



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Der Einfluss persönlicher Ressourcen im Umgang
mit Arbeitsplatzunsicherheit

Verfasserin

Teresa Lauerbach

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler

Danksagung

Ich möchte mich hiermit herzlichst bei Professor Dr. Erich Kirchler für die Genehmigung und die freundliche Unterstützung meiner Diplomarbeit bedanken.

Ein weiteres großes Dankeschön gebührt meinen Eltern, die mich während meiner Schul- und Studienzeit finanziell, und was noch viel wichtiger ist emotional unterstützt haben.

Ein letztes, nicht minder herzliches Dankeschön richtet sich an meine Studienfreunde. Vor allem an meine gute Freundin Konstanze, die mich mit unzähligen Unterlagen und geduldiger Hilfe beim Schreiben dieser Arbeit aber auch während des Studiums unterstützt hat.

Erklärung zur gemeinsamen Bearbeitung der Diplomarbeit

Zunächst gilt es anzumerken, dass die vorliegende Diplomarbeit auf einer Stichprobe basiert, welche auch für drei weitere Diplomarbeiten herangezogen wurde. Die Diplomarbeiten von Annabell Reiner, Claudia Vodenik und Dominik Waldstätten basieren auf derselben Stichprobe. Diese wurde im Rahmen des Projektstudiums der Wirtschaftspsychologie unter der Leitung von Professor Kirchler im Wintersemester 2010 und Sommersemester 2011 erhoben. Der Theorieteil, die daraus erfolgenden Fragestellungen sowie deren Auswertung und Interpretation erfolgen für die vier Arbeiten jedoch unabhängig voneinander.

Zusammenfassung

Angesichts der weitreichenden negativen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit für Arbeitnehmer und den Erfolg von Unternehmen wird der Prävention dieser Konsequenzen beziehungsweise deren Linderung, von Stressforschern vermehrt Stellenwert in der empirischen Forschung eingeräumt. In diesem Sinne rückte die Rolle des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit von Personen als persönliche Ressourcen im Umgang mit Stress zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit von Stressforschern. Um einen Beitrag zu der Forschung in diesem Bereich zu leisten, wurde eine Studie an 444 österreichischen Arbeitnehmern durchgeführt. In Anbetracht der von Unsicherheit geprägten gegenwärtigen wirtschaftlichen Zeiten wurde die Wirkung des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit auf das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit sowie auf die durch Arbeitsplatzunsicherheit verursachten Folgen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmern untersucht. Wie angenommen stellten sich beide Konstrukte als signifikante Prädiktoren für das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit heraus. Genauer, zeigte sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen dem Selbstwert beziehungsweise der Selbstwirksamkeit und dem Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit. Auch in Bezug auf das Wohlbefinden konnten die aufgestellten Annahmen teilweise bestätigt werden. Es zeigte sich eine signifikante Interaktion zwischen dem Selbstwert einer Person und dem Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit von Personen. Genauer moderierte der Selbstwert in der vorliegenden Stichprobe den Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit. Entgegen der Hypothesen erwies sich die Selbstwirksamkeit einer Person in keiner der postulierten Zusammenhänge als Moderatorvariable im Stress-Belastungs-Prozess. Die Gründe für diese Ergebnisse werden diskutiert.

Abstract

With respect to the far-reaching negative consequences of job insecurity for employees and organizations, prevention or buffering these consequences becomes more and more of a „hot“ topic amongst stresspsychologists. Two constructs are thought to have buffering effects on stress-strain-relations, namely self-worth and self-efficacy. In order to contribute to this area of research a study, examining the role of self-worth and self-efficacy on the appraisal and processing of job insecurity was conducted. As expected the self-worth as well as ones self-efficacy seems to play a significant role in explaining feelings of job insecurity. Specifically, significant negative intercorrelations were shown between the two constructs and job insecurity. Moreover, evidence was found for self-worth fulfilling a moderating role in explaining consequences of job insecurity on life satisfaction. As for self-efficacy, no evidence for any moderating role in the proposed stress-strain-relations was found. In conclusion, ones self-efficacy might only play a minor role in coping with job insecurity and its negative consequences to ones wellbeing or functioning.

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeine Einleitung.....	1
<u>Theoretischer Hintergrund</u>	3
1. Arbeitsplatzunsicherheit	3
1.1. Definition von Arbeitsplatzunsicherheit.....	4
1.2. Subjektive vs. objektive Arbeitsplatzunsicherheit	4
1.3. Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor der modernen Arbeitswelt.....	6
1.4. Die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit.....	7
2. Der Stress- Belastungs- Prozess.....	10
2.1. Das Transaktionale Stressmodell von Lazarus	10
2.1.1. Die primäre Bewertung	11
2.1.2. Die sekundäre Bewertung	13
2.1.3. Neubewertung.....	13
2.1.4. Arbeitsplatzunsicherheit im transaktionalen Stressmodell.....	14
2.2. Die Rolle persönlicher Ressourcen im Stress- Belastungs-Prozess.....	15
2.2.1. Das Rolle der Selbstwirksamkeit	16
2.2.1.1. Spezifische vs. Generelle Selbstwirksamkeit (GSE)	18
2.2.1.2. Die moderierende Rolle der generellen Selbstwirksamkeit	18
2.2.2. Die Rolle des Selbstwerts.....	21
2.2.2.1. Die moderierende Rolle des Selbstwerts.....	24
2.2.3. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit.....	25
3. Zusammenfassung Präzisierung der Fragestellung	29
<u>EMPIRISCHER TEIL</u>.....	31
4. Zielsetzung und Hypothesen.....	31
5. Methode.....	32
5.1. Stichprobenbeschreibung.....	32
5.2. Verwendetes Material	35
5.2.1. Verfahren zur Erhebung der Arbeitsplatzunsicherheit.....	35
5.2.2. Verfahren zur Erhebung persönlicher Ressourcen.....	36
5.2.2.1. Explorative Faktorenanalyse der Rosenberg Self-esteem Skala (RSES)	39
5.2.2.2. Konfirmatorische Faktorenanalyse der Rosenberg Self- Esteem Skala (RSES)	41

5.2.2.4. Verfahren zur Erhebung der Kriteriumsvariablen.....	45
5.2.2.5. Kontrollvariablen	47
5.3. Durchführung.....	47
5.4. Verwendete analytische Verfahren.....	48
6. Ergebnisse	50
6.1. Vorgehende Analysen.....	50
6.2. Annahmen und Voraussetzungen der partiellen Korrelation.....	53
6.3. Annahmen und Voraussetzungen der moderierten multiplen Regression.....	54
6.4. Hypothesenprüfung	55
6.4.1. Partielle Korrelation	55
6.4.2. Moderierte multiple Regression	57
6.5. Zusammenfassung der Ergebnisse	71
7. Exploration	71
8. Diskussion	74
8.1. Implikationen und Kritik.....	77
8.2. Nutzen und Anwendung	79
10. Literaturverzeichnis	81
11. Anhang	88
a. Abbildungsverzeichnis	88
b. Tabellenverzeichnis	88
c. Fragebogen	89
d. Eidesstattliche Erklärung	103
e. Lebenslauf	104

ALLGEMEINE EINLEITUNG

Eine Wanderung im Wienerwald. Plötzlich entdecken Sie hinter einem Busch ein Wildschwein. Unglücklicherweise hat es auch Sie gesichtet. Es springt über den Busch und greift sie an. Bevor Sie jedoch überhaupt darüber nachdenken können was zu tun ist, beginnt ihr Körper Hormone auszuschütten, die darauf ausgerichtet sind, sie zu einem schnellen Handeln zu bewegen genauer Stresshormone. In der genannten Situation haben Sie nun mehrere Möglichkeiten: So schnell wie möglich wegzurennen oder den Kampf auch von ihrer Seite aus zu eröffnen. Zugegeben das Beispiel erscheint ungewöhnlich und in gewisser Weise auch nicht alltäglich. Dennoch stellt es eine plakative Verdeutlichung dar, wie Ängste zu Stress führen und deutet zudem auf die Möglichkeit verschiedener Reaktionen gegenüber angstbesetzten Situationen hin. Im Alltag wird ihnen höchstwahrscheinlich kein Wildschwein begegnen. Andere Szenarien sind jedoch schon wahrscheinlicher, wie zum Beispiel ein unvorsichtiger Autofahrer, der ihnen die Vorfahrt nimmt oder ein Aufzug der plötzlich stecken bleibt.

Eine immer größere werdende Gefahr, welche bei den meisten Personen Stress im Alltag verursacht, stellt überdies die Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes dar. Zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit stellen Unternehmen den Arbeitnehmern¹ zunehmend nur noch befristete oder Zeitverträge aus. Passt sich ein Arbeitnehmer nicht schnell genug an vorgenommene Restrukturierungen oder sich ändernde Arbeitsbedingungen an, droht ihm möglicherweise ein ungewollter Arbeitsplatzverlust.

Die Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes ist seitens der Arbeitnehmer mit großer Angst besetzt. Die fortwährende Angst gegenüber der Beständigkeit des eigenen Arbeitsplatzes kann dabei zu starkem Stress führen und in weiterer Folge auch eine Herabsetzung der Gesundheit nach sich ziehen. Auch gegenüber Arbeitsplatzunsicherheit stehen Arbeitnehmern mehrere Reaktionen zur Verfügung: Die Kündigung einreichen oder trotz schlechter Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu verharren. Viele Untersuchungen zu diesem Thema belegen, dass nicht nur die

¹ Im Sinne einer erleichterten Lesbarkeit der Arbeit wird im Folgenden stellvertretend für beide Geschlechter die männliche Form gewählt.

Reaktionen gegenüber Arbeitsplatzunsicherheit, sondern auch das Ausmaß erlebter Arbeitsplatzunsicherheit seitens der Arbeitnehmer zu einem erheblichen Anteil variiert (z.B. Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Semmer & Meier, 2009). Nachdem substantielle Unterschiede im Erleben und der Verarbeitung von Arbeitsplatzunsicherheit zwischen Gruppen aufgezeigt wurden, versuchten einige Stressforscher Gründe für diese Unterschiede ausfindig zu machen. Dabei verfolgten einige Stressforscher das Ziel, Stress und Arbeitsplatzunsicherheit verursachende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und zu verändern (z.B. Karasek & Theorell, 1990) während andere, im Speziellen Anhänger der positiven Psychologie (z.B. Seligman & Csikszentmihalyi, 2001) ihren Blick vermehrt auf eine uneingeschränkte Arbeitsweise und menschliche Stärken, welche Arbeitnehmern dabei helfen mit Arbeitsplatzunsicherheit umzugehen, richteten. In diesem Sinne stellten sich neben sozialen und finanziellen Ressourcen auch persönliche Ressourcen als wichtige Prädiktoren für eine erfolgreiche Stressverarbeitung heraus (z.B. Karasek & Theorell, 1990). Dabei erwiesen sich unter anderem ein hoher Selbstwert (Hartley et al., 1991) sowie das Gefühl, einer Situation kompetent begegnen zu können (Rosenberg, 1990), als wichtige Prädiktoren für ein erhaltenes Wohlbefinden unter Stress.

Unter der Prämisse, dem Selbstwert beziehungsweise der Selbstwirksamkeit könnte eine protektive Rolle in Stress-Belastungs-Beziehungen zukommen, untersucht die vorliegende Studie die Rolle des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit.

THEORETISCHER HINTERGRUND

Der theoretische Teil der Arbeit befasst sich zunächst mit dem Konstrukt *Arbeitsplatzunsicherheit*. Einer genauen Begriffsdefinition folgt eine Analyse des Konstrukts auf seine Qualitäten als Stressor der modernen Arbeitswelt und eine Abklärung der unterschiedlichen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das individuelle Wohlbefinden und die Leistung von Personen. Eine weitere Absicht des theoretischen Teils wird es sein, dem Leser einen Einblick in die Wirkweise persönlicher Ressourcen, im speziellen in die Einflussbereiche des Selbstwertgefühls und der erlebten Selbstwirksamkeit im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit, zu gewähren.

1. ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT

Bristol-Myers Squibb, eines der führenden Unternehmen im Bereich der Pharmatechnik weltweit, reduzierte in den Jahren von 2006 bis 2010 das beschäftigte Personal um fast die Hälfte. Gleichzeitig gelang es dem Unternehmen, den Umsatz pro Mitarbeiter nahezu zu verdoppeln.²

Bristol-Myers Squibb stellt dabei nur eines von vielen Unternehmen dar, die durch derartige Umstrukturierungen höhere Gewinnmargen erzielen. Einsparungen wie diese führen nicht nur zu einem erhöhten Arbeitsdruck in Form von zahlreichen Überstunden für die Arbeitnehmer, sondern auch zu Unsicherheit darüber, wie lange das eigene Beschäftigungsverhältnis noch bestehen wird. Diese Unsicherheit schlägt sich im Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit nieder und stellt damit einen fundamentalen organisatorischen Stressor dar, welcher langfristig zu einem geminderten Wohlbefinden und einer herabgesetzten Leistung der Arbeitnehmer führen kann (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002). Die Reaktionen auf unsichere Arbeitsbedingungen schaden daher langfristig nicht nur auf individueller Ebene den Arbeitnehmern, sondern zudem auf

² http://www.finanzen.net/unternehmensprofil/Bristol-Myers_Squibb

organisatorischer Ebene dem Unternehmen selbst (Hartley et al. 1991). Nicht zuletzt aufgrund der negativen Konsequenzen für das individuelle und das organisatorische Wohlergehen erhält das Thema Arbeitsplatzunsicherheit in den letzten Jahren zunehmend mehr öffentliche Aufmerksamkeit.

1.1. Definition von Arbeitsplatzunsicherheit

Um näher auf das Konstrukt der Arbeitsplatzunsicherheit eingehen zu können ist es zunächst nötig sich einen kurzen Überblick darüber zu verschaffen was unter Arbeitsplatzunsicherheit zu verstehen ist und auf welchen Gefühlen und Gedanken bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes diese basiert. Im weitesten Sinne bezieht sich Arbeitsplatzunsicherheit auf eine „discrepancy between the level of security a person experiences and the level she or he might prefer“ (Hartley et al., 1991, S. 7). Die Autoren Greenhalgh und Rosenblatt (1984) geben dieser empfundenen Diskrepanz einen Namen und definieren Arbeitsplatzunsicherheit als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“ (S. 438) und untermauern damit die Rolle persönlicher Einschätzungen und Interpretationen bei der Evaluation von Arbeitsplatzunsicherheit. Auch die Autoren Hesselink und Van Vuuren (1999) beschreiben Arbeitsplatzunsicherheit als „personal concern about the continuity of the future“ (S. 274) und führen ihre Ansicht von Arbeitsplatzunsicherheit auf zwei Aspekte zurück. Die Autoren sehen Arbeitsplatzunsicherheit als ein subjektives Phänomen und als ein in der Zukunft liegendes Ereignis.

1.2. Subjektive vs. objektive Arbeitsplatzunsicherheit

Es gibt viele Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit und dennoch einigen die meisten Autoren sich darauf, Arbeitsplatzunsicherheit als ein subjektives Phänomen anzusehen, welches zu einem großen Anteil den Einschätzungen und Interpretationen einer Person unterliegt. Diesbezüglich untersuchten die Autoren De Cuyper und De Witte (2005) in einer empirischen Studie den Einfluss der Vertragsart und dessen Wechselwirkung mit Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsengagement von Angestellten in vier europäischen Ländern. In ihrer Studie definieren die Autoren, in Anlehnung an einschlägige Literatur in diesem

Bereich (siehe u. A. Pearce, 1998), eine befristete Anstellung als objektive Arbeitsplatzunsicherheit und eine unbefristete Anstellung als subjektive Arbeitsplatzunsicherheit. Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass eine Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie dem Engagement von Arbeitnehmern nur dann besteht, wenn Personen über einen unbefristeten Vertrag verfügen, in anderen Worten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt sind. Konträr dazu zeigen Arbeitnehmer, mit einem befristeten Vertrag keine Herabsetzung ihrer Arbeitszufriedenheit und ihres Engagements. De Cuyper und De Witte (2005) folgern daraus, dass Arbeitsplatzunsicherheit keineswegs nur von objektiven Charakteristika der Situation abhängt, sondern vielmehr von einer subjektiven Einschätzung der Situation, welche bei der Definition von Arbeitsplatzunsicherheit nicht vernachlässigt werden sollte.

Greenhalgh und Rosenblatt (1984) gehen im speziellen von zwei Einschätzungen aus, die sich essentiell auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit auswirken. Nach Ansicht der Autoren, stellen sowohl die wahrgenommene Stärke der Bedrohung als auch die Einschätzung, wie wirkungsvoll sich eine Person dabei fühlt, der unsicheren Situation begegnen zu können, entscheidende Prädiktoren für die Entstehung beziehungsweise für das Ausmaß empfundener Arbeitsplatzunsicherheit dar. Beide Einschätzungen unterliegen dabei dem subjektiven Empfinden der Person.

Auch die Autoren Hartley et al. (1991) betrachten Arbeitsplatzunsicherheit eher als ein Phänomen der Wahrnehmung, als eine Widerspiegelung objektiver Gegebenheiten. Hartley und seine Kollegen (1991) verweisen dabei auf eine entscheidende Konsequenz, die sich aus dieser subjektiven Definition von Arbeitsplatzunsicherheit ergibt: Als eine Funktion kontextueller Faktoren und persönlicher Eigenschaften variiert die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit von Person zu Person. In anderen Worten bedeutet dies, „in Situationen in denen objektiv alle Arbeitsplätze gleichermaßen gefährdet sind, ist es wahrscheinlich, dass sich Arbeitnehmer bezüglich des Ausmaßes an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden“ (Hartley et al., 1991, S. 31). Diese Annahme bestätigend führten Hartley und seine Kollegen (1991) eine Studie in Großbritannien, den Niederlanden und Israel durch und stellten fest, dass Arbeitnehmer, die demselben Unternehmen angehörten, in ihrer Situationseinschätzung beträchtlich variieren. Alle Teilnehmer der Studie waren Angestellte von Unternehmen, die Einsparungen in Form von Personalabbau

angekündigt hatten. Obgleich sich die Angestellten mit einer objektiv vergleichbaren Situation konfrontiert sahen, empfanden einige Angestellte keine Arbeitsplatzunsicherheit während andere um ihre Arbeitsplätze fürchteten (Hartley et al., 1991). Erkenntnisse dieser Art machen deutlich, dass Arbeitsplatzunsicherheit primär einem subjektiven Phänomen entspricht und entgegen der Ansicht einiger Forscher, die Arbeitsplatzunsicherheit als ein vorrangig kontextuelles und objektives Phänomen erachten (z.B. Pearce, 1998), vertreten die meisten Autoren die Ansicht eines subjektiven Erlebens von Arbeitsplatzunsicherheit (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991; Sverke et al., 2002).

Auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird, sofern nicht ausdrücklich gekennzeichnet, im weiteren Verlauf die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit einer Person gemeint sein. Dies liegt nicht zuletzt in der Absicht der Studie begründet, eine rein psychologische Betrachtung von Arbeitsplatzunsicherheit und deren Konsequenzen anzuführen. Dem subjektiven Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit und dessen Quantifizierung in der Empirie soll daher in der vorliegenden Studie mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht werden als den objektiven Umständen von Arbeitsplatzunsicherheit.

Warum das Phänomen der Arbeitsplatzunsicherheit von Forschern verschiedener Fachrichtungen zunehmend mehr Aufmerksamkeit erhält verdeutlicht die im folgenden Kapitel näher betrachtete Rolle der Arbeitsplatzunsicherheit als organisationaler Stressor.

1.3. Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor der modernen Arbeitswelt

Generell wird Arbeitsplatzunsicherheit von den meisten Stressforschern als eine Quelle von Stress angesehen (z.B. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Um die Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit verstehen zu können, ist es daher essentiell, näher zu erläutern, was unter dem Begriff „Stress“ verstanden wird.

Populärwissenschaftliche Literatur sieht Stress häufig eher als eine Konsequenz, als einen andauernden Prozess an. Die Autoren Griffin und Clarke (2011) hingegen beschreiben Stress in einem Artikel, erschienen im APA Handbook of industrial and organizational psychology, als „general process in which individuals respond to and

manage demands to meet multiple goals over time“ (S. 359). In weiterer Folge gehen die Autoren von einer Unterscheidung spezifischer Stressoren (z.B. exzessive Arbeitsbelastung) als Auslöser des Stressprozesses und Belastung (z.B. in Form von Angst und Depression) als übergreifende Konsequenz des Stressprozesses aus (Griffin & Clarke, 2011, S. 359). Dabei beziehen sich die Autoren auf die Arbeiten populärer Stressforscher, wie unter anderem Richard Lazarus (1984), in denen Stress eher als einen transaktionalen Prozess, als als eine primäre Konsequenz von stressreichen Arbeitsbedingungen betrachtet wird. In Übereinstimmung mit dieser Annahme folgern Griffin und Clarke (2011): „Stressors describe the demands experienced by the individuals, and strains capture a range of negative outcomes for health and well-being“ (S. 359).

Auch das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit stellt hohe Anforderungen, in Form einer fortwährenden Bedrohung des Arbeitsplatzes, an die Betroffenen und wird daher von vielen Stressforschern als ein entscheidender Stressor des organisatorischen Alltags angesehen (De Witte, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Aus der Konzeptualisierung von Arbeitsplatzunsicherheit als organisatorischen Stressor ergeben sich entscheidende Konsequenzen für das individuelle Wohlbefinden der Arbeitnehmer und auf organisatorischer Ebene auch für die Unternehmen selbst.

1.4. Die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit

Studien über die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit belegen größtenteils eine negative Wirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden und die Leistung von Arbeitnehmern (zur Übersicht Sverke, Hellgren & Näswell, 2002). Die Autoren Sverke et al. (2002) differenzieren die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit in individuelle und organisatorische sowie in kurzfristige und langfristige Folgen (siehe Abbildung 1).

	Individuell	Organisatorisch
Kurzfristig	Einstellungen Arbeits- und Lebenszufriedenheit	Organisatorische Einstellungen Engagement Organisatorische Bindung
Langfristig	Gesundheit Körperliches und mentales Wohlbefinden	Arbeitsbezogenes Verhalten Leistung Kündigungsabsicht

Abbildung 1: Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit adaptiert nach Sverke, Hellgren und Näswell (2002)

Zu den individuellen und kurzfristigen Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit zählen beispielsweise die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern. Empirische Studien in diesem Bereich belegen größtenteils eine Reduktion der Lebens- und der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern durch Arbeitsplatzunsicherheit (zur Übersicht De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern stellten Sora und ihre Kollegen (2009) in einer empirischen Studie basierend auf den Daten von 428 spanischen und 550 belgischen Arbeitnehmern, einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern fest. Hinsichtlich der Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmer zeigten sich ähnliche Ergebnisse. So De Cuyper und ihre Kollegen (2008) stellten in einer Studie auf Basis der Angaben von Arbeitnehmern aus sieben belgischen Firmen (N = 559) einen hochsignifikanten negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmern fest.

Neben den kurzfristigen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit auf affektive Stimmungs- und Gemütszustände erweist sich diese auch als ein entscheidender Prädiktor für die Gesundheit von Arbeitnehmern. Die negativen Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit für die Gesundheit von Arbeitnehmern können nach Sverke et al. (2002) als individuelle und langfristige Folgen betrachtet werden. So geht eine Steigerung der Arbeitsplatzunsicherheit nachweislich mit einer Herabsetzung der mentalen sowie der physischen Gesundheit einher (zur Übersicht Sverke et al., 2002). Empirische Studien belegen beispielsweise den negativen Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf den Blutdruck und das kardiovaskuläre System von Personen (Pickering et al., 1991) sowie einen Zusammenhang mit depressiven Verstimmungen und Burnout (Barling & Kelloway, 1996; Landsbergis, Schnall, & Dobson, 2009).

Die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit sind jedoch nicht nur auf individueller Ebene anzusiedeln, sondern auch auf organisatorischer Ebene zu beobachten. So stellt das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit auf organisatorischer Ebene auch einen Gegenspieler für die Produktivität und Arbeitskraft von Arbeitnehmern dar, welcher kurzfristig gesehen das Engagement und langfristig gesehen die Leistung von Arbeitnehmern mindert. Auch empirische Studien in diesem Bereich können diesen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Engagement (Barling & Kelloway, 1996; Dekker & Schaufeli, 1995; Meltzer et al., 2010) sowie der Leistung von Arbeitnehmern belegen (z.B. Feng, Lu, & Siu, 2008; Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005). Die Erfassung des Engagements von Arbeitnehmern stellt dabei jedoch nicht nur einen Parameter für die Leistung von Arbeitnehmern und den Unternehmenserfolg dar, sondern lässt zudem auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmern schließen. So argumentieren Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma und Bakker (2002), dass das Engagement einer Person nicht nur einen Parameter für eine uneingeschränkte Arbeitsweise unter Arbeitsplatzunsicherheit darstellt, sondern ferner ein hohes aufgebrachtes Arbeitsengagement zudem der Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Burnout gegenüber steht. Im übertragenen Sinne dient die Erfassung des Engagements einer Person also nicht nur der Erfassung von kurzfristigen, organisatorischen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit, sondern auch als ein weiterer Parameter für ein erhaltendes Wohlbefinden unter Stress.

Allgemein lässt sich im Hinblick auf die Literaturbefunde über die Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit ein fortwährend maladaptiver Einfluss dieser auf das individuelle und organisatorische Wohlbefinden festhalten. Das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit stellt somit einen wichtigen Prädiktor für das Wohlbefinden von Arbeitnehmern sowie für eine erfolgreiche Ausführung der Arbeit dar. Über die interindividuelle Wirkung sowie über die individuellen Verarbeitungsprozesse von Arbeitsplatzunsicherheit soll das nachfolgende Kapitel Aufschluss geben.

2. DER STRESS- BELASTUNGS- PROZESS

Arbeitsplatzunsicherheit stellt einen modernen Stressor der Arbeitswelt dar, über dessen Ausmaß weitestgehend subjektive Einschätzungsprozesse entscheiden (vgl. Abschnitt 1.2.). Subjektive Entscheidungsprozesse bestimmen jedoch nicht nur darüber, wie intensiv eine Person Arbeitsplatzunsicherheit empfindet, sondern in weiterer Folge auch darüber, wie stark eine Person sich von Arbeitsplatzunsicherheit tangiert, in Form einer Herabsetzung des Wohlbefindens zeigt. Um zu verstehen warum Arbeitsplatzunsicherheit von Personen unterschiedlich erlebt und verarbeitet wird bedarf es daher eines fundierten Verständnisses des Stressprozesses und der Stressverarbeitung von Menschen. Im Folgenden soll das wohl bekannteste Modell zur Erklärung des Stressprozesses sowie dessen Verarbeitung Aufklärung verschaffen.

