

Self-Leadership-Kompetenzen und deren Einfluss auf die Stressbewälti- gung erwerbstätiger Personen

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Schneider Nicola

01452155

Begutachter/in: Mag.a Nina Miklavc

Wien, Mai 2022

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

25. Mai 2022

Unterschrift

Zusammenfassung

Die wahrgenommene Stressbelastung von erwerbstätigen Personen ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Stress, der kurzfristig oder langfristig auf eine Person einwirkt, hat gravierende Folgen für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Daher ist es für die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer:innen wichtig, das Stresslevel niedrig zu halten und sie in der gesunden Stressbewältigung zu fördern. Wissenschaftliche Studien schlagen vor, dass Self-Leadership-Kompetenzen eine Möglichkeit zur Verbesserung der Stressbewältigung sein könnten. In der vorliegenden Arbeit wurde dieser Zusammenhang zwischen den Self-Leadership-Kompetenzen und der Anwendung diverser Bewältigungsstrategien bei selbstständigen und unselbstständigen erwerbstätigen Personen mit einer quantitativen empirischen Analyse mithilfe eines Online-Fragebogens untersucht, wobei die Stichprobe insgesamt 179 Proband:innen umfasste. Zur Anwendung kamen bereits validierte Erhebungsinstrumente aus der Literatur. Die Ergebnisse zeigten, dass eine Steigerung der Self-Leadership-Kompetenzen die Anwendung von Stressbewältigungsstrategien erhöht, wobei der Effekt auf funktionale Strategien größer ist. Zusätzlich konnten Differenzen in der Stressbewältigung und in der Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen von Männern und Frauen aufgezeigt werden. Überdies ergab die Erhebung, dass keine Unterschiede in der Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen zwischen den jeweiligen Kategorien der Berufserfahrung vorliegen.

Schlüsselbegriffe: Selbstführung, Self-Leadership, Selbstbeeinflussung, Stress, Stressbewältigung, Stressmanagement

Abstract

The perceived stress level of employees has been increasing over the past decades, as studies suggest. There are significant consequences on the mental as well as the physical capability of a person that is influenced by stress for a short or long period of time. To that end, it is of critical importance to keep the stress level on a low and therefore, to additionally support the employees with stress-management tools and coping techniques in order to maintain the overall health of employees. Academic research results in that field propose self-leadership competences as one possibility to improve the stress coping efforts. The present work investigates the connection between self-leadership competences and the use of several stress coping strategies for self-employed as well as employed persons. A quantitative empiric analyses was conducted via an online questionnaire and validated survey instruments were used to assess the self-leadership competences and the stress coping strategies. The sample contained a total of 179 respondents. The results show that an improvement of the self-leadership competences lead to an increase in the utilisation of stress coping strategies, and this effect proves to be higher on functional strategies. Additionally, it could be demonstrated, that there exist differences in stress coping and self-leadership competences between men and women. A further outcome was, that the self-leadership competences of the employees did not change with respect to their accumulated years of professional experience.

Keywords: self-leadership, stress, coping, stress management, self-influence

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretischer Hintergrund	5
2.1	Self-Leadership	5
2.1.1	Definition Self-Leadership	5
2.1.2	Self-Leadership Strategien.....	7
2.1.3	Theoretische Grundlagen Self-Leadership	10
2.1.4	Abgrenzung Self-Leadership zu ähnlichen Konzepten	15
2.1.5	Unterstützende Faktoren für Self-Leadership.....	17
2.1.6	Auswirkungen von Self-Leadership	19
2.2	Stress und Stressbewältigung	21
2.2.1	Definition Stress.....	21
2.2.2	Abgrenzung Stress, Belastung und Beanspruchung	22
2.2.3	Definition Stressbewältigung	23
2.2.4	Bewältigungsstrategien	24
2.2.5	Stressoren am Arbeitsplatz	29
2.2.6	Auswirkungen von Stress und deren Folgen	31
3	Empirischer Teil	35
3.1	Hypothesen.....	35
3.2	Material/Instrumente.....	38
3.3	Vorbereitende Analysen	41
3.3.1	Erhebungsinstrument Self-Leadership	42
3.3.2	Erhebungsinstrument Stressbewältigung	47
3.3.3	Untersuchungsteilnehmer:innen/Stichprobe	54
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung	59
4	Ergebnisse	60
4.1	Hypothese 1a	61

4.2	Hypothese 1b, 1c und 1d.....	62
4.3	Hypothese 1e.....	70
4.4	Hypothese 1f.....	70
4.5	Hypothese 1g.....	71
4.6	Weiterführende Analysen	74
4.6.1	Zusammenhang zwischen Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und der allgemeinen Anwendung von Stressbewältigungsstrategien	74
4.6.2	Effektstärke der Geschlechtsunterschiede in der Anwendung von Bewältigungsstrategien	75
4.6.3	Geschlechtsunterschiede bei der Anwendung von Bewältigungsstrategien	76
4.6.4	Korrelationen zwischen den Variablen	77
5	Diskussion und Ausblick.....	87
5.1	Zusammenfassung des Forschungsprojekts und Diskussion der Ergebnisse 87	
5.2	Limitationen und zukünftige Forschungsfelder.....	92
5.3	Implikationen für die Praxis	94
	Literaturverzeichnis	96
	Abbildungsverzeichnis	105
	Tabellenverzeichnis	105
	Anhang.....	107
	Erhebungsinstrument	107
	Codebuch.....	112
	Umkodierte Variablen.....	118

1 Einleitung

Der Begriff Stress wird in der heutigen Gesellschaft immer häufiger gebraucht und ist allgegenwärtig. Es wurde zur Normalität nicht nur beruflich, sondern auch im privaten Bereich komplett verplant zu sein. Keine Zeit zu haben, wird oft mit wichtig sein und Erfolg assoziiert. Die Stressbelastung der Gesellschaft steigt, wie die Stressstudie der Techniker Krankenkasse (2021, S. 4 ff.) verdeutlicht. 2021 litten 64% der deutschen Gesellschaft subjektiv bewertet gelegentlich unter Stress. 26% fühlten sich sogar häufig gestresst. 2013 lagen diese Werte noch bei 57% und 20%. Ebenfalls wurden extreme Stresssituationen, die nicht bewältigt werden konnten bei Frauen häufiger. 2021 erlebten 30% der befragten Frauen bereits eine extreme Stresssituation, 2016 lag der Anteil noch bei 21%. Als häufigster Stressfaktor wurde von 47% der Befragten in dieser Studie die Schule, das Studium oder der Beruf genannt (Techniker Krankenkasse, 2021, S. 4 ff.).

Unter den erwerbstätigen Proband:innen waren die Hauptauslöser für Stress am Arbeitsplatz zu viel Arbeit (32%), Termindruck und Hetztempo (32%) und Unterbrechungen und Störungen (28%) (Techniker Krankenkasse, 2021, S. 25). Des Weiteren nimmt heutzutage die Belastung der Arbeitnehmer:innen in der modernen Arbeitswelt kontinuierlich zu. In der Studie der Techniker Krankenkasse (2021, S. 20 ff.) berichteten Berufstätige von mehr Stress als nicht berufstätige Personen. Nicht erwerbstätige Frauen hingegen waren auf einem ähnlichen Stresslevel wie erwerbstätige Männer. Dieses Stresslevel sinkt derzeit erst nach dem Erwerbsleben, ab einem Alter von 60 Jahren, ab. Bisher hat vor allem die Digitalisierung diesen Prozess angetrieben, seit 2020 trägt die COVID-19 Pandemie ebenfalls beträchtlich dazu bei. 66,9% der Arbeitnehmer:innen berichten nach Ausbruch der Pandemie von einem höheren Stresslevel als davor (Elflein, 2020). Grund dafür ist unter anderem, dass sich die Arbeitnehmer:innen immer häufiger an sich ändernde äußere Bedingungen anpassen müssen. Zusätzlich prägen dauernde Erreichbarkeit, Zeitdruck und Leistungsdruck den Berufsalltag. Neben der beruflichen Belastung spielen auch private Faktoren eine Rolle. Arbeitnehmer:innen mit Aufsichtspflicht für Kinder, die während der Pandemie ins Home-Office wechselten, kämpften zum Beispiel mit dieser Doppelbelastung. Während der globalen Ausnahmesituation arbeiten 37% (vor der Pandemie 7%) aller befragten Eltern zu Hause, während sie ihre Kinder betreuen. Weitere 10% (vor der Pandemie 2%) arbeiten während ihre Kinder schlafen, damit sie tagsüber ihrer Betreuungspflicht nachkommen können. Aus der Befragung von Doppelverdienerhaushalten wird deutlich, dass die Sorgearbeit auch während der Pandemie

ungleich verteilt ist. In 40% der befragten Haushalte ist die Mutter hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung, in 23% der Väter. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn zumindest ein Partner im Home-Office arbeitet. Frauen geben an, dass 23% der Väter, die im Home-Office arbeiten, auch die Kinderbetreuung übernehmen. Im Vergleich dazu, übernehmen diese Aufgabe 41% der Mütter im Home-Office. Aus dieser Doppelbelastung resultiert, dass 40% der Männer und 51% der Frauen in Österreich, die Kinder im Alter bis zu 14 Jahren betreuen, die Corona Situation als sehr belastend einstufen (SORA & Jaksch & Partner, 2020, S. 8 ff.).

Dieser erhöhte Stress ohne passende Stressbewältigungsstrategien beeinflusst allerdings direkt und indirekt (z.B. durch Alkohol oder Drogen) die physische und psychische Gesundheit der Menschen (Lovelace, Manz & Alves, 2007, S. 375 ff.; Maykrantz & Houghton, 2020, S. 89). In der wissenschaftlichen Literatur wird die Stressbewältigung als ein wichtiges Element als Vermittler zwischen einer stressigen Situation und möglichen Krankheitsfolgen angesehen (Faltermajer, 2017, S. 94) und wurde bereits in einigen Studien empirisch untersucht (z.B. Billings & Moos, 1981; Dardas & Ahmad, 2015; Sadeh, Keinan & Daon, 2004; Yan, Gan, Ding, Wu & Duan, 2021). Soderstrom, Dolbier, Leiferman und Steinhardt (2000, S. 311 ff.) konnten diesen Zusammenhang im wirtschaftlichen Umfeld empirisch aufzeigen. In ihrer Studie wies der wahrgenommene Stress einen positiven Zusammenhang mit Krankheitssymptomen auf ($\beta = 0,47$). Dieser wahrgenommene Stress wird wiederum von der Resilienz ($\beta = -0,46$), aktivem Bewältigen ($\beta = 0,18$) und ausweichendem Bewältigen ($\beta = 0,33$) beeinflusst. Kompetenzen zur Stressbewältigung werden daher immer wichtiger für die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer:innen und als Konsequenz daraus auch für den geleisteten Beitrag für die Arbeitgeber:innen, wie Ford, Cerasoli, Higgins und Decesare (2011, S. 185 ff.) in einer Meta-Analyse herausfanden. Sie zeigen den starken Zusammenhang von berufsbezogener Leistung und Gesundheit auf, wobei sich vor allem die psychologische Gesundheit stark auf die Leistungsfähigkeit auswirkt.

Einige Autoren und Autorinnen schlagen vor, dass eine Möglichkeit zur Stärkung der Kompetenzen zur Stressbewältigung und damit zur Reduzierung des Stresslevels ausgeprägte Self-Leadership-Kompetenzen darstellen könnten (z.B. Houghton, Wu, Godwin, Neck & Manz, 2012; Lovelace et al., 2007). Das Thema Self-Leadership in Verbindung mit Stressbewältigung wurde bisher jedoch nur wenig empirisch erforscht. Die bis-

her publizierten Studien untersuchten ausschließlich Student:innen (z.B. Dolbier, Soderstrom & Steinhardt, 2001; Maykrantz & Houghton, 2020; Wang, Xie & Cui, 2016; Yildirim-Hamurcu & Terzioglu, 2021), wobei alle erwähnten Studien den positiven Zusammenhang von Self-Leadership und der Verwendung funktionaler und damit effektiver Bewältigungsstrategien aufzeigen. Das Hauptziel des vorliegenden Forschungsprojekts ist, diesen Zusammenhang bei Vollzeit und Teilzeit berufstätigen Personen detailliert zu untersuchen und diese Forschungslücke zu schließen.

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit lautet:

In welchem Zusammenhang stehen die individuelle Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen und die Stressbewältigungs-Kompetenzen von selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Personen?

Zusätzlich zu dieser zentralen Forschungsfrage sollen auch Faktoren, die die beiden Konstrukte Self-Leadership und Stressbewältigung beeinflussen, analysiert werden, um daraus Empfehlungen für Organisationen abzuleiten und einen Beitrag zur Erforschung der Konstrukte im Arbeitskontext zu leisten.

Diese Forschungsarbeit wird in fünf Kapitel eingeteilt. Das vorliegende erste Kapitel erläuterte die Problemstellung, mit der sich die Arbeit beschäftigen wird. Ebenfalls wurde das Ziel und die Forschungsfrage des Projekts definiert. Kapitel 2 beschäftigt sich mit dem theoretischen Hintergrund der untersuchten Konzepte und startet mit der Beleuchtung des Self-Leadership Konzepts. Dabei wird zuerst das Konzept Self-Leadership definiert und grundlegende Charakteristiken erläutert. Die anschließende Konkretisierung der Self-Leadership Strategien gibt dem Leser einen tieferen Einblick in das Modell. Im nächsten Schritt wird die theoretische Grundlage des Self-Leaderships erörtert und die Basistheorien erklärt. Um das Konstrukt klar von ähnlichen abzugrenzen, wird es anschließend mit dem klassischen Leadership, dem Selbstmanagement und klassischen Motivationskonstrukten verglichen. Den Abschluss dieses Abschnitts bildet die Betrachtung wie Self-Leadership-Kompetenzen verbessert werden können und welche Auswirkungen sie im organisationalen Rahmen haben. Der zweite Abschnitt des zweiten Kapitels widmet sich der Stressbewältigung. Um eine Grundlage für die nachfolgenden Analysen und Ausführungen zu schaffen, werden zuerst die Begriffe „Stress“ und „Stressbewältigung“ definiert. Anschließend folgt die Erläuterung und Kategorisierung verschiedener Bewältigungsstrategien. Den Abschluss des Abschnitts bildet die Betrachtung der

Entstehung von Stress und möglichen Stressoren am Arbeitsplatz sowie die Auswirkungen von Stress auf die Person und die Folgen für die Organisation. Im empirischen Teil dieser Arbeit werden die von der Theorie abgeleitete Hypothesen vorgestellt, die Methodik erläutert und vorbereitende Analysen durchgeführt. Überdies erfolgt ein deskriptiver Überblick über die Untersuchungsteilnehmer:innen dieses Projekts und die Beschreibung der Durchführung der empirischen Untersuchung. Die Ergebnisse der statistischen Analyse der Hypothesentests werden schrittweise in Kapitel 4 dargestellt und erläutert. Überdies werden weiterführende Analysen durchgeführt. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts werden in Kapitel 5 zusammengefasst, interpretiert und diskutiert. Abschließend werden die Limitationen der Arbeit aufgezeigt und Implikationen für die Praxis erläutert.

2 Theoretischer Hintergrund

In diesem Abschnitt wird der theoretische Hintergrund der Konzepte Self-Leadership und Stressbewältigung als theoretische Grundlage für diese Studie dargelegt und die verwendeten Modelle vorgestellt, um einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Aspekte der Studie zu erhalten. Dabei werden jeweils die Grundbegriffe und Konstrukte definiert, Strategien vorgestellt und die Entstehung sowie Auswirkungen erläutert.

2.1 Self-Leadership

Erstmals wird das Konzept Self-Leadership von Manz (1983) als Erweiterung des Selbstmanagements in einem praxisorientierten Buch erwähnt. Die theoretische Basis wird anschließend von Manz (1986) im wissenschaftlichen Journal *Academy of Management Review* in einem akademisch wegweisenden Artikel veröffentlicht (Neck & Houghton, 2006, S. 273). Nach diesem Artikel konzentrierte sich die Forschung hauptsächlich auf die Entwicklung von theoretischen Konzepten und konnte daher eine breite theoretische Basis erarbeiten (Houghton, Dawley & DiLiello, 2012, S. 217; Neck & Houghton, 2006, S. 274). Im letzten Jahrzehnt erlangte das Konzept jedoch auch in der empirischen Forschung immer mehr Aufmerksamkeit (Furtner, Rauthmann & Sachse, 2015, S. 106). Noch heute ist Manz der führende Autor in der Self-Leadership Forschung und eine bedeutende Sammlung an Forschungsartikeln in allen Bereichen der Erwerbstätigkeit und Freizeit wurde generiert (Goldsby, Goldsby, Neck, Neck & Mathews, 2021, S. 3). Überdies bezeichnen Stewart, Courtright und Manz (2019, S. 50) Self-Leadership als ein Kernelement der Organisationspsychologie und dem organisationalen Verhalten.

In diesem Abschnitt wird das Konzept Self-Leadership definiert, Self-Leadership Strategien vorgestellt, sowie die theoretische Grundlage des Konzepts erläutert. Überdies wird die Abgrenzung zu ähnlichen Konstrukten diskutiert. Anschließend werden Theorien zur Bildung und Auswirkungen von Self-Leadership dargelegt und mit empirischen Ergebnissen erläutert.

2.1.1 Definition Self-Leadership

Self-Leadership wird als „[...] zielorientierter und selbstbeeinflussender Prozess zur Steigerung der persönlichen Effektivität und Leistung[.]“ (Furtner, 2017, S. 5) definiert. In der ursprünglichen Definition von Manz (1986, S. 589) wird ein zusätzlicher Fokus auf die Selbstbestimmung und Selbstmotivation gelegt, die Menschen durch Self-Leadership

erlangen. In diesem Selbstbeeinflussungsprozess werden sowohl durch Verhaltensstrategien als auch durch kognitive Strategien definiert, welche Aufgaben erledigt werden sollen, weshalb sie erledigt werden sollen und zusätzlich wie konkret die Handlung ausgeführt werden soll, um die persönliche Effektivität und Leistung zu steigern (Manz, 1991, S. 17 zitiert in Stewart et al., 2011, S. 188). Dabei wird nicht nur auf die Leistungssteigerung bei bereits intrinsisch motivierten Aufgaben eingegangen, sondern auch bei Aufgaben, die nicht natürlich motivierend sind, aber erledigt werden müssen. Zum Beispiel ergibt sich durch das kognitive Neudefinieren einer Aufgabe und der daraus resultierenden Veränderung der Einstellung zu der Aufgabe die Handlung aus einem natürlichen Motivationsprozess. Diese Vorgehensweise übersteigt das Konzept des Selbstmanagements durch eine höhere, ganzheitlichere Selbstbeeinflussung und stellt eine Weiterentwicklung des Konzepts dar (Manz, 1986, S. 589 ff.). Zusätzlich wird mit Self-Leadership die Leadership Forschung erweitert, indem darauf fokussiert wird, wie sich Menschen selbst führen und managen (z.B. self-management von Manz und Sims (1980)). Das Hauptaugenmerk liegt dabei darauf, dass die Personen selbst die Verantwortung dafür übernehmen, wie sie sich in ihrer Erwerbstätigkeit oder bei der Ausführung ihrer Aufgaben fühlen. Externe Einflüsse der Organisation oder ihrer Führungskräfte können durch Self-Leadership besser gehandhabt werden und damit das eigene Wohlbefinden verbessert werden (Goldsby et al., 2021, S. 3).

