhalten, was ebenso auf Hochsensibilität zutrifft (Courneya et al. 1999, S.317 ff.). Als gesundheitsschädlich kann in diesem Zusammenhang auch der Umgang mit physischen beziehungsweise psychischen Belastungen angesehen werden, worauf in Kapitel 2.2 näher eingegangen wird. „Eine besondere Empfänglichkeit für Schmerzen und Signale des Körpers ist für Menschen mit ausgeprägten Persönlichkeitsmerkmalen wie Neurotizismus und negativer Affektivität durch Studien belegt“ (Myrtek 1998). Auch hier ist ein Zusammenhang mit Hochsensibilität feststellbar. Das Fünf-Faktoren-Modell bezeichnet ein „umfassendes deskriptives Persönlichkeits-System, das die Beziehungen zwischen allgemeinen Traits, theoretischen Konzepten und Persönlichkeitsmerkmalen darstellt“ (Zimbardo & Gerrig 2004, S.607) Aron (2010) geht im Rahmen ihrer Studie davon aus, dass Hochsensibilität nicht vollständig in dem Fünf-Faktoren-Modell abgebildet wird, da 71 % der Gesamtvarianz nicht durch die Hauptdimensionen „Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Neurotizismus, Offenheit für Erfahrung und Extraversion“ aufgeklärt werden können (Aron 2010, S.225).

Weitere Untersuchungen deuten auf einen Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Gelotophobie sowie einer Borderline-Persönlichkeitsstörung hin (Rawlings et al. 2010, S.163; Meyer et al. 2005, S.641). Dennoch handelt es sich bei dem Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität um ein neurologisches Phänomen und nicht um eine psychische Störung im Sinne von DSM-IV¹, die es abzugrenzen gilt und die einer primären Behandlung bedarf (Trappmann-Korr 2010, S.264).

Mittels funktioneller Magnetresonanztomografie konnte bei hochsensiblen Personengruppen eine erhöhte „Gehirnaktivität in Regionen der visuellen Verarbeitung von Stimuli“ beobachtet

¹ DSM-IV: weltweit verbreitetes Klassifikationssystem der American Psychiatric Association für psychische Störungen bzw. Erkrankungen (Zimbardo & Gerrig 2004, S.662).

werden, wodurch das Konstrukt von einer klinisch-diagnostischen Störung abgegrenzt werden kann (Jagiellowicz et al. 2010, S.1).

2.2 Hochsensibilität und Stress

Im Rahmen dieser Arbeit soll der Zusammenhang von Hochsensibilität und der Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen untersucht werden. Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise wurde von dem Medizinsoziologen Johannes Siegrist entwickelt (Gretz 2012, S.18). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird die nachfolgend von Siegrist (1996) verwendete Definition von Stress angenommen und der Analyse zugrunde gelegt: „Stress bezeichnet die Reaktion des Organismus auf einen spezifischen Reiz (Stressor), welcher, aufgrund eines herrschenden Ungleichgewichts von Anforderungen und Ressourcen, eine Bedrohung für das körperliche und seelische Wohlbefinden darstellt. Diese Reaktion hängt neben der Art und Dauer des Stressors, auch von der individuellen und subjektiven Wahrnehmung der Situation ab und ist als ein sich stetig entwickelnder Prozess zu verstehen“ (Siegrist 1996, S.36 f.).

Die Arbeitspsychologie verwendet sowohl reiz- als auch situationsorientierte Modelle zur Erklärung von Arbeitsstress (Brinkmann 2014, S.195). Arbeitsbezogener Stress bezeichnet die „Gesamtheit emotionaler, kognitiver, verhaltensmäßiger und physiologischer Reaktionen auf schädliche Faktoren des Arbeitsinhaltes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung“ (Europäische Kommission 2002). Es wird in diesem Kontext von einem Ursache-Wirkungs- und somit einem Kausalzusammenhang zwischen einem Stimulus und der Reaktion auf eben diesen ausgegangen, ohne die komplexen Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt miteinzubeziehen (Brinkmann 2014, S.196). Das „Belastungs-Beanspruchungs-Modell der Arbeitspsychologie“ von Rohmert & Rutenfranz (1975) geht ebenfalls davon aus, dass Stressoren, die psychische Arbeitsbelastungen zur Folge haben, insbesondere innerhalb der beruflichen Tätigkeit ihren Ursprung haben (Brinkmann 2014, S.197). Hierbei finden vor allem Tätigkeitsmerkmale Beachtung, die den Arbeitsinhalt, die Arbeitszeit und die generelle Beschäftigungssituation betreffen.

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell ist für die Beantwortung der spezifischen Fragestellung im Rahmen der vorliegenden Arbeit nur eingeschränkt brauchbar, da der Fokus innerhalb des Modells auf externe Faktoren und somit ausschließlich auf Tätigkeitsmerkmale gelegt wird. Interpersonale Merkmale wie Persönlichkeitseigenschaften finden zur Erklärung des Arbeitsstresslevels keine Berücksichtigung.

In Zeiten der Industrialisierung und des stetigen technologischen Fortschritts haben sich Neuerungen in den Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisationen ergeben, sodass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in stärkerem Ausmaß „mit psychosozialen und mentalen Arbeitsbelastungen konfrontiert sehen“ (Siegrist & Theorell 2008, S.101). Im Gegensatz zum „Belastungs-Beanspruchungs-Modell“ von Rohmert & Rutenfranz (1975) kann die „Kognitiv-

transaktionale Stresstheorie“ nach Lazarus (1966) einen wertvollen Erklärungsbeitrag leisten. Gemäß der Theorie von Lazarus (1966) unterscheiden sich Personen hinsichtlich ihres kognitiven Bewertungsschemas einer Situation oder Anforderung und inwiefern diese bewältigt werden kann (Brinkmann 2014, S.206 f.). Auf den betrieblichen Kontext übertragen, wirkt eine Person mit entsprechenden Bewältigungsstrategien auf das Arbeitsumfeld ein und verändert dieses, was eine Transaktion (Wechselwirkung) zwischen Person und Umwelt deutlich macht (ebd., S.206 f.). Weitere Untersuchungen an hochsensiblen Personen zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität und Stress (Benham 2006, S.1433).

Selektive Wahrnehmung – hier werden lediglich bestimmte Aspekte der Umwelt wahrgenommen und andere ausblendet, zum Beispiel aufgrund Erwartungshaltungen und subjektiver Bedeutsamkeit – kann im Sinne eines individuell ausgeprägten Wahrnehmungsfilters darüber entscheiden, ob ein Individuum sich überhaupt mit einer potenziell stressreichen Situation auseinandersetzt oder nicht (Brinkmann 2014, S.208 f.). Stress bezeichnet demnach die „subjektiv kognitive Einstufung eines Ereignisses oder einer Situation, die darüber entscheidet, ob ein Mensch sie als Stress empfindet oder nicht“ (Brinkmann 2014, S.187). Berichten zufolge trägt persönlich erlebter Stress zu physischen Krankheitssymptomen bei, wobei die individuelle Wahrnehmungsschwelle für Stress bei hochsensiblen Personen generell niedriger ist, was sich vor allem in der gegenwärtigen Arbeitswelt negativ auswirkt. Chronische Erschöpfungszustände und ein Gefühl der Hilflosigkeit bis hin zur Entwicklung psychischer Störungen (Depression und Angstzustände) können die Folge sein (Bodenmann & Gmelch 2009). Im folgenden Abschnitt werden Stressoren der gegenwärtigen Arbeitswelt beschrieben und ferner, inwieweit diese bei hochsensiblen Erwerbstätigen ihre Wirkung zeigen.

2.2.1 Stressoren im beruflichen Alltag

Stressoren dürfen nicht grundsätzlich als krankmachend bezeichnet werden, sondern sind in erster Linie Reize, die zu Spannungszuständen führen, nicht jedoch zwangsläufig eine Stressreaktion auslösen (Antonovsky 1979).

Ob eine chronische Disstressreaktion entsteht, hängt vor allem von der individuellen Bewältigungsstrategie ab, mit dem jeweiligen Spannungszustand umzugehen (Brinkmann 2014, S.36). Welche Bewältigungsmuster angewendet werden, ist individuell verschiedenartig und sowohl von genetischen, konstitutionellen als auch psychosozialen Faktoren abhängig (ebd., S.36). Hochsensible Menschen verfügen gleichermaßen über personale Ressourcen wie nicht-hochsensible Personen, um Stressreize zu vermindern oder abzubauen. Dieser Bewältigungsprozess benötigt jedoch deutlich mehr Zeit und Energie, sodass schlussendlich von einem niedrigeren Kohärenzsinn bei Hochsensiblen auszugehen ist. Insbesondere im Erwerbsleben sehen sich hochsensible Beschäftigte oftmals mit unvorhersehbaren Ereignissen im Arbeitsalltag konfrontiert, was eine große Unsicherheit auslösen kann. Diese Unsicherheit ist geprägt

von zumeist negativ empfundenen Kindheitserfahrungen und Erfahrungen innerhalb gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (ebd., S.37).

Gemäß Cohen & Hobermann (1983) zeigen Personen mit hohem Stresslevel bei gleichzeitig geringer sozialer Unterstützung verstärkt physische Beschwerden (Cohen & Hobermann 1983). Soziale Unterstützung wirkt sich positiv auf körperliche Stressreaktionen aus und mildert gleichzeitig in Form familiären oder kollegialen Beistands Stresssymptome wie Unsicherheit, Angst und Ärger. Für hochsensible Beschäftigte ist dies eine unabdingbare Voraussetzung für psychisches Wohlbefinden und trägt gleichzeitig zu einem guten Arbeitsklima bei (Brinkmann 2014, S.163). Wettbewerbssituationen oder Konkurrenzkampf innerhalb der Belegschaft vermindern bei hochsensiblen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund deren stark ausgeprägter Empathiefähigkeit das Kompetenz- und Leistungsvermögen, was wiederum oft negative Außenwirkungen bei Kolleginnen und Kollegen sowie bei Vorgesetzten zur Folge hat. Als Anwendungsbeispiel kann hier die „Intervision und kollegiale Beratung“ nach Hendriksen (2000) als Methode der systematischen Problemlösung innerhalb des betrieblichen Kontextes genannt werden (Brinkmann 2014, S.174). Intervision bezeichnet die soziale Unterstützung im Beruf, indem das Wissen und die Kompetenzen erfahrener Kolleginnen und Kollegen bei berufsbezogenen Problemen einzelner Beschäftigter genutzt werden können, um dadurch Abhilfe zu schaffen (ebd., S.174). Ein in Deutschland praktiziertes vergleichbares Konzept bezeichnet die „kollegiale Beratung“ (ebd., S.174) Einzelner oder in Gruppen, was Betroffenen Anteilnahme und gleichzeitig psychische Erleichterung hinsichtlich der beruflichen Beanspruchung verschaffen soll. Das Konzept konnte in einer empirischen Evaluationsstudie bestätigt werden (Tietze 2010). Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht nach vorhandenen körperlichen Beschwerden aufgrund des hohen Arbeitsstresslevels befragt, was im Rahmen weiterer Untersuchungen jedoch sinnvoll wäre.

Empirische Studien kamen zu dem Ergebnis, dass eine hohe Ausprägung des Konstrukts mit einer zunehmend geringeren Fähigkeit einhergeht, den eigenen Kommunikationsstil der Umwelt anzupassen (Glonek et al. 2007, S.20). Letzteres deutet darauf hin, dass äußere Stimuli verstärkt reaktiv anstatt rational gedeutet werden, was wiederum schneller zu Distresserleben führt (Rupprecht & Parlow 2008, S.18). Dies gilt gleichermaßen im beruflichen Kontext für empfundenen Stress und dessen Folgen. Hochsensibilität korreliert jedoch nicht mit der individuellen Ansicht einer weniger bedeutungsvollen Tätigkeit oder niedriger Selbstwirksamkeitserwartung (Evers et al. 2008, S.189). Hochsensible Erwerbstätige erleben ihre Arbeit demnach als sinnvoll und sehen sich den Arbeitsanforderungen durchaus gewachsen. Die Motivation, eine berufliche Tätigkeit auszuführen, lässt sich dabei nur über die Sinnhaftigkeit der Aufgabe aktivieren, worauf in Kapitel 2.4.1 näher eingegangen wird (Trappmann-Korr 2010, S.77). Bei Ausführung einer Tätigkeit aus rein monetären Gründen sehen Hochsensible meist

keinen adäquaten Anreiz, wodurch der Wille zur Ausführung der Arbeitsaufgabe nur sehr schwach ausgeprägt sein kann (ebd., S.77).

Anhand der im Folgenden dargestellten Stressmodelle wird der jeweilige Erklärungsbeitrag jedes einzelnen Modells zum Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Arbeitsstress untersucht.

2.2.2 Theoretische Stressmodelle

Laut aktuellen Studien ist bis zum Jahr 2030 mit einem starken Anstieg psychosomatischer Krankheiten, insbesondere depressiver Störungen, zu rechnen, die bereits zum jetzigen Zeitpunkt als zentrale Ursache für Erwerbsunfähigkeit und Frühverrentungen angesehen werden (Mathers & Loncar 2006). Somit ist die Fragestellung relevant, welche Bedeutung dem Erwerbsleben im Hinblick auf die Entstehung depressiver Störungen und weiterer Folgeerkrankungen zukommt. Entstehungsfaktoren einer Depression lassen sich nicht pauschal zusammenfassen und sind immer ein wechselseitiges individuelles Zusammenspiel zwischen Mensch und Umwelt. Es handelt sich somit um ein „multifaktorielles Krankheitsbild“ (Benkert 2005) auf einem Kontinuum zwischen pränatalen und frühkindlichen Einflüssen, genetischer Prädisposition, Persönlichkeitsfaktoren, belastenden Lebensereignissen, Lebensstil und chronischen Disstressreaktionen.

Lange Zeit galt Stress als „Modebegriff“ (Faltermaier 2005, S.73) für jegliche Unannehmlichkeiten im täglichen Leben mit generell schädlicher Wirkung. An dieser Stelle muss differenziert werden zwischen Eustress und Disstress. Begriffsdefinitionen, bei denen Stress in erster Linie durch Umweltinteraktionen ausgelöst wird, leisten einen Erklärungsbeitrag zur Entstehung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und werden daher in dieser Arbeit fokussiert. Disstress kann als zentrale Ursache für Arbeitsunfähigkeit betrachtet werden und zählt mittlerweile zu den Haupteinflussfaktoren hinsichtlich der Entstehung psychischer und körperlicher Erkrankungen (Brinkmann 2014, S.184). „Eustress ist ein positives Stressempfinden“ (Rössner-Fischer 2007, S.15), das zu Motivation wie auch Leistungssteigerung führt, indem beispielsweise Herausforderungen und schwierige Aufgaben gemeistert werden.

Gemäß der Theorie von Bartlett (1998) ist der Mensch bis zu einem gewissen Grad resistent gegen Stress. Wird die Toleranzgrenze jedoch überschritten, entstehen Disstressreaktionen und Folgeerkrankungen (Brinkmann 2014, S.185).

Laut Aron & Aron (1997) sind 15–20 % der Gesamtbevölkerung hochsensibel. Bedenkt man, dass etwa jeder fünfte vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige unter chronischem Arbeitsstress leidet, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei dieser Gruppe größtenteils um genau jenen Prozentsatz handelt. Arbeitsstress wird hauptsächlich durch eine Kombination hoher Anforderungen bei gleichzeitig geringen Kontrollmöglichkeiten oder aufgrund geringer Belohnung trotz hoher Verausgabung ausgelöst (Brinkmann 2014, S.185). Beide Konstellationen lassen

einen Zusammenhang mit beruflichen Gratifikationskrisen vermuten. Studien belegen zudem einen geschlechtsspezifischen Unterschied im Hinblick auf die Entstehung depressiver Störungen aufgrund subjektiv empfundener Belohnungsenttäuschungen (Siegrist 2015, S.62). Demnach waren Männer in stark fordernden Berufen bei gleichzeitig ausbleibender Belohnung einem mehr als doppelt so hohen Risiko ausgesetzt, an einer depressiven Störung zu erkranken, als eine Kontrollgruppe mit beruflich nicht belasteten männlichen Probanden (ebd., S.62). Generell sind Frauen weitaus häufiger von depressiven Störungen betroffen. Im beruflichen Kontext beträgt die Wahrscheinlichkeit dafür bei weiblichen Erwerbstätigen rund 60 %, aufgrund versagter Anerkennung, an einer Depression zu erkranken (Stansfeld et al. 1999). Studien zu psychosozialen Arbeitsbelastungen kommen zu dem Ergebnis, dass ca. 15 % der Gesamtvarianz depressiver Störungen dem Faktor Arbeitsstress zukommt (Sultan-Taieb et al. 2011).

Im Zusammenhang mit ungünstigen Bewältigungsformen individueller Arbeitsanforderungen und deren Folgen werden im Folgenden drei (theoretische) Modelle näher betrachtet:

1. Das biopsychosoziale Modell (Engel 1977)

Das biopsychosoziale Modell wurde 1977 von dem Sozialmediziner George L. Engel eingeführt. Es definiert Gesundheit als einen Zustand der wechselseitigen Beeinflussung von biologischen, psychischen und sozialen Faktoren eines Menschen und nicht ausschließlich als Abwesenheit von Krankheit (Brinkmann 2014, S.30). Vielmehr tragen individuelle „Erlebens- und Verhaltensprozesse“ (Engel 1977) sowie bestimmte Risikofaktoren zu einem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit und Krankheit bei (Brinkmann 2014, S.30). Hochsensibilität kann in diesem Sinne als Risikofaktor genannt werden.

Kritisch anzumerken ist die Tatsache, dass im biopsychosozialen Modell die subjektive Wirklichkeit einer Person nicht ausreichend betrachtet wird. Der Einbezug klassischer Risikofaktoren wie „Lebensstil, Risikoverhalten, genetische Prädisposition, Umweltbedingungen“ (Brinkmann 2014, S.30 f.) kann einen ersten Hinweis, jedoch keinen aussagekräftigen Erklärungsbeitrag zum Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und der Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen liefern.

2. Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek 1979)

Das in den 1970er-Jahren entwickelte Anforderungs-Kontroll-Modell (job-demand-control-model) geht auf den Soziologen Robert Karasek (1979) zurück und hat sich in der wissenschaftlichen Praxis bislang vielfach bewährt (Van der Doef & Maes 2010). Karasek fokussiert in seinem Modell unterschiedliche Belastungs- beziehungsweise Beanspruchungsfaktoren im Zusammenhang mit Arbeitsaufgaben. Das Anforderungs-Kontroll-Modell bildet die Basis für

eine Vielzahl der bislang durchgeführten Studien zu den Auswirkungen von Belastungserfahrungen im beruflichen Kontext und den daraus resultierenden Kontroll- und Handlungsmöglichkeiten einer Person (Gretz 2012, S.17). Als zentrale Einflussfaktoren für das Auftreten von Stressreaktionen können Wechselwirkungsprozesse zwischen Arbeitsanforderungen und den zur Verfügung stehenden Kontrollmöglichkeiten über die Arbeitssituation genannt werden (ebd., S.17). Arbeitsanforderungen sind psychologische Stressoren, wie beispielsweise Zeitdruck, quantitative Überlastung, erhöhtes Arbeitstempo und Leistungsdruck. Kontroll- und Handlungsmöglichkeiten beziehen sich dabei auf den Entscheidungsspielraum und somit auf die Möglichkeit zur Entfaltung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen (Karasek & Theorell 1990, S.31 ff.). In diesem Zusammenhang ist das Ausmaß der Kontrolle bei der Ausführung einer Arbeitsaufgabe entscheidend für das Entstehen einer erhöhten Belastungs- oder Stresssituation (Karasek 1979, S.289 f.). Hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig hohen Kontrollmöglichkeiten, sogenannte „active jobs“ (Schult 2012, S.7), wirken gesundheitsförderlich und weisen ein geringes Stresspotenzial auf. Karasek (1979) postuliert, dass eine umfassende Kontroll- und Handlungsmöglichkeiten den gesundheitsschädlichen Folgen hoher Arbeitsanforderungen positiv entgegenwirken. Dagegen entfalten in erster Linie Tätigkeiten mit hohen externen Anforderungen und geringen Kontrollmöglichkeiten, sogenannte „high strain jobs“ (ebd., S.7), gesundheitsschädigende Wirkungen und lösen dadurch ein verstärktes Stresserleben aus. Stress gilt in Deutschland als zentrale Ursache für ca. 60 % der Arbeitsunfähigkeitstage im Beruf (Brinkmann 2014, S.184).

Weitere empirische Studien belegen zudem einen Zusammenhang zwischen „high strain jobs“ (Schult 2012, S.7) und koronaren Herzkrankheiten, Adipositas wie auch Depressionen (Siegrist 1996, S.72 f.). Eine Kombination aus niedrigen Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig niedrigen Gestaltungsmöglichkeiten ist ebenfalls denkbar und geht mit negativen gesundheitlichen Folgen einher, da auch eine quantitative Unterforderung im Rahmen einer passiven Tätigkeit stressauslösend sein kann. Das Modell geht bei Vorhandensein niedriger Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig hoher Kontrollmöglichkeit von dem geringsten Arbeitsstresslevel und Einfluss auf die Gesundheit aus (ebd., S.72 f.).

Das Anforderungs-Kontroll-Modell kann aufgrund seiner Einfachheit und Undifferenziertheit auf jegliche Berufsfelder und Branchen angewendet werden (Gretz 2012, S.18). Kritisch zu betrachten ist jedoch die Tatsache, dass innerhalb des Modells der individuelle Kontext einer Person gänzlich außer Acht gelassen wird. Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise wirkt dieser Kritik entgegen, indem es einen Erklärungsbeitrag leistet, der neben extrinsischen Arbeitsanforderungen auch intrinsische Komponenten berücksichtigt.

3. Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist 1996)

„Soziale Anerkennung ist nicht nur ein regulatives Prinzip zwischenmenschlicher Beziehungen, sondern auch eine wichtige Ressource individueller Gesundheit“ (Sigrist 2007, S.24).

Ein weiteres, in der Forschung vielfach eingesetztes und bewährtes Modell wurde von dem Medizinsoziologen Johannes Siegrist (1996) entwickelt und gründet auf der Annahme, dass bestimmte Belastungserfahrungen im Erwerbsleben eine chronifizierte Disstressreaktion bei den Beschäftigten auslöst, die auf Dauer wiederum gesundheitsschädigende Wirkungen entfalten kann (Siegrist 1996, S.98). Es handelt sich hierbei um das Modell der beruflichen Gratifikationskrise (Siegrist 2007, S.21). Das Modell basiert auf dem Prinzip der sozialen Reziprozität, welche das Grundprinzip menschlichen Handelns darstellt und damit den gegenseitigen Austausch des Gebens und Nehmens innerhalb sozialer Beziehungen eines Individuums beschreibt (Schult 2012, S.8). Siegrist (1996) geht in seinem Modell davon aus, dass ein subjektiv empfundenes Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und beruflicher Belohnung aufgrund nicht erfüllter oder erwarteter Gratifikationen negative Emotionen hervorruft und schlussendlich in eine berufliche Gratifikationskrise münden kann (Siegrist 1996, S.97 f.). Das Ausmaß der erlebten Ungleichbehandlung wird dabei individuell unterschiedlich erlebt und ist immer im Vergleich anderer Personen(-gruppen) zu betrachten (Siegrist 1996, S.98). Ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen erbrachtem Arbeitseinsatz und erwarteter Belohnung entsteht entweder durch Auftreten eines kritischen Lebensereignisses, beispielsweise dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, oder weit häufiger durch nicht entgegengebrachte Anerkennung aufgrund beruflicher Leistung bei gleichzeitig enttäuschter Erwartungshaltung (Siegrist 2015, S.21).

Berufliche Gratifikationskrisen erfolgen über „drei Transmittersysteme der Belohnung“ (Siegrist 1996), die im Anschluss aufgeführt werden (de Jonge et al. 2000, S.1318):

1. monetäre Entschädigungen in Form eines angemessenen Gehalts für erbrachte Leistungen,
2. berufliche Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung und
3. berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit, zusammengefasst auch als „berufliche Statuskontrolle“ (Siegrist, 1996, S.99 ff.) bezeichnet.

Zu den nicht monetären Komponenten zählen berufliche Wertschätzung, betriebliche Aufstiegschancen und ein gesicherter Arbeitsplatz. Derartige Aspekte haben insbesondere für hochsensible Beschäftigte oftmals einen höheren Stellenwert als ein hohes Einkommen. Siegrist (1996) beschränkt sich in seinem Modell nicht ausschließlich auf situationsbezogene (extrinsische) Faktoren, wie zum Beispiel physische und psychische Anforderungen an den Arbeitsplatz, sondern berücksichtigt ebenso personenbezogene (intrinsische) Merkmale, wie die individuelle Leistungsbereitschaft oder Verausgabungsneigung. Letztere bezeichnet ein inadäquates Maß an persönlicher Anstrengung, resultierend aus dem starken Wunsch nach Wertschätzung seitens der Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen. Erwerbstätige, die sich durch eine hohe Leistungsmotivation auszeichnen, tendieren zu überhöher Ver-

ausgabung innerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit, was wiederum bei ausbleibender Anerkennung zu chronischem Disstress und infolge dessen zu gesundheitlichen Beschwerden führen kann (de Jonge et al. 2000, S.1318).

Wie soeben beschrieben, berücksichtigt das Modell der beruflichen Gratifikationskrise auch makroökonomische Aspekte innerhalb des Arbeitsumfelds (Stein 2007, S.7). Dies ermöglicht ein besseres Verständnis der Zusammenhänge zwischen Hochsensibilität und beruflichen Gratifikationskrisen anstelle der expliziten Betrachtung reiner Aufgabencharakteristika am Arbeitsplatz (Schult 2012, S.10). Siegrist (1996) beleuchtet im Vergleich zu Karasek (1979) auch veränderte Rahmenbedingungen in der modernen Arbeitswelt und die damit einhergehenden gewandelten Anforderungen und Ansprüche an die berufliche Tätigkeit. Hierbei ist insbesondere die Zunahme psychosozialer Belastungen zu nennen, da laut Badura (2009) „das psychische Befinden für Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität eine immer größere Bedeutung“ (Badura et al. 2009, S.16) erhalte.

Nach abschließender Betrachtung wurde ausschließlich das Modell der beruflichen Gratifikationskrise für weitere Analysen verwendet. Inwiefern das gewählte Modell speziell auf die Gruppe hochsensibler Beschäftigter und Arbeitsbelastungen angewendet werden kann, soll im Verlauf der empirischen Analyse aufgezeigt werden.

2.3 Arbeit und Gesundheit

Erwerbstätigkeit als „elementare Aktivität des Menschen“ (Rosenstiel 2006) erfüllt neben der Existenzsicherung noch eine Reihe weiterer, insbesondere immaterielle Funktionen. Durch Teilhabe an der Arbeitswelt erleben Beschäftigte die „wiederkehrende Erfahrung von Selbstwirksamkeit und positiver Selbstbestätigung“ (Siegrist 2015, S.8).

Der rasante Wandel und die damit einhergehenden veränderten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verdeutlichen mehr denn je die ambivalente Bedeutung des Begriffs Arbeit. Zum einen wird Arbeit als „Last ohne eigenen Wert“ (Lewin 1920, S.11), zum anderen als Möglichkeit, „dem individuellen Leben Sinn und Gewicht zu geben“ (Lewin 1920, S.11 f.), definiert. Neben dem eigentlichen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen als Arbeitgeber und den Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern existiert ein sogenannter „Psychologischer Vertrag“ (Rigotti 2010, S.157 ff.). Dieser beinhaltet implizite Erwartungen beider Vertragsparteien. Vonseiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können beispielsweise Arbeitsplatzsicherheit, angemessene Be- und Entlohnung wie auch Aufstiegsmöglichkeiten genannt werden. Einsatzbereitschaft, Loyalität und Flexibilität hingegen werden vonseiten des Arbeitgebers erwartet. Der psychologische Vertrag basiert ebenso „wie das Modell der beruflichen Gratifikationskrise auf dem Prinzip der sozialen Reziprozität“ (Schult 2012, S.8). Der Vertrag basiert auf dem fundamentalen „Ordnungsprinzip menschlicher Be-

ziehungen“ (Dragano 2007, S.79) und beschreibt das Kosten-Nutzen-Verhältnis sozialer Interaktionen. Im beruflichen Kontext können Folgen einer verletzten Reziprozität mit Unsicherheit, vermindertem Vertrauen beiderseits, geringerem Engagement, Leistungsminderung oder sogar Kündigung einhergehen (Rigotti 2010, S.158). Da es sich beim Psychologischen Vertrag um keinen juristischen Vertrag mit objektivem Vertragsgegenstand handelt, können die impliziten Erwartungen beider Parteien hinsichtlich der Einhaltung des Vertrags erheblich voneinander abweichen. Je höher das Ausmaß der subjektiv wahrgenommenen Ungerechtigkeit, desto ausgeprägter ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Auftreten eines chronifizierten Disstresserlebens (Gretz 2012, S.16). Die individuelle Gesundheit eines jeden Beschäftigten basiert demnach auf der sozio-emotionalen Motivation der Erwerbsarbeit und den daraus resultierenden positiven oder negativen Emotionen (Siegrist 1996, S.88). Im folgenden Abschnitt werden gesundheitsschädigende Stressoren beschrieben, die innerhalb einer beruflichen Tätigkeit zum Ausdruck kommen können.

2.3.1 Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte und Tätigkeitsmerkmale

Trotz des gestiegenen Wohlstandes westlicher Industriegesellschaften kann nicht gleichzeitig von einer Verbesserung der Arbeitsqualität sowie Beschäftigung ausgegangen werden (Siegrist 2015, S.10). Mit den Folgen und Auswirkungen aktueller Entwicklungen am Arbeitsmarkt beschäftigt sich die Arbeitsmedizin als eigenständige Forschungsrichtung. Wie in Kapitel 2.2 bereits dargelegt, werden hierbei nach wie vor „physikalische, chemische und biologische Stressoren“ (Siegrist 2015, S.13) explizit als Ursache gesundheitlicher Gefährdungen am Arbeitsplatz betrachtet. Diese stellen somit die zentrale Ursache für Stressreaktionen dar (Kulbe 2009, S.168 f.).

In Anbetracht der Tatsache, dass die genannten Stressoren umso häufiger von Erwerbstätigen erfahren werden, je geringer ihre berufliche Qualifikation und Stellung innerhalb des Unternehmens ist, kann hier von einem Zusammenhang zwischen Bildung und Gesundheit gesprochen werden. Im Fokus der arbeitsmedizinischen Forschung sollten neben physikalischen, chemischen und biologischen Stressoren der Arbeitswelt zudem ergonomisch-psychologische Faktoren stärker berücksichtigt werden (Siegrist 2015, S.13). „Gegenstand der klassischen Ergonomie [...] ist, durch Analyse der Aufgabenstellung, Arbeitsumwelt und Mensch-Maschine-Interaktion sowohl zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des gesamten Arbeitssystems als auch zur Minderung der auf den arbeitenden Menschen einwirkenden Belastungen beizutragen“ (Schmidtke 1993). Generell müssen Personen im erwerbsfähigen Alter – insbesondere höherqualifizierte Beschäftigte –, bedingt durch den demografischen Wandel, künftig länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, weswegen der Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden einen immer zentraleren Stellenwert einnimmt (Esslinger et al. 2010, S.5). Arbeitsaufgaben, die mit den eigenen Werten und Überzeugungen nicht im Einklang stehen, sind dennoch leichter zu bewältigen, wenn ein angenehmes Arbeitsklima vorherrscht (Skarics 2015,

S.114). Gemäß der Theorie von Aron (1997) kann jede Erwerbstätigkeit für Hochsensible eine Energiequelle darstellen, wenn sich nur das betriebliche Umfeld und die Bedingungen am Arbeitsplatz als förderlich erweisen. Aron (1997) beruft sich hierbei in erster Linie auf einen konfliktfreien Umgang untereinander, weniger aber auf die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit an sich. Ein harmonisches Arbeitsumfeld trägt zwar zu höherer Leistungsmotivation hochsensibler Erwerbstätiger bei, wird jedoch im Falle einer nicht sinnstiftenden Tätigkeit als stark beeinträchtigend empfunden. Der umgekehrte Fall – eine sinnvolle, interessante Tätigkeit bei gleichzeitig schwierigem Arbeitsklima – ist ebenso denkbar wie belastend (Skarics 2015, S.113 f.). Folgendes Zitat widerspricht der Annahme von Aron (1997), dass ausschließlich externe Faktoren für Arbeitszufriedenheit hochsensibler Beschäftigter verantwortlich sind:

„Für einen typisch Hochsensiblen, der pflichtbewusst und loyal ist, auf Qualität achtend, ideenreich, intuitiv, begabt, auf Kundenwünsche bedacht und für den gutes Arbeitsklima essentiell ist [...], ist es besonders belastend, wenn die eigenen Qualitäten am Arbeitsplatz nicht gewürdigt oder vielleicht nicht einmal bemerkt werden“ (Aron 1997).