2.1. Das Transaktionale Stressmodell von Lazarus

Einen wichtigen Beitrag zur Erforschung von Stress leisten seit den siebziger Jahren Richard S. Lazarus und dessen Mitarbeiter. Lazarus (1984) geht von einem trans-aktionalen Verlauf der Stressentstehung aus. Die Entstehung sowie die Verarbeitung von Stress sind dabei unmittelbar an Bewertungen (*appraisals*), Handlungen (*coping*) und Gefühle (*emotions*) gekoppelt. Kognitive Bewertungen stellen eine fortwährende Überprüfung der aktuellen Situationsgegebenheiten hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit für das Wohlbefinden dar. Um das eigene Wohlbefinden erhalten zu können beziehungsweise wiederherstellen zu können werden Handlungen unternommen. Gefühle sind dabei als Begleit- und Folgeerscheinungen subjektiver

Bewertungen zu verstehen. Die Entstehung sowie die Verarbeitung von Stress sind somit unweigerlich an die subjektive Bewertung der betroffenen Person gebunden, wobei den subjektiven Bewertungen eine vermittelnde Rolle zwischen der Struktur einer Situation, den sozialen und materiellen Ressourcen sowie den psychischen und physischen Folgen zukommt (Jerusalem, 1990).

Nach Lazarus (1984) werden drei Arten von Bewertungsprozessen unterschieden. Die primäre Bewertung (*primary appraisal*) stellt dabei den ersten Bewertungsprozess dar, gefolgt von der sekundären Bewertung (*secondary appraisal*) und der Neubewertung (*reappraisal*). Abbildung 2 zeigt zusammengefasst das von Lazarus postulierte Modell zur Entstehung und Verarbeitung von Stress. Dabei sind die Bewertungsprozesse jedoch nicht als hierarchisch zu verstehen, sondern können kontinuierlich während der Stressentstehung und der Stressverarbeitung auftreten.

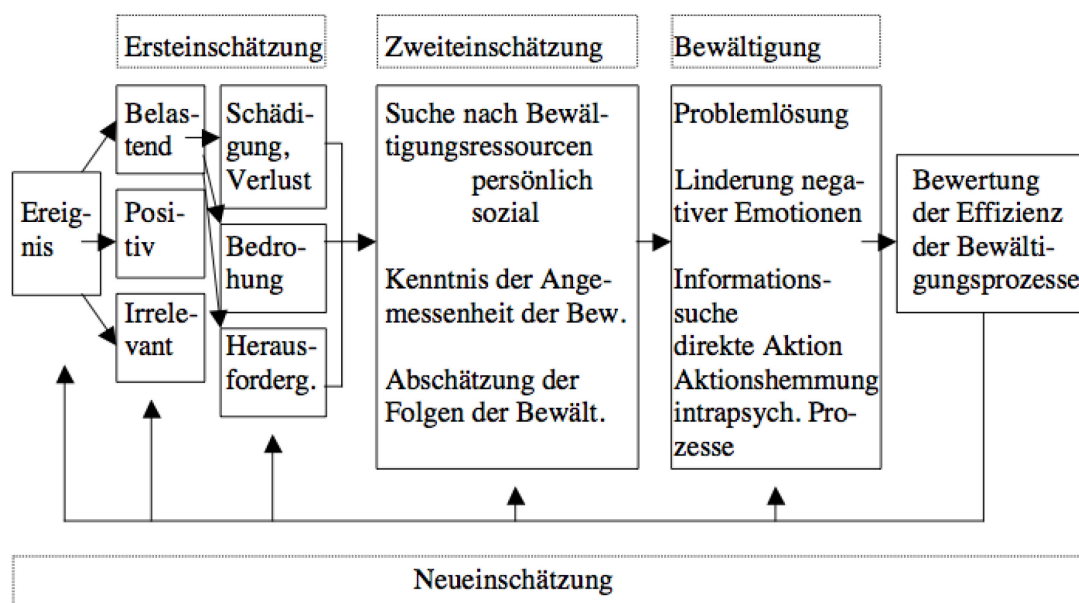


Abbildung 2: Stressverarbeitungsmodell nach LAZARUS (1981; Renz, 2003, S. 53)

2.1.1. Die primäre Bewertung

Die primäre Bewertung (*primary appraisal*) bezieht sich auf die Überprüfung der situativen Gegebenheiten auf ihre Bedeutsamkeit für das Wohlbefinden. Eine

Situation kann dabei entweder als irrelevant, angenehm / positiv oder stressend angesehen werden (Jerusalem, 1990).

Wird eine Situation als irrelevant für das eigene Wohlergehen bewertet so ist eine Mobilisierung eigener Kräfte nicht notwendig und der Situation kann mit Gleichgültigkeit begegnet werden. Eine angenehme beziehungsweise positive Bewertung ist charakterisiert durch eine vorherrschende Überlegenheit der eigenen Kompetenzen. Beispielsweise wird eine Studentin, die sich über das eigentlich geforderte zu lernende Prüfungsmaterial hinaus auch das Wissen von Sekundärliteratur angeeignet hat, einer anstehenden Prüfung positiv entgegen kommen können. Dies begründet sich darin, dass die Situation der Studentin von einer Überlegenheit ihrer Kompetenzen gekennzeichnet ist. Sowohl irrelevanten, als auch positiven Situationseinschätzungen liegt der Umstand zugrunde, dass in beiden Situationen keine Bedrohung für das eigene Wohlbefinden antizipiert werden muss. Bewältigungshandlungen müssen dementsprechend nicht aktiviert werden. Dieser Umstand, das eigene Wohlbefinden als gesichert ansehen zu können, ist bei einer negativen beziehungsweise stressrelevanten Situation nicht gegeben.

Stressrelevante Bewertungen einer Situation zeichnen sich einerseits dadurch aus, dass die Situation als bedeutsam empfunden wird aber auch dadurch, dass ein Machtungleichgewicht zwischen der Person und der Situation entstanden ist. In anderen Worten, die Situation wird von der Person als nicht oder nur schwer zu bewältigen angesehen. Grundlage für diese Einschätzung stellt eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen einer Situation und der, zur Verfügung stehenden Bewältigungskompetenzen der Person dar. Stressrelevante Situationen kennzeichnen sich jedoch durch weitere differenzierte Attribuierungen. So kann eine stressrelevante Situation entweder als eine Herausforderung, als eine Bedrohung oder als ein Verlust angesehen werden.

Als eine Herausforderung wird eine Situation angesehen wenn die agierende Person ihre Kompetenzen als ausreichend einschätzt und zudem einen „Mehrwert“ in Form eines Wissenszuwachs durch Bestehen der anstehenden Herausforderung erwartet wird. Bei Personen deren Einschätzung einer stressenden Situation von Gefühlen des Verlusts begleitet ist richten stressbezogene Kognitionen den Blick der agierenden Personen maßgeblich auf eine mögliche Schädigung der eigenen Ressourcen. Um einen potentiellen Verlust eigener Ressourcen abzuwenden werden Bewältigungsmaßnahmen

ergriffen. Im Gegensatz zur Verlusteinschätzung wird aktiv versucht dem Schaden vorzubeugen und es werden präventive Maßnahmen ergriffen. Stressrelevante Situationen, die durch das Gefühl des Verlusts gekennzeichnet sind, äußern zeichnen sich dadurch, dass die agierende Person Bewältigungshandlungen nicht mehr auf die Abwendung des Verlusts sondern nur mehr auf die Abwehr der erwarteten negativen Folgen ausrichtet. Diese Einschätzung ist daher auch durch eine stark passive Haltung der Protagonisten charakterisiert.

2.1.2. Die sekundäre Bewertung

Die zweite Bewertung (*secondary appraisal*), die gemäß Lazarus (1984), bei der Entstehung und Verarbeitung von Stress vorgenommen wird, bezieht sich auf Handlungsmöglichkeiten, die von einer Person eingesetzt werden können, um einer stressenden Situation zu entgegnen. Sie stellt somit eine subjektive Bewertung verfügbarer Bewältigungsmöglichkeiten dar, welche immer dann zum Tragen kommt wenn eine Situation als herausfordernd, bedrohlich oder schädlich empfunden wird. Grundlage für diese Art der Einschätzung stellt die Präsenz entsprechender Bewältigungsressourcen der Person dar. Bewältigungsressourcen können dabei materielle, soziale, physische oder psychische Ressourcen sein, die der Person zur Verfügung stehen und die zweckdienlich erscheinen, um eine Herausforderung annehmen beziehungsweise eine Bedrohung abwenden zu können (Lazarus & Folkman, 1984). Die sekundäre Bewertung einer Person beinhaltet somit zunächst eine Bestandsaufnahme möglicher Ressourcen und im Weiteren eine Abwägung des Nutzens und der Kosten, die mit deren Einsatz verbunden sind (Lazarus & Folkman, 1984).

Zur Vorbeugung von Missverständnissen sei ein weiteres mal erwähnt, dass die Unterscheidung in primäre und sekundäre Einschätzungsprozesse nicht hierarchisch zu verstehen ist. Dies vor allem deshalb, da die Grundlage des transaktionalen Modells die Wechselwirkung zwischen den objektiven Charakteristika einer Situation und der subjektiven Bewertung der eigenen Ressourcen darstellt (Leppin, 1994).

2.1.3. Neubewertung

Neubewertungen (*reappraisals*) folgen zeitlich der primären und sekundären Bewertung einer Situation. Obgleich diese Art der Bewertung inhaltlich der primären und sekundären Einschätzung entspricht dient sie darüberhinaus der Überwachung und dynamischen Anpassung des Verhaltens an sich verändernde Situationscharakteristika (Jerusalem, 1990). Beispielsweise wird eine Person, die von ihren Mitmenschen beziehungsweise ihrem Chef eine negative Rückmeldung bezüglich ihres Verhaltens erhalten hat, in Zukunft versuchen dieses Verhalten zu optimieren. Um dies zu tun ist eine Neubewertung der Situation und der eigenen Fertigkeiten nötig. Die Rückmeldungen werden dabei in den Einschätzungsprozess integriert und es wird aktiv versucht das eigene Verhalten mit den gegebenen Mitteln zu optimieren. Neubewertungen können demzufolge auch als ein Mittel zur Prozessüberwachung und Prozessoptimierung menschlichen Verhaltens und Erlebens angesehen werden.

2.1.4. Arbeitsplatzunsicherheit im transaktionalen Stressmodell

Obgleich Lazarus (1984) Arbeitsplatzunsicherheit nicht direkt in seinem Modell erwähnt geht er davon aus, dass „event uncertainty“ eine wichtige situative Variable darstellt, die Einschätzungsprozesse einer Person fundamental beeinflusst (Leppin, 1994). In Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit bezieht sich „event uncertainty“ auf die Unsicherheit bezüglich der Beständigkeit des eigenen Arbeitsplatzes (Leppin, 1994, S. 116). Dabei stellt die subjektive Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses eine größere Quelle von Angst und Spannung dar als das Ereignis selbst (Lazarus & Folkman, 1984, S. 87). Gemäß Lazarus (1984) führt diese Unsicherheit bezüglich der Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses „to a long drawn-out process of appraisal and reappraisal generating conflicting thoughts, feelings and behaviors which in turn create feelings of helplessness and eventual confusion“ (S. 92). Der Prozess, der durch diese „event uncertainty“ angestoßen wird kennzeichnet sich daher durch einen fortwährenden Prozess von Einschätzung und Neueinschätzung. Hartley et al. (1991) gehen aus diesem Grund davon aus, dass dadurch eine erfolgreiche Bewältigung verhindert wird. In weiterer Folge empfinden Personen, welche einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt sind, sogar mehr Stress als Personen, die ihren Arbeitsplatz bereits verloren haben und daraufhin entsprechende Bewältigungsprozesse einleiten können (Hartley et al., 1991).

Es lässt sich zusammenfassen, dass Arbeitsplatzunsicherheit, gemäß dem transaktionalen Modell von Lazarus (1984), einem durch fortwährende Unsicherheit gekennzeichnetem Prozess entspricht. Im speziellen die Unsicherheit bezüglich der Wahrscheinlichkeit des Eintretens beziehungsweise Nicht-Eintretens eines Ereignisses verhindert dabei eine erfolgreiche Bewältigung der stressenden Situation seitens der Angestellten. In weiterer Folge kommt es zu chronischem Stress, welcher sich langfristig in einem geminderten Wohlbefinden der Angestellten niederschlagen kann. Es stellt sich die Frage wie man dem Auftreten solcher Unsicherheiten entgegenen kann beziehungsweise ob es individuelle Faktoren gibt, welche ein Auftreten unwahrscheinlicher machen?

2.2. Die Rolle persönlicher Ressourcen im Stress- Belastungs-Prozess

Neben der theoretischen Annahme eines transaktionalen Prozesses zwischen Person und Situation des Stressprozesses machen in einschlägiger Literatur insbesondere zwei Befunde deutlich, dass die Entstehung und Verarbeitung von Stress keineswegs nomothetischen Regeln folgt:

1. Einige empirische Untersuchungen stellten substantielle Unterschiede zwischen bestimmten Personengruppen hinsichtlich des Empfindens von Stress und dem Ausmaß an Beanspruchung durch Stress fest (Hartley et al., 1991).

2. Eine zweite Erkenntnis, die für eine Beteiligung persönlicher Unterschiede am Stress- Belastungs- Prozess spricht, stellt die Tatsache dar, dass der subjektiv empfundener Stress von Personen schwerwiegendere Konsequenzen für das Wohlbefinden nach sich zieht als es objektive Stressbedingungen messen (Hartley et al., 1991; Lazarus, 1984).

Erkenntnisse dieser Art machten unweigerlich klar, dass die Verarbeitung und Entstehung von Stress keinem gesetzmäßigen Prozess entspricht. Zunehmend erwiesen sich individuelle Unterschiede als wichtige Determinanten eines erhaltenen

Wohlbefindens unter Stress. Aus diesem Grund wird der Rolle individueller Unterschiede und unter anderem persönlichkeitsbezogenen Unterschieden bei der kognitiven Entstehung und Verarbeitung von Stress ein zunehmend größerer Stellenwert von Stressforschern eingeräumt (Semmer & Meier, 2009). Persönlichkeitsfaktoren beeinflussen dabei den Stress-Belastungs-Prozess, indem sie die Bewertung eines stressreichen Ereignisses und die Art und Weise wie Personen damit umgehen beeinflussen (Griffin & Clarke, 2011). Auch das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1984) hebt neben formalen Situationsgegebenheiten, denen bei der Entstehung und Verarbeitung von Stress eine wichtige Funktion zukommt, insbesondere die Relevanz subjektiver und persönlichkeitsgebundener Wahrnehmungen hervor. Die Einschätzung persönlicher Ressourcen, um situativen Anforderungen entgegen zu können, stellt dabei die Schnittstelle zur Entstehung von Stress dar (Semmer & Meier, 2009) und Stress entsteht nur dann, wenn eine Person ihre persönlichen Ressourcen als nicht angemessen einschätzt. Das Nichtvorhandensein zweckdienlicher Ressourcen erhöht demzufolge die Vulnerabilität gegenüber stressreichen Situationen. Konträr dazu wird die Resilienz gegenüber Stress durch die Existenz persönlicher Ressourcen erhöht. Als Resilienz fördernde Ressourcen werden in dieser Beziehung unter anderem der Selbstwert (Brockner, 1988) und die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1995) einer Person angesehen.

2.2.1. Das Rolle der Selbstwirksamkeit

Bandura (1986) definiert die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person als „people’s judgement of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of. It is concerned not with the skills one has but with the judgements of what one can do with whatever skills one possesses“ (S. 391). Mit dieser Definition unterstreicht Bandura (1986) eine wichtige Eigenschaft der Selbstwirksamkeit. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit bezieht sich nicht auf den realen Status Quo der eigenen Fertigkeiten, sondern vielmehr darauf wie eine Person selbst die eigenen Fähigkeiten einschätzt. Diese Evaluation der eigenen Fähigkeit beeinflusst nahezu alle Bereiche menschlichen Handelns und nimmt fundamentalen Einfluss auf das Leben von Personen.

Sich Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen sowie ungünstige Zustände zu verändern ist ein Bestreben, welches nahezu alle Menschen verfolgen. Bandura (1986, 1995) stellte in seinen Untersuchungen wiederholt fest, dass die Selbstwirksamkeit einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, wie Personen an Ziele, Aufgaben und Herausforderungen herangehen. Dabei beeinflusst nach Bandura (1986) die wahrgenommene Selbstwirksamkeit nicht nur die Erwartung von Erfolg beziehungsweise Misserfolg die eine Person antizipiert, sondern auch die Attribution von Misserfolgen auf interne beziehungsweise externe Umstände. Gemäß Bandura (1986) antizipieren Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeit eher Ausgangssituationen, die von Erfolg begleitet sind und schreiben Fehlschläge einer mangelnden Anstrengung oder ungünstigen situativen Bedingungen zu. Konträr dazu visualisieren Personen mit einer geringen Selbstwirksamkeit meist Szenarien die einen Misserfolg abzeichnen lassen und attribuieren Fehlschläge auf die eigene Unfähigkeit.

Kausale Einschätzungen dieser Art beeinflussen die Motivation und die Leistung, aber auch affektive Reaktionen, zum größten Teil über persönliche Wirksamkeitserwartungen (Bandura, 1986) und es lässt sich festhalten, dass eine hohe Wirksamkeitserwartung keine maladaptiven Folgen nach sich zieht. Untersuchungen in diesem Bereich belegen beispielsweise eine Steigerung physischer Aktivitäten (zur Übersicht Bandura, 1986; O'Leary, 1985; Schwarzer & Fuchs, 1996), eine Reduktion sexuellen Risikoverhaltens (z.B. Schwarzer, 2008) und einen positiven Einfluss durch hohe Wirksamkeitserwartungen auf gesundes Ernährungsverhalten (z.B. Semple et al., 2010). Auch im Hinblick auf organisationale Aspekte lässt sich der positive Einfluss einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung feststellen. So stellten beispielsweise Judge und seine Kollegen (2001) in einer Metaanalyse fest, dass die Selbstwirksamkeit einer Person neben dem Selbstwert, Neurotizismus und Kontrollüberzeugungen einen der besten Prädiktoren für die Arbeitsleistung und die Arbeitszufriedenheit von Personen darstellt.

Das Ausmaß an Selbstwirksamkeit, das eine Person empfindet, erstreckt sich jedoch nicht zwangsläufig über alle Lebensbereiche und Handlungen gleichermaßen. Abhängig von der jeweiligen Forschungsintention unterscheidet man zwischen einer spezifischen und der generellen Selbstwirksamkeit.

2.2.1.1. Spezifische vs. generelle Selbstwirksamkeit (GSE)

Hinsichtlich der Messung der Selbstwirksamkeit einer Person gilt es anzumerken, dass diese in ihrem Grad an Spezifität variiert. So kann eine Person sich allgemein als äußerst kompetent einschätzen also über eine hohe generelle Selbstwirksamkeitserwartung verfügen oder sie betrachtet sich als besonders kompetent im Sport, aber nicht im akademischen Umfeld d.h. die Person verfügt über eine hohe spezifische Selbstwirksamkeitserwartung im Sport. Bandura (1986) selbst verwendete den Begriff *Selbstwirksamkeitserwartungen* stets auf spezifische Leistungsbereiche bezogen. Während sich das Konstrukt der spezifischen Selbstwirksamkeit nach Schreurs, van Emmerick, Notelaers und De Witte (2010) auf „beliefs in specific behaviour about specific situations“ (S. 61) bezieht, kommt dem Konzept der generellen Selbstwirksamkeit die Rolle eines „stable personality trait that generalizes from one situation to the other“ (S. 61) zu. Wie spezifisch die Selbstwirksamkeit einer Person erhoben wird liegt dabei weitestgehend im Interesse des Forschenden. Allgemein gilt die spezifische Selbstwirksamkeit als besserer Prädiktor für die Vorhersage spezifischer Verhaltensweisen, während die generelle Selbstwirksamkeit einen besseren Prädiktor für die Vorhersage von Zuständen mit globalem Charakter aufweist (Rosenberg et al., 1995). Da die vorliegende Studie beabsichtigt die Wirkung persönlicher Ressourcen gegenüber dem Kriterium *Wohlbefinden* zu erfassen wird daher, wenn im folgenden die Rede von Selbstwirksamkeitserwartung ist, ausschließlich die generelle Selbstwirksamkeit (GSE) einer Person gemeint sein.

2.2.1.2. Die moderierende Rolle der generellen Selbstwirksamkeit

Neben dem direkten Effekt, den die Selbstwirksamkeit auf die Gesundheit und die Arbeitsweise und die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern ausübt (vgl. Kapitel 2.2.1.) stellt sie zudem einen Schutzfaktor bei vorherrschendem Stress dar. Schutzfaktoren sind laut Petermann und Schmidt (2006) als „Resilienzen, die interaktiv im Sinne eines Puffereffektes die Entstehung psychischer Störungen verhindern oder abmildern“ (S. 119) zu verstehen.

Bezüglich der moderierenden Rolle der Selbstwirksamkeit bei der Entstehung und Verarbeitung von Stress verweist Jerusalem (1990) darauf, dass eine niedrig

ausgeprägte Selbstwirksamkeit in dreifacher Hinsicht als Vulnerabilitätsfaktor für das Erleben von Stress angesehen werden kann. Zunächst fühlen „die betroffenen Personen sich angesichts schwieriger Anforderungen stärker bedroht als herausgefordert, sie sehen wenig Möglichkeiten zur Bewältigung und attribuieren Mißerfolge auf persönliches Unvermögen“ (S. 38).

Auch Bandura (1998) spricht von einer moderierenden Rolle der Selbstwirksamkeit bei der Förderung des Wohlbefindens. Die Interaktion zwischen der primären Einschätzung einer Situation und der Motivation die aufgebracht wird, um einer stressenden Situation zu entgegnen, stellen dabei die Grundlage für die Moderation der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess dar. Bandura (1989) bietet im Rahmen seines transaktionalen Modells zur Entstehung und Verarbeitung von Stress zudem eine mögliche Erklärung für die moderierende Rolle der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess. Nach dem transaktionalen Modell schlägt sich eine stressende Situation nur dann in einem geminderten Wohlbefinden nieder, wenn eine Person sich subjektiv nicht dazu in der Lage fühlt Kontrolle über die Situation ausüben zu können. Personen mit einer hohen Wirksamkeitserwartung der eigenen Fähigkeiten empfinden sich selbst als ausreichend kompetent, um auch in schwierigen Situationen das Gefühl der Kontrolle zu bewahren. Konträr zu Personen mit einer niedrigen Selbstwirksamkeitserwartung denken sie, die Situation kontrollieren zu können und sehen diese daher als eine Herausforderung an. Dadurch entsteht kein Stressempfinden, welches sich in weiterer Folge auch nicht in einem herabgesetzten Wohlbefinden niederschlägt.

Das Bewältigungsverhalten einer Person wird also maßgeblich durch die Art und die Intensität stressbezogener Wirksamkeitserwartungen vermittelt (Bandura, 1989). In Anbetracht dieser vermittelnden Eigenschaft wird in einschlägiger Literatur häufig von einer moderierenden Rolle der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess gesprochen.

Die Annahme einer moderierenden Funktion von Wirksamkeitserwartungen wird durch einige empirische Untersuchungen unterstützt (z.B. Grau, Salanova, & Peiro, 2001; Jerusalem, 1990; Jex & Bliese, 1999). Zum Beispiel stellte Jerusalem (1990) bei der Erforschung von Leistungsstress fest, dass dem Ausprägungsgrad der generellen Selbstwirksamkeitserwartung eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von Stress zukommt. Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung weisen

den Ergebnissen nach bei kontinuierlichem Misserfolgsfeedback keine Bedrohungs- oder Verlustkognitionen auf. Im Gegensatz dazu zeigt sich das Denken von Personen mit einer niedrig ausgeprägten Selbstwirksamkeitserwartung als stark geprägt von Bedrohungs- und Verlustgedanken (Jerusalem, 1990). Die Ergebnisse der Studie von Jerusalem (1990) untermauern damit die Relevanz von Selbstwirksamkeitserwartungen bei der Bewertung von Informationen aus der Umwelt und stehen zudem in Konkordanz mit der verbreiteten Annahme einer moderierenden Funktion der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess.

Der moderierenden Rolle der Selbstwirksamkeit stehen jedoch auch gegenteilige Ergebnisse gegenüber. So belegen einige Studien die Rolle der Selbstwirksamkeit in manchen Stress-Belastungs-Beziehungen, nicht jedoch allen postulierten Stress-Belastungs-Beziehungen (z.B. Grau et al., 2001; Jex & Bliese, 1999; Siu, Spector, Cooper, & Lu, 2005) und weitere Studien konnten keine Moderation der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess feststellen (z.B. Schaubroeck, Lam, & Xie, 2000, Schreurs, Van Emmerik, Nostelaers & De Witte, 2010). Diesbezüglich untersuchten Grau und seine Kollegen (2001) in einer empirischen Studie (N = 140) den Einfluss generalisierter Selbstwirksamkeit auf die Beziehung zwischen arbeitsbezogenem Stress (operationalisiert durch Rollenkonflikt) und emotionaler Überlastung. Die Ergebnisse der Autoren sprechen für eine moderierende Rolle der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess. Im speziellen zeigen die Ergebnisse, dass Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung bei Stress weniger emotionale Erschöpfung erleben, als Personen mit einer niedrigen Selbstwirksamkeitserwartung. Auch Jex und Bliese (1999) stellten in einer Studie basierend auf den Angaben amerikanischer Soldaten (N = 2273) eine teilweise moderierende Rolle der Selbstwirksamkeit fest. Konkret moderierte die allgemeine Selbstwirksamkeit einer Person den Einfluss von Arbeitsüberlastung auf den Einsatz sowie auf die psychische Beanspruchung der Soldaten. Weiterhin sprechen die Ergebnisse für keine Moderation durch die Selbstwirksamkeit auf den Einfluss von Arbeitsbelastungen und das Vorhandensein stressinduzierter physischer Symptome. Während Erkenntnisse dieser Art Evidenz für einen moderierenden Einfluss der Selbstwirksamkeit in einigen Stress-Belastungs-Beziehungen sprechen, konnten Schreurs und seine Kollegen (2010) in ihrer Studie keine Evidenz für eine Moderation durch die Selbstwirksamkeitserwartung im Stress-Belastungs-Prozess feststellen.