Das Konzept Self-Leadership wurde zu Beginn nur auf der Ebene von individuellen Personen definiert. Inzwischen wurde es um die Analyseebene des Teams erweitert und es wird somit das Self-Leadership für Individuen und das Self-Leadership für Teams (Team-Level) unterschieden (Stewart et al., 2011, S. 189). In der vorliegenden Arbeit wird das individuelle Level von Self-Leadership und somit auf einzelne Personen bezogen behandelt. Somit wird in den folgenden Abschnitten vom individuellen Level ausgegangen.

Die selbstbeeinflussenden Strategien des Self-Leaderships können erlernt, trainiert und weiterentwickelt werden und sind daher Fähigkeiten und Kompetenzen (Furtner, 2017, S. 10; Stewart et al., 2011, S. 193). Daraus folgt, dass Unternehmen die Anwendung von Self-Leadership-Strategien ihrer Mitarbeiter:innen durch Trainings und ein förderndes Umfeld forcieren und damit die Effektivität und Leistungserbringen sowie das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter:innen verbessern können. Die Auswirkung von Self-Leadership Trainings auf organisationale und persönliche Faktoren wurden bereits in einigen empirischen Studien untersucht (z.B. Neck & Manz, 1996; Unsworth & Mason, 2012). Die

Ergebnisse daraus werden in Kapitel 2.1.5 vorgestellt. Im nächsten Abschnitt werden die verschiedenen Strategien vorgestellt, die zur Selbstbeeinflussung verwendet werden.

2.1.2 Self-Leadership Strategien

Lange wurde die Kategorisierung der Self-Leadership Strategien hauptsächlich auf der Basis der bereits von Manz (1986) und Neck und Manz (1992) erarbeiteten Strategien durchgeführt. In dieser werden die Strategiedimensionen verhaltensfokussierte Strategien, natürliche Belohnungsstrategien und konstruktive Gedankenmusterstrategien unterschieden. Mithilfe der verhaltensfokussierten Strategien wird die Selbstwahrnehmung für das Managen des Verhaltens der Person gestärkt. Darunter fallen das eigenständige Deblockieren, die Selbstbeobachtung, die Selbstzielsetzung, sowie die Selbstbelohnung und -bestrafung. Die natürlichen Belohnungsstrategien fördern Situationen, in welchen die Person motiviert ist oder durch die angenehmen Aspekte der Aufgabe oder Aktivität belohnt wird. Dabei wird die Wahrnehmung von unangenehmen Aufgaben durch das Hinzufügen von angenehmen Aspekten oder das Fokussieren auf angenehme Aspekte verändert. Dadurch wird das Gefühl von Kompetenz, Selbstkontrolle und Sinn gefördert. Der Fokus auf die Kraft der Positivität wird in den konstruktiven Gedankenmusterstrategien gelegt. Durch das Schaffen und Aufrechterhalten von funktionalen Gedankenmustern werden zum Beispiel dysfunktionale Gedanken und Annahmen erkannt und bekämpft. Ebenfalls zu den konstruktiven Gedankenmusterstrategien zählen mentale Bilder und Vorstellungen von zukünftigen erfolgreichen Leistungen oder Selbstgespräche (Houghton & Neck, 2002, S. 673 f.; Neck & Houghton, 2006, S. 271 f.).

Furtner (2017, S. 10) teilt die Self-Leadership Strategien ebenfalls in 3 Strategiedimensionen ein: die kognitionsbasierten Strategien, die natürlichen Belohnungsstrategien und die sozialen Strategien (siehe Tabelle 1). Bei dieser Weiterentwicklung der zuvor verbreiteten Kategorisierung (Neck & Houghton, 2006, S. 271) führte Furtner (2017) die Dimension der sozialen Strategien ein. Ebenfalls wurde die verhaltensbasierte Strategie und die konstruktiven Gedankenmusterstrategien als kognitionsbasierte Strategie zusammengefasst. Diese Weiterentwicklung war nötig, da die ursprüngliche Zuordnung der Strategien nicht eindeutig und irreführend war. Ebenfalls waren die natürlichen Belohnungsstrategien, die als Kernelement des Konzepts gesehen werden, unklar definiert (Furtner, 2017, S. 10 f.). Aufgrund der Veränderung der Kategorisierung der Strategien

und da diese Kategorisierung auf Basis eines deutschsprachigen Fragebogens entwickelt worden war, wurde für die vorliegende Studie diese Kategorisierung gewählt. Die einzelnen Strategien und Strategiedimensionen nach Furtner (2017) werden in den folgenden Absätzen näher erläutert.

Tabelle 1: Self-Leadership Strategien

Kognitionsbasierte Strategien	Natürliche Belohnungsstrategien	Soziale Self-Leadership Strategien
Selbstbeobachtung	Positiver Fokus	Gruppenoptimierung
Strategische Selbstzielsetzung	Intrinsifizierung	Leistungsbezugsnahme
Selbstverbalisierung	Erfolgsvisualisierung	
Selbsterinnerung		

Quelle: Furtner (2017, S. 30)

Den **kognitionsbasierten Strategien** wird die Selbstbeobachtung, die strategische Selbstzielsetzung, die Selbstverbalisierung und die Selbsterinnerung zugeordnet. *„Der Begriff „Kognition“ (vom lateinischen cognitio für „Erkenntnis“) ist ein Sammelbegriff für Prozesse und Strukturen, die sich auf die Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung von Informationen beziehen. Dazu zählen u. a. Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Gedächtnis, Sprache, Denken und Problemlösen sowie Intelligenz“ (Hänsel, Baumgärtner, Kornmann & Ennigkeit, 2016, S. 24).* Furtner (2017, S. 13 f.) fasst daher in dieser Kategorie Strategien zusammen, welche direkt die Gedanken und indirekt das Verhalten beeinflussen. Die Selbstbeobachtung wird als eine der wichtigsten Strategien angesehen und erfüllt die Funktion der Selbstdiagnose und der Selbstmotivation. Ohne die Selbstbeobachtung könnten Menschen sich nicht selbst beeinflussen und Self-Leadership wäre nicht möglich. Eine weitere grundlegende Strategie ist die strategische Zielsetzung. Auf Basis der Selbstbeobachtung und Reflexionsprozessen werden sich selbst Ziele gesetzt, fortlaufend der Leistungsfortschritt beobachtet und wenn nötig das Verhalten angepasst. Ziele sind als strategisch zu bewerten, wenn beim Zielsetzungsprozess die eigenen Ressourcen analysiert werden, die situativen Umstände berücksichtigt werden und die Person sich bereits mit den Aufgaben und Zielen auseinandergesetzt hat (Furtner, 2017, S. 14 ff.). Relevante Literatur bestätigt, dass herausfordernde, jedoch erreichbare Ziele die Motivation und die individuelle Leistung erhöhen (Locke & Latham, 1990 zitiert in Stewart et al., 2011, S. 187 f.). Durch Selbstgespräche kann eine Person sich selbst motivieren,

sich belohnen oder selbst bestärken. Dabei werden positive Gedanken laut oder leise formuliert. Werden durch die Selbstbeobachtung negative Gedanken detektiert, können diese durch kognitive Umstrukturierung eliminiert und durch positive Selbstgespräche ersetzt werden. Damit die Ziele auch längerfristig verfolgt und nicht vergessen oder von alten Gewohnheiten verdrängt werden, werden Erinnerungen gesetzt. Hinweisreize aus der Umwelt (zum Beispiel Notizen, Post-its oder Motivationsposter) oder soziale Hinweisreize (zum Beispiel durch die Familie, Freunde oder Arbeitskolleg:innen) rufen die gesetzten Ziele wieder in das Gedächtnis (Furtner & Baldegger, 2016, S. 74; Furtner, 2017, S. 18 f.).

Das Kernelement von Self-Leadership stellen die **natürlichen Belohnungsstrategien** dar, da hierbei direkt die intrinsische Motivation beeinflusst wird. Durch die subjektive Wahrnehmung und damit die positive Einstellung gegenüber einer Aufgabe, die gedankliche Ausrichtung durch positives Denken und den Emotionen Spaß und Freude wird anhand dieser Strategien Einfluss genommen. Auf Basis der Emotionsregulationsstrategien, die die intrinsische Motivation positiv beeinflussen, werden 3 natürliche Belohnungsstrategien beschrieben. Durch einen positiven Fokus und somit eine positive gedankliche Ausrichtung, wird die Aufmerksamkeit von negativen oder unerfreulichen Faktoren der Aufgabe auf intrinsisch motivierende gelenkt. Durch die Strategie Intrinsifizierung, werden aktiv erfreuliche Faktoren in wenig erfreuliche Faktoren implementiert. Dabei werden zum Beispiel Freizeitaktivitäten, die leidenschaftlich ausgeführt werden, mit den weniger erfreulichen kombiniert, um dadurch die Motivation für die ursprüngliche Aktivität zu erhöhen. Durch die Erfolgsvisualisierung wird die mentale Vorstellungskraft genutzt, um sich an vergangene, erfolgreiche Momente zu erinnern und diese mit der aktuellen Aufgabe zu verknüpfen. Durch die möglichst plastische Vorstellung, dass die Aufgabe bereits positiv absolviert wurde, wird die Motivation und die Selbstwirksamkeit erhöht (Furtner, 2017, S. 19 ff.).

Die Strategiedimension **Soziale Self-Leadership-Strategien** berücksichtigt das soziale Lernen im Kontext von wechselseitigen Beeinflussungen. Die Gruppenoptimierung umfasst den positiven Einfluss einer Person mit hohen Self-Leadership-Kompetenzen auf die anderen Gruppenmitglieder. Bei der Leistungsbezugnahme wird die eigene Leistung bewertet und mit der der anderen Gruppenmitglieder verglichen. Wenn die eigene Leistung schlechter als die Vergleichswerte ist, wird nach bestimmten Kriterien versucht, die Leistung zu steigern (Furtner, 2017, S. 25 ff.).

Nach der Vorstellung der Self-Leadership Strategien wird die theoretische Grundlage des Konzepts beleuchtet und grundlegende Theorien, auf die die einzelnen Strategien basieren, erläutert.

2.1.3 Theoretische Grundlagen Self-Leadership

Die theoretische Grundlage des Konzepts Self-Leadership stützt sich auf die Selbstregulationstheorie (self-regulation theory), die Selbstbestimmungstheorie (self-determination theory) und die sozial-kognitive Lerntheorie (social-cognitive theory), welche als „*Basistheorien der menschlichen Motivation und Selbstregulation*“ angesehen werden (Furtner & Baldegger, 2016, S. 63). Neck und Houghton (2006, S. 275) erwähnen zusätzlich das Selbstmanagement als theoretische Basis. Im Folgenden werden die vier Basistheorien des Konzepts kurz vorgestellt und deren Implikationen im Self-Leadership Konzept erörtert.

2.1.3.1 Selbstregulationstheorie

Die Selbstregulationstheorie (Carver & Scheier, 1998) ist eine deskriptive Theorie, die versucht, das menschliche Handeln zu erklären. Dabei beschäftigt sie sich mit der Diskrepanz zwischen einem gesetzten Ziel und dem aktuellen Ist-Zustand sowie der Verringerung dieser Diskrepanz. Die Regulation und damit die Verringerung dieser Diskrepanz erfolgt durch die Anpassung der Gedanken, des Verhaltens, des Affektes und der Aufmerksamkeit durch bewusste oder automatisierte Mechanismen (Karoly, 1993, S. 25). Zusätzlich kann durch Heruntersetzen des Ziels oder des gesetzten Standards die Diskrepanz verringert werden (Neck & Houghton, 2006, S. 276). Die Selbstregulation umfasst die Phasen der Zielsetzung, der Selbstbeobachtung und Beurteilung der Regulation, der erneuten Priorisierung und Richtungsänderung sowie der Auflösung des Ziels (Karoly, 1993, S. 25). Dieser Selbstregulationsprozess ist unbewusst und automatisiert. Im Self-Leadership Konzept wird darauf hingestrebt, diesen Prozess bewusst zu kontrollieren und durch die eingesetzten Self-Leadership Strategien den Selbstregulationsprozess zu verbessern (Furtner & Baldegger, 2016, S. 66; Neck & Houghton, 2006, S. 277). Die Strategien „Selbstbeobachtung“ und „strategische Zielsetzung“ beeinflussen eindeutig diesen Prozess. Durch eine verbesserte Beobachtung des eigenen Verhaltens wird das Selbstbewusstsein und der Selbstfokus gesteigert, was wiederum positive Auswirkungen auf die Fokussierung auf eine Aufgabe und die Leistung hat. Zusätzlich werden die Feedbackschleifen durch die vermehrte Selbstbeobachtung akkurater interpretiert.

Die Zielsetzung ist ebenfalls eine Schlüsselkomponente in beiden Konzepten. Durch eine bewusste und daher herausfordernde und spezifische Zielsetzung wird der Selbstregulationsprozess durch gesteigerte Bemühungen und Leistungen optimiert. (Neck & Houghton, 2006, S. 277 f.).

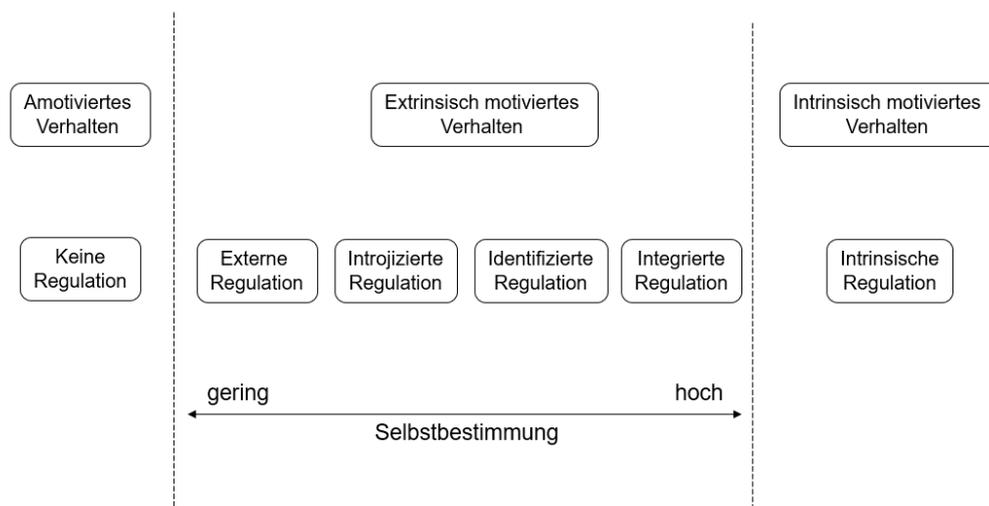
2.1.3.2 Selbstbestimmungstheorie

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1987) befasst sich mit der menschlichen Motivationen für eine Handlung und zählt zu den einflussreichsten Theorien der intrinsischen Motivation. In ihrer Theorie gehen die Autoren davon aus, dass intrinsische Motivation und somit intrinsisches Verhalten von der Person selbst ausgeht. Voraussetzung dafür ist, dass das Bedürfnis nach Kompetenzerleben und Selbstbestimmung (Autonomie) befriedigt ist (Furtner & Baldegger, 2016, S. 66 f.). Laut Deci (1972) kann diese intrinsische Motivation durch eine zusätzliche externe Belohnung geschwächt oder zerstört werden. Dieser Korrumpierungseffekt wird seither jedoch intensiv diskutiert. In mehreren Metaanalysen (z.B. Cameron, 2001; Cerasoli, Nicklin & Ford, 2014; Deci, Koestner & Ryan, 1999) wurde das Phänomen bereits untersucht. Laut Cameron (2001, S. 29 ff.) zeigt sich dieser Effekt nur, wenn die Tätigkeit interessant ist und wenn eine erwartete materielle Belohnung erfolgt. In anderen Situationen kann eine zusätzliche externe, nicht materielle Belohnung zu einer erhöhten Motivation führen (Rheinberg & Engeser, 2018, S. 431).

Später wurde zusätzlich das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit in die Theorie integriert. Diese besagt, dass der Mensch immer in Wechselwirkung mit seiner Umwelt handelt. Fremdes Verhalten kann imitiert und anschließend in die eigenen Werte integriert werden (Furtner & Baldegger, 2016, S. 66 f.). Die Subtheorie Selbstregulationstheorie der Selbstbestimmung (organismic integration theory - OIT) (Deci & Ryan, 1985) beschreibt den Prozess, wie nicht-intrinsisch motiviertes Verhalten selbstbestimmt wird und wie das soziale Umfeld diesen Prozess beeinflusst. In Abbildung 1 werden die Phasen des Integrationsprozesses in von ausschließlich extrinsisch motiviert (links) zu intrinsisch motiviert (rechts) dargestellt. In der ersten Phase besteht keine Handlungsintention. Die amotivierten Personen handeln nicht oder führen nur die Bewegungen aus, ohne Intention. In der externalisierten Regulation wird das Verhalten der Person von außen kontrolliert. Dies entspricht der typischen extrinsischen Motivation, wobei die Handlung nur ausgeführt wird, um eine Belohnung zu erhalten oder eine Bestrafung zu verhindern.

