

Abb. 29:	Auswirkung des KBSM auf Soziale Unterstützung: BSSS – Wahrgenommene emotionale Unterstützung	102
Abb. 30:	Auswirkung des KBSM auf Overcommitment	103
Abb. 31:	Auswirkung des KBSM auf Arbeitszufriedenheit: Resignative Einstellungen gegenüber dem Job	103
Abb. 32:	Auswirkung des KBSM auf die Cortisolreaktivität vor und nach dem TSST ohne Kovariaten	105
Abb. 33:	Auswirkung des KBSM auf die Cortisolausschüttung vor und nach dem TSST unter Berücksichtigung der Kovariaten Geschlecht, Alter und BMI.....	106
Abb. 34:	Auswirkung des KBSM auf die Alpha-Amylase vor und nach dem TSST ohne Kovariaten	107
Abb. 35:	Auswirkung des KBSM auf die Alpha-Amylase vor und nach dem TSST unter Berücksichtigung der Kovariaten Geschlecht, Alter und BMI.....	108
Abb. 36:	Auswirkungen des KBSM auf die Herzrate vor und nach dem TSST ohne Kovariaten	109

Tabelle 1:	Effekte von kognitiv-behavioralen Stressbewältigungstrainings auf psychologische Faktoren.....	37
Tabelle 2:	Effekte von kognitiv-behavioralen Stressbewältigungstrainings auf physiologische Faktoren	48
Tabelle 3:	Effekte von kognitiv-behavioralen Stressbewältigungstrainings auf psychobiologische Faktoren bei klinischen Stichproben.....	52
Tabelle 4:	Mitarbeiterentwicklung der TAUNUS BKK Februar 2003 bis März 2006	63
Tabelle 5:	Mitgliederentwicklung der TAUNUS BKK Januar 2004 bis März 2005.....	63
Tabelle 6:	Module des Kognitiv-behavioralen Stressmanagementtrainings (KBSM).....	68
Tabelle 7:	Versuchsablauf TSST	73
Tabelle 8:	Stichprobenbeschreibung von Studie 1: psychodiagnostische Beschreibung einer Stichprobe von Arbeitnehmern einer Betriebskrankenkasse	81
Tabelle 9:	Korrelationsmatrix der in Studie 1 erhobenen Variablen.....	82
Tabelle 10:	Lineare und multiple Regressionsanalysen für die Variablen Vitale Erschöpfung, Overcommitment, Allgemeine Lebenszufriedenheit und Perfektionismus	84
Tabelle 11:	Stichprobenbeschreibung von Studie 2: Evaluation (hier für die abhängige Variable Overcommitment) einer Stichprobe von Arbeitnehmern einer Betriebskrankenkasse).....	85
Tabelle 12:	Zusammenstellung der eingesetzten Fragebögen.....	86
Tabelle 13:	Gruppenunterschiede bezüglich der Kontrollvariablen der endokrinologischen Evaluation (Cortisol)	104

1 Einleitung

Das Phänomen Arbeitsstress wird im Berufsleben ambivalent diskutiert. Für die einen ist Stress eine positiv besetzte Herausforderung, eine geradezu stolz nach außen getragene Begleiterscheinung persönlichen Erfolgs, andere wiederum beklagen sich über die zunehmende Belastung im Arbeitsleben und leiden sichtlich darunter. Eine Vielzahl intervenierender Variablen helfen, beide Sicht- und Erlebnisweisen zu erklären, die zudem die Differenzierung des Phänomens nach Eustress und den krankmachenden Distress (McGuigan, 1999) widerspiegeln.

Das Stresserleben hängt dabei von Situationsparametern ab, wie die erhaltene Belohnung (Siegrist, 1996b), von der Bewertung der Situation und zur Verfügung stehender Bewältigungsmöglichkeiten (Lazarus, 1966), aber auch der eigenen Anstrengung sowie motivationaler Aspekte, wie beispielsweise dem Ausmaß an Identifikation mit der Aufgabe (Overcommitment; Siegrist, 1996b).

Wissenschaftliche Untersuchungen zum Phänomen Stress, und hier insbesondere Arbeitsstress, zeigen insofern konsistente Befunde, als nachgewiesen ist, dass andauernder Arbeitsstress in Form von erhöhten Anforderungen und Belastungen, sowie großer eigener Anstrengung bei gleichzeitig geringer Belohnung negative Auswirkungen hat (Siegrist, 1996a).