Schreurs et al. (2010) untersuchten den Einfluss der Selbstwirksamkeit auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und das Wohlbefinden von Personen. Die Autoren zogen für ihre Studie eine spezifischere Form der Selbstwirksamkeit, genauer die arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit heran, in der Erwartung, dadurch einen stärkeren Moderationsnachweis zu erhalten. Auf Basis der Angaben belgischer Arbeitnehmer (N = 1368) konnte jedoch kein Nachweis für einen moderierenden Einfluss arbeitsbezogener Selbstwirksamkeit auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden von Personen erbracht werden.

Der Glaube an die eigene Kompetenz stellt jedoch nicht die einzige Ressource von Personen im Umgang mit Stress und Arbeitsplatzunsicherheit dar. Eine weitere persönliche Ressource stellt der Glaube an die eigene Wertigkeit, genauer der Selbstwert von Personen dar.

2.2.2. Die Rolle des Selbstwerts

Von allen Persönlichkeitsvariablen, die von Arbeitspsychologen auf ihre Rolle im Stress-Belastungs-Prozess untersucht wurden, stellt der Selbstwert mit einer Trefferzahl von 36.587 Artikeln³ auf PsycINFO eines der wohl am meist untersuchten Konstrukte in der Psychologie dar.

Rosenberg (1995) definiert den Selbstwert einer Person als „the individuals positive or negative attitude toward the self as a totality“ (S. 141). In anderen Worten umschreibt der Selbstwert einer Person, dieser Definition nach, den Wert, den sich eine Person selbst beimisst und stellt als solches eine evaluative Komponente des Wissens über sich selbst dar (Baumeister, Campbell, Krueger, & Vohs, 2003). Bandura (1986) folgert zusammenfassend „Self-esteem pertains to the evaluation of self-worth which depends on how culture values the attributes one possesses and how well ones behavior matches internal standards of worthiness“ (S. 410) und untermauert mit seiner Definition des Konzepts zudem die Abhängigkeit des Selbstwerts von sozialen Standards.

³PsycINFO abgerufen am 30.11.2011

Der Selbstwert einer Person beeinflusst nahezu alle Bereiche menschlichen Handelns. Branden (1994) schreibt dem Selbstwert einer Person entscheidende Konsequenzen „for every aspect of our existence“ (S. 5) zu. Im Folgenden soll ein illustratives Beispiel dabei helfen eine besonders essentielle Funktion des Selbstwerts im Stress-Belastungs-Prozess zu verstehen:

Über die Medien erfährt Herr Bauer, dass das Unternehmen, in dem er seit nunmehr über 15 Jahren arbeitet, in ernsten finanziellen Schwierigkeiten sei. Im ersten Stock des Unternehmens haben sich schon seit zwei Wochen dutzende, von der Firma beschäftigte schick aussehende Männer, welche für eine renommierte Unternehmensberatung arbeiten, versammelt. Herr Bauer weiß was das heißt. Um den Erfolg der Firma wiederherstellen zu können werden bald Köpfe rollen und der Vorstand wird dazu aufrufen Personen zu entlassen. Herr Bauer fürchtet sehr um seinen Job, schließlich ist er bereits 44 Jahre alt und wenn man den Medien glaubt treffen solche Umstrukturierungen meist ältere Arbeitnehmer. Herr Bauer wirkt ab jetzt jeden Tag nicht engagiert und ist häufig krank. Eines Tages bittet sein Chef ihn in sein Büro: Kündigung! Als hätte Herr Bauer es von Anfang an geahnt.

Das genannte Beispiel verdeutlicht eine wichtige Funktion des Selbstwerts in stressreichen Situationen. Der Selbstwert bestimmt implizite Erwartungen darüber, was eine Person für möglich hält und darüber was eine Person zu verdienen denkt. In weiterer Folge bestimmen diese Erwartungen das Handeln der Person und die zunächst unterbewussten Erwartungen über die Zukunft werden zur Realität. Der Selbstwert einer Person -hoch oder niedrig- stellt dabei einen Generator selbsterfüllender Prophezeiungen dar (Branden, 1994). Das genannte Szenario hätte unter Umständen auch anders ablaufen können und Herr Bauer hätte sein Engagement erhöhen können, um seinem Vorgesetzten so seine Unabkömmlichkeit als integraler Bestandteil des Unternehmens aufzuzeigen. Dies tat er jedoch nicht und ließ sich so sehr von den ihn umgebenden Ereignissen einnehmen, dass er nahezu gelähmt vor Angst keinen Widerstand leistete und sich dem erwarteten Schicksal fügte.

Ein schwacher Selbstwert trägt jedoch nicht nur zu ungünstigen Antizipationen über die Zukunft bei sondern führt weiter auch dazu, dass die Resilienz gegenüber missgünstigen Situationen abnimmt (Branden, 1994, S. 14). Als resilienzfördernde Ressource entspricht ein positiver Selbstwert laut Branden (1994) dem „immune system

of consciousness“ (S. 18), welches maßgeblich dazu beiträgt, Personen mit der nötigen Fähigkeit zum Widerstand, einer hohen Belastbarkeit sowie der Möglichkeit zur erfolgreichen Wiederherstellung auszustatten.

Neben der Erkenntnis, dass Personen mit einem niedrigen Selbstwert schlechter mit stressreichen Situationen umgehen zu können scheinen, trägt auch der Umstand, dass sie stressreiche Situationen stärker wahrnehmen als Personen mit einem hohen Selbstwert dazu bei, dass Personen mit niedrigem Selbstwertgefühl eine höhere Vulnerabilität gegenüber Stress aufweisen. Joel Brockner, Professor an der New York State University, befasst sich mit den Effekten organisatorischer Umstrukturierungen auf das Verhalten und das Wohlbefinden von Arbeitnehmern. In seinem Buch „Self-esteem at work“ (1988) stellt Brockner seine wohl bekannteste Annahme bezüglich der Funktion des Selbstwerts vor: die Plastizitäts Theorie. Die Theorie bekräftigt die Annahme Personen mit einem niedrigen Selbstwert seien „plastischer“ für externe Ereignisse. Bezogen auf stressende Ereignisse im organisatorischen Kontext wie beispielsweise Restrukturierungen, hohe Fluktuation oder auch mediale Verbreitung von Arbeitsplatzunsicherheit bedeutet dies, dass Personen mit einem niedrigen Selbstwert Informationen stärker wahrnehmen und in weiterer Folge mehr davon beeinflusst werden als Personen, die über einen hohen Selbstwert verfügen. In Einklang mit dieser Theorie stehen Studien, die eine erhöhte Empfänglichkeit stressender Situationen bei Personen mit einem niedrigen Selbstwert belegten (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Orpen, 1994). So stellten Kinnunen und seine Kollegen (1999) in einer Längsschnittstudie basierend auf den Angaben finnischer Arbeitnehmer aus drei unterschiedlichen Unternehmen (N= 109) einen signifikanten Einfluss des Selbstwerts (gemessen 2 Jahre zuvor) auf die nachfolgend empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Arbeitnehmer fest. Im Speziellen sich ein hochsignifikanter negativer Einfluss des Selbstwerts auf die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit. Aufgrund der niedrigen Stichprobengröße führten Kinnunen und seine Kollegen im Jahre 2003 eine weitere Längsschnittstudie (N= 457) durch. Dabei stellten die Autoren eine kumulative Beziehung zwischen der Höhe des Selbstwerts einer Person und dem Ausmaß empfundener Arbeitsplatzunsicherheit fest. Ein hoher Selbstwert (gemessen 1 Jahr zuvor) kann, den Ergebnissen entsprechend ein geringes Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit vorhersagen. Ergebnisse dieser Art stützen die Annahme, Personen mit einem niedrigeren Selbstwert seien

anfälliger für externe, stressende Ereignisse (Brockner, 1988; Lazarus & Folkman, 1984).

Die genannten Eigenschaften des Selbstwerts einer Person deuten darauf hin, dass Personen die über einen hohen Selbstwert verfügen, stressreichen Situationen resistenter in Bezug auf ihr Wohlbefinden gegenüberstehen, als Personen mit einem niedrigen Selbstwert. In Anbetracht der Annahme einer erhöhten Vulnerabilität seitens Personen mit einem niedrigen Selbstwert, wird in der Literatur daher die moderierende (protektive) Funktion des Selbstwerts in Stress-Belastungs-Beziehungen diskutiert.

2.2.2.1. Die moderierende Rolle des Selbstwerts

Viele Autoren sprechen, in Anbetracht der moderierenden Funktion des Selbstwerts, von einer „buffer Hypothesis“ (z.B. Kinnunen et al., 2003; Kinnunen et al., 1999; Orpen, 1994). Dieser Annahme nach stellt ein geringer Selbstwert einen Vulnerabilitätsfaktor gegenüber Stress dar und Personen, die über einen niedrig ausgeprägten Selbstwert verfügen, zeigen sich anfälliger gegenüber den negativen Auswirkungen stressreicher Ereignisse.

Einige empirische Untersuchungen bekräftigen diese Annahme einer moderierenden Funktion des Selbstwerts in Stress-Belastungs-Beziehungen (z.B. Mossholder, Bedeian, & Armenakis, 1981; Orpen, 1994). Die Annahme einer Moderation unterstützend, stellten Mossholder und seine Kollegen (1981) beispielsweise in einer empirischen Studie (N= 206) fest, dass der Selbstwert einer Person den negativen Zusammenhang zwischen einem vorliegenden Rollenkonflikt sowie Rollenambiguität und deren Konsequenzen auf die Arbeitszufriedenheit und die Leistung von Personen moderiert. Der negative Zusammenhang von Rollenambiguität und Arbeitszufriedenheit reduzierte sich bei Personen mit einem niedrigen Selbstwert weniger als bei Personen mit einem hohen Selbstwert. Ferner minderte ein hoher Selbstwert auch nachteilige Effekte eines Rollenkonflikts auf die Leistung von Arbeitnehmern.

Auch im Hinblick auf Arbeitsplatzunsicherheit als beruflicher Stressor stellte Orpen (1994) in einer Studie basierend auf den Daten australischer Arbeitnehmer (N= 129) eine moderierende Rolle des Selbstwerts im Zusammenhang mit

Arbeitsplatzunsicherheit und deren Konsequenzen für das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmern fest. Der Selbstwert einer Person leistete dabei einen signifikanten Beitrag für die Erklärung des Wohlbefindens von Arbeitnehmern. Die Ursache für diese Moderation des Selbstwerts in Stress-Belastungs-Beziehungen sehen einige Forscher in dessen Einfluss auf sekundäre Bewertungsprozesse, also insbesondere auf die Auswahl von adäquaten beziehungsweise stressmindernden Bewältigungsstrategien (z.B. Mossholder et al., 1981; Orpen, 1994). Dieser Ansicht widersprechend stellten Rector und Roger (1997) den Einfluss des Selbstwerts auf die primäre Bewertung von Stress fest. Rector und Roger (1997) untersuchten anhand zweier Laborexperimente die moderierende Funktion des Selbstwerts. Die Ergebnisse der Autoren sprechen nicht nur für eine reduzierte Anfälligkeit (operationalisiert durch die Messung des Herzschlags) von Personen mit einem hohen Selbstwert, sondern zudem dafür, dass Personen, die über einen hohen Selbstwert verfügen im Vorhinein bereits weniger Stress empfinden (gemessen durch Eigenangaben der Testpersonen). Die Autoren folgern daraus, dass der Selbstwert einer Person negative Konsequenzen von Stress moderiert, indem er primäre Einschätzungsprozesse von Personen beeinflusst (Rector & Roger, 1997).

Dem Leser wird nicht entgangen sein, dass die Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit bezüglich ihrer Eigenschaften eine starke Ähnlichkeit aufweisen. Trotz gewisser konvergenter Eigenschaften gibt es jedoch auch einige konzeptuelle Unterschiede zwischen den beiden Konstrukten. Das folgende Kapitel fasst daher die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Konstrukte zusammen.

2.2.3. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit

Die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert einer Person stellen beide wichtige Selbstevaluationen dar. Beide Konstrukte erwiesen sich in vergangenen Untersuchungen als günstige Ressourcen in Stress-Belastungs-Beziehungen (Jex & Bliese, 1999; Mossholder et al., 1981). Dies stellt jedoch nicht die einzige Gemeinsamkeit der beiden Konstrukte dar. Beide Konstrukte werden konzeptuell in situationsübergreifender Form (GSE & globaler Selbstwert) als eine stabile Eigenschaft von Personen angesehen (Gardner & Pierce, 1998). Eine weitere Gemeinsamkeit der

beiden Konstrukte stellt die Tatsache dar, dass sich beide auf eine subjektive Einschätzung einer Person gegenüber sich selbst, beziehungsweise gegenüber den eigenen Fähigkeiten, beziehen.

Obgleich einige Forscher der Meinung sind, die Konstrukte seien konzeptuell voneinander unterscheidbar und sollten deshalb getrennt voneinander erhoben und ausgewertet werden (Chen, Gully, & Eden, 2001, 2004; Gardner & Pierce, 1998), gibt es auch Stressforscher die theoretische Einwände gegenüber einer getrennten Erhebung der beiden Konstrukte haben (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002). Judge und seine Kollegen (2002) gehen davon aus, dass der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit auf einem höheren gemeinsamen Faktor, im Speziellen dem Selbstkonzept laden und als solches nicht von einander getrennt untersucht werden sollten. Bekräftigt wurde diese Annahme durch die Ergebnisse einer Metastudie von Judge und seinen Kollegen (2002), die über alle Studien hinweg sehr hohe Korrelationen ($r = .62$ bis $r = .85$) der beiden Konstrukte bestätigen.

Der Annahme, der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit seien Indikatoren desselben übergeordneten Konstrukts und als solches nicht voneinander zu unterscheiden (vgl. Judge et al., 2002) stehen jedoch konzeptuelle und empirische Einwände gegenüber (Chen et al., 2004; Gardner & Pierce, 1998). Während die generelle Selbstwirksamkeit gemäß Gardner und Pierce (1998) auf einem „belief in ones ability to execute tasks in general“ (S. 51) gründet richtet sich der globale Selbstwert einer Person auf den „belief in ones worthiness“ (S. 51).

Eine weitere Unterscheidung der beiden Konstrukte betrifft deren relative Anteile an motivationalen beziehungsweise affektiven Elementen. Während die empfundene Selbstwirksamkeit einer Person von einer starken motivationalen Komponente, genauer der Handlungskompetenz geprägt ist, umfasst der Selbstwert einer Person weitestgehend affektive Elemente in Form von Gefühlen hinsichtlich der eigenen Wertigkeit (Gardner & Pierce, 1998). Weitere konzeptuelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Konstrukte sind zusammengefasst aus Tabelle 1 ersichtlich. Der theoretischen Annahme bezüglich des relativen Anteils motivationaler beziehungsweise affektiver Komponenten der beiden Konstrukte entsprechend, stellten Chen et al. (2004) in einer empirischen Studie eine höhere Korrelation ($r = .33$ vs. $r = .04$) der generellen Selbstwirksamkeit mit motivationalen Zuständen (operationalisiert durch die Zielsetzung, metakognitive Selbstregulation und Arbeitsengagement), als mit

affektiven Zuständen (operationalisiert durch Angst und negativen Affekt) fest. Konträr dazu korrelierte der Selbstwert einer Person höher mit affektiven als mit motivationalen Zuständen ($r = -.41$ vs. $r = -.07$). Ergebnisse wie diese zeigen, dass die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert nicht nur in ihrem relativen kognitiven beziehungsweise affektiven Einfluss auf verschiedene Verhaltensweisen variieren sondern auch, dass ein Versäumnis eines der beiden Konstrukte in die Untersuchung zu inkludieren, negative Folgen für eine präzise Erhebung haben könnte. Ferner könnten gemäß Chen, Gully und Eden (2004, S. 390) Forscher die den Selbstwert heranziehen, um bestimmte motivationale Prozesse vorherzusagen sowie Forscher, welche die Selbstwirksamkeit zur Vorhersage affektiver Prozesse heranziehen das Auffinden fehlerhafter Schätzungen riskieren. Dies vor allem deshalb, da die dadurch erhaltenen Effekte unter Einbeziehung der zweiten Selbstevaluation (GSE oder Selbstwert) verschwinden oder zumindest reduziert werden könnten.

Entsprechend der folgenden Ansichten über den Selbstwert einer Person könnte eine getrennte Erhebung der beiden Konstrukte jedoch eine Herausforderung empirischer Operationalisierung darstellen. Charles Horton Colley (1964) gilt als Begründer des Konzepts „The looking glass self“. Gemäß Colley (1964) resultiert ein positiver beziehungsweise negativer Selbstwert der erfolgreichen beziehungsweise nicht erfolgreichen sozialen Interaktion. Damit unterstreicht Colley (1964) nicht nur, die von Bandura (1986) angenommene Abhängigkeit des Selbstwerts von sozialen Standards (vgl. Kapitel 2.2.2.), sondern zudem auch dessen Abhängigkeit von der Manipulation der Umwelt durch das individuelle Handeln. Auch Gecas und Schwalbe (1983) gehen von einem unmittelbaren Zusammenhang zwischen erfolgreichem Handeln und der Ausprägung des Selbstwerts von Personen aus, genauer sprechen die Autoren von Wirksamkeitserwartungen und reflektieren Einschätzungen als die Basis menschlichen Selbstwerts.

Es lässt sich zusammenfassen, dass einschlägige Literatur eine sehr enge Beziehung der beiden Konstrukte hervorhebt. Aus diesem Grund sollte gerade bei einer getrennten Erhebung der Konstrukte Selbstwirksamkeit und Selbstwert ein starker Fokus der Forschung auf einer genauen Analyse der Erhebungsverfahren und den möglicherweise differentiellen Auswirkungen der Konstrukte (vgl. Chen et al., 2004) liegen.

***Tabelle 1:** Unterschiede der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit (Gardner & Pierce, 1998, S. 52)*

Dimension	Self- worth	Self- efficacy
Definition	A personal judgement of worthiness; attitude of self-approval	A belief about ones ability to execute a future action
General vs. specific	Varies from global (global self-esteem) to intermediate (specific self-esteem)	Varies from tasks in general (generalized self- efficacy) to highly specific tasks (specific self- efficacy)
Trait vs. state	Trait; does not change quickly	Generalized self-efficacy is trait oriented; specific self-efficacy is state oriented
Potential targets or dimensions	Any aspect of the self (e.g. person, parent, employee)	Any defined task or action
Affective vs. cognitive	Both; more affective than cognitive	Mostly cognitive
Belief	Belief about ones worthiness (self-approval)	Belief about ones ability to execute a particular task or tasks in general

3. ZUSAMMENFASSUNG PRÄZISIERUNG DER FRAGESTELLUNG

In der modernen Arbeitswelt stellt Arbeitsplatzunsicherheit einen immer bedrohlicher werdenden Begleiter von Arbeitnehmern dar. Die Subjektivität von Arbeitsplatzunsicherheit erschwert dabei die Kenntnisnahme dieser. Stress wird von den meisten Personen als ein tolerierbarer Bestandteil des Arbeitsalltags gesehen. Arbeitnehmer aber auch Arbeitgeber sollten sich jedoch den Gefahren von fortwährendem Stress für das Wohlbefinden ihrer Arbeitnehmer sowie, aus Arbeitgebersicht, für den Erfolg des Unternehmens, im Klaren sein. Gefühle der Arbeitsplatzunsicherheit vollständig zu verhindern suchen stellt in der Gegenwart jedoch einen fiktiven Lösungsweg dar. Die mediale Aufmerksamkeit auf organisatorische Missstände in der ganzen Welt macht es Unternehmen unmöglich ihre Arbeitnehmer vor medieninduzierter Arbeitsplatzunsicherheit zu bewahren. Dementsprechend gilt es, Ressourcen aufzuzeigen und zu fördern, die nicht nur die Wahrscheinlichkeit des Aufkommens von Arbeitsplatzunsicherheit mindern sondern die Arbeitnehmer überdies auch vor den negativen Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit bewahren können. Die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert einer Person stellen solche Ressourcen dar, welche Stressresistenz in bedrohlichen Situationen begünstigen.

Unter der Annahme, dass die Selbstwirksamkeit und das Selbstwertgefühl einer Person als mildernde Ressourcen im Stress-Belastungs-Prozess dienen könnten, werden die Konstrukte in der Literatur häufig als „Moderatorvariablen“ oder „Puffer-Variablen“ bezeichnet. Die Annahme einer moderierenden Funktion des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit liegt nicht zuletzt in der transaktionalen Theorie von Lazarus (1984) begründet, wonach eine bedrohliche Situation ausschließlich dann zu Stress und in weiterer Folge zu einer Herabsetzung des Wohlbefindens führt wenn eine Person nicht über die nötigen Ressourcen verfügt, um die potentiell stressende Situation bewältigen zu können. Diese Annahme bekräftigend erwies sich der Selbstwert in

einigen Studien als protektiver Faktor in Stress-Belastungs-Zusammenhängen (z.B. DeLongis, Folkman, & Lazarus, 1988; Mossholder et al., 1981; Orpen, 1994). Bezüglich der moderierenden Funktion der Selbstwirksamkeit zeigte sich hingegen ein eher wechselhaftes Bild. Während einige Forscher die moderierende Funktion der Selbstwirksamkeit im Stress-Belastungs-Prozess bestätigen konnten (z.B. Jex & Bliese, 1999; Schaubroeck et al., 2000; Siu et al., 2005), fanden andere Forscher keinen Nachweis für eine mögliche Moderation (z.B. Schreurs et al., 2010; Xanthopoulou et al., 2007). Die Literatur zu diesem Bereich verweist auf die zugrundeliegende Fragestellung dieser Arbeit, genauer: Stellen der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit Prädiktoren für das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit dar? Darüber hinaus ergibt sich die Fragestellung, ob dem Selbstwert und der Selbstwirksamkeit einer Person eine protektive Funktion im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit zu?

EMPIRISCHER TEIL

Um die vorangegangenen theoretischen Überlegungen auch empirisch belegen zu können umfasst der zweite Teil dieser Arbeit eine gezielte Erfassung und Auswertung der interessierenden Informationen; dazu wurden die Daten aus mehreren hundert Fragebogen komprimiert und statistischen Analysen unterzogen. Zunächst werden jedoch die genaue Zielsetzung sowie die Hypothesen der Studie aufgezeigt werden. Im Anschluss folgt eine genaue Beschreibung der Stichprobe sowie der Durchführung der Untersuchung. Abschließend werden die Ergebnisse der Erhebung präsentiert und in der Exploration werden weiterführende Gedanken angestellt.

4. ZIELSETZUNG UND HYPOTHESEN

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Untersuchung zweier Ressourcen, der Selbstwirksamkeit und dem Selbstwert, welche gemäß den theoretischen Überlegungen in einem Zusammenhang mit dem Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit sowie deren negativen Folgen für das Wohlbefinden und das Engagement von Arbeitnehmern stehen. Im Speziellen soll festgestellt werden, ob diese Variablen einen Einfluss auf die Einschätzung von Arbeitsplatzunsicherheit und das Ausmaß erlebter Arbeitsplatzunsicherheit, abhängig von der Ausprägung der Selbstwirksamkeit beziehungsweise des Selbstwerts variiert. Außerdem gilt es herauszufinden, ob dem Selbstwert sowie der Selbstwirksamkeit einer Person eine protektive Funktion im Stress-Belastungs-Prozess zukommt.

Angeichts dieser Forschungsintention werden folgende Hypothesen formuliert:

H₁: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit einer Person und dem Ausmaß an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit. Im Speziellen: Je höher

die Selbstwirksamkeit einer Person ist, desto geringer ist das Ausmaß empfundener Arbeitsplatzunsicherheit.

H₂: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Höhe des Selbstwerts einer Person und dem Ausmaß an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit. Im Speziellen: Je höher der Selbstwert einer Person ist, desto geringer ist das Ausmaß empfundener Arbeitsplatzunsicherheit.

H₃: Die Selbstwirksamkeit moderiert den Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlempfinden. Im Speziellen: Je höher die Selbstwirksamkeit einer Person ist, desto schwächer ist der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit H₃ (a), dem mentalen Wohlbefinden H₃ (b) und dem Engagement H₃ (c) einer Person.

H₄: Der Selbstwert moderiert den Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlempfinden. Im Speziellen: Je höher der Selbstwert einer Person ist, desto schwächer ist der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit H₄ (a), dem mentalen Wohlbefinden H₄ (b) und dem Engagement H₄ (c) einer Person.

5. METHODE

Die Methode umfasst eine detaillierte Stichprobenbeschreibung, eine Vorstellung der verwendeten Messinstrumente sowie eine detaillierte Beschreibung der Untersuchungsdurchführung.

5.1. Stichprobe

Die Gesamtstichprobe beläuft sich auf 671 Teilnehmer. Dabei muss jedoch auf die Daten einiger Teilnehmer verzichtet werden, da deren Angaben den Anforderungen der nachfolgenden Analysen nicht genügen. Diesbezüglich wurden zu Beginn der

Untersuchung Einschlusskriterien festgelegt (siehe Tabelle 2) und schrittweise werden die Angaben von Teilnehmern, welche den formulierten Einschlusskriterien der Untersuchung nicht entsprechen, aus dem Datensatz entfernt. Im speziellen werden Teilnehmer, welche die sechs für die Untersuchung relevanten Skalen nicht vollständig beantworten sowie Teilnehmer die über kein bestehendes Beschäftigungsverhältnis verfügen und Personen, die Transferleistungen vom Staat erhalten (z.B. Pension, Sozialhilfe etc.) aus der Untersuchung exkludiert.

Unter Einbeziehung der formulierten Einschlusskriterien beläuft sich der Stichprobenumfang entsprechend der interessierenden sechs Hauptskalen, auf die Angaben von 444 Teilnehmern. Für die anschließenden Berechnung wird jedoch noch die Einbeziehung von Kontrollvariablen erforderlich sein, wodurch sich die Anzahl der gültigen Fälle in der jeweiligen Analyse weiter reduzieren kann.