Bei der introjierten Regulation werden die äußeren Einflüsse zwar angenommen, jedoch nicht gänzlich in das Selbst integriert. Handlungen werden ausgeführt, um Schuld oder Angst zu verhindern oder das Ego zu befriedigen. Obwohl die Handlung innerlich angetrieben und introjiert ist, liegt die Kausalität im Externen. Die nächste Phase mit höherer Autonomie ist die identifizierte Regulation. In dieser Phase wird das Verhalten als sinnvoll und wichtig erachtet und die Person kann sich damit identifizieren. Da das Handeln auf ein bestimmtes Ziel ausgerichtet ist, bleibt es jedoch noch teilweise extrinsisch motiviert. Die höchste Form der autonomen extrinsischen Motivation, stellt die integrierte Regulation dar. Die Handlung ist vollständig in das Selbst integriert und stimmt mit den Werten und Bedürfnissen der Person überein. Sie bleibt jedoch extrinsisch motiviert, da die Handlung für andere Gründe als dem reinen Vergnügen, bei der Ausführung ausgeführt wird. Eben dieses reine Vergnügen das direkt aus der Handlung resultiert, welche Freude und Spaß bereitet, deutet auf eine intrinsische Motivation hin. Die Handlung wird aus innerer Überzeugung ausgeführt und bildet den Prototyp der Selbstbestimmung (Furtner & Baldegger, 2016, S. 67 ff.; Ryan & Deci, 2000, S. 71 ff.). Ein kritischer Faktor bei der Integration von extrinsischer Motivation ist die Autonomie. Wird eine Person kontrolliert oder bedroht, kann sie den Transformationsprozess nicht durchlaufen. Zusätzlich fördert ein Gefühl von Zugehörigkeit zu Personen, die dieses Verhalten ausführen und die wahrgenommenen eigenen Kompetenzen, den Prozess (Ryan & Deci, 2000, S. 73 f.).

Abbildung 1: Selbstregulationstheorie der Selbstbestimmung - Formen der Regulation und Ausprägungen von extrinsischer Motivation



Quelle: eigene Darstellung (vgl. Furtner & Baldegger, 2016, S. 68; Ryan & Deci, 2000, S. 72)

Die Self-Leadership Strategien Selbstbelohnung und Selbstbestrafung können der Phase der introjizierten Regulation zugeordnet werden. Da die Regulation noch nicht vollständig in das Selbst integriert ist, muss die Person sich mit diesen Strategien selbst kontrollieren. Das grundlegende Ziel von Self-Leadership ist es, die intrinsische Motivation bei der Erledigung jeder Aufgabe zu steigern. Vor allem die natürlichen Belohnungsstrategien im Self-Leadership Konzept konzentrieren sich auf diese Steigerung der intrinsischen Motivation. Die Selbstbestimmungstheorie und die Selbstregulationstheorie der Selbstbestimmung erklären diesen Prozess von der externen Regulation und extrinsischen Motivation zur intrinsischen Motivation (Furtner & Baldegger, 2016, S. 66 f.).

2.1.3.3 Sozial-kognitive Lerntheorie

Stewart, Courtright und Manz (2019, S. 48) sehen die sozial-kognitive Lerntheorie mit dem Konzept der triadischen Reziprozität als wichtigste Basistheorie von Self-Leadership. In der sozial-kognitiven Lerntheorie beschreibt Bandura (1991, S. 248 ff.) den Selbstbeeinflussungsprozess als zentralen Faktor der Motivation des menschlichen Handelns. Die Selbstwirksamkeit ist ein Schlüsselmerkmal dieser Theorie und bezieht sich auf den Glauben in die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und die individuelle Kontrolle darüber sowie über die Auswirkungen von Ereignissen darauf. Diese Annahmen haben einen großen Einfluss auf die zuvor beschriebenen Phasen des Selbstregulationsprozesses. Die Selbsteinschätzung beeinflusst zum Beispiel Entscheidungen über die Zielsetzung, wie lange das Ziel verfolgt wird, wie auf Rückschläge reagiert wird und wie viele Ressourcen zur Zielerreichung mobilisiert werden (Bandura, 1991, S. 248 ff.). Das selbstregulatorische System wird in drei zentrale Subfunktionen eingeteilt, welche sich gegenseitig beeinflussen: Selbstbeobachtung, Selbstbeurteilungsprozess und Selbstreaktion. Der Selbstbeobachtung werden zwei zentrale Funktionen zugeschrieben. Einerseits wirkt sie selbstdiagnostisch, da durch mehr Wissen über die eigenen Gedanken und Verhaltensweisen diese besser beeinflusst werden können. Andererseits kann die Beobachtung wichtiges Feedback zur Zielerreichung und zum Leistungsfortschritt liefern und die Person motivieren. Im Selbstbeurteilungsprozess werden Ziele festgesetzt und die Leistung mit vergangenen eigenen oder Leistungen einer Vergleichsgruppe verglichen. Aus diesem Vergleich folgen die materiellen, affektiven oder kognitiven Selbstreaktionen, welche die Selbstwirksamkeit beeinflussen (Bandura, 1991, S. 248ff.; Furtner & Baldegger, 2016, S. 70 ff.). Im Gegensatz zur Selbstregulationstheorie, bezieht sich die sozial-kognitive Lerntheorie nicht nur auf das Reduzieren von Diskrepanzen sondern auch auf das Vergrößern dieser. Sie postuliert, dass Personen ihre Ziele

auf Grundlage ihrer Erfahrungen setzten und somit nach jeder Erfahrung die Ziele erhöhen, sodass eine Diskrepanz entsteht (Neck & Houghton, 2006, S. 279). Das Konzept der triadischen Reziprozität schlägt vor, dass das Verhalten, die Kognitionen einer Person und die externe Umwelt sich gegenseitig beeinflussen. Das heißt, das Verhalten einer Person ist einerseits durch die Umwelt beeinflusst aber auch durch interne Mechanismen (Stewart et al., 2019, S. 48).

Wie bereits bei der Selbstregulationstheorie können die Strategien „Selbstbeobachtung“ und „strategische Zielsetzung“ mit dieser Theorie in Verbindung gebracht werden. Überdies ist die Erhöhung des Schlüsselmerkmals dieser Theorie, die Selbstwirksamkeit, im Self-Leadership Konzept ein Hauptziel (Neck & Houghton, 2006, S. 280). Darüber hinaus schlagen Neck und Houghton (2006, S. 280) vor, dass die Selbstwirksamkeit als primärer Faktor die Leistungssteigerung bei der Erhöhung der Self-Leadership-Fähigkeiten bewirkt.

2.1.3.4 Selbstmanagement

Selbstmanagement basiert auf der sozial-kognitiven Lerntheorie von Bandura (1986) und leitet Menschen an, bewusst ihre Gedanken, ihr Verhalten und ihre Umwelt zu organisieren und zu managen, um in ihrem Bestreben erfolgreicher zu sein (Goldsby et al., 2021, S. 2). Manz (1986, S. 593) beschreibt Selbstmanagement als ein Bündel an Strategien, die Personen helfen sich so zu verhalten, dass sie die Ziele, die sie sich selbst setzen oder von Führungskräften gesetzt werden, erreichen. Der Fokus liegt dabei darauf, was getan werden sollte und daher auf den Zielen aus höheren Ebenen (z.B. um ein besserer Mitarbeiter:in zu sein). In der Literatur werden einige Strategien vorgestellt, die bereits im klinischen Bereich der Selbstkontrolle eingesetzt wurden und nun teilweise auch die Basis von Self-Leadership bilden. Selbstmanagement Strategien sind zum Beispiel: die Selbstzielsetzung, Selbstbestrafung, Selbsterinnerung oder die Erprobung (Neck & Houghton, 2006, S. 280 f.). In Kapitel 2.1.4.2 werden die Unterschiede zwischen Selbstmanagement und Self-Leadership detaillierter erörtert, um die Konstrukte klar voneinander abzugrenzen.

Um eine klare Abgrenzung von Self-Leadership zu den Basistheorien und zu ähnlichen Konstrukten zu erreichen und um ein tieferes Verständnis für das Konstrukt zu erhalten, werden nachfolgend die Unterschiede zu ähnlichen Theorien erörtert.

2.1.4 Abgrenzung Self-Leadership zu ähnlichen Konzepten

Das Konzept Self-Leadership baut, wie im vorigen Kapitel erläutert, auf einigen zentralen Motivationstheorien auf. Aufgrund dieser Nähe entstand oft die Kritik, dass Self-Leadership kein eigenständiges Konzept sei. In diesem Abschnitt wird auf diese Kritik eingegangen und die Abgrenzung zum klassischen Leadership, zum Selbstmanagement und zu klassischen Motivationskonstrukten erarbeitet.

2.1.4.1 Leadership

Einzelne Self-Leadership Strategien weisen Ähnlichkeiten mit den Vorgehensweisen traditioneller Leadership-Formen auf (z.B. Selbstzielsetzung) (Andressen, Konradt & Neck, 2012, S. 69). Die Beeinflussung innerer und somit gedanklicher Prozesse unterscheidet Self-Leadership jedoch von Leadership. Dieses konzentriert sich auf die äußere Beeinflussung von anderen Menschen. Daher kann Self-Leadership auch als effektive Selbstbeeinflussung bezeichnet werden (Furtner, 2017, S. 5). Self-Leadership ist jedoch kein Ersatz für externe Führung, sondern externe Führung ist eine notwendige Komponente für effektives Self-Leadership (Goldsby et al., 2021, S. 6; Stewart et al., 2011, S. 213).

2.1.4.2 Selbstmanagement

Self-Leadership stellt eine Weiterentwicklung von Selbstmanagement dar, wobei Selbstmanagement in Self-Leadership integriert ist. Im Gegensatz zu Selbstmanagement, bezieht Self-Leadership sich auf eine höhere und ganzheitlichere Stufe der Selbstbeeinflussung (Manz, 1986, S. 591 ff.). Wird der Selbstbeeinflussungsprozess als Linie dargestellt, auf der sich die totale externe Beeinflussung ganz links befindet, befindet sich Selbstmanagement in der Mitte bei mittelmäßiger Selbstkontrolle, während Self-Leadership sich am rechten Ende der Linie mit einem hohen Maß an Selbstbeeinflussung befindet (Stewart et al., 2019, S. 49).

Beim Self-Leadership Konzept werden Selbstmanagement-Strategien zur Zielerreichung integriert, jedoch wird auch berücksichtigt, wie angemessen und wünschenswert diese Ziele für die Person sind (Goldsby et al., 2021, S. 2 f.; Manz, 1986, S. 591 ff.). Der Fokus auf das Wohlbefinden der Person deutet darauf hin, dass Self-Leadership mehr in der Theorie der Positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) verankert ist als das Selbstmanagement (Goldsby et al., 2021, S. 3). Zudem konzentriert sich Self-

Leadership nicht nur auf das Verhalten und die extrinsischen Belohnungen, sondern die intrinsische Motivation wird stärker berücksichtigt. Es wird angestrebt, dass die Aufgabe oder die Einstellung der Person so weit angepasst wird, dass die Handlung aus intrinsischer Motivation resultiert (Manz, 1986, S. 591 ff.).

2.1.4.3 Klassische Motivationstheorien

Der größte Kritikpunkt am Konzept Self-Leadership ist, dass es konzeptionell nicht klar von klassischen Motivationstheorien abgegrenzt werden kann (Neck & Houghton, 2006, S. 247). Da die theoretische Basis des Konzepts, wie bereits erwähnt, in den Basistheorien der Motivation und Selbstregulation liegt, wird Self-Leadership vor allem mit konzeptionell ähnlichen und bekannten Theorien in Verbindung gebracht (z.B. Need for Achievement, Selbstregulation und Selbstwirksamkeit) (Furtner et al., 2015, S. 107). Neck und Houghton (2006, S. 283) erwidern auf diese Kritik, dass Self-Leadership ein normatives Modell ist, das im Rahmen von deskriptiven und deduktiven Theorien arbeitet. Das heißt, es wird beschrieben, wie etwas gemacht werden soll und es gibt theoriegeleitete Anleitungen. Ein normatives Modell versucht jedoch meistens nicht die grundlegenden Prozesse zu beschreiben. Daher sei Self-Leadership klar von diesen klassischen Motivationstheorien zu unterscheiden.

Darüber hinaus konnten empirische Studien die Einzigartigkeit von Self-Leadership unterstreichen. Bailey, Barber und Justice (2018, S. 149 ff.) fanden heraus, dass Self-Leadership mit Selbstregulation verbunden, aber verschieden ist. Furtner et al. (2015) untersuchen in ihrer Studie die Verschiedenheit von Self-Leadership und den Konstrukten Need for Achievement, Selbstregulation und Selbstwirksamkeit und analysierten zusätzlich die Auswirkung der Konstrukte auf die Arbeitsleistung und Führung ihrer Proband:innen. Die Ergebnisse zeigten diskriminante Validität. Das heißt, die Ergebnisse der Self-Leadership Skala korrelieren nicht oder nur sehr gering mit denen anderer Motivationskonstrukte und messen daher etwas Unterschiedliches. Die Analyse der Auswirkungen der Konstrukte auf die Arbeitsleistung und Führung der Proband:innen zeigten ebenfalls unterschiedliche Ergebnisse. Die Autoren schlagen vor, dass Self-Leadership als ein Bündel an Strategien angesehen werden kann, die den Selbstbeeinflussungsprozess verbessern (Neck & Houghton, 2006, S. 279) und dadurch den Einsatz von klassischen Motivationskonstrukten unterstützen.

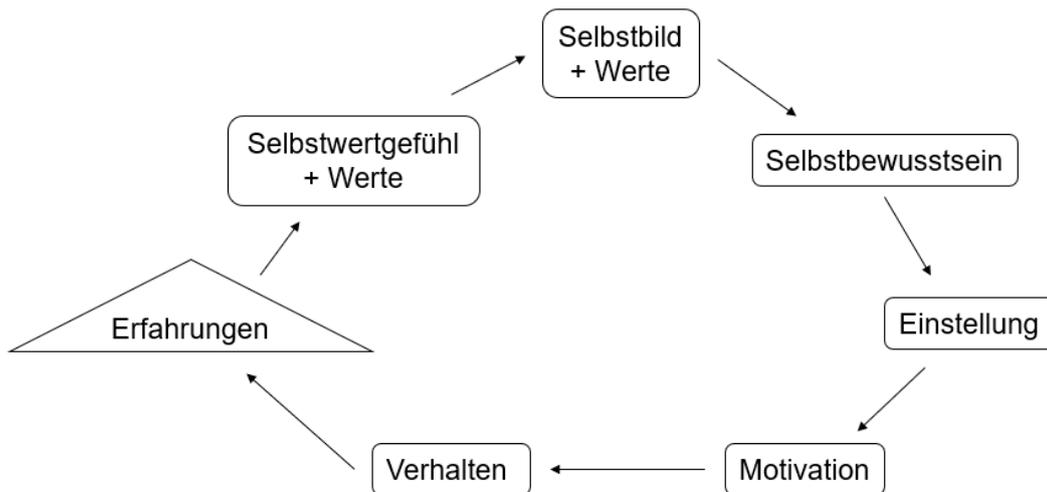
Durch die vorangegangenen Abschnitte konnte der Leser ein tiefes Verständnis für das Self-Leadership Modell erlangen. Für dieses Forschungsprojekt und die Anwendung der Ergebnisse in der Praxis ist überdies das Wissen über die Bildung von Self-Leadership sowie über unterstützende Umweltfaktoren wesentlich.

2.1.5 Unterstützende Faktoren für Self-Leadership

Da Self-Leadership als Fähigkeit und Kompetenz angesehen wird, welche erlernt und trainiert werden kann (Furtner, 2017, S. 10; Stewart et al., 2011, S. 193), werden in diesem Abschnitt Faktoren, die die Ausbildung von Self-Leadership Fähigkeiten unterstützen, erläutert. Diese Faktoren zur Steigerung der Self-Leadership Fähigkeiten, können in interne und externe Kräfte eingeteilt werden. Die internen Faktoren stammen von der Person selbst, die externen Faktoren beeinflussen die Ausführung von Self-Leadership und wirken vom Umfeld der Person (Stewart et al., 2011, S. 186 ff.; Stewart et al., 2019, S. 51).

Ross (2014) definiert in seinem konzeptuellen Modell, welche internen Faktoren zur Entwicklung von Self-Leadership wichtig sind und wie diese sich gegenseitig beeinflussen. Abbildung 2 zeigt die erweiterte Darstellung des "Leadership Development Models", welches das Basismodel durch den Faktor „Erfahrung“ erweitert. Das Model postuliert, dass ein positives Selbstwertgefühl und Selbstbild zu einem selbstbewussten Individuum mit einer positiven Einstellung führt. Diese positive Einstellung weist auf eine selbstmotivierende Person hin, welche diese Selbstmotivation mit einem handlungsorientierten Verhalten demonstriert. Proaktives Verhalten weist wiederum auf eine proaktive Entscheidungsfindung hin, welche oft zu konstruktiven persönlichen Veränderungen führt. Positive Erfahrungen beeinflussen das Selbstwertgefühl und das Selbstbild positiv, da Erfolg zu internen und externen Belohnungen führt und diese die Motivation zum weiteren Lernen schürt. Die Interpretation des Ergebnisses der Handlung zeigt dabei die Auswirkung vom Selbstwertgefühl und dem Selbstbild. Die persönlichen Werte einer Person und das Selbstwertgefühl sowie das Selbstbild verstärken sich gegenseitig und lösen den soeben beschriebenen Kreislauf aus. Daher ist die Veränderung dieser drei Faktoren im Zuge eines Leadership oder Self-Leadership Trainings-Programms essenziell (Ross, 2014, S. 302 f.).

Abbildung 2: Erweiterte Ansicht des Leadership Development Modells



Quelle: Ross (2014, S. 303), eigene Darstellung

Neben diesem konzeptionellen Modell wurden erst einige wenige empirische Studien über die internen Faktoren durchgeführt. Neck und Manz (1996) fanden in ihrer Studie einen Zusammenhang zwischen der intrinsischen Belohnung und Selbstgesprächen und Self-Leadership. Personen, die eine Tätigkeit ausübten, die natürlich intrinsisch belohnend ist oder sie intrinsisch belohnende Aufgaben in ihrer Tätigkeit integrierten, wendeten eher Self-Leadership an. Ebenfalls wendeten Personen, die Selbstgespräche führten, welche zu den kognitiven Strategien zählen, mehr Self-Leadership an. Harari, Williams, Castro und Brant (2021) analysierten in ihrer Metaanalyse die Beziehung der Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den Strategiedimensionen der Self-Leadership nach Houghton und Neck (2002). Die Persönlichkeitsfaktoren erklärten 34% der Varianz, wobei der Faktor „Gewissenhaftigkeit“ hoch mit den verhaltensfokussierten Strategien korrelierte und der Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ mit den konstruktiven Gedankenmusterstrategien. Dieses Ergebnis bedeutet, dass die Persönlichkeit einen bedeutenden Einfluss auf die Höhe der Self-Leadership-Kompetenzen hat. Bereits Stewart, Carson und Cardy (1996) konnten bessere Self-Leadership Trainingserfolge bei zunächst wenig gewissenhaften Personen feststellen und damit Unterschiede in den Auswirkungen von Trainings aufzeigen.