Aus den oben genannten Arbeitsbedingungen einschließlich Tätigkeitsmerkmalen resultiert früher oder später ein Zustand völliger Erschöpfung mit dem belastenden Gefühl, in den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht wertgeschätzt zu werden (Skarics 2015, S.112). Resignation und Selbstzweifel als Folge sind maßgeblich verantwortlich für chronisches Distresserleben und für das Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden. Schwarzer (2004) weist darauf hin, dass Krankheitssymptome und ihre Folgen häufig unterschätzt werden und somit auch keine Motivation zu vorbeugendem Gesundheitsverhalten bestünde. Hierbei muss beachtet werden, dass das jeweilige Verständnis über die einzelnen Gesundheitskategorien bei den Befragten nicht kontrollierbar und daher individuell verschieden ist.

2.3.2 Arbeitsstress und seine Folgen für Unternehmen und Beschäftigte

In der Literatur finden sich unterschiedliche Wirkungsebenen, die durch Stress ausgelöst werden. Die folgenden beschriebenen Ebenen lassen sich nicht generell voneinander trennen, sondern beeinflussen sich im Arbeitskontext oftmals gegenseitig. Auf physischer Ebene entfaltet Stress seine Wirkung beispielsweise durch Auftreten von Herzrasen, Nervosität, Verdauungsbeschwerden und Schlafstörungen. Auf kognitiver Ebene sind eine verminderte Reaktionsgeschwindigkeit und Gedächtnisleistung feststellbar. Die Konzentrationsfähigkeit kann durch Stress massiv beeinträchtigt sein. Daraus resultieren nicht selten eine erhöhte Fehlerquote bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben oder Fehlentscheidungen (Gretz 2012, S.11). Durch Stress ausgelöste negative Emotionen wie Angstzustände, Unsicherheit und Hilflosigkeit führen auf lange Sicht zu stressassoziierten Krankheiten wie Depression, Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Arteriosklerose, hoher Blutdruck, Myokardinfarkt) und Burn-out (Siegrist 1996, S.36 ff.). Auf einzelne Krankheitsbilder wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen, da dies den

Rahmen der Arbeit erheblich sprengen würde. Inwiefern sich Hochsensibilität negativ auf die Gesundheit auswirken kann, wird im anschließenden Abschnitt erläutert.

2.3.3 Hochsensibilität als gesundheitlicher Risikofaktor

Hochsensibilität kann als Risikofaktor für berufliche Gratifikationskrisen angesehen werden und deren Entstehung maßgeblich beeinflussen. Risikofaktoren stehen in engem Zusammenhang mit der Lebensführung und/oder bestimmten Verhaltensmerkmalen einer Person (Siegrist 1996, S.39). Das Verhalten hochsensibler Personen wird explizit durch das Persönlichkeitsmerkmal beeinflusst und somit unbewusst gesteuert. Innerhalb der Arbeitswelt sind neben Hochsensibilität als Risikofaktor vor allem die beschleunigten Informations- und Kommunikationsbedingungen wie auch die zunehmend erwartete Mobilität zu nennen. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die individuelle Risikokonstellation hochsensibler Erwerbstätiger unterschiedlich sein kann. Als Temperamentsmerkmal drückt sich Hochsensibilität verschiedenartig aus. Daher ist eine generalisierte Betrachtung nicht möglich, weshalb innerhalb der vorliegenden Untersuchung in erster Linie Anhaltspunkte gegeben werden können.

Einen gesundheitlichen Risikofaktor stellt der Übergang von kurzzeitigem in chronischen Stress dar, der mitunter Burn-out zur Folge haben kann (Kolitzus 2003, S.51). Die im Beruf erfasene Anerkennung und Wertschätzung stellen wichtige Ventile und entscheidende psychosoziale Merkmale mentaler Gesundheit und psychischen Wohlbefindens dar (Siegrist 2015, S.13). Erwerbsarbeit nimmt im Leben eines Menschen einen zentralen Stellenwert ein, da Individuen in unterschiedlichem Maße dazu neigen, sich über ihre berufliche Tätigkeit zu definieren und dadurch ein Identitätsgefühl entwickeln. Anerkennung hat im beruflichen Kontext vorwiegend einen rein monetären Charakter und definiert sich in modernen Gesellschaften häufig über den sozialen Status, finanzielle Möglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit. Beschäftigte aller Hierarchieebenen können trotz vorhandener Möglichkeiten zur Existenzsicherung von Anerkennungskrisen betroffen sein. Diese zeigen ihre Entfaltung vorwiegend „in der nicht-materiellen Sphäre der Wertschätzung“ (Siegrist 2015, S.14). An dieser Stelle setzt das in Kapitel 2.2.2 ausführlich beschriebene Modell der beruflichen Gratifikationskrise an. Zentrale Aspekte der Anerkennung für beruflich erbrachte Leistungen zeigen sich beispielsweise in der Darbietung von Respekt, Gleichberechtigung und Wertschätzung gegenüber einer Person. Studien belegen die unerwartet gravierenden Folgen verletzter sozialer Reziprozität von Leistung und Gegenleistung, die sich innerhalb sozialer Beziehungen, zum Beispiel familiärer Beziehungen oder Arbeitsverhältnissen, in massivem Distresserleben und einer Verschlechterung des psychischen Wohlbefindens äußern (Siegrist 1998). Menschliches Verhalten und Erleben muss daher nicht zuletzt im betrieblichen Kontext dahingehend beeinflusst und organisiert werden, dass sowohl individuelle als auch kollektive Interessen und Bedürfnisse im Gleichgewicht zueinanderstehen (IUBH 2015, S.61). Aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann

dieser Vorsatz oftmals nur unzureichend erfüllt werden, da ökonomische Interessen häufig im Gegensatz zu den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen. In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob hochsensible Erwerbstätige innerhalb verschiedener Branchen unter chronischem Disstress leiden und demnach einen höheren Arbeitsstresslevel aufweisen.

2.3.4 Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht

Die Grundidee des Modells der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist (1996) entstand bereits im Jahre 1984 und wurde auf Basis theoretischer Überlegungen folgendermaßen formuliert: „Wir nehmen an, dass Arbeitsbedingungen dann als starke Stressoren wirken, wenn die Aufgabenlast hoch ist und zugleich wenig Kontrollmöglichkeiten über den langfristigen beruflichen Status bestehen [...]. Diese u. ä. Konstellationen zwingen zu wiederkehrend hoher Verausgabung, ohne in einer langfristigen Perspektive Belohnung zu gewähren“ (Siegrist et al. 1982, S.90 f.). Demnach stehen Beschäftigte vermehrt unter starkem Zeitdruck, weisen eine höhere Verausgabungsneigung bei gleichzeitig inadäquater Beschäftigung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auf und befürchten häufiger den Verlust ihres Arbeitsplatzes (Siegrist 2015, S.20). Hochsensible Erwerbstätige zeichnen sich durch Merkmale hoher Leistungsmotivation und beruflicher Verausgabungsneigung aus, wodurch innerhalb dieser Beschäftigungsgruppe ein generell hoher Arbeitsstresslevel erkennbar ist. An dieser Stelle sei hingewiesen auf das „Modell der Gesundheitsüberzeugungen (Health Belief Model)“ nach Rosenstock (1966), eines der ältesten sozial-kognitiven Ansätze innerhalb der Gesundheitspsychologie. Dessen Grundgedanke bildet die Kosten-Nutzen-Überlegung und somit die Annahme, dass Personen bei wahrgenommener Bedrohung der Gesundheit bestrebt sind, negative Konsequenzen durch präventives Verhalten und gesundheitsförderliche Handlungen zu vermeiden (Brinkmann 2014, S.56). Der subjektiv zu erwartende Nutzen einer Implikation oder Handlung muss demnach die mit dem veränderten Handlungsprozess verknüpften Unannehmlichkeiten übersteigen. Hochsensible Erwerbstätige neigen dazu, selbst unter stark belastenden physischen und/oder psychischen Arbeitsbedingungen in ihrer aktuellen Tätigkeit zu verweilen (Skarics 2015, S.108). Der dadurch entstehende Stress ist für den Einzelnen häufig belastender als jener, der aufgrund der eigentlichen Arbeitsanforderungen entsteht (ebd., S.108).

Des Weiteren soll der Vollständigkeit halber die „Schutzmotivationstheorie“ von Rogers (1975) erwähnt werden. Diese geht ebenfalls von einem Zusammenhang zwischen Gesundheitsinformation und Verhaltensweisen aus (Stroebe & Stroebe 1998). Viel stärker als das Bedürfnis nach einer beruflichen Neuorientierung ist bei hochsensiblen Beschäftigten häufig die Angst, keinen adäquaten Arbeitsplatz zu finden oder die Angst vor dem Prozess der Arbeitssuche (Skarics 2015, S.110). Selbstschädigende Arbeitsverhältnisse werden zudem nicht selten aus Loyalität gegenüber dem Unternehmen oder den Vorgesetzten und den Kolleginnen

beziehungsweise Kollegen zu lange toleriert. Hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbinden damit die Hoffnung, individuelle Wertschätzung für die eigenen Leistungen zu erhalten, wenn man nur lange genug sein Wissen und seine Kompetenzen dafür einsetzt (ebd., S.110). Dies macht deutlich, in welchem Verhältnis die beiden Bewertungsprozesse „Bedrohungseinschätzung“ (Brinkmann 2014, S.65 f.) und „Bewältigungsmöglichkeiten“ (Brinkmann 2014, S.65 f.) zueinanderstehen. Die Stärke der beiden kognitiven Prozesse bestimmt schlussendlich die Schutzmotivation einer Person (Brinkmann 2014, S.67). Am Beispiel hochsensibler Erwerbstätiger entsteht die subjektive Norm der Verhaltensbewertung aus dem Grad der Überzeugung, dass beispielsweise Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen Erwartungen an das Verhalten der hochsensiblen Beschäftigten haben (Brinkmann 2014, S.73). Je stärker die Gedanken daran ausgeprägt sind, desto einflussreicher wird die subjektive Norm (ebd., S.73). Aufgrund ihrer physiologischen Disposition sind hochsensible Menschen in besonderem Maße empfänglich für Außenreize, wie zum Beispiel für Risiken, die die Handlungsmotivation, den Arbeitsplatz zu wechseln, wieder abschwächen können.

Im Folgenden sind sowohl intra- als auch interpersonale Zustände als häufige Risikofaktoren hochsensibler Erwerbstätiger genannt (Brinkmann 2014, S.115):

1. emotional negative Zustände, in denen sich hochsensible Erwerbstätige durch Unsicherheit (bei Neuorientierung) oder Angst (vor Arbeitsplatzverlust) beeinträchtigt fühlen,
2. soziale Konflikte, wie beispielsweise Auseinandersetzungen innerhalb der Familie oder im Kollegenkreis; in derartigen Situationen haben hochsensible Personen ein besonders starkes Rückzugsbedürfnis und meist nicht die nötige Kraft für einen beruflichen Neubeginn, sowie
3. sozialer Druck, etwa durch Loyalität gegenüber dem Unternehmen, vor allem, wenn sich die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen ebenfalls loyal verhält.

Da hochsensible Erwerbstätige für Unternehmen und Organisationen eine wertvolle Ressource darstellen, wird im folgenden Abschnitt explizit auf die beruflichen Kernkompetenzen Hochsensibler, aber auch auf die spezifischen Herausforderungen im Beruf eingegangen.

2.4 Hochsensibel im Beruf

Hochsensible Personen haben oftmals ein sehr breit gefächertes Interessensgebiet, was dazu führt, dass der eigentliche Berufswunsch erst im Erwachsenenalter verwirklicht wird. Häufig erfolgt der Berufseintritt später als im Durchschnitt und gelingt nicht selten erst nach mehreren Ausbildungsgängen. Auch innerhalb ihrer Erwerbstätigkeit befinden sich Hochsensible weiterhin auf der Suche nach sich selbst und einer für sie bedeutungsvollen Tätigkeit. Tendenziell

neigen hochsensible Beschäftigte aufgrund ihres geringeren Selbstvertrauens dazu, eine Arbeit zu verrichten, für die sie häufig überqualifiziert sind (Jaeger 2008, S.49). Es lässt sich klar erkennen, dass hochsensible Erwerbstätige verstärkt in Sozial- und Pflegeberufen oder kreativen Berufsfeldern zu finden sind. Nach Rupprecht und Parlow (2006) zählen hierzu insbesondere die Berufe des Wissenschaftlers, Psychologen, Sozialarbeiters, Lehrers und Programmiers (Parlow 2006, S.180). Im Arbeitsumfeld reagieren hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stärkerem Maße auf Kritik und negative Emotionen seitens ihrer Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen und Kundinnen beziehungsweise Kunden (Aron 2010, S.80). Umgekehrt hingegen verstehen es hochsensible Erwerbstätige, durch ihre ausgeprägte Sozialkompetenz und Problemlösefähigkeit aufkeimende Konfliktsituationen im Berufsalltag gekonnt abzuwenden und zu verhindern.

Daraus kann geschlussfolgert werden, dass sie vor allem für beratende Berufsfelder geeignet sind, in denen sie anderen Menschen Hilfe anbieten und dadurch die Bedeutsamkeit ihrer Aufgabe wahrnehmen. Hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind geradezu prädestiniert, Sachverhalte in ihrer Komplexität wahrzunehmen und sich sowohl stärker als auch tief greifender damit auseinanderzusetzen als andere Zuhörerinnen und Zuhörer (Skarics 2007, S.28). Sie besitzen zudem einen starken Gerechtigkeitsinn, eine ausgeprägte Intuition und ein starkes Harmoniebedürfnis (Parlow 2006, S.31 f.). Wie unter Punkt 2.2.1 bereits beschrieben, können Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck im beruflichen Umfeld für hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine äußerst belastende Situation darstellen, da sie weniger die Fähigkeit besitzen, sich abzugrenzen, und in besonderem Maße von den zunehmend erodierenden Grenzen zwischen Beruf und Privatem betroffen sind. Rückzug anstatt Konfrontation ist in diesem Zusammenhang als ein typisches Verhalten hochsensibler Erwerbstätiger zu erkennen (Aron 2009, S.11). Es besteht demnach ein erhöhtes Risiko, an Ängsten und Depressionen zu erkranken sowie unter Stress eine Regression in frühere Entwicklungsphasen zu zeigen (Pfeifer 2008, S.9). Hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln ein Gefühl der Hilflosigkeit und Überforderung, was je nach individueller Ausprägung bis hin zu psychischen Störungen führen kann (Trappmann-Korr 2010).

Es stellt sich die zentrale Frage, ob und wenn ja, in welcher Art und Weise hochsensible Erwerbstätige durch ihr eigenes Verhalten zur Entstehung stressassoziierter Erkrankungen, wie beispielsweise beruflicher Gratifikationskrisen, beitragen. Siegrist (2012) sieht die Ursache insbesondere in riskanten Arbeitsbedingungen und ungünstigen Formen der Bewältigung von Arbeitsanforderungen. Erstere beziehen sich vor allem auf spezifische Herausforderungen der gegenwärtigen Arbeitswelt, wie zunehmender Wettbewerbs- und Leistungsdruck bei gleichzeitig gestiegener Arbeitsintensität, erhöhte Anforderungen an Flexibilität und Mobilität bezüglich der Arbeitsgestaltung und wachsende Arbeitsplatzunsicherheit (ebd.). Bezogen auf Hochsensibilität lassen sich neben Risiken allerdings auch Chancen hinsichtlich der Arbeitsflexibilisierung feststellen. Moderne Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle bieten ein hohes

Maß an Autonomie und Selbstverantwortung, was den spezifischen Bedürfnissen hochsensibler Beschäftigter entgegenkommt und Möglichkeiten einer ausgewogenen Lebensgestaltung aufzeigt.

2.4.1 Arbeitsengagement und Sinnerfüllung

Schaufeli et al. (2002) definieren Arbeitsengagement als einen affektiv-motivationalen Zustand, gekennzeichnet durch das individuelle Erleben von „Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit“ (Schaufeli et al. 2002, S.74).

Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe des Arbeitsengagements und des Sinnerlebens der beruflichen Tätigkeit.² Personenbezogene Ressourcen lassen sich insbesondere aus der Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe beziehungsweise des Tätigkeitsfeldes herleiten (ebd., S.74). Die Bedeutsamkeit der Arbeitstätigkeit eines Einzelnen für dessen Umfeld spielt dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Erwerbstätige, die durch Außenstehende eine positive Rückmeldung über den Nutzen ihrer Tätigkeit erhalten, erleben eine tiefe Sinnhaftigkeit bezüglich ihrer Arbeit und entwickeln dadurch Ressourcen, die über die rein aufgabenbezogenen Leistungskapazitäten zur Bewältigung einer Arbeitsaufgabe hinausgehen. Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei dem daraus resultierenden motivationalen Zustand um eine „kognitiv-evaluative Bedingung von Arbeitsengagement handelt“ (Höge & Schnell 2012, S.91), was wiederum die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen verringert. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang häufig von einer Win-win-Situation gesprochen, da sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte gleichermaßen von diesem Zustand profitieren. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass hierbei meist unter ökonomischen Gesichtspunkten argumentiert wird. Ungeklärt bleibt die Frage, welche Gegenleistung engagierte Beschäftigte vonseiten des Arbeitgebers für ihren Einsatz erhalten (ebd., S.92). Die Unternehmen machen sich Gedanken über die monetäre Leistungsvergütung der Beschäftigten. George (2011) stellt somit die Frage, ob Unternehmen bei stetig steigenden Unternehmensgewinnen und gleichzeitig sinkenden Reallöhnen monetär von qualifizierten und engagierten Arbeitskräften profitieren, im Gegenzug dazu aber die Beschäftigten häufig ausschließlich „in der Währung positiv affektiv-motivationaler Zustand beziehungsweise Wohlbefinden in der Arbeit“ (George 2011) für ihren Einsatz entlohnt werden.³ Ein Beispiel hierfür sind alleinerziehende Elternteile, die trotz hohen Engagements sowohl von ihrem sozialen als auch beruflichen Umfeld meist nur unzureichend in Form von Anerkennung und Geld belohnt werden (Höge & Schnell 2012, S.92).

Bisherige Untersuchungen zum Arbeitsengagement rückten vor allem arbeitsbezogene Faktoren, organisationspsychologische Aspekte und Persönlichkeitsmerkmale in den Vordergrund

² Siehe hierzu auch: Hackman & Oldham (1980); Bakker (2011); Bakker & Demerouti (2008); Bakker & Leitner (2010a).

³ Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle auf die Studien von Halbersleben (2011) und Halbersleben et al. (2009) hingewiesen, in denen die Entstehung von Gratifikationskrisen außerhalb des beruflichen Kontextes thematisiert wird und in erster Linie der „Arbeit-Familien-Konflikt“ (Höge & Schnell 2012, S. 92) in den Fokus rückt.

der Betrachtung (ebd., S.92). Basierend auf den theoretischen Grundlagen des Job Demands-Resources Model nach Bakker & Demerouti (2007) haben sich neben aufgabenbezogenen Ressourcen die folgenden drei Persönlichkeitseigenschaften herauskristallisiert, die sich förderlich auf die Entstehung von Arbeitsengagement auswirken: „Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugung und Optimismus“ (Bakker & Demerouti 2007). Da das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität hoch mit Selbstwirksamkeit korreliert, wird auch von einem Zusammenhang zwischen dem Merkmal und dem Arbeitsengagement ausgegangen. Um einen geeigneten Bezug zwischen Hochsensibilität und den Entstehungsbedingungen beruflicher Gratifikationskrisen herstellen zu können, wird zunächst auf die Einflussfaktoren zur Entstehung des Arbeitsstresslevels eingegangen. Häufig werden in der Literatur ausschließlich Persönlichkeitsmerkmale im Fokus aufgabenbezogener Aspekte betrachtet beziehungsweise ob und wenn ja, in welchem Ausmaß sich bestimmte personale Faktoren förderlich auf derartige Aspekte auswirken (Höge & Schnell 2012, S.92). Die subjektive Bewertung arbeitsbezogener Bedingungen vor dem Hintergrund individueller Werthaltung, Motiven, Zielen etc. wird dabei gänzlich außer Acht gelassen (ebd., S.92). In Bezug auf die Entstehung von Arbeitsstress und Gratifikationskrisen greift diese Perspektive allerdings zu kurz. Sie impliziert, dass grundsätzlich jede berufliche Tätigkeit – unabhängig von Inhalt und Ausführungsbedingungen – zu hohem Arbeitsengagement seitens der Beschäftigten führen kann, wenn diese nur über geeignete Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen verfügen (ebd., S.93).

Es wird die Auffassung vertreten, dass im Hinblick auf die Entstehung von Arbeitsstress eine ganzheitliche Betrachtung erfolgen muss, die sowohl tätigkeitsbezogene Merkmale als auch personenbedingte Faktoren unter Einbezug des individuellen Kontextes berücksichtigt. Dementsprechend ist die subjektive Einschätzung der einzelnen Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug auf die Tätigkeit unabdingbar für die Bewertung des Arbeitsstresslevels. Einen hohen Stellenwert erhält dabei die Sinnhaftigkeit innerhalb der Aufgabenerfüllung. Wird eine Tätigkeit als sinnerfüllend verstanden, wirkt sich dieser Zustand positiv auf die Leistungsmotivation aus und verringert gleichzeitig den Arbeitsstresslevel und die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen.⁴ Im Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) wird Sinnhaftigkeit im beruflichen Kontext nicht abgebildet. Lediglich Item 3 lässt einen Zusammenhang vermuten: „Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen“ (Siegrist 1996)⁵, der jedoch auch hier nicht explizit thematisiert wird.

Einen Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Arbeitsstress postuliert das Job Characteristics Model von Hackman & Oldham (1980). Darin beschriebene Merkmale der Arbeit

⁴ Vgl. hierzu auch arbeits- und organisationspsychologische Befunde nach Brief & Nord (1990); Spreitzer (1995); Thomas & Velthouse (1990); Höge & Schnell (2012).

⁵ Der Fragebogen kann unter folgender Adresse aufgerufen werden:

<http://www.uniklinik-duesseldorf.de/unternehmen/institute/institut-fuer-medizinische-soziologie/forschung/the-eri-model-stress-and-health/eri-questionnaires/questionnaires-download/> [Letzter Zugriff 02.03.2017].

wie Autonomie, Handlungsspielraum, Aufgabenvielfalt, Bedeutsamkeit der Aufgabe und positive Rückmeldung korrelieren ebenfalls mit Sinnerfüllung (Johns et al. 1992). Höge & Schnell (2012) fanden in ihrer Untersuchung zum Zusammenhang von Arbeitsengagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen als stärksten Prädiktor für Sinnerfüllung die „Bedeutsamkeit der Aufgabe“ (Höge & Schnell 2012, S.97), wohingegen „Autonomie“ (Höge & Schnell 2012, S.97) im Rahmen der Aufgabenerfüllung einen bedeutend geringeren Zusammenhang aufweist. An dieser Stelle soll angemerkt werden, dass die Ergebnisse einer Stichprobe immer im Kontext der Stichprobenzusammensetzung betrachtet werden müssen. Beispielsweise verfügen Beschäftigte innerhalb der Versicherungsbranche möglicherweise über eine andere Motiv- und Wertestruktur als Erwerbstätige aus dem Gesundheits- oder Sozialbereich, wodurch sich die Sinnhaftigkeit in Bezug auf eine Tätigkeit entsprechend verlagert.

2.5 Hochsensibilität als Ressource

Menschen verfügen über eine individuell ausgeprägte Bewältigungsstrategie im Umgang mit belastenden Situationen im Sinne wiederkehrender Verhaltensweisen in bestimmten Kontexten. Es wird ein Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Resilienz vermutet, der im folgenden Abschnitt erläutert wird.

Hochsensible Personen zeichnen sich oftmals durch eine ausgeprägte psychische Widerstandsfähigkeit aus, was die Ambivalenz dieses Persönlichkeitskonstrukts deutlich macht. Aktuelle Erkenntnisse der Resilienzforschung belegen, dass psychische Widerstandsfähigkeit in zwei unterschiedlichen Ausprägungen zum Ausdruck kommt. Zum einen dient Resilienz dem „Erhalt der Funktionsfähigkeit trotz vorliegender beeinträchtigender Umstände“ (Staudinger & Greve 2001, S.101) und zum anderen der „Wiederherstellung normaler Funktionsfähigkeit nach erlittenem Trauma“ (Staudinger & Greve 2001, S.101). Dies leistet einen Erklärungsbeitrag dafür, warum hochsensible Erwerbstätige durchschnittlich häufiger und länger als nicht-hochsensible Beschäftigte in physisch und psychisch belastenden Arbeitsverhältnissen konstant ihre Leistung erbringen und zudem verstärkt zu Präsentismus am Arbeitsplatz neigen (Skarics 2015, S.108). Dies kann durch das starke Gerechtigkeitsempfinden und das hohe Verantwortungsbewusstsein hochsensibler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erklärt werden.

Studien belegen, dass resiliente Personen über spezifische Persönlichkeitsmerkmale verfügen. Resilienz korreliert mit vier der fünf Dimensionen des in Kapitel 2.1.1 vorgestellten Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeitseigenschaften (Brinkmann 2014, S.138). Positive Zusammenhänge lassen sich bei Offenheit, Extraversion und Gewissenhaftigkeit feststellen, die, wie bereits beschrieben, ebenso mit Hochsensibilität korrelieren. Neurotizismus hingegen korreliert negativ mit Resilienz und bestätigt somit die Annahme, dass Hochsensibilität unabhängig von Neurotizismus zu betrachten ist (Nakaya et al. 2006). Hochsensible Erwerbstätige verfügen demnach über Schutzmechanismen, die einerseits als Merkmal ihrer Person und andererseits zudem als Person-Umwelt-Interaktion angesehen werden können.

Entsprechend den theoretischen Grundlagen zum Thema Hochsensibilität und basierend auf den Erkenntnissen des Modells der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist (1996) werden nun Fragestellungen für die anschließende Hypothesenbildung formuliert.

2.6 Fragestellungen und Hypothesenbildung

Ziel der Analyse ist die Überprüfung des Einflusses von Hochsensibilität auf den subjektiv empfundenen Arbeitsstresslevel und daraus resultierend auf die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen am Beispiel hochsensibler Erwerbstätiger aus dem Stadtgebiet Ulm/Neu-Ulm. Die Überprüfung erfolgt auf quantitativer Ebene mittels des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist (1996). Auf dieses Fragebogenverfahren wird in Kapitel 3.3 ausführlich eingegangen.

Hochsensible Personen lassen sich anhand nachfolgender Eigenschaften von nicht-hochsensiblen Personen differenzieren (Skarics 2015, S.19 f.):

- erhöhte Empfänglichkeit für innere und äußere Reize (Geräusche, Gerüche, Vorstellungen, Gedanken, Sinnzusammenhänge),
- detailgenauere Wahrnehmung von Informationen,
- tiefere und gründlichere Reflexion beziehungsweise Verarbeitung der wahrgenommenen Informationen,
- sehr hohes Maß an Gewissenhaftigkeit und Verlässlichkeit sowie
- geringeres Maß an Durchsetzungsstärke.

Angelehnt an die oben genannten spezifischen Eigenschaften hochsensibler Personen werden folgende Fragestellungen formuliert:

1. Inwieweit kann Hochsensibilität anhand des Arbeitsstresslevels prognostiziert werden?
2. Weisen hochsensible Beschäftigte aufgrund ihres subjektiven Empfindens ein stärker ausgeprägtes Ungleichgewicht zwischen erbrachter (beruflicher) Leistung und erhalten/erwarteter Belohnung auf als nicht-hochsensible Beschäftigte?
3. Weisen hochsensible Erwerbstätige eine höhere Verausgabungsneigung als nicht-hochsensible Erwerbstätige auf?

An dieser Stelle soll nochmals angemerkt werden, dass Hochsensibilität individuell unterschiedlich erlebt wird und innerhalb der Bevölkerungsgruppe hochsensibler Personen ver-

schiedenartig ausgeprägt sein kann. Die aufgezählten Eigenschaften beschreiben somit lediglich Hauptcharakteristika hochsensibler Menschen, können jedoch personenspezifisch mehr oder weniger stark zum Ausdruck kommen (Skarics 2015, S.14).

Hypothese 1:

„Das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität übt einen signifikanten Einfluss auf den Arbeitsstresslevel aus.“

Hochsensible Personen neigen im beruflichen Kontext aufgrund ihrer intensiveren Reizwahrnehmung und deren Verarbeitung zu Überstimulation und erhöhtem Stressempfinden. Des Weiteren fällt es Hochsensiblen schwer, sich in belastenden Situationen abzugrenzen, wodurch die Stressreaktion noch weiter verstärkt wird (Skarics 2015, S.15). Es wird also die Hypothese aufgestellt, dass der Arbeitsstresslevel signifikant durch Hochsensibilität beeinflusst wird.

Hypothese 2:

„Hochsensible Erwerbstätige weisen aufgrund ihres subjektiven Stresserlebens ein stärker ausgeprägtes Ungleichgewicht zwischen erbrachter beruflicher Leistung und erhaltener/erwarteter Belohnung auf als nicht-hochsensible Erwerbstätige.“

Aufgrund ihrer subtilen Wahrnehmung existiert für hochsensible Personen eine Vielzahl potenzieller Stressoren, sodass sie häufiger und stärker als nicht-hochsensible Personen von Stress betroffen sind (Skarics 2015, S.47).

Hochsensible Beschäftigte verfügen über eine Vielzahl wertvoller Eigenschaften, die jedoch insbesondere in der modernen Arbeitswelt nur schwer messbar oder quantifizierbar sind (Skarics 2015, S.45). Sie hoffen oftmals vergeblich, aufgrund ihrer (beruflichen) Kompetenz wahrgenommen und anerkannt zu werden, ohne diese explizit zur Schau stellen zu müssen (Skarics 2015, S.20). Ergänzend hierzu wird die Hypothese aufgestellt, dass hochsensible Erwerbstätige aufgrund ihres subjektiven Stresserlebens ein stärker ausgeprägtes Ungleichgewicht zwischen erbrachter beruflicher Leistung und erhaltener/erwarteter Belohnung aufweisen als nicht-hochsensible Erwerbstätige.

Hypothese 3:

„Hochsensible Beschäftigte weisen eine höhere Verausgabungsneigung (Overcommitment) auf als nicht-hochsensible Beschäftigte.“

Idealismus sowie ein an Idealen ausgerichtetes Denken und Handeln sind typische Eigenschaften hochsensibler Menschen. Eine hohe Erwartungshaltung an sich selbst und andere mündet zwar einerseits in eine zuverlässige und gewissenhafte Arbeitshaltung, stellt aber auch eine

Quelle der Enttäuschung dar, wenn hohe Ziele und/oder Erwartungen nicht erreicht beziehungsweise erfüllt werden (Skarics 2015, S.23). Folglich wird die Hypothese aufgestellt, dass hochsensible Beschäftigte eine höhere Verausgabungsneigung aufweisen als nicht-hochsensible Beschäftigte.

Im Anschluss an die theoretischen Grundlagen folgt nun die Beschreibung der methodischen Vorgehensweise. Zu Beginn werden die methodologischen Grundlagen erläutert und anschließend Datensatz sowie Datenerhebung beschrieben. In diesem Zusammenhang werden auch die zentralen Untersuchungsvariablen bestimmt. Danach folgt die deskriptive und inferenzstatistische Analyse der Hypothesen, bevor die Ergebnisse in einer abschließenden Betrachtung diskutiert werden.

3. METHODIK

3.1 Untersuchungsdesign und Setting

Die zu analysierenden Daten wurden im Rahmen einer explorativen Studie erhoben, die innerhalb eines dreiwöchigen Zeitraums (vom 02.11.2016 bis 23.11.2016) im Stadtgebiet Ulm/Neu-Ulm durchgeführt wurde. Für die vorliegende Auswertung der Studie, die einen möglichen Einfluss des Persönlichkeitskonstrukts Hochsensibilität auf berufliche Gratifikationskrisen untersuchte, wurde nach Rücksprache mit Herrn Prof. Dr. Johannes Siegrist das Modell beruflicher Gratifikationskrisen für die Forschungsarbeit verwendet. Zur Erfassung des Arbeitsstresslevels dient der Datensatz des repräsentativen Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist (1996). Innerhalb des Fragebogens wurde das Merkmal Hochsensibilität als potenzieller Risikofaktor zur Beeinflussung des Arbeitsstresslevels miterfasst. Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine Primäranalyse mit expliziter Betrachtung einer Subgruppe der aktuell erwerbstätigen Bevölkerung (Urban 2013, S.20).

Für die teilnehmenden Beschäftigten galten kumulativ folgende Einschlusskriterien:

1. Personen, die im Stadtgebiet Ulm/Neu-Ulm leben und über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen
2. Personen, die sich selbst als hochsensibel einschätzen (subjektive Wahrnehmung)
3. Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen
4. Erwerbstätige unter 70 Jahren

Es wurden ausschließlich aktuell in Voll- oder Teilzeit Erwerbstätige untersucht. Altersbedingt oder vorzeitig im Ruhestand befindliche Personen, vorübergehend Beurlaubte oder Arbeitssuchende wurden nicht in die Analyse einbezogen.

Personen in Mutterschutz oder Elternzeit zählen nach dem Europäischen System volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, solange eine vertragsrechtliche Bindung zu einem Arbeitgeber besteht (Statistisches Bundesamt 2016). Aufgrund der spezifischen Zielsetzung dieser Arbeit können letztgenannte Personengruppen jedoch keine verwertbaren Aussagen beitragen, da im Rahmen der Studie die Arbeitsbelastung in Verbindung mit bezahlter Arbeit untersucht wird. In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass ebenso bei unbezahlten Tätigkeiten – wie beispielsweise Pflegetätigkeiten, Kinderbetreuung, o. Ä. – Gratifikationskrisen entstehen können. Derartige Tätigkeiten erfordern ein ebenso hohes Maß an Einsatzbereitschaft, werden jedoch häufig im Vergleich zu Tätigkeiten mit monetärer Vergütung nur geringfügiger wertgeschätzt.