Dies sind einerseits physiologische wie kardiovaskuläre Risiken (Dickerson & Kemeny, 2004), erhöhter Cortisolspiegel (Lundberg, 1999) oder erhöhter Blutdruck (Grebner, 2001). Auf der anderen Seite wirkt sich dauerhafter Arbeitsstress auch auf den privaten Bereich aus. So berichtet Bodenmann (2007), dass Personen, die dauerhaftem Stress am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, eine Verschlechterung ihrer Beziehungsqualität erleben und darüber klagen, dass sie abends nicht mehr von der Arbeit abschalten können.

Damit ergibt sich zwangsläufig die Relevanz stressreduzierender Maßnahmen, wie beispielsweise der Erwerb geeigneter Bewältigungsstrategien im Rahmen eines Stressmanagementtrainings.

Für kognitiv-behaviorale Stressmanagementtrainings (KBSM), die vor allem Entspannungstechniken, kognitive Bewältigungsstrategien sowie auf das Verhalten bezogene Inhalte vermitteln, konnten positive Effekte in zahlreichen Studien nachgewiesen werden.

Diese Ergebnisse aufgreifend wollen wir in der vorliegenden Arbeit nachweisen, dass ein spezielles KBSM einen nachhaltigen Effekt bei Berufstätigen eines Unternehmens hat, der sich sowohl über die Messung psychologischer wie auch physiologischer Variablen belegen lässt.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Zum Phänomen Stress

Der Begriff Stress hat sich nahezu inflationär im betrieblichen Umfeld verbreitet. Dies korrespondiert einerseits damit, dass es sehr unterschiedliche Definitionen für das Phänomen Stress gibt und andererseits wenig einheitliches Verständnis hinsichtlich der Auswirkungen von Stress. In der Forschung wird Stress als eine Antwort des Organismus auf die Störung des homöopathischen Gleichgewichts und den Versuch, dieses Gleichgewicht wieder herzustellen, gesehen (Nitsch, 1981, McEwen, 1998). Dabei ist der so verstandene Stress nicht per se negativ, sondern kann durchaus auch als motivierende Herausforderung begriffen werden, nämlich als Eustress im Gegensatz zu dem krankmachenden Distress. Häufiger Eustress führt sogar dazu, dass man weniger unter Distress leidet (McGuigan, 1999).

Ob eine Situation Eu- oder Distress bewirkt, ist das Ergebnis einer Interaktion zwischen Person- und Situationsparametern. Sowohl die situations- (Laux, 1983) als auch die reaktionsorientierte Sichtweise (Selye, 1981) lassen außer Acht, dass kognitive Bewertungen von Situationen und wahrgenommene Handlungsmöglichkeiten letztendlich Stress bestimmen. Lazarus (1966) zu Folge, ist Stress eine Transaktion zwischen Mensch und Umwelt, der dann entsteht, wenn in einer Erstbewertung (Primary Appraisal) eine Situation als bedrohlich eingestuft wird und in der Zweitbewertung (Secondary Appraisal) die vorhandenen Ressourcen zur Bewältigung als zu gering eingeschätzt werden oder aber de facto zu gering sind (Hobfoll, 2001). Dabei unterscheidet Hobfoll (2001) materielle (Lohn z.B.), körperliche (Gesundheit, Kraft u.a.), sowie innere Ressourcen (Optimismus oder Selbstwert) oder aber die wahrgenommene soziale Unterstützung (Schwarzer & Leppin, 1989).