Externe Faktoren können zum Beispiel ein Self-Leadership Training, die nationale Kultur, die Arbeitsweise am Arbeitsplatz und das Verhalten der externen Führungskraft sein (Stewart et al., 2019, S. 51). In Self-Leadership Trainingsprogrammen lernen Trainees

eine Kombination der Self-Leadership Strategien, trainieren diese und wenden sie anschließend in der Praxis an (Goldsby et al., 2021, S. 16 f.). Die positiven Effekte wurden bereits in mehreren Untersuchungen aufgezeigt (z.B. Morin & Latham, 2000; Prussia, Anderson & Manz, 1998). Dabei wird gelernt, wie die Personen sich mit ihrem Verhalten identifizieren, dieses beurteilen und ständig verbessern können, um ihre Effektivität zu steigern. Von der Forschung über Selbstregulation kann abgeleitet werden, dass das Ausüben und Trainieren von Self-Leadership über eine längere Zeitspanne die Self-Leadership Fähigkeiten erhöht, was die Wichtigkeit der Praxisanwendung unterstreicht (Stewart et al., 2019, S. 59). Stewart et al. (2019, S. 61) betonen des Weiteren, dass nur mehrere inkrementelle Weiterentwicklungen der Self-Leadership-Fähigkeiten und zusätzlichen externen Belohnungen und Führung zu einer langfristigen Steigerung führen. Überdies fördern verschiedene nationale Kulturen unterschiedliche Self-Leadership Strategien. Neubert und Cindy Wu (2006) konnten einen Zusammenhang zwischen den asiatischen und westlichen Kulturen und der vermehrten Anwendung einzelner Strategien feststellen. Stewart et al. (2019, S. 59 ff.) führt zusätzlich an, dass das Fördern von physischer Gesundheit und Gewohnheiten am Arbeitsplatz eine positive Wirkung auf die Self-Leadership Fähigkeiten haben könnten. Führungskräfte können Ihre Mitarbeiter:innen am besten unterstützen, wenn sie diese zum Self-Leadership ermutigen und ermächtigen, eine Self-Leadership Kultur fördern sowie wenn die Führungsverantwortung zwischen mehreren Mitarbeiter:innen aufgeteilt wird (Stewart et al., 2019, S. 61).

In der vorliegenden Arbeit wird der Zusammenhang zwischen Self-Leadership-Kompetenzen und der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien analysiert. Ferner wurden bereits weitere Faktoren, die für eine Organisationen relevant sind, empirisch untersucht. Der folgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die bisherigen Forschungsergebnisse.

2.1.6 Auswirkungen von Self-Leadership

Die Auswirkungen von Self-Leadership auf berufliche und persönliche Faktoren sind vielfältig und wurden bereits ausgiebig in verschiedenen Kontexten erforscht. Grundsätzlich wird in der Forschung davon ausgegangen, dass die Auswirkungen von Self-Leadership auf dem individuellen Level vorteilhaft sind (Stewart et al., 2011, S. 195). Die nächsten Absätze geben einen kurzen Überblick über die wichtigsten Forschungsergebnisse auf organisationaler Ebene.

Der Zusammenhang zwischen Self-Leadership und der individuellen Leistung scheint in der Literatur bisher am besten erforscht zu sein. In einer Metaanalyse analysieren Harari et al. (2021, S. 890 ff.) die Ergebnisse von 101 empirischen Studien über Self-Leadership. Sie konnten einen positiven Zusammenhang der Self-Leadership Fähigkeiten und der selbstberichteten und gemessenen Arbeitsleistung feststellen, wobei der Effekt auf die gemessene Arbeitsleistung geringer war. Dieser Effekt auf die Arbeitsleistung wird durch die Selbstwirksamkeit mediiert. Knotts, Houghton, Pearce, Chen, Stewart und Manz (2021, S. 1 ff.) konnten in ihrer Metaanalyse ebenfalls die starke Auswirkung von Self-Leadership auf die individuelle Arbeitsleistung aufzeigen, die Auswirkung auf die Kreativität und Innovation der Personen war jedoch höher. Außerdem waren die Effekte stärker, wenn verhaltensfokussierte und kognitive Strategien gemeinsam angewendet wurden. Diese Ergebnisse unterstützen die Sinnhaftigkeit, dass in Self-Leadership Trainings eine Kombination aller Strategien erlernt werden. Goldsby et al. (2021, S. 16 ff.) schlägt darüber hinaus vor, Self-Leadership Trainings als Ergänzung zu anderen Performance Programmen einzusetzen. Durch die erlernten Selbstbeeinflussungsstrategien kann Gelerntes besser umgesetzt werden und darüber hinaus werden die Self-Leadership Fähigkeiten manifestiert.

Weitere positive Effekte auf organisationale Faktoren konnte Harari et al. (2021, S. 890 ff.) auf die Selbstwirksamkeit und verschiedene Arbeitseinstellungen, wie die Arbeitszufriedenheit oder das organisatorische Engagement feststellen. Andere Studien zeigen einen positiven Zusammenhang mit dem Karriereerfolg (z.B. Megheirkouni, 2018) und mit der Arbeitsethik (z.B. Furtner et al., 2015; Steinbauer, Renn, Taylor & Njoroge, 2014). Zusätzlich wurde die Bedeutung von Self-Leadership beim Managen und Vorbeugen von Stress sowie als Mittel um die Stressbelastung zu senken, aufgezeigt (Houghton, Wu, et al., 2012; Unsworth & Mason, 2012). Letzteres wird in dieser Studie ebenfalls thematisiert, wobei die bisherigen Forschungsergebnisse die Relevanz der vorliegenden Studie unterstreichen.

Nach dieser Einführung in das Self-Leadership Konstrukt wird in dem folgenden Kapitel die zweite Komponente, mit der sich die vorliegende Arbeit beschäftigt, die Stressbewältigung, beleuchtet.

2.2 Stress und Stressbewältigung

Die Begriffe Stress und Stressbewältigung werden anschließend einzeln definiert und erklärt. Danach werden verschiedene Stressbewältigungsstrategien vorgestellt. In den letzten beiden Abschnitten wird die Entstehung von Stress und Faktoren, die Stress am Arbeitsplatz auslösen können, aufgezeigt sowie die Auswirkungen von Stress allgemein und die Folgen für Organisationen erläutert.

2.2.1 Definition Stress

In der Literatur wird der Begriff „Stress“ abhängig von der Disziplin und des Stressmodells nicht einheitlich definiert. In diesem Abschnitt werden daher exemplarisch einige Definitionen angeführt und wichtige Aspekte hervorgehoben.

Hans Selye definierte 1936 aus medizinischer Sicht erstmals den Begriff Stress als eine Reaktion eines Körpers auf einen starken und möglicherweise gesundheitsschädigenden Reiz. Der Reiz, der die Reaktion des Körpers hervorruft, wird Stressor genannt und löst eine psychische und physische Reaktion aus (Reimann & Pohl, 2006, S. 217 f.).

Im Gegensatz dazu, formulieren Hacker und Richter (1984, S. 73 f.) eine Stressdefinition aus arbeitspsychologischer Sicht. Aus ihrer Sicht ist Stress eine psychophysiologische Reaktion auf eine Fehlbeanspruchung, die aus einer Leistungsunterforderung oder – überforderung oder des Infragestellens wesentlicher Ziele resultiert. Daraus ergibt sich eine emotionale Belastung, die sich als erregt-geängstigte Gespanntheit, Unruhe und Sorge um die Erfüllbarkeit der Aufgaben zeigt. Hacker und Richter erwähnen in ihrer Definition bereits, dass Menschen je nach emotionaler Labilität individuell anfällig auf Stress sind.

Lazarus und Folkman (1984, S. 12 ff.) gliedern die zuvor publizierten Definitionen in Reizdefinitionen und Reaktionsdefinitionen. Reizdefinitionen beschreiben Geschehnisse in der Umwelt der Person, welche als normativ stressvoll bezeichnet werden und erlauben keine individuelle Evaluation dieser Geschehnisse. Reaktionsdefinitionen verweisen hingegen auf einen Stresszustand oder einer körperlichen Reaktion, die auf den Reiz folgt. Da die beiden Autoren den bisherigen Definitionen eine geringe Nützlichkeit zuschreiben, da ein Reiz nur dann als stressvoll bezeichnet wird, wenn eine Reaktion auftritt, formulieren sie eine neue Definition. In dieser betonen sie die Wichtigkeit der Beziehung zwischen den Charakteristiken der Person und ihrem Umfeld und formulieren damit

eine relationale Definition. Konkret definieren sie psychologischen Stress als „eine besondere Beziehung zwischen Person und Umwelt, die von der Person so eingeschätzt wird, dass ihre Ressourcen beansprucht oder überstiegen werden und ihr Wohlbefinden gefährdet ist.“ (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19, übersetzt von Faltermaier, 2017, S. 90) Mit dieser Definition gehen Sie auf die individuellen Ressourcen und Fähigkeiten einer Person ein und berücksichtigen, wie diese Person das Geschehnis in Bezug auf die eigenen Ressourcen evaluiert und interpretiert. Dieser Bezug ist wichtig, da psychologischer Stress nicht objektiv als Reaktion vorhergesagt werden kann, da Menschen unterschiedlich auf denselben Reiz reagieren (Lazarus & Folkman, 1984, S. 12 ff.). Dieses transaktionale Konzept von Stress bildet die Grundlage der modernen Stressforschung (Faltermaier, 2017, S. 90), weshalb es die Basis für die folgenden Abschnitte bildet.

2.2.2 Abgrenzung Stress, Belastung und Beanspruchung

Mittlerweile werden umgangssprachlich viele Arten von Belastungen, Anforderungen sowie Überforderungen im Alltag mit dem Begriff „Stress“ beschrieben. In der Wissenschaft ist es jedoch wichtig vor allem die beiden Begriffe Belastung, Beanspruchung und Stress zu unterscheiden.

Im Unterschied zu dem davor definierten Begriff Stress, sind Belastungen objektive Faktoren, welche von außen auf eine Person einwirken und Auswirkungen auf die und in der Person haben. Der Begriff Belastung ist dabei als neutral zu betrachten, und umschließt daher negative sowie positive Einflüsse. Beispiele sind Lärm, Zeitdruck oder die zur Verfügung gestellten Werkzeuge (Joiko, Wolff & Schmauder, 2010, S. 9; Schaper, 2014, S. 518 f.). Laut DIN EN ISO 10075-1 ist die psychische Beanspruchung „[...] die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“ (Joiko et al., 2010, S. 10) Wie die Belastung, ist auch die psychische Beanspruchung ein neutraler Begriff. Aus der obigen Definition folgt, dass die Beanspruchung der Belastung nachgestellt ist. Ulich (2020, S. 471 ff.) betont jedoch, dass es sich um einen komplexen Rückkoppelungsprozess handelt.

Laut Lazarus und Folkman (1984, S. 19) beeinflussen zwei wichtige Prozesse den psychologischen Stress und daher die Beziehung zwischen der Person und der Umwelt. Beim Evaluationsprozess „Cognitive Appraisal“ wird das Umfeld der Person und die Tätigkeiten dahingehend analysiert, ob ein oder mehrere Faktoren als stressvoll betrachtet werden. Beim Bewältigungsprozess (Coping) werden die Anforderungen und die Emotionen dieser als stressvoll erkannten Beziehungen gemanaged (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19). Da sich die vorliegende Arbeit mit dem Prozess der Stressbewältigung beschäftigt, wird dieser Prozess im anschließenden Kapitel detaillierter definiert und erläutert.

2.2.3 Definition Stressbewältigung

Die Stressbewältigung (englisch: coping) wird als *„ständige kognitive und verhaltensbezogene Bemühung angesehen, mit Situationen umzugehen, die die eigenen Ressourcen der Person herausfordern oder überschreiten.“* (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141, von der Autorin übersetzt) Bei der Stressbewältigung wird daher versucht, die Stresssituation gedanklich oder durch verschiedenstes Verhalten abzumildern, abzuändern oder zu beenden, wobei die persönlichen Ressourcen berücksichtigt werden und der Erfolg und somit die Bewältigung der Situation nicht eintreten muss (Reif, Spieß & Stadler, 2018a, S. 102). Überdies enthält die Definition das Wort „Bemühung“, welches auf eine Entscheidung hinweist und nicht auf einen automatisierten Prozess als Reaktion auf den Reiz (Faltermaier, 2017, S. 95).

In der Forschung herrscht bezüglich der möglichen Coping-Strategien und deren Kategorisierung sowie über deren Messung kein Konsensus (Skinner, Edge, Altman & Sherwood, 2003, S. 216). Daraus folgt, dass in der Literatur eine Vielzahl an Strategien zur Bewältigung von Stress definiert, unterschiedlich kategorisiert und mit verschiedenen Skalen gemessen werden, was ein Zusammenfassen der empirischen Befunde erschwert.

Mit welcher Strategie herausfordernde Situationen bewältigt werden entscheidet wesentlich darüber, ob es zu einer langfristigen und nachhaltigen Lösung kommt (adaptive oder funktionale Coping-Strategien) oder ob eher von der Situation abgelenkt wird (maladaptive oder dysfunktionale Coping-Strategien). Zusätzlich wird in der wissenschaftlichen

Forschung zwischen problemfokussierten und emotionsfokussierten Bewältigungsstrategien unterschieden. Bei der problemfokussierten Strategie wird das Problem direkt durch das Generieren und Abwägen verschiedener Handlungsoptionen, das Handeln in Richtung einer Problemlösung oder ähnlichem bewältigt oder bekämpft. Wird der emotionale Druck, der aus der herausfordernden Situation resultiert, gehandhabt, spricht man von emotionsfokussierter Bewältigung (Lazarus & Folkman, 1984, S. 150). Diese Strategie wird in der Literatur größtenteils als dysfunktional beschrieben (Baker & Berenbaum, 2007, S. 95 f.). Da diese Kategorisierung sehr weit gefasst ist, widersprechen Baker und Berenbaum (2007) der Meinung, dass alle emotionsfokussierten Strategien dysfunktional sind.

Wie eine Person Stress bewältigt, hängt grundsätzlich von ihren Ressourcen und von persönlichen und externen Einschränkungen ab. Die Ressourcen können persönliche Werte, Gesundheit und Energie sein. Internalisierte Kulturwerte könnten persönliche Einschränkungen sein, Ressourcenkämpfe zählen zu den externen Einschränkungen bei der Strategiewahl (Lazarus & Folkman, 1984, S. 179). Eine objektiv ähnliche Situation kann bei zwei Menschen zu unterschiedlichen Bewältigungsstrategien führen, da zusätzlich zu den oben genannten Faktoren auch die subjektive Einschätzung der Situation und deren Belastung auf die Person die Wahl der Strategie beeinflussen. Grundsätzlich wenden Personen je nach Situationen verschiedene Kombinationen an Bewältigungsstrategien an (Faltermaier, 2017, S. 93). Lazarus und Folkman (1984, S. 178) gehen überdies davon aus, dass sich die angewendeten Strategien im zeitlichen Ablauf kontinuierlich ändern. Empirisch konnten bereits Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Kulturen und dem Lebensalter in der Art der Stressbewältigung festgestellt werden (z.B. Billings & Moos, 1981; Copeland & Hess, 1995).

Im folgenden Kapitel wird darauf eingegangen, welche möglichen Stressbewältigungsstrategien es gibt und wie die wissenschaftliche Literatur diese einteilt. Dafür werden einzelne Stressbewältigungsmodelle vorgestellt und verglichen.

2.2.4 Bewältigungsstrategien

In der bisherigen Stressforschung wurden bereits einige Modelle der Stressbewältigungsstrategien vorgestellt (Skinner et al., 2003, S. 216). Lazarus (1995, zitiert in Fal-

termaier, 2017, S. 96 f.) unterscheidet vier inhaltliche Formen der Bewältigung. Einerseits kann eine Person Informationen suchen, um zum Beispiel das Problem zu lösen, andererseits eine direkte Handlung setzen oder einen Freund um Hilfe bitten. Eine weitere Möglichkeit wäre die Unterlassung oder Unterdrückung einer Handlung. Bei der vierten Form der Bewältigung wird versucht durch intrapsychische Vorgänge eine Situation zu bewältigen. Solche intrapsychischen Vorgänge können zum Beispiel das Umdeuten oder Verdrängen der stressigen Situation sein.

Lazarus und Folkman (1984) entwickelten zur Messung der Stressbewältigung eine Coping Checkliste (Ways of Coping Checklist, WCC), welche die Gefühle, Gedanken und Handlungen der Proband:innen abfragt. Diese können in die beiden Dimension problemfokussierte oder emotionsfokussierte Stressbewältigungsstrategien oder in einzelne Stressbewältigungsstrategien kategorisiert werden. Später entwickelten Folkman und Lazarus (1988) aus der Checkliste den Ways of Coping Questionnaire (WCQ) und konzentrieren sich dabei ebenfalls auf die Dimensionen Problem- vs. Emotionsorientierung. In der Literatur werden aus diesen Skalen theorie- und datenbasiert unterschiedliche Strategien abgeleitet. Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis und Gruen (1986) unterscheiden zum Beispiel folgende Dimensionen: planful problem-solving, escape-avoidance, accepting responsibility, positive reappraisal, confrontive coping, distancing, self-controlling und seeking social support.

Ein weiteres Modell wurde von Endler und Parker (1990) entwickelt. In ihrem Multidimensional Coping Inventory (MCI) unterscheiden sie aufgaben-orientiertes, personenorientiertes und vermeidungs-orientiertes Coping. Bei aufgabenorientiertem Coping wird direkt versucht, die stressige Aufgabe zu lösen. Das heißt, es wird direkt versucht, die Probleme zu lösen, sie (gedanklich) neu zu konzipieren oder den Effekt zu minimieren. Im Gegensatz dazu zählen zu personenorientierten Coping-Strategien emotionale Reaktionen, Selbstbezogenheit und fantasierende Reaktionen. Vermeidungsorientiertes Coping kann entweder personenorientiert oder aufgabenorientiert sein. Bei dem aufgabenorientierten Vermeidungs-Coping wird statt der stressigen Aufgabe, eine andere Aktivität gewählt. Zum Beispiel sitzt ein Student statt zu lernen vor dem Fernseher und lenkt sich von der stressigen Situation ab. Wird die stressige Situation durch soziale Ablenkung bewältigt, indem zum Beispiel der Student auf eine Party geht, anstatt zu lernen, nennt Endler und Parker diese Ablenkung personenorientiertes Vermeidungs-Coping (Endler & Parker, 1990, S. 325 f.).