Besonderes Augenmerk soll innerhalb der Untersuchung auf hochsensible Angestellte und Selbstständige gelegt werden. Selbstständige oder freiberuflich Tätige besitzen im Vergleich zu Angestellten ein deutlich erweitertes Verantwortungsspektrum, was die Ausgestaltung ihrer Tätigkeit anbelangt. Es wird davon ausgegangen, dass sich eine weitgehend selbstständige Regelung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts sowie des Tätigkeitsbereichs positiv auf das Stressempfinden hochsensibler Erwerbstätiger auswirkt. Um branchenspezifische Aussagen treffen zu können, wurden Personen aus unterschiedlichen Geschäftsfeldern befragt. In der Dienstleistungsbranche waren berufliche Tätigkeiten sowohl aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, dem Bereich Erziehung und Bildung als auch wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; aus dem kaufmännischen Sektor Tätigkeiten aus den Bereichen Verwaltung, Immobilienwirtschaft, Tourismus, Informationstechnologie, aus dem kaufmännischen Management sowie aus anderen Bereichen vertreten. Ebenso berücksichtigt wurden Selbstständige und freiberuflich Tätige, die insbesondere im künstlerischen und musischen Bereich oder im Verlagswesen beschäftigt waren.

3.2 Beschreibung der Versuchsgruppe

Die Gesamtstichprobe umfasste 57 Versuchspersonen ($N = 57$). 84 % der Befragten sind weiblich, 16 % männlich, im Alter von 28–66 Jahren ($MW = 47$, $SD = 11,40$). 21 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren ledig, 10 % lebten in einer festen Partnerschaft, 53 % waren verheiratet und 16 % geschieden beziehungsweise getrennt lebend oder verwitwet. Von den insgesamt 57 Versuchspersonen waren 74 %, somit die überwiegende Mehrheit, in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. 23 % der Befragten waren selbstständig beziehungsweise freiberuflich tätig. Lediglich 3 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Erhebung als Arbeiterinnen oder Arbeiter beschäftigt. Die Grundgesamtheit der Stichprobe bilden Erwerbstätige, die sich selbst als hochsensibel einschätzen. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Aussagen. Übereinstimmende Aussagen dürfen dabei nicht als Kausalzusammenhänge gewertet werden, sondern vielmehr als Korrelation subjektiver Sichtweisen von hochsensiblen Angestellten und hochsensiblen Selbstständigen.

Zunächst wurde die Grundgesamtheit der teilnehmenden Personen in Berufssparten eingeteilt und so die zu analysierende Stichprobe identifiziert (Gretz 2012, S.43). Für die anschließenden Analysen wurden Personen der einzelnen Sektoren und Gruppen bezüglich der fokussierten Variablen miteinander verglichen. Im Rahmen des Fragebogens wurden neben der Erfassung des Arbeitsstresslevels potenzielle Einflussfaktoren auf die Entstehung des Merkmals Hochsensibilität abgefragt.

Die Risikofaktoren wurden dabei wie folgt kategorisiert:

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| 1 | Genetische Prädisposition | Ja versus nein |
| 2 | Partus immaturus (vor der 36. SSW) | Frühgeburt versus keine Frühgeburt |
| 3 | Persönliche häusliche Situation | Unpassende elterliche Erziehung versus passende elterliche Erziehung |
| 4 | Familiäre Vorbelastung | Keine erlebten Traumata versus erlebte Traumata |

Tabelle 1: Identifizierte Risikofaktoren für Hochsensibilität, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Um geeignete Probandinnen und Probanden für die Befragung herauszufiltern, wurden neben soziodemografischen Daten Fragen zur aktuellen Erwerbssituation gestellt (Urban 2013, S.23):

| | |
|---|---|
| 1 | Nicht erwerbstätig (arbeitssuchend, pensioniert, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges) versus erwerbstätig |
| 2 | Bezahlte Nebentätigkeit versus unbezahlte Nebentätigkeit (Kinderbetreuung, Pflegetätigkeiten, Ehrenamt) |
| 3 | Schichtarbeit (Tag- und/oder Nachtschicht) versus keine Schichtarbeit |
| 4 | Vollzeitbeschäftigung (40 Std. oder > 40 Std. Wochenarbeitszeit) versus Teilzeitbeschäftigung (\leq 40 Std. Wochenarbeitszeit) |

Tabelle 2: Art der Beschäftigung, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung nach Urban 2013, S. 23).

3.3 Beschreibung des eingesetzten Verfahrens

Zur Darstellung des Risikos für berufliche Gratifikationskrisen bei hochsensiblen Beschäftigten wurde auf die empirische Testung durch das ERI-Modell zurückgegriffen. Die Erhebung der quantitativen Daten erfolgte mittels eines standardisierten Fragebogens, bestehend aus insgesamt 46 Items. Mit diesem Fragebogen wurde das Selbstbild der ausfüllenden Person in Bezug auf extrinsische Anforderungen und individuelle Leistungsbereitschaft erfasst, die bei subjektiv empfundenem Ungleichgewicht zu emotionalem Disstresserleben führen und aufgrund entsprechender Dauer und Intensität Gesundheitsschädigungen verursachen können (Siegrist 1996, S.98).

Getestet wurde mittels einer Online-Version des Fragebogens mit dem Programm SoSci Survey Version 2.6.00-i und mittels einer Papier-Bleistift-Version jeweils im Zeitraum vom 02.11.2016 bis zum 23.11.2016. Im wissenschaftlichen Anhang ist der verwendete Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen aufgeführt. Die Formulierung der Items wurde zur besseren Verständlichkeit teilweise überarbeitet und leicht modifiziert. Des Weiteren wurden Items zu den Risikofaktoren für Hochsensibilität formuliert und in den Fragebogen eingebaut. Für die Beantwortung der Fragen wurde eine vierstufige Ratingskala (Likert-Skala)⁶ verwendet. Mes-

⁶ Die Likert-Skala wurde nach dem US-amerikanischen Sozialforscher Rensis Likert benannt und erfasst „das Ausmaß der Zustimmung oder Ablehnung zu vorgegebenen Gründen“ (Kirchhoff et al. 2010, S.21 f). Bei der verwendeten Likertskala handelt es sich um eine bipolare Skala, deren „Zustimmungs- und Ablehnungsbereich zum jeweiligen Item von einem positiven Pol, der starke Zustimmung oder ein Zutreffen ausdrückt, über einen Indifferenzbereich zu einem negativen Pol, der eine starke Ablehnung oder ein Nicht-Zutreffen ausdrückt“ (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.51).

sungen mit dieser Skala werden als intervallskaliert angesehen. Diese stellt die Basis der Umfrage dar, indem der „Zustimmungs- oder Ablehnungsgrad zu einer im Aufgabenstamm vorgelegten Aussage [...] als Indikator für die Ausprägung des untersuchten Persönlichkeitsmerkmals herangezogen“ (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.50) wird. Die Spannweite reicht dabei von „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme gar nicht zu“. Auf die Angabe eines mittleren Skalenwerts („teils/teils“) wurde bewusst verzichtet, da dieser keine eindeutige Aussage zum Grad der Belastung erlaubt und somit nicht immer eindeutig interpretierbar ist (Bortz & Döring 2009, S.180). Die soeben genannte Möglichkeit könnte den Probandinnen und Probanden als „Ausweichoption“ (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.53) beziehungsweise „neutrale mittlere Kategorie“ (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.53) dienen, wohingegen bei einer geraden Anzahl von vorgegebenen Antwortoptionen die Befragten zu einer Entscheidung gezwungen werden (ebd., S.53).

Nach Jonkisz & Moosbrugger (2008) sollten mögliche Antwortkategorien durch eine leichte Verständlichkeit und einen geringen Zeitaufwand gekennzeichnet sein (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.56). Porst (2009) weist zudem auf eine „angemessene Verbalisierung der Skalenpunkte“ (Porst 2009, S.78) hin. Bezüglich der Antwortmöglichkeiten sollte sowohl in anglo-amerikanischen als auch in europäischen Kulturen eine Ausrichtung von „links nach rechts“ (Porst 2009, S.87 ff.) beziehungsweise von „stimme voll und ganz zu“ bis „lehne voll und ganz ab“ (Porst 2009, S.87 ff.) erfolgen. Die oben genannten Punkte treffen auf den Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) zu.

Siebzehn Items des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens beleuchten die *extrinsische Komponente* und somit die „geforderte Verausgabung“ (Urban 2013, S.26) wie auch die „berufsbezogene Belohnung“ (Urban 2013, S.26). Insgesamt sechs Items beziehen sich auf die extrinsischen Anforderungen (Effort) einer beruflichen Tätigkeit. Den jeweiligen Items wurden entsprechende Wertigkeiten für anschließende Berechnungen zugeteilt: Die Angabe „stimme gar nicht zu“ wurde ebenso wie die Angabe „stimme eher nicht zu“ mit dem Wert 1 codiert. Den Aussagen „stimme voll und ganz zu/stimme eher zu“ wurde der Wert 2 zugeteilt.

Elf Items des Fragebogens spiegeln die subjektiv empfundene Belohnung (Reward) wider, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für ihre berufliche Leistung entgegengebracht wird. Die Belohnungsskala setzt sich innerhalb des Fragebogens aus unterschiedlichen Subskalen zusammen: Gehalt/Berufliches Fortkommen (Item 12, 14, 16, 17), Anerkennung/Wertschätzung (Item 7, 8, 9, 10, 15) und Stabilität/Sicherheit am Arbeitsplatz (Item 11, 13). Die Zuteilung der Wertigkeiten 1 und 2 erfolgte wie bereits zuvor beschrieben (Urban 2013, S.26; Rödel et al. 2004, S.238).

Zunächst wurden mittels des Fragebogens soziodemografische Merkmale abgefragt, um ein besseres Verständnis der Zusammenhänge zwischen der modernen Arbeitswelt und der Ge-

sundheit hochsensibler Beschäftigter zu gewinnen. Zudem sollen eventuell vorhandene geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitsstresslevel untersucht werden. Des Weiteren wurden Fragen zu den Risikofaktoren für die Ausprägung von Hochsensibilität im Rahmen des Tests gestellt. Am Ende des verwendeten Fragebogens hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ein abschließendes Feedback abzugeben. Hierfür wurde ein offenes Antwortformat gewählt (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.49). Zur Errechnung des Risikos einer beruflichen Gratifikationskrise wurden für die Skalen Verausgabung und Belohnung sogenannte „Summenscores“ (Urban 2013, S.26) gebildet. Aus diesen wurde dann die Effort-Reward-Imbalance berechnet, indem die Quotienten aus beiden Skalen in Beziehung zueinander gesetzt und unter Verwendung eines Korrekturfaktors x im Nenner die gewichtete Ratio berechnet wurde: $ERI = (V/B) * x$ (Rödel et al. 2004). Die daraus errechneten Werte lassen Aussagen über individuelle berufliche Belastungserfahrungen zu (Schult 2012, S.12).

Der Korrekturfaktor x wurde in die Berechnung mit einbezogen, um die ungleiche Verteilung der Frageitems hinsichtlich ihrer Anzahl zur geforderten Verausgabung beziehungsweise berufsbezogenen Belohnung auszugleichen (Urban 2013, S.26). Der Faktor lässt sich folgendermaßen berechnen: $x = V/B * 6/11 = 0,45$. Daraus entstehende Werte $> 1,0$ signalisieren ein Ungleichgewicht hinsichtlich des extrinsischen Risikos einer beruflichen Gratifikationskrise und können laut theoretischem Modell nach Siegrist (1996) als Arbeitsstress gewertet werden (Urban 2013, S.26). Die berufliche Anstrengung übersteigt in diesem Fall die erfahrene Belohnung (Bethge et al. 2008, S.11). Werte $\leq 1,0$ definieren keine kritischen Ergebnisse hinsichtlich des Arbeitsstresslevels. Der Wert 1,0 symbolisiert eine ausgeglichene Balance zwischen individueller Verausgabung und erhaltener Belohnung (Urban 2013, S.26).

Weitere 29 Fragen zur Erfassung der beruflichen Verausgabungsneigung berücksichtigen die *intrinsische Komponente* und lassen sich mithilfe folgender Subgruppen darstellen: Bedürfnis nach Anerkennung, Konkurrenzfähigkeit, erhöhte Reizbarkeit, Schwierigkeit, Abstand von der Arbeit zu gewinnen (Urban 2013, S.28; Rödel et al. 2004, S.238). Die Zuteilung der Wertigkeiten 1 und 2 erfolgte hier ebenfalls nach dem oben genannten Verfahren. Noch bevor eine Zuordnung der Wertigkeiten erfolgen konnte, musste für insgesamt fünf Fragen die Codierung umgekehrt werden. Hierbei handelte es sich um die Items 15, 20, 22, 26 und 27. Für die umgekehrte Codierung galt folgendes Schema:

Der Wert 4 für „stimme voll und ganz zu“ wurde demnach zu 1. Die Wertigkeit 2 für „stimme gar nicht zu“ wurde zu einer 3. Somit galt: 1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, 4 = 1 (Urban 2013, S.28). Zur Auswertung wurden analog zum oben genannten Verfahren „Summenscores“ (Urban 2013, S.26) aus den Wertigkeiten aller 29 Items gebildet. Die Punkteverteilung lag somit innerhalb einer Bandbreite von 0 bis 29 Punkten. Von einer übersteigerten Verausgabungsneigung kann ausgegangen werden, wenn die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer Punktzahlen im Bereich des oberen Drittels erreichen (Siegrist et al. 2004). Daher wurde für die vorliegende Analyse ein kritischer Wert von 16 als Richtmaß angenommen. Siegrist (1996) postuliert in

seinem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen einen Zusammenhang zwischen den errechneten Overcommitment-Werten und den ERI-Werten einer Person (Schult 2012, S.13).

Für die Berechnungen wurde neben Microsoft Excel insbesondere das Statistikprogramm PSPP Version 0.10.4 verwendet.

3.4 Ablauf der Untersuchung

Im definierten Erhebungszeitraum wurden in Zusammenarbeit mit der pädagogischen Beratungspraxis „hochsensibel leben“ im Stadtgebiet Ulm/Neu-Ulm Personen ausgewählt, die sich selbst als hochsensibel bezeichnen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählen zum Kundenstamm der besagten Praxis.

Durch die Auswahl zufälliger Stichproben kann ein bestmögliches, repräsentatives Abbild der Gesamtpopulation dargestellt werden (Lengyel 2013, S.56). Zufällig bedeutet „nicht willkürlich“ (Fahrmeir et al. 2010, S.15). Das bedeutet: Jede statistische Einheit hat dieselbe Chance, in die Stichprobe aufgenommen zu werden (Fahrmeir et al. 2010, S.15). Nach Bortz (1999) handelt es sich im vorliegenden Fall nicht um eine Zufallsstichprobe, sondern um eine Ad-hoc-Stichprobe. Für eine Zufallsstichprobe hätten alle Untersuchungsobjekte der Grundgesamtheit bekannt sein müssen, was im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben war.

Vor Ablauf der Befragung wurden die Probandinnen und Probanden über den Zweck der Untersuchung, die Freiwilligkeit der Teilnahme und die relevanten Datenschutzaspekte aufgeklärt (Blach 2016, S.64). Jonkisz & Moosbrugger (2008) weisen darauf hin, Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer dazu aufzufordern, „Items spontan [...] zu beantworten“ (Jonkisz & Moosbrugger 2008, S.30). Auf diesen Hinweis wurde im Anschreiben bewusst verzichtet, da hochsensible Personen ohnehin über eine höhere Verarbeitungstiefe und Reflexion der wahrgenommenen Informationen verfügen und unter Zeitdruck meist eine schlechtere Leistung erbringen. Dies gilt insbesondere für Leistungstests. Im Rahmen von Persönlichkeitstests kann jedoch ebenfalls davon ausgegangen werden, dass die Beantwortung der Fragen ohne Zeitdruck zu einer reflektierteren und somit eindeutigeren Antwort führt.

Der Link zur Online-Version wurde per E-Mail an die jeweiligen Personen gesendet. Für die Onlinebefragung wurde das Softwarepaket SoSci Survey Version 2.6.00-i verwendet. Jede Probandin und jeder Proband hatte innerhalb des Erhebungszeitraums die Möglichkeit, den Fragebogen einmalig auszufüllen, was einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität der Daten hat (Lengyel 2013, S.55). Dies liegt darin begründet, dass die Befragung stark situations- und kontextabhängig ist und die Antworten bei mehrmaliger Befragung unterschiedlich ausfallen können (ebd., S.55). Wurde eine Frage im Online-Fragebogen nicht beantwortet, wurden die jeweiligen Befragten mit einem entsprechenden Hinweistext darauf aufmerksam gemacht. Auf die Option, eine Frage unbeantwortet zu lassen, wurde bewusst verzichtet, da für die Auswertung nur vollständig ausgefüllte Fragebögen berücksichtigt wurden. Nach Ablauf

des Erhebungszeitraums wurde der Fragebogen automatisch deaktiviert und konnte nicht mehr aufgerufen werden. Ein entsprechender Hinweis mit dem Dank für das Interesse wurde den Probandinnen und Probanden anstelle des Fragebogens angezeigt. Mehrfachteilnahmen können jedoch trotz entsprechender Sicherheitsvorrichtungen im Programm nicht gänzlich ausgeschlossen werden, sind aber mangels entsprechender Motivation aufseiten der Testpersonen als hochgradig unwahrscheinlich einzustufen.

Die Papier-Bleistift-Version des Fragebogens wurde innerhalb der Praxis „hochsensibel leben“ an hochsensible Klientinnen und Klienten ausgegeben, verbunden mit der Bitte, ihn ausgefüllt zurückzuschicken. Auch hier erfolgte vor Beginn der Untersuchung eine Aufklärung über den Zweck derselben, die Freiwilligkeit der Teilnahme und den Datenschutz (Blach 2016, S.64). Der festgelegte Rahmen für die Befragung (Dauer, Ablauf, Zusage der Vertraulichkeit) wurde in einem separaten Anschreiben kurz erläutert. Mehrfachteilnahmen können auch hier nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Nach Einholen des Einverständnisses zur elektronischen Datenverarbeitung wurde die Befragung entweder computergestützt oder in Papierform durchgeführt. Vor Beginn der Datenerhebung wurde der Fragebogen in einer einwöchigen Pilotphase im Oktober 2016 von insgesamt fünf Probandinnen und Probanden in Form eines Pretests auf seine Verständlichkeit hin überprüft. Die Dauer der Befragung betrug ca. 15 Minuten. Personenspezifische Daten sowie soziodemografische Merkmale wurden in einem separaten Datenblatt erfasst. Nach Abschluss der Pretest-Phase wurden die eingehenden Daten am Ende des dreiwöchigen Erhebungszeitraums auf einem digitalen Datenträger gespeichert und auf ihre Plausibilität hin überprüft. Alle Antworten, die im Rahmen des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens geäußert wurden, wurden anschließend kategorisiert. Die Anzahl der Nennungen wurde miteinander verglichen, um interpersonelle Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Abschließend erfolgten die Übertragung und die Verarbeitung der Daten mittels des Statistikprogramms PSPP Version 0.10.4, um die subjektiven Sichtweisen der Probandinnen und Probanden zu erfassen und Schlussfolgerungen daraus abzuleiten. Es wurden ausschließlich komplette Datensätze berücksichtigt.

Nach Erhalt und Auswertung des Fragebogens wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei Interesse das Ergebnis der Untersuchung per E-Mail mitgeteilt. Dies galt zudem als Dank für die unentgeltliche Teilnahme an der Studie.

3.5 Statistische Analyse

Da die vorliegende Arbeit auf der Analyse einer Subgruppe der zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätigen Probandinnen und Probanden basiert, wurde keine gesonderte Fallzahlschätzung für die Studie vorgenommen. Der gesamte Datensatz umfasst 73 Personen. Da jedoch nur vollständige Daten berücksichtigt wurden, beläuft sich die endgültige Fallzahl auf 57 Personen, deren Angaben in die Untersuchung eingeflossen sind. Aufgrund der verhältnismäßig

kleinen Fallzahl stellen die folgenden Ergebnisse nur Anhaltspunkte dar und sind ausschließlich für die hier eingesetzte Stichprobe gültig. Demnach können die erhaltenen Ergebnisse nicht als repräsentativ betrachtet werden.

4. ERGEBNISSE

4.1 Daten

Insgesamt wurden im besagten Zeitraum 105 Aufrufe des Fragebogens aufgezeichnet. 73 Probandinnen und Probanden haben an der Umfrage teilgenommen. Die Umfrage wurde des Öfteren bereits nach den ersten Seiten, also den Fragen nach den soziodemografischen Daten beziehungsweise Risikofaktoren für die Ausprägung von Hochsensibilität, abgebrochen und somit vor der eigentlichen Befragung bezüglich des Arbeitsstresslevels. Berücksichtigt wurden ausschließlich vollständig ausgefüllte Fragebögen, sodass schlussendlich 57 Datensätze in die Auswertung eingeflossen sind. Während der Laufzeit von 21 Tagen nahm die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kontinuierlich ab, ebenso die Zahl der vollständig ausgefüllten Fragebögen. Die Rücklaufstatistik verzeichnet im Zeitverlauf einen Anstieg unvollständiger Datensätze. Insgesamt wurden 18 Kommentare im Kommentarfeld am Ende des Fragebogens hinterlassen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde damit die Möglichkeit gegeben, ihre persönliche Meinung und/oder Verbesserungsvorschläge im Rahmen der Umfrage einzubringen. Fast jede zweite Person hinterließ im Anschluss an die Befragung eine persönliche E-Mail-Adresse und forderte somit das Ergebnis nach Abschluss der Datenauswertung an.

Des Weiteren wurde parallel eine Papier-Bleistift-Version des Fragebogens erstellt und eine Anzahl von 25 Fragebögen unter hochsensiblen Erwerbstätigen ausgegeben. Das Material wurde zum einen an Personen innerhalb der Beratungspraxis „hochsensibel leben“ und zum anderen an hochsensible Interessierte im Rahmen diverser Vorträge zum Thema Hochsensibilität ausgegeben. Die teilnehmenden Probandinnen und Probanden schätzen sich nach eigenen Angaben selbst als hochsensibel ein, was als Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung gilt. Die Rücklaufquote innerhalb der Papier-Bleistift-Version belief sich jedoch nur auf einen Fragebogen, sodass keine gesonderte Auswertung der Online- und Papierfragebögen stattfand. Die Gesamtzahl der verwendeten Fragebögen beträgt für die anschließende Auswertung $N = 57$.

Im Anschluss wird das erhobene Datenmaterial des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist (1996) mit deskriptiv- und inferenzstatistischen Berechnungsmethoden ausgewertet sowie im Hinblick auf die bereits aufgestellten Hypothesen überprüft. Vor der eigentlichen Auswertung des Fragebogens erfolgt zunächst die Darstellung der Risikofaktoren, die für die Ausprägung des Konstrukts Hochsensibilität maßgeblich verantwortlich sein können, sowie die Auswertung der erhobenen soziodemografischen Daten innerhalb der Stichprobe.

4.2 Deskriptive Auswertung der Risikofaktoren für Hochsensibilität

Die nachfolgende Darstellung bezieht sich auf die zum Zeitpunkt der Erhebung aktuell erwerbstätigen Personen und soll aufzeigen, ob und inwieweit die genannten Risikofaktoren zur Ausprägung des Persönlichkeitskonstrukts Hochsensibilität beitragen. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung findet hierbei nicht statt.

| Item | Antwort | | |
|------|--|------|-------|
| | Ja | Nein | |
| 1 | Innerhalb meiner Familie sind außer mir noch andere Personen von Hochsensibilität betroffen. | 79 % | 21 % |
| 2 | Ich wurde bereits vor der 36. Schwangerschaftswoche geboren und somit deutlich vor dem errechneten Geburtstermin (Frühgeburt). | 0 % | 100 % |
| 3 | Meine Kindheit war durch eine unpassende elterliche Erziehung geprägt. | 63 % | 37 % |
| 4 | Während meiner Kindheit kam es zu traumatisierenden Erlebnissen, beispielsweise durch Krankheit, Trennung, Tod nahestehender Personen. | 60 % | 40 % |

Tabelle 3: Risikofaktoren Hochsensibilität, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

„Hochsensibilität stellt eine Grunddisposition dar, auf der auch negative Einflüsse der Umwelt leichter ihre Wirkung entfalten können“ (Trappmann-Korr 2010, S.33). Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass Hochsensibilität nicht ausschließlich auf eine (angeborene) genetische Prädisposition zurückzuführen ist, sondern ebenso im Laufe eines Lebens entwickelt werden kann. Letzteres wird beispielsweise durch prägende Lebensereignisse, wie privater und/oder beruflicher Misserfolg, ebenso wie durch traumatisierende Erfahrungen aufgrund von Krankheit, Trennung oder Tod nahestehender Personen verursacht. Derartige Erfahrungen können die Persönlichkeit eines Menschen verändern und/oder neue Wesenszüge entstehen lassen (Brinkmann 2014, S.131). Generell kann festgehalten werden, dass die Ausprägung des Konstrukts Hochsensibilität durch genetische und/oder Umweltfaktoren beeinflusst wird, die jeweils in Wechselwirkung zueinander stehen und individuell verschiedenartig zum Ausdruck kommen (Liss et al. 2005, S.1437).

Hochsensible Erwerbstätige innerhalb der Stichprobe gaben in 79 % der Fälle eine erblich bedingte Ausprägung des Persönlichkeitskonstrukts an. Somit kann geschlussfolgert werden, dass die genetische Prädisposition innerhalb der Familie ein statistisch signifikant erhöhtes Risiko darstellt, selbst von Hochsensibilität betroffen zu sein. Laut Aron & Aron (1997) kann von einer anderen Beschaffenheit der Gehirnstrukturen hochsensibler Personen ausgegangen werden (Aron & Aron 1997, S.347).

Hochsensibilität, ausgelöst durch eine Frühgeburt (vor der 36. Schwangerschaftswoche) und das damit verbundene äußerst fragile Netzwerk an Neuronen, das zu diesem Zeitpunkt beson-

ders empfänglich für jegliche Umwelteinflüsse ist, konnte innerhalb der Stichprobe nicht bestätigt werden (Myers 2008, S.68 f.). Eine Frühgeburt als Risikofaktor für die Ausprägung von Hochsensibilität kann somit ausgeschlossen werden. Knapp zwei Drittel (63 %) der Befragten berichten von einer unpassenden elterlichen Erziehung während der Kindheit. Ein Grund dafür liegt in dem westlich verankerten Kulturideal, in dem Sensibilität als Charakterschwäche klassifiziert wird und möglichst „abgezogen“ werden sollte. Die Ursache einer ungünstigen Erziehung ist ebenso wahrscheinlich auf Unkenntnis in Zusammenhang mit dem Konstrukt zurückzuführen, da Forschungsergebnisse zur Hochsensibilität erstmals Mitte der Neunzigerjahre der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden. Studien belegen, dass etwa 30 % der hochsensiblen Bevölkerung, deren Kindheit und Jugend nach eigenen Angaben durch eine unpassende Erziehung geprägt waren, eher zu Depressionen, Ängsten, Introversion und negativen Affekten neigen (Aron 2010, S.5). Zudem gaben mehr als die Hälfte (60 %) der Probandinnen und Probanden innerhalb der Stichprobe an, mindestens einmal im Laufe ihres bisherigen Lebens mit einem prägenden traumatisierenden Ereignis konfrontiert worden zu sein.

Die Analyse der Risikofaktoren ergab, dass sowohl genetische Faktoren als auch Umwelteinflüsse bei den Befragten maßgeblich für die Ausprägung von Hochsensibilität verantwortlich sind. Prägende Umwelteinflüsse wie elterliche Erziehung oder Traumata weisen eine geringere statistische Signifikanz auf als genetische Einflüsse. Generell wurde festgestellt, dass die Wahrscheinlichkeit, von Hochsensibilität betroffen zu sein, um ein Vielfaches höher ist, wenn bereits eine Ausprägung des Konstrukts innerhalb der Familie vorhanden ist. Umweltfaktoren verstärken das bereits vorhandene Merkmal noch zusätzlich oder tragen zu einer verstärkten Ausprägung bei. Hier muss angemerkt werden, dass das Ergebnis lediglich als Anhaltspunkt dient und aufgrund der geringen Fallzahl nicht pauschal auf die Grundgesamtheit übertragen werden kann.

4.3 Deskriptive Auswertung der soziodemografischen Daten

Bevor näher auf die Verteilung der ERI- und OC-Werte eingegangen wird, werden diese im Zusammenhang mit den erhobenen soziodemografischen Daten erläutert. Im Rahmen der Analyse folgender soziodemografischer Daten werden die Merkmale Alter, Geschlecht, Familienstand und höchster allgemeinbildender Schulabschluss betrachtet, um ein besseres wissenschaftliches Verständnis des Zusammenhangs zwischen der modernen Arbeitswelt und der Arbeitsbelastung zu erhalten.

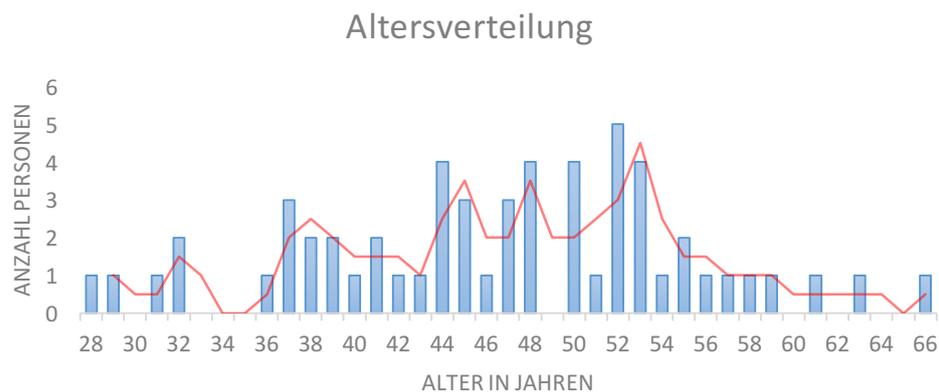
Alter

Abbildung 1: Verteilung des Alters, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Innerhalb der 57 verwertbaren Fragebögen haben alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer Angaben zu ihrem Alter gemacht. Der Altersdurchschnitt der Probandinnen und Probanden beträgt 46,6 Jahre und liegt damit im Lebensabschnitt der Haupterwerbsphase. Die Haupterwerbsphase wird definiert als der Altersabschnitt, in dem sich die zahlenmäßig stärkste Mitarbeitergruppe (35- bis 49-Jährige) befindet (IUBH 2014, S.19). Männliche und weibliche Teilnehmer werden hierbei nicht separat betrachtet. Die Verteilung der Alterskohorten erstreckt sich über einen Bereich von 28 bis 66 Jahren. Für die Analyse wurden ausschließlich Personen unter 70 Jahren berücksichtigt, was wiederum bedeutet, dass alle Probandinnen und Probanden in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

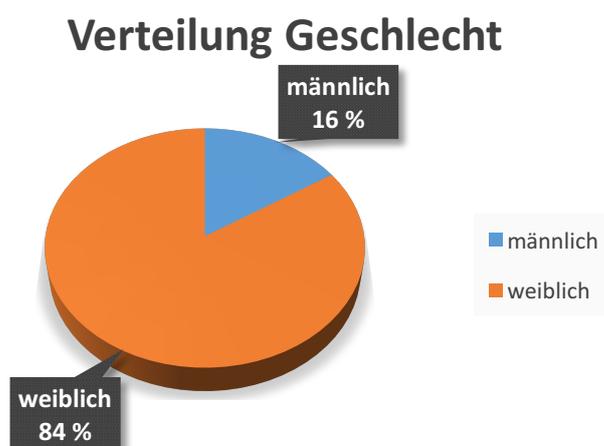
Geschlecht

Abbildung 2: Verteilung des Geschlechts, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Auffallend ist die große Differenz innerhalb der Geschlechterverteilung. 84 % der befragten Personen sind weiblich und stellen damit einen bedeutend höheren Anteil an der Gesamtverteilung als die männlichen Probanden mit lediglich 16 % dar. Innerhalb der Untersuchung kann somit nicht von einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter gesprochen werden, was eine geschlechtsspezifische Einteilung schwierig macht. Männliche Teilnehmer können innerhalb dieser Untersuchung als weniger repräsentativ angesehen werden, weswegen im Verlauf nachfolgender Analysen auf eine Spezifikation der Geschlechter verzichtet wird. Studien zum Konstrukt Hochsensibilität lassen darauf schließen, dass der Grund dieser verhältnismäßig starken Diskrepanz in einem „internalisierten, westlichen Kulturideal“ (Aron 2010) verankert ist und somit in erster Linie gesellschaftlich eingeschliffene Denkmuster für die geringe Anzahl männlicher Probanden verantwortlich sind (Aron 2010, S.196). Es besteht womöglich eine gewisse Scheu unter Männern, an Befragungen zum Thema Hochsensibilität teilzunehmen. In der asiatischen Kultur hingegen wird sensibles, zurückhaltendes und empathisches Verhalten als Tugend hochgeschätzt und angesehen (Chen et al. 1992, S.1342). Des Weiteren werden Forschungsergebnisse zu derartig sensiblen Themen durch die persönliche Einstellung der Forschenden beeinflusst und vor dem persönlichen Hintergrund interpretiert (Aron 2009, S.45). Angemerkt werden soll an dieser Stelle, dass der eingesetzte Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) keine Fragen zum Konstrukt Hochsensibilität enthält und stattdessen explizit Angaben zum wahrgenommenen Arbeitsstresslevel und der Verausgabungsneigung gemacht werden sollen. Im Rahmen der Befragung soll lediglich ein Bezug zur Hochsensibilität hergestellt werden.