Nach Ehlert (2003) wird unter psychologischem Stress ein reizabhängiges, emotionales Reaktionssyndrom verstanden, das sich auf affektives Erleben, Ausdrucksverhalten, Aktivierungsprozesse und instrumentelles Handeln bezieht. Bei Überbeanspruchung entsteht ein Spannungszustand, der als unangenehm und nicht unmittelbar kontrollierbar erlebt wird (Greif, 1991). Inwieweit ausreichende Ressourcen wahrgenommen werden und damit eine Situation als kontrollierbar erlebt wird, hängt wiederum von zahlreichen intervenierenden Variablen, wie Kontrollüberzeugung, Perfektionismusneigung oder Erschöpfungsgrade ab (s. hierzu Kap. 2.3.2). Eine Operationalisierungshilfe für das Phänomen Stress bietet die „cognitive activation theory of stress“ von Levine und Ursin (1991). Die Autoren unterscheiden vier Aspekte, die separat gemessen werden können:

1. Stress-Stimulus: Welche Voraussetzungen lösen mit welcher Wahrscheinlichkeit Stress aus?
2. Stresserfahrung oder -erleben unter Berücksichtigung intervenierender Prozesse, die zwischen Stressor und Stresszustand vermitteln.
3. Stress-Antwort wie beispielsweise psychoendokrinologische, psychophysiologische oder biochemische Prozesse des Gehirns.
4. Feedback der Stress-Antwort: Welche Stressreaktionen treten in Verknüpfung mit welchen emotionalen Zuständen auf?

Werden diese Aspekte im Stressprozess frühzeitig erkannt und können adäquate Bewältigungstechniken eingesetzt werden, so ist ein erfolgreicher Umgang mit Belastungen zu erwarten.

Die bisherigen Ausführungen beziehen sich generell auf das Phänomen Stress. Da es in der vorliegenden Arbeit aber speziell um die Evaluation von Interventionsmöglichkeiten im Arbeitsumfeld geht, folgen im nächsten Kapitel Überlegungen zu dem Themenbereich Arbeitsstress.

2.2 Arbeitsstress

Eine besondere Stresssituation ist im beruflichen Umfeld gegeben, weil es dort gehäuft relevante Situationen gibt, für deren Bewältigung bisweilen keine adäquaten Ressourcen zur Verfügung stehen. Arbeitsstress wird beispielsweise ausgelöst durch Stressoren wie fehlende arbeitsbezogene soziale Unterstützung, geringen Handlungsspielraum oder wenig Kontrolle, hohe berufliche Beanspruchung bei geringer Belohnung, psychische Aspekte wie Angst, Depression oder Feindseligkeit (Dickerson & Kemeny, 2004; Hemingway & Marmot, 1999; Hjortskov, Garde, Orbaek & Hansen, 2004; Siegrist, 1996b) Arbeitsstress ist nicht nur im Hinblick auf gegebene gesundheitliche Risikofaktoren relevant (Siegrist & Marmot, 2004), sondern auch deshalb, weil er Auswirkungen auf den privaten Bereich hat. Personen, die lang anhaltendem Arbeitsstress ausgesetzt sind, berichten zum einen darüber, dass sie zu Hause nicht abschalten können, den Arbeitsstress also mit in den privaten Bereich hinüber nehmen und dass sich dieser negativ auf die Partnerschaft auswirkt, die Beziehungsqualität also abnimmt (Bodenmann, 2007).

Im Rahmen der Arbeitsstressforschung werden insbesondere zwei Modelle diskutiert und für wissenschaftliche Untersuchungen herangezogen. Diese werden im Folgenden vorgestellt sowie die dazu vorliegenden Untersuchungen.

2.2.1 Das Job Demand-control Modell

Eine Disbalance zwischen Anforderungen und erlebten Kontrollmöglichkeiten bzw. Entscheidungsspielräumen sehen Karasek (1979), sowie Karasek und Theorell (1990) als wesentliche Beanspruchungsursache im beruflichen Umfeld. Nach dem „Job Demand-control-Modell“ (JD-C) werden Berufe mit hohen Anforderungen und gleichzeitig großer Kontrollmöglichkeit (active jobs) als positive Herausforderung erlebt.