In der vorliegenden Studie wird das Brief-Coping Inventory von Carver (1997), eine Kurzversion des multidimensionalen Coping Inventory von Carver et al. (1989), verwendet. Diese Skala ist in der Literatur weit verbreitet und wurde bereits im Arbeitskontext und in deutscher Sprache validiert. Zusätzlich bietet sie viele verschiedene Coping-Strategien, die in jeglichen Kontext passen. Des Weiteren besteht die Skala lediglich aus 28 Items, welche sehr gut in einem Fragebogen im Rahmen dieser Arbeit abgefragt werden können.

Carver (1997) leitet die folgenden 14 Strategien aus der Literatur und aus vorangegangenen empirischen Studien ab: aktive Bewältigung, Planung, Ablenkung, instrumentelle Unterstützung, emotionale Unterstützung, positive Umdeutung, Akzeptanz, Verleugnung, Religion, Ausleben von Emotionen, Verhaltensrückzug, Humor, Alkohol/Drogen und Selbstbeschuldigung (deutsche Übersetzung von Knoll, Rieckmann & Schwarzer, 2005, S. 5).

In diesem Absatz werden die Strategien jeweils kurz erklärt, um ein klares Bild der einzelnen Strategien und den zugrundeliegenden Verhaltensmustern zu erhalten. Bei der aktiven Bewältigung werden aktive Schritte getätigt, um den Stressor zu entfernen, zu umgehen oder die Effekte zu verbessern. Dazu zählt auch das erhöhte Bemühen einer Person, eine Aufgabe zu bewältigen oder diese schrittweise auszuführen. Die Strategie Planung umfasst das Nachdenken, wie eine stressige Situation am besten bewältigt werden kann und das Erstellen eines Aktionsplans. Bittet eine Person um instrumentelle Unterstützung, fragt sie um Rat, Hilfe oder Unterstützung bei der Erledigung der Aufgabe. Bei der Strategie emotionale Unterstützung wird hingegen nicht um Unterstützung zur direkten Bewältigung der Situation gebeten, sondern um moralische Unterstützung, Mitgefühl und Verständnis, um die emotionalen Auswirkungen bewältigen zu können. Wird die stressige oder belastende Situation in Gedanken positiv umgedeutet, wird einerseits die emotionale Belastung reduziert, andererseits könnte diese Strategie die Person intrinsisch dazu motivieren, die Situation problemfokussiert zu bewältigen. Wird die Strategie Akzeptanz angewendet, wird die Realität der Situation akzeptiert und angenommen. Diese Strategie kann negativ bewertet werden, wenn die Situation ohne jeglichen Versuch der Bewältigung akzeptiert wird, jedoch positiv, wenn der Stressor nicht verändert werden kann. Das Gegenteil von Akzeptanz ist die Strategie Verleugnung. Bei der Verleugnung wird die Existenz des Stressors verleugnet oder versucht, so zu handeln, als wäre er nicht real. Wendet sich eine Person in einer stressigen oder belastenden Situation an die Religion oder Spiritualität, könnte sie nach

emotionaler Unterstützung suchen, es als Instrument für die positive Umdeutung verwenden oder als aktive Bewältigungsstrategie nutzen. Beim Ausleben von Emotionen, fokussiert sich die Person auf die belastende Situation und lässt den Gefühlen freien Lauf. Dies kann emotionale Blockaden lösen, oder das weitere Voranschreiten oder aktive Bewältigen der Situation behindern. Durch den Verhaltensrückzug werden weniger Bemühungen in die Bewältigung gesteckt oder Ziele, die in Verbindung mit dem Stressor stehen, aufgegeben. Diese Strategie wird oft angewendet, wenn ein schlechtes Bewältigungsergebnis erwartet wird und die Menschen sich hilflos oder ohnmächtig fühlen. Die letzten beiden Bewältigungsstrategien beschreiben Strategien, durch die Menschen durch Humor oder durch Alkohol oder Drogen die negativen Gefühle, die aus der Situation resultieren, verarbeiten (Carver et al., 1989, S. 268 ff.).

Diese Stressbewältigungsstrategien können, wie in Tabelle 2 dargestellt, angelehnt an Alosaimi, Almuefleh, Kazim und Aladwani (2015, S. 506) in funktionale emotionsfokussierte, funktionale problemfokussierte und weniger-funktionale oder dysfunktionale Strategien eingeteilt werden.

Tabelle 2: Differenzierung funktionale und dysfunktionale Bewältigungsstrategien

<p>Funktional emotionsfokussiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emotionale Unterstützung • Positive Umdeutung • Humor • Akzeptanz • Religion <p>Funktional problemfokussiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktive Bewältigung • Instrumentelle Unterstützung • Planung 	<p>Dysfunktional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ablenkung • Verleugnung • Alkohol/Drogen • Verhaltensrückzug • Ausleben von Emotionen • Selbstbeschuldigung
---	--

Quelle: vgl. Alosaimi et al. (2015, S. 506)

Ferner kann zwischen aktiven und passiven Bewältigungsstrategien differenziert werden (siehe Tabelle 3). Wird eine passive Bewältigungsstrategie angewendet, wendet sich die Person von der eigentlichen Problemlösung ab. Eine passive Bewältigung kann jedoch auch durch eine aktive Tätigkeit erfolgen (z.B. Ablenkung durch eine andere Tätigkeit). Grundsätzlich sind passive Strategien nicht als negativ oder nicht effektiv zur Stressbewältigung geeignet anzusehen (Starke, 2000, S. 97 f.). Folkman und Lazarus (1980, zitiert in; Starke, 2000, S. 98) heben die Wichtigkeit der passiven Strategien hervor, wenn die Person keine Kontrolle über die Situation hat. Bisherige Studien bestätigen jedoch, dass im beruflichen Kontext passive Strategien erhöhten Distress verursachen (Starke, 2000, S. 97 f.). Die grau hinterlegten Strategien in Tabelle 3 können je nach Ausprägung und Anwendung sowohl als aktiv als auch als passiv angesehen werden.

Tabelle 3: Differenzierung in aktive und passive Bewältigungsstrategien

Aktiv:	Passiv:
Aktive Bewältigung	Ablenkung
Instrumentelle Unterstützung	Verleugnung
Planung	Alkohol/Drogen
Positive Umdeutung	Verhaltensrückzug
	Selbstbeschuldigung
	Akzeptanz
	Religion
	Emotionale Unterstützung
	Humor
	Ausleben von Emotionen

Wie von Carver et al. (1989) vorgeschlagen, werden die Strategien für jedes Anwendungsgebiet und jede Studie angepasst, woraus sich in der Literatur weitere Kategorisierungen ergeben. Knoll et al. (2005) schließen zum Beispiel datengeleitet einige Strategien aus und leiteten folgende 5 latente Kategorien ab: Fokus auf das Positive (Akzeptanz, positive Umdeutung und Humor), unterstützende Bewältigung (instrumentelle Unterstützung, emotionale Unterstützung und Religion), aktive Bewältigung (aktive Bewältigung und Planung) und ausweichende Bewältigung (Selbstbeschuldigung, Verleug-

nung, Ausleben von Emotionen). In der vorliegenden Studie wird von den Kategorisierungen laut Tabelle 2 und 3 ausgegangen, jedoch ebenfalls Analysen zur Bildung abweichender Kategorien durchgeführt.

Um ein besseres Verständnis für die Entstehung von Stress am Arbeitsplatz zu bekommen, werden nachfolgend mögliche Stressoren am Arbeitsplatz und deren Folgen aufgezeigt.

2.2.5 Stressoren am Arbeitsplatz

Ein Stressor ist, wie bereits in Kapitel 2.2.1 erwähnt, ein Reiz, der die mögliche stressige Reaktion auslöst. Stressoren können einzelne Geschehnisse wie Naturkatastrophen oder ein Hochzeitsfest sein, oder die Anhäufung von kleineren Reizen, die über eine längere Zeit hinweg wirken. Zweiteres sind oft Mikro-Stressoren, welche auch „daily hassles“ genannt werden (Sonntag & Frese, 2012, S. 561 f.). Zusätzlich zu diesen Reizen aus der Umwelt, können auch Faktoren in der Person als Stressor wirken (Schafer, 2014, S. 518).

Die Klassifizierung der verschiedenen Stressoren am Arbeitsplatz unterscheidet sich in der Literatur teilweise sehr stark. Glowinkowski und Cooper (Glowinkowski & Cooper, 1987, S. 177 f.) unterscheiden beispielsweise folgende Quellen: aus der Arbeit resultierend, rollenbasierter Stress, Beziehungen zu Kolleg:innen, Vorgesetzten sowie Untergebenen, Karriereentwicklung, Unternehmensstruktur und Klima, sowie Schnittstellen zwischen Arbeit und Familie.

Eine weitere detailliertere Kategorisierung auf die viele Forscher:innen verweisen, wird von Sonntag und Frese (2012, S. 562) vorgenommen. Sie unterscheiden folgende Stressoren: physikalische Stressoren, aufgabenbezogene Stressoren, Rollenstressoren, soziale Stressoren, Arbeitszeitplanung betreffende Stressoren, karrierebetreffende Stressoren, traumatische Geschehnisse und stressige Change Prozesse. Im folgenden Absatz werden die einzelnen Stressoren kurz erläutert und Beispiele genannt.

Physikalische Stressoren weisen auf widrige Arbeitsbedingungen hin. Aufgabenbezogene Stressoren tauchen hingegen während der Aufgabenbewältigung auf und können

zum Beispiel monotone Arbeit, Zeitdruck, hohe Arbeitsbelastung oder Arbeitsunterbrechungen sein. Die Kategorie Stressoren aus der Rolle basiert auf der Annahme, dass jede Person verschiedene Rollen einnimmt. Dabei können mehrere Situationen als Stressor wirken (Sonnentag & Frese, 2012, S. 562). Spieß und Reif (2018, S. 21 ff.) unterscheiden die folgenden Rollenkonflikte: Zwei Rollen einer Person passen nicht zusammen, die unterschiedliche Anforderungen an eine Rolle passen nicht zusammen, die vorhandene Ressourcen passen nicht zu den Anforderungen der Rolle, die Rolle passt nicht zu den eigenen Werten oder die Anforderungen und Erwartungen an eine Rolle sind unklar. Reize in den Interaktionen mit Arbeitskollegen und Führungskräften zählen zu den sozialen Stressoren. In diese Kategorie fallen neben einer schlechten Kommunikation auch Mobbing, Konflikte, schwierige Kunden und sexuelle Belästigung. Zu den Arbeitszeitplan betreffenden Stressoren zählen Überstunden, Nachtarbeit und Schichtarbeit. Arbeitsplatzunsicherheit, Unterbesetzung oder wenig Karrieremöglichkeiten zählen zu den karrierebetreffenden Stressoren. Die nächste Kategorie, traumatische Stressoren, betrifft hauptsächlich die Arbeitsgruppe der Polizei, Feuerwehr oder der Landesverteidigung. Darunter fallen einzelne Geschehnisse wie die Exponiertheit gegenüber Katastrophen, großen Unfällen oder gefährlichen Aktivitäten. Durch organisationale Veränderungen wie Mergers, Personalabbau oder die Implementierung einer neuen Technologie werden Stressoren der letzten Kategorie, stressige Change Prozesse, durch die Organisation ausgelöst (Sonnentag & Frese, 2012, S. 562).

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Stressoren, wird an dieser Stelle kurz auf die Stressoren, die aus der modernen Arbeitswelt resultieren, eingegangen. Die Entwicklung und Verbreitung der digitalen Technologien veränderten die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten grundlegend. Viele Arbeitsabläufe wurden dadurch verbessert und die Mitarbeiter:innen scheinbar entlastet. Doch durch diese Entwicklungen entstanden zusätzliche Stressoren, die auf die Mitarbeiter:innen einwirken. Die Mitarbeiter:innen sind mit einer hohen Informationsfülle, ständiger Erreichbarkeit, erhöhter Arbeitslast und Jobunsicherheiten konfrontiert. Einige wissenschaftliche Studien konnten bereits Verbindungen zwischen der Verwendung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien und einem erhöhten Stresslevel im Arbeitsumfeld feststellen (z.B. Barley, Meyerson & Grodal, 2011; Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008).

Fischer, Reuter und Riedl (2021) bilden eine Skala für die Messung von Digitalem Stress und definieren dafür in Anlehnung an die Skala Technostress Creators (Ragu-Nathan et

al., 2008) die folgenden 10 Stressoren die aus den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien resultieren:

- Komplexität der Technologie übersteigt die Ressourcen der Person
- Work-Life Balance Konflikte entstehen durch die Technologien (z.B. durch die ständige Erreichbarkeit)
- Jobunsicherheit aufgrund der fortschreitenden Automatisierung
- Unsicherheit bezüglich der Sicherheit der persönlichen Daten
- Zu hohe Arbeitsbelastung aufgrund der Technologie
- Sicherheitsbedenken durch Spam-E-Mails, Hackerangriffe, versehentliches herunterladen von böswilligen Programmen, usw.
- Soziales Umfeld (ständige Erreichbarkeit, Social Media, usw.)
- Unzureichender technischer Support
- Technologien passen nicht zu den Aufgaben
- Unzuverlässige Technologien (Fischer et al., 2021, S. 9 f.)

Die letzten Absätze heben hervor, dass viele Stressoren am Arbeitsplatz die Stressbelastung der Arbeitnehmer:innen beeinflussen können. Zusätzlich nehmen diese durch die rasante Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie kontinuierlich zu und verändern sich. Daraus folgt, dass damit auch die Stressbelastung und die Folgen daraus zunehmen. Mit diesen möglichen Auswirkungen einer hohen Stressbelastung befasst sich das folgende Kapitel und geht zusätzlich auf mögliche Folgen für eine Organisation ein.

2.2.6 Auswirkungen von Stress und deren Folgen

Die zuvor definierte Körper-Geist Erregung „Stress“ kann einerseits in kritischen Situationen Leben retten, andererseits den Körper ermüden und Fehlfunktionen sowie Krankheiten hervorrufen (Girdano, Dusek & Everly, 2009, S. 1). Wird eine Person einer stressigen Situation ausgesetzt und hat nicht die Fähigkeiten, diese mit den passenden Strategien zu bewältigen, hat dies direkte und indirekte Auswirkungen auf die Gesundheit, die sozialen Beziehungen und auf die Leistungsfähigkeit der Person (Lovelace et al., 2007, S. 375 ff.; Maykrantz & Houghton, 2020, S. 89).

Wie bereits angedeutet, kann Stress positive und negative Effekte haben. Selye (1956) unterscheidet zwischen Eustress, der positive und gesunde Auswirkungen hat, und Distress, welcher negativ und dysfunktional ist (Reif, Spieß & Stadler, 2018b, S. 10; Simmons & Nelson, 2007, S. 40 ff.). Eustress wirkt aktivierend und spornt an. Der Körper wird zwar in einen Erregungszustand gebracht, dabei wird die Situation jedoch nicht als bedrohend, sondern als Herausforderung angesehen. Dies führt durch den Aktivierungszustand zu höheren Leistungen. Im Gegensatz dazu wirkt Distress hemmend, da die Situation in der persönlichen Wahrnehmung nicht bewältigt werden kann (Selye, 1956, zitiert in Reif et al., 2018, S. 10). In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf Distress, da analysiert wird, ob die negativen Auswirkungen von Distress durch funktionale Stressbewältigungsstrategien im Zuge hoher Self-Leadership-Kompetenzen vermieden werden können.

Laut Heinrichs et al. (2015, S. 6 f.) liegen die mit Stress in Verbindung gebrachten Symptome im Übergangsbereich vom normalen Erleben und Verhalten und einer psychischen Störung, da die international gültigen Klassifikationssystemen für psychische Störungen (ICD und DSM) keine eigene Störungsdiagnose führen. Die Autoren listen 39 ICD-10 Diagnosen auf, die potenziell mit Stress assoziiert werden. Diese sind sehr vielfältig und reichen von psychischen Störungen wie depressiven Episoden, Essstörungen und Angststörungen über physischen Auswirkungen wie Rückenschmerzen, Schwindel, Taumel, Unwohlsein und Ermüdung bis zu Problemen in Bezug zur Lebensbewältigung und sozialen Beziehungen.

Mögliche Stressreaktionen können in kurzfristige und langfristige Reaktionen unterteilt werden. Die kurzfristigen Stressreaktionen treten unmittelbar in der Stresssituation auf, während langfristige bei länger anhaltenden Stresszuständen auftreten. Stressige Situationen haben Auswirkungen auf den Körper, die Psyche und das Verhalten der Person. Zusätzlich können auch Effekte auf die Organisation beobachtet werden (Schaper, 2014, S. 528 ff.; Sonntag & Frese, 2012, S. 563 f.). Tabelle 4 fasst mögliche Stressreaktionen und deren Folgen, die in der Literatur angeführt werden, zusammen.