Familienstand

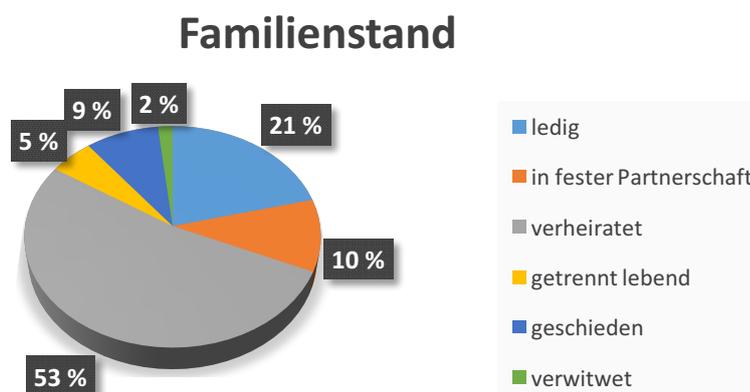


Abbildung 3: Verteilung des Familienstandes, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Verheiratete Personen bilden mit 53 % die Mehrheit der Befragten. Den zweithöchsten Anteil bildet die Gruppe der ledigen Personen mit 21 %, was unter anderem mit einer verlängerten Ausbildungsdauer und dem damit verbundenen späteren Berufseintritt begründet werden kann. Weitere 10 % der Befragten sind ebenfalls ledig, leben jedoch in einer festen Partnerschaft. 16 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Erhebung geschieden, getrennt lebend oder verwitwet. Es kann demnach bei knapp zwei Dritteln (63 %) der Probandinnen und Probanden von einem stabilen familiären beziehungsweise sozialen Netzwerk ausgegangen werden, was wiederum stressreduzierende und gesundheitsförderliche Wirkungen erzeugen kann (Klein & Löwel 2002, S.447 f.). Geschiedene Personen weisen im Vergleich zu den anderen Gruppen den durchschnittlich höchsten ERI-Wert und somit einen höheren Arbeitsstresslevel auf. Dies lässt sich möglicherweise auf einen geringeren emotionalen beziehungsweise sozialen Rückhalt zurückführen, oder es besteht eine höhere Arbeitsbelastung durch die alleinige Verantwortung im Hinblick auf finanzielle und familiäre Verpflichtungen. Eine Kombination aus beidem wäre ebenfalls denkbar. Innerhalb der Untersuchung stellen geschiedene Personen einen eher geringen Prozentsatz dar, sodass das Ergebnis nur mit größter Vorsicht auf die Grundgesamtheit übertragen werden kann und vielmehr ausschließlich für die Stichprobe gültig ist. Insgesamt lassen sich statistisch signifikante Unterschiede im ERI-Wert von verheirateten Personen im Vergleich zu alleinstehenden erkennen. Diese sind jedoch nicht stark ausgeprägt, was darauf schließen lässt, dass private Beziehungen kein ausreichender Indikator für Stressreduktion im beruflichen Kontext und somit für die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen darstellen. Geschlechtsspezifische Unterschiede werden hierbei nicht berücksichtigt.

Schulabschluss

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss

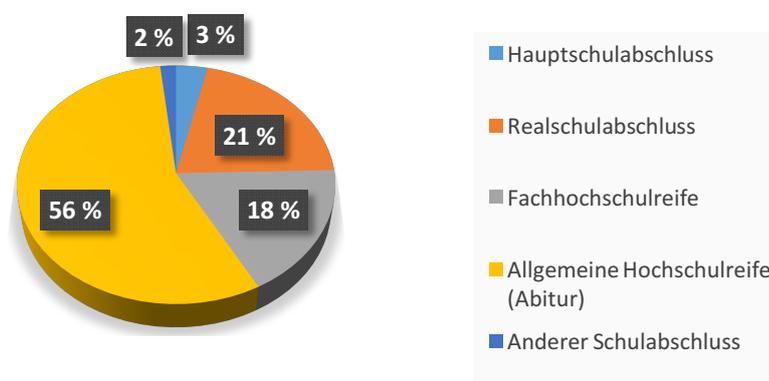


Abbildung 4: Verteilung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

56 % und somit mehr als die Hälfte der Probandinnen und Probanden gaben als höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss die allgemeine Hochschulreife (Abitur) an. In 18 % der Fälle weisen die Befragten die Fachhochschulreife als höchsten Schulabschluss auf. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass insgesamt knapp drei Viertel (74 %) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen höheren Schulabschluss aufweisen. Personen, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen, fließen mit 21 % in die Erhebung ein. Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Hauptschulabschluss sind mit insgesamt 3 % vertreten. Die restlichen 2 % der Befragten besitzen einen anderen Schulabschluss. Seit Beginn des Jahrtausends findet insbesondere bei jüngeren Personen durch die Bildungsexpansion eine Verschiebung zugunsten höherer Schulabschlüsse statt (Kuntz 2010, S.313 f.). Innerhalb der Stichprobe lassen sich jedoch auch ältere Alterskohorten in die höchste Bildungsgruppe einteilen. An dieser Stelle soll nicht verschwiegen werden, dass aktuelle Forschungsergebnisse einen Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Hochbegabung vermuten. Hochbegabung bezieht sich hierbei nicht ausschließlich auf intellektuelle (geistige) Fähigkeiten, sondern kann sich ebenso auf emotionale Intelligenz beziehen. Hochsensible Personen verfügen über eine Vielzahl von Begabungen und schneiden insbesondere bei Tätigkeiten, die Gewissenhaftigkeit, hohe Konzentration und Reflexion erfordern, überdurchschnittlich gut ab (Skarics 2015, S.29). Darin kann eine Erklärung für das überdurchschnittlich häufige Vorhandensein eines höheren Schulabschlusses aller Alterskohorten liegen. Ein nicht vorhandener höherer Schulabschluss (Abitur/FHR⁷) steht innerhalb der Stichprobe nicht mit einem erhöhten Arbeitsstresslevel in Zusammenhang. Studien zu diesem Thema postulieren bei niedrigen Bildungsgruppen eine erhöhte psychosoziale Belastung und somit ein erhöhtes Risiko, an einer Gratifikationskrise zu erkranken (Gretz 2012, S.72).

Generell lassen die Ergebnisse im Rahmen dieser Untersuchung keine Annahme zu, dass untere Bildungsgruppen auf weniger emotionalen Rückhalt zurückgreifen können, sodass hier kein Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und Arbeitsstresslevel erkennbar ist. Das Bundesamt für Statistik verzeichnet jedoch eine geringere Scheidungsrate unter Personen der höheren Bildungskategorie, sodass grundsätzlich von stabileren familiären Verhältnissen innerhalb der oberen Bildungsgruppen ausgegangen werden kann (Gretz 2012, S.49 f.). Ein erhöhtes Risiko für das Auftreten einer beruflichen Gratifikationskrise über alle Bildungsgruppen hinweg lässt sich möglicherweise auch damit erklären, dass unterschiedliche Bildungs- somit auch unterschiedliche Berufsgruppen verschiedene psychosoziale Belastungen erleben und das Stresserleben verschiedenartige Formen annimmt (Rydstedt et al. 2007). Es findet im Rahmen dieser Untersuchung keine geschlechtsspezifische Einteilung nach Bildungsgruppen statt. Der höchste allgemeinbildende Schulabschluss stellt somit unabhängig betrachtet von anderen Faktoren noch kein Risiko für die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen dar.

⁷ Fachhochschulreife.

4.3.1 Verteilung der Stichprobe nach Beschäftigungsbranche

Die vorliegende Studie betrachtet die aktiv Erwerbstätigen in unterschiedlichen Branchen. Die Frage nach der Berufsbezeichnung beziehungsweise der Beschäftigungsbranche wurde innerhalb des Fragebogens explizit erfragt, per Hand codiert, dann nach dem Klassifikationssystem nach RIASEC⁸ den verschiedenen Bereichen zugeordnet. Die Antworten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten in 100 % der Fälle eindeutig einer bestimmten Branche zugeordnet werden. Folgendes Diagramm stellt die Verteilung der einzelnen Berufsgruppen dar:

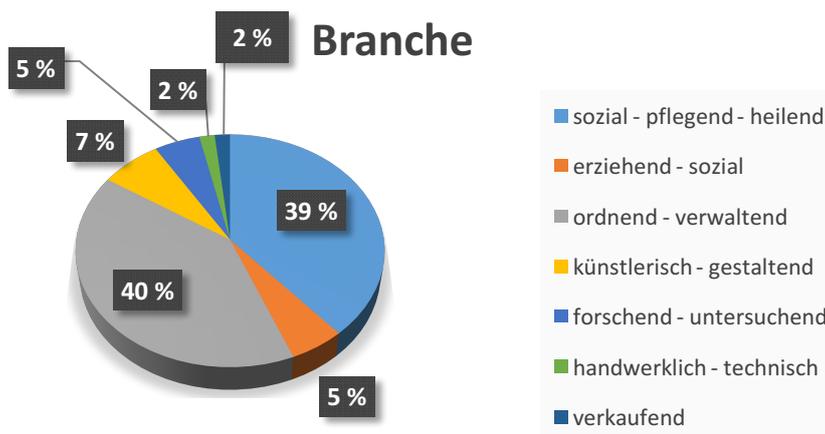


Abbildung 5: Verteilung der Beschäftigungsbranchen, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Die Verteilung der hochsensiblen Erwerbstätigen innerhalb der Stichprobe ist in den Sektoren „sozial - pflegend - heilend“ und „ordnend - verwaltend“ nahezu identisch. 7% der Befragten sind im „künstlerisch - gestaltenden“ Bereich tätig. Des Weiteren üben jeweils 5 % eine „erzieherische“ oder „forschend - untersuchende“ Tätigkeit aus. Erwerbstätige im „handwerklich - technischen“ und „verkaufenden“ Sektor bilden jeweils 2 % der Stichprobe. 63 % der Befragten befinden sich in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis. 37 %, also deutlich weniger, sind vollzeitbeschäftigt. Die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten übt neben ihrer eigentlichen Tätigkeit eine nebenberufliche Beschäftigung aus, was möglicherweise mit dem hohen Anteil weiblicher Teilnehmer erklärt werden kann. Hierzu zählen unter anderem geringfügige Beschäftigung, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Dies trifft ebenso, jedoch in geringerem Maße, auf Vollzeitbeschäftigte zu.

⁸ RIASEC: Im Jahre 1977 von John L. Holland entwickeltes arbeits- und organisationspsychologisches Interessenmodell, nach dem die Berufswahl durch individuelle Charaktereigenschaften einer Person bedingt ist.

Folgende Abbildung zeigt die Verteilung des Beschäftigungsumfangs innerhalb der Stichprobe:



Abbildung 6: Verteilung des Beschäftigungsumfangs, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Relevant erscheint in diesem Zusammenhang das individuelle Stressempfinden der Befragten innerhalb der verschiedenen Branchen und Tätigkeiten. Generell lassen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Gruppen unterteilen, die entweder einen geringen, einen erhöhten oder einen hohen Arbeitsstresslevel aufweisen, wobei die Mehrheit einen hohen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) zeigt und demnach einem hohen Risiko ausgesetzt ist, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden.

4.4 Darstellung Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis nach Branche

Zur Errechnung des Risikos einer beruflichen Gratifikationskrise werden für die Skalen Verausgabung und Belohnung sogenannte „Summenscores“ (Urban 2013, S.26) gebildet. Daraus wird die Effort-Reward-Imbalance (ERI) gebildet, um den individuellen Arbeitsstresslevel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu bestimmen.

Folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Antworten (in %) zu den jeweiligen Items:

| Item | Stimme voll und ganz zu (4) | Stimme eher zu (3) | Stimme eher nicht zu (2) | Stimme gar nicht zu (1) |
|---|-----------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck. | 43,86 % | 35,09 % | 19,30 % | 1,75 % |
| 2 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört. | 36,84 % | 33,33 % | 28,07 % | 1,75 % |
| 3 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen. | 50,88 % | 36,84 % | 12,28 % | 0,00 % |
| 4 Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen. | 24,56 % | 31,58 % | 26,32 % | 17,54 % |
| 5 Meine Arbeit ist körperlich anstrengend. | 17,54 % | 10,53 % | 36,84 % | 35,09 % |

| | | | | | |
|----|---|---------|---------|---------|---------|
| 6 | Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden. | 28,07 % | 36,84 % | 24,56 % | 10,53 % |
| 7 | Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene. | 7,02 % | 35,09 % | 24,56 % | 33,33 % |
| 8 | Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene. | 12,28 % | 38,60 % | 28,07 % | 21,05 % |
| 9 | Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung. | 7,02 % | 38,60 % | 33,33 % | 21,05 % |
| 10 | Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt. | 14,04 % | 22,81 % | 17,54 % | 45,61 % |
| 11 | Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. | 52,63 % | 21,05 % | 21,05 % | 5,26 % |
| 12 | Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. | 26,32 % | 12,28 % | 42,11 % | 19,30 % |
| 13 | Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. | 17,54 % | 5,26 % | 33,33 % | 43,86 % |
| 14 | Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen. | 12,28 % | 42,11 % | 28,07 % | 17,54 % |
| 15 | Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen. | 5,26 % | 31,58 % | 31,58 % | 31,58 % |
| 16 | Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. | 5,26 % | 40,35 % | 24,56 % | 29,82 % |
| 17 | Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen. | 5,26 % | 28,07 % | 28,07 % | 38,60 % |

Tabelle 4: Subjektive Einschätzung des Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnisses, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung nach Siegrist 2012).

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die geringste Ausprägung des Arbeitsstresslevels bei einem Punktwert von 17 (ERI-Wert: 0,3), die höchste Ausprägung bei einem Wert von 68 Punkten (ERI-Wert: 2,5) gegeben ist. Der Mittelwert der ERI-Werte innerhalb der Stichprobe liegt bei 1,3; die Standardabweichung beträgt 0,34. Der häufigste ERI-Wert liegt bei 1,3 und repräsentiert damit einen hohen Belastungswert, woraus ein erhöhtes Risiko resultiert, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden. Die 17-Item-Version des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens wird mittels einer Reliabilitätsanalyse überprüft und liefert ein Cronbach's Alpha von $\alpha = 0,79$, was als gutes Ergebnis anzusehen ist. Aus diesem Grund wird anhand einer Faktorenanalyse untersucht, inwiefern sich die verschiedenen Items auf mehrere Faktoren verteilen.

Die Verteilung der Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Werte) folgt einer Normalverteilung und erfüllt damit die Voraussetzung für eine Faktorenanalyse, auf die in Kapitel

4.4.1 näher eingegangen wird. Der Kolmogorow-Smirnow-Test liefert ein Signifikanzniveau von $Ka = 0,483$ und bestätigt somit die Annahme einer Normalverteilung.

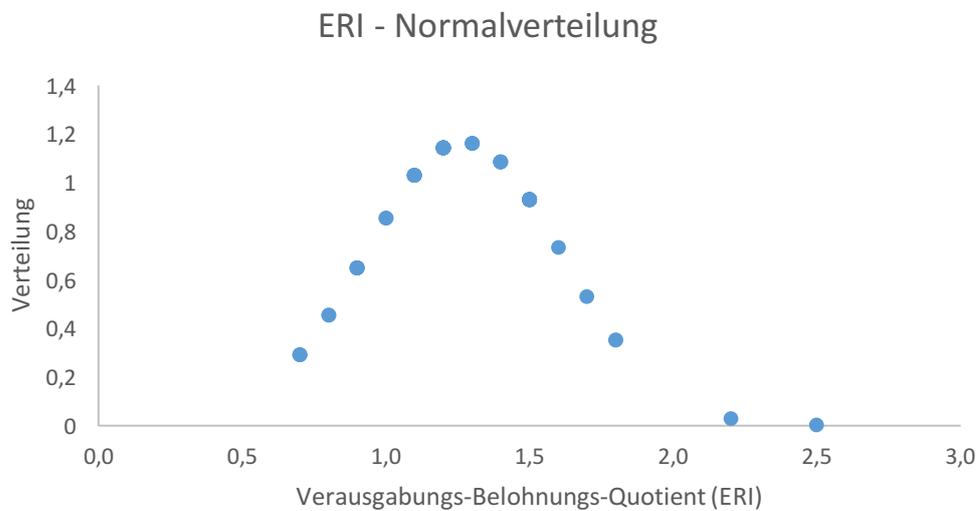


Abbildung 7: Normalverteilung der Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten, $N = 57$ (Quelle: eigene Darstellung).

82,46 % der Befragten, also die überwiegende Mehrheit der Stichprobe, weist einen ERI-Wert zwischen 1,1 und 1,7 auf. Ab einem Wert von 1,0 kann von einem unausgeglichenen Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis ausgegangen werden und deshalb von einem erhöhten Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden.

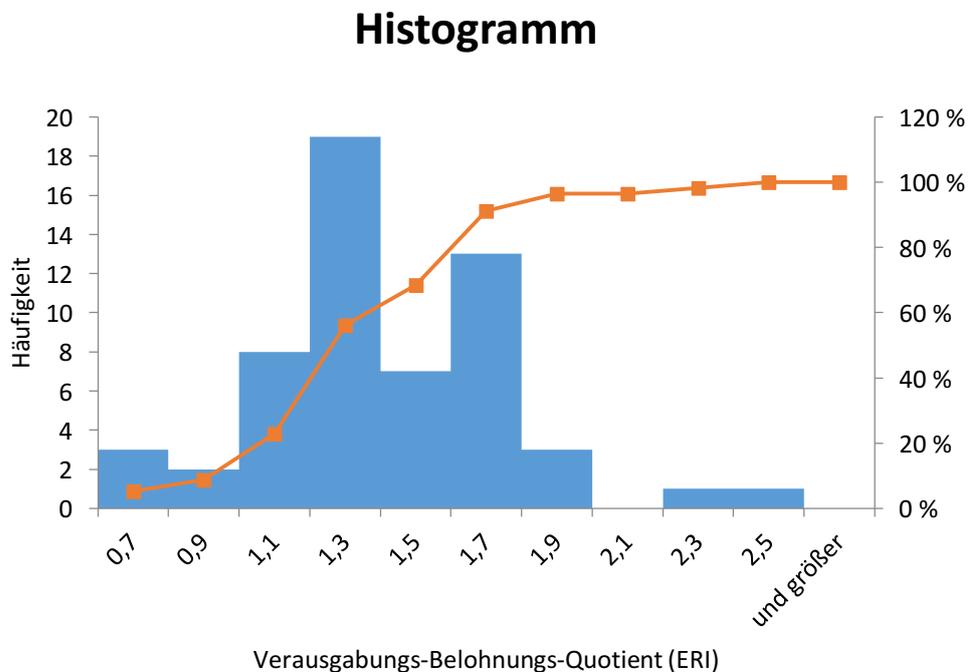


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung Verausgabungs-Belohnungs-Quotient, $N = 57$ (Quelle: eigene Darstellung).

Der geringste Wert innerhalb der Stichprobe liegt bei 0,7. Eine der Teilnehmerinnen beziehungsweise einer der Teilnehmer weist einen Höchstwert von 2,5 auf.

| ERI-Wert | Häufigkeit | Kumuliert % |
|-------------------|------------|-------------|
| 0,7 | 3 | 5,26 % |
| 0,9 | 2 | 8,77 % |
| 1,1 | 8 | 22,81 % |
| 1,3 | 19 | 56,14 % |
| 1,5 | 7 | 68,42 % |
| 1,7 | 13 | 91,23 % |
| 1,9 | 3 | 96,49 % |
| 2,1 | 0 | 96,49 % |
| 2,3 | 1 | 98,25 % |
| 2,5 | 1 | 100,00 % |
| und größer | 0 | 100,00 % |

Tabelle 5: Häufigkeit der Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten, N = 57
(Quelle: eigene Darstellung).

Studien haben gezeigt, dass der Verausgabungs-Belohnungs-Quotient (ERI-Wert) mit steigendem Bildungsgrad konstant abnimmt und sich somit das Risiko beruflicher Gratifikationskrisen verringert (Gretz 2012, S.71). Für die vorliegende Stichprobe hochsensibler Beschäftigter lässt sich diese Annahme nicht bestätigen. Vielmehr lässt sich feststellen, dass der durchschnittliche ERI-Wert über alle Alters- und Bildungsgruppen sowie Branchen hinweg über einem Belastungswert von 1,0, damit deutlich im kritischen Bereich für die Entstehung einer beruflichen Gratifikationskrise liegt.

Nicht verwunderlich hingegen ist, dass der durchschnittlich höchste ERI-Wert von den 35- bis 49-Jährigen, der stärksten Mitarbeiter(innen)gruppe, repräsentiert wird. Laut Statistik waren im Jahr 2015 89,9 % dieser Altersgruppe erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2016). Diese Altersgruppe bildet auch innerhalb der Untersuchung den prozentual größten Anteil der teilnehmenden Personen ab, was wiederum auf Repräsentativität der Stichprobe schließen lässt. Die Unterschiede im Arbeitsstresslevel innerhalb der verschiedenen Altersgruppen sind jedoch nur geringfügig ausgeprägt, sodass zusammenfassend betrachtet alle Altersgruppen ein risikobehaftetes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis aufweisen.

| Lebensalter (in Jahren) | Vergleich ERI-Werte |
|----------------------------|------------------------|
| unter 35 | 1,28 |
| 50 und 50+ | 1,22 |
| 35–49 | 1,31 |

Tabelle 6: Verausgabungs-Belohnungs-Quotient nach Alter, N = 57
(Quelle: eigene Darstellung).

Vergleich der Mittelwerte der Effort-Reward-Skala nach Beschäftigungsbranchen:

| Branche | MW Effort | MW Re- ward |
|-----------------------------|--------------|----------------|
| sozial - pflegend - heilend | 2,7 | 2,3 |
| erziehend - sozial | 2,8 | 2,5 |
| ordnend - verwaltend | 2,9 | 2,3 |
| künstlerisch - gestaltend | 2,7 | 2,1 |
| forschend - untersuchend | 3,3 | 2,3 |
| handwerklich - technisch | 3,7 | 2,3 |
| verkauft | 4 | 1,8 |

Tabelle 7: Mittelwertvergleich der Beschäftigungsbranchen, N = 57
(Quelle: eigene Darstellung).

Anhand der Tabelle ist abzulesen, dass sich die Belohnungswerte hochsensibler Erwerbstätiger innerhalb der verschiedenen Branchen (ausgenommen Verkauf) zwar statistisch signifikant unterscheiden, jedoch nur eine geringe Differenz aufweisen. Beschäftigte im Handwerk und im Verkauf weisen trotz des hohen Verausgabungswertes einen verhältnismäßig geringen Belohnungswert auf. Daraus kann geschlossen werden, dass ein hoher Verausgabungswert mit einem hohen Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht einhergeht, was in Kapitel 4.5 näher beschrieben wird. Tätigkeiten innerhalb der Wissenschaft und Forschung sind laut Tabelle ebenfalls durch einen hohen Verausgabungswert gekennzeichnet. Zu nennen ist hier die große Unsicherheit bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes. Wissenschaftliche Projekte werden häufig über Drittmittel finanziert und nach einem gewissen Zeitraum abgeschlossen. Vertragsverlängerungen sind oftmals nicht möglich, was an dieser Stelle mit fehlender Wertschätzung seitens der Vorgesetzten begründet werden kann. Ebenso zu beklagen ist die überwiegende Anzahl an Teilzeitstellen im forschend-untersuchenden Sektor. (Wissenschaftliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bezüglich ihres Arbeitsvolumens vollzeitbeschäftigt, werden aber aufgrund ihres Teilzeit-Arbeitsverhältnisses nicht entsprechend entlohnt. Positiv bezüglich einer wissenschaftlichen Tätigkeit wirkt sich vor allem für hochsensible Beschäftigte ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Kreativität aus.

Der überwiegende Anteil der Befragten ist in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt (74 %). 23 % der Probandinnen und Probanden sind Selbstständige, Freiberuflerinnen/Freiberufler oder Beamtinnen/Beamte. Als Arbeiterinnen und Arbeiter hingegen sind lediglich 3 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer tätig. Hinsichtlich der Beschäftigungsbranche zeigen sich deutliche Unterschiede im Arbeitsstresslevel, wie in folgendem Diagramm verdeutlicht wird:

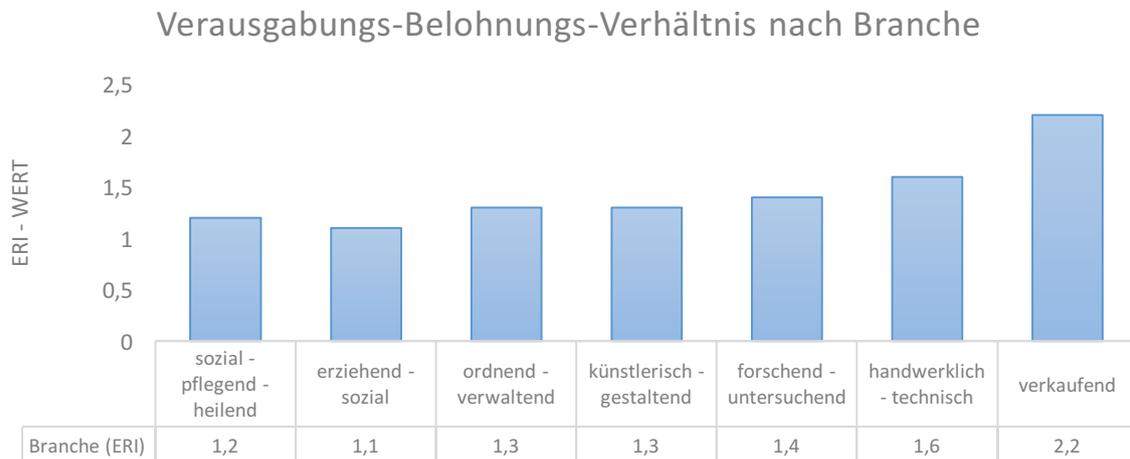


Abbildung 9: Branchenspezifischer Verausgabungs-Belohnungs-Quotient, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Hieraus wird ersichtlich, dass Erwerbstätige im sozialen Sektor über den geringsten ERI-Wert und somit den geringsten Arbeitsstresslevel verfügen. Die ERI-Werte im pflegerischen und erzieherischen Bereich unterscheiden sich nur geringfügig. Für hochsensible Beschäftigte stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer beruflichen Tätigkeit in besonderem Maße, denn „Arbeit muss bedeutungsvoll sein“ (Skarics 2015, S.117). Sinnhaftigkeit resultiert in diesem Zusammenhang jedoch nicht allein aus der Tatsache, des Geldes wegen eine Tätigkeit zu verrichten, sondern aus dem Gefühl, einen bedeutsamen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und dafür in Form von Anerkennung und Wertschätzung belohnt zu werden. Finanzielle Gründe spielen hierbei nur eine untergeordnete Rolle. Insbesondere im sozialen Bereich und im Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen ist die Bedeutung des generellen Nutzens einer Tätigkeit oftmals sehr hoch und mit einem tiefen Gefühl der Sinnhaftigkeit verbunden. Nichtsdestotrotz kennzeichnet der Belastungswert ein kritisches Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis, da gerade im Gesundheitswesen ein stetiger Personalmangel zu beklagen ist und häufig nur unzureichend finanzielle wie auch zeitliche Ressourcen vorhanden sind, um sowohl Leistungserbringer als auch Patientinnen und Patienten angemessen wertzuschätzen. In Gesundheitsberufen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem verstärkt mit problematischen Lebensumständen und Krankheiten der Patientinnen und Patienten konfrontiert, wovon sich Hochsensible nur schwer abgrenzen können und dadurch schneller die Grenze zu Überstimulation und Stress erreichen.

Gegenwärtige Untersuchungen zeigen, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere höher qualifizierte Beschäftigte, bereits heute und vor allem in der Zukunft mehr und länger arbeiten müssen. Bedingt durch den demografischen Wandel wird „geistige Arbeit“ (Esslinger et al. 2010, S.5) für viele Teile der Wirtschaft immer essenzieller, wodurch sich möglicherweise die generell erhöhten Risikowerte über alle Berufsbranchen hinweg erklären lassen. Hochsensible Erwerbstätige, die im handwerklichen Bereich beziehungsweise als Arbeiterinnen oder Arbeiter beschäftigt sind, sind aufgrund ihres hohen Arbeitsstresslevels einem stark erhöhten Risiko ausgesetzt, eine Gratifikationskrise zu erleiden. Arbeitsstress resultiert bei Facharbeiterinnen und Facharbeitern in erster Linie aus extrinsischen Belastungen, was durch die hohen Verausgabungswerte bei ihnen anhand des Fragebogens bestätigt werden konnte. Demgegenüber stehen hier im Vergleich zu anderen Berufszweigen die geringsten Belohnungswerte, was innerhalb dieser Gruppe zu extremem Stresserleben führt und einen möglichen Erklärungssatz für den hohen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) innerhalb dieser Branche liefert. Auffallend hoch ist zudem der Belastungswert im Bereich des aktiven Verkaufs. Im Zusammenhang mit Hochsensibilität kann eine mögliche Ursache in der Widersprüchlichkeit der Anforderungen, die an Verkaufspersonal gestellt werden, und dem individuellen Wertesystem hochsensibler Beschäftigter liegen. Denn von aktivem Verkauf geprägte Tätigkeiten, in denen beim Kunden Nachfrage erzeugt werden soll, wo augenscheinlich noch gar keine besteht, steht in starkem Widerspruch zu den eigenen Moralvorstellungen Hochsensibler und wird von ihnen oft als unhöflich und aufdringlich empfunden (Skarics 2015, S.117). Handlungsweisen, die den eigenen Wertvorstellungen widersprechen, sind nur unter großer Anstrengung möglich und führen auf Dauer zu extrem hohem Stresserleben (ebd., S.117).

Zusammenfassend kann im Hinblick auf die extrinsische Komponente geschlussfolgert werden, dass hochsensible Beschäftigte innerhalb der Stichprobe im Gesundheits- und Sozialwesen seltener belastenden Arbeitsanforderungen ausgesetzt und somit in geringerem Maße von gesundheitsschädigendem Arbeitsstress betroffen sind. Ein geringerer Arbeitsstresslevel senkt wiederum das Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden. Dies deckt sich nicht mit Erkenntnissen anderer Studien, welche dem sozialen Sektor häufig die höchsten Belastungswerte zuschreiben. Hohe Verausgabungswerte kennzeichnen ein kritisches Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis und demnach eine kognitive Dissonanz aufgrund dauerhaften Stresserlebens. Dies ist vor allem bei Erwerbstätigen im handwerklich-technischen Bereich und im Verkauf erkennbar. Hieraus ist ersichtlich, dass die Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit und deren Intensität einen erkennbaren Einfluss auf das Belastungsempfinden und somit den Arbeitsstresslevel haben (Schult 2012, S.28).

Im Folgenden werden die drei Belohnungssysteme des Modells der beruflichen Gratifikationskrise näher beleuchtet. Diese werden in Bezug auf die einzelnen Sektoren miteinander verglichen, um Rückschlüsse auf das Risiko beruflicher Gratifikationskrisen bei hochsensiblen Beschäftigten ziehen zu können.

Anerkennung/Wertschätzung

| Branche | MW Wertschätzung |
|-------------------------|------------------|
| sozial-pflegend-heilend | 2,2 |
| erziehend-sozial | 2,3 |
| ordnend-verwaltend | 2,3 |
| künstlerisch-gestaltend | 2,1 |
| forschend-untersuchend | 2,3 |
| handwerklich-technisch | 1,8 |
| verkaufend | 1 |
| Durchschnitt | 2 |

Tabelle 8: Mittelwertvergleich für Anerkennung/Wertschätzung nach Branche, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Die Tabelle zeigt die Mittelwerte der Subskala „Wertschätzung“, bezogen auf hochsensible Beschäftigte innerhalb der verschiedenen Berufssparten. Hohe Werte kennzeichnen hier das Vorhandensein einer subjektiv empfundenen Wertschätzung.