Tabelle 2: Bereinigung der Stichprobe

	N= 671 (100,0%)
Personen ohne aufrechtes Beschäftigungsverhältnis	- 132 (19,7%)
	539
Personen mit Transferleistungen vom Staat (Pension, Sozialhilfe, Arbeitslos & arbeitsunfähige Personen)	- 51 (7,6%)
	488
Teilnehmer mit inkonsistentem Antwortverhalten	- 44 (6,6%)
Gültige Fälle für die Analysen	N= 444 (66,2%)

Als Erhebungsmodus wurde neben der Erhebung mittels Papier und Bleistift-Verfahren, zudem eine Onlineerhebung gewählt. Teilnehmer hatten dabei die

Möglichkeit, durch einen an sie gesendeten Link auf die entsprechende Seite zu gelangen. Während 309 (69,6 %) der Teilnehmer den Fragebogen online bearbeiteten wurde dieser von 135 (30,4 %) Teilnehmern im Papier und Bleistift-Verfahren bearbeitet.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Teilnehmer in der Stichprobe erweist sich diese nicht als gleichverteilt. Während 271 (61,1 %) der Teilnehmer weiblich waren nahmen nur 172 (38,7 %) männliche Teilnehmer an der Studie teil.

In Bezug auf die Verteilung des Alters ist anzumerken, dass in der zugrundeliegenden Stichprobe vergleichsweise junge Teilnehmer enthalten sind. Der Mittelwert des Lebensalters beträgt dabei 35.57 Jahre ($SD = 10.18$, $Md = 31$), wobei das Lebensalter der Testpersonen zwischen 19 und 64 Jahren liegt.

Weiter gilt es anzumerken, dass sich die zugrundeliegende Stichprobe durch einen hohen Bildungsstand auszeichnet. 179 (40,4 %) der Teilnehmer verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium und weitere 143 (32,3 %) über eine Matura.

Bezüglich des Familienstandes der Teilnehmer zeigt sich, dass der Großteil verheiratet (28,6%) oder in einer Partnerschaft (38,7 %) lebt. 123 Personen (27,7%) geben an Single zu sein und weitere 22 Personen (4,9%) geben an getrennt lebend oder geschieden zu sein.

Im Hinblick auf das Beschäftigungsausmaß der Studienteilnehmer geben 67,3% der Teilnehmer an vollzeitig beschäftigt zu sein. Weitere 24,1% der Studienteilnehmer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach und 8,6% sind auf geringfügiger Basis beschäftigt oder geben an, in einem anderen, nicht genannten Beschäftigungsausmaß beschäftigt zu sein. Im Detail beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit der Studienteilnehmer inklusive Überstunden $M = 37,9$ Stunden pro Woche ($Sd = 14.68$). Dieses Ergebnis bezieht sich auf die Angaben von 436 Personen, wobei 8 Personen die Angabe ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit verweigerten.

Eine weitere soziodemographische Variable, welche im Rahmen der Studie erhoben wird ist das Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmer. Aufgrund einiger Personen, welche keine Angabe ihres Beschäftigungsverhältnisses machten, beläuft sich die Anzahl gültiger Fälle hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses auf 380 Personen. Von diesen geben 85,3% an in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis

zu stehen, weitere 11,6% der Teilnehmer verfügen über ein befristetes Beschäftigungsverhältnis und 3,1% leisten in der Gegenwart Zeitarbeit.

Hinsichtlich der Sektor, in der die Teilnehmer beschäftigt sind, geben 22,9 % an im öffentlichen Sektor tätig zu sein und 77,1 % der Teilnehmer leisten Arbeit für die Privatwirtschaft. Diese Prozentangaben richten sich auf die Angaben von 443 Personen.

5.2. Material

Um die formulierten Hypothesen beantworten zu können kamen neben der Erhebung von soziodemographischen Daten sechs weitverbreitete und etablierte Skalen zur Verwendung. Die Arbeitsplatzunsicherheit wurde dabei mittels einer Skala entwickelt von De Witte (2000) erhoben. Um potentielle, durch Arbeitsplatzunsicherheit entstandene Einschränkungen im Wohlbefinden der Teilnehmer zu ermitteln wurde neben einem Fragebogen zur Erhebung des mentalen Gesundheitszustands (GHQ-12), eine Skala zur Erfassung der Lebenszufriedenheit (Rigotti, Mohr, Clinton, & Guest, 2010) sowie eine Skala zur Erhebung des Engagements (UWES) von Personen vorgegeben. Die Erhebung persönlicher Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit erfolgte mithilfe einer Skala zur Erfassung des Selbstwerts (RSES) sowie einer Skala zur Erhebung der Selbstwirksamkeit (Jerusalem & Schwarzer, 1986).

5.2.1. Verfahren zur Erhebung der Arbeitsplatzunsicherheit

In Anbetracht der gegenwärtigen, von Unsicherheit geprägten Ereignisse auf dem Arbeitsmarkt wird als abhängige Variable (H_1 & H_2) beziehungsweise als Prädiktorvariable (H_3 & H_4) die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit der Teilnehmer herangezogen.

Skala zur Erfassung der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit (JII)

Die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit wird mit Hilfe des Job Insecurity Inventory (JII), entwickelt von De Witte (2000), erhoben. Die ursprüngliche Version der von De Witte (2000) entwickelten Skala zur Erfassung der empfundenen

Arbeitsplatzunsicherheit, enthält 11 Items. In der vorliegenden Arbeit kommt jedoch eine auf 4 Items gekürzte Version dieser zum Einsatz. Diese Kurzversion wurde erstmals von De Cuyper und De Witte (2006) eingesetzt. De Witte (2000) geht in seiner Definition von Arbeitsplatzunsicherheit von einer 2-Komponenten-Struktur empfundener Arbeitsplatzunsicherheit aus. Demnach besteht die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit einer Person aus einer affektiven Komponente, welche sich auf die Angst, den Arbeitsplatz verlieren zu können, bezieht, sowie aus einer kognitiven Komponente, welche sich auf die empfundene Wahrscheinlichkeit eines potentiellen Arbeitsplatzverlusts bezieht. Die verwendete Skala setzt sich daher aus zwei affektiven (zum Beispiel „Ich bin unsicher was die Zukunft meines Jobs betrifft“) und zwei kognitiven Items (zum Beispiel „Ich bin sicher, dass ich meinen Job behalten kann“) zusammen. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala umfassen die Antwortmöglichkeiten einen Bereich von *Trifft überhaupt nicht zu* (1) bis *Trifft vollkommen zu* (5), wobei hohe Testergebnisse für eine höhere Ausprägung erlebter Arbeitsplatzunsicherheit sprechen und vice versa. Ein negativ formuliertes Item, genauer „Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann“ wird umkodiert.

Bezüglich der psychometrischen Kennwerte verfügt die in der Kurzversion 11 Items umfassende verwendete Skala von De Cuyper und De Witte (2006), mit einem Cronbach Alpha Koeffizient von .80 über eine hohe interne Konsistenz.

5.2.2. Verfahren zur Erhebung persönlicher Ressourcen

Zur Untersuchung interindividueller Unterschiede im Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit werden Persönlichkeitscharakteristika erfasst, welche protektiven Ressourcen beziehungsweise Vulnerabilitätsfaktoren entsprechen.

Skala zur Erfassung der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung (GSE)

Die *allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung* (GSE) wird mittels 10 Items, entwickelt von Jerusalem und Schwarzer (1986), erhoben. Die Wahl für dieses Verfahren zur Erfassung der Selbstwirksamkeit liegt in den theorethischen Annahmen von Scheurs et al. (2010) begründet (siehe Kapitel 2.2.1.1.). Demnach stellt die allgemeine Selbstwirksamkeit ein geeigneteres Messinstrument für die Erhebung

globaler Zustände, wie dem mentalen Wohlbefinden, der Lebenszufriedenheit oder dem Engagement dar. Während die ursprüngliche Fassung der Skala zur Erfassung der allgemeinen Selbstwirksamkeit aus dem Jahre 1981 noch 20 Items umfasste kommt in der vorliegenden Arbeit eine, auf 10 Items verkürzte Version dieser zum Einsatz. Die verkürzte eindimensionale Skala zur Messung der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung fand bereits in zahlreichen Studien Anwendung und wurde seither in 25 Sprachen übersetzt (Drössler, 2009). Items der deutschen Version sind zum Beispiel „Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen“ und „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann“. Alle Items der Skala entsprechen der gleichen Polung, wobei höhere Werte für eine stärkere Ausprägung individueller Selbstwirksamkeit sprechen. Antwortmöglichkeiten sind dabei auf einer 4-stufigen Likert-Skala von 1 = *Stimmt nicht* bis 4 = *Stimmt genau* anzusiedeln.

Die Skala verfügt, in der vorliegenden Studie über eine hohe interne Konsistenz mit einem Cronbach Alpha Koeffizient von .90.

Skala zur Erfassung des globalen Selbstwertgefühls (RSES)

Das globale Selbstwertgefühl wird mittels 10 Items der Skala zur Erfassung des Selbstwerts (RSES) erfasst. Zur Anwendung kommt eine deutsche Übersetzung der ursprünglich auf Englisch verfassten Rosenberg Self-Esteem Skala (1965) der Autoren von Collani und Herzberg (2003a). Dabei wird die kurze und ökonomische Länge von 10 Items der Originalversion beibehalten. Die Rosenberg Skala (1965) als Instrument zur Erfassung des globalen Selbstwerts ist die Methode der Wahl vieler Forscher in diesem Bereich und stellt das wohl am weitesten verbreitete Verfahren zur Erhebung des Selbstwerts dar (von Collani & Herzberg, 2003b). Die Teilnehmer beantworten Fragen wie etwa „Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden“ oder „Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden“. Während fünf der Items eine positive Formulierung aufweisen sind die übrigen fünf Items der Skala negativ formuliert. Das Antwortformat der Skala entspricht einer 4-stufigen Likert-Skala mit Antwortmöglichkeiten von 1 = *Trifft gar nicht zu* bis 4 = *Trifft voll und ganz zu*.

Hinsichtlich der psychometrischen Kennwerte kann mit einem Cronbach's Alpha von .89 eine zufriedenstellende interne Konsistenz für die verkürzte Version der Skala festgestellt werden.

Einen wichtigen Punkt, den es bei der Erhebung des Selbstwertgefühls mittels der Rosenberg Skala zu beachten gilt, stellt die Annahme dar, der von Rosenberg (1965) formulierte Selbstwert basiere auf zwei verschiedenen und dennoch hoch korrelierenden Dimensionen (Tafarodi & Milne, 2002; Tafarodi & Swann, 1995). Diesbezüglich stellten Tafarodi und seine Kollegen (2002; 1995) in Untersuchungen hinsichtlich der Dimensionalität der Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts (1965) fortwährend eine Zweidimensionalität dieser fest. Rosenberg (1965) selbst konzeptualisierte den globalen Selbstwert zunächst jedoch als ein eindimensionales Konstrukt. Konträr dazu, gehen Tafarodi und seine Kollegen (2002) von der Annahme aus, der Selbstwert bestehe aus zwei unterscheidbaren Dimensionen, welche die Autoren namentlich als *Acceptance* und *Assessment* bezeichnen. Während die Dimension *Assessment* sich dabei auf die Einschätzung einer Person als „a good or bad person according to internalized criteria of worth,, (S. 444) bezieht und somit der konzeptuellen Vorstellung eines globalen Selbstwerts entspricht, erhebt die Dimension *Acceptance* die Einschätzung einer Person bezüglich ihrer Wirksamkeit und Stärke und entspricht dem Konstrukt der Selbstwirksamkeit. Neben dieser konzeptuellen Unterscheidung der Konstrukte folgern Tafarodi und Milne (2002) jedoch weiter,

„general self-efficacy defined as a global expectancy, and self-competence, defined as a global dimension of self-value, are but two consequences of the same cumulative process. Namely, self-competence is the valuative imprint of general self-efficacy on identity.“ (S. 476)

In Übereinstimmung mit dieser Interpretation stehen laut Tafarodi und Milne (2002, S. 476) Untersuchungen, die daran scheiterten, dem Selbstwert und der generellen Selbstwirksamkeit diskriminante Validität zu attestieren. Auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit verweisen die Annahmen von Tafarodi und seinen Kollegen (2002; 1995) auf einen wichtigen Punkt, der in Studien, welche die Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts (1965) heranziehen und gleichzeitig beabsichtigen, Vergleiche zum Konstrukt der Selbstwirksamkeit aufzustellen, beachtet werden sollte. Um zwischen den beiden Konstrukten differenzieren zu können und so einen fehlerfreien Einblick in die Wirkweise der beiden Konstrukte erhalten zu können sollte

zunächst die interne Struktur der Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts (1965) genauestens überprüft werden, um eventuelle inhaltliche Redundanzen der Items mit Items der Skala zur Erfassung der Selbstwirksamkeit (RSES) vermeiden zu können. In Anbetracht der Forschungsintention den Selbstwert und das Selbstwirksamkeitsgefühl als potentielle Moderatoren beziehungsweise Prädiktoren im Stress-Belastungs-Prozess zu untersuchen sowie aufgrund der von Tafarodi und seinen Kollegen (2002; 1995) wiederholt aufgebrauchten Bedenken gegenüber der Eindimensionalität der Rosenberg Skala wird zunächst eine explorative Faktorenanalyse der Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts durchgeführt. Sollte die explorative Faktorenanalyse das Vorhandensein zweier Faktoren bestätigen wird weiter eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) zur Überprüfung der bivariaten Modellannahme von Tafarodi und Milne (2002) mit den Dimensionen *Acceptance* und *Assessment* durchgeführt. Bei einer Bestätigung des theoretisch postulierten bivariaten Modells von Tafarodi und Milne (2002) werden Items, welche der Dimension *Acceptance* angehören, aus den weiteren Analysen exkludiert.

5.2.2.1. Explorative Faktorenanalyse der Rosenberg Self-esteem Skala (RSES)

Die Grundlage einer explorativen Faktorenanalyse stellt die Annahme dar, dass Items einer Skala, welche hoch miteinander korrelieren, Aspekte einen gemeinsamen, zugrundeliegenden Faktors messen. Ziel der explorativen Faktorenanalyse ist es somit hoch miteinander korrelierende Items zu ermitteln und diese einem gemeinsamen Faktor zuzuordnen. Eine Hauptkomponentenanalyse soll Aufschluss darüber geben, wie viele Faktoren der Skala extrahiert werden müssen. Als Abbruchskriterium dient das Kaiser-Guttman-Kriterium, wonach nur diejenigen Faktoren, welche eine bedeutende Varianzaufklärung leisten, extrahiert werden. Eigenwerte ≥ 1 sprechen dabei für eine ausreichend große Varianzaufklärung durch den Faktor. In Anbetracht einer möglichen Korrelation der Faktoren wird als Rotationsmethode eine oblique (schiefwinkliger) Faktorenrotation durchgeführt. Tabelle 6 zeigt die ermittelten Eigenwerte sowie die erklärte Varianz. Nach dem Kaiser-Guttman-Kriterium werden Faktoren > 1 extrahiert; im vorliegenden Fall sind es zwei Faktoren (mit Eigenwerten von 5.10 und 1.20). Aus den 10 Variablen werden daher 2 Faktorvariablen extrahiert, welche alleine bereits ca. 63 % der Gesamtvarianz statistisch aufklären können.

Tabelle 3: Eigenwerte und erklärte Varianz

Faktor	Eigenwerte	Erklärte Varianz	Kumulierte erklärte Varianz
1	5.10	51.04 %	51.04 %
2	1.20	12.01 %	63.04 %
3	.72	7.19 %	70.23 %
4	.57	5.74 %	75.98 %
5	.56	5.55 %	81.52 %
6	.48	4.76 %	86.29 %
7	.43	4.32 %	90.60 %
8	.39	3.87 %	94.47 %
9	.30	3.04 %	97.51 %
10	.25	2.49 %	100.00 %

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser - Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Die zweifaktorielle Struktur der Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts wird zudem durch den, in Abbildung 8 dargestellten Scree-Plot deutlich. Der Knick der Linie im Scree-Plot zeigt dabei die zu extrahierenden Faktoren an. Faktoren, die vor dem „Knick“ liegen werden als bedeutend angesehen, während Faktoren, die dem Knick folgen, als „scree“ (dt. Geröll) bezeichnet werden und damit als nicht bedeutsam für weitere Analysen erachtet werden.

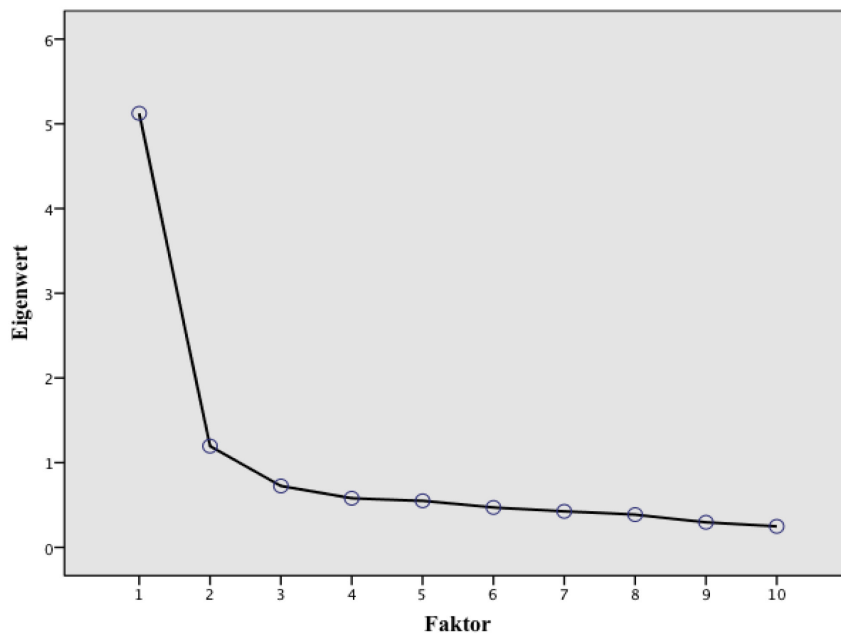


Abbildung 3: Screeplot der Eigenwerte

Ob die zwei mittels explorativer Faktorenanalyse, erhaltenen Faktoren tatsächlich die von Tafarodi und Milne (2002) postulierten latenten Dimensionen „Acceptance“ und „Assessment“ darstellen, soll im Folgenden eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) klären.

5.2.2.2. Konfirmatorische Faktorenanalyse der Rosenberg Self-Esteem Skala (RSES)

Die explorative Faktorenanalyse (siehe Kapitel 5.2.2.1) verweist bereits auf das Vorliegen einer zweidimensionalen Struktur der Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts (1965). Das Ziel der konfirmatorischen Faktorenanalyse wird es sein, die von Tafarodi und Milne (2002) postulierte theoretische Annahme zu überprüfen.

Den theoretischen Annahmen von Tafarodi und Milne (2002) entsprechend wird ein bivariates Messmodells mit den latenten Dimensionen *Assessment (As)* und *Acceptance (Ac)* und den 10 manifesten Indikatoren spezifiziert. Daraus ergibt sich das Modell in Abbildung 9. Die konfirmatorische Überprüfung des postulierten zweifaktoriellen Modells erfolgt mittels des Programms AMOS auf der Basis von $N = 444$.

In Abbildung 9 sind die jeweiligen standardisierten Pfadkoeffizienten der einzelnen Items in den beiden latenten Dimensionen As und Ac ersichtlich. Weiter zeigt Abbildung 9 die jeweilige erklärte Varianz (R^2 , quadrierte Ladungen) der einzelnen Items. Da die multivariate Normalverteilung der Daten sowie deren Intervallskalierung und ein Stichprobenumfang > 100 gegeben sind, können die Anforderungen für die Anwendung des Maximum-Likelihood-Schätzverfahrens als erfüllt angesehen werden. Daher wird das Schätzverfahren der ML-Methode angewandt, welches gemäß Backhaus, Erichson, Plinke und Weiber (2008) die präziseste Schätzung darstellt.

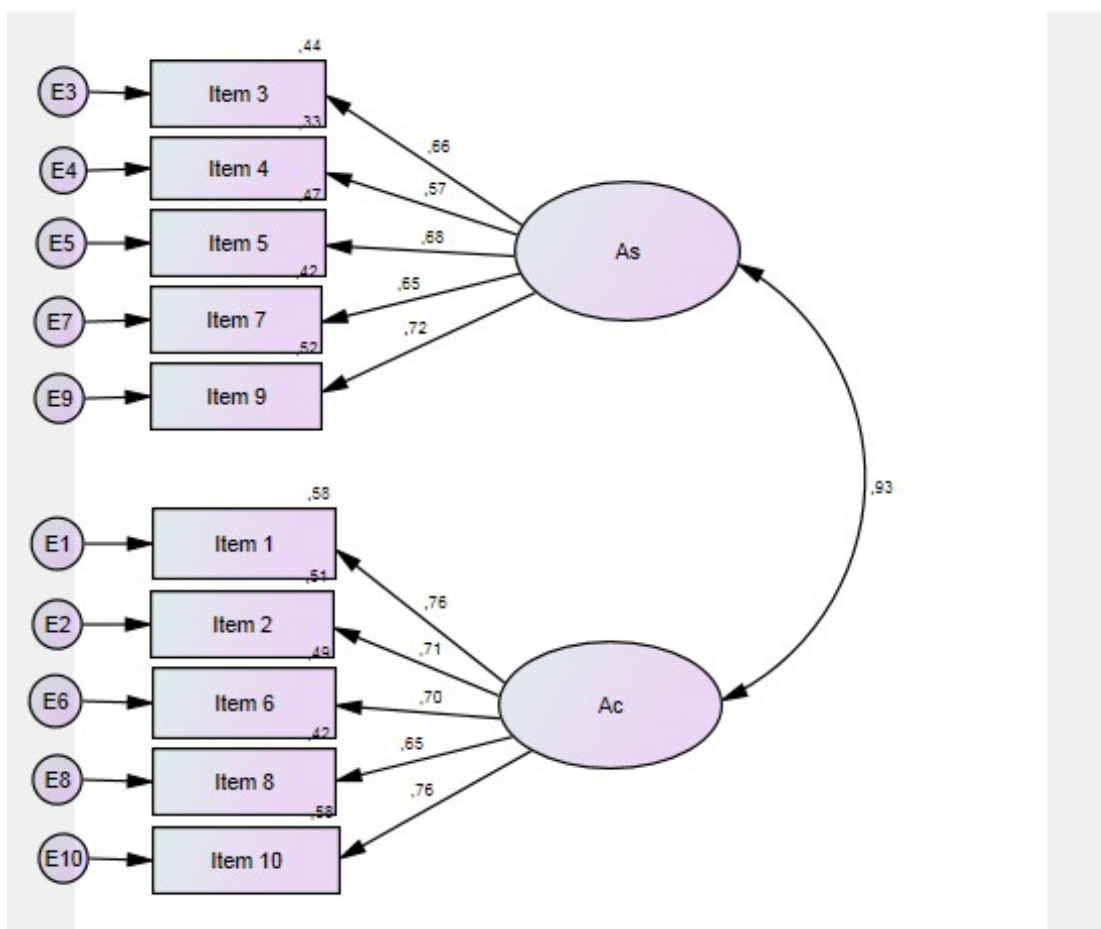


Abbildung 4: Messmodell der konfirmatorischen Faktorenanalyse

Anmerkung: Eine ausführliche Darstellung der Items 1 bis 10 ist im Anhang unter Abschnitt c (Punkt 10) zu finden

Zur Beurteilung der Güte der Operationalisierung werden folgende globale Anpassungsmaße herangezogen:

- Chi-Quadrat-Wert (χ^2)
- Normed Fit Index (NFI)
- Relative Fit Index (RFI)
- Comparative Fit Index (CFI)
- Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA)

Der Chi-Quadrat-Wert (χ^2 -Wert) stellt eine inferenzstatistische Prüfgröße zur Beurteilung des Gesamtmodells dar. Er überprüft, ob das postulierte (theoretische) Modell dazu imstande ist, die (empirischen) Interkorrelationen der manifesten Variablen zu reproduzieren. Für eine gute Modellanpassung fordert die χ^2 -Teststatistik dementsprechend eine möglichst genaue Reproduzierbarkeit der empirischen Varianz-Kovarianz-Matrix. Die Prüfung mittels χ^2 -Teststatistik ist allerdings mit einigen Problemen behaftet (Backhaus et al., 2008).

Neben der Voraussetzung einer multivariaten Normalverteilung, welche in vielen Untersuchungen nur schwer zu erreichen ist, zeigt sich diese Prüfgröße weiters relativ sensibel gegenüber Änderungen der Stichprobengröße. Dies bedeutet, dass mit steigendem Stichprobenumfang ein signifikantes Ergebnis wahrscheinlicher wird und damit ein Risiko des Fehlers 2. Art maximiert wird. Eine weitere Schwachstelle dieser Teststatistik stellt deren Abhängigkeit vom Grad der Modellkomplexität dar. Gerade bei komplexeren Modellen kann bereits eine geringe Abweichung des theoretischen Modells vom empirischen Modell zu einer Verwerfung der Alternativhypothese und damit zur Nichtannahme des theoretischen Modells beitragen. Allgemein sollte das Verhältnis $\chi^2 / df \leq 2.5$ sein, um für die Gültigkeit eines Modells zu sprechen (Backhaus et al., 2008; S. 379). Aufgrund der genannten Kritikpunkte zur Chi-Quadrat-Teststatistik sollte diese nicht alleine zur Modellprüfung verwendet werden. In weiterer Folge werden daher alternative Anpassungsmaße nähere Betrachtung finden.

Ein weiteres inferenzstatistisches Anpassungsmaß stellt neben dem χ^2 -Wert der Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA) dar. Der RMSEA-Koeffizient ist

weniger kritisch als die χ^2 -Teststatistik, da dieser keine Reproduzierbarkeit des empirischen Modells fordert, sondern untersucht, ob das postulierte Modell die Realität annähernd approximiert (Backhaus, Erichson, Plinke, & Weiber). Generell spricht ein RMSEA- Wert von ≤ 0.05 für eine gute Modellpassung (Backhaus et al., 2008).

Eine zusätzliche Teststatistik, die im Rahmen dieser Analyse näher betrachtet wird und einem inkrementellen Anpassungsmaß entspricht, ist der Normed Fit Index (NFI). Inkrementelle Anpassungsmaße kennzeichnen sich dadurch, dass ihre Güte sich auf den Vergleich zwischen einem Basismodell, dem postulierten (theoretischen) Modell sowie einem saturierten Modell bezieht. Mit dem NFI wird das postulierte Modell mit dem am bestpassenden Modell (*saturated Model*) sowie mit dem am schlechtesten passenden Modell (*Independence Model*) verglichen. Dabei gilt: Je besser das angenommene Modell dem saturierten Modell entspricht, desto eher wird der NFI einen Wert nahe 1 erreichen. Allgemein sprechen ≥ 0.90 für eine gute Modellpassung (Backhaus et al., 2008).