Tabelle 4: Kurzfristige und langfristige chronische Stressreaktionen und deren Folgen

		Kurzfristige Stressreaktion	Langfristige chronische Stressreaktionen
Physiologisch		<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Herzfrequenz und des Blutdrucks - Ausschüttung von Stresshormonen (Adrenalin, Noradrenalin) - Schnellere Atmung - Abgabe von gespeichertem Zucker ins Blut - Drosselung der Verdauung 	<ul style="list-style-type: none"> - Schwächung des Immunsystems - Erkrankung des Herzkreislaufsystems - Magenprobleme
Psychisch		<ul style="list-style-type: none"> - Anspannung, Gereiztheit, Nervosität - Frustration - Ärger - Ängstlichkeit, innere Unruhe - Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle 	<ul style="list-style-type: none"> - Langfristige Ängstlichkeit und Ärger - Unzufriedenheit, Resignation, Depression - Mentale Gesundheitsprobleme: Depression, Burn-out - Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle
Verhaltensmäßig	individuell	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhte Leistungsbereitschaft - Leistungsschwankungen - Nachlassen der Konzentration - Fehler, Unfälle - Schlechte sensomotorische Koordination - Hastigkeit - Ungeduld 	<ul style="list-style-type: none"> - Negatives Gesundheitsverhalten: vermehrter Nikotin-, Alkohol-, und Tablettenkonsum - Fehlzeiten (Krankheitstage) - (innere) Kündigung - Geringeres affektives organisationales Commitment - Leistungsverweigerung

	sozial	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte - Streit - Aggression gegen andere - Rückzug (Isolierung) innerhalb und außerhalb der Arbeit
--	--------	---

Quelle: eigene Darstellung (Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982, zitiert in Schaper, 2014, S. 528 ff.; Sonnentag & Frese, 2012, S. 563 f.; Spieß, Reif & Stadler, 2018, S. 88)

Im Bereich der physiologischen Stressreaktionen ist zu erkennen, dass Stress auch positive Auswirkungen haben kann. Diese Reaktionen im Körper führen zu einer erhöhten Aktivierung, Aufmerksamkeit und mehr Energie in manchen Körperregionen und es kann daher zu einer kurzfristigen Leistungssteigerung kommen (Selye, 1956, zitiert in Reif et al., 2018, S. 10). Abgesehen davon, wird in Tabelle 4 ausschließlich ein positiver Punkt (Erhöhte Leistungsbereitschaft) angeführt. Die übrigen wirken sich teils drastisch negativ und langfristig auf die Person, das Handeln und die Leistungsfähigkeit aus. Die Konsequenzen von gestressten Mitarbeiter:innen auf die Organisationen in denen sie tätig sind, können vor allem von den verhaltensmäßigen Folgen einer Stressbelastung abgeleitet werden. Die Tätigkeit kann durch eine hohe Fehler- und Unfallanfälligkeit und eine geringe Konzentrationsfähigkeit nicht mehr zufriedenstellend ausgeführt werden. Darüber hinaus wirken sich Fehlzeiten und innere Kündigungen negativ aus. Im sozialen Bereich treten vermehrt Konflikte auf, die sich auch auf die Arbeitskollegen der gestressten Person auswirken.

Dieser Abschnitt verdeutlicht, wie wichtig die Stärkung und Nutzung von funktionalen Bewältigungsstrategien von Erwerbstätigen ist, um das Stresslevel langfristig zu senken und negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistung der Mitarbeiter:innen zu vermeiden. Nachfolgend werden im empirischen Teil dieser Arbeit die Hypothesen hergeleitet, die Methode der Untersuchung, die Stichprobe sowie die vorbereitenden Analysen erläutert.

3 Empirischer Teil

In diesem Kapitel werden zu Beginn die Hypothesen vorgestellt und anschließend das Untersuchungsinstrument und die Materialien beschrieben. Im Unterkapitel „Vorbereitende Analysen“ werden die beiden verwendeten Skalen gebildet und analysiert. Nachfolgend erfolgt eine Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer:innen sowie der analysierten Stichprobe. Abschließend wird die Durchführung der empirischen Untersuchung detailliert erläutert.

3.1 Hypothesen

Die jeweiligen persönlichen Stressbewältigungskompetenzen werden in der Forschung als eine ausschlaggebende Komponente für den Ausgang einer stressvollen Situation bewertet. Derzeitige Studien weisen darauf hin, dass hohe Stressbewältigungs-Kompetenzen den studentischen Stress signifikant senken können (Dardas & Ahmad, 2015, S. 5 f.). Maykrantz und Houghton (2020, S. 92) erklären dies durch das Erlangen von mehr Kontrolle über das Umfeld und die eigenen Resultate. Die Personen mit hoher Stressbewältigungskompetenz erlangen daher auch einen besseren Zugang, um das eigene Stresslevel leichter zu managen.

In dieser Studie wird erforscht, wie die Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen die Wahl der Stressbewältigungsstrategien beeinflusst. Dolbier et al. (2001) untersuchte diesen Zusammenhang bereits im studentischen Bereich, wobei keine direkte Self-Leadership Skala verwendet wurde. Diese Studie konnte einen positiven Zusammenhang zwischen Self-Leadership und der Wahl von funktionalen Bewältigungsstrategien und den negativen Zusammenhang mit der Wahl von dysfunktionale Bewältigungsstrategien feststellen. In einem konzeptionellen Modell identifizieren Lovelace, Manz und Alves (2007, S. 274) ebenfalls, dass Self-Leadership Praktiken Manager:innen beim bewältigen von beruflichem Stress helfen. Laut Wang et al. (2016, S. 861) können Menschen mit Self-Leadership Fähigkeiten stressvolle Situationen orientiert an ihren Fähigkeiten und den möglichen Bewältigungsstrategien besser einschätzen. Ihre Studie verdeutlicht dies durch einen positiven Zusammenhang zwischen den Self-Leadership-Kompetenzen der Student:innen und der Wahl von funktionalen Bewältigungsstrategien. Auf Basis der vorliegenden theoretischen Erkenntnisse wird Hypothese 1a wie folgt formuliert:

H1a: Je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.

Des Weiteren werden die Self-Leadership Fähigkeiten und die Stressbewältigungs-Fähigkeiten von der Berufserfahrung beeinflusst. In der Studie von Crentsil (2020) sind die Self-Leadership-Kompetenzen von Projektmanager:innen mit einer Berufserfahrung von 6 bis 10 Jahren signifikant höher als die der Manager:innen mit 2 bis 5 Jahren Erfahrung. Mitarbeiter:innen mit über 10 Jahren Erfahrung hatten weniger Self-Leadership-Kompetenzen als die Gruppe mit 6 bis 10 Jahren, die Ergebnisse waren jedoch deutlich höher als die der Berufseinsteiger:innen. Die Stichprobe von Crentsil (2020) enthielt keine Proband:innen mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung. Dieser Zusammenhang wird in Hypothese 1f für die Daten dieser Studie ebenfalls getestet. Eine Studie unter indischen Lehrerinnen zeigte, dass bis zu einer Berufserfahrung von 5 Jahren viel weniger Bewältigungsstrategien angewendet werden als danach (Chaturvedi & Purushothaman, 2009). Da Prakash und Kolleg:innen (2002 zitiert in Chaturvedi et al., 2009, S. 37) keinen Unterschied bei der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien zwischen Männern und Frauen feststellen konnten, werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H1b: Es besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Anwendung von funktionalen und dysfunktionalen Stressbewältigungsstrategien.

H1c: Der positive Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien wird durch die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mediiert.

Das Alter stellt ebenfalls eine Variable dar, die die Self-Leadership-Kompetenzen sowie die Stressbewältigungskompetenzen beeinflusst. Kazan (1999) und Ugurluoglu, Saygili, Ozer und Santas (2015) zeigen auf, dass das Alter mit den angewendeten Self-Leadership Strategien negativ korreliert. Jüngere Personen nutzen somit mehr Self-Leadership Strategien. Gegensätzlich dazu kommen ältere Menschen besser mit dem arbeitsbezogenen Stress zurecht und haben daher bessere Stressbewältigungs-Kompetenzen (Aldwin, 1991; Chaturvedi & Purushothaman, 2009).

H1d: Der positive Zusammenhang zwischen dem Alter und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien wird durch die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mediiert.

Yoe (2011 zitiert in Ross, 2014, S. 316) beschreibt Leader als Personen, die aktiv handeln und ihre Ziele mit Taten verfolgen. Non-Leader werden jedoch daran charakterisiert, dass sie aktiv nach Möglichkeiten suchen, um nicht handeln zu müssen, damit sie kein Risiko eingehen, Fehler zu machen. Aus dieser Charakteristik wird Hypothese 2 abgeleitet:

H1e: Je geringer die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr passive Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.

Wie bereits unter Hypothese 1c (Seite 36) ausgeführt, konnte Crentsil (2020) in seiner Studie einen Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und den Self-Leadership Fähigkeiten erkennen. Die höchsten Fähigkeiten hatten dabei Personen mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung. Um diesen Zusammenhang auch für die Daten dieser Studie zu überprüfen wird folgende Hypothese hergeleitet:

H1f: Bei den Personengruppen mit 2 bis 5 Jahren, 6 bis 10 Jahren und über 10 Jahren Berufserfahrung, weist die Personengruppe mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung die höchste und die Personengruppe mit 2 bis 5 Jahren Berufserfahrung die niedrigste Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenz auf.

Einige Forscher:innen untersuchten bereits die Auswirkung von Geschlechterunterschieden auf die Self-Leadership-Kompetenzen. Die Ergebnisse sind bisher jedoch widersprüchlich. Zum Beispiel deuten die Daten von Crentsil (2020) und Herdem (2019) darauf hin, dass Männer höhere Self-Leadership-Kompetenzen haben. Im Gegensatz dazu nutzen in den Studien von Uğurluoğlu (2010, zitiert in Uğurluoğlu et al., 2015) und Uğurluoğlu et al. (2015) Frauen häufiger Self-Leadership Strategien. Weitere Studien konnten keinen Zusammenhang feststellen (z.B. Kazan, 1999). Um den Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den Self-Leadership-Kompetenzen noch weiter zu beleuchten, wird folgende Hypothese aufgestellt und die Ergebnisse der Analyse und die Charakteristiken der Proband:innen mit den der zuvor genannten Untersuchungen verglichen:

H1g: Es gibt einen Unterschied in der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen Männern und Frauen.

Nach der Herleitung der Hypothesen, wird im folgenden Abschnitt drauf eingegangen, wie diese Hypothesen empirisch getestet werden.

3.2 Material/Instrumente

Für die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen wurde eine quantitative, nicht-experimentelle Querschnittstudie gewählt. Die Daten wurden somit nur zu einem Zeitpunkt erhoben und stellen eine Momentaufnahme dar. Als Methode wurde die schriftliche Befragung mittels Online-Fragebogen in der Web-Applikation *sosci-survey* gewählt. Der Fragebogen setzt sich aus zwei bereits validierten Instrumenten für die Messung der beiden Konstrukte Self-Leadership und Stressbewältigung und einzelnen soziodemografischen und berufsbezogenen Daten zusammen. Das vollständige Erhebungsinstrument wird im Anhang dieser Arbeit angeführt. Für die Auswertung der Ergebnisse wurde das Programm SPSS Statistics 27 verwendet.

Eine quantitatives Studiendesign wurde in der vorliegenden Arbeit eingesetzt, da die beiden Themengebiete Self-Leadership und Stressbewältigung bereits hinreichend untersucht wurden, sodass theoriegeleitete Zusammenhangs-, Unterschieds- und Mediatorhypothesen formuliert werden konnten. Damit wurde in dieser Arbeit einen Beitrag zur Überprüfung der theoretischen Konzepte geleistet. In einer quantitativen Studie werden Hypothesen, die von der Theorie abgeleitet werden, durch strukturierte Datenerhebungsmethoden untersucht. Dabei werden quantitative Daten erhoben, statistisch analysiert und die Theorie überprüft, indem die aufgestellten Hypothesen getestet werden (Döring & Bortz, 2016a, S. 185 ff.). Die quantitative Forschung ist eine deduktive Methode, da die Theorie durch die Empirie getestet wird (Döring & Bortz, 2016b, S. 223).

Auf der Startseite der Umfrage der vorliegenden Studie wurden die Proband:innen kurz begrüßt und das Forschungsprojekt vorgestellt. Als Thema wurde die Analyse des Zusammenhangs zwischen den Self-Leadership Fähigkeiten und der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien genannt. Als Grund für die Befragung wurde die vorliegende Masterarbeit angegeben, und den Teilnehmer:innen wurde zugesichert, dass die erhobenen Daten nur für diese Studie verwendet und anonym erhoben werden. Als geschätzte Bearbeitungszeit wurden zirka 6 Minuten angegeben. Bereits in der Einleitung wurde erwähnt, dass für jedes Item eine „keine Angabe“- Option verfügbar ist. Jedoch wurde darauf hingewiesen, dass die wahrheitsgemäße und vollständige Beantwortung

für dieses Projekt wichtig ist. Die Kontaktdaten der Autorin waren im Impressum ersichtlich.

Zu Beginn des Untersuchungsinstrumentes wurde auf Seite zwei durch eine Filterfrage (FF01) sichergestellt, dass nur selbstständig oder unselbstständig erwerbstätige Personen den Fragebogen ausfüllen. Wurde diese Frage mit nein – derzeit nicht erwerbstätig beantwortet, wurde die Umfrage abgebrochen und ein Hinweis eingeblendet. Dort bedankt sich die Autorin für die Bemühungen und erklärte, dass für diese Studie nur erwerbstätige Personen relevant sind und somit die Zielgruppe verfehlt wurde.

Zur Messung der Self-Leadership-Kompetenzen der Studienteilnehmer:innen wurde die 27 Item Self-Leadership Skills Inventory (SLSI) Skala von Furtner (2017) angewandt. In der Originalstudie wird mithilfe einer 6 Punkt Likert-Skala zu jeder der neun Self-Leadership Strategien drei Items abgebildet, welche eine hohe interne Reliabilität (Cronbach's Alphas zwischen 0,79 und 0,94) und Validität aufweisen. Durch das Summieren der Items kann die Ausprägung der jeweiligen Kompetenz (Selbstbeobachtung, strategische Zielsetzung, Selbstverbalisierung, Selbsterinnerung, positiver Fokus, Intrinsifizierung und Erfolgsvisualisierung) sowie durch weiteres Summieren, die Ausprägung der Strategiedimension (kognitionsbasierte Strategien und natürliche Belohnungsstrategien) und Gesamt Self-Leadership-Kompetenz errechnet werden (Furtner, 2017, S. 39 ff.). Da die Sozialen Self-Leadership Strategien die Wirkung nach außen misst, in dieser Studie jedoch die intrapersonale Wirkung untersucht werden soll, wurden nur die 7 kognitionsbasierten und natürlichen Belohnungsstrategien abgefragt. Die 21 Items wurden auf Seite drei randomisiert abgefragt (SL01_01 bis SL01_21). Eingeleitet wurde die Frage mit folgendem Satz: „Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.“ Die Items wurden mithilfe einer 7 Punkt Likert-Skala erhoben, wobei die beiden Extrema mit „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft vollkommen zu“ beschriftet waren. Zusätzlich wurde für jedes Item eine „keine Angabe“-Option zur Verfügung gestellt. Diese Ausführung wurde gewählt, da sie einer Intervallskalierung am nächsten ist, was die Analyse der Ergebnisse erleichtert.

Zur Messung der Stressbewältigungs-Kompetenzen der Studienteilnehmer:innen wurde die 28 Item Skala The Brief-COPE Inventory von Carver (1997) in der deutschen Übersetzung von Knoll (2002, S. 299 ff.) verwendet, welche ein zufriedenstellende Cronbach's Alphas und somit interne Konsistenz von 0,64 bis 0,81 aufweist. Dieser Fragebogen stellt die Kurzversion des COPE Inventorys von Carver, Scheier und Weintraub

(1989) dar. Es werden 14 Strategien zur Stressbewältigung unterschieden, die jeweils mit zwei Items gemessen werden. Um die Skala auf den organisatorischen Kontext anzupassen, wurden in der vorliegenden Studie fünf Fragen und zwei Strategien angenommen (vgl. Maykrantz, 2017, S. 44). Diese 23 Items wurden auf Seite vier ebenfalls randomisiert abgefragt (SB01_01 bis SB01_23). Die Anweisung der Frage wurde wie folgt formuliert: „Beurteilen Sie bitte, wie oft die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in vergangenen schwierigen und unangenehmen beruflichen Situationen zutrafen.“ In der originalen Skala wird eine 4 Punkt Likert-Skala eingesetzt. In der vorliegenden Studie wurden diese Items mit einer 7 Punkt Likert-Skala abgefragt, wobei das untere Extrema mit „nie“ und das obere mit „sehr oft“ beschriftet wurden. Ebenfalls stand eine „keine Angabe“-Option zur Verfügung.

Auf Seite fünf des Fragebogens wurden die demografischen Daten sowie sonstige persönliche und berufliche Merkmale, die für die Hypothesenprüfung benötigt werden, abgefragt. In diesem Block wurde das Alter, das Geschlecht, ob die Person für Kinder verantwortlich ist, der höchste Bildungsabschluss, das derzeitige Arbeitsverhältnis, das ungefähre monatliche Nettoeinkommen, die wöchentlichen Arbeitsstunden, die Berufserfahrung in Jahren sowie die Führungsverantwortung der Teilnehmer:innen erfragt (SD01 bis SD09). Das Alter (SD01_01) konnte in ganzen Zahlen zwischen „14“ und „99“ in ein Textfeld eingetragen werden. Für die Abfrage, zu welchem Geschlecht die Proband:innen sich zugehörig fühlen (SD02), wurden die folgenden Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung gestellt: „weiblich“, „männlich“, „divers“. Die Verantwortlichkeit für Kinder (SD03) konnte mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Für den höchsten Bildungsabschluss (SD04_01 bis SD04_06) standen „kein Schulabschluss“, „Allgemeine Pflichtschule“, „Lehrabschluss“, „Fachschule, Meister“, „Matura (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife)“, „Hochschulabschluss (Fachhochschule oder Universität)“ sowie ein Textfeld zur Ergänzung von sonstigen Abschlüssen (SD04_07) zur Verfügung. Die Auswahl des derzeitigen Arbeitsverhältnisses (SD05_01 bis SD05_07) wurde als Mehrfachauswahl ausgestaltet. Zur Verfügung standen „Arbeiter/in“, „Angestellte/r“, „Selbstständige/r“, „Beamte/r“, „Freie/r Dienstnehmer/in“, „Werkstudent/in, Praktikant/in oder Voluntär/in“ und ebenfalls ein Textfeld für sonstige Anstellungsarten (SD05_07a). In Textfeldern zur Eingabe wurden das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen (SD06_01), die wöchentlichen Arbeitsstunden (SD07_01) und die Berufserfahrung in Jahren erhoben. Bei der Eingabe zu den Arbeitsstunden und der Berufserfahrung konnten Dezimalstellen eingegeben werden. Die wöchentlichen Arbeitsstunden wurden mit minimal einer Stunde

und maximal 99 Stunden eingegrenzt. Mit den Auswahlmöglichkeiten „nein“, „für 1-5 Mitarbeiter/innen“, „für 6-10 Mitarbeiter/innen“ und „für mehr als 10 Mitarbeiter/innen“ gaben die Proband:innen ihre Führungsverantwortung in ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit (SD_09) an. Auch in diesem Fragenblock stand die Option „keine Angabe“ bei allen Fragen zur Verfügung.

Im nächsten Kapitel, vorbereitende Analysen, werden die Self-Leadership und die Stressbewältigungs-Skalen gebildet und analysiert.