Durchschnittlich 52 % der Befragten erhalten nach eigenem Empfinden keine angemessene Wertschätzung innerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit. Wertschätzung bezieht sich in diesem Kontext auf die entgegengebrachte Anerkennung für berufliche Leistungen und Unterstützung seitens der Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzten. Es zeigt sich die Tendenz, dass Erwerbstätige in Berufen, für die ein höheres Bildungsniveau benötigt wird, subjektiv betrachtet mehr Wertschätzung erfahren. Diese Aussage kann als Anhaltspunkt dienen, jedoch nicht pauschalisiert werden, da sich innerhalb der Stichprobe beispielsweise Ergotherapeutinnen sowohl mit Hauptschulabschluss als auch mit allgemeiner Hochschulreife befinden. Beide Bildungsgruppen fallen in den sozialen Sektor und erfahren laut Mittelwertvergleich mehr Wertschätzung als Beschäftigte anderer Berufssparten. Es kann daher nicht generell festgestellt werden, dass höhere Bildungsgruppen gleichzeitig auch mehr Wertschätzung erfahren und wahrnehmen. Ebenso kann im Verkaufssektor nicht pauschal auf ein geringes Bildungsniveau geschlossen werden. Auch hier sollte differenziert werden zwischen unterschiedlichen Bereichen des Verkaufs (u. a. Versicherung, Einzelhandel etc.). Dennoch lässt sich erkennen, dass im Verkauf die geringste Wertschätzung erlebt wird, was möglicherweise in der Art der Tätigkeit an sich verankert ist und Hochsensible eine derartige Tätigkeit zumeist nicht mit ihrem eigenen Gerechtigkeitsempfinden vereinbaren können. Geht man jedoch davon aus, dass Beschäftigte im Handwerk oder Verkaufspersonal eher von niedrigeren Bil-

dungsgruppen repräsentiert werden, kann zusammenfassend gesagt werden, dass höhere Bildungsgruppen in entsprechenden Berufssparten mehr Wertschätzung wahrnehmen als geringer Qualifizierte. Subjektiv weniger Wertschätzung wird auch innerhalb der künstlerisch-gestaltenden Berufszweige empfunden, da hier möglicherweise anstelle eines adäquaten Gehalts vielmehr die Sinnfrage im Mittelpunkt steht.

Einkommen/Gehalt

| Branche | MW Gehalt/Einkommen |
|-------------------------|---------------------|
| sozial-pflegend-heilend | 2 |
| erziehend-sozial | 1,7 |
| ordnend-verwaltend | 2,2 |
| künstlerisch-gestaltend | 1,5 |
| forschend-untersuchend | 2,3 |
| handwerklich-technisch | 1 |
| verkaufend | 1 |
| Durchschnitt | 1,67 |

Tabelle 9: Mittelwertvergleich für Gehalt/Einkommen nach Branche, N = 57
(Quelle: eigene Darstellung).

Eine weitere Belohnungskomponente im Modell der beruflichen Gratifikationskrise stellt das Einkommen dar. Hochsensible Erwerbstätige finden sich signifikant häufiger in Berufen wieder, für die sie aufgrund ihrer Ausbildung eigentlich überqualifiziert sind. Es besteht die Tendenz zur Zurückhaltung, in der Hoffnung anerkannt zu werden, ohne die eigenen Leistungen hervorheben zu müssen (Skarics 2015, S.120). Widerspricht die entgegengebrachte Wertschätzung dem eigenen Gerechtigkeitsempfinden, entsteht eine Abwärtsspirale, die schlussendlich in chronischem Stresserleben münden kann. Um entsprechend wahrgenommen zu werden, reicht die Anwendung des eigenen Wissens innerhalb der beruflichen Tätigkeit oftmals nicht aus. Hochsensible Beschäftigte neigen dazu, die Wertigkeit ihrer Arbeit zu unterschätzen, was sich sowohl auf Gehaltsverhandlungen als auch Beförderungen negativ auswirkt. Zwei Drittel der Befragten halten ihr Einkommen im Vergleich zu ihrer Qualifikation für nicht angemessen. An dieser Stelle soll noch einmal auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe hingewiesen werden. 84 % der Probanden sind weiblich. In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass Frauen ohnehin durchschnittlich 21 % weniger Gehalt beziehen als Männer (Dorn 2016, S.3). Der bundesweite Vergleich zeigt auch, dass Baden-Württemberg mit rund 26 % den größten Verdienstunterschied im Ländervergleich aufweist (ebd., S.3). Des Weiteren kristallisieren sich innerhalb der Stichprobe insbesondere Berufsfelder im sozialen oder künstlerischen Bereich heraus, die generell schlecht vergütet werden. Letztere stellen wiederum die Bedeutsamkeit der Tätigkeit für den Einzelnen in den Vordergrund und weniger das Gehalt. Am meisten zufrieden mit ihrem Einkommen sind Erwerbstätige im öffentlichen Dienst (Forschung/Entwicklung) und im kaufmännischen Bereich. Deutlich unter

dem Einkommensmittelwert liegen Beschäftigte aus dem Handwerk und dem Verkauf. Das Ergebnis ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass Arbeiterinnen und Arbeiter laut Bundesamt für Statistik rund 1,5 Mal weniger Einkommen erzielen als Angestellte (Gretz 2012, S.67). Bleibt zudem die Anerkennung aus oder fühlt man sich unter Wert verkauft, führt dies auf lange Sicht in eine kognitive Dissonanz in Verbindung mit chronischem Distresserleben.

Aufstiegsmöglichkeiten/Arbeitsplatzsicherheit

| Branche | MW Arbeitsplatzsicherheit/ Aufstiegsmöglichkeiten |
|-------------------------|--|
| sozial-pflegend-heilend | 2,4 |
| erziehend-sozial | 2,8 |
| ordnend-verwaltend | 2,5 |
| künstlerisch-gestaltend | 2,2 |
| forschend-untersuchend | 2,3 |
| handwerklich-technisch | 3 |
| verkaufend | 2,8 |
| Durchschnitt | 2,57 |

Tabelle 10: Mittelwertvergleich für Arbeitsplatzsicherheit/Aufstiegsmöglichkeiten nach Branche, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Die obige Tabelle zeigt die Arbeitsplatzsituation und die durchschnittliche Zufriedenheit hochsensibler Erwerbstätiger mit ihren persönlichen Aufstiegschancen. Der Verlust des Arbeitsplatzes und somit der eigenen Existenzsicherung kann als essenzieller psychosozialer Stressfaktor angesehen werden. 23 % der Befragten betrachten ihren eigenen Arbeitsplatz als gefährdet. Mehrheitlich kann bei den hochsensiblen Erwerbstätigen der Stichprobe zwar von einer momentan stabilen Arbeitssituation ausgegangen werden, jedoch erfahren oder erwarten 39 % gegenwärtig beziehungsweise künftig eine Verschlechterung ihrer individuellen Arbeitssituation. Zudem beurteilen mit auffällender Mehrheit 75 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre persönlichen Aufstiegschancen als schlecht, was im Hinblick auf das berufliche Fortkommen als potenzieller Stressor wirken kann. Am schlechtesten beurteilen Erwerbstätige aus dem erzieherischen, handwerklichen und Verkaufssektor ihre Aufstiegsmöglichkeiten. Nur etwas mehr als die Hälfte (54 %) der Befragten halten ihre berufliche Stellung für angemessen. Zu beachten ist jedoch, dass Aufstiegsmöglichkeiten nicht ausschließlich vom individuellen Qualifikationsniveau abhängig gemacht werden dürfen, sondern zudem externe Faktoren wie Unternehmensbranche, Betriebsgröße und Arbeitsmarktstrukturen eine Rolle spielen (Gretz 2012, S.69). Hochsensible Erwerbstätige, die nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind, fühlen sich hinsichtlich des Anforderungsniveaus an ihre berufliche Tätigkeit vielmehr unter- anstatt überfordert. Es wird angenommen, dass der Anteil inadäquat beschäftigter Personen mit steigendem Bildungsniveau sinkt. Innerhalb der Stichprobe lässt sich jedoch über

alle Bildungsgruppen hinweg das subjektiv empfundene Gefühl einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung feststellen. An dieser Stelle soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass 74 % der Befragten über die allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife verfügen. Das Risiko einer chronischen Unterforderung resultiert in diesem Falle trotz des hohen Arbeitspensums in den nicht vorhandenen Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb der beruflichen Tätigkeit zu entfalten. Die gegenwärtigen Strukturen in der Arbeitswelt erfordern zunehmenden Wettbewerb, Konkurrenzdenken und Selbstmarketing. Innerhalb der heutigen Leistungsgesellschaft werden zudem erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestellt. Des Weiteren resultieren psychosoziale Belastungen, ausgehend von den derzeitigen Arbeitsweltstrukturen, nicht zuletzt aus der Zunahme der Kommunikationsbeschleunigung und Informationsverarbeitung (IUBH 2014, S.23). Das Individuum ist zur Anpassung an die Arbeitsmarktstrukturen gezwungen, nicht der Arbeitgeber, was häufig auf Kosten der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten und Kreativität geht (Diener 2006).

Ein Vergleich mit anderen Studien macht deutlich, dass Frauen deutlich häufiger unter psychischen Beschwerden leiden, Männer hingegen verstärkt von Herzerkrankungen betroffen sind (Gretz 2012, S.60). Frauen empfinden externe Arbeitsanforderungen zudem als belastender als ihre männlichen Kollegen (Gretz 2012, S.72). Da die vorliegende Stichprobe hauptsächlich weibliche hochsensible Erwerbstätige repräsentiert, kann aufgrund dieser Erkenntnis ein hoher Belastungswert gerechtfertigt werden.

Im Allgemeinen kann in keiner der untersuchten Branchen eine eindeutige Tendenz zugunsten einer bestimmten Subskala („Anerkennung/Wertschätzung“, „Einkommen/Gehalt“, „Aufstiegsmöglichkeiten/Arbeitsplatzsicherheit“) festgestellt werden. Auffallend ist jedoch, dass Beschäftigte im Handwerk und im Verkauf innerhalb der drei Subskalen durchschnittlich die schlechtesten Werte aufweisen. Sowohl ein höheres Bildungsniveau als auch ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis innerhalb einer bestimmten Branche wirken sich zwar positiv im Hinblick auf das Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis aus, können das Risiko beruflicher Gratifikationskrisen jedoch nur marginal beeinflussen beziehungsweise minimieren. Somit kann gezeigt werden, dass über alle Berufsbranchen hinweg ein kritisches Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis besteht, die beiden letztgenannten Sektoren allerdings im Verhältnis zu den externen Arbeitsanforderungen den geringsten Belohnungswert aufweisen. Dieses Ergebnis ist identisch mit den verhältnismäßig hohen ERI-Werten innerhalb des Handwerks beziehungsweise Verkaufs und demnach dem höchsten Arbeitsstresslevel. Das Lebensalter der Beschäftigten als Gratifikationsfaktor übte in diesem Zusammenhang keinen signifikanten Einfluss aus.

4.5 Inferenzstatistische Auswertung der Komponenten von Arbeitsstress

Auf Grundlage des Modells der beruflichen Gratifikationskrise entwickelte Siegrist (1996) einen standardisierten Fragebogen, der sich bislang in einer Vielzahl von Studien als reliabel erwiesen hat. Es kann somit von einem validen Testinstrument ausgegangen werden. Um feststellen zu können, ob innerhalb der 17-Item-Version des Fragebogens mehrere Items ähnliche Informationen erfassen und sich somit auf einige wenige Faktoren (Komponenten) reduzieren lassen, wird im Anschluss eine explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) durchgeführt. Die Faktorenanalyse bezeichnet ein Verfahren der multivariaten Statistik und erfordert gewisse Voraussetzungen für deren Durchführung. Zunächst wurde eine Korrelationsmatrix der Variablen zur Berechnung der Korrelationskoeffizienten erstellt. Die Korrelationsmatrix erweist sich als geeignet, wenn die Inverse der Matrix eine Diagonalmatrix darstellt und sich die Elemente, die nicht auf der Diagonalen liegen, möglichst nahe null befinden. Diese Methode der Eignungsprüfung hat sich jedoch als unsicher erwiesen, da es keine festgelegte Definition darüber gibt, inwieweit die Elemente von null abweichen dürfen. Daher wurde zudem das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) berechnet. Dieses liefert einen Wert von $KMO = 0,98$ und besagt, dass die 17 Fragebogen-Items als geeignet für eine Faktorenanalyse angesehen werden können.

4.5.1 Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse

Anschließend wurden innerhalb des Fragebogens fünf Komponenten mittels Hauptkomponentenanalyse (Rotation Varimax, PSPP) extrahiert, sodass eine Datenreduktion von 17 Items auf fünf Komponenten stattgefunden hat. Die Hauptkomponentenanalyse „dient lediglich zur Datenreduktion und Beschreibung der Items durch Komponenten“ (Bühner 2006, S.181). Folgende Tabelle stellt die Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse dar:

| Faktor (Komp.) | Ursprüngliche Eigenwerte | | | Summe der quadrierten Ladungen der Extraktion | | | Summe der quadrierten Ladungen der Rotation | | |
|-------------------|--------------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Gesamt | % der Varianz | Kumuliert % | Gesamt | % der Varianz | Kumuliert % | Gesamt | % der Varianz | Kumuliert % |
| 1 | 4,90 | 28,80 | 28,80 | 4,90 | 28,80 | 28,80 | 4,90 | 28,80 | 28,80 |
| 2 | 2,68 | 15,75 | 44,55 | 2,68 | 15,75 | 44,55 | 2,68 | 15,75 | 44,55 |
| 3 | 1,75 | 10,29 | 54,84 | 1,75 | 10,29 | 54,84 | 1,75 | 10,29 | 54,84 |
| 4 | 1,36 | 7,99 | 62,84 | 1,36 | 7,99 | 62,84 | 1,36 | 7,99 | 62,84 |
| 5 | 1,19 | 7,01 | 69,84 | 1,19 | 7,01 | 69,84 | 1,19 | 7,01 | 69,84 |
| 6 | ,92 | 5,40 | 75,25 | | | | | | |
| 7 | ,73 | 4,27 | 79,52 | | | | | | |
| 8 | ,64 | 3,76 | 83,28 | | | | | | |
| 9 | ,59 | 3,46 | 86,75 | | | | | | |
| 10 | ,47 | 2,74 | 89,48 | | | | | | |
| 11 | ,41 | 2,39 | 91,88 | | | | | | |
| 12 | ,37 | 2,16 | 94,04 | | | | | | |
| 13 | ,28 | 1,64 | 95,67 | | | | | | |
| 14 | ,27 | 1,58 | 97,26 | | | | | | |
| 15 | ,23 | 1,37 | 98,63 | | | | | | |
| 16 | ,13 | ,74 | 99,37 | | | | | | |
| 17 | ,11 | ,63 | 100,00 | | | | | | |

Tabelle 11: Übersicht Hauptkomponentenanalyse (Quelle: eigene Darstellung mit PSPP).

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die fünf extrahierten Faktoren Eigenwerte $> 1,0$ besitzen. Faktor 1 klärt insgesamt 28,80 % der Gesamtvarianz auf, Faktor 2 hingegen 15,75 % der Gesamtstreuung. Kumuliert erklären beide Faktoren demnach 44,55 % der Gesamtvarianz. Betrachtet man die obige Auflistung, klären die fünf extrahierten Faktoren insgesamt 69,84 % der Varianz auf. Zudem ist zu erkennen, dass die Aufklärung mit steigender Anzahl der Faktoren stetig abnimmt. Die rotierte Komponentenmatrix zeigt unter anderem Items, deren Faktorladungen unter Berücksichtigung von Ladungen $> .30$ auf zwei Faktoren gleich stark laden und somit identisch sind. Des Weiteren weist die Komponentenmatrix Items auf, die auf keinem der fünf Faktoren eine Ladung $> .50$ aufweisen. Denkbar wäre daher anstatt einer Fünf-Faktoren-Lösung auch eine Zwei- beziehungsweise Drei-Faktoren-Lösung (Smolewska et al. 2006). Grundsätzlich kann ein Faktor mit weniger als drei Items als instabil betrachtet werden. Erstrebenswert hingegen sind mindestens fünf stark ladende Items mit $.50$ und höher, was auf einen soliden Faktor hindeutet (Costello & Osborne 2005).

Rotierte Komponentenmatrix:

| | Faktor (Komponente) | | | | |
|--|---------------------|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck). | | .64 | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört). | | .52 | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen). | | .59 | .32 | .46 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen). | | .80 | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Meine Arbeit ist körperlich anstrengend). | | | .36 | .41 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden). | | .62 | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene). | .76 | | | .33 | .32 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene). | .64 | | | .32 | .33 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung). | .75 | | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt). | | | .39 | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht). | | | | | .40 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation). | | | | | .46 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet). | | .32 | .32 | | .40 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen). | .49 | .48 | | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen). | .78 | | .38 | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen). | .62 | | .47 | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen). | .58 | | | | |

Tabelle 12: Rotierte Komponentenmatrix mit fünf Faktoren (Quelle: eigene Darstellung mit PSPP).

Der erste Faktor umfasst Items, die mit der Variable „Belohnung/Anerkennung/Wertschätzung (Reward)“ in Beziehung gesetzt werden können. Faktor 2 hingegen kann übergeordnet als „Verausgabung (Effort)“ bezeichnet werden. „Förderung am Arbeitsplatz“ beziehungsweise „Berufliches Fortkommen“ werden anhand des dritten Faktors abgebildet. Faktor 4 erlaubt keine eindeutige Zuordnung, da Items aus unterschiedlichen Kategorien entsprechende Ladungen aufweisen. Der fünfte und letzte Faktor repräsentiert die „Arbeitsplatzsicherheit“. Die Faktoren liegen den wechselseitig hoch korrelierenden Variablen zugrunde (Böhringer 2009, S.36). Da einige Items gemeinsame Faktoren aufweisen, wird eine differenzierte Abgrenzung der einzelnen Komponenten sowie deren Interpretation erschwert, weshalb erneut eine Hauptkomponentenanalyse zur Extraktion der Faktoren durchgeführt wurde. Die Zahl der zu extrahierenden Faktoren kann anhand des Scree-Plots abgelesen werden.

Die Kurve flacht ab dem dritten Faktor sichtbar ab, weswegen die Entscheidung für eine zwei-faktorielle Lösung unter Berücksichtigung von Ladungen $> .50$ getroffen wurde.

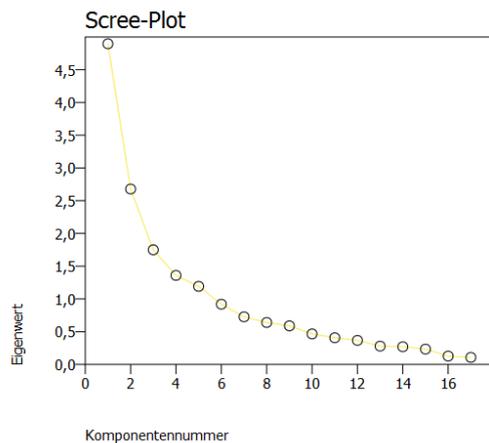


Abbildung 10: Scree-Plot der einzelnen Faktoren (Quelle: eigene Darstellung mit PSPP).

Rotierte Komponentenmatrix:

| | Faktor (Komponente) | |
|--|------------------------|-----|
| | 1 | 2 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck). | | .64 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört). | | .52 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen). | | .59 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen). | | .80 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Meine Arbeit ist körperlich anstrengend). | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden). | | .62 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene). | .76 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene). | .64 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung). | .75 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt). | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht). | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation). | | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet). | | .32 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen). | .49 | .48 |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen). | .78 | |
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen). | .62 | |

| | | |
|---|-----|--|
| Effort-Reward Imbalance (ERI: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen). | .58 | |
|---|-----|--|

Tabelle 13: Rotierte Komponentenmatrix mit zwei Faktoren (Quelle: eigene Darstellung mit PSPP).

Die Zwei-Faktoren-Lösung erklärt 44,55 % der Gesamtvarianz und ist für eine kompakte Darstellung der 17-Item-Version des Fragebogens gut geeignet. Der erste Faktor umfasst insbesondere Items, die mit „Anerkennung/Wertschätzung“ in Verbindung stehen. Faktor 2 beschreibt wiederum Items, die sich inhaltlich auf „Verausgabung“ beziehen. Item 14 lädt auf beiden Faktoren beinahe gleich stark. Die Items 5, 10, 11 und 12 weisen Faktorladungen $< .50$ auf und werden daher vernachlässigt. Siebzehn Items des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens beleuchten die *extrinsische Komponente* und somit die „geforderte Verausgabung“ (Urban 2013, S.26) wie auch die „berufsbezogene Belohnung“ (Urban 2013, S.26). Insgesamt sechs Items beziehen sich auf die extrinsischen Anforderungen (Effort) einer beruflichen Tätigkeit. Elf Items des Fragebogens spiegeln die subjektiv empfundene Belohnung (Reward) wider, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für ihre berufliche Leistung entgegengebracht wird. Die Belohnungsskala setzt sich innerhalb des Fragebogens aus unterschiedlichen Subskalen zusammen: Gehalt/Berufliches Fortkommen, Anerkennung/Wertschätzung und Stabilität/Sicherheit am Arbeitsplatz (Urban 2013, S.26; Rödel et al. 2004, S.238).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Sieben-Faktor-Lösung für eine detaillierte Auflistung der Komponenten mit dazugehörigen Items geeignet ist und im Rahmen der Untersuchung einen differenzierten Erklärungsbeitrag zur inhaltlichen Zusammensetzung des Fragebogens liefert. Die Zwei-Faktoren-Lösung repräsentiert die geforderte Verausgabung sowie die berufsbezogene Belohnung ohne differenzierte Betrachtung der Subgruppen. Somit bietet die zweifaktorielle Lösung eine übergeordnete Betrachtung der extrinsischen Komponente des Fragebogens.

4.5.2 Ergebnisse des t-Tests auf Mittelwertunterschiede

Der t-Test bezeichnet ein parametrisches Verfahren zur Überprüfung der Mittelwerte zweier unabhängiger Stichproben und kann für intervallskalierte Daten verwendet werden. Deshalb kommt er im Rahmen dieser Untersuchung zum Einsatz. Der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) weist aufgrund der verwendeten Ratingskala Intervallskalengüte auf. Ebenso kann von Varianzhomogenität und normalverteilten Grundgesamtheiten der zu untersuchenden Stichproben ausgegangen werden, was als weitere Voraussetzung zur Durchführung des t-Tests gilt. Der Kolmogorow-Smirnow-Test liefert hierzu einen Wert von $Ka = 0,361$ und bestätigt damit, dass die zu untersuchenden Stichproben geeignet sind.

Der nachfolgende Abschnitt befasst sich mit der Untersuchung der Variablen „Wochenarbeitszeit“ wie auch dem „ERI-Wert“ bei Angestellten und Selbstständigen. Als unabhängige Variable (UV) werden Angestellte versus Selbstständige gewählt. Die abhängige Variable (AV)

stellt dabei die Wochenarbeitszeit beziehungsweise den ERI-Wert dar. Diese werden mittels t-Tests inferenzstatistisch untersucht. Mithilfe der Analyse soll überprüft werden, ob Varianzunterschiede zwischen beziehungsweise innerhalb der Stichproben vorhanden sind. Ist die Varianz zwischen Angestellten und Selbstständigen größer als die Varianz innerhalb der beiden Gruppen, kann von einem signifikanten Ergebnis ausgegangen werden.

1. t-Test auf Mittelwertunterschiede in der „Wochenarbeitszeit“ zwischen Angestellten und Selbstständigen

Zunächst werden die beiden Stichprobenmittelwerte und die geschätzte Populationsvarianz berechnet. Die Mittelwerte unterscheiden sich geringfügig. Daraus folgt die Berechnung des Standardfehlers.

H_0 : „Die Nullhypothese geht davon aus, dass es keinen Unterschied zwischen der Wochenarbeitszeit bei Angestellten und Selbstständigen gibt.“

H_1 : „Die Alternativhypothese geht davon aus, dass sich die Wochenarbeitszeit bei Angestellten und Selbstständigen unterscheidet.“

Die Durchschnittswerte der Wochenarbeitsstunden unterscheiden sich zwischen Angestellten und Selbstständigen um 1,24 Stunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Angestellten liegt nach Berechnung des 95%-Konfidenzintervalls im Bereich von 26,36 bis 35,16 Stunden. Laut diesem Ergebnis kann mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % davon ausgegangen werden, dass der wahre Mittelwert der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei Angestellten zwischen 26,36 und 35,16 Stunden liegt (Sedlmeier & Renkewitz 2008, S.352).

Die durchschnittliche Wochenarbeitsstundenzahl bei Selbstständigen liegt hingegen mit einer 95%-igen Wahrscheinlichkeit in einem Intervall von 15,80 bis 48,20 Stunden und weist damit eine bedeutend größere Spannweite auf.

| | Mittelwert | Standardabweichung | 95 % KI |
|----------------|------------|--------------------|-------------|
| Angestellte | 30,76 | 15,01 | 26,36–35,16 |
| Selbstständige | 32,00 | 22,63 | 15,80–48,20 |

Tabelle 14: Vergleich Wochenarbeitszeit Angestellte versus Selbstständige (Quelle: eigene Darstellung).

Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha = 5\%$ (0,05) liefert der t-Test einen empirischen Wert von -0,886. Dieser Wert wird anschließend mit dem kritischen t-Wert, einem theoretischen Wert, verglichen. Anhand dieses Vergleichs wird deutlich, dass der empirische t-Wert deutlich unter dem kritischen t-Wert von 2,003 liegt und das Ergebnis somit als nicht signifikant betrachtet werden kann. Die Alternativhypothese zeigt demnach ein Signifikanzniveau $> 0,05$, was wiederum bedeutet:

$t \text{ emp. } (0,886) < t \text{ krit. } (2,003) = \text{nicht signifikant.}$

Daraus folgt die Konsequenz, dass die Alternativhypothese verworfen und die Nullhypothese als zutreffend angesehen wird. Bei der Aufstellung der Hypothesen wurde keine spezifische Annahme darüber getroffen, in welche Richtung die Alternativhypothese von der Nullhypothese abweichen könnte (positiv versus negativ). Um herauszufinden, ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Angestellten höher beziehungsweise geringer ausfällt als bei Selbstständigen oder umgekehrt, wurde ein zweiseitiger Signifikanztest durchgeführt. Im Rahmen dieser Untersuchung zeigt die Alternativhypothese kein Signifikanzniveau $< 0,05$, was einerseits an der geringen Fallzahl der Stichprobe liegt und andererseits die Durchführung einer zweiseitigen Testung für ein nicht signifikantes Ergebnis verantwortlich sein kann. Bei zweiseitigen Tests ist das tatsächliche Alpha und somit der Fehler erster Art (bei gleichzeitig geringerer Teststärke) auf jeder Seite nur halb so groß wie bei einem einseitigen Test. In diesem Fall entspricht also ein Alpha von 5 % eines zweiseitigen Tests einem einseitigen Alpha von 2,5 % (und umgekehrt), wodurch der Erhalt eines signifikanten Ergebnisses erschwert wird (Sedlmeier & Renkewitz 2008, S.396). Die Ergebnisse gelten in diesem Fall nur für die Stichprobe und können aufgrund der geringen Fallzahl nur ansatzweise auf die Grundgesamtheit übertragen werden.

Im Anschluss folgt nun der t-Test auf Mittelwertunterschiede im „Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert)“ zwischen Angestellten und Selbstständigen.

2. t-Test auf Mittelwertunterschiede im „Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert)“ zwischen Angestellten und Selbstständigen

Die Vorgehensweise erfolgt analog zum obigen Verfahren.

Zunächst werden die beiden Stichprobenmittelwerte sowie die geschätzte Populationsvarianz berechnet. Die Mittelwerte unterscheiden sich ebenfalls nur geringfügig. Daraus folgt die Berechnung des Standardfehlers.

H_0 : „Die Nullhypothese geht davon aus, dass es keinen Unterschied im Arbeitsstresslevel (ERI-Wert) bei Angestellten und Selbstständigen gibt.“

H_1 : „Die Alternativhypothese geht davon aus, dass sich der Arbeitsstresslevel der Angestellten von dem der Selbstständigen unterscheidet.“

Der durchschnittliche Verausgabungs-Belohnungs-Quotient (ERI-Wert) und somit der Arbeitsstresslevel unterscheidet sich bei Angestellten und Selbstständigen um 0,13. Die durchschnittlichen ERI-Werte bei Angestellten liegen nach Berechnung des 95%-Konfidenzintervalls in einem Intervall von 1,18 bis 1,39. Laut diesem Ergebnis kann mit einer Wahrschein-

lichkeit von 95 % davon ausgegangen werden, dass der wahre Mittelwert des durchschnittlichen ERI-Wertes bei Angestellten zwischen 1,18 und 1,39 liegt (Sedlmeier & Renkewitz 2008, S.352).

Der durchschnittliche Arbeitsstresslevel bei Selbstständigen liegt hingegen mit einer 95-%igen Wahrscheinlichkeit in einem Intervall von 1,11 bis 1,20 und unterscheidet sich demnach nur geringfügig vom Arbeitsstresslevel der Angestellten. Die ERI-Werte beider Beschäftigungsgruppen liegen über dem Belastungswert von 1,0.

| | Mittelwert | Standardabweichung | 95 % KI |
|-----------------------|------------|--------------------|-----------|
| Angestellte | 1,29 | 0,35 | 1,18–1,39 |
| Selbstständige | 1,16 | 0,24 | 1,11–1,20 |

Tabelle 15: Vergleich Verausgabungs-Belohnungs-Quotient Angestellte versus Selbstständige (Quelle: eigene Darstellung).

Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5\%$ (0,05) liefert der t-Test einen empirischen Wert von 1,189. Dieser Wert wird anschließend mit dem kritischen t-Wert verglichen. Anhand des Vergleichs zeigt sich, dass der empirische t-Wert deutlich unter dem kritischen t-Wert von 2,003 liegt und das Ergebnis somit als nicht signifikant betrachtet werden kann. Die Alternativhypothese zeigt demnach ein Signifikanzniveau $> 0,05$, was wiederum bedeutet:

$t_{emp.} (1,189) < t_{krit.} (2,003) =$ nicht signifikant.

Daraus folgt die Konsequenz, dass die Alternativhypothese verworfen und die Nullhypothese als zutreffend angesehen wird. Das Ergebnis macht deutlich, dass sich zwar keine signifikanten Unterschiede im Arbeitsstresslevel beider Gruppen erkennen lassen, sich aber beide Gruppen – sowohl die Angestellten als auch die Selbstständigen – über dem Schwellenwert von 1,0 befinden. Es besteht demnach ein hohes Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden und somit ein offensichtliches Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen und den erhaltenen Belohnungen beider Beschäftigungsgruppen.

Zur weiteren Überprüfung wurde zudem ein Signifikanztest mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha = 1\%$ (0,01) durchgeführt. Im 99-%-Konfidenzintervall unterscheiden sich die beiden Gruppen stärker voneinander, jedoch ist im Hinblick auf die Gesamtbetrachtung nur ein sehr geringfügiger Unterschied feststellbar. Der wahre Mittelwert der durchschnittlichen ERI-Werte bei Angestellten befindet sich in einem Intervall von 1,15 und 1,43. Bei Selbstständigen hingegen im Bereich von 1,10 und 1,21. Der t-Test liefert auch hier das Ergebnis „nicht signifikant“:

$t_{emp.} (1,189) < t_{krit.} (2,820) =$ nicht signifikant.

Die etwas geringere Spannweite des Intervalls von Selbstständigen lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass Selbstständige und freiberuflich Tätige in geringerem Maße als An-

gestellte an psychischen Beschwerden leiden (Gretz 2012, S.61). Das mag insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass Selbstständige über einen größeren Entscheidungsspielraum hinsichtlich ihrer Tätigkeit und damit einhergehend über mehr Flexibilität verfügen. Flexible Arbeitszeitregelungen als Form der Arbeitsgestaltung bieten insbesondere für hochsensible Erwerbstätige vielfältige Chancen und Möglichkeiten einer individuellen Arbeits- und Lebensweise, die ihren spezifischen Bedürfnissen gerecht werden. Für die vorliegende Stichprobe kann jedoch festgehalten werden, dass sich der Arbeitsstresslevel bei Angestellten im Vergleich zu dem der Selbstständigen nur marginal unterscheidet und somit beide Gruppen dem Risiko ausgesetzt sind, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden.

Im folgenden Abschnitt wird nun der Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und individueller Verausgabungsneigung überprüft.

4.6 Deskriptive Auswertung des Zusammenhangs von Arbeitsstress und Leistungsmotivation

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die geringste Ausprägung der individuellen Verausgabungsneigung (Overcommitment) bei einem Punktwert von 29 (OC-Wert: 6) und die höchste Ausprägung bei einem Wert von 116 Punkten (OC-Wert: 24) zu erreichen ist. Der Mittelwert der OC-Werte innerhalb der Stichprobe liegt bei 17,6; die Standardabweichung beträgt 2,48. Von einer erhöhten Verausgabungsneigung kann ausgegangen werden, wenn die einzelnen Probandinnen und Probanden Punktzahlen im Bereich des oberen Drittels ($> 15,99$) erreichen (Siegrist 2004). Am häufigsten weisen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen OC-Wert von 17 auf, woraus ersichtlich ist, dass die individuelle Verausgabungsneigung der überwiegenden Mehrheit nicht im Verhältnis zu den Arbeitsanforderungen steht. Die 29-Item-Version des Overcommitment-Fragebogens wird mittels einer Reliabilitätsanalyse überprüft und liefert ein Cronbach's Alpha von $\alpha = 0,71$, was als akzeptabel anzusehen ist.

Folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Antworten zu den jeweiligen Items:

| Item | Stimme voll und ganz zu (4) | Stimme eher zu (3) | Stimme eher nicht zu (2) | Stimme gar nicht zu (1) |
|---|-----------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 Kritik nehme ich mir meistens sehr zu Herzen. | 75,44 % | 22,81 % | 1,75 % | 0,00 % |
| 2 Ich bin leicht beim Ehrgeiz zu packen. | 40,35 % | 43,86 % | 14,04 % | 1,75 % |
| 3 Schon die kleinste Störung empfinde ich als sehr lästig. | 19,30 % | 52,63 % | 26,32 % | 1,75 % |
| 4 Wenn eine Aufgabe gut gemacht werden soll, kümmere ich mich am besten selbst darum. | 35,09 % | 45,61 % | 17,54 % | 1,75 % |
| 5 Es macht mir Spaß, gewissen Personen Fehler nachweisen zu können. | 3,51 % | 8,77 % | 38,60 % | 49,12 % |
| 6 Ich mache mir einen Sport daraus, immer etwas besser oder schneller zu sein als andere. | 5,26 % | 15,79 % | 33,33 % | 45,61 % |
| 7 Wenn mich jemand daran hindert, meine Pflicht zu erfüllen, kann ich mich sehr aufregen. | 28,07 % | 43,37 % | 14,04 % | 10,53 % |
| 8 Oft rege ich mich mehr über andere auf, als es angebracht wäre. | 17,54 % | 33,33 % | 38,60 % | 10,53 % |
| 9 Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck. | 24,56 % | 57,89 % | 17,54 % | 0,00 % |
| 10 Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke. | 42,11 % | 38,60 % | 17,54 % | 1,75 % |
| 11 Ich bin verärgert, wenn es mir misslingt, meine Aufgaben hundertprozentig zu lösen. | 35,09 % | 52,63 % | 10,53 % | 1,75 % |
| 12 An meine Arbeitsaufgaben lasse ich keinen ran. | 7,02 % | 31,58 % | 47,37 % | 14,04 % |
| 13 Besonders enttäuscht bin ich, wenn meine Leistungen nicht so richtig anerkannt werden. | 42,11 % | 45,61 % | 12,28 % | 0,00 % |
| 14 Wenn andere nicht schnell kapieren, kann ich aus der Haut fahren. | 12,28 % | 28,07 % | 38,60 % | 21,05 % |
| 15 Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht. | 40,35 % | 45,61 % | 12,28 % | 1,75 % |
| 16 Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf. | 15,79 % | 43,86 % | 35,09 % | 5,26 % |
| 17 Ich habe nur dann Erfolgsgefühle, wenn meine Leistungen meine Erwartungen übertreffen. | 19,30 % | 33,33 % | 36,84 % | 10,53 % |
| 18 Bei schwierigen Aufgaben sagen die anderen: „Du kriegst das hin!“ | 42,11 % | 38,60 % | 15,79 % | 3,51 % |
| 19 Ich setze meine ganze Energie ein, um die Dinge immer im Griff zu haben. | 43,86 % | 40,35 % | 15,79 % | 0,00 % |

| | | | | | |
|----|---|---------|---------|---------|---------|
| 20 | Zuerst kommt bei mir die Familie/das Privatleben, dann die Arbeit. | 12,28 % | 40,35 % | 33,33 % | 14,04 % |
| 21 | Wer bei der Zusammenarbeit meine Fähigkeiten anzweifelt, bringt mich zur Weißglut. | 21,05 % | 42,11 % | 33,33 % | 3,51 % |
| 22 | Es stört mich nicht weiter, wenn ich in meinen Arbeitsgewohnheiten unterbrochen werde. | 26,32 % | 54,39 % | 17,54 % | 1,75 % |
| 23 | Immer wieder nehme ich mir mehr vor, als ich in die Tat umsetzen kann. | 29,82 % | 47,37 % | 21,05 % | 1,75 % |
| 24 | Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum. | 33,33 % | 45,61 % | 19,30 % | 1,75 % |
| 25 | Auch das kleinste Lob spornt mich ungeheuer an. | 35,09 % | 54,39 % | 7,02 % | 3,51 % |
| 26 | Ich finde es nicht ärgerlich, wenn mich andere übertreffen. | 3,51 % | 45,61 % | 40,35 % | 10,53 % |
| 27 | Ich lasse mich eigentlich ganz gern mal von der Arbeit abhalten. | 14,04 % | 47,37 % | 35,09 % | 3,51 % |
| 28 | In Gedanken bin ich immer schon bei der nächsten Aufgabe. | 17,54 % | 49,12 % | 28,07 % | 5,26 % |
| 29 | Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen. | 8,77 % | 35,09 % | 33,33 % | 22,81 % |

Tabelle 16: Subjektive Einschätzung individueller Verausgabungsneigung, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung nach Siegrist 2012; Urban 2013).

84,21 % der Befragten und somit die überwiegende Mehrheit der Stichprobe weist einen OC-Wert zwischen 16 und 22 auf. Ab einem Wert von $> 15,99$ kann von einer übersteigerten Verausgabungsneigung ausgegangen werden und einem daraus resultierenden erhöhten Risiko für eine berufliche Gratifikationskrise. Der geringste Wert innerhalb der Stichprobe liegt bei 12 Punkten. Vier Teilnehmerinnen beziehungsweise Teilnehmer weisen einen Höchstwert von 22 auf.

Siegrist (1996) geht von einer Korrelation zwischen der Verausgabungsneigung und dem Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) aus. Das heißt: Je höher die Verausgabungsneigung beziehungsweise Leistungsmotivation, desto unausgeglichener ist das Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis (Schult 2012, S.28). Folgendes Diagramm liefert einen Hinweis darauf, dass die Aussage von Siegrist (1996) bestätigt werden kann. Ein hoher ERI-Wert geht mit einem hohen OC-Wert einher und umgekehrt, was einen Zusammenhang zwischen beiden Skalen vermuten lässt. Die statistische Überprüfung einer tatsächlich vorhandenen Korrelation würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und wird daher nicht explizit durchgeführt. Eine derartige Untersuchung bietet jedoch für künftige Analysen geeignetes Potenzial.

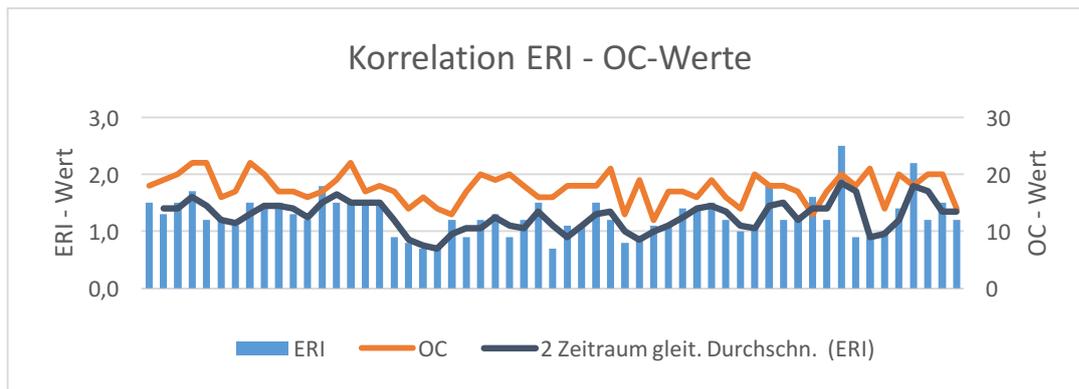


Abbildung 11: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung, N = 57 (Quelle: eigene Darstellung).

Vergleicht man die beiden Streudiagramme von Angestellten und Selbstständigen, so lassen sich Zusammenhänge zwischen den (individuellen) ERI- und OC-Werten innerhalb beider Gruppen feststellen:

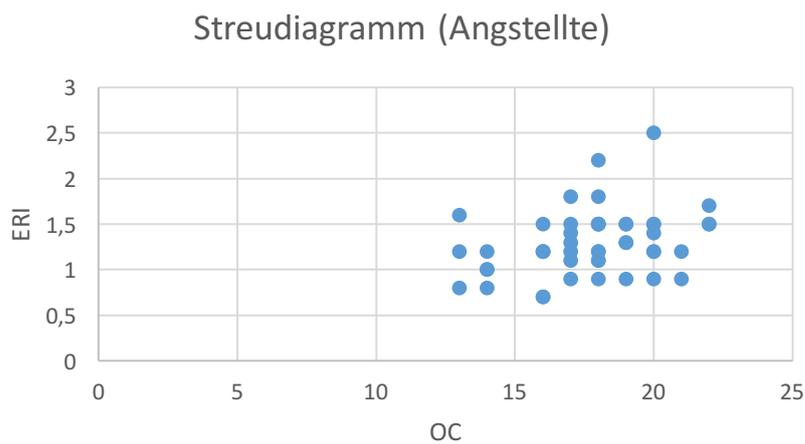


Abbildung 12: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung bei Angestellten, N = 47 (Quelle: eigene Darstellung).

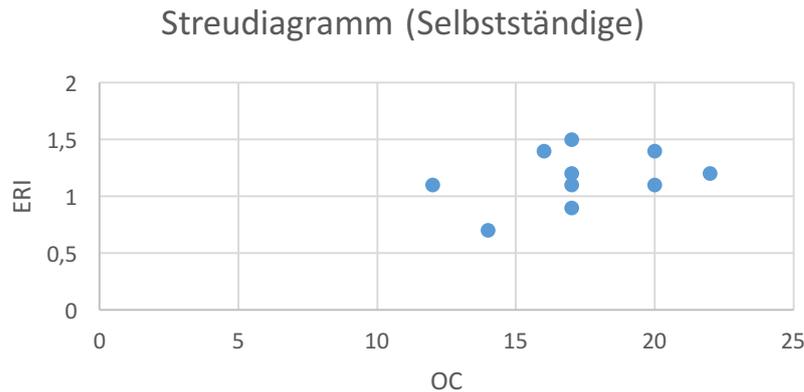


Abbildung 13: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung bei Selbstständigen, N = 10 (Quelle: eigene Darstellung).

Anhand beider Diagramme lässt sich ein (positiver) linearer Zusammenhang erkennen, was bedeutet, dass ein hoher ERI-Wert auf der y-Achse mit einem hohen OC-Wert auf der x-Achse einhergeht. Um eine Aussage über die Stärke des Zusammenhangs zwischen den beiden Variablen machen zu können, liefert der Pearson-Korrelationskoeffizient für die Gruppe der Angestellten ein Ergebnis von $r = 0,31$. Für die Gruppe der Selbstständigen ergibt sich eine Korrelation von $r = 0,34$. Für hochsensible Erwerbstätige beider Gruppen kann geschlussfolgert werden, dass ein mittelstarker Zusammenhang zwischen dem Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) und der Verausgabungsneigung (OC-Wert) besteht und somit der Arbeitsstresslevel durch die individuelle Leistungsmotivation beeinflusst wird.

4.7 Interpretation der Ergebnisse

Hochsensible Erwerbstätige beschreiben die betriebliche Anerkennungskultur innerhalb ihrer jeweiligen Unternehmen als unzureichend ausgeprägt. Dies trifft insbesondere auf hochsensible Beschäftigte in einem Angestelltenverhältnis zu, unabhängig der Beschäftigungsbranche. Eine deutliche Veränderung der äußeren Realität wird trotz des bestehenden Fachkräftemangels und demografischen Wandels nicht wahrgenommen. Ein betriebliches Umdenken hat zwar durchaus stattgefunden, jedoch noch längst nicht in der Form, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden denselben Stellenwert in der Berufswelt einnimmt wie ökonomische Ziele der Unternehmen. Ursache dieser Differenz sind tief verankerte Denk- und Deutungsmuster innerhalb der Unternehmenskultur. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird allzu oft über Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsinhalte definiert. Trotz des hohen beruflichen Leistungspotenzials bleibt die angemessene Anerkennung in Form von Wertschätzung seitens der Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen oftmals aus. Entgegengebrachte Wertschätzung kann neben Gesundheitsförderungsprogrammen oder Weiterbildungsmöglichkeiten als Investition in Humankapital angesehen werden. Wirtschaftliche Aspekte als primäre Unternehmensziele haben einen scheinbar tendenziell höheren Status inne, was sich dadurch

bemerkbar macht, dass die Leistungsmotivation der Mitarbeitenden weniger wertgeschätzt wird. Dadurch bildet sich bei Beschäftigten möglicherweise unterbewusst das Gefühl, eine größere Verantwortung innerhalb der beruflichen Tätigkeit übernehmen zu müssen. Das wiederum ist wohl auch auf den Wunsch zurückzuführen, aufgrund der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechend wahrgenommen zu werden. Insbesondere leistungsstarken und gewissenhaften Personen bleibt die Anerkennung ihrer tatsächlichen Leistung häufig verwehrt, da ihre erhöhte Verausgabungsneigung auf Dauer zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Hier wird fälschlicherweise eine geringere Belastbarkeit der jeweiligen Beschäftigten suggeriert, was die Entstehung einer beruflichen Gratifikationskrise weiter verstärken kann.

Die Ergebnisse bestätigen den Anschein einer Veränderung hinsichtlich der unternehmerischen Denkweise in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung. Angemessene Anerkennung für berufliche Leistungen ist dennoch in der heutigen schnelllebigen und global ausgerichteten Arbeitswelt eher die Ausnahme als die Regel. Um diesen Zustand zu ändern, muss in erster Linie innerhalb des Managements angesetzt werden, indem Ansatzpunkte zum Führungsverhalten entwickelt werden. Dies hat bereits seinen Anfang gefunden, da Personalverantwortliche vermehrt einen transformationalen Führungsstil verinnerlicht haben. Etablieren lässt sich dieses Verhalten aber vermutlich erst in nachfolgenden Generationen, ebenso wie der Zustand einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Entgegengebrachte Anerkennung in Form von Gehaltszahlungen impliziert weiterhin die traditionelle Vorstellung von Wertschätzung im Beruf. Individuelle Wertschätzung zielt jedoch auf den Einbezug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse ab, die Möglichkeit der Beschäftigten, persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen und angemessene Unterstützung seitens der Vorgesetzten zu erhalten. Unternehmen müssen sich verstärkt darauf einstellen, dass genau das vonseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünscht ist.

4.8 Zusammenfassung

Die in der vorliegenden Studie aufgestellten Hypothesen müssen nicht abgelehnt werden. Hochsensible Erwerbstätige konnten als risikobehaftete Personengruppe für die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen identifiziert werden. Des Weiteren ergab die Untersuchung, in welchen Beschäftigungsbranchen ein besonders unausgeglichenes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis besteht. Neben Erklärungsansätzen und Modellen zur Entstehung von Arbeitsstress liefert die subjektive Einschätzung Befragter innerhalb einer Stichprobe die höchste Repräsentativität, wenn es um Einflussfaktoren zur Entstehung von Arbeitsstress geht.

Hypothese 1 besagt, dass das Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität einen signifikanten Einfluss auf den Arbeitsstresslevel ausübt. Innerhalb der Stichprobe lässt sich in allen Branchen, in denen hochsensible Erwerbstätige beschäftigt sind, ein hoher Arbeitsstresslevel feststellen. Zusammenfassend kann im Hinblick auf die extrinsische Komponente geschlossen werden, dass hochsensible Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen seltener belastenden Arbeitsanforderungen ausgesetzt und somit in geringerem Maße von gesundheitsschädigendem Arbeitsstress betroffen sind. Hohe Werte ($ERI > 1,0$) kennzeichnen ein kritisches Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis und demnach eine kognitive Dissonanz aufgrund dauerhaften Stresserlebens. Dies ist vor allem bei Erwerbstätigen im handwerklich-technischen Bereich und im Verkauf erkennbar. Hieraus ist ersichtlich, dass die Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit und deren Intensität einen maßgeblichen Einfluss auf das subjektive Belastungsempfinden und somit den Arbeitsstresslevel hochsensibler Erwerbstätiger hat. Hypothese 1 kann somit bestätigt werden.

Des Weiteren wurde die Hypothese aufgestellt, dass hochsensible Erwerbstätige aufgrund ihres subjektiv stärker wahrgenommenen Stresserlebens ein höheres Ungleichgewicht zwischen erbrachter beruflicher Leistung und erhaltener/erwarteter Belohnung aufweisen als nicht-hochsensible Erwerbstätige. 82,46 % der Befragten, also die überwiegende Mehrheit der Stichprobe, weist einen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) zwischen 1,1 und 1,7 auf. Ab einem Wert von 1,0 kann von einem unausgeglichene Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis ausgegangen werden und deshalb von einem erhöhten Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden. Hypothese 2 kann demnach ebenfalls bestätigt werden.

Hypothese 3 besagt, dass hochsensible Beschäftigte eine höhere Verausgabungsneigung (Leistungsmotivation) aufweisen als nicht-hochsensible Beschäftigte. 84,21 % der Befragten und somit die überwiegende Mehrheit der Stichprobe weist einen OC-Wert zwischen 16 und 22 auf. Ab einem Wert von $> 15,99$ kann von einer übersteigerten Verausgabungsneigung ausgegangen werden und einem daraus resultierenden erhöhten Risiko für eine berufliche Gratifikationskrise. Somit lässt sich auch Hypothese 3 bestätigen.

5. DISKUSSION

5.1 Reflexion und Interpretation der Hauptergebnisse

In der vorliegenden Studie wurde untersucht, ob und inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität und dem Risiko für die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen besteht. Die Analyse ergab eine klare Korrelation zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal und dem Arbeitsstresslevel. Das Entstehungsrisiko einer beruflichen Gratifikationskrise betrifft hochsensible Erwerbstätige unabhängig von der beruflichen Branche. Das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weist innerhalb der Stichprobe keinen Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Arbeitsstresslevel auf. Sowohl niedrig- als auch hochqualifizierte hochsensible Beschäftigte sind von psychischen Beschwerden betroffen und weisen ein unausgeglichenes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis auf. Siegrist (1996) geht in seinem theoretischen Modell der beruflichen Gratifikationskrise von einem signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Verausgabungsneigung aus. Einen signifikant positiven Einfluss der individuellen Verausgabungsneigung auf das Ungleichgewicht von beruflicher Anforderung und erhaltener Belohnung konnte anhand der Daten bestätigt werden. Weiter zeigt sich, dass soziodemografische Merkmale wie Alter und Geschlecht nur einen marginalen Einfluss auf den Arbeitsstresslevel ausüben. Hinsichtlich der beruflichen Position lassen sich signifikante Unterschiede erkennen. Hochsensible Erwerbstätige weisen in den Sektoren Forschung/Entwicklung, Handwerk/Technik und Vertrieb einen deutlich erhöhten Arbeitsstresslevel auf und somit ein hohes Risiko, eine berufliche Gratifikationskrise zu erleiden. Hochsensible Erwerbstätige innerhalb der beiden letztgenannten Sektoren erfahren im Vergleich zu hochsensiblen Beschäftigten anderer Branchen bei gleich hohem Arbeitsinsatz bisweilen die geringste Belohnung für ihre verrichtete Tätigkeit. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen vergleichbarer Studien (Dragano et al. 2011).

Hochsensible Beschäftigte, die eine Tätigkeit im kaufmännischen, künstlerischen oder sozialen Bereich ausüben, sind signifikant weniger von Arbeitsstress betroffen. Dennoch besteht auch innerhalb dieser Branchen ein erhöhtes Risiko zur Entstehung einer beruflichen Gratifikationskrise. Die Ergebnisse machen deutlich, dass der Ursprung subjektiv empfundenen Arbeitsstresses weniger auf strukturelle betriebliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist, sondern vielmehr im subjektiven Erleben des Arbeitsalltags liegt. Des Weiteren stellte sich innerhalb der Analyse heraus, dass die Belastungserfahrungen hochsensibler Erwerbstätiger aus Tätigkeiten resultieren, die als unterfordernd (nicht überfordernd) wahrgenommen werden, was ebenfalls stressauslösend sein kann. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass eine Vielzahl der Befragten innerhalb der Stichprobe eine nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung ausübt, was sich mit den Ausführungen in Kapitel 2.4 deckt.

Die erfassten Belohnungssysteme aus dem „Modell der beruflichen Gratifikationskrise“ von Siegrist (1996) dienen innerhalb der Stichprobe als Prädiktoren für das empfundene Arbeitsstresslevel hochsensibler Erwerbstätiger. Die intrinsische Komponente, also die Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgaben und die entgegengebrachte Wertschätzung und Unterstützung innerhalb des Arbeitsumfelds, stellte sich als stärkster Einflussfaktor auf die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen heraus. Im Falle einer subjektiv negativen Wahrnehmung der genannten Faktoren kommt es auf Dauer zu chronischem Distresserleben. Dies deckt sich mit den theoretischen Ausführungen aus Kapitel 2.2.1 und 2.3.1, wenn davon ausgegangen wird, dass ein respektvolles Arbeitsklima und positives Feedback seitens der Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen maßgeblich zu erlebter Arbeitszufriedenheit beiträgt. Dies trifft auf hochsensible Erwerbstätige in besonderem Maße zu, da diese häufig Schwierigkeiten haben, in einem konfliktbelasteten Arbeitsklima ihre Kompetenz und Leistung zu zeigen. Nicht-hochsensible Beschäftigte tendieren in derartigen Situationen vermehrt zu Wettbewerbs- und Konkurrenzverhalten, was dem starken Moralempfinden und Gerechtigkeitsinn hochsensibler Erwerbstätiger massiv widerspricht. Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle auf weitere Studien zum Thema Arbeitszufriedenheit verwiesen, beispielsweise Jungkunz (2008), Mayer (2004) und Ebner (2003), die ebenfalls die positive Wirkung erlebter Wertschätzung bestätigen.

Einen weniger hohen, dennoch nicht unwichtigen Stellenwert erhält die monetäre Vergütung innerhalb der Stichprobe, die sich einerseits in der entgegengebrachten Wertschätzung durch das Unternehmen widerspiegelt, andererseits für hochsensible Beschäftigte jedoch keine adäquate Form der Anerkennung darstellt. Auch der Befund, dass hochsensible Beschäftigte eher zu einer passiv-defensiven Problemlösestrategie neigen, deckt sich mit früheren Untersuchungen und liefert einen Erklärungsbeitrag, warum Hochsensible häufiger und länger in belastenden Arbeitsverhältnissen verbleiben (vgl. hierzu Skarics 2015). Die offensive Suche nach betrieblicher Unterstützung bleibt trotz erkannter Unstimmigkeiten oftmals aus. Angemerkt werden soll in diesem Zusammenhang, dass eine defensiv-passive Bewältigungsstrategie betrieblicher Konflikte nicht ausschließlich in der hochsensiblen Persönlichkeit zu suchen ist, sondern gleichzeitig davon abhängt, ob beziehungsweise inwieweit ein proaktiver Umgang mit Problemen am Arbeitsplatz gepflegt und seitens der Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen auch kommuniziert wird. Aspekte der extrinsischen Komponente, wie hohe Verantwortung und Zeitdruck, wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ebenfalls als wesentlich für die Entstehung von Arbeitsstress aufgeführt. Dennoch scheint deren Einfluss auf den Arbeitsstresslevel im Vergleich zur Bedeutsamkeit der Tätigkeit, einem wertschätzenden Arbeitsumfeld und einem respektvollen Miteinander geringer zu sein. Ein hohes Stundenaufkommen und Zeitdruck lässt sich vor allem bei freiberuflich Tätigen oder Selbstständigen beobachten. Hier geht das Arbeitspensum nicht selten weit über eine 40-Stunden-Woche hinaus. Hochsensible Selbstständige haben, bezogen auf die Stichprobe, mehr Freude

an ihrer Tätigkeit als Angestellte, was sich nicht zuletzt damit erklären lässt, dass Selbstständige über mehr Flexibilität bezüglich ihrer Zeit- und Arbeitseinteilung verfügen. Trotz aller Risiken, die mit flexibler Arbeitszeitregelung einhergehen, bietet diese Form der Arbeitsgestaltung vielfältige Chancen und Möglichkeiten einer individuellen Arbeits- und Lebensweise, die den spezifischen Bedürfnissen Hochsensibler gerecht werden. Hochsensiblen Erwerbstätigen fällt es häufig schwer, sich in bestehende betriebliche Strukturen und Rahmenbedingungen des heutigen Arbeitsmarktes einzufügen, weswegen berufliche Flexibilität mit all ihren Vor- und Nachteilen hochgeschätzt wird und somit die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen. Eine Selbstständigkeit resultiert nicht zuletzt aus der subjektiv empfundenen Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit, was für Hochsensible einen entscheidenden Stellenwert bei der Ausübung einer Beschäftigung hat. Aus früheren Untersuchungen geht hervor, dass sich insbesondere Personen selbstständig machen, die bereits als Angestellte überdurchschnittlich motiviert waren (Lutz & Schuch 2016, S.48).

Nicht zu vernachlässigen ist jedoch das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Selbstständigkeit, was im negativen Fall noch weit stärker belastend und stressauslösend sein kann als innerhalb eines Angestelltenverhältnisses. Dies beispielsweise durch die ohnehin schon belastende Situation einer nicht erfolgreichen Selbstständigkeit, gepaart mit Existenzängsten, möglicherweise bis hin zur Insolvenz, dabei der Verlust an Wertschätzung, so fühlen sich Hochsensible häufig aufgrund der im Theorieteil dargestellten Wesenszüge noch stärker belastet. Aufgrund dessen kann keine pauschalisierte Aussage darüber getroffen werden, welche Beschäftigungsform für hochsensible Erwerbstätige am ehesten geeignet ist. Es zeigt sich innerhalb der Stichprobe jedoch eine Tendenz zur Selbstständigkeit oder zu freiberuflichen Tätigkeiten, in denen zudem die hohe Kreativität, über die Hochsensible oftmals verfügen, besser genutzt werden kann. Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse liefern wichtige Anhaltspunkte bezüglich des Zusammenhangs zwischen Hochsensibilität als Persönlichkeitskonstrukt und der Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen. Das theoretische Modell nach Siegrist (1996) konnte somit bestätigt werden und zeigt zudem, dass es für die Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen geeignet ist. Das spezifische Ziel der Arbeit konnte erfüllt werden; jedoch besteht die Notwendigkeit weiterer Untersuchungen, um das Thema Hochsensibilität zu verbreiten und neue Forschungsergebnisse zu erzielen. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen Betroffenen als Informationsgrundlage und insbesondere Personalverantwortlichen als wichtiger Ansatzpunkt zur Ausgestaltung betrieblicher Interventionen zum Thema Stressprävention am Arbeitsplatz.

Dennoch gelten die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausschließlich für die Stichprobe und dürfen nicht pauschal auf die Grundgesamtheit übertragen werden. Vielmehr ist von einer Wechselwirkung auszugehen:

Hochsensible Erwerbstätige, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang stehen, sind spürbar zufriedener, wodurch ein hoher Arbeitsstresslevel teilweise kompensiert werden kann. Erlebte Arbeitszufriedenheit steigert die Motivation und Leistung, sodass Erwerbstätigen mittelfristig anspruchsvollere Aufgaben übertragen werden, was wiederum mit mehr Respekt und Unterstützung seitens der Kolleginnen beziehungsweise Kollegen und Vorgesetzten einhergeht. Dadurch wird die erlebte Arbeitszufriedenheit höchstwahrscheinlich noch gesteigert. Somit kann Arbeitszufriedenheit als Ursache positiven Erlebens der beruflichen Tätigkeit und Anerkennung im beruflichen Kontext angesehen werden, wodurch gleichzeitig der Stresslevel minimiert wird. Im negativen Fall ist gleichermaßen eine Abwärtsspirale erkennbar: Hochsensible Beschäftigte, die tendenziell unzufrieden mit ihrer Tätigkeit sind, sind weniger leistungsmotiviert und bekommen demnach entsprechend weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten übertragen. Dies führt dazu, dass die individuelle Arbeitszufriedenheit zwangsläufig abnimmt und auch der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten weniger herzlich ausfällt. Somit wird auch die Unterstützungsleistung innerhalb des sozialen Miteinanders im Unternehmen geringer wahrgenommen, was die Unzufriedenheit weiter verstärkt. Eine generalisierte Betrachtung im Sinne eines Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs zwischen Hochsensibilität und der Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen darf dennoch nicht erfolgen. Nichtsdestotrotz liefert die vorliegende Untersuchung eine hinreichende Ausgangsbasis für weitere Analysen, die im Ausblick noch detaillierter dargestellt werden.

5.2 Methodik

Im Hinblick auf die spezifische Zielsetzung dieser Untersuchung hat sich die quantitative Herangehensweise als effizient erwiesen. Welches Vorgehen – ob quantitativ oder qualitativ – generell sinnvoll ist, wird nicht zuletzt durch die Fragestellung und den zu untersuchenden Gegenstandsbereich bestimmt (Henwood & Pidgeon 2001). Der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) bezeichnet ein standardisiertes, in der Praxis vielfach bewährtes Messinstrument und erfüllt demnach die drei Hauptgütekriterien „Objektivität, Reliabilität und Validität“ (Sedlmeier & Renkewitz 2008, S.70) für (psychologische) Testverfahren und Messinstrumente. Die genannten Gütekriterien können als aufeinander aufbauend betrachtet werden: Falls ein Messinstrument nicht objektiv ist, kann auch keine Reliabilität erreicht werden, und Letztere gilt wiederum als Voraussetzung für Validität. Kann von einem validen Instrument ausgegangen werden, ist dieses gleichzeitig auch objektiv und reliabel (ebd., S.70). Da der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen die genannten Kriterien erfüllt, können die Ergebnisse als zuverlässig und gültig angesehen werden.

Die Datenerhebung mittels Online-Fragebogen hat sich im Vergleich zur Papier-Bleistift-Version des Fragebogens als zeit- und kostenreduzierend, das heißt als ökonomisch erwiesen. Die Software SoSci Survey Version 2.6.00-i hat sich für die geringe Fallzahl der Stichprobe als

geeignet herausgestellt. Der Online-Fragebogen scheint aufgrund der größeren Flexibilität bezüglich Zeit und Raum beziehungsweise wegen des geringeren Aufwands ein geeigneteres Messinstrument zu sein als der Papier-Fragebogen. Bei Letzterem war lediglich eine Rücklaufquote von 4 % zu verzeichnen. Bezüglich der Frageitems des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens hätte sich eine Teilnehmerin bei der Frage nach der Erwerbstätigkeit die Antwortoption „krankheitsbedingt arbeitsunfähig“ gewünscht. Da diese Option nicht gegeben war, konnte auf die folgenden Items keine konkrete Antwort gegeben werden. Seitens einer anderen Teilnehmerin wurde angemerkt, dass die Items aus dem Fragebogen keinen Bezug zu Hochsensibilität aufweisen. Einige Probandinnen und Probanden hätten sich zudem eine weitere Antwortkategorie innerhalb der Ratingskala, wie beispielsweise „teils/teils“ oder „keine Angabe“ gewünscht. Diese Überlegung wurde bei der Erstellung des Fragebogens einbezogen, was jedoch eine Abweichung vom standardisierten Originalfragebogen nach Siegrist (1996) bedeutet hätte, weshalb bewusst darauf verzichtet wurde. Eine abgewandelte oder angepasste Version des Fragebogens erfüllt zudem das Gütekriterium der Validität nur unzureichend und lässt somit keine gültigen Ergebnisse zu. Des Weiteren erlaubt eine neutrale Angabe wie „teils/teils“ keine eindeutige Aussage zum Grad der Belastung, was die anschließende Interpretation erheblich erschwert. Inhaltliche Verständnisschwierigkeiten der Items wurden von keiner beziehungsweise keinem der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geäußert. Ebenso wenig traten technische Schwierigkeiten beim Öffnen des implementierten Links oder während der Online-Umfrage auf. Positiv hervorgehoben wurde von einigen Probandinnen und Probanden die Betrachtung des Persönlichkeitsmerkmals speziell im beruflichen Kontext, woraus sich eine insgesamt positive Resonanz der Befragten auf die vorliegende Untersuchung ergab. Auffallend war, dass im Kommentarfeld fast ausschließlich über negative Erfahrungen mit Hochsensibilität berichtet wurde. Dies erweckt den Eindruck, dass an dieser Stelle noch viel Forschungsbedarf besteht und das Thema weitläufig bekannt gemacht werden sollte, um die vorwiegend selbst erlebte Stigmatisierung betroffener Personen im Beruf, aber auch im Privaten zu überwinden.