Auch der Comparative Fit Index (CFI) entspricht einem inkrementellen Anpassungsmaß. Der CFI vergleicht, ebenso wie der NFI, ein Basismodell mit dem theoretischen Modell sowie mit dem saturierten Modell. Anders als der NFI berücksichtigt der CFI dabei zudem die Anzahl von Freiheitsgraden. Der CFI erreicht dabei Werte zwischen 0 (keine Übereinstimmung zwischen theoretischem Modell und empirischen Daten) und 1 (perfekte Übereinstimmung zwischen dem theoretischen Modell und den empirischen Daten). Allgemein weisen CFI-Werte $\geq .90$ auf eine zufriedenstellende Modellpassung hin (Backhaus et al., 2008).

Die Analyse der Daten mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse ergibt für das postulierte bivariate Modell eine ungenügende Modellpassung. Der Chi- Quadrat- Wert ist mit einem Wert von 357.88 hochsignifikant und übersteigt weiter unter Einbeziehung der Freiheitsgrade ($df=34$) mit einem Wert von 10.53 die Grenze für eine zufriedenstellende Modellpassung. Auch unter Betrachtung der weiteren, untersuchten Anpassungsmaße zeigt sich für das postulierte Modell keine zufriedenstellende Modellpassung festgestellt werden (NFI= .83; CFI= .84; RMSEA= .15).

Die berechneten Werte der Anpassungsmaße sind zusammengefasst in Tabelle 6 ersichtlich. Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist sprechen die Anpassungsmaße für eine

unzureichende Passung des Modells an die empirischen Daten (χ^2 signifikant, RMSEA > .05, CFI < .90, NFI < .90).

Die durchgeführte CFA kann das von Tafari et al. (2002) postulierte bivariate Modell mit den Dimensionen *Assessment* und *Acceptance* für die vorliegende Stichprobe nicht bestätigen. Aufgrund der unzureichenden Modellpassung wird die Rosenberg Skala zur Erfassung des Selbstwerts in weiteren Analysen in ihrer ursprünglichen, aus zehn Items bestehenden Form belassen.

5.2.2.4. Verfahren zur Erhebung der Kriteriumsvariablen

Als abhängige Variablen werden in der vorliegenden Untersuchung, neben der Erfassung des *mental*en Wohlbefindens (operationalisiert durch den GHQ) sowohl affektive (*Lebenszufriedenheit*), als auch behaviorale Variablen (*Engagement*) erfasst, die in einem vermuteten Zusammenhang mit der Variable *Arbeitsplatzunsicherheit* stehen.

Skala zur Erfassung des mentalen Wohlbefindens (GHQ-12)

Das *mentale Wohlbefinden* der Teilnehmer wird mittels des General Health Questionnaire (GHQ), entwickelt von Goldberg und Williams (1988), erhoben. Der GHQ ist ein subjektives Screeningverfahren, welches der Erhebung des mentalen Gesundheitszustands einer Person dient. In seiner ursprünglichen Version umfasst der GHQ 30 Items. In der vorliegenden Arbeit wird aus Gründen der Ökonomie die Kurzversion des GHQ herangezogen, welche nur mehr 12 Items umfasst. Der GHQ-12 dient dazu, kurzzeitige Änderungen des mentalen Gesundheitszustandes von Personen zu ermitteln (Baua, 2010). Dabei ermittelt der GHQ-12 zum Beispiel die Konzentrationsfähigkeit, Schlafstörungen und Problembewältigung der Testpersonen. Der GHQ-12 versucht dadurch den Umgang einer Person mit neuen potentiell stressreichen Ereignissen des Alltags zu ermitteln (Baua, 2010).

Der GHQ-12 umfasst 12 Items, wobei 6 Items eine positive (zum Beispiel „Waren sie in letzter Zeit fähig, sich zu konzentrieren, egal was sie gemacht haben?“) und weitere 6 Items eine negative (zum Beispiel „Waren sie in letzter Zeit der Meinung, ihre Probleme nicht bewältigen zu können?“) Formulierung aufweisen. Die

Antwortmöglichkeiten des GHQ-12 reichen dabei auf einer 6-stufigen Likert-Skala von 1 = *nie* bis 6 = *ständig*.

Hinsichtlich der testtheoretischen Kennwerte des GHQ-12 gilt es anzumerken, dass diese mit einem Cronbach Alpha von .86 in einem sehr guten Bereich liegen.

Skala zur Erfassung der Lebenszufriedenheit (Rigotti, Mohr, Clinton, & Guest, 2010)

Die Lebenszufriedenheit der Teilnehmer wird mittels einer Skala bestehend aus sechs Items und entwickelt von Rigotti et al. (2010) erhoben. Obgleich in den meisten Studien lediglich eine Frage zur Erhebung der Lebenszufriedenheit vorgegeben wird, sollte die Vorgabe einer Skala bestehend aus sechs Items einem so komplexen Thema wie der Lebenszufriedenheit einer Person eher gerecht werden. Die Skala entspricht einer 7-stufigen Likert-Skala mit Antwortmöglichkeiten von 1 = *sehr unzufrieden* bis 7 = *sehr zufrieden*. Dabei wird nicht nur die Zufriedenheit der Teilnehmer hinsichtlich Familie, Freizeit und Gesundheit erhoben, sondern ferner auch die Zufriedenheit der Teilnehmer gegenüber der Balance zwischen Arbeit und Freizeit erfasst. Die Teilnehmer beantworten beispielsweise Fragen wie „Wie zufrieden fühlen sie sich gegenwärtig in Bezug auf ihr derzeitiges Familienleben? oder „Wie zufrieden fühlen sie sich gegenwärtig in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit?“.

Mit einem Cronbach Alpha Koeffizienten von .80 kann der verwendeten Skala eine überaus zufriedenstellende Reliabilität attestiert werden.

Skala zur Erfassung des Engagement (UWES)

Das Engagement der Probanden wird mittels der Utrecht Work Engagement Skala (UWES) erhoben. Die Skala umfasst 11 Items. Anzumerken gilt es, dass in der vorliegenden Studie lediglich zwei der ursprünglich drei Dimensionen des Arbeitsengagements erhoben werden. Genauer werden die Dimensionen *Intensität* (engl.: Vigor) und *Hingabe* (engl.: Dedication) erfasst. Die isolierte Erfassung dieser beiden Dimensionen begründet sich in Befunden früherer Untersuchungen, welche diese als die Kerndimensionen des Arbeitsengagements belegen (Schaufeli & Bakker, 2003). Die *Hingabe* mit der eine Person ihrer Arbeit nachgeht wird mittels fünf Items wie zum Beispiel „Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll“ erhoben. Die Dimension *Intensität* umfasst sechs Items wie zum Beispiel „Bei meiner Arbeit bin ich voll

überschäumender Energie“. Die Antwortmöglichkeiten bewegen sich auf einer 6-stufigen Likert-Skala und reichen von 1 = *nie* bis 6 = *immer (jeden Tag)*.

Im Hinblick auf die psychometrischen Kennwerte der Skala zeigt sich für diese, mit einem Cronbach Alpha Koeffizient von .93, eine hohe interne Konsistenz des Verfahrens.

5.2.2.5. Kontrollvariablen

Um den Einfluss von Drittvariablen auf die methodischen Analysen zu verhindern, werden zudem einige Kontrollvariablen, die in einem vermeintlichen Zusammenhang mit der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit von Personen stehen, eingeführt. Vergangene Untersuchungen im Bereich Arbeitsplatzunsicherheit (siehe z.B. Näswell & De Witte, 2003; Sverke, Hellgren & Näswell, 2002) belegen einen Einfluss des Geschlechts, des Alters, des Sektors, des Beschäftigungsverhältnisses, des Arbeitsverhältnisses sowie des Familienstandes auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit und deren Konsequenzen. Aus diesem Grund werden die Variablen Geschlecht (0 = männlich, 1 = weiblich), Alter in Jahren, Sektor (1 = öffentlich, 2 = privat), Beschäftigungsverhältnis (1 = Vollzeit, 0 = nicht Vollzeit), Arbeitsverhältnis (0 = befristet, 1 = unbefristet) und Familienstand (1 = ohne Partner, 2 = in Partnerschaft) in nachfolgenden Analysen konstant gehalten.

5.3. Durchführung

Die Datenerhebung für die vorliegende Studie fand im Rahmen des Projektstudiums 2010/11 statt. Im Hinblick auf die gegenwärtige wirtschaftliche Lage, die von Unsicherheit und Angst seitens der Arbeitnehmer geprägt ist, beschäftigten sich die Teilnehmer des Projektstudiums mit dem Thema Arbeitsplatzunsicherheit.

Als Grundlage für die Datenerhebung fungierte ein von Professor Esther Greenglass erstellter Fragebogen. Diesen galt es zu adaptieren, indem der bereits vorhandene Fragebogen durch weitere Skalen ergänzt wurde. Der finale und zur Datenerhebung eingesetzte Fragebogen erreichte auf diese Weise eine beträchtliche Länge. Einer knapp dreiseitigen Abfrage soziodemographischer Daten folgte die Vorgabe von insgesamt 15 Skalen zur Erfassung des Wohlbefindens, der empfundenen

Arbeitsplatzunsicherheit sowie der finanziellen Lage der Studienteilnehmer. Die Datenerhebung begann im Dezember 2010 und endete mit Februar 2011. Per Schneeball-Prinzip leiteten die 20 Teilnehmer des Projektstudiums den Fragebogen an Freunde, Bekannte und Verwandte weiter. Dadurch gelang es eine beträchtliche Stichprobengrößen von 671 Personen zu gewinnen. Im Hinblick auf das zentrale Thema Arbeitsplatzunsicherheit wurde dabei versucht, möglichst viele erwerbstätige Teilnehmer für die Beantwortung des Fragebogens zu akquirieren.

Durch die Vielfältigkeit der vorgegebenen Skalen, welche sich in großem Ausmaß auf die Gesundheit, finanzielle Lage und Arbeitsplatzunsicherheit bezogen, ergab sich die Möglichkeit, eine Diplomarbeit auf Grundlage der bereits gesammelten Daten zu schreiben. Vier Studenten machten sich diesen Umstand zu Nutzen und wählten ein Diplomarbeitsthema, welches es mit den vorhandenen Daten zu bearbeiten galt. Dabei soll noch einmal hervorgehoben werden, dass die Diplomarbeiten der Studenten Teresa Lauerbach, Annabell Reiner, Claudia Vodenik und Dominik Waldstätten auf demselben Datensatz basieren.

5.4. Verwendete analytische Verfahren

Zur Überprüfung der Hypothese 1 und 2 dient als Analysemethode eine bivariate partielle Korrelation. Voraussetzungen für die Anwendung dieses Verfahrens sind die Normalverteilung der Daten, sowie deren Intervallskalierung und ein linearer Zusammenhang zwischen den Variablen. Die abhängige Variable für die Überprüfung der Hypothesen 1 und 2 stellt dabei die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit dar. Zudem wird in Hypothese 1 die Selbstwirksamkeitserwartung als unabhängige Variable in die Analyse mit eingehen, während Hypothese 2 die Einführung des Selbstwertgefühls als unabhängige Variable vorsieht.

Die Hypothesen 3 (a - c) und 4 (a - c) postulieren eine moderierende Funktion des Selbstwerts beziehungsweise der Selbstwirksamkeit. Hypothesen dieser Art entsprechen Moderatorhypothesen und können mit der Methode der multiplen Regression überprüft werden (Baron & Kenny, 1986; Frazier, Tix, & Barron, 2004). Baron und Kenny (1986) definieren einen Moderator wie folgt „In general terms, a moderator is a qualitative (e.g., sex, race, class) or quantitative (e.g., level of reward) variable that affects the direction and/ or strength of the relation between an

independent or predictor variable and a dependent or criterion variable“ (S. 1174). In den durchzuführenden Analysen stellen der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit einer Person die postulierten Moderatoren dar. Um die Hypothesen 3 und 4 auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen, werden daher unter der Annahme der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden der Teilnehmer verändert sich unter Einbeziehung des Selbstwertgefühls (H_3) beziehungsweise der Selbstwirksamkeitserwartung (H_4), eine moderierte multiple Moderation durchgeführt. Insgesamt werden sechs moderierte Regressionen durchgeführt, um die Interaktion von Arbeitsplatzunsicherheit mit den zwei postulierten persönlichen Ressourcen gegenüber den drei Indikatoren für das Wohlbefinden (mentales Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit & Engagement) zu untersuchen.

Der Ablauf einer moderierten multiplen Regressionsanalyse sieht dabei wie folgt aus. Zunächst erfolgt eine z-Transformation der postulierten Moderator- sowie der Prädiktorvariable, welche als Vorbereitung der Variablen für die Berechnung einer moderierten multiplen Regression zu verstehen ist (Aiken & West, 1991). Die Notwendigkeit der Zentrierung von Prädiktor und Moderator begründet sich in deren späteren Verrechnung zu einem gemeinsamen Produktterm. Da der berechnete Produktterm aus einer Funktion von Moderator und Prädiktor besteht, korreliert dieser sehr hoch mit Moderator und Prädiktor. Um das dadurch entstehende Problem der Kollinearität zu beheben, müssen der Moderator und der Prädiktor bereits vor der Bildung des Produktterms zentriert werden.

Das konkrete Vorgehen einer moderierten multiplen Regressionsanalyse (vgl. Aiken & West, 1991) sieht zunächst die Berechnung der Haupteffekte von Moderator (Selbstwert beziehungsweise Selbstwirksamkeit) und Prädiktor (Arbeitsplatzunsicherheit) auf das Kriterium (Wohlbefinden) vor. In weiterer Folge wird der Produktterm gebildet, welcher die Interaktion zwischen Moderator und Prädiktor widerspiegelt. Eine Moderation liegt dann vor, wenn der Produktterm beziehungsweise die Interaktion von Prädiktor und Moderator signifikant ist.

6. ERGEBNISSE

Im Sinne der Ergebnisdarstellung werden zunächst die vorangehenden Untersuchungen inklusive der deskriptiven Statistiken (Stichprobengröße, Mittelwert und Standardabweichung) und die Skalenkennwerte (Cronbach Alpha, Mittelwert und Standardabweichung) jeder untersuchten Variable präsentiert. Um die Richtung und die Stärke der Beziehung zwischen den interessierenden Variablen festzustellen, wurde innerhalb dieser vorangehenden Berechnungen als Analysemethode eine bivariate Pearson Korrelation angewendet. Zudem werden signifikante Beziehungen zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen diskutiert.

Hinsichtlich der Hypothesenprüfungen wurde zur Überprüfung der Hypothesen 1 und 2 eine partielle Korrelation inklusive der interessierenden Kontrollvariablen berechnet. Beginnend mit der Prüfung der Voraussetzungen für die Anwendung der partiellen Korrelation werden anschließend die Ergebnisse präsentiert. Die Hypothesen 3 (a) bis (c) und 4 (a) bis (c) werden mittels moderierter multipler Regression überprüft. Bevor die Ergebnisse der durchgeführten multiplen moderierten Regressionen nähere Betrachtung finden, werden jedoch die Voraussetzungen für die Anwendung einer moderierten multiplen Regression diskutiert sowie die bedeutenden Kennwerte dieses Analyseverfahrens näher erläutert.

6.1. Vorangehende Analysen

Hinsichtlich der Reliabilität der verwendeten psychometrischen Verfahren verweisen die Reliabilitätskoeffizienten auf eine gute bis exzellente interne Konsistenz der verwendeten Skalen (siehe Tabelle 8). Mit Cronbach's Alpha Werten zwischen .80 und .93 kann eine zufriedenstellende Messgenauigkeit der interessierenden Verfahren angenommen werden.

Tabelle 9 zeigt zusammengefasst die Deskriptivstatistik der Variablen, ihre Inter-korrelationen und die entsprechenden gültigen Fälle je Variable. Es zeigen sich einige signifikante und hochsignifikante Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen. Alle interessierenden Interkorrelationen zeigen hochsignifikante ($p < 0.01$) Zusammenhänge. Im Folgenden werden die Korrelationen der Prädiktor- und

Kriteriumsvariablen in absteigender Reihenfolge und gemäß der Höhe ihres Zusammenhangs präsentiert.

In Bezug auf die Gesamtstichprobe zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem mentalen Wohlbefinden ($r = .47$), dem Engagement ($r = .35$) und der Lebenszufriedenheit ($r = .31$); gleichzeitig zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Selbstwert ($r = -.32$) sowie der Selbstwirksamkeit ($r = -.21$). Den Ergebnissen nach mindert das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit das Wohlbefinden von Personen, während ein erhöhter Selbstwert beziehungsweise eine erhöhte Selbstwirksamkeit das Ausmaß erlebter Arbeitsplatzunsicherheit zu reduzieren scheint. Das Geschlecht der Teilnehmer sowie die Art des Arbeitsverhältnis (befristet, unbefristet) stehen in einem Zusammenhang mit Arbeitsplatzunsicherheit. Männer weisen eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit auf ($r = -.11$), hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses steht eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit im Zusammenhang mit befristeten und Zeitarbeitsverhältnissen ($r = -.27$).

Hinsichtlich der untersuchten persönlichen Ressourcen steht die erlebte Selbstwirksamkeit einer Person in einem positiven Zusammenhang mit dem mentalen Wohlbefinden ($r = .47$), dem Engagement ($r = .35$) sowie der Lebenszufriedenheit ($r = .31$) der Teilnehmer. In Bezug auf die postulierten Kontrollvariablen zeigt sich die Selbstwirksamkeit einer Person in einem schwachen signifikanten Zusammenhang mit dem Geschlecht ($r = -.10$). Dies bedeutet, dass Männer eine höhere Ausprägung von Selbstwirksamkeit zeigen.

Ähnliches lässt sich am Konstrukt des Selbstwerts feststellen, welcher in einer hoch signifikanten positiven Beziehung mit dem mentalen Wohlbefinden ($r = .70$), der Lebenszufriedenheit ($r = .43$) und dem Engagement ($r = .33$) der Teilnehmer steht. Weiter zeigt sich, dass die Ausbildung ($r = .12$) in einem signifikanten und das Alter ($r = .13$) in einem hochsignifikanten Zusammenhang mit der Höhe des Selbstwerts stehen. In anderen Worten, je höher der Ausbildungsgrad der Teilnehmer ist und je älter diese sind, desto höher ist deren Ausmaß empfundenen Selbstwerts. Zudem verweisen die Befunde auf einen hochsignifikanten Zusammenhang ($r = .55$) zwischen den postulierten Moderatorvariablen Selbstwirksamkeit und Selbstwert.

Tabelle 4: Skalenkennwerte

Skala (Wertebereich)	k	N	M	SD	α
Arbeitsplatzunsicherheit (1-5)	4	442	1.91	0.90	.80
Selbstwirksamkeit (1-4)	10	434	3.10	0.46	.90
Selbstwert (1-4)	10	431	3.49	0.52	.89
Mentales Wohlbefinden (1-6)	12	433	4.52	0.74	.86
Lebenszufriedenheit (1-7)	6	436	5.17	0.98	.80
Engagement (1-7)	11	423	4.85	1.14	.93

Anmerkung: N = Anzahl der gültigen Fälle

Tabelle 5: Interkorrelationsmatrix

Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der erhobenen Variablen

	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Allg. Selbstwirksamkeit	444	3.10	.46	1													
2. Selbstwert	444	3.49	.52	.56**	1												
3. Arbeitsplatzunsicherheit	444	1.91	.91	-.21**	-.31**	1											
4. Lebenszufriedenheit	444	5.17	.99	.31**	.43**	-.29**	1										
5. Engagement	444	4.85	1.14	.35**	.33**	-.17**	.34**	1									
6. Mentales Wohlbefinden	444	4.52	.74	.47**	.70**	-.32**	.63**	.41**	1								
7. Lebensalter	443	34.57	10.18	.05	.13**	-.08	.04	.22**	.15**	1							
8. Geschlecht	443	.61	.49	-.10*	.03	-.11*	.12*	.02	-.01	-.06	1						
9. Ausbildung	443	.47	.50	.08	.12*	.06	.08	.08	.08	-.09	-.04	1					
10. Beschäftigungsausmaß	438	2.82	.46	.06	.03	-.11*	-.02	.22**	.11*	.24**	-.24**	.11*	1				
11. Arbeitsstunden/ Woche	438	37.86	14.68	.11*	.04	-.02	-.12*	.25**	.03	.26**	-.25**	.16**	.78**	1			
12. Familienstand	444	1.67	.47	.07	.15**	-.06	.14**	.04	.10*	.24**	.07	.03	.01	.08	1		
13. Branche	433	1.77	.42	.04	-.01	.10*	-.03	.01	-.04	-.10*	-.10*	.08	.04	.06	.01	1	
14. Arbeitsverhältnis	380	.85	.36	-.01	.01	-.27**	.04	.05	.06	.23**	-.02	-.16**	.17**	.18**	.03	.06	1

Anmerkung: Stichprobengröße variiert, da nicht alle Teilnehmer jede Skala beantworteten. * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. Geschlecht (0 = männlich, 1 = weiblich); Beschäftigungsausmaß (1 = Vollzeit, 0 = nicht Vollzeit); Familienstand (1 = ohne Partner, 2 = in Partnerschaft); Branche (1 = öffentlich, 2 = privat); Arbeitsverhältnis (0 = befristet, 1 = unbefristet)

6.2. Annahmen und Voraussetzungen der partiellen Korrelation

Die partielle Korrelation ist ein hypothesenprüfendes Analyseverfahren, das den Zusammenhang zweier Variablen unter Einbeziehung möglicher Störvariablen abbildet. Die Interkorrelationsmatrix (siehe Tabelle 8) verweist bereits auf signifikant negative Zusammenhänge zwischen der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit und der Selbstwirksamkeit ($r = -.21$) und dem Selbstwert ($r = -.31$) einer Person. Ob es sich hierbei jedoch lediglich um Scheinkorrelationen beeinflusst durch Drittvariablen handelt, soll die partielle Korrelation mit Berücksichtigung der Kontrollvariablen klären.

Voraussetzung für die Anwendung dieses Verfahrens sind die Intervallskalierung der Variablen sowie deren Normalverteilung und das Vorliegen eines linearen Zusammenhangs zwischen den Variablen. Da alle Variablen intervallskaliert sind, ein linearer Zusammenhang der Variablen aus der Theorie abgeleitet und die Normalverteilung entsprechend des zentralen Grenzwertssatzes mit $n < 30$ (siehe Zöfel, 2003; S. 107) angenommen werden kann, sind die Voraussetzungen für die Analyse mittels partieller Korrelation erfüllt. Zur Überprüfung der Hypothesen 1 und 2 wird als Analyseverfahren daher eine partielle Korrelation nach Pearson gewählt.

6.3. Annahmen und Voraussetzungen der moderierten multiplen

Regression

Die Anwendung einer moderierten multiplen Regression erfordert eine genaue Prüfung der Anwendungsvoraussetzungen der Modellannahmen dieses Analyseverfahrens. Linearität, Homoskedastizität sowie die Annahme der Normalverteilung der Residuen und die Unabhängigkeit der unabhängigen Variablen (keine Multikollinearität) stellen Voraussetzungen für die Analyse mittels moderierter Regression dar (siehe Backhaus et al., 2008; S. 88 ff.) Die Voraussetzung der linearen Beziehung der beteiligten Variablen wurde graphisch mittels Streudiagramm überprüft und kann für alle untersuchten Variablen als erfüllt angesehen werden. Auch die Annahme der konstanten Varianz der Residuen (Homoskedastizität) ist erfüllt. Die Berechnung mittels Test auf Heteroskedastizität ergab bei allen postulierten Zusammenhängen ein nicht signifikantes Ergebnis. Auch in Bezug auf die Multikollinearität erwiesen sich die Prädiktoren als zufriedenstellend (Backhaus et al.,

2008). Alle Toleranzwerte ($\geq .30$) der interessierenden Variablen sprechen gegen das Vorliegen von Multikollinearität. Die Voraussetzungen für eine Analyse mittels moderierter Regression können daher als erfüllt angesehen werden.

Zu den bedeutenden Kennwerten dieses Analyseverfahrens gehört neben dem unstandardisierten Regressionskoeffizienten B und dem standardisierten Betagewicht β , welche Anstiegskoeffizienten darstellen, auch der Standardfehler SE von B . Außerdem wird das Bestimmtheitsmaß R^2 , welches den erklärten Varianzanteil durch die einzelnen Variablen angibt, in den nachfolgenden Analysen nähere Betrachtung finden. Die Prüfung auf Signifikanz erfolgt mittels der t - Prüfgröße.

Das konkrete Vorgehen der Analyse mittels moderierter multipler Regression erfolgte in drei Schritten. Zunächst wurden die demographischen Daten im Sinne von Kontrollvariablen sowie der Prädiktor Arbeitsplatzunsicherheit in die Analyse eingeführt. In zweiten Schritt der Analyse wurde der Moderator (Selbstwirksamkeit H_3 beziehungsweise Selbstwert H_4) in die Berechnung aufgenommen. Der dritte und letzte Block umfasste die Einführung des zentrierten Produktterms, gebildet aus dem jeweiligen Moderator und dem Prädiktor Arbeitsplatzunsicherheit, in die Analyse. Für beide Moderatorvariablen wurde jeweils eine Analyse in Bezug auf die drei Kriteriumsvariablen durchgeführt. Insgesamt werden sechs moderierte Regressionen berechnet.

6.4. Hypothesenprüfung

6.4.1. Partielle Korrelation

Hypothese 1

Verfahren: Partielle Korrelation

Unabhängige Variable: Selbstwirksamkeit

Abhängige Variable: Arbeitsplatzunsicherheit

Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Familienstand, Sektor, Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis, Arbeitsstunden/Woche (inkl. Überstunden)

Entsprechend **Hypothese 1** zeigt sich ein hochsignifikant negativer Zusammenhang ($r = -.23$, $\alpha < .01$) zwischen der erlebten Selbstwirksamkeit und der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit. Unter Miteinbeziehung des Alters, des Geschlechts, des Familienstands, des Bildungsstandes, des Beschäftigungsausmaß, des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsstunden/Woche und der Sektor, in der die Teilnehmer tätig sind, verändert sich der negative Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und der Arbeitsplatzunsicherheit nur schwach. Die vorliegenden Ergebnisse unterstützen damit Hypothese 1, welche einen negativen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an empfundener Selbstwirksamkeit und dem Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit postuliert.