3.3 Vorbereitende Analysen

Zunächst werden die Items der Skalen jeweils deskriptivstatistisch untersucht und auf Boden- und Deckeneffekte und Normalverteilung überprüft. Es wird davon ausgegangen, dass bei einer Schiefe im Bereich von -1,00 bis +1,00 eine Normalverteilung vorliegt. Da der Median robust gegen Ausreißer ist, wird dieser für die Analyse von Boden- und Deckeneffekten herangezogen. Ein Wert von 1 oder 7, bei einer 7 Punkt Likert-Skala, weist auf einen der beiden Effekte hin.

Anschließend werden die Unterkategorien berechnet und explorative und wenn nötig konfirmatorische Faktorenanalysen durchgeführt. Durch eine Faktorenanalyse wird eine größere Anzahl an Variablen, die stark korrelierend sind, auf eine geringere Anzahl an unabhängigen Faktoren zusammengeführt. Die unterschiedlichen Faktoren weisen somit untereinander keine hohe Korrelation auf (Bühl, 2019, S. 597). Die Korrelation zwischen den Items und dem Faktor werden als Faktorladungen bezeichnet und sind ein Zeichen für die Zugehörigkeit der Items zu dem Faktor. In der explorativen Faktorenanalyse wird nicht festgelegt welche Items auf welche Faktoren laden sollen, bei der konfirmatorischen wäre dies möglich (Werner, Schermelleh-Engel, Gerhard & Gäde, 2016, S. 950 f.). In der vorliegenden Studie wird bei allen Analysen zuerst eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt und falls die Ergebnisse nicht mit der Literatur übereinstimmen oder inhaltlich nicht plausibel sind, wird eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. In dieser wird theoriegeleitet die Anzahl an Faktoren festgelegt. Die Faktorenanalysen in dieser Studie wurden als Hauptkomponentenanalysen mit Varimax Rotation und listenweisem Fallausschluss durchgeführt. Als Abbruchkriterium wird bei der explorativen Variante ein Eigenwert größer eins festgelegt. Faktorladungen unter 0,4 werden vernachlässigt, Faktorladungen unter 0,3 erscheinen nicht im Bericht.

Abschließend wird mithilfe der Reliabilitätsanalyse die interne Konsistenz der Self-Leadership- und Stressbewältigungs-Skalen analysiert. Die Reliabilitätsanalyse prüft, ob die einzelnen Items für den Gesamttest brauchbar sind (Bühl, 2019, S. 589). Ein Cronbachs Alpha Wert oder Spearman-Brown-Koeffizient über 0,6 wird in der vorliegenden Studie als ausreichend definiert. Nachfolgend werden die beiden Erhebungsinstrumente wie zuvor erläutert analysiert und die Skalen gebildet. Abschließend werden die Untersuchungsteilnehmer:innen und die Stichprobe beschrieben.

3.3.1 Erhebungsinstrument Self-Leadership

Die deskriptivstatistische Analyse der Items der Self-Leadership Skala SL01_01 bis SL01_21 ergab, dass alle Items Normalverteilt sind und eine Schiefe zwischen -0,8 und +0,17 aufweisen. Der Mittelwert aller Items liegt nahe am Median und keine Boden- oder Deckeneffekte sind zu erkennen. Daher wird von einer Normalverteilung aller Self-Leadership Items ausgegangen und alle Items können in den weiteren Analysen berücksichtigt werden.

Um die Abgrenzbarkeit der verschiedenen Strategien zu überprüfen, wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Diese ergab 6 Faktoren mit dem Eigenwert größer als 1. Der Scree Plot wies einen starken Abfall nach dem ersten Faktor und einen weiteren nach dem Faktor 7 auf. Da die Faktorladungen den verschiedenen Strategien nicht eindeutig zuordenbar war und eine neue Kategorisierung nach dieser Faktorenanalyse nicht sinnvoll erschien, wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit 7 fixierten Faktoren durchgeführt. Diese Faktorladungen stimmten mit der Strategieeinteilung der Literatur überein. Jede Strategie wurde jeweils von drei Items erklärt, welche eine Faktorladung von mindestens 0,71 aufwiesen, weshalb kein Item ausgeschlossen werden musste. Der Scree Plot zeigt ebenfalls einen starken Abfall nach dem ersten Faktor, danach bildet sich eine Beuge und ein leichter Abfall bis zum Faktor 7. Diese 7 Faktoren erklären 77,65% der Gesamtvarianz. Auf Faktor 1 laden die Items SL_15, SL_18 und SL_21, welche der Strategie „Erfolgsvisualisierung“ zugewiesen werden können. Die Items SL_04, SL_08 und SL_12 laden auf den Faktor 2, der damit als die Strategie „Selbsterinnerung“ identifiziert werden kann. Die „Selbstverbalisierung“ stellt Faktor 3 dar, auf welchen die Items SL_03, SL_07 und SL_11 laden. Die Strategie „Positiver Fokus“ ladet mit den Items SL_13, SL_16 und SL_19 auf Faktor 4. Auf Faktor 5 laden die

Items SL_14, SL_17 und SL_20, womit die Strategie „Intrinsifizierung“ erklärt wird. Die Strategie „Selbstbeobachtung“ wird durch den Faktor 6 dargestellt, da die Items SL_01, SL_05 und SL_09 darauf laden. Der letzte Faktor wird durch die Items SL_02, SL_06 und SL_10 der „strategischen Zielsetzung“ zugewiesen.

Die anschließende Reliabilitätsanalyse der 7 Skalen ergab Cronbach's Alpha Werte zwischen 0,73 und 0,9, welche durch Ausschluss von weiteren Items nicht erhöht werden kann und in einem akzeptablen bis sehr guten Bereich liegen. Somit werden alle Items für die Skalenbildung verwendet. Die Subskalen Selbstbeobachtung ($M = 12,50$, $SD = 4,32$, $\alpha = 0,81$), Strategische Zielsetzung ($M = 14,50$, $SD = 3,48$, $\alpha = 0,73$), Selbstverbalisierung ($M = 11,46$, $SD = 5,23$, $\alpha = 0,9$) und Selbsterinnerung ($M = 13,69$, $SD = 4,83$, $\alpha = 0,85$) weisen alle eine Normalverteilung auf und sind intervallskaliert. Die deskriptive Statistik, Faktoren- und Reliabilitätsanalyse werden zusammenfassend in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Self-Leadership Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Self-Leadership Strategien

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7
SL01_01	Bei der Bewältigung einer Aufgabe beobachte ich mein eigenes Tun.	4,32	1,65						0,75	
SL01_02	Bevor ich mich an die Arbeit mache, plane ich jeden einzelnen Schritt in Gedanken durch.	4,15	1,55							0,74
SL01_03	Um meine Aufgaben besser zu bewältigen, spreche ich zu mir selbst.	3,57	1,92			0,86				
SL01_04	Mit kleinen Gedächtnisstützen (z. B. Notizen) halte ich mir meine (Verhaltens-) Absichten vor Augen.	4,70	1,79		0,81					
SL01_05	Ich nehme mir Zeit, um mich selbst genau zu analysieren.	4,12	1,72						0,84	
SL01_06	Bevor ich mit einer Aufgabe beginne, überlege ich mir eine Strategie, wie ich sie bewältigen könnte.	5,40	1,27							0,77
SL01_07	Ich spreche mit mir selbst, um meine Leistung bei einer Aufgabe zu verbessern.	3,67	1,89			0,83				
SL01_08	Um mich beim Arbeiten an meine Ziele zu erinnern, setze ich mir in meinem Umfeld kleine Stützen (z. B. Zettel).	4,61	1,85		0,87					
SL01_09	Ich beobachte mich, um meine Ziele nicht aus den Augen zu verlieren.	4,06	1,70						0,71	
SL01_10	Ich durchlaufe in Gedanken eine Aufgabe, bevor ich sie angehe.	4,94	1,49							0,76
SL01_11	Um meine Ziele zu erreichen, spreche ich innerlich zu mir selbst.	4,22	1,90	0,33		0,69				
SL01_12	Ich setze mir in meiner Umgebung kleine Zeichen (z. B. Zettel, Notizen), die mich an meine Ziele erinnern sollen.	4,37	1,86		0,84					
SL01_13	Ich versuche negative Aspekte einer Aufgabe auszublenzen, um bei ihrer Ausführung trotzdem Spaß und Freude zu haben.	4,20	1,46				0,83			
SL01_14	Ich versuche belohnende Aspekte in meine Aufgaben mit einzubauen.	4,36	1,61					0,77		

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7
SL01_15	Ich stelle mir zu Beginn einer Aufgabe vor, wie es sein wird, wenn ich sie erfolgreich bewältigt haben werde.	4,51	1,81	0,79						
SL01_16	Wenn Aufgaben negative Aspekte haben, konzentriere ich mich auf ihre positiven Aspekte, um bei ihrer Ausführung Spaß und Freude zu empfinden.	4,38	1,47				0,84			
SL01_17	Werde ich mit einer neuen Aufgabe konfrontiert, so versuche ich, für mich belohnende Elemente mit dieser Aufgabe zu verbinden.	4,29	1,53	0,31				0,68		
SL01_18	Ich stelle mir gedanklich vor, wie ich eine Aufgabe erfolgreich bewältigt habe.	4,71	1,77	0,84						
SL01_19	Ich konzentriere mich vermehrt auf die positiven Aspekte, um unattraktive aber notwendige Aufgaben mit Spaß und Freude zu erfüllen.	4,56	1,45				0,72	0,30		
SL01_20	Ich versuche belohnende Elemente mit einer Aufgabe zu verbinden.	4,39	1,59					0,85		
SL01_21	Bereits zu Beginn einer anstehenden Aufgabe stelle ich mir gedanklich vor, wie ich sie erfolgreich bewältigt haben werde.	4,34	1,75	0,82						
Skala		M	SD	Cronbachs Alpha						
Selbstbeobachtung		12,50	4,32						0,81	
Strategische Zielsetzung		14,50	3,48							0,73
Selbstverbalisierung		11,46	5,23			0,90				
Selbsterinnerung		13,69	4,83		0,85					
Positiver Fokus		13,14	3,81				0,84			
Intrinsifizierung		13,04	4,14					0,85		
Erfolgsvisualisierung		13,60	4,73	0,87						

Anmerkung: Faktorladungen < 0,30 wurden nicht berücksichtigt, < 0,40 (grau hinterlegt) vernachlässigt

Zur Bildung der Skalen schlägt Furtner (2017) vor, die Summe aus den Items zu bilden, um die Ausprägung der jeweiligen Strategien zu erhalten. Da einzelne Proband:innen gebrauch von der „keine Angabe“-Option gemacht haben, würde das Summieren der einzelnen Items zu keinen vergleichbaren Ergebnissen führen. Daher wurden die Strategien mittels arithmetischen Mittelwertes berechnet. Die Strategie „Selbstbeobachtung“ (SL_SB) wurde als Mittelwert von SL_01, SL_05 und SL_09 berechnet, „Strategische Zielsetzung“ (SL_SZ) aus SL_02, SL_06 und SL_10, „Selbstverbalisierung“ (SL_SV) aus SL_03, SL_07 und SL_11, „Selbsterinnerung“ (SL_SE) aus SL_04, SL_08 und SL_12, „Positiver Fokus“ (SL_PV) aus SL_13, SL_16 und SL_19, „Intrinsifizierung“ (SV_IF) aus SL_14, SL_17 und SL_20 und „Erfolgsvisualisierung“ aus SL_15, SL_18 und SL_21. Die beiden Strategiedimensionen werden ebenfalls durch eine Mittelwertberechnung gebildet, da zum Beispiel bei Case 220 alle drei Items der Dimension „Positiver Fokus“ (SL_13, SL_16, SL_19) nicht beantwortet wurden. Somit wurden die Dimension „Kognitionsbasierte Strategien“ (SL_KS) aus den Mittelwerten der Strategien „Selbstbeobachtung“, „Strategische Zielsetzung“, „Selbstverbalisierung“ und „Selbsterinnerung“ gebildet. Durch die Berechnung des Mittelwerts der Strategien „Positiver Fokus“, „Intrinsifizierung“ und „Erfolgsvisualisierung“ wurde die Strategiedimension „Natürliche Belohnungsstrategien“ (SL_NB) gebildet. Die „Gesamt Self-Leadership-Kompetenz“ (GSL) wurde aus dem Mittelwert aller Strategien (SL_SB, SL_SZ, SL_SV, SL_SE, SL_PF, SL_IF, SL_EV) berechnet. Alle berechneten Strategien und Strategiedimensionen weisen eine Normalverteilung auf. Die Berechnung der einzelnen Strategien, Strategiedimensionen und der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen werden in Tabelle 6 zusammengefasst.

Die Werte der deskriptiven Statistik der Self-Leadership Skalen des vorliegenden Samples werden in Tabelle 7 zusammengefasst. Die Mittelwerte der einzelnen Strategien liegen zwischen 3,82 bei der Selbstverbalisierung und 4,82 bei der Strategischen Zielsetzung. Die kognitionsbasierten Strategien weisen einen Mittelwert von 4,34, einen Median von 4,33 und eine Standardabweichung von 1,10 auf. Ähnlich ist der Mittelwert der natürlichen Belohnungsstrategien dieses Samples 4,41, der Median 4,56 und die Standardabweichung 1,13. Der Mittelwert der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen beträgt, 4,37, der Median 4,48 und die Standardabweichung 1,02.

Tabelle 6: Skalenbildung Self-Leadership

Items Self-Leadership		Mittelwert aus:
SL_SB	Selbstbeobachtung	SL_01, SL_05, SL_09
SL_SZ	Strategische Zielsetzung	SL_02, SL_06, SL_10
SL_SV	Selbstverbalisierung	SL_03, SL_07, SL_11
SL_SE	Selbsterinnerung	SL_04, SL_08, SL_12
SL_KS	Kognitionsbasierte Strategien	SL_SB, SL_SZ, SL_SV, SL_SE
SL_PF	Positiver Fokus	SL_13, SL_16, SL_19
SL_IF	Intrinsifizierung	SL_14, SL_17, SL_20
SL_EV	Erfolgsvisualisierung	SL_15, SL_18, SL_21
SL_NB	Natürliche Belohnungsstrategien	SL_PF, SL_IF, SL_EV
GSL	Gesamt Self-Leadership Kompetenzen	SL_SB, SL_SZ, SL_SV, SL_SE, SL_PF, SL_IF, SL_EV

Tabelle 7: Deskriptive Statistik aller Self-Leadership Skalen

Code	Skala	N	M	Md	SD
SL_SB	Selbstbeobachtung	179	4,15	4,33	1,43
SL_SZ	Strategische Zielsetzung	179	4,82	5,00	1,15
SL_SV	Selbstverbalisierung	179	3,82	3,67	1,74
SL_SE	Selbsterinnerung	179	4,58	4,83	1,59
SL_KS	Kognitionsbasierte Strategien	179	4,34	4,33	1,10
SL_PF	Positiver Fokus	178	4,38	4,67	1,27
SL_IF	Intrinsifizierung	179	4,33	4,33	1,37
SL_EV	Erfolgsvisualisierung	179	4,51	4,67	1,60
SL_NB	Natürliche Belohnungsstrategien	179	4,41	4,56	1,13
GSL	Gesamt Self-Leadership	179	4,37	4,48	1,02

3.3.2 Erhebungsinstrument Stressbewältigung

Die Items des Erhebungsinstruments Stressbewältigung wurde zunächst deskriptivstatistisch untersucht. Bei der Überprüfung der Normalverteilung der Items wiesen sieben Items eine Schiefe unter -1,00 oder über +1,00 und drei Items einen Boden- oder Deckeneffekt auf (siehe Tabelle 8). Um die Signifikanz dieser Schiefe zu berechnen, wurde der Schiefe-Wert mit dem Standardfehler der Schiefe dividiert. Dieser Wert, der in der letzten Zeile in Tabelle 8 berichtet wird, übersteigt das Konfidenzniveau von 5%, da alle Werte über 1,96 liegen. Das bedeutet, alle sieben Items sind signifikant schief.

Tabelle 8: Auszug deskriptive Statistik schiefer Items der Stressbewältigungs-Skala

	SB01_05	SB01_06	SB01_11	SB01_17	SB01_18	SB01_21	SB01_22
Mittelwert	2,14	2,09	2,28	5,62	5,29	2,32	2,58
Median	1,00	1,00	2,00	6,00	6,00	1,00	2,00
Schiefe	1,550	1,601	1,043	-1,038	-1,112	1,241	1,039
Standardfehler der Schiefe	0,186	0,186	0,186	0,186	0,186	0,186	0,186
	8,33	8,61	5,61	-5,58	-5,98	6,67	5,59

Da die Bewältigungsstrategien, mit Ausnahme der Strategie Selbstbeschuldigung, jeweils aus zwei Items zusammengeführt werden, können nicht alle schiefen Items ausgeschlossen werden. Dabei würden die Strategien „Alkohol/Drogen“ (SB01_05 und SB01_06), „Planung“ (SB01_17 und SB01_18) und „Religion“ (SB01_21 und SB01_22) wegfallen. Im nächsten Schritt wurde mithilfe einer Datentransformation versucht, die Schiefe der Items zu verringern und sie annähernd in eine Normalverteilung zu bringen. Da die Items jedoch teilweise stark rechts- und teilweise stark linksschief sind, konnten sie nicht mit einer Transformation in die Normalverteilung gebracht werden. Die Items müssten alle mit derselben Transformation berechnet werden, da zur Bildung der Kategorisierung in die Strategiedimensionen aus den einzelnen Strategien Mittelwerte gebildet werden. Würden verschiedene Transformationen verwendet werden, hätten einige Strategien in der Gesamtdimension weniger beziehungsweise mehr Gewicht und die Ergebnisse wären nicht vergleichbar.

Aus diesem Grund wurde mit allen Items eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Diese explorative Faktorenanalyse mit Varimax Rotation ergab nach 7 Iterationen 8 Faktoren, welche nicht mit den aus der Literatur übernommenen Strategien übereinstimmte. Die Items, die auf denselben Faktor hochluden, waren inhaltlich nicht als eine Kategorie interpretierbar, weshalb keine neue Skala gebildet wurde. Aus diesem Grund wurde anschließend eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit 12 fixierten Faktoren durchgeführt. Die 12 theoriegeleiteten Strategien waren deutlich zu erkennen. Jedoch luden die Items SB01_04, SB01_18 und SB01_20 zusätzlich noch auf einen zweiten Faktor mit einer Faktorladung größer als 0,4, welches ein Ausschlusskriterium in dieser Studie ist. Überdies wiesen die Strategien „Planung“ (SB01_17 und SB01_18) und „Humor“ (SB01_19 und SB01_20) einen niedrig Spearman-Brown-Koeffizient von 0,44 und 0,57 auf. Mit dem Ausschluss der drei Items, die doppelt geladen haben, wurde somit auch die interne Konsistenz der Strategien verbessert.