5.3 Limitationen

Zu Beginn der vorliegenden Studie wurde der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) in Zusammenarbeit mit der Praxis „hochsensibel leben“ in Ulm/Neu-Ulm an geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgegeben. Des Weiteren wurde der entsprechende Link zur Teilnahme an der Online-Befragung im jeweiligen Zeitraum auf der Internetseite der Praxis implementiert. „Hochsensibel leben“ bezeichnet eine Anlaufstelle für hochsensible Menschen und bietet gezielt Beratungen für betroffene Kinder, Jugendliche und Erwachsene an. Aus diesem Grund wird davon ausgegangen, dass es sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie tatsächlich um hochsensible Personen handelt. Diese Annahme stellt allerdings gleichzeitig den größten Ansatzpunkt für Kritik an der Arbeit dar, da

das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität bei den Probandinnen und Probanden ausschließlich auf Selbsteinschätzung beruht. Aufgrund der geringen Fallzahl der Befragten dürfen die Ergebnisse weder generalisiert betrachtet noch auf die Grundgesamtheit übertragen werden, sondern sind ausschließlich für die Stichprobe gültig. Eine größere Beteiligung an der Befragung seitens hochsensibler Erwerbstätiger wäre wünschenswert gewesen. Sollte es doch im Interesse aller hochsensiblen Menschen liegen, dass diesem Thema mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Des Weiteren sind am Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist (1996) insbesondere seine Einfachheit und sein statischer Charakter kritisch anzumerken, weswegen ein entsprechendes Abbild der komplexen Wirklichkeit nicht realitätsgetreu dargestellt werden kann und das Modell zudem „nicht universell auf alle Berufsgruppen gleichermaßen anwendbar“ (Bakker & Demerouti 2007) ist. Das Modell wurde bisweilen jedoch vielfach in der wissenschaftlichen Praxis eingesetzt und bestätigt, was sich möglicherweise damit erklären lässt, dass gerade aufgrund der Einfachheit des Modells ein Vergleich zwischen Erwerbstätigen unterschiedlicher Berufssparten und Branchen möglich ist.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit kann zudem keine eindeutige Aussage darüber gemacht werden, aus welchen Komponenten sich Arbeitsstress tatsächlich zusammensetzt. Zum besseren Verständnis der Zusammensetzung wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt, um gleichzeitig einen möglichen Zusammenhang mit dem Persönlichkeitskonstrukt Hochsensibilität aufzudecken. Die Faktorenanalyse liefert als Ergebnis fünf Faktoren, die insgesamt 69,84 der Varianz aufklären. Demnach setzt sich Arbeitsstress aus den Faktoren „Anerkennung“, „Verausgabung“, „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ zusammen. Ein Faktor innerhalb der Fünf-Faktoren-Lösung konnte nicht eindeutig zugeordnet werden, was eine exakte Interpretation mitunter schwierig macht. Daher wurde im Anschluss auf die zweifaktorielle Lösung zurückgegriffen, wohingegen sich Arbeitsstress aus den beiden Faktoren „Anerkennung“ und „Verausgabung“ zusammensetzt. Diese Faktoren erklären 44,55 % der Gesamtvarianz. Kritisch anzumerken ist, dass anhand der zweifaktoriellen Lösung keine differenzierte Betrachtung von Arbeitsstress möglich ist, sondern ausschließlich eine übergeordnete, zusammenfassende Aussage über die Zusammensetzung der Komponenten gemacht werden kann. Dennoch erwies sich die Faktorenanalyse für das Erreichen des spezifischen Ziels innerhalb dieser Arbeit als sinnvoll. Der durchgeführte t-Test auf Mittelwertunterschiede in der Wochenarbeitszeit und dem Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (ERI-Wert) zwischen hochsensiblen Angestellten und Selbstständigen erwies sich aufgrund der Intervallskalenqualität des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist (1996) ebenfalls als geeignete Auswertungsmethode.

5.4 Implikationen für das Management

Hochsensibilität soll von Fach- und Führungskräften ernst genommen werden. Die Verbreitung des Wissens über die Existenz dieses Persönlichkeitsmerkmals und dessen positive Wirkung ist unter anderem das Ziel dieser Arbeit und soll anhand der im Folgenden beschriebenen Strategie erreicht werden.

(Nachfolgende Ausführungen orientieren sich an Hoffmann et al. 2013, S.26–31.)

In der folgenden Ausführung handelt es sich um eine überbetriebliche „Verbreitungsstrategie“⁹ von BGM im Kanton Zürich in über 3.000 Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitenden“ (Hoffmann et al. 2013, S.27), die sich aus Sicht der Autorin als geeignete Maßnahme erweist und somit als Grundlage für das im Folgenden beschriebene Präventionsprogramm für hochsensible Erwerbstätige verwendet wird.

Angesichts der Unternehmenspraxis zeigt sich eine bisweilen noch eher unzureichende Verbreitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, sodass zunächst ein geeigneter Zugang zum unternehmerischen Setting und der überbetrieblichen Verbreitung von Maßnahmen stattfinden muss (Bauer & Jenny 2010). Der folgende Beitrag soll vor allem Personalverantwortliche und BGM-Beauftragte ansprechen, gesundheitsrelevantes Wissen im Unternehmen zu verbreiten und/oder entsprechende gesundheitsförderliche Maßnahmen in bereits gewachsene unternehmerische Strukturen einzubinden. Dieser Prozess wird in der wissenschaftlichen Literatur als „Dissemination“ (Lomas 1993) beschrieben. Dabei müssen die zu implementierenden Maßnahmen und der spezifische Kontext gezielt aufeinander abgestimmt werden (Gagnon 2009). Im Folgenden wird der Ablauf einer aktiven Verbreitung von Innovationen zum betrieblichen Stressmanagement am Beispiel hochsensibler Erwerbstätiger beschrieben:

1. Targeting: Zunächst werden im Unternehmen zielgruppenrelevante Personen mittels schriftlicher Befragung identifiziert. In diesem speziellen Fall handelt es sich um hochsensible Beschäftigte. Ein Fragebogen wird an alle Mitarbeitenden, einschließlich Personalverantwortliche, versendet. Die E-Mail lädt im Anschreiben dazu ein, an der Befragung teilzunehmen und sich anhand der im Betrieb ausgelegten Broschüre und/oder der geplanten Informationsveranstaltung zum Thema Hochsensibilität zu informieren. Dadurch soll bei Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden ein generelles Interesse am Betrieblichen Gesundheitsmanagement geweckt werden. Das Konstrukt Hochsensibilität wird mittels Fragebogen anhand einer 7-stufigen Ratingskala bestehend aus 27 Items gemessen, wobei Ergebnisse zwischen 27 und 189 Punkten zu erreichen sind (Blumentritt 2012, S.83). Eine Punktezahl im oberen Drittel signalisiert eine höhere Sensibilität, wodurch eine Identifikation entsprechender Mitarbeiter möglich ist (Liss

⁹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich die dargestellte Verbreitungsstrategie vorwiegend auf Erwerbstätige in einem Stellenverhältnis innerhalb eines Unternehmens bezieht und für Selbstständige bzw. freiberuflich Tätige nur bedingt nutzbar ist.

et al. 2005, S.1431). Die von Aron & Aron (1997) entwickelte „Highly Sensitive Person Scale“ (Aron & Aron 1997, S.364) wurde nicht für den psychodiagnostischen Einsatz entworfen. Der Fragebogen beinhaltet Fragen zur Beeinflussbarkeit von Personen, zur Wahrnehmung von Sinnesreizen und Feinheiten in der Umgebung, zu Koffein, Schmerz, Zeitdruck sowie Empathiefähigkeit (Jagiellowicz et al. 2010, S.1). Die „Highly Sensitive Person Scale“ (Aron & Aron 1997, S.364) stellt ein reliables und valides Messinstrument dar und wird durch die Variablen Geschlecht und Alter nur marginal beeinflusst (Aron & Aron 1997, S.360). Als Grundlage der Online-Befragung dient die aus dem Englischen übersetzte und angepasste Version der „Highly Sensitive Person Scale“ (Aron & Aron 1997, S.364). Es muss darauf hingewiesen werden, dass die ins Deutsche übersetzte Version des Fragebogens kein psychologisch valides Messinstrument darstellt, da eine eindeutige und differenzierte Definition der Items nicht vollständig gewährleistet ist und dadurch der ursprüngliche Bedeutungskontext verändert sein kann. Andere deutschsprachige Messinstrumente stehen nach aktuellem Stand der Forschung noch nicht zur Verfügung.

2. Adaptation: Nach Ermittlung der spezifischen Bedarfe hochsensibler Beschäftigter anhand der „Highly Sensitive Person Scale“ (Aron & Aron 1997, S.364) folgt sowohl eine bedarfsgerechte Anpassung der Stresspräventionsmaßnahmen an die Zielgruppe als auch an den spezifischen Anwendungskontext (Kramish et al. 2006).
3. Tailoring: Betriebliches Gesundheitsmanagement erfordert eine gezielte Kommunikation in Richtung der Zielgruppe und die systematische Darstellung des Nutzens der geplanten Innovationen (Bakker & Leiter 2010).
4. Adoption: Letzteres soll schließlich zur Akzeptanz und Übernahme der Maßnahmen führen.

Als Zielunternehmen eignen sich alle Organisationen, die bereits ein Betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert oder grundsätzliches Interesse daran haben. Zu beachten gilt dennoch ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis. Für kleinere Unternehmen ($MZ < 30$) erweist sich die Implementierung eines Stresspräventionsprogramms in das bestehende Betriebliche Gesundheitsmanagement als unrentabel, bezogen auf die pro Betrieb erreichte Anzahl hochsensibler Beschäftigter.

Geht man davon aus, dass 15–20 % der weltweiten und somit auch der deutschen Bevölkerung hochsensibel sind, kann bei ca. jeder fünften Person davon ausgegangen werden. Überdies kommt es nicht selten vor, dass andere Lebensbereiche einer hochsensiblen Person bereits ein solch hohes Maß an Energie abverlangen, dass für eine berufliche Tätigkeit nicht mehr genügend Kraft vorhanden ist (Skarics 2015, S.120). Übertragen auf den Unternehmenskontext besteht demnach in großen oder mittelständischen Betrieben beziehungsweise öffentlichen Einrichtungen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, auf hochsensible Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter zu treffen. Innerhalb der Unternehmen werden Gesundheitsbeauftragte als Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für die Zielgruppe identifiziert, da diese als Promotoren für die Umsetzung der Innovation im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gelten (IUBH 2014, S.86). Die Integration der Innovationen in bestehende Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat sich generell als wirkungsvoller erwiesen und führt zu größerer Akzeptanz im Vergleich zu isolierten Einzelmaßnahmen (Kreis & Bödeker 2003). Ausgehend von der oben beschriebenen Situation werden wirksame Maßnahmen der Stressprävention wie progressive Muskelrelaxation, Meditation, Yoga und Sport zur Reduktion psychophysiologischer Anspannung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angebot in das Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert (Blumentritt 2012, S.21). Körperliche Aktivität als „Behandlungsansatz“ (Schwerdtfeger 2012) wirkt effektiv auf das akute Spannungs- und Angsterleben. Zudem wird regelmäßiger Bewegung auch eine antidepressive Wirkung zugeschrieben (Hautzinger & Wolf 2012).

Für die aktive Verbreitung der Stresspräventionsmaßnahmen werden unterschiedliche Informationskanäle verwendet:

1. Broschüre

Eine innerhalb der Betriebe ausgelegte Broschüre bietet Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und speziell zum Thema Hochsensibilität. Dabei werden die wissenschaftliche Fundierung und der spezifische Nutzen eines integrierten Stresspräventionsprogramms speziell für die Mitarbeitergruppe der Hochsensiblen sowohl aus Sicht von Betrieben als auch von Mitarbeitenden dargelegt. Von Stresspräventionsmaßnahmen profitieren nicht-hochsensible Beschäftigte selbstverständlich ebenso, hochsensible Erwerbstätige aber in besonderem Maße. Die Broschüre beinhaltet zudem mehrere Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme und ein kostenloses Beratungsgespräch mit der beziehungsweise dem BGM-Beauftragten oder Personalverantwortlichen. Der Informationsbroschüre liegen der Fragebogen „Highly Sensitive Person Scale“ von Aron & Aron (1997) und eine Einladung zu einer kostenlosen internen Informationsveranstaltung zum Thema Hochsensibilität bei.

2. Fragebogen

Die „Highly Sensitive Person Scale“ von Aron & Aron (1997) wird zur Datengewinnung eingesetzt und dient gleichzeitig der Ermittlung des Bedarfs an Stresspräventionsmaßnahmen für hochsensible Beschäftigte. Des Weiteren soll der Fragebogen sowohl Mitarbeitende als auch Personalverantwortliche zur Selbstreflexion der individuellen und betrieblichen Bedarfe anregen sowie auf das Thema Hochsensibilität aufmerksam machen (Inauen et al. 2011).

3. Informationsveranstaltung

Die Informationsveranstaltung steht allen Interessierten offen und soll spezifisches Handlungswissen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bezüglich Stressprävention bei hochsensiblen Beschäftigten vermitteln wie auch über themenspezifische Angebote wie beispielsweise progressive Muskelrelaxation, Meditation, Yoga und Sport informieren. Personalverantwortlichen werden innerhalb eines Workshops zur thematischen Vertiefung der Handlungsbedarf des Unternehmens aufgezeigt und Informationen zu Stresspräventionsmaßnahmen und deren Integration vermittelt.

4. Persönliche Beratung

Ein individuelles Beratungsangebot richtet sich sowohl an einzelne interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere hochsensible MA, falls vorhanden) als auch an Personalverantwortliche, um noch spezifischer auf die Ausgangslage und die besonderen Bedürfnisse hochsensibler Beschäftigter, aber auch die der jeweiligen Betriebe einzugehen. Es wird davon ausgegangen, dass im Rahmen einer persönlichen Beratung eine höhere Tiefenwirkung der Informationsvermittlung zu erreichen ist als bei einer breiten Informationsveranstaltung (Hoffmann et al. 2013, S.29). Ziel ist es, verständlich zu machen, welchen negativen Einfluss Stress auf den Menschen ausüben kann und welche gesundheitlichen Auswirkungen damit in Verbindung stehen.

Je nach Betriebsgröße wird aufgrund des Kosten-Nutzen-Faktors auf verschiedene Beratungsstrategien zurückgegriffen. Für Personalverantwortliche und Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter großer (MZ > 250) und mittlerer (MZ 50–249) Unternehmen wird ein persönlicher Beratungstermin vor Ort vereinbart. Kleine (MZ < 50) Betriebe werden hingegen je nach individuellem Handlungsbedarf telefonisch mithilfe eines Leitfadens beraten. Dieser enthält Anmerkungen zu Ablauf und Dauer des Gesprächs sowie generelle Zielvereinbarungen mit dem zu beratenden Unternehmen. Die beratende Person, beispielsweise eine oder ein BGM-Beauftragte(r), kann sowohl zur Vorbereitung der Beratung als auch während der Durchführung am Telefon den Fragebogen von Aron & Aron (1997) als auch die Informationsbroschüre hinzuziehen. Über das Ergebnis der Befragung innerhalb der jeweiligen Unternehmen wird die beratende Person vorab in Kenntnis gesetzt. Am Ende der Beratung werden die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner auf zusätzliches Informationsmaterial zum Thema Hochsensibilität und Betriebliches Gesundheitsmanagement hingewiesen. Die persönliche Beratung vor Ort wird anhand einer PowerPoint-Präsentation durchgeführt und umfasst dieselben Informationen wie die telefonische Beratung (Hoffmann et al. 2013, S.29). Eine derartige Beratung ermöglicht eine direkte Unterstützung bei der betriebsspezifischen Einführung von Stresspräventionsmaßnahmen. Zudem wird Unterstützung im Rahmen weiterführender Prozessbegleitungen bezüglich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten.

Hierbei kann es sich um Gesundheitszirkel, Mitarbeiterbefragungen, Kosten-Nutzen-Analysen von BGM-Maßnahmen, Employer Branding etc. handeln. Betriebe, die zum Zeitpunkt der Beratung keinen Handlungsbedarf angegeben haben, werden sechs Monate später nochmals kontaktiert, um den aktuellen Stand zu ermitteln und das Beratungsangebot erneut zu offerieren oder um sie gegebenenfalls bei Interventionsmaßnahmen zum Thema Hochsensibilität zu unterstützen. Transparentes Wissen über die Wirkung von Maßnahmen beziehungsweise Interventionen und insbesondere konkretes Handlungswissen tragen maßgeblich zur Intentionbildung und deren Umsetzung innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei (Mangold & Kreyer 2006). Eine breitenwirksame Sensibilisierung für das Thema Hochsensibilität, dessen Berücksichtigung innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Vermittlung des Wissens darüber, dass hochsensible Beschäftigte in besonderem Maße von Stresspräventionsmaßnahmen profitieren, sollen schlussendlich Ziele dieser Verbreitungsstrategie sein.

5.5 Ausblick

Die Verbreitung des Wissens über Hochsensibilität und die Bereitstellung von Informationen zu diesem spezifischen Persönlichkeitsmerkmal können bereits als hilfreiche Quelle für Fach- und Führungskräfte dienen. Innerhalb des Unternehmens wird dadurch der Umgang mit betroffenen Erwerbstätigen erleichtert. Das Thema Hochsensibilität könnte in bereits bestehende betriebliche Beratungsangebote integriert werden. Es ist äußerst wichtig, Informationen zu diesem Thema wissenschaftlich darzustellen und zu belegen, da der Begriff „Hochsensibilität“ bei nicht-hochsensiblen Beschäftigten häufig eine falsche Vorstellung impliziert und hochsensible Kolleginnen oder Kollegen fälschlicherweise als Außenseiter wahrgenommen werden. Es ist zudem davon abzuraten, sich als betroffene Person sofort im Unternehmen zu „outen“, da in diesem Falle ebenso die Gefahr besteht, eine negative Vorstellung bezüglich des Temperamentmerkmals bei Vorgesetzten und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen zu erwecken. Des Weiteren tendieren Hochsensible dazu, verstärkt die negativen Eigenschaften verbunden mit ihrer Sensibilität in den Vordergrund zu stellen, was ebenfalls dazu beiträgt, dass dieses Merkmal primär mit Schwäche assoziiert wird.

Generell kann festgehalten werden, dass nicht jede hochsensible Mitarbeiterin und jeder hochsensible Mitarbeiter gleichermaßen von Arbeitsstress und seinen Auswirkungen betroffen ist. Interessant wäre im Rahmen weiterer Untersuchungen eine quantitative Analyse zum Zusammenhang von Hochsensibilität und Resilienz. Individuelle Resilienzfaktoren hochsensibler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten einen Erklärungsbeitrag für die Unterschiede in den Auswirkungen von Arbeitsstress leisten. Unternehmen könnten, basierend auf den Ergebnissen derartiger Studien, spezifische Trainings- und Coachingangebote zur Förderung der Resilienz in das Betriebliche Gesundheitsmanagement implementieren, um der aktuellen Proble-

matik des erhöhten Stresserlebens am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Die Konzeption entsprechender Resilienz-Trainings bietet dahingehend einen Lösungsansatz, um die Vielzahl an Krankheitstagen im Unternehmen zu reduzieren oder Präsentismus vorzubeugen. Die Förderung von Resilienz kann im Rahmen eingesetzter Stresspräventionsprogramme hochsensible Erwerbstätige dabei unterstützen, arbeitsbezogenen Stressoren besser entgegenzuwirken, was sich wiederum positiv auf den Umgang mit Stress am Arbeitsplatz und dessen Bewältigung auswirkt.

In Folgestudien könnte der „Erholungs-Belastungs-Fragebogen“ (Kallus 1995) in Unternehmen eingesetzt werden, um Unterschiede im Umgang mit Stress zwischen Mitarbeitenden vergleichbar zu machen und entsprechende Stresspräventionsprogramme darauf abzustimmen. Diese Maßnahme dient zudem der gesamten Belegschaft und nicht ausschließlich hochsensiblen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Interessant wäre auch zu analysieren, inwiefern sich der Arbeitsstresslevel hochsensibler Beschäftigter von nicht-hochsensiblen Erwerbstätigen unterscheidet. Im Rahmen der vorliegenden Analyse wurde ausschließlich untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Arbeitsstress erkennbar ist. Nachfolgende Studien könnten für einen konkreten Vergleich noch eine Kontrollgruppe aus nicht-hochsensiblen Beschäftigten einsetzen.

Für Führungskräfte bietet sich beispielsweise als Leitfaden das „NEO-Persönlichkeitsinventar in der berufsbezogenen Anwendung“ (Lord 2011) an, um ein besseres Verständnis bezüglich berufsrelevanter Eigenschaften und des Verhaltens hochsensibler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu erhalten. Es werden unter anderem Strategien für Rückmeldegespräche vorgestellt, mithilfe derer die Fragebogenergebnisse gemeinsam mit den hochsensiblen Beschäftigten besprochen werden können. Rückmeldung seitens der Vorgesetzten signalisiert sowohl nicht-hochsensiblen als auch hochsensiblen Erwerbstätigen die Wahrnehmung ihrer Arbeitsleistung. Fällt diese positiv aus, entsteht ein Gefühl der Wertschätzung, was wiederum die Motivation und Leistungsbereitschaft erhöht. Vorteilhaft ist im Rahmen des „NEO-Persönlichkeitsinventars“ nach Costa und McCrae (1992) neben der Selbstbeurteilung die zusätzliche Möglichkeit der Fremdbeurteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, zum Beispiel durch Vorgesetzte. Dies ermöglicht den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung mit dem Ziel, aufgrund der umfangreichen Beschreibung beiderseits ein besseres Persönlichkeitsverständnis hochsensibler Beschäftigter zu erhalten. Neben Mitarbeitenden profitieren auch Führungskräfte von Kenntnissen des Persönlichkeitskonstrukts, da diese den Führungsstil auf die entsprechenden Bedürfnisse hochsensibler Erwerbstätiger ausrichten können. Es besteht selbstverständlich ebenso die Möglichkeit, dass die Führungskraft selbst hochsensibel ist und somit noch gezielter auf die spezifischen Bedürfnisse Hochsensibler reagieren kann. Hier können Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen.

Das „NEO-Persönlichkeitsinventar“ nach Costa und McCrae (1992) könnte zudem für hochsensible Personen vor Eintritt in den Beruf interessant sein, da es ebenso im Rahmen der Berufsberatung eingesetzt werden kann. Eine berufliche Tätigkeit, die den individuellen Stärken Hochsensibler entspricht, wirkt sich stressreduzierend und langfristig gesehen positiv auf die Gesundheit aus, indem das Risiko für psychische und psychosomatische Krankheiten vermindert wird (IFHS, 2008, S.10). Zur Vermeidung beruflicher Gratifikationskrisen können sich hochsensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das „Pareto-Prinzip“ (IUBH 2014, S.127) zunutze machen. Das Pareto-Prinzip geht auf den italienischen Ökonomen und Soziologen Vilfredo Pareto (1848–1923) zurück und zählt zu den gängigsten Managementprinzipien. Der Grundgedanke ist, dass 80 % der Ergebnisse mit 20 % des Gesamteinsatzes erreicht werden können, was der sogenannten „80/20-Regel“ (ebd., S.127) entspricht. Wird jedoch ein nahezu perfektes Ergebnis angestrebt (100 %), erfordert der Einsatz für die verbleibenden 20 % 80 % der Energie (ebd., S.128). Bezogen auf den beruflichen Kontext bedeutet ein zu hohes Maß an Perfektionismus nicht zwangsläufig eine Verbesserung der Arbeitsqualität. Hochsensible Erwerbstätige können sich dieses Prinzip bewusst zunutze machen und dadurch lernen, wichtige Arbeitsaspekte von weniger wichtigen zu trennen und ihre Gewissenhaftigkeit zweckmäßig einzusetzen. Dadurch kann der individuelle Arbeitsstresslevel reduziert werden. Hochsensible Führungskräfte können ebenso profitieren, indem sie lernen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und Arbeitsaufgaben zu delegieren (ebd., S.128).

Des Weiteren ist Hochsensibilität im Zusammenhang mit diagnostischen Eignungsfeststellungsverfahren im Rahmen der Personalauswahl interessant und hier vor allem, wie sich Hochsensibilität unter Leistungsdruck, beispielsweise in Assessment Centern, und in Wettbewerbssituationen auswirkt.

Zudem wäre, da Hochsensibilität in der klinisch-psychologischen Arbeit bisweilen als Störungsbild klassifiziert wird, für die Zukunft ein Erhebungsinstrument mit ausreichend hoher Testgüte zur präzisen Diagnostik notwendig. Bisherige Instrumente zur Messung von Hochsensibilität basieren lediglich auf Selbsteinschätzung. Künftige Methoden sollten zudem eine Messung auf physiologischer Ebene umfassen.

Hochsensibilität umfasst viele positive Facetten, die künftig stärker beachtet werden sollten. Insbesondere im beruflichen Kontext können die spezifischen Eigenschaften hochsensibler Erwerbstätiger wie zum Beispiel Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Empathie, Gerechtigkeitsempfinden und Resilienz als Ressource angesehen werden.

Interessant wäre, im Rahmen der gesundheitspsychologischen Forschung zu untersuchen, ob hochsensible Erwerbstätige, die durch eine günstige elterliche Erziehung gelernt haben, ihr Temperamentsmerkmal ressourcenorientiert in ihr Leben zu integrieren, den Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen nach Siegrist (1996) anders beantworten würden.

III. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Verteilung des Alters | 38 |
| Abbildung 2: Verteilung des Geschlechts..... | 38 |
| Abbildung 3: Verteilung des Familienstandes..... | 39 |
| Abbildung 4: Verteilung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses | 40 |
| Abbildung 5: Verteilung der Beschäftigungsbranchen..... | 42 |
| Abbildung 6: Verteilung des Beschäftigungsumfangs | 43 |
| Abbildung 7: Normalverteilung der Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten..... | 45 |
| Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung Verausgabungs-Belohnungs-Quotient | 45 |
| Abbildung 9: Branchenspezifischer Verausgabungs-Belohnungs-Quotient | 48 |
| Abbildung 10: Scree-Plot der einzelnen Faktoren | 57 |
| Abbildung 11: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung | 65 |
| Abbildung 12: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung bei Angestellten..... | 65 |
| Abbildung 13: Zusammenhang Verausgabungs-Belohnungs-Quotient und Verausgabungsneigung bei Selbstständigen | 66 |

IV. TABELLENVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Identifizierte Risikofaktoren für Hochsensibilität | 29 |
| Tabelle 2: Art der Beschäftigung..... | 29 |
| Tabelle 3: Risikofaktoren Hochsensibilität..... | 36 |
| Tabelle 4: Subjektive Einschätzung des Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnisses | 44 |
| Tabelle 5: Häufigkeit der Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten | 46 |
| Tabelle 6: Verausgabungs-Belohnungs-Quotient nach Alter | 47 |
| Tabelle 7: Mittelwertvergleich der Beschäftigungsbranchen | 47 |
| Tabelle 8: Mittelwertvergleich für Anerkennung/Wertschätzung nach Branche | 50 |
| Tabelle 9: Mittelwertvergleich für Gehalt/Einkommen nach Branche..... | 51 |
| Tabelle 10: Mittelwertvergleich für Arbeitsplatzsicherheit/Aufstiegsmöglichkeiten nach Branche | 52 |
| Tabelle 11: Übersicht Hauptkomponentenanalyse | 55 |
| Tabelle 12: Rotierte Komponentenmatrix mit fünf Faktoren | 56 |
| Tabelle 13: Rotierte Komponentenmatrix mit zwei Faktoren | 58 |
| Tabelle 14: Vergleich Wochenarbeitszeit Angestellte versus Selbstständige | 59 |
| Tabelle 15: Vergleich Verausgabungs-Belohnungs-Quotient Angestellte versus Selbstständige | 61 |
| Tabelle 16: Subjektive Einschätzung individuellen Verausgabungsneigung | 64 |

V. QUELLENVERZEICHNIS

MONOGRAPHIEN UND SAMMELWERKE:

ANTONOVSKY A. (1979), *Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.

ARON E. (1997), *The Highly Sensitive Person. How to Thrive When the World Overwhelms You*, Broadway Books, New York.

ARON E. (1997), *The Highly Sensitive Person. How to Thrive When the World Overwhelms You*, in: Skarics M. (Hrsg.), *Sensibel kompetent. Zart besaitet und erfolgreich im Beruf*, 3. Aufl., Festland, Wien.

ARON E. (2009), *Sind Sie hochoempfindlich? Wie Sie Ihre Empfindsamkeit erkennen, verstehen und nutzen*, 4. Aufl., mvg, Heidelberg.

ARON E. (2010), *Psychotherapy and the highly sensitive person. Improving outcomes for that minority of people who are the majority of clients*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochoempfindlichkeit*, Books on Demand, Norderstedt.

ARON E., ARON A. (1997), *Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality*, in: Jack M. (Hrsg.), *Informationsbroschüre des Informations- und Forschungsverbundes Hochoempfindlichkeit e. V. zum Thema Hochoempfindlichkeit und zum Verein, Informations- und Forschungsverbund HS e. V.*, Bochum.

ARON E., ARON A. (1997), *Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochoempfindlichkeit*, Books on Demand, Norderstedt.

BADURA B., WALTER U., HEHLMANN T. (2009), *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*, in: IUBH International University Bad Honnef (Hrsg.), *Seminarheft Betriebliches Gesundheitsmanagement. Master – MWHB02, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.*

BAKKER A. B., LEITER M. P. (2010a), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, Psychology Press, New York.

- BARTLETT D. (1998), *Stress: Perspectives and processes*, Open University Press, Buckingham.
- BAUER G. F., JENNY G. J. (2010), *Anspruch und Wirklichkeit: zum aktuellen Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung*, in: Faller G. (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*, 1. Aufl., Hogrefe, Bern.
- BENKERT O. (2005), *Stressdepression: Die neue Volkskrankheit und was man dagegen tun kann*, in: Siegrist J. (Hrsg.), *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- BLACH, C. (2016), *Ein empirischer Zugang zum komplexen Phänomen der Hochsensibilität*, disserta, Hamburg.
- BODENMANN G., GMELCH S. (2009), *Stressbewältigung*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- BÖHN S., HERRMANN C., TRINCZEK R., u. a. (2004), *Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells*, Edition Sigma, Berlin.
- BORTZ J. (1999), *Statistik für Sozialwissenschaftler*, 5. Aufl., Springer, Berlin.
- BORTZ J., DÖRING N. (2009), *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler*, 4. überarb. Aufl., Springer, Heidelberg.
- BRIEF A. P., NORD W. R. (1990), *Meanings of occupational work: A collection of essays*, MA Lexington Books, Lexington.
- BRINKMANN R. (2014), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, 1. Aufl., Pearson, Hallbergmoos.
- BÜHNER M. (2006), *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*, 2. akt. Aufl., Pearson, München.
- COSTA P. T., MCCRAE R. R. (1992), *Neo Personality Inventory (NEO-PI-R)*, in: Lord W. (Hrsg.), *Das NEO-Persönlichkeitsinventar in der berufsbezogenen Anwendung. Interpretation und Feedback*, 1. Aufl., Hogrefe, Göttingen.
- COSTELLO A. B., OSBORNE J. W. (2005), *Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis*, in: Blach C. (Hrsg.), *Ein empirischer Zugang zum komplexen Phänomen der Hochsensibilität*, disserta, Hamburg.

COURNEYA K. S., BOBICK T. M., SCHINKE R. J. (1999), *Does the Theory of Planned Behavior Mediate the Relation Between Personality and Exercise Behavior?*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.

DIENER T. (2006), *Essenz der Arbeit. Die Alchemie der Berufsnavigation*, 1. Aufl., Arbor, Freiamt.

DRAGANO N. (2007), *Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht*, in: Gretz J. (Hrsg.), *Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise*, Grin, Norderstedt.

DRAGANO N., KROLL L. E., MÜTERS S. (2011), *Arbeitsbelastungen und Gesundheit. Robert-Koch-Institut (RKI)*, in: Gretz J. (Hrsg.), *Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise*, Grin, Norderstedt.

ESSLINGER A. S., EMMERT M., SCHÖFFSKI O. (2010), *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit gesunden Mitarbeitern zu unternehmerischem Erfolg*, in: IUBH International University Bad Honnef (Hrsg.), *Seminarheft Betriebliches Gesundheitsmanagement. Master – MWHB02*, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2002), *Stress am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden. Würze des Lebens oder Gifthauch des Todes?*, in: Gretz J. (Hrsg.), *Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise*, Grin, Norderstedt.

FAHRMEIR L., KÜNSTLER R., PIGEOT I., u.a. (2010), *Statistik. Der Weg zur Datenanalyse*, 7. Aufl., Springer, Berlin.

FALTERMAIER T. (2005), *Gesundheitspsychologie*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.

GRETZ J. (2012), *Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise*, Grin, Norderstedt.

HACKMAN J. R., OLDFHAM G. R. (1980), *Work redesign*. Reading, MA Addison-Wesley, Boston.

HAUTZINGER M., WOLF S. (2012), *Sportliche Aktivität und Depression*, in: Blach C. (Hrsg.), *Ein empirischer Zugang zum komplexen Phänomen der Hochsensibilität*, Dissertation, Medizinische Universität Graz, Graz 2016.

HENDRIKSEN J. (2000), *Intervision*, Beltz, Weinheim.

HENDRIKSEN J. (2000), *Intervision*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.

IUBH INTERNATIONAL UNIVERSITY BAD HONNEF (2014), *Seminarheft Betriebliches Gesundheitsmanagement. Master – MWHB02*, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.

IUBH INTERNATIONAL UNIVERSITY BAD HONNEF (2014), *Seminarheft Leadership. Master – MMAN02-1*, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.

IUBH INTERNATIONAL UNIVERSITY BAD HONNEF (2015), *Seminarheft Arbeits- und Organisationspsychologie. Bachelor – DLPOPS02*, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.

JACK M. (2011), *Informationsbroschüre des Informations- und Forschungsverbundes Hochsensibilität e. V. zum Thema Hochsensibilität und zum Verein*, Information- und Forschungsverbund HS e. V., Bochum.

JACK M. (2013), *Informationsbroschüre des Informations- und Forschungsverbundes Hochsensibilität e. V. zum Thema Hochsensibilität und zum Verein*, Information- und Forschungsverbund HS e. V., Bochum.

JAEGER B. (2008), *Making work work für the highly sensitive person*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität*, Books on Demand, Norderstedt.

JAGIELLOWICZ J., XU X., ARON A., u. a. (2010), *The trait of sensory processing sensitivity and neural responses to changes in visual scenes*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität*, Books on Demand, Norderstedt.

JESSEN J., SCHWELIEN M., SOMMER T., u. a. (2005), *Das Lexikon Band 06*, in: *Die Zeit* (Hrsg.), *Mit dem Besten aus der Zeit*, Bucerius, Hamburg.