Hypothese 2

Verfahren: Partielle Korrelation

Unabhängige Variable: Selbstwert

Abhängige Variable: Arbeitsplatzunsicherheit

Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Familienstand, Sektor, Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis, Arbeitsstunden/Woche (inkl. Überstunden)

Auch **Hypothese 2**, die einen negativen Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit von Arbeitnehmern postuliert kann mit den vorliegenden Ergebnissen bestätigt werden. Die Ergebnisse zeigen einen hochsignifikant negativen Zusammenhang ($r = -.31$; $\alpha < .01$) zwischen dem empfundenen Selbstwert und der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit von Arbeitnehmern.

6.4.2. Moderierte multiple Regression

Hypothese 3 (a- c)

Verfahren: Moderierte multiple Regression

Abhängige Variable: Mentales Wohlbefinden (H_{3a}), Lebenszufriedenheit (H_{3b}) und Engagement (H_{3c})

Prädiktorvariable: Arbeitsplatzunsicherheit

Moderatorvariable: Selbstwert

Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Familienstand, Sektor, Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis, Arbeitsstunden/Woche (inkl. Überstunden)

Um zu untersuchen, ob der empfundenen Selbstwirksamkeit einer Person eine moderierende Funktion im Stress-Belastungs-Prozess zukommt, wurde eine moderierte multiple Regression unter der Einschlussmethode durchgeführt. Die unabhängigen Variablen stellen einerseits der Prädiktor Arbeitsplatzunsicherheit und andererseits die formulierte Moderatorvariable Selbstwirksamkeit (GSE) dar. Die Kriteriumsvariable stellt das mentale Wohlbefinden (H_{4 a}), die Lebenszufriedenheit (H_{4 b}) sowie das Engagement (H_{4 c}) der Studienteilnehmer dar.

Hypothese 3 (a)

Im Hinblick auf die Modellprüfung (Tabelle 10) ergibt sich dabei mit $F(11, 347) = 13.28, p < .001$ (N= 359) ein signifikantes Ergebnis. Dies bedeutet, dass das geprüfte Modell inklusive der Variablen *Arbeitsplatzunsicherheit* und *Selbstwirksamkeit* einen signifikanten Erklärungswert im Hinblick auf die Kriteriumsvariable *mentales Wohlbefinden* aufweist.

Tabelle 10 ist weiter zu entnehmen, dass die Interaktion von Arbeitsplatzunsicherheit und Selbstwirksamkeit nicht signifikant [$B(SE) = -.04(.03), \beta = -.05, t = -1.09, p = .275$] ist. Dies bedeutet, dass nach der Herausparsialisierung der Haupteffekte von Arbeitsplatzunsicherheit und Selbstwirksamkeit sowie der Kontrollvariablen keine zusätzliche Varianz bei der Vorhersage des mentalen

Wohlbefindens durch den Interaktionsterm erklärt wird und eine moderierende Funktion durch die Selbstwirksamkeit nicht bestätigt wird.

Entgegen der postulierten Hypothese spricht die Analyse mittels multipler Regression für keine moderierende Funktion der Selbstwirksamkeit im Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem allgemeinen Gesundheitszustand.

Hypothese 3 (a), welche einen Unterschied in der Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem mentalen Wohlbefinden von Personen abhängig vom Ausmaß empfundener Selbstwirksamkeit postuliert kann daher nicht bestätigt werden.

Tabelle 6: Moderierte multiple Regression Hypothese 3 (a)

	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p
(Konstante)	4.25 (.26)		16.67	<.001	4.28 (.23)		18.62	<.001	4.27 (.23)		18.52	<.001
Arbeitsplatzunsicherheit	-.24 (.04)	-.31	-5.76	<.001	-.15 (.04)	-.19	-3.86	<.001	-.15 (.04)	-.20	-3.96	<.001
Lebensalter	.01 (.004)	.12	2.22	.027	.01 (.004)	.12	2.40	.017	.01 (.004)	.11	2.29	.022
Geschlecht	.02 (.08)	.01	.27	.786	.07 (.07)	.05	1.01	.315	.08 (.07)	.05	1.01	.273
Ausbildungsgrad	.16 (.08)	.11	2.09	.038	.14 (.07)	.10	2.05	.042	.14 (.07)	.10	2.06	.040
Beschäftigungsverhältnis	.17 (.13)	.11	1.28	.202	.23 (.12)	.14	1.86	.063	.22 (.12)	.14	1.80	.073
Arbeitsstunden/ Woche	-.01 (.004)	-.15	-1.77	.078	-.01 (.004)	-.20	-2.50	.013	-.01 (.004)	-.19	-2.41	.017
Familienstand	.07 (.08)	.05	.93	.355	.06 (.07)	.04	.84	.401	.07 (.07)	.04	.92	.359
Branche	.01 (.09)	.003	.06	.951	-.03 (.08)	-.02	-.36	.708	-.03 (.08)	-.02	-.40	.689
Arbeitsverhältnis	-.09 (.12)	-.04	-.79	.433	.01 (.11)	.01	.10	.924	.01 (.10)	.01	.12	.906
Selbstwirksamkeit					.31 (.03)	.42	8.96	<.001	.32 (.04)	.43	8.98	<.001
Selbstwirksamkeit $\times$ Arbeitsplatzunsicherheit									-.04 (.03)	-.05	-1.09	.28
Modellgüte												
R	.36						.54				.54	
R ²	.13						.29				.30	
Korrigiertes R ²	.11						.27				.27	
F	5.84						14.48				13.28	
ΔR^2	.13						.16				.002	
ΔF	5.84						80.31				1.19	

Hypothese 3 (b)

Im Hinblick auf die globale Signifikanzprüfung (Tabelle 11) ergibt sich mit $F(11, 347) = 8.68, p < .001$ ein signifikantes Ergebnis. In anderen Worten bedeutet, dass das geprüfte Modell inklusive der Variablen *Arbeitsplatzunsicherheit* und *Selbstwirksamkeit* einen signifikanten Erklärungswert im Hinblick auf die Kriteriumsvariable Lebenszufriedenheit aufweist.

Tabelle 11 ist weiter zu entnehmen, dass sich unter weiterer Analyse der Daten kein moderierender Einfluss durch die Variable *Selbstwirksamkeit* auf den Zusammenhang zwischen der Prädiktorvariable *Arbeitsplatzunsicherheit* und der Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit* feststellen lässt [$B (SE) = -.04 (.03)$, $\beta = -.05$, $t = -1.09, p = .275$].

Hypothese 3 (b), welche eine moderierende Funktion der Selbstwirksamkeit im Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit postuliert, kann daher mit den vorliegenden Ergebnissen nicht bestätigt werden.

Tabelle 7: Moderierte multiple Regression Hypothese 3 (b)

	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p
(Konstante)	4.95 (.32)		15.51	<.001	4.98 (.31)		16.18	<.001	4.96 (.31)		16.09	<.001
Arbeitsplatzunsicherheit	-.22 (.05)	-.23	-4.32	<.001	-.15 (.05)	-.16	-2.97	<.005	-.16 (.05)	-.16	-3.10	<.005
Lebensalter	.01 (.01)	.05	.87	.385	.004 (.01)	.05	.87	.385	.004 (.01)	.04	.78	.437
Geschlecht	.24 (.10)	.12	2.38	.018	.28 (.10)	.15	2.88	.004	.28 (.10)	.15	2.95	<.005
Ausbildungsgrad	.22 (.10)	.12	2.25	.025	.20 (.09)	.11	2.18	.030	.20 (.09)	.11	2.20	.029
Beschäftigungsverhältnis	.31 (.17)	.16	1.85	.065	.35 (.16)	.18	2.18	.030	.35 (.16)	.17	2.12	.035
Arbeitsstunden/ Woche	-.02 (.01)	-.31	-3.66	<.001	-.02 (.01)	-.34	-4.11	<.001	-.02 (.01)	-.33	-4.03	<.001
Familienstand	.17 (.10)	.10	1.70	.090	.16 (.10)	.08	1.65	.099	.17 (.10)	.09	1.72	.086
Branche	.04 (.11)	.02	.40	.692	.02 (.11)	.01	.15	.881	-.01 (.11)	.01	.13	.898
Arbeitsverhältnis	.11 (.14)	.04	.73	.466	.18 (.14)	.07	1.32	.188	.19 (.14)	.07	1.34	.182
Selbstwirksamkeit					.24 (.05)	.26	5.27	<.001	.25 (.05)	.27	5.35	<.001
Selbstwirksamkeit $\times$ Arbeitsplatzunsicherheit									-.04 (.04)	-.05	-.97	.335
Modellgüte												
R	.39				.46				.46			
R ²	.15				.21				.22			
Korrigiertes R ²	.13				.19				.19			
F	6.89				.06				.002			
ΔR^2	.15				.16				.002			
ΔF	6.89				27.77				.93			

Hypothese 3 (c)

In Bezug auf das Engagement erweist sich die globale Signifikanzprüfung des Modells mit $F(11, 347) = 7.45, p < .001$ als signifikant (Tabelle 12 unten).

Tabelle 12 ist weiter zu entnehmen, dass durch die Einführung des Interaktionsterms in die Regressionsgleichung in Block 3 jedoch kein signifikanter Beitrag [$B(SE) = .00(.05), \beta = .00, t = -.004, p = .997$] zur Vorhersage der Kriteriumsvariable *Engagement* geleistet wird. Die negative Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Engagement der Arbeitnehmer wird diesen Ergebnissen zufolge nicht durch die Selbstwirksamkeit einer Person moderiert.

Hypothese 3 (c), die einen Unterschied in der Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Engagement in Abhängigkeit des Ausmaß empfundener Selbstwirksamkeit postuliert, kann daher als nicht bestätigt angesehen werden.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die vorliegenden Ergebnisse der drei durchgeführten moderierten Regression nicht für eine moderierende Funktion der Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Gesundheitszustand, dem Engagement sowie der Lebenszufriedenheit der Studienteilnehmer sprechen.

Tabelle 12: Moderierte Multiple Regression Hypothese 3 (c)

	Modell 1					Modell 2					Modell 3				
	B (SE)	β	t	p		B (SE)	β	t	p		B (SE)	β	t	p	
(Konstante)	3.75 (.39)		9.50	<.001		3.79 (.37)		10.20	<.001		3.79 (.37)		10.17	<.001	
Arbeitsplatzunsicherheit	-.16 (.06)	-.14	-2.60	.010		-.06 (.06)	-.05	-.94	.349		-.06 (.06)	-.05	-.93	.353	
Lebensalter	.02 (.01)	.14	2.60	.011		.02 (.01)	.14	2.67	.008		.02 (.01)	.14	2.65	.008	
Geschlecht	.22 (.12)	.01	1.78	.075		.28 (.12)	.12	2.42	.016		.28 (.12)	.12	2.40	.017	
Ausbildungsgrad	.07 (.12)	.03	.61	.543		.05 (.11)	.02	.45	.656		.05 (.11)	.02	.45	.656	
Beschäftigungsverhältnis	.16 (.21)	.07	.76	.448		.22 (.20)	.10	1.14	.254		.22 (.20)	.10	1.14	.255	
Arbeitsstunden/ Woche	.01 (.01)	.12	1.35	.177		.01 (.01)	.09	1.03	.306		.01 (.01)	.09	1.02	.308	
Familienstand	-.06 (.12)	-.02	-.45	.657		-.07 (.12)	-.03	-.61	.542		-.07 (.12)	-.03	-.61	.543	
Branche	.02 (.14)	.01	.14	.892		-.02 (.13)	-.01	-.19	.851		-.02 (.13)	-.01	-.19	.851	
Arbeitsverhältnis	-.15 (.18)	-.05	-.86	.393		-.03 (.17)	-.01	-.18	.855		-.03 (.17)	.01	-.18	.855	
Selbstwirksamkeit						.37 (.06)	.34	6.71	<.001		.37 (.06)	.34	6.53	<.001	
Selbstwirksamkeit × Arbeitsplatzunsicherheit											.00 (.05)	.00	-.004	.997	
Modellgüte															
R	.29							.44					.44		
R ²	.09							.19					.19		
Korrigiertes R ²	.06							.17					.17		
F	3.67							8.22					7.45		
ΔR^2	.09							.11					.00		
ΔF	3.67							45.00					.00		

Hypothese 4 (a-c)

Verfahren: Moderierte multiple Regression

Abhängige Variable: Mentales Wohlbefinden (H_{4a}), Lebenszufriedenheit (H_{4b}) und Engagement (H_{4c})

Prädiktorvariable: Arbeitsplatzunsicherheit

Moderatorvariable: Selbstwirksamkeit

Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Familienstand, Sektor, Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis, Arbeitsstunden/Woche (inkl. Überstunden)

Die Analyse der Hypothesen 4 (a) bis (c) wurde, entsprechend der Hypothesen 3 (a-c) mittels drei getrennter moderierter Regressionen berechnet. Dabei ging der Selbstwert als Moderatorvariable und die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit als Prädiktorvariable in die Berechnung ein. Lediglich die Kriteriumsvariable variierte in den einzelnen Berechnungen. Zunächst wurde eine moderierte Regression hinsichtlich des Kriteriums *mentales Wohlbefinden* (H_{4 a}) berechnet, darauf erfolgte die Untersuchung der Kriterien *Lebenszufriedenheit* (H_{4 b}) und des *Engagements* der Teilnehmer (H_{4 c}).

Hypothese 4 (a)

Hinsichtlich der Kriteriumsvariable *mentales Wohlbefinden* zeigt die Analyse mittels moderierter Regression für die Modellprüfung mit $F(11,347) = 35.17, p < .001$ ein signifikantes Ergebnis (Tabelle 13 unten). Diesem Ergebnis entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass die Variablen *Selbstwert* und *Arbeitsplatzunsicherheit* zusammen einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung der Kriteriumsvariable *mentales Wohlbefinden* leisten.

Tabelle 13 ist weiter zu entnehmen, dass sich unter Berücksichtigung der Wechselwirkung in Block 3 der Regressionsanalyse der Interaktionsterm *Arbeitsplatzunsicherheit* $\times$ *Selbstwert* als knapp nicht signifikant erweist [$B(SE) = -.05(.03)$; $\beta = -.08$; $t = -1.96$; $p = .051$]. Der knapp nicht signifikante Interaktionsterm spricht nicht für das Vorliegen eines Moderatoreffekts durch den Selbstwert.

Hypothese 4 (a), welche einen moderierenden Effekt des Selbstwerts in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit und das mentale Wohlbefinden postuliert, kann daher nicht angenommen werden.

Tabelle 13: Moderierte multiple Regression Hypothese 4 (a)

	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p
(Konstante)	4.25 (.26)		16.66	<.001	4.50 (.19)		23.72	<.001	4.49 (.19)		23.71	<.001
Arbeitsplatzunsicherheit	-.24 (.04)	-.31	-5.76	<.001	-.08 (.03)	-.10	-2.48	.014	-.09 (.03)	-.11	-2.70	.007
Lebensalter	.01 (.004)	.12	2.22	.027	.004 (.06)	.06	1.46	.152	.004 (.003)	.05	1.29	.199
Geschlecht	.02 (.08)	.01	.27	.786	-.004 (.06)	-.003	-.08	.939	.01 (.06)	.01	.13	.896
Ausbildungsgrad	.16 (.08)	.11	2.09	.038	.05 (.06)	.03	.85	.395	.04 (.06)	.03	.73	.465
Beschäftigungsverhältnis	.17 (.13)	.11	1.28	.202	.19 (.10)	.12	1.93	.055	.17 (.10)	.11	1.71	.087
Arbeitsstunden/ Woche	-.01 (.01)	-.15	-1.77	.078	-.01 (.003)	-.15	-2.27	.024	-.01 (.004)	-.13	-2.02	.044
Familienstand	.07 (.08)	.05	.93	.355	.01 (.06)	.01	.15	.878	.01 (.06)	.01	.23	.816
Branche	.01 (.09)	.003	.06	.951	-.001 (.07)	-.001	-.02	.982	-.01 (.07)	-.004	-.12	.907
Arbeitsverhältnis	-.09 (.12)	-.04	-.79	.433	.001 (.09)	.00	.01	.993	-.001 (.09)	-.001	-.01	.989
Selbstwert					.49 (.03)	.67	16.87	<.001	.51 (.03)	.69	16.61	<.001
Selbstwert× Arbeitsplatzunsicherheit									-.05 (.03)	-.08	-1.96	.051
Modellgüte												
R		.36					.72				.73	
R ²		.13					.52				.53	
Korrigiertes R ²		.11					.51				.51	
F		5.84					37.99				35.17	
ΔR^2		.13					.39				.01	
ΔF		5.84					284.73				3.84	

Hypothese 4 (b)

Hypothese 4 (b) postuliert eine moderierende Rolle des Selbstwerts in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit und die Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmern.

Hinsichtlich der Modellprüfung (Tabelle 14 unten) erweist sich das postulierte Modell mit den Variablen *Arbeitsplatzunsicherheit* und *Selbstwert* hinsichtlich der Vorhersage der Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit* als signifikant $F(11, 347) = 12.89, p = <.001$.

Tabelle 14 ist weiter zu entnehmen, dass der Interaktionsterm $\text{Selbstwert} \times \text{Arbeitsplatzunsicherheit}$ in Bezug auf die Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit* signifikant ist [$B(SE) = -.11(.04), \beta = -.14, t = -2.74, p = .007$]. Das Ergebnis der moderierten Regression verweist damit auf das Vorliegen eines moderierenden Effekts durch die Variable *Selbstwert* auf den Zusammenhang zwischen der Prädiktorvariable *Arbeitsplatzunsicherheit* und der Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit*.

Um die Richtung dieser Moderation durch den Selbstwert überprüfen zu können, werden zwei moderierte Regressionsanalysen getrennt für einen niedrigen ($n = 224$) und einen hohen Selbstwert ($n = 220$) durchgeführt. Die Dichotomisierung erfolgt aufgrund der nicht gegebenen Normalverteilung mittels Mediansplit ($Md \text{ Selbstwert } z = 0.212$).

Die Ergebnisse zeigen, dass der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit nur dann signifikant ausfällt ($t = -2.77, \beta = -.24, p = .006$), wenn Personen über einen niedrigen Selbstwert verfügen. Unter Berücksichtigung einer hohen Ausprägung des Selbstwerts lässt sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Prädiktorvariable *Arbeitsplatzunsicherheit* und der Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit* mehr beobachten ($t = -.72, \beta = -.17, p = .472$).

Zusammenfassend kann Hypothese 4 (b), welche einen moderierenden (mildernden) Effekt des Selbstwerts in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit und die Lebenszufriedenheit postuliert, angenommen werden.

Tabelle 14: Moderierte multiple Regression Hypothese 4 (b)

	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p
(Konstante)	4.95 (.32)		15.50	<.001	5.13 (.30)		17.32	<.001	5.10 (.29)		17.35	<.001
Arbeitsplatzunsicherheit	-.22 (.05)	-.23	-4.32	<.001	-.11 (.05)	-.11	-2.20	.028	-.12 (.05)	-.13	-2.52	.012
Lebensalter	.01 (.01)	.05	.87	.385	.001 (.01)	.01	.23	.817	.00 (.01)	.001	.02	.982
Geschlecht	.24 (.10)	.12	2.38	.018	.22 (.09)	.11	2.37	.018	.24 (.09)	.13	2.67	.008
Ausbildungsgrad	.22 (.10)	.12	2.25	.025	.14 (.10)	.07	1.53	.127	.12 (.09)	.07	1.37	.171
Beschäftigungsverhältnis	.31 (.17)	.16	1.85	.065	.33 (.16)	.16	2.10	.037	.28 (.16)	.14	1.81	.072
Arbeitsstunden/ Woche	-.02 (.01)	-.31	-3.66	<.001	-.02 (.01)	-.31	-3.91	<.001	-.02 (.01)	-.28	-3.57	.000
Familienstand	.17 (.10)	.09	1.70	.090	.12 (.10)	.06	1.33	.183	.13 (.09)	.07	1.46	.146
Branche	.04 (.11)	.02	.40	.692	.04 (.10)	.02	.38	.704	.03 (.10)	.01	.25	.802
Arbeitsverhältnis	.11 (.14)	.04	.73	.466	.17 (.13)	.06	1.27	.204	.17 (.13)	.06	1.25	.211
Selbstwert					.35 (.05)	.38	7.71	<.001	.39 (.05)	.42	8.25	<.001
Selbstwertx Arbeitsplatzunsicherheit									-.11 (.04)	-.14	-2.74	.007
Modellgüte												
R	.39				.52						.54	
R ²	.15				.26						.29	
Korrigiertes R ²	.13				.25						.27	
F	6.89				13.19						12.89	
ΔR^2	.15				.12						.02	
ΔF	6.89				59.49						7.49	

Hypothese 4 (c)

Im Hinblick auf die Kriteriumsvariable *Engagement* ergibt die Modellprüfung mit den Variablen *Selbstwert* und *Arbeitsplatzunsicherheit* mit $F(11,347) = 6.04$, $p = <.001$ ein signifikantes Ergebnis (Tabelle 15 unten).

In Tabelle 15 ist weiter ersichtlich, dass unter Einbeziehung des Interaktionstems *Selbstwert* $\times$ *Arbeitsplatzunsicherheit* in Block 3 der Regressionsanalyse keine statistische Signifikanz hinsichtlich der Kriteriumsvariable *Engagement* festzustellen ist [$B(SE) = .02(.05)$, $\beta = .02$; $t = .40$, $p = .692$]. Eine moderierende Funktion des Selbstwerts auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Engagement kann mit den Ergebnissen der durchgeführten moderierten Regression daher nicht festgestellt werden.

Hypothese 4 (c), welche einen moderierenden Effekt des Selbstwerts in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Engagement von Personen postuliert, kann nicht angenommen werden.

Tabelle 15: Moderierte multiple Regression Hypothese 4 (c)

	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p	B (SE)	β	t	p
(Konstante)	3.75 (.39)		9.50	<.001	3.92 (.38)		10.31	<.001	3.92 (.38)		10.31	<.001
Arbeitsplatzunsicherheit	-.16 (.06)	-.14	-2.60	.010	-.06 (.06)	-.05	-.97	.33	-.06 (.06)	-.05	-.92	.359
Lebensalter	.02 (.01)	.14	2.56	.011	.01 (.01)	.12	2.15	.033	.01 (.01)	.12	2.17	.031
Geschlecht	.22 (.12)	.10	1.78	.075	.20 (.12)	.09	1.71	.088	.20 (.12)	.09	1.66	.098
Ausbildungsgrad	.07 (.12)	.03	.61	.543	-.001 (.01)	.00	-.01	.996	.002 (.12)	.001	.02	.985
Beschäftigungsverhältnis	.16 (.21)	.07	.76	.448	.17 (.20)	.07	.86	.390	.18 (.20)	.08	.90	.370
Arbeitsstunden/ Woche	.01 (.01)	.12	1.35	.177	.01 (.01)	.12	1.45	.149	.01 (.01)	.12	1.38	.167
Familienstand	-.06 (.12)	-.02	-.45	.657	-.10 (.12)	-.04	-.82	.413	-.10 (.12)	-.04	-.84	.404
Branche	.02 (.14)	.01	.14	.892	.01 (.13)	.01	.11	.915	.02 (.13)	.01	.13	.900
Arbeitsverhältnis	-.15 (.18)	-.05	-.86	.393	-.09 (.17)	-.03	-.54	.589	-.09 (.17)	-.03	-.54	.593
Selbstwert					.32 (.06)	.29	5.53	<.001	.31 (.06)	.28	5.07	<.001
Selbstwert $\times$ Arbeitsplatzunsicherheit									.02 (.05)	.02	.40	.692
Modellgüte												
R		.29					.40				.40	
R ²		.09					.16				.16	
Korrigiertes R ²		.06					.14				.13	
F		3.67					6.64				6.04	
ΔR^2		.07					.08				.00	
ΔF		3.26					32.75				.05	

6.5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Hypothesen 1 und 2, die einen negativen Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeit beziehungsweise dem Selbstwert einer Person und der abhängigen Variable *Arbeitsplatzunsicherheit* postulieren, können für die vorliegende Stichprobe bestätigt werden.

In Bezug auf den Moderatorvariable *Selbstwirksamkeit* konnten aufgrund des nicht signifikanten Interaktionsterms in Block 3 der moderierten Regression die Hypothesen 3 (a) bis (c) nicht bestätigt werden. Die Selbstwirksamkeit stellt somit keine moderierende Variable im Zusammenhang zwischen der Prädiktorvariable *Arbeitsplatzunsicherheit* und den Kriteriumsvariablen *mentales Wohlbefinden* (H_{3a}), *Lebenszufriedenheit* (H_{3b}) und *Engagement* (H_{3c}) dar.

Hinsichtlich der postulierten Moderatorfunktion der Variable *Selbstwert* widerlegt der nicht signifikante Interaktionsterm in Block 3 der moderierten Regression die Annahme eines moderierenden Einfluss durch den Selbstwert auf den Zusammenhang zwischen dem Prädiktor *Arbeitsplatzunsicherheit* und den Kriterien *mentales Wohlbefinden* (H_{4a}) und *Engagement* (H_{4c}). Einzig Hypothese 4 (b) kann durch das Vorliegen des signifikanten Interaktionsterms in Block 3 der moderierten Regression für die vorliegende Stichprobe bestätigt werden. Der Selbstwert stellt damit eine Moderatorvariable im Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit dar. Die Richtung dieser Moderation wurde unter getrennter Regressionsanalyse für niedrige und hohe Ausprägung des Selbstwerts festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf einen mildernden Einfluss durch die Moderatorvariable *Selbstwert* hin.

7. EXPLORATION

Um einen weiteren Beitrag zur Debatte über die Unterscheidung beziehungsweise die Gleichheit der Konstrukte Selbstwirksamkeit und Selbstwert zu leisten (vgl. Kapitel 2.2.3.) wird im Folgenden eine weitere Analyse zur Überprüfung der Wirksamkeit der beiden Konstrukte hinsichtlich des Kriteriums *Arbeitsplatzunsicherheit* durchgeführt. Die durchgeführte Analyse soll klären, ob die negative Wirkung, welche die Selbstwirksamkeit auf die Kriteriumsvariable

Arbeitsplatzunsicherheit (siehe Hypothese 1a) ausübt, lediglich eine Scheinkorrelation darstellt und eigentlich durch den Effekt des Selbstwerts auf die Kriteriumsvariable verursacht wird.