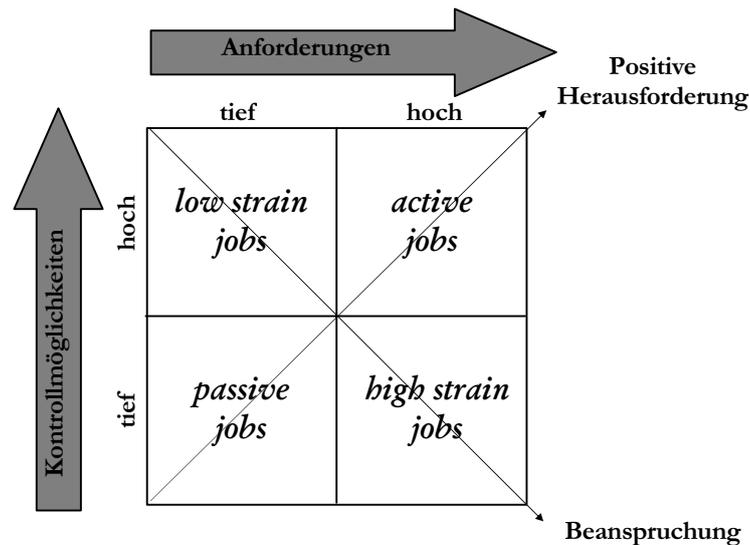


Abb. 1: Demand-Control Modell nach Karasek (1979)

Hohe Kontrollmöglichkeit wirkt nach Karasek (1979) den schädlichen Folgen hoher Berufsanforderungen protektiv entgegen. Geringe Anforderungen und wenig Kontrollmöglichkeiten (passive jobs) hingegen wirken sich auf Dauer negativ auf Arbeitnehmer aus, was sich zum Beispiel in der Unfähigkeit äußern kann, Problemlösungen zu finden oder Entscheidungen zu treffen.

Zahlreiche Arbeitsplätze sind heute durch hohe psychologische Anforderungen (z.B. in Form von Zeitdruck) bei gleichzeitig geringer Kontrolle über die Arbeitsaufgabe und deren Ergebnis bestimmt (Siegrist, 2006). Je niedriger die berufliche Position, desto häufiger ist diese kritische Kombination zu erwarten, so beispielsweise bei der klassischen Fließbandarbeit, aber auch bei bestimmten Dienstleistungstätigkeiten bei geringem Status. Mit geringer Kontrolle über Arbeitsinhalte und -prozesse gehen zwei bedeutsame folgenreiche Erfahrungen einher: die Erfahrung eines geringen Entscheidungsspielraums und die Erfahrung mangelnder bzw. einseitiger Nutzung der persönlichen Fähigkeiten. Stressphysiologisch bedeutsam, und unter anderem Herz-Kreislauf gefährdend sind Arbeitsplätze, die zugleich quantitativ hohe Anforderungen stellen und dabei einen geringen Entscheidungsspielraum gewähren (Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 2006).

In dem erweiterten „Demand-control-support Modell“ haben die Autoren ihr Modell um das Konstrukt „soziale Unterstützung“ erweitert. Demzufolge wird die Arbeitsbelastung dann besonders hoch ausfallen, wenn hohe Anforderungen mit geringer Kontrollmöglichkeit und wenig sozialer Unterstützung kombiniert auftreten.

Mit dem Anforderungs-Kontroll-Modell ist erstmals in der arbeitsmedizinisch relevanten Forschung ein auf die Erwerbsrolle bezogenes Konzept gefunden worden, das sich in einer Vielzahl von Studien zur Erklärung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen als bedeutsam erwiesen hat (Schnall, Belkic, Landsbergis & Baker, 2000; Kivimäki, Head, Ferrie, Brunner, Marmot, Vahtera & Shipley, 2006).

2.2.2 Das Effort-Reward Imbalance Modell

Ein alternatives theoretisches Modell, das „Effort-Reward-Imbalance Modell“ (ERI), von Siegrist (1990, 1996b) und Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer und Peter (2004) legt seinen Schwerpunkt mehr auf die erhaltende Belohnung und weniger auf Kontrollmöglichkeiten der Arbeit. Zusätzlich beinhaltet dieses Modell persönliche Eigenschaften, wie zum Beispiel spezifische Copingmuster.

Führen die Bewältigungsversuche des beruflichen Stresses wiederholt zu großen Verausgabungen („Kosten“) bei vergleichsweise geringer Belohnung („Gewinn“), so wird dies als „Erfahrung“ einer beruflichen „Gratifikationskrise“ verstanden (Siegrist, 1996). Dabei lassen sich die Belohnungen nach drei Ebenen unterscheiden:

Ökonomische (Gehalt), sozial-emotionale Ebene (positive Rückmeldungen; Unterstützung) und die Ebene der Status-Kontrolle (Job-Sicherheit, Karrieremöglichkeiten) (Siegrist, 1990).