JONKISZ E., MOOSBRUGGER H. (2008), *Planung und Entwicklung von psychologischen Tests und Fragebogen*, in: Moosbrugger H., Kelava A. (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*, Springer, Heidelberg.

- KARASEK R. A., THEORELL T. (1990), *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- KIRCHHOFF S. , KUHN T. S. , LIPP P., u. a. (2010), *Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität, Books on Demand, Norderstedt.
- KUBICEK B., KORUNKA C., PASKVAN M., u. a. (2014), *Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international data sets*, in: Korunka C., Hoonakker P. (Hrsg.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, 1. Aufl., Springer, Heidelberg.
- KUNTZ B. (2010), *Bildungsdisparitäten im Gesundheitsverhalten*, in: Gretz J. (Hrsg.), *Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise*, Grin, Norderstedt.
- LAZARUS R. S. (1966), *Psychological Stress and the coping process*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- LENGYEL R. (2013), *Wirtschaftsfaktor: Hochsensibilität. Wahrnehmung und Einschätzung von Hochsensibilität im Beruf*, 1. Aufl., Pesermo, Waldneukirchen.
- LEWIN K. (1920), *Die Sozialisierung des Taylorsystems. Eine grundsätzliche Untersuchung zur Arbeits- und Berufs-Psychologie*, in: IUBH International University Bad Honnef (Hrsg.), Seminarheft Arbeits- und Organisationspsychologie. Bachelor – DLPOPS02, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.
- LORD W. (2011), *Das NEO-Persönlichkeitsinventar in der berufsbezogenen Anwendung. Interpretation und Feedback*, 1. Aufl., Hogrefe, Göttingen.
- LUTZ A., SCHUCH M. (2016), *Existenzgründung. Was Sie wirklich wissen müssen. Die 50 wichtigsten Fragen und Antworten*, 2. akt. Aufl., Linde, Wien.
- MANGOLD R., KREYER I. (2006), *Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben: Motivanalyse Argumentationslinien, Strategien*, frey Akademie, Dornbirn.
- MATHERS C. D., LONCAR D. (2006), *Projections of global mortality and burden of disease from 2002 to 2013*, in: Siegrist J. (Hrsg.), *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.

- McCRAE R. R., COSTA P. T., Jr. (1986), *Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology*, in: Myers D. G. (Hrsg.), *Psychologie*, Springer, Heidelberg.
- MYERS D. G. (Hrsg.), *Psychologie*, 2. erw. und akt. Aufl., Springer, Heidelberg.
- MYRTEK M. (1998), *Gesunde Kranke – kranke Gesunde*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- NAKAYA M., OSHIO A., KANEKO H. (2006), *Correlations For Adolescent Resilience Scale With Big Five Personality Traits*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- PARLOW G. (2006), *Zart besaitet. Selbstverständnis, Selbstachtung und Selbsthilfe für hochsensible Menschen*, 2. überarb. Aufl., Festland, Wien.
- PFEIFER S. (2008), *Der sensible Mensch. Leben zwischen Begabung und Verletzlichkeit*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität*, Books on Demand, Norderstedt.
- PORST R. (2009), *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch*, 2. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- RIGOTTI T. (2010), *Der Psychologische Vertrag und seine Bedeutung für die Gesundheit von Beschäftigten*, in: Badura B. (Hrsg.), *Fehlzeiten Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, Springer, Heidelberg.
- ROHMERT W., RUTENFRANZ J. (1975), *Praktische Arbeitsphysiologie*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- ROSENSTIEL L. VON (2006), *Die Bedeutung von Arbeit*, in: IUBH International University Bad Honnef (Hrsg.), *Seminarheft Arbeits- und Organisationspsychologie. Bachelor – DLPOPS02*, Internationale Hochschule Bad Honnef GmbH, Bonn.
- ROSENSTOCK I. M. (1966), *Health belief model*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- RUPPRECHT S., PARLOW G. (2008), *Ethisches Marketing: Nachhaltige Strategien für Klein- und Mikrounternehmen*, 2. Aufl., Festland Verlag Peterzell-Eder.

- SCHWARZER R. (2004), *Psychologie des Gesundheitsverhaltens: Einführung in die Gesundheitspsychologie*, 3. Aufl., Hogrefe, Göttingen.
- SCHWERDTFEGER A. (2012), *Sportliche Aktivität und Angst*, in: Blach C. (Hrsg.), Ein empirischer Zugang zum komplexen Phänomen der Hochsensibilität, Dissertation, Medizinische Universität Graz, Graz 2016.
- SEDLMEIER P., RENKEWITZ F. (2008), *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*, 1. Aufl., Pearson, München.
- SIEGRIST J. (1996), *Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben*, in: Gretz J. (Hrsg.), Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise, Grin, Norderstedt.
- SIEGRIST J. (1998), *Reciprocity in basic social exchange and health: can we reconcile person-based with population-based psychosomatic research?*, in: Siegrist J. (Hrsg.), Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- SIEGRIST J. (2007), *Ungleiche Gesundheitschancen in modernen Gesellschaften*, 1. Aufl., Universitätsverlag Winter, Heidelberg.
- SIEGRIST J. (2015), *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- SIEGRIST J., DITTMANN K., RITTNER K., u. a. (1982), *The social context of active distress in patients with early myocardial infarction*, in: Siegrist J. (Hrsg.), Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- SIEGRIST J., LUNAU T., WAHRENDORF M., u. a. (2012), *Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents*, in: Siegrist J. (Hrsg.), Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- SIEGRIST J., THEORELL T. (2008), *Sozialökonomischer Status und Gesundheit: Die Rolle von Arbeit und Beschäftigung*, in: Gretz J. (Hrsg.), Bildung und Gesundheit. Über den Einfluss der Bildung auf die Gesundheit anhand dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise, Grin, Norderstedt.

- SKARICS M. (2015), *Sensibel kompetent. Zart besaitet und erfolgreich im Beruf*, 3. Aufl., Festland, Wien.
- SMOLEWSKA K., McCABE S., WOODY E., u. a. (2006), *A psychometric evaluation of the Highly Sensitive Person Scale. The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the BIS/BAS and „Big Five“*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität*, Books on Demand, Norderstedt.
- STANSFELD S. , FUHRER R., SHIPLEY M. J., u. a. (1999), *Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study*, in: Siegrist J. (Hrsg.), *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- STAUDINGER U. M., GREVE W. (2001), *Resilienz im Alter*, in: Brinkmann R. (Hrsg.), *Angewandte Gesundheitspsychologie*, Pearson, Hallbergmoos.
- STEIN F. (2007), *Psychoendokrinologische Evaluation eines Stressmanagement Trainings im betrieblichen Umfeld einer Betriebskrankenkasse*, Cuvillier, Göttingen.
- STROEBE W., STROEBE M. (1998), *Lehrbuch Gesundheitspsychologie*, Dietmar Klotz, Eschborn.
- SULTAN-TAIEB H., LEJEUNE C., DRUMMOND A., u.a. (2011), *Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain*, in: Siegrist J. (Hrsg.), *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, 1. Aufl., Urban & Fischer, München.
- TIETZE K.-M. (2010), *Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- TRAPPMANN-KORR B. (2010), *Hochsensitiv: Einfach anders und trotzdem ganz normal. Leben zwischen Hochbegabung und Reizüberflutung*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), *High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität*, Books on Demand, Norderstedt.
- URBAN K., *Stress am Arbeitsplatz als Risikofaktor für den Myokardinfarkt – Geschlechtsspezifische Unterschiede*, Dissertation, Medizinische Fakultät der Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin 2013.

ZIMBARDO P., GERRIG R. (2004), *Psychologie*, in: Blumentritt L. (Hrsg.), High sensory-processing sensitivity, Eine empirisch-quantitative Studie zu Hochsensitivität, Books on Demand, Norderstedt.

FACHZEITSCHRIFTEN:

ARON E., ARON A. (1997), *Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality*, in: Journal of personality and social psychology, 73(2), 345–369.

BAKKER A. B. (2011), *An evidence-based model of work engagement*, in: Current Directions in Psychological Science, 20, 265–269.

BAKKER A. B., DEMEROUTI E. (2008), *Towards a model of work engagement*, in: Career Development International, 13(3), 209–223.

BAKKER A. B., DEMEROUTI, E. (2007), *The Job Demands-Resources model. State of the art*, in: Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328.

BENHAM G. (2006), *The Highly Sensitive Person: Stress and physical symptom reports*, in: Personality and Individual Differences, 40(7), 1433–1440.

BRANNEN J. (2005), *Time and the negotiation of work-family boundaries: Autonomy or illusion?*, 14(1), 113–131.

CHEN X., RUBIN K., SUN Y. (1992), *Social Reputation and Peer Relationships in Chinese and Canadian Children: A Cross-Cultural Study*, in: Child Development, 63(6), 1336–1343.

COHEN S., HOBERMANN H. M. (1983), *Positive events and social support as buffers of life change Stress*, in: Journal of Applied Social Psychology, 13(2), 99–125.

DE JONGE J., BOSMA H., PETER R., u.a. (2000), *Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study*, in: Social Science Medicine, 50(9), 1317–1327.

DORN K. (2016), *Ungerechtigkeit macht krank*, in: Wochenblatt Ravensburg, KW 12, 3.

EBNER H. G. (2003), *Ausbildungspersonal – Lernkultur – Ausbildungszufriedenheit*, in: Berufsbildung, 84, 8–10.

- ENGEL G. L. (1977), *The need for a new medical model: A challenge for biomedicine*, in: *Science*, 196, 129–136.
- EVERS A., RASCHE J., SCHABRACQ M. (2008), *High Sensory-Processing Sensitivity at Work*, in: *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189–198.
- GAGNON M. L. (2009), *Moving knowledge to action through dissemination and exchange*, in: *Journal of Clinical Epidemiology*, 64(1) 25–31.
- GEORGE J. M. (2011), *The wider context, costs, and benefits of work engagement*, in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 53–59.
- HALBESLEBEN J. R. B. (2011), *The consequences of engagement. The good, the bad, and the ugly*, in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 68–73.
- HALBESLEBEN J. R. B., HARVEY J., BOLINO, M. C. (2009), *Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family*, in: *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465.
- HENWOOD K., PIDGEON N. (2001), *Talk about woods and trees: threat of urbanization, stability, and biodiversity*, in: *Journal of Environmental Psychology*, 21, 125–147.
- HOFFMANN S. , FRIEDRICH V. A., LEHMANN K., u. a. (2013), *Aktive Verbreitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Unternehmenswelt: das Beispiel Tabakprävention*, in: *Wirtschaftspsychologie*, 15(2/3), 26–31.
- HÖGE T., SCHNELL T. (2012), *Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen*, in: *Wirtschaftspsychologie*, 14(1), 91–99.
- JOHN G., XIE J. L., FANG, Y. (1992), *Mediating and moderating effects in job design*, in: *Journal of Management*, 18(4), 657–676.
- KLEIN T., LÖWEL H. (2002), *Soziale Beziehungen, Stress und Mortalität*, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 35, 441–449.
- KRAMISH CAMPBELL M., QUINTILIANI L. M. (2006), *Tailored Interventions in Public Health: Where does Tailoring Fit in Interventions to Reduce Health Disparities?*, in: *American Behavioral Scientist*, 49(6), 775–793.

LISS M., TIMMEL L., BAXLEY K., u. a. (2005), *Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression*, in: *Personality and Individual Differences*, 39(8), 1429–1439.

LOMAS J. (1993), *Diffusion, Dissemination, and Implementation: Who Should Do What?*, in: *Annals of the New York Academy of Sciences*, 703, 226–237.

MEYER B., AJCHENBRENNER M., BOWLES D. (2005), *Sensory sensitivity, attachment experiences, and rejection responses among adults with borderline and avoidant features*, in: *Journal of Personality Disorders*, 19(6), 641–658.

RAWLINGS D., THAM T., DAVIS J. (2010), *Gelotophobia, personality and emotion ratings following emotion-inducing scenarios*, in: *Psychological Test and Assessment Modeling*, 52(2), 161–170.

RÖDEL A., SIEGRIST J., u. a. (2004), *Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Psychometrische Testung an einer repräsentativen deutschen Stichprobe*, in: *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 227–238.

ROGERS R. W. (1975), *A Protection Motivation Theory of Fear Appeals and Attitude Change*, in: *Journal of Psychology*, 47, 4.

RYDSTEDT L. W., DEVEREUX J., SVERKE M. (2007), *Comparing and combining the demand-control support model and the effort reward imbalance model to predict long-term mental strain*, in: *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 16(3), 261–278.

SCHAUFELI W. B., SALANOVA M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., u. a. (2002), *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*, in: *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

SIEGRIST J., STARKE D., CHANDOLA T., u. a. (2004), *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*, in: *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.

SPREITZER G. M. (1995), *Psychological Empowerment in the Workplace. Dimensions, Measurement, and Validation*, in: *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.

THOMAS K. W. & VELTHOUSE B. A. (1990), *Cognitive Elements of Empowerment. An „Interpretive“ Model of Intrinsic Task Motivation*, in: *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.

INTERNETQUELLEN:

BAKKER A. B., DEMEROUTI E. (2007), *The job demands-resources model: State of the art*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

BÖHRINGER S. (2009), *Selbst-Wertschätzung im Lehrerberuf als neues Konzept im Rahmen des Effort-Reward-Imbalance Modells. Die Entwicklung und Validierung einer Skala zu beruflichen Selbst-Wertschätzung*, Dissertation, Philipps-Universität Marburg, Marburg 2009. (URL: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2009/0735/pdf/dsb.pdf> [letzter Zugriff 09.02.2017]).

DE JONGE J., BOSMA H., PETER R., u. a. (2000), *Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

DRAGANO N., KROLL L. E., MÜTERS S. (2011), *GBE kompakt 5/2011, Arbeitsbelastungen und Gesundheit*. (URL: http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2011_5_Arbeitsbelastungen.html [letzter Zugriff 10.02.2017]).

GLONEK K., NASH E., SHIELDS V., u. a. (2007), *Communication Adaptability as a Function of Nervous System Mobility and Sensory Processing Sensitivity*. (URL: http://www.allacademic.com/meta/p194353_index.html [letzter Zugriff: 08.02.2017]).

HOLLAND J. L. (1977), *RIASEC*. (URL: <https://de.wikipedia.org/wiki/RIASEC> [letzter Zugriff 10.02.2017]).

INAUEN A., JENNY G. J., BAUER G. F. (2011), *Design principles for data- and change-oriented organisational analysis in workplace health promotion*. (URL: <https://academic.oup.com/heapro/article-lookup/doi/10.1093/heapro/dar030> [letzter Zugriff 11.02.2017]).

JUNGKUNZ D. (2008), *Von der Arbeitszufriedenheit zur Ausbildungszufriedenheit*. (URL: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_00000003897/07_Wirth_Kap7.pdf;jsessionid=D318AEDF9A913BF28C04B80C3422F73E?hosts= [letzter Zugriff 19.02.2017]).

KALLUS K. W. (1995), *Erholungs-Belastungs-Fragebogen (EBF)*. (URL: <http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.de.toolkit.683> [letzter Zugriff 11.02.2017]).

KARASEK R. A. (1979), *Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

KOLITZUS H. (2003), *Das Anti-Burnout-Erfolgsprogramm: Gesundheit, Glück und Glaube*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

KREIS J., BÖDEKER W. (2003), *Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz. IGA-Report 3*, BKK BV und HVBG, Essen, Dresden. (URL: http://gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/Inhalte/G_Themen/G2_BGF/IGA_2003_Nutzen_BGF.pdf [letzter Zugriff 11.02.2017]).

MAYER W.-H. (2004), *Arbeitszufriedenheit, ein interessiertes Mißverständnis*. (URL: <https://www.degruyter.com/view/j/srsr.1984.7.issue-sonderheft-1/srsr.1984.7.sonderheft1.141/srsr.1984.7.sonderheft1.141.xml> [letzter Zugriff 10.02.2017]).

McCRAE R. R., COSTA P. T., Jr. (1992), *Rezension des „NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (NEO-PI-R)“*. (URL: <http://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1026/0932-4089.48.4.203> [letzter Zugriff 11.02.2017]).

RÖSSNER-FISCHER A. (2007), *Burnout – Ursachen, Prävention, die besondere Rolle der Entlastungsfaktoren und der Führungskräfte*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

SCHMIDTKE H. (1993), *Ergonomie*. (URL: www.spektrum.de/lekikon/psychologie/ergonomie/4295 [letzter Zugriff 13.11.2016]).

SCHULT M. (2012), *Nach der Arbeit ist vor der Arbeit. Eine empirische Analyse unter Anwendung des Modells der beruflichen Gratifikationskrise*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

SIEGRIST J., STARKE D., CHANDOLA T., u. a. (2004), *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*. (URL: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000013364/Jobstress_Myokardinfarkt_UrbanxK.pdf?hosts [letzter Zugriff 10.02.2017]).

SIEGRIST J. (2007), *Ungleiche Gesundheitschancen in modernen Gesellschaften*, in: WAO Soziologie. Online-Journal für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie, 2(1) 1-36. (URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/projekte/wao/WAO_Soziologie_Beitrag_Schult_2012.pdf [letzter Zugriff 08.02.2017]).

SIEGRIST J. (2012), ERI-L 16 Items. Version 22.11.2012. (URL: http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/Questionnaires/German/D_ERI_LONG_NOV2012.pdf [letzter Zugriff 17.02.2017]).

STATISTISCHES BUNDENAMT (2016), *Arbeitsmarkt*. (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?_blob=publicationFile [letzter Zugriff 16.12.2017]).

STATISTISCHES BUNDENAMT (2016), *Definition Erwerbstätige*. (URL: <https://de.wikipedia.org/wiki/Erwerbstätigkeit> [letzter Zugriff 13.02.2017]).

VAN DER DOEF M., MAES S. (2010), *The job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years empirical research*. (URL: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/026783799296084> [letzter Zugriff 08.02.2017]).

VI. WISSENSCHAFTLICHER ANHANG

| | |
|--|--------|
| Anhang 1: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 1 | XXIII |
| Anhang 2: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 2 | XXIV |
| Anhang 3: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 3, Teil 1 | XXV |
| Anhang 4: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 3, Teil 2 | XXVI |
| Anhang 5: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 4 | XXVII |
| Anhang 6: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 5 | XXVIII |
| Anhang 7: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 6, Teil 1 | XXIX |
| Anhang 8: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 6, Teil 2 | XXX |
| Anhang 9: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 7 | XXXI |
| Anhang 10: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 8 | XXXII |
| Anhang 11: Korrelationsmatrix Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen | XXXIII |



Fragebogen Masterthesis

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

der beiliegende Fragebogen ist Teil einer Masterarbeit im Fachbereich Health Care Management der Internationalen Hochschule Bad Honnef, Bonn. Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Einfluss des Persönlichkeitskonstrukts Hochsensibilität auf die Entstehung beruflicher Gratifikationskrisen. Unter anderem soll nach Implikationen für das Management gesucht werden, um den Auswirkungen beruflicher Gratifikationskrisen auf die Gesundheit hochsensibler Beschäftigter entgegenzuwirken. Wesentliche Grundlage der Masterarbeit ist die Einschätzung der derzeitigen Situation, um zukünftige präventive Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auszugestalten. Da bisher kaum Daten dazu vorliegen, bin ich auf die Mitarbeit möglichst vieler hochsensibler Personen angewiesen. Im Rahmen dieser Untersuchung wird ein standardisierter Fragebogen verwendet, der anonym ausgefüllt werden soll, sodass ein Rückschluss auf Ihre Person nicht möglich ist.

Einige der Fragen sind sehr detailliert und eventuell nicht leicht zu beantworten. Um ein möglichst genaues Ergebnis zu erzielen, wäre es wichtig, dass Sie sich etwas Zeit nehmen, um diese trotzdem so genau wie möglich zu beantworten. Durch die Beantwortung dieses Fragebogens können Sie sehr wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beitragen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Falls Sie sich entschließen sollten, an der Befragung nicht teilzunehmen oder diese abubrechen, entsteht Ihnen dadurch kein Nachteil. Sämtliche Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nur zum Zwecke der Untersuchung verwendet.

Mit Ausfüllen des Fragebogens erklären Sie sich zur anonymen elektronischen Auswertung Ihrer Daten einverstanden.

In diesem Sinne freue ich mich über jeden eingehenden ausgefüllten Fragebogen.

Falls Sie an dem Ergebnis der Befragung interessiert sind und dieses gerne zugeschickt bekommen möchten, hinterlassen Sie bitte im Anschluss an den Fragebogen Ihre E-Mail-Adresse.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe. Christiane Lieb

Weiter

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad Honnef
Bonn – 2016

0% ausgefüllt



Zu Beginn möchte ich Sie bitten, die nachfolgenden Fragen zu ihrer soziodemographischen Situation zu beantworten. Sie helfen mir dadurch, ein besseres wissenschaftliches Verständnis der Zusammenhänge zwischen der modernen Arbeitswelt und der Gesundheit zu gewinnen.

1. In welchem Jahr sind Sie geboren?

[Bitte auswählen] ▾

2. Welches Geschlecht haben Sie?

- Weiblich
 Männlich

3. Welche Muttersprache sprechen Sie?

4. Welchen Familienstand haben Sie?

- Ledig
 In fester Partnerschaft
 Verheiratet
 Getrennt lebend
 Geschieden
 Verwitwet

5. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

- Schule beendet ohne Abschluss
 Hauptschulabschluss
 Realschulabschluss
 Fachhochschulreife
 Allgemeine Hochschulreife (Abitur)
 Anderen Schulabschluss

Weiter



6. Sind Sie momentan erwerbstätig?

- Berufstätig (Voll- oder Teilzeit)
- Altersbedingt im Ruhestand (pensioniert)
- Vorzeitig im Ruhestand (pensioniert)
- Ausbildung/Studium
- Arbeitssuchend
- Hausfrau/Hausmann
- Sonstiges

7. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie momentan aus bzw. welche berufliche Tätigkeit haben Sie zuletzt ausgeübt?

Berufsbezeichnung

8. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit hauptsächlich beschäftigt bzw. welche berufliche Stellung hatten Sie zuletzt bei Ihrer früheren Erwerbstätigkeit inne?

- Arbeiter(in)
- Angestellte(r)
- Selbständige(r)
- Beamter/Beamtin
- Freiberufler(in)
- Sonstiges

9. Wie sind Sie oder wie waren Sie beschäftigt?

- Öffentlicher Arbeitgeber
- Privater Arbeitgeber
- Sonstiges

10. Wie lange sind Sie schon in Ihrem derzeitigen Beruf tätig bzw. waren Sie in Ihrem letzten Beruf tätig?

[Bitte auswählen] ▾

11. Üben Sie neben Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit noch nebenberufliche Tätigkeiten aus (u.a. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, geringfügige Beschäftigung, Ehrenamt)?

- Ja
 Nein

12. Wie viele Stunden beträgt derzeit Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit? Bitte rechnen Sie regelmäßige Überstunden mit ein.

in Stunden

13. Arbeiten Sie im Schichtdienst?

- Nein
 Ja, aber ohne Nachtschicht
 Ja, mit Nachtschicht

Weiter

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad
Honnef Bonn – 2016

29% ausgefüllt

Anhang 4: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 3, Teil 2



Bitte geben Sie an, ob Sie folgenden Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.
Kreuzen Sie bitte zutreffendes an.

14. Innerhalb meiner Familie sind außer mir noch andere Personen von Hochsensibilität betroffen.

- Ja
 Nein

15. Ich wurde bereits vor der 36. Schwangerschaftswoche geboren und somit deutlich vor dem errechneten Geburtstermin (Frühgeburt).

- Ja
 Nein

16. Meine Kindheit war durch eine unpassende elterliche Erziehung geprägt.

- Ja
 Nein

17. Während meiner Kindheit kam es zu traumatisierenden Erlebnissen, bspw. durch Krankheit, Trennung, Tod nahestehender Personen.

- Ja
 Nein

Weiter

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad Honnef
Bonn – 2016

43% ausgefüllt



18. Bitte geben Sie für jede der nachfolgenden Aussagen an, ob Sie zustimmen oder ablehnen.

Benutzen Sie dazu bitte die Antwortskala und kreuzen den jeweils zutreffenden Wert an.

| Aussage | Stimme voll u. ganz zu | Stimme eher zu | Stimme eher nicht zu | Stimme gar nicht zu |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Meine Arbeit ist körperlich anstrengend. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich erfahre- oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Weiter



19. Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie folgenden Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

Verwenden Sie bitte die Antwortskala und kreuzen den jeweils zutreffenden Wert an.

| Aussage | Stimme voll u. ganz zu | Stimme eher zu | Stimme eher nicht zu | Stimme gar nicht zu |
|---|---------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Kritik nehme ich mir meistens sehr zu Herzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich bin leicht beim Ehrgeiz zu packen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Schon die kleinste Störung empfinde ich als sehr lästig. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn eine Aufgabe gut gemacht werden soll, kümmere ich mich am besten selbst darum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es macht mir Spaß, gewissen Personen Fehler nachweisen zu können. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich mache mir einen Sport daraus, immer etwas besser oder schneller zu sein als andere. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn mich jemand daran hindert, meine Pflicht zu erfüllen, kann ich mich sehr aufregen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oft rege ich mich mehr über andere auf, als es angebracht wäre. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich bin verärgert, wenn es mir misslingt, meine Aufgaben hundertprozentig zu lösen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| An meine Arbeitsaufgaben lasse ich keinen ran. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Besonders enttäuscht bin ich, wenn meine Leistungen nicht so richtig anerkannt werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn andere nicht schnell kapieren, kann ich aus der Haut fahren. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich habe nur dann Erfolgsgefühle, wenn meine Leistungen meine Erwartungen übertreffen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bei schwierigen Aufgaben sagen die anderen: „Du kriegst das hin!“ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich setze meine ganze Energie ein, um die Dinge immer im Griff zu haben. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zuerst kommt bei mir die Familie/das Privatleben, dann die Arbeit. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Wer bei der Zusammenarbeit meine Fähigkeiten anzweifelt, bringt mich zur Weißglut. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es stört mich nicht weiter, wenn ich in meinen Arbeitsgewohnheiten unterbrochen werde. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Immer wieder nehme ich mir mehr vor, als ich in die Tat umsetzen kann. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Auch das kleinste Lob spornt mich ungeheuer an. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich finde es nicht ärgerlich, wenn mich andere übertreffen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich lasse mich eigentlich ganz gern mal von der Arbeit abhalten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| In Gedanken bin ich immer schon bei der nächsten Aufgabe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Weiter

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad Honnef Bonn – 2016

71% ausgefüllt

Anhang 8: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 6, Teil 2



20. Schreiben Sie mir Ihre Meinung, Verbesserungsvorschläge, etc. (optional)

21. Ihre E-Mail Adresse (optional)

Weiter

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad
Honorf Bonn – 2016

86% ausgefüllt

Anhang 9: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 7



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Einladung zum SoSci Panel

Guten Tag,

das nicht-kommerzielle **SoSci Panel** würde Sie gerne zu interessanten wissenschaftlichen Onlinebefragungen einladen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie die Forschung durch Ihre Teilnahme unterstützen.

E-Mail:

[Am Panel teilnehmen](#)

Das SoSci Panel sendet Ihnen pro Jahr maximal 4 Einladungen per E-Mail. Sie gehen keine Verpflichtung ein und können die Teilnahme jederzeit mit drei Klicks beenden. Wenn Sie oben Ihre E-Mail-Adresse angeben, erhalten Sie zunächst eine Bestätigungsmail mit welcher Sie Ihre Teilnahme bestätigen oder widerrufen können.

Das SoSci Panel unterliegt dem strengen deutschen Datenschutzrecht. Wir senden Ihnen keine Werbung und geben Ihre E-Mail-Adresse selbstverständlich nicht an Dritte weiter.

Der Fragebogen, den Sie gerade ausgefüllt haben, wurde gespeichert. Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

B.A. Christiane Lieb, Internationale Hochschule Bad
Honnef Bonn – 2016

Anhang 10: ERI-Fragebogen nach Siegrist (1996) - Seite 8

| | UF01_01 | UF01_02 | UF01_03 | UF01_04 | UF01_05 | UF01_06 | UF01_07 | UF01_08 | UF01_09 | UF01_10 | UF01_11 | UF01_12 | UF01_13 | UF01_14 | UF01_15 | UF01_16 | UF01_17 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| UF01_01 | 1 | 0,5973 | 0,0426 | 0,5097 | 0,0149 | 0,4318 | -0,0423 | -0,0012 | -0,0194 | 0,1236 | -0,1258 | 0,0909 | 0,048 | 0,0965 | -0,1249 | -0,0819 | 0 |
| UF01_02 | 0,5973 | 1 | 0,0251 | 0,342 | -0,0061 | 0,2495 | -0,0956 | -0,0274 | 0,0482 | 0,0157 | 0,008 | 0,1661 | 0,048 | 0,0909 | -0,1475 | -0,0819 | 0,5973 |
| UF01_03 | 0,0426 | 0,0251 | 1 | 0,441 | 0,3227 | 0,2601 | 0,2221 | 0,1254 | -0,0036 | -0,0699 | -0,0008 | 0,1539 | 0,1798 | 0,0965 | 0,1997 | 0,0227 | 0,0426 |
| UF01_04 | 0,5097 | 0,342 | 0,441 | 1 | 0,3036 | 0,4298 | 0,0928 | 0,1391 | 0,1534 | -0,0459 | 0,1191 | 0,1191 | 0,3072 | 0,0965 | 0,1997 | 0,0227 | 0,5097 |
| UF01_05 | 0,0149 | -0,0061 | 0,3227 | 0,3036 | 1 | 0,172 | -0,2526 | -0,2151 | -0,2953 | 0,2452 | 0,2023 | 0,1561 | 0,2283 | -0,1012 | -0,0046 | -0,0274 | 0,0149 |
| UF01_06 | 0,4318 | 0,2495 | 0,2601 | 0,4298 | 0,172 | 1 | -0,2348 | 0,6298 | 0,1895 | -0,3972 | 0,002 | 0,2477 | 0,2627 | -0,1598 | -0,0176 | -0,137 | 0,4318 |
| UF01_07 | -0,0423 | -0,0956 | 0,2221 | 0,0928 | -0,2526 | -0,2348 | 1 | 0,6298 | 0,6805 | -0,3972 | -0,1503 | -0,4385 | -0,2766 | 0,6164 | 0,3517 | 0,2512 | -0,0423 |
| UF01_08 | -0,0012 | -0,0274 | 0,1254 | 0,1391 | -0,2151 | -0,0728 | 0,6298 | 1 | 0,5509 | -0,4002 | -0,1365 | -0,3234 | -0,2553 | 0,324 | 0,4936 | 0,2159 | -0,0012 |
| UF01_09 | -0,0194 | 0,0482 | 0,0588 | -0,0646 | -0,2953 | -0,2877 | 0,6805 | 0,5509 | 1 | -0,5345 | -0,3725 | -0,4657 | -0,3895 | 0,2197 | 0,3952 | 0,3676 | -0,0194 |
| UF01_10 | 0,1236 | 0,0157 | -0,0036 | 0,1534 | 0,2452 | 0,1895 | -0,3972 | -0,5345 | -0,5345 | 1 | 0,3539 | 0,4913 | 0,4628 | -0,0765 | -0,2817 | -0,1458 | 0,1236 |
| UF01_11 | -0,1258 | 0,008 | -0,0699 | -0,0459 | 0,2023 | 0,002 | -0,1503 | -0,3725 | 0,3539 | 0,3539 | 1 | 0,4032 | 0,2101 | -0,2186 | -0,1673 | -0,2168 | -0,1258 |
| UF01_12 | 0,0909 | 0,1661 | -0,0008 | 0,1191 | 0,1561 | 0,2477 | -0,4385 | -0,4657 | 0,4913 | 0,4913 | 0,4032 | 1 | 0,7596 | -0,1907 | -0,5313 | -0,3478 | 0,0909 |
| UF01_13 | 0,048 | 0,1539 | 0,1798 | 0,2366 | 0,2283 | 0,2627 | -0,2766 | -0,3895 | 0,4628 | 0,2101 | 0,2101 | 0,7596 | 1 | -0,0527 | -0,2431 | -0,2917 | 0,048 |
| UF01_14 | 0,0965 | 0,147 | 0,3072 | 0,1714 | -0,2484 | 0,0978 | 0,3851 | 0,324 | 0,2197 | -0,0765 | -0,2186 | -0,1907 | -0,0527 | 1 | 0,4613 | 0,4072 | 0,0965 |
| UF01_15 | -0,1249 | -0,1891 | 0,1298 | 0,0225 | -0,1012 | -0,1598 | 0,6164 | 0,4936 | -0,3952 | -0,2817 | -0,1673 | -0,5313 | -0,2431 | 0,4613 | 1 | 0,6969 | -0,1249 |
| UF01_16 | -0,0819 | -0,1475 | 0,1997 | 0,0076 | -0,0046 | -0,0176 | 0,3517 | 0,2555 | 0,3676 | -0,1458 | -0,268 | -0,3579 | -0,1307 | 0,4934 | 0,6969 | 1 | -0,0819 |
| UF01_17 | 0 | -0,1106 | -0,027 | -0,0361 | -0,2274 | -0,137 | 0,2512 | 0,2159 | 0,2124 | -0,1176 | -0,2168 | -0,3478 | -0,2917 | 0,4072 | 0,5959 | 0,563 | 0 |

Anhang II: Korrelationsmatrix Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen (Quelle: eigene Darstellung).