Verfahren: Mediierte multiple Regression

Abhängige Variable: Arbeitsplatzunsicherheit

Unabhängige Variable: Selbstwirksamkeit

Mediatorvariable: Selbstwert

Im Speziellen wird eine mediierte Regressionsanalyse (vgl. Baron & Kenny, 1986) durchgeführt, wobei der Selbstwert die postulierte Mediatorvariable darstellt. Die Selbstwirksamkeit wird der Analyse als unabhängige Variable und die Arbeitsplatzunsicherheit als abhängige Variable beigegeführt. Daraus ergibt sich das in Abbildung 9 dargestellte mediierte Modell.

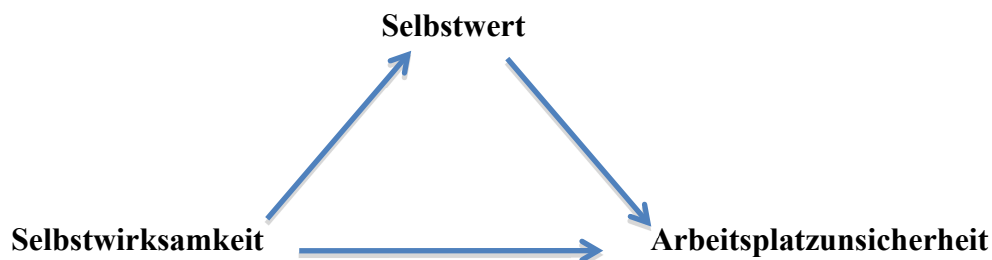


Abbildung 5: Mediierte Regressionsanalyse

Gemäß Baron und Kenny (1986; S. 1177) müssen folgende vier Bedingungen erfüllt sein, um eine Variable als Mediatorvariable bezeichnen zu können:

1) Die Prädiktorvariable (GSE) muss einen signifikanten Effekt auf die postulierte Mediatorvariable (Selbstwert) ausüben.

2) Die Prädiktorvariable (GSE) muss in der Regressionsgleichung, ohne Kontrolle des Einflusses der Mediatorvariablen, einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable (Arbeitsplatzunsicherheit) ausüben.

3) Die Mediatorvariable (GSE) muss einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable (Arbeitsplatzunsicherheit) ausüben.

4) Der Effekt der Prädiktorvariable (GSE) auf die abhängige Variable (Arbeitsplatzunsicherheit) muss sich verringern beziehungsweise nicht signifikant werden, wenn als zusätzlicher Prädiktor die Mediatorvariable (Selbstwert) in die mediierte Regression aufgenommen wird.

Zur Überprüfung der Beziehung zwischen Selbstwert, Selbstwirksamkeit und Arbeitsplatzunsicherheit werden mehrere Regressionsanalysen durchgeführt, wobei zunächst die Beziehung zwischen Prädiktor und Mediator geklärt wird. Anschließend wird die Beziehung zwischen Mediator und abhängiger Variable sowie die Beziehung zwischen Prädiktor und abhängiger Variable geklärt.

Die Ergebnisse der mediierten Regression verweisen auf eine signifikante Regression des Prädiktors *Selbstwirksamkeit* auf den Mediator *Selbstwert* $R^2 = .32$, $F(1, 442) = 204.21$, $p < .001$; zudem zeigt sich eine signifikante Regression des Selbstwerts auf die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit $R^2 = .09$, $F(1, 442) = 45.52$, $p < .001$.

Die Ergebnisse sprechen für eine vermittelnde Wirkung des Selbstwerts hinsichtlich des Effekts der Selbstwirksamkeit, da unter gleichzeitiger Aufnahme des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit in die Regressionsanalyse zur Aufklärung der Varianz in der Arbeitsplatzunsicherheit die Selbstwirksamkeit keinen signifikanten Prädiktor mehr darstellt $t(441) = -1.10$, $p = .274$. Mehr noch, gemäß Baron und Kenny (1986) spricht der nicht signifikante Zusammenhang für eine vollständige Mediation des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit durch die Variable *Selbstwert*.

Die Ergebnisse der mediierten Regression bestätigen damit einen Mediatoreffekt des Selbstwerts gegenüber der Selbstwirksamkeit und der abhängigen Variable

Arbeitsplatzunsicherheit. In anderen Worten erklärt die Selbstwirksamkeit keine zusätzliche Varianz des Konstrukts Arbeitsplatzunsicherheit und ihre Wirkung wird, den Ergebnissen der Mediation zufolge, von dem Effekt des Selbstwerts auf die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit überlagert.

8. DISKUSSION

Das Ziel der Arbeit war es herauszufinden, ob (a) die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert einer Person entscheidende Prädiktoren in Bezug auf das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit darstellen und weiters, ob (b) die beiden Variablen zudem einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden von Personen haben. Genauer wurde untersucht, ob die Stärke des Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden von Personen, in Abhängigkeit vom Ausmaß an erlebter Selbstwirksamkeit beziehungsweise empfundenen Selbstwert variiert.

Im Hinblick auf das transaktionale Stressmodel von Lazarus (1986) wurden folgende Annahmen aufgestellt:

- (i) Das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit steht in einem negativen Zusammenhang mit der Selbstwirksamkeit beziehungsweise dem Selbstwert einer Person (H_1 & H_2)
- (ii) Die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert moderieren den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden von Personen (H_3 & H_4). Diese Annahmen wurden an einer österreichischen Stichprobe, bestehend aus Arbeitnehmern des öffentlichen und privaten Sektors untersucht.

Haupteffekte der persönlichen Ressourcen

Die Ergebnisse sprechen für einen negativen Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeit einer Person und dem Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit theoretischen Annahmen, wonach eine hohe Selbstwirksamkeit einem Resilienzfaktor in Stress-Belastungs-Beziehungen entspricht (Bandura, 1998; Jerusalem, 1990) und untermauert zudem die Erkenntnisse anderer empirischer Untersuchungen, die einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe

der Selbstwirksamkeit und dem Erleben von Stress feststellten (vgl. Jerusalem, 1990). Der Haupteffekt, den die Selbstwirksamkeit auf das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit den Ergebnissen nach leistet, sollte jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Dies begründet sich durch das Ergebnis der mediierten Regression (vgl. Kapitel 7), welches dem Selbstwert einen mediierten Effekt im Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit und Arbeitsplatzunsicherheit attestiert. Den Ergebnissen nach wird der mildernde Effekt, den die Selbstwirksamkeit auf die Arbeitsplatzunsicherheit ausübt, ausschließlich durch den Selbstwert verursacht und unter Einbeziehung des Selbstwerts in die Regressionsgleichung nicht signifikant. Das Ergebnis der mediierten Regressionsanalyse steht in Einklang mit Cooley's Annahme (1984), wonach ein positiver Selbstwert zu einem Großteil durch kompetentes Handeln erreicht wird (vgl. Kapitel 2.2.3.).

Weiter verweisen die Ergebnisse der vorliegenden Studie auf einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe des Selbstwerts und der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit. Damit korrespondieren die Befunde mit der theoretischen Annahme Brockners (1988), welche bei Personen mit einem niedrig ausgeprägten Selbstwert eine erhöhte Empfänglichkeit für stressreiche Situationen postuliert. Des Weiteren stimmt das Ergebnis einer prädiktiven Funktion des Selbstwert gegenüber Arbeitsplatzunsicherheit mit den Erkenntnissen einschlägiger empirischer Untersuchungen überein (vgl. Kinnunen, Feldt & Mauno, 2003; Kinnunen et al., 1999; Orpen, 1994).

Zusammenfassend leistet die vorliegende Studie mit den gewonnenen Erkenntnissen einen wichtigen Beitrag für die Erforschung des Einflusses persönlicher Ressourcen in stressreichen Situationen. Dies vor allem deshalb da der Zusammenhang zwischen den Variablen Selbstwirksamkeit und Selbstwert und einem aktuellen organisatorischen Stressor, der Arbeitsplatzunsicherheit, untersucht wurde.

Die Ergebnisse gewähren weiter einen interessanten Einblick hinsichtlich häufig postulierter Moderatoreffekte der Ressourcen Selbstwirksamkeit und Selbstwert auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren für das Wohlbefinden einer Person.

Interaktionseffekte zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und persönlichen Ressourcen

Die Annahme eines moderierenden Einflusses der beiden Ressourcen *Selbstwirksamkeit* und *Selbstwert* auf den negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden kann in Anbetracht der vorliegenden Ergebnisse nur teilweise bestätigt werden.

Hinsichtlich des postulierten moderierenden Effekts des Selbstwerts verweist der signifikante Interaktionsterm sowie die weiteren Analysen mittels Mediansplit für Personen mit niedrigem beziehungsweise hohem Selbstwert auf eine moderierende, genauer eine mildernde Wirkung des Selbstwerts auf den negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit von Personen. Dieses Ergebnis deckt sich mit Untersuchungen, die einen moderierenden Einfluss der Selbstwirksamkeit auf Stress-Belastungs-Zusammenhänge feststellen konnten (z.B. Mossholder, Bedeian & Armenallis, 1981; Orpen, 1994). Keinen Nachweis für eine Moderation belegen die Ergebnisse der moderierten Regression für die Variable *Selbstwert* hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem mentalen Wohlbefinden und dem Engagement von Personen.

Zudem widersprechen die Ergebnisse der Annahme einer moderierenden Funktion der Variable *Selbstwirksamkeit* (z.B. Jerusalem, 1990; Bandura, 1998). Gegenüber den drei Indikatoren für das Wohlbefinden zeigte sich die Selbstwirksamkeit in keiner signifikanten Wechselwirkung mit der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit einer Person. Eine Moderatorfunktion durch die Variable *Selbstwirksamkeit* kann auf Basis dieser Ereignisse daher nicht festgestellt werden. Diese Ergebnisse stehen in Einklang mit Untersuchungen, welche keine moderierende Wirkung der Selbstwirksamkeit in Stress-Belastungs-Beziehungen feststellten (z.B. Schaufeli & Bakker, 2003; Schreurs et al., 2010).

Einen möglichen Grund für dieses Ergebnis stellt die Operationalisierung der Moderatorvariable *Selbstwirksamkeit* und der Kriteriumsvariablen *mentales Wohlbefinden*, *Lebenszufriedenheit* und *Engagement* dar. Obgleich die vorliegende Studie, entsprechend theoretischer Vorüberlegungen (vgl. Kapitel 2.2.1.1.) die *generelle Selbstwirksamkeit* in ihrem Zusammenhang mit globalen Auswirkungen wie dem *mentalenen Wohlbefinden*, der *Lebenszufriedenheit* und dem *Engagement* von Personen untersuchte, argumentieren einige Autoren für eine möglichst spezifische und angepasste Erhebung der Moderator- und Kriteriumsvariablen in Stress-Belastungs-

Beziehungen (z.B. Schreurs et al., 2010; Xanthopoulou et al., 2007). Demnach sollte die Operationalisierung der Moderator- sowie der Kriteriumsvariablen möglichst spezifisch und theoretisch aufeinander abgeglichen erfolgen. So könnte zum Beispiel die Erfassung der arbeitsbezogenen Selbstwirksamkeit und des Arbeitsengagements genauere Ergebnisse nach sich ziehen.

Zusammenfassend sprechen die vorliegenden Ergebnisse für das Vorliegen eines Moderatoreffekts im Stress-Belastungs-Prozess durch die Variable Selbstwert hinsichtlich der Kriteriumsvariable *Lebenszufriedenheit*, nicht jedoch des *mentalens Wohlbefindens* oder des *Engagements*. Über die signifikanten Haupteffekte der Variable *Selbstwirksamkeit* auf die Kriteriumsvariablen *mentales Wohlbefinden*, *Lebenszufriedenheit* und *Engagement*, hinaus zeigte sich kein moderierender Effekt im Stress-Belastungs-Prozess der Variable *Selbstwirksamkeit*.

8.1. Implikationen und Kritik

Der erste Kritikpunkt an der Studie begründet sich in der Stichprobenzusammensetzung (vgl. Kapitel 5.1.). Dabei gilt es anzumerken, dass es sich bei der zugrundeliegenden Stichprobe um eine gegenüber der Referenzpopulation vergleichsweise hoch gebildete Stichprobe (78,6% verfügen über eine Matura oder einen höheren Bildungsgrad) und mit einem Mittelwert von 35.57 Lebensjahren um eine sehr junge Stichprobe handelt. In Anbetracht dieser homogenen Stichprobenzusammensetzung könnte die Generalisierbarkeit der Ergebnisse daher eingeschränkt sein. Der Bildungsbias sowie der Altersbias in der vorliegenden Stichprobe könnte zudem zu einer Unterschätzung des Ausmaß erlebter Arbeitsplatzunsicherheit geführt haben. Frühere Studien (zur Übersicht Cheng & Chan, 2008) stellten ein signifikant niedrigeres Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit bei hochgebildeten und jungen Personen fest. Um eine Übertragung der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation gewährleisten zu können, sollte die Studie daher an einer heterogeneren Stichprobe repliziert werden.

Ein weiterer Kritikpunkt gegenüber der Studie betrifft den Erhebungsmodus, genauer die Erhebung der Daten mittels Fragebogen. Obgleich die Überlegungen, die der Studie vorrangigen, auf den Annahmen des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus (1984) beruhen, welches die Bedeutung subjektiver Einschätzungen

hervorhebt, handelt es sich bei den Themen Arbeitsplatzunsicherheit, Selbstwert und Selbstwirksamkeit um Bereiche, welche in einem starken Ausmaß sozialer Erwünschtheit unterliegen. Die mangelnde Normalverteilung der fünfstufigen Skala zur Erfassung der Arbeitsplatzunsicherheit ($M = 1.90$, $Sd = .90$), der vierstufigen Skala zur Erfassung des Selbstwerts ($M = 3.49$, $Sd = .52$) sowie der ebenfalls vierstufigen Skala zur Erhebung der Selbstwirksamkeit ($M = 3.10$, $Sd = .46$) könnte daher durch das Vorliegen sozialer Erwünschtheit hervorgerufen worden sein. Ein aus subjektiven und objektiven Indikatoren zusammengesetztes Forschungsinventar zur Erfassung der Arbeitsplatzunsicherheit, des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit von Personen wäre aus diesem Grund für zukünftige Forschungen in diesem Bereich wünschenswert.

Zusätzliche Kritik kann dem Querschnittsdesign der durchgeführten Studie entgegen gebracht werden. Einige Autoren (z.B. Semmer & Meier, 2009; Griffin & Clarke, 2011) heben die Bedeutung von Längsschnittstudien in diesem Bereich hervor. Demnach sollten Längsschnittstudien gewährleisten, Entwicklungen über die Zeit sowie kausale Zusammenhänge erkennen zu können. Gerade bei relativ stabilen Konstrukten wie dem Selbstwert oder der Selbstwirksamkeit einer Person könnten Längsschnittstudien interessante Einblicke über die Funktion dieser Ressourcen in Stress-Belastungs-Beziehungen ermöglichen.

Hinsichtlich der getrennten Erhebung der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit und unter der Annahme eines kumulativen Zusammenhangs der beiden Konstrukte (vgl. Tafari & Milne, 2002) gilt es anzumerken, dass eine frühere Erfassung der beiden Konstrukte im organisatorischen Alltag (z.B. ausschließlich Personen, welche gerade erst zu arbeiten begonnen haben) vielversprechendere Ergebnisse hervorrufen könnte.

Ferner könnte die Studie in einem anderen Kontext als der Arbeitswelt repliziert werden. Diese Implikation begründet sich darin, dass Arbeit einen sehr breiten und überdies von sozialer Erwünschtheit stark beeinflussten Bereich umfasst. Da aus der Literatur eine starke Abhängigkeit des Selbstwerts von sozialen Standards hervorgeht, (vgl. Kapitel 2.2.2.), werden Personen sehr motiviert sein, diese sozialen Standards im Bereich der Arbeit auch zu erfüllen. Ein möglichst kompetentes Handeln stellt dabei für die Zielerreichung einen entscheidenden Prädiktor dar. Unterschiede der beiden Konstrukte *Selbstwert* und *Selbstwirksamkeit* könnten daher im Kontext der Arbeitswelt nicht oder nur marginal festzustellen sein.

Ein weiterer Kritikpunkt beziehungsweise eine weitere Implikation für Forschung in diesem Bereich richtet sich auf die statistische Analyse von Moderatoreffekten. Bei der Analyse mittels moderierter multipler Regression gehen der potentielle Moderator und der Prädiktor gleichwertig in die Analysen ein (vgl. Baron & Kenny, 1986). Es ist daher egal, ob die Moderatorvariable als Prädiktor oder als Moderator in die Analyse eingeführt wird. Dies könnte dazu geführt haben, dass der geringere Einfluss der Selbstwirksamkeit auf die Arbeitsplatzunsicherheit die nicht signifikanten Ergebnisse in den moderierten Regressionen verursacht hat. Bei einer Replikation der Studie sollte daher ein starkes Augenmerk auf die Wahl der Analysemethoden zur Überprüfung der moderierenden Effekte gerichtet werden.

Eine weitere Implikation für zukünftige Forschung in diesem Bereich betrifft die Erhebung der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit. Die sehr hohe Korrelation ($r = .55$; vgl. auch Kapitel 6.1.) der beiden Konstrukte, welche sich in der vorliegenden Studie zeigte, könnte durch die Wahl anderer Erhebungsinstrumente reduziert werden womit eine genauere Analyse der Wirkweise der Konstrukte gewährleistet werden könnte. So schlagen die Autoren Chen, Gully und Eden (2001) eine Erfassung der generellen Selbstwirksamkeit mit der von ihnen entwickelten NSGSE Skala vor. Die Skala der Autoren beweist dabei eine höhere konzeptuelle Ähnlichkeit gegenüber dem Konstrukt der generellen Selbstwirksamkeit als gegenüber dem Konstrukt Selbstwert. Die Verwendung von Instrumenten, welche eine möglichst genaue Differenzierung zwischen den beiden Konstrukten Selbstwert und Selbstwirksamkeit erlauben, könnte in zukünftigen Arbeiten in diesem Bereich von Vorteil sein, um einen genaueren Einblick in die differentielle Wirkweise der Konstrukte zu erhalten. Allgemein lässt sich anmerken, dass gerade bei konzeptuell sehr ähnlichen Konstrukten wie dem Selbstwert und der Selbstwirksamkeit eine fundierte Selektion sowie eine genaue Analyse der verwendeten Instrumente empfehlenswert wäre.

8.2. Nutzen und Anwendung

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie lässt sich eine wichtige Anregung für die organisationale Praxis ableiten. Sowohl die Selbstwirksamkeit als auch der Selbstwert einer Person stellen entscheidende Prädiktoren für das Auftreten von Arbeitsplatzunsicherheit dar. Durch eine Erhöhung dieser persönlichen Ressourcen bei Arbeitnehmern (z.B. mithilfe von Feedback- und Zielvereinbarungsgesprächen)

könnten Arbeitgeber das Risiko des Auftretens von Arbeitsplatzunsicherheit bei ihren Arbeitnehmern reduzieren.

Weiter zeigten sich in der durchgeführten Studie signifikante Haupteffekte der beiden Ressourcen auf das mentale Wohlbefinden, die Lebenszufriedenheit und das Engagement von Personen. Eine Steigerung der Selbstwirksamkeit und des Selbstwerts von Arbeitnehmern wirkt sich demnach positiv auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmern aus. Gegenwärtig zeigen sich internationale Unternehmen zunehmend im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements bemüht um „total wellness“ ihrer Angestellten (Badura, Ritter & Scherf, 1999). Der Begriff umfasst dabei neben der physischen Gesundheit auch das psychische Wohlbefinden von Angestellten. Eine Förderung des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit von Arbeitnehmern könnte diesem organisatorischen Anliegen nach „total wellness“ entgegenen.

Eine weitere Implikation für die organisatorische Praxis, die sich aus den Ergebnissen der durchgeführten Studie ergibt, gründet auf dem Ergebnis, dass nicht der Selbstwirksamkeit, sondern dem Selbstwert einer Person eine protektive Rolle im Stress-Belastungs-Zusammenhang zukommt. Einige Autoren (z.B. Gecas & Schwalbe, 1983) vermuten einen kumulativen Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und Gefühlen der Selbstwirksamkeit. Demnach bestimmen Gefühle der Selbstwirksamkeit das Ausmaß des Selbstwerts einer Person. Obgleich die durchgeführte Studie diese Annahme aufgrund ihrer Operationalisierung nicht bestätigen kann, sprechen die erhaltenen Ergebnisse für eine untergeordnete Rolle der Selbstwirksamkeit in Stress-Belastungs-Beziehungen (siehe Kapitel 7). Der Selbstwirksamkeit einer Person kommt, den Ergebnissen nach, zwar keine primäre, dennoch aber möglicherweise eine, den Selbstwert unterstützende Rolle in Stress-Belastungs-Zusammenhängen zu. Unternehmen, die daran interessiert sind ihre Arbeitnehmer vor Stress und den damit verbundenen, negativen Konsequenzen schützen zu wollen, kann daher geraten werden die Kompetenz und dadurch die empfundene Selbstwirksamkeit ihrer Angestellten zu erhöhen (z.B. durch Schulungen und Weiterbildungen).

10. LITERATURVERZEICHNIS

- Aguinis, H., & Gottfredson, R. K. (2010). Best-practice recommendations for estimating interaction effects using moderated multiple regression. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 776-786.
- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einfuehrung. Methods of multivariate analysis. An application-oriented introduction* (12. Auflage). Berlin: Springer
- Badura, B., Ritter, W., Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement– ein Leitfaden für die Praxis*. Berlin: Edition Sigma.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.
- Barke, D. B. (2011). Self-selection for stressful experiences. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27, 194-205.
- Barling, J., & Kelloway, E. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baua. (2010). *GHQ-12: Fragebogen zum allgemeinen Gesundheitszustand*. Zugriff am 20. November 2011 unter: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/GHQ12.html>

- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1-44.
- Branden, N. (1994). *The six pillars of self-esteem*. New York, NY, England: Bantam Books, Inc; England.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job Insecurity? *Applied Psychology: An international review*, 57(2), 272-303.
- Cooley, C. H. (1964). *Human Nature and the Social Order*. (Original work published 1902). New York: Schocken Books.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction and productivity]. In R.Bouwen, K. DeWitte, H. DeWitte & T.Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap*. Liber amicorum Prof. Dr Leo Lagrou (pp. 325-350). Leuven: Garant

- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 486-495.
- Feng, D.-D., Lu, C.-Q., & Siu, O.-L. (2008). Job insecurity, well-being, and job performance: The role of general self-efficacy. *Acta Psychologica Sinica*, 40, 448-455.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). *Self-esteem and self-efficacy within the organizational context*: Group & Organization Management. 23(1), 48-70.
- Gecas, V., & Schwalbe, M. L. (1983). Beyond the looking-glass self: Social structure and efficacy-based self-esteem. *Social Psychology Quarterly*, 46, 77-88.
- Golderberg D., Williams P. (1988). *A user's guide to the General Health questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2001). *Moderator effects of self-efficacy on occupational stress*: Psychology in Spain. Vol.5(1), 2001, pp. 63-74.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 359-397). Washington, DC: American Psychological Association; US.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity : coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hesselink, D., & van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 273-293.
- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Streßerleben*. Göttingen: Hogrefe.

- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1986). Selbstwirksamkeit. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit* (S. 15-28). Berlin: Freie Universität Berlin.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 349-361.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.
- Karasek, R. H., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*, 617-632.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 243-260.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., & Dobson, M. (2009). The workplace and cardiovascular disease *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 89-111). New York: Baywood Publishing Co.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Leppin, A. (1994). *Bedingungen des Gesundheitsverhaltens. Risikowahrnehmung und persoenliche Ressourcen*. München: Juventa.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A., & Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 209-237.

- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S., & Stansfeld, S. (2010). Job insecurity, socio-economic circumstances and depression. *Psychological Medicine: A Journal of Research in Psychiatry and the Allied Sciences*, 40, 1401-1407.
- Mossholder, K. W., Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self-esteem and organizational level. *Organizational Behavior & Human Performance*, 28, 224-234.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- O'Leary, A. (1985). Self-efficacy and health. *Behaviour Research and Therapy*, 23, 437-451.
- Orpen, C. (1994). The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Social Behavior and Personality*, 22, 53-55.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers *Trends in organizational behavior*, Vol 5 (pp. 31-46). New York, NY: Wiley.
- Pickering, T. G., James, G. D., Schnall, P. L., Schluskel, Y. R., Pieper, C. F., Gerin, W., & Karasek, R. A. (1991). Occupational stress and blood pressure: Studies in working men and women *Women, work, and health: Stress and opportunities* (pp. 171-186). New York, NY: Plenum Press.
- Renz, J. (2003). Wahrnehmung und Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Eine differentialpsychologische Betrachtung unter Berücksichtigung individueller Unsicherheitstoleranz. Zugriff am 9. November 2011 unter: <http://ethesis.unifr.ch/theses/downloads.php?file=RenzJ.pdf>
- Rosenberg, M. (1990). Control of environment and control of self *Self-directedness: Cause and effects throughout the life course* (pp. 147-154). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc; England.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.

- Schaubroeck, J., Lam, S. S., & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: A cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology, 85*, 512-525.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale (Preliminary Manual)*: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). *Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. [References]*: Work & Stress. Vol.24(1), Jan 2010, pp. 56-72.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 1-29.
- Schwarzer, R., & Fuchs, R. (1996). Self-efficacy and health behaviours *Predicting health behaviour: Research and practice with social cognition models* (pp. 163-196). Maidenhead, BRK, England: Open University Press; England.
- Semmer, N. . K., & Meier, L. L. (2009). *Individual differences, work stress and health. [References]*: Cooper, Cary L [Ed]; Quick, James Campbell [Ed]; Schabracq, Marc J [Ed]. (2009). International handbook of work and health psychology (3rd ed.).Wiley-Blackwell
- Semple, S. J., Strathdee, S. A., Cruz, M. G., Robertson, A., Goldenberg, S., & Patterson, T. L. (2010). Psychosexual and social-cognitive correlates of sexual risk behavior among male clients of female sex workers in Tijuana, Mexico. *AIDS Care, 22*, 1473-1480.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies, 10*, 739-751.
- Siu, O.-l., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C.-q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management, 12*, 274-288.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review, 29*, 680-702.

-
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*, 125-147.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242-264.
- Tafarodi, R. W., & Milne, A. B. (2002). Decomposing global self-esteem. *Journal of Personality, 70*, 443-483.
- Tafarodi, R. W., & Swann, W. B., Jr. (1995). Self-liking and self-competence as dimensions of global self-esteem: Initial validation of a measure. *Journal of Personality Assessment, 65*, 322-342.
- von Collani, G., & Herzberg, P. Y. (2003a). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefuehl von Rosenberg. Revised form of German version of Rosenberg Self-Esteem Scale. *Zeitschrift fuer Differentielle und Diagnostische Psychologie, 24*, 3-7.
- von Collani, G., & Herzberg, P. Y. (2003b). Zur internen Struktur des globalen Selbstwertgefuehls nach Rosenberg. On the internal structure of global self-esteem (Rosenberg). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 24*, 9-22.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.
- Zöfel, P. (2003): *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson.

11. ANHANG

a. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit adaptiert nach Sverke, Hellgren und Näsweil (2002)	8
Abbildung 2: Stressverarbeitungsmodell nach LAZARUS (Renz, 2003, S. 53)	11
Abbildung 3: Screeplot der Eigenwerte	41
Abbildung 4: Messmodell der konfirmatorischen Faktorenanalyse	42
Abbildung 5: Mediierte Regressionsanalyse.....	72

b. Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Unterschiede der Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit (vgl. Gardner & Pierce, 1998, p. 52)</i>	<i>28</i>
<i>Tabelle 2: Bereinigung der Stichprobe</i>	<i>33</i>
<i>Tabelle 3: Skalenkennwerte</i>	<i>52</i>
<i>Tabelle 4: Interkorrelationsmatrix.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabelle 5: Moderierte multiple Regression 3 (a).....</i>	<i>58</i>
<i>Tabelle 6: Moderierte multiple Moderation Hypothese 3 (b)</i>	<i>61</i>
<i>Tabelle 7: Moderierte multiple Regression 3 (c).....</i>	<i>64</i>
<i>Tabelle 8: Moderierte multiple Regression 4 (a).....</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 9: Moderierte multiple Regression 4 (b).....</i>	<i>68</i>
<i>Tabelle 10: Moderierte multiple Regression 4 (c).....</i>	<i>70</i>

c. Fragebogen



Institut für Wirtschaftspsychologie,
Bildungspsychologie und Evaluation
Universitätsstraße 7
1010 Wien

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Dieser Fragebogen ist Teil einer international durchgeführten Studie, in deren Rahmen Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden untersucht werden.

Da diese Studie ohne Ihr Mitwirken nicht möglich ist, möchten wir uns bereits jetzt bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken!

Die Bearbeitung des Fragebogens wird ca. 30-40 Minuten Zeit in Anspruch nehmen. Wir bitten Sie, gewissenhaft zu antworten und den Fragebogen vollständig auszufüllen.

Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt. Jeglicher Zusammenhang zwischen den gesammelten Daten und Ihrer Person ist für uns weder wichtig noch nachvollziehbar.

Das Forschungsteam des Instituts für Wirtschaftspsychologie, Universität Wien.

Kontakt: matthias.bauer@univie.ac.at

Wir bitten Sie nun mit den demographischen Fragen auf der nächsten Seite fortzufahren.

1. Geschlecht?	☐ Männlich ☐ Weiblich	
2. Wie alt sind Sie?	_____ Jahre	
3. In welchem Land leben Sie?	☐ Österreich ☐ Deutschland ☐ Andere: _____	
4. In welcher Stadt leben Sie?	_____	
5. Ihr Familienstand?	☐ Verheiratet ☐ Single ☐ Verwitwet ☐ In Partnerschaft ☐ Getrennt lebend oder geschieden	
6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?	_____	
7. Alter des jüngsten in Ihrem Haushalt lebenden Kindes?	☐ 0-3 Jahre ☐ 3-6 Jahre ☐ 6-18 Jahre ☐ Über 18 Jahre	
8. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt? (z.B. Familie, Wohngemeinschaft)	_____	
9. Wie viele <u>dieser Personen</u> – Sie ausgenommen – sind finanziell von Ihnen abhängig? (z.B. Kinder, Eltern, Ehepartner, etc.)	_____	
10. Wie viele Personen unterstützen Sie <u>insgesamt</u> finanziell? (z.B. Kinder, Partner bzw. Ex-Partner, Eltern, etc..)	_____	
11. Ihr Ausbildungsstand? (bzw. höchste abgeschlossene Ausbildung)	☐ Pflichtschule ☐ Lehre mit Berufsschule ☐ Fach-/Handelsschule ohne Matura ☐ Höhere Schule mit Matura ☐ Studium an Universität oder Fachhochschule ☐ Doktoratsstudium	
12. Sind Sie Student/Studentin?	☐ Ja ☐ Nein	
13. Falls sie studieren: Wie viele Stunden pro Woche wenden Sie durchschnittlich für Ihr Studium auf? (Inkl. Vorlesungen, Seminare, Lernen, ...)	_____ Std./Woche	
14. Wie ist Ihre derzeitige Wohnsituation? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)	☐ Allein lebend ☐ Lebe mit (Ehe)Partner ☐ Lebe mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder) ☐ Lebe in Wohngemeinschaft ☐ Lebe mit Kindern ☐ Andere, und zwar: _____	
15. Hat sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert?	☐ Ja ☐ Nein	
16. Sollte sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert haben: Wie war sie dann vor der Veränderung? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)	☐ Allein lebend ☐ Lebte mit (Ehe)Partner ☐ Lebte mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder) ☐ Lebte in Wohngemeinschaft ☐ Lebte mit Kindern ☐ Andere und zwar: _____	
17. Wie hoch ist in etwa Ihr monatliches Einkommen nach Steuern? (inklusive regelmäßiger Transferzahlungen wie Familienbeihilfe, Arbeitslosengeld, etc.)	_____ €	
18. Wie viel sparen/investieren Sie durchschnittlich pro Monat? Bitte teilen Sie diesen Betrag entsprechend der folgenden Kategorien ein:	☐ Giro- und Sparkonten _____ € ☐ Wertpapiere, Aktien, Investmentzertifikate _____ € ☐ Lebensversicherungen _____ € ☐ Bausparverträge _____ € ☐ Private Pensionsvorsorge _____ € ☐ Andere Spar- und Anlageformen; und zwar: _____ €	

19. Sparen Sie zur Zeit...	
... für eine geplante Investition (Auto, Immobilien, Schönheitsoperation, Reise, etc.)	☐ Ja ☐ Nein
... um einen Sicherheitspuffer anzulegen	☐ Ja ☐ Nein
... zum Vermögensaufbau	☐ Ja ☐ Nein
... als Vorsorge (Kinder, Alter, Krankheit, etc.)	☐ Ja ☐ Nein
... für Sonstiges: und zwar _____	☐ Ja ☐ Nein
20. Wie hoch sind Ihre monatlichen Ausgaben durchschnittlich? Bitte teilen Sie diesen Betrag in folgende Kategorien ein:	
Wohnen, Energie, Kommunikation (Miete, Haushaltsversicherung, Strom, Gas, Telefon, Internet, Fernsehen, etc.)	_____ €
Kreditrückzahlungen (Leasing, Hypothekarkredite, etc.) sowie andere regelmäßige Zahlungen (Unterhaltszahlungen, Schulgeld, etc.)	_____ €
Verkehr (Benzin, Kfz-Versicherung, öffentliche Verkehrsmittel, etc.)	_____ €
Bekleidung, Schuhe	_____ €
Nahrung und Getränke (Supermarkt, Bäckerei, Restaurant, Kantine, etc.)	_____ €
Freizeit und Luxus (Kino, Therme, Fitness, Schmuck, Uhren, Ausgehen, Bücher, Filme, Musik, etc.)	_____ €
21. Wie oft werden Sie voraussichtlich in den nächsten 12 Monaten auf Urlaub fahren?	_____
22. Wie viel Geld veranschlagen Sie für einen durchschnittlichen Urlaub pro Person?	_____ €
23. Wie hoch ist in etwa Ihr kurzfristig verfügbares/liquides Vermögen? (Sparbücher, Girokonten, Bargeld, etc.)	
☐ 0-1.000€	☐ 1.001-2.000€
☐ 2.001-3.000€	☐ 3.001-4.000€
☐ 4.001-5.000€	☐ 5.001-6.000€
☐ 6.001-7.000€	☐ 7.001-8.000€
☐ 8.001-9.000€	☐ 9.001-10.000€
☐ Mehr als 10.000€	
24. Wie hoch ist in etwa Ihr langfristig veranlagtes Vermögen? (Immobilien, Lebensversicherungen, Bausparverträge, Unternehmensbeteiligungen, etc.)	
☐ 0-5.000€	☐ 5.001-15.000€
☐ 15.001-25.000€	☐ 25.001-35.000€
☐ 35.001-45.000€	☐ 45.001-55.000€
☐ 55.001-65.000€	☐ 65.001-75.000€
☐ 75.001-85.000€	☐ 85.001-95.000€
☐ Mehr als 95.000€	
25. Wie hoch sind derzeit Ihre Schulden? Bitte teilen Sie den Betrag in folgende Kategorien ein:	
Konsumschulden (z.B. Kreditkarten, Auto, Telefon):	_____ €
Ausbildungsschulden:	_____ €
Hypothek/Mietschulden:	_____ €
Andere, und zwar: _____	_____ €
26. Hat sich Ihre finanzielle Situation in den letzten Jahren verändert?	
☐ Stark verschlechtert	☐ Verschlechtert
☐ Gleich	☐ Verbessert
☐ Stark verbessert	
27. Wird sich Ihre zukünftige finanzielle Situation in den nächsten paar Jahren verändern?	
☐ Stark verschlechtern	☐ Verschlechtern
☐ Gleich bleiben	☐ Verbessern
☐ Stark verbessern	
28. Die persönlichen finanziellen Nöte, die Sie im Laufe Ihres Lebens erlebt haben, waren:	
☐ Kaum spürbar	☐ Mäßig spürbar
☐ Ernsthaft spürbar	☐ Ich hatte keine finanziellen Nöte
29. Haben Sie schon einmal Insolvenz anmelden müssen?	☐ Ja ☐ Nein
Wenn ja, vor wie vielen Jahren: _____ Jahre(n)	
30. Waren Sie innerhalb der letzten 12 Monate arbeitslos?	☐ Ja ☐ Nein

31. Wie sieht Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aus? (Wählen Sie alles aus, was zutrifft)	
☐ Angestellte(r)	☐ Arbeiter(in)
☐ Freie(r) Dienstnehmer(in)	☐ In Pension
☐ In Ausbildung	☐ Beziehe Sozialhilfe
☐ Selbstständige(r)	☐ Beamte(r)
☐ Arbeitsunfähig	☐ Arbeitslos
☐ Anderes: _____	
Falls Sie derzeit weder selbstständig noch unselbstständig beschäftigt sind, bitte mit Frage 41 fortfahren! Ansonsten beziehen Sie sich bitte bei den folgenden Fragen auf Ihre hauptberufliche Tätigkeit.	
32. In welchem Ausmaß sind Sie beschäftigt? (Selbstständige bitte jene Option ankreuzen, die Ihrer Arbeitszeit entspricht.)	
☐ Vollzeit	☐ Teilzeit
☐ Geringfügig	☐ Anderes: _____
33. Ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis: (Bitte überspringen, falls keine Antwort zutrifft)	
☐ Vertrag, befristet	☐ Vertrag, unbefristet
☐ Zeitarbeit	
34. Welchen Beruf üben Sie aus?	_____
35. Wie viele Stunden pro Woche gehen Sie durchschnittlich dieser Arbeit nach? (inkl. Überstunden)	
_____ Std./Woche	
36. In welcher Branche arbeiten Sie?	
☐ Gewerbe und Handwerk	☐ Industrie
☐ Tourismus und Freizeitwirtschaft	☐ Information und Consulting
☐ Handel	☐ Öffentlicher Sektor
☐ Bank und Versicherung	☐ Transport und Verkehr
☐ Andere: _____	
37. Haben Sie eine Vorgesetztenfunktion gegenüber anderen Arbeitnehmer/innen?	☐ Ja ☐ Nein
38. Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation? (Angabe bitte in Jahren; wenn weniger als 1 Jahr, bitte in Monaten oder Tagen)	_____ Jahre _____ Monate _____ Tage
39. Haben Sie zusätzlich zu dieser Stelle andere bezahlte Beschäftigungen?	☐ Ja ☐ Nein
40. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in dieser zusätzlichen Beschäftigung?	
_____ Std./Woche	
41. Wie negativ sind Sie aktuell von der Wirtschaftskrise beeinflusst?	
☐ Gar nicht	☐ Kaum
☐ Mittelmäßig	☐ Ziemlich
☐ Außerordentlich	

Unter Umständen würden wir Sie gerne für eine zweite Befragungsrunde wieder kontaktieren. Damit wir Ihre heutigen und Ihre zukünftigen Antworten auf anonyme Art und Weise in Verbindung bringen können, bitten wir Sie einen persönlichen Code nach folgendem Muster zu erstellen.

Der Tag Ihres Geburtstages in Ziffern (z.B. „06“ für 6.Juni 1989)

Der Tag des Geburtstages Ihrer Mutter (z.B. „27“ für den 27.August 1968)

Die ersten 3 Buchstaben des Mädchennamens Ihrer Mutter (Umlaute bitte ausschreiben: ä = ae, etc.; z.B. „FOE“ für Förster)

➔ **06 + 27 + FOE**

Bitte erstellen Sie nun Ihren persönlichen Code.

Code: _____

Wir bitten Sie nun umzublättern und mit dem Fragebogen fortzufahren.

1. Wie zufrieden fühlen Sie sich gegenwärtig in Bezug auf...

	Sehr unzu- frieden						Sehr zufriede- n
							
Ihr Leben im Allgemeinen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ihr derzeitiges Familienleben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ihre Freizeit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ihren derzeitigen Gesundheitszustand und Ihr Wohlbefinden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
die finanzielle Lage Ihres Haushalts?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

2. Bitte geben Sie an wie weit die folgenden Aussagen über Ihre Arbeit zutreffen.

	Sehr unzu- frieden						Sehr zufriede- n
							
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ihren Kolleg/innen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ihrem Vorgesetzten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ihrer Tätigkeit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... den Arbeitsbedingungen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... der Organisation und Leitung?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ihrer Bezahlung?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann <u>insgesamt</u> mit Ihrer Arbeit?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

3. In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

	Nie	Fast nie (ein paar Mal im Jahr oder weniger)	Ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	Regelmäßig (ein paar Mal im Monat)	Häufig (einmal in der Woche)	Sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	Immer (jeden Tag)
	---	--	-	~	+	++	+++
Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit inspiriert mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

4. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft vollkommen zu
	--	-	~	+	++
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir unsicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin optimistisch, dass ich einen anderen Job finde, wenn ich danach suche.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ich diesen Job verlieren würde, würde ich leicht einen anderen Job finden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ich wollte, kann ich leicht zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin überzeugt, dass ich schnell einen vergleichbaren Job bekommen könnte.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

5. Geben Sie bitte für die folgenden Aussagen an, wie sehr Sie diesen zustimmen.

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme ausge- sprochen zu
	--	-	+	++
Die Aufgabe einer Frau ist es, den Haushalt zu führen und nicht in einem Büro oder Geschäft zu arbeiten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Eine Frau mit Familie hat keine Zeit, um außer Haus zu arbeiten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Berufstätigkeit von Müttern führt zu mehr jugendlicher Kriminalität.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Es ist besser, wenn der Mann das Geld verdient und die Frau sich um den Haushalt und die Familie kümmert.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Frauen sind glücklich, wenn sie zu Hause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

6. Wir möchten gerne etwas über Ihre derzeitige Gesundheit wissen. Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

	Nie					Ständig
Waren Sie in letzter Zeit...	---	--	-	+	++	+++
... fähig sich zu konzentrieren, egal was Sie gerade gemacht haben?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... schlaflos vor Sorgen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... der Meinung nützlich zu sein?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... fähig Entscheidungen zu treffen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... ständig unter Druck?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... der Meinung Ihre Probleme nicht bewältigen zu können?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... dazu in der Lage, Ihre alltäglichen Aktivitäten zu genießen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... fähig sich Ihren Problemen zu stellen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... unglücklich und niedergeschlagen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... dabei Ihr Vertrauen in sich selbst zu verlieren?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... dabei sich als wertlose Person zu fühlen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
... einigermaßen glücklich in Anbetracht der Umstände?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

7. Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr sie auf Ihre Gefühle zutrifft.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft vollkommen zu
	--	-	~	+	++
Ich fühle mich unwohl mit der Höhe meiner Schulden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich mache mir Sorgen über die Rückzahlung meiner Kredite.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich mache mir Sorgen über das Bezahlen meiner Rechnungen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich denke, ich stehe finanziell gut da.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich denke oft über meine Schulden nach.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich hatte mit anderen (z.B. Eltern, Partner, Freunden, für mich wichtigen anderen Menschen) schon Streit über das Ausmaß meiner Ausgaben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
In fünf Jahren werde ich nicht verschuldet sein.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
In einem Jahr werde ich nicht verschuldet sein.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

8. Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Ihre momentane finanzielle Situation denken?

Wie sehr fühlen Sie sich verunsichert?	Überhaupt nicht ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr verunsichert ☐ ₅
Wie gefährdet fühlen Sie sich?	Überhaupt nicht ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr gefährdet ☐ ₅
Wie sehr fühlen Sie sich bedroht?	Überhaupt nicht ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr bedroht ☐ ₅
Wie besorgt sind Sie über Ihre finanzielle Lage?	Überhaupt nicht ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr besorgt ☐ ₅
Wie häufig denken Sie über Ihre finanzielle Lage nach?	Überhaupt nicht ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr oft ☐ ₅
Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Insolvenz anmelden müssen, um mit ihren Schulden zurechtzukommen?	Sehr unwahrscheinlich ☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	Sehr wahrscheinlich ☐ ₅

9. Wie oft mussten Sie oder Ihre Familie während der letzten Jahre folgendes tun:

	Nie	Manch- mal	Häufig	Sehr häufig
	--	-	+	++
Soziale Aktivitäten und Ausgaben für Unterhaltung einschränken?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ausgaben für wichtige Anschaffungen im Haushalt aufschieben?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ausgaben für Kleidung aufschieben?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Art der Fortbewegung ändern, um Geld zu sparen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Lebensmittelkäufe oder Essgewohnheiten ändern, um Geld zu sparen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ausgaben für wohltätige Zwecke kürzen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Haushaltsgeld kürzen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Besitztümer verkaufen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Medizinische Untersuchungen aufschieben, um Geld zu sparen?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Einen zusätzlichen Job annehmen, um Ausgaben decken zu können?	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

10. Hier ist eine Liste von Aussagen zu Ihren generellen Gefühlen. Bitte füllen Sie aus:

	Trifft gar nicht zu			Trifft voll und ganz zu
	--	-	+	++
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

11. Geben Sie bitte für jede der folgenden Aussagen an, wie typisch dieses Verhalten für Sie ist.

	Überhaupt nicht typisch für mich	Nur wenig typisch für mich	Ziemlich typisch für mich	Sehr typisch für mich	Äußerst typisch für mich
	--	-	~	+	++
Wenn ich nicht genug Zeit habe, alles zu erledigen, mache ich mir darüber keine Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Meine Sorgen wachsen mir über den Kopf.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich neige nicht dazu, mir über Dinge Sorgen zu machen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Viele Situationen machen mir Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich weiß, ich sollte mir keine Sorgen machen, aber ich kann nichts dagegen machen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Wenn ich unter Druck stehe, mache ich mir viele Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Über irgendetwas mache ich mir immer Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Mir fällt es leicht, sorgenvolle Gedanken zu vertreiben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Sobald ich eine Aufgabe beendet habe, fange ich an, mir über all das Sorgen zu machen, was ich sonst noch tun muss.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich mache mir nie über etwas Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Wenn ich in einer Angelegenheit nichts mehr tun kann, dann kümmere ich mich auch nicht mehr darum.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich war schon immer jemand, der sich viel Sorgen macht.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Mir fällt auf, dass ich mir über einiges Sorgen gemacht habe.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Wenn ich erst einmal anfangen, mir Sorgen zu machen, kann ich nicht mehr damit aufhören.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich mache mir die ganze Zeit über Sorgen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich mache mir über Vorhaben so lange Sorgen, bis sie komplett erledigt sind.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

12. Im Folgenden fragen wir danach, wie Sie in letzter Zeit mit Stress umgegangen sind. Lesen Sie jede Aussage sorgfältig und geben Sie bitte an, ob Sie bei Stress auf diese Art und Weise gehandelt haben.

	Ich habe nie so gehandelt	Ich habe ab und zu so gehandelt	Ich habe durchschnittlich häufig so gehandelt	Ich habe häufig so gehandelt
	--	-	+	++
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

13. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

14. Wie sehr litten Sie in den letzten sieben Tagen unter ...?

	Überhaupt nicht	Ein wenig	ziemlich	stark	Sehr stark
	--	-	~	+	++
... Einsamkeitsgefühlen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... Schwermut.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... dem Gefühl sich für nichts zu interessieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit angesichts der Zukunft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... dem Gefühl wertlos zu sein.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... dem Gefühl, dass Ihnen etwas Schlimmes passieren wird.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... Gedanken sich das Leben zu nehmen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... Nervosität oder innerem Zittern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... plötzlichem Erschrecken ohne Grund.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... Furchtsamkeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... dem Gefühl, angespannt oder aufgeregt zu sein.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... Schreck- und Panikanfällen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... so starker Ruhelosigkeit, dass Sie nicht stillsitzen konnten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

15. Geben Sie bitte an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Ich bin ein Mensch, der Verantwortung übernimmt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich überlasse die Dinge sich selbst.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Nachdem ich ein Ziel erreicht habe, suche ich nach einem neuen, noch ehrgeizigeren Ziel.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich liebe Herausforderungen und kämpfe gerne gegen Widrigkeiten an.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich habe meine Träume klar vor Augen und versuche diese auch zu realisieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Trotz vieler Rückschläge bekomme ich üblicherweise was ich will.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich versuche genau herauszufinden, was ich brauche, um erfolgreich zu sein.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich suche immer nach Wegen Hindernisse zu umgehen; nichts kann mich wirklich stoppen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich stecke meine Ziele nicht allzu hoch, um nicht zu scheitern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn ich mich für eine Stelle bewerbe, dann erwarte ich diese auch zu bekommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich lerne aus Misserfolgen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn mir jemand sagt, ich könne etwas nicht, tue ich es erst recht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn ich ein Problem habe, versuche ich es aktiv zu lösen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wenn ich ein Problem habe, sehe ich mich üblicherweise nicht in der Lage es zu lösen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

16. Bitte geben Sie anhand der unten aufgeführten Skala an, wie sich die Menschen um Sie herum im Allgemeinen benehmen.

	Gar nicht	Kaum	Etwas	Sehr
	--	-	+	++
Wie sehr bemühen sich andere Menschen, um es Ihnen leichter zu machen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr stehen Ihnen andere Menschen mit Rat und Tat hilfreich zur Seite?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr werden Sie von anderen Menschen unterstützt, wenn die Dinge schwierig werden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie viel nützliche Information bekommen Sie von anderen Menschen, wenn Sie sie wirklich brauchen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr können Sie sich darauf verlassen, dass andere Ihnen helfen, wenn Sie es am meisten brauchen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie viel nützliches Feedback bekommen Sie von anderen Menschen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie leicht ist es für Sie anderen Menschen zu vertrauen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind andere Menschen bereit sich Ihre Probleme anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr wecken andere Menschen Ihre Lebensgeister, wenn Sie sich schlecht fühlen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

17. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte "nie" an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie oft haben Sie das Gefühl?

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
	---	--	-	~	+	++
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

18. Teilen Sie uns bitte Ihre Gefühle zu Ihrer derzeitigen finanziellen Situation mit.

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
unglücklich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
verwirrt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
verärgert	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
deprimiert	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
verblüfft	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
griesgrämig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
entmutigt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
fix und fertig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
verbittert	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
irritiert	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
habe Probleme einzuschlafen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
unsicher über Dinge	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
munter	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
erschöpft	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
hilflos	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
unfähig sich zu konzentrieren	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
habe Selbstmordgedanken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
angespannt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
aktiv	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
ermüdet	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
unbehaglich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
fröhlich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
lustlos	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
nervös	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
wutent-brannt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
minder-wertig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
wütend	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
genervt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
energisch	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
ermattet	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
ruhelos	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
voller Elan	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
miserabel	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
ängstlich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
traurig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
wertlos	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
verdrießlich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
hoffnungs-los	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
achtlos	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
nachtragend	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
stark	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

d. Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, den _____

Teresa Lauerbach

e. Lebenslauf

PERSÖNLICHE DATEN

Vor-/Nachname:	Teresa Lauerbach
Geburtsdatum/-ort	02.11.1984, Starnberg
Wohnanschrift	Brünnlbadgasse 3/9 1090 Wien
Telefon	(+43) 650/ 2708101
E-Mail	teresalauerbach@gmail.com
Nationalität	Deutsch
Familienstand	ledig



SCHULBILDUNG & WEITERBILDUNG; SONSTIGE KENNTNISSE

2005- bis Heute	Universität Wien Studium: Psychologie <i>Spezialisierung:</i> • Wirtschaftspsychologie • <i>Diplomarbeit:</i> Der Einfluss persönlicher Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit
2004- 2005	Universität Wien Studium: Internationale Entwicklung
01/2003 – 08/2003	St. Clares, Oxford Internationales Baccalaureate Diploma (Internationales Abitur)
09/1994 – 06/2002	Gymnasium Starnberg
Sprachkenntnisse	Deutsch: Muttersprache Englisch: Fließend in Wort und Schrift Französisch: Fortgeschritten
Computerkenntnisse	Spss, Windows, Word, Excel, PowerPoint, Endnote

BERUFLICHER WERDEGANG

07/2010 - 08/2010

TRICONSULT Wirtschaftsanalytische Forschung GmbH, WIEN
(www.Triconsult.at)



*Triconsult ist eines der führenden Marktforschungsinstitute Österreichs.
Praktikum (Vollzeit)*

02/2009 – 05/2010

STARTeurope, WIEN (www.starteurope.at)

STARTeurope ist eine Initiative, die grenzübergreifend in Europa, insbesondere in CEE & SEE, das unternehmerische und innovative Denken und Handeln aktiviert und innovative, erfolgreiche Start Ups hervorbringt.

Praktikum (Vollzeit)

- Marketing

- Human Ressources

07/2005- Bis Heute

easystaff, WIEN



Zahlreiche Tätigkeiten als Hostess auf Messen und Events

HOBBIES UND SONSTIGES

Hobbies: Tennis, Laufen, Squash, Reisen, Lesen, Wandern

Sonstiges: Mitglied des Forum Feldafing

Mitglied und ehrenamtliches Engagement im Wiener Tieschutzhaus