Da die Skalen aus jeweils zwei Items bestehen und das Cronbach's Alpha bei diesen Voraussetzungen nicht geeignet ist die interne Konsistenz hinreichend gut zu messen, wurde der Spearman-Brown-Koeffizient verwendet (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2013, S. 8). Die deskriptive Statistik, die Faktorenanalyse und die Reliabilitätsanalyse der gebildeten Skalen wird in Tabelle 9 zusammengefasst. Die Strategien „Aktive Bewältigung“, „Planung“, „Humor“ und „Selbstbeschuldigung“ wird mit jeweils einem Item erhoben, weshalb keine Skala erstellt und kein Spearman-Brown-Koeffizient berechnet wird.

Tabelle 10 fasst die Skalenbildung für die erhobenen Stressbewältigungsstrategien zusammen. Die Strategien werden jeweils aus dem Mittelwert von einem oder zwei Items berechnet. Eine Prüfung auf Normalverteilung der Skalen und einzelnen Items ergab, dass die Skalen „Alkohol/Drogen“ und „Religion“ stark linksschief sind. Das einzelne Item für die „Planung“ wies eine Rechtschiefe auf.

Tabelle 9: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stressbewältigungs-Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Stressbewältigungs-Strategien

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9	Faktor 10	Faktor 11	Faktor 12
SB01_01	Ich habe mich mit anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.	4,83	1,47					0,88							
SB01_02	Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.	4,79	1,51					0,81							
SB01_03	Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	5,35	1,19												0,88
SB01_04f	Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.	5,55	1,22												
SB01_05	Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	2,12	1,64	0,96											
SB01_06	Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.	2,06	1,62	0,96											
SB01_07	Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	4,98	1,48						0,83						
SB01_08	Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	4,50	1,64						0,84						
SB01_09	Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	5,03	1,39		0,91										
SB01_10	Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	5,15	1,33		0,89										
SB01_11	Ich habe aufgegeben, es zu bewältigen.	2,25	1,26			-0,35					0,66				
SB01_12	Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	2,77	1,40								0,89				
SB01_13	Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	3,61	1,45							0,84					
SB01_14	Ich habe offen gezeigt, wie schlecht ich mich fühle.	3,37	1,50							0,76					
SB01_15	Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	5,20	1,24			0,84									

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9	Faktor 10	Faktor 11	Faktor 12
SB01_16	Ich habe versucht, in der Situation etwas Gutes zu finden.	5,05	1,33			0,86									
SB01_17	Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen.	5,58	1,28											0,93	
SB01_18f	Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	5,30	1,49												
SB01_19	Ich habe Witze darüber gemacht.	3,84	1,85									0,97			
SB01_20f	Ich habe alles mit Humor genommen.	4,44	1,48												
SB01_21	Ich habe versucht, Halt in meinem Glauben zu finden.	2,32	1,78					0,90							
SB01_22	Ich habe gebetet oder meditiert.	2,51	1,99					0,86							
SB01_23	Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.	4,08	1,64											0,94	
Skala		M	SD	Spearman-Brown Koeffizient											
	Ablenkung	9,65	2,67						0,78						
	Alkohol/Drogen	4,18	3,20	0,96											
	Emotionale Unterstützung	9,49	2,81						0,76						
	Instrumentelle Unterstützung	10,18	2,55		0,86										
	Verhaltensrückzug	5,03	2,62									0,6			
	Ausleben von Emotionen	6,99	2,56							0,67					
	Positive Umdeutung	10,25	2,32			0,77									
	Religion	4,85	3,43					0,79							

Anmerkungen:

f bedeutet, dass das Item auf Grund einer nicht eindeutigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Faktorladungen < 0,30 wurden nicht übernommen, < 0,40 (grau hinterlegt) für die weiteren Analysen vernachlässigt.

Tabelle 10: Skalenbildung Stressbewältigungsstrategien

Skala/Item	Berechnet aus:
Aktive Bewältigung	SB01_03
Planung	SB01_17
Humor	SB01_19
Selbstbeschuldigung	SB01_23
Ablenkung	SB01_01 und SB01_02
Alkohol/Drogen	SB01_05 und SB01_06
Emotionale Unterstützung	SB01_07 und SB01_08
Instrumentelle Unterstützung	SB01_09 und SB01_10
Verhaltensrückzug	SB01_11 und SB01_12
Ausleben von Emotionen	SB01_13 und SB01_14
Positive Umdeutung	SB01_15 und SB01_16
Religion	SB01_21 und SB01_22

In Kapitel 2.2.4 dieser Arbeit wird darauf eingegangen, in welche Kategorien die Bewältigungsstrategien eingeteilt werden können. Abgeleitet aus der Literatur wurde die Einteilung nach funktional/dysfunktional und aktiv/passiv gewählt. Mithilfe einer Faktorenanalyse wurde diese Einteilung überprüft und datengeleitete Kategorien gebildet. Dazu wurden auch die Strategien, die keine Skala bilden, in die Faktorenanalyse eingebunden. Die explorative Faktorenanalyse mit dem Abbruchkriterium Eigenwert größer 1 ergab drei Faktoren. Die ersten beiden Faktoren konnte den Dimensionen funktional – dysfunktional zugeordnet werden. Der dritte Faktor beinhaltete die Strategien „Ausleben von Emotionen“ und „Religion“. Diese beiden Strategien konnten nicht in eine inhaltlich plausible Kategorie eingeordnet werden, weshalb diese Faktorenanalyse verworfen wurde. Um die aus der Literatur abgeleitete 4-Kategorien-Struktur nachzubilden, wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit vier fixierten Faktoren durchgeführt. Die daraus abgeleiteten Kategorien der Bewältigungsstrategien waren nicht plausibel und es konnte keine inhaltliche Basis für Faktor 2 gefunden werden. Faktor 2 beinhaltete die klar dysfunktionalen Strategien „Ablenkung“ und „Selbstbeschuldigung“, sowie die funktionale Strategie „Instrumentelle Unterstützung“. Deshalb wurde diese konfirmatorische Faktorenanalyse und die einhergehende Kategorisierung verworfen. Eine nachfolgende konfirmatorische Faktorenanalyse mit 2 fixierten Faktoren ergab eine sehr gute Einteilung der Bewältigungsstrategien, welche beide aus der Literatur abgeleiteten Kategorien beinhaltet. Faktor 2 wird als „funktionale Bewältigungsstrategien“ bezeichnet. Die darin enthaltenen Strategien sind alle zusätzlich durch aktives Handeln geprägt. Der erste

Faktor wird als „dysfunktionale Bewältigungsstrategien“ bezeichnet. Auch in dieser Kategorie ist die zweite Dimension (aktiv – passiv) zu erkennen. Alle Strategien dieser Kategorie sind passiv und ausweichend dem Problem gegenüber. Nachfolgend wird daher bei der Testung der Hypothese 1e der Zusammenhang von Gesamt Self-Leadership mit den dysfunktionalen Bewältigungsstrategien statt mit den theoriegeleiteten passiven Bewältigungsstrategien überprüft. Die Strategien „Humor“ und „Religion“ fallen nach dieser Kategorisierung aus den weiteren Analysen. Tabelle 11 zeigt die deskriptive Statistik der Strategien und der beiden Skalen, die Faktorladungen der Strategien und die interne Konsistenz der beiden Skalen „funktionale Bewältigungsstrategien“ und „dysfunktionale Bewältigungsstrategien“. Die negative Faktorladung von der Strategie „Verhaltensrückzug“ kann als Bestätigung für die Gegensätzlichkeit dieser Faktoren interpretiert werden. Die Strategie „Emotionale Unterstützung“ lädt auf beide Faktoren und wird daher beiden Kategorien zugeteilt.

Tabelle 11: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stressbewältigungsstrategien sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Stressbewältigungs-Kategorien

Strategie	N	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
Ablenkung	179	4,80	1,37	0,66	
Aktive Bewältigung	178	5,35	1,19		0,69
Alkohol/Drogen	178	2,09	1,60	0,61	
Emotionale Unterstützung	178	4,73	1,41	0,43	0,55
Instrumentelle Unterstützung	179	5,09	1,27		0,59
Verhaltensrückzug	178	2,51	1,13	0,64	-0,42
Ausleben von Emotionen	179	3,48	1,29	0,68	
Positive Umdeutung	179	5,13	1,16		0,70
Planung	179	5,58	1,28		0,59
Humor f	178	3,84	1,85	0,30	
Religion f	177	2,41	1,71	0,35	
Selbstbeschuldigung	178	4,08	1,64	0,50	
Skala		M	SD	Cronbach's Alpha	
funktionale Bewältigungsstrategien	179	5,17	0,82	0,64	
dysfunktionale Bewältigungsstrategien	179	3,62	0,86	0,66	

Anmerkungen:

f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde. Faktorladungen < 0,30 wurden nicht übernommen, < 0,40 (grau hinterlegt) für die weiteren Analysen vernachlässigt.

Aufgrund der teilweise fehlenden Werte für einzelne Strategien, werden die beiden Skalen durch das Bilden des Mittelwerts berechnet. Die fehlenden Werte stammen daraus, dass einzelne Proband:innen für entweder beide Items einer Subskala oder des einzelnen Items der Strategie die „keine Angabe“-Option gewählt haben. Die beiden neu gebildeten Kategorien sind laut Histogramm, Q-Q-Diagramm und laut den in Kapitel 3.3 festgelegten Kriterien (Schiefe zwischen -1 und +1) normalverteilt. Da jedoch die einzelnen Strategien teilweise nicht normalverteilt sind, werden im Anschluss die Hypothesentest mit nicht-parametrischen Tests ausgeführt. Die Kategorie „dysfunktionale Bewältigungsstrategien“ weist überdies einzelne Ausreißer auf, welches ebenfalls bei der Wahl des statistischen Testverfahrens berücksichtigt werden sollte.

Zusammengefasst, ergeben sich aus den vorangegangenen Analysen folgende Kategorisierung der Bewältigungsstrategien:

Tabelle 12: Empirische Kategorisierung der Bewältigungsstrategien

Funktional - Aktiv	Dysfunktional - Passiv
Aktive Bewältigung	Ablenkung
Emotionale Unterstützung	Alkohol/Drogen
Instrumentelle Unterstützung	Emotionale Unterstützung
Positive Umdeutung	Verhaltensrückzug
Planung	Ausleben von Emotionen
	Selbstbeschuldigung

3.3.3 Untersuchungsteilnehmer:innen/Stichprobe

Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie sind Personen, die Vollzeit oder Teilzeit, selbstständig oder unselbstständig erwerbstätig sind. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurde die Auswertung von mindestens 100 vollständig ausgefüllte Fragebögen angestrebt. Nach der Erhebung erfolgte die Aufbereitung, Bereinigung und Rekodierung der Daten. Fehlerhafte und nicht plausible Datenreihen wurden entfernt, um einen qualitativ hochwertigen Datensatz zu erhalten.

Gesamt wurde der Link zum Fragebogen 411 mal aufgerufen, wovon 229 Proband:innen die Umfrage gestartet haben. 51 davon haben den Fragebogen frühzeitig beendet, wobei drei davon (Case 102, 213 und 400) auf Seite 2 angaben, dass Sie zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig sind und daher durch die Filterfrage ausgeschlossen wurden.

Bei 31 der frühzeitig beendeten Datensets wurde keine Fragen nach der Filterfrage beantwortet und 15 beendeten den Fragebogen nach den Self-Leadership Items auf Seite 3. Case 116 und 208 beantworteten alle Self-Leadership und Stressbewältigungs-Items, beendeten den Fragebogen jedoch vor den soziodemografischen Daten. Diese beiden Datensätze werden in die weitere Analyse miteinbezogen, da sie wichtige Daten für die Hypothesenüberprüfung liefern können. Da die soziodemografischen Daten für die Beantwortung einzelner Hypothesen benötigt werden und diese zwei Cases nicht miteinbezogen werden können, ergeben sich bei der anschließenden Analyse verschiedene Stichprobengrößen. Im Datensatz Case 302 wurde jede Frage des Fragebogens mit „keine Angabe“ beantwortet, weshalb dieser Datensatz nicht in die Analyse miteinbezogen wird. Gesamt wurden somit 179 Datensets analysiert.

Nachfolgend erfolgte eine Qualitätsprüfung der zu analysierenden Daten. Im Feld „formale Ausbildung“ SD04 wurden in Case 160 und 209 „sonstige“ Ausbildungen angegeben. Im Case 160 wurde die Eintragung „Bundesfachschule f. wirtschaftliche Berufe“ auf „Fachschule, Meister“ umkodiert. Im Case 209 von „PÄDAK“ auf „Hochschulabschluss (FH oder Universität)“. Das Item Berufserfahrung wurde geprüft, indem das Alter mit der Berufserfahrung verglichen wurde. Alle eingegebenen Werte waren plausibel. Im Feld Nettoeinkommen pro Monat wurde im Case 209 der Wert „30004“ eingegeben. Da dieser Wert für die Anstellungsart „Beamte:r“ ohne Führungserfahrung sehr hoch erscheint und die Ziffer 4 am Ende auf einen Tippfehler hinweist, wurde diese Eingabe durch „keine Angabe“ ersetzt.

In den nächsten Abschnitten und in Tabelle 13 werden die demografischen Daten der Untersuchungsteilnehmer:innen zusammengefasst. Von den 179 Datensets wurden die demografischen Daten von zwei Teilnehmer:innen nicht ausgefüllt. Diese sind in der folgenden Beschreibung der Stichprobe und in Tabelle 13 jeweils unter „keine Angabe“ enthalten. Das durchschnittliche Alter der Proband:innen liegt bei 36,83 Jahre (SD = 10,84). Die jüngste Person gab an dass sie 22 Jahre alt ist, die Älteste 69. Sechs Personen haben keine Angaben zu ihrem Alter gemacht. Die Mehrheit der Teilnehmer:innen in dieser Studie sind weiblich (70,4%). Weitere 37,9% fühlen sich dem männlichen und 0,6% dem diversen Geschlecht zugehörig. Bei dieser Frage haben alle bis auf die zwei, die keine der demografischen Fragen beantwortet haben, angaben gemacht.

Die Frage nach der höchsten abgeschlossenen formalen Ausbildung ergibt folgende Verteilung: alle Teilnehmer haben eine höhere Ausbildung als die allgemeine Pflichtschule. 14 Personen (7,8%) können einen Lehrabschluss vorweisen, fünf (2,8%) einen Fachschulabschluss oder einen Meister und 52 (29,1%) eine fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife. Der höchste Bildungsabschluss von 105 Personen (58,7%) ist ein Hochschulabschluss. Drei Personen (1,7%) fallen in die Kategorie „keine Angabe“. Die vorliegende Stichprobe weist ein hohes Bildungsniveau auf, da mehr als die Hälfte aller Teilnehmer:innen einen Hochschulabschluss und 87,8% zumindest eine Hochschulreife aufweisen können.

Das Nettoeinkommen der erhobenen Stichprobe weist einen Mittelwert von 2345,25 Euro (SD = 1286,70) pro Monat auf. Das geringste angegebene Gehalt beträgt 500 Euro, das höchste 12000 Euro. 37 weitere Personen beantworteten diese Frage mit „keine Angabe“. Diese hohe Variation der Stichprobe ergab sich durch das Einbeziehen von Teilzeit und Vollzeit erwerbstätigen Personen in diese Studie.

Bei der Frage nach der Anstellungsart war eine Mehrfachauswahl möglich. Drei Proband:innen machten gebrauch davon und gaben die beiden Anstellungsarten „Selbstständige:r“ und „Angestellte:r“ an. Die absolute Mehrheit der Proband:innen, 150 Personen (82,4%), wählten die Anstellungsart „Angestellte:r“. Weitere 13 Personen (7,1%) sind selbstständig erwerbstätig. 12 (6,6%) Personen der Teilnehmer:innen sind Beamte:r, drei (1,6%) Arbeiter:innen und zwei (1,1%) Werkstudent:in, Praktikant:in oder Voluntär:in.

Die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche der Teilnehmer:innen liegt bei 36,53 Stunden (SD = 12,07). Die geringsten Arbeitsstunden pro Woche liegen bei 4 Stunden, die höchsten bei 99. Fünf Personen haben die Angabe der Arbeitsstunden verweigert. Von den 174 Angaben, arbeiten 107 Personen (61,5%) mindestens 38,5 Stunden pro Woche und damit auf einem Vollzeit-Niveau.

Die Verteilung der Berufserfahrung der Stichprobe, weist einen Mittelwert von 16,16 (SD = 11,48) Jahren auf. Die Spannweite liegt bei 43,5 Jahren und reicht von 0,5 bis 44 Jahre. Acht (4,5%) Personen machten zu dieser Frage keine Angabe. Von diesen 171 Personen haben 34 (19%) eine Berufserfahrung unter 6 Jahren, 42 (23,5%) zwischen 6 und 10 Jahre und 95 (53,1%) über 10 Jahre Berufserfahrung.

Die absolute Mehrheit (71,5%) der Befragten hat keine Führungsverantwortung in ihrer Erwerbstätigkeit. 12 Personen (6,7%) der Stichprobe haben Führungsverantwortung für 1-5 Mitarbeiter:innen, 24 Personen (13,4%) für 6-10 Mitarbeiter:innen und 13 Personen für mehr als 10 Mitarbeiter:innen. Zwei Personen machten keine Angabe zu ihrer Führungsverantwortung.

Auf die Frage ob die Teilnehmer:innen für Kinder verantwortlich sind beantworteten 65 Personen (26,3%) mit nein und 112 (62,6%) mit ja. Diese Frage wurde ebenfalls nur von zwei Personen nicht beantwortet.

Tabelle 13: Basisdemografie der Teilnehmer:innen

Alter	absolute	relative
Mittelwert	36,83	
Standardabweichung	10,84	
Bereich	22 - 69	
keine Angabe	6	
Geschlecht		
weiblich	126	70,4%
männlich	50	27,9%
divers	1	0,6%
keine Angabe	2	1,1%
formale Bildung		
kein Schulabschluss	0	0,0%
Allgemeine Pflichtschule	0	0,0%
Lehrabschluss	14	7,8%
Fachschule, Meister	5	2,8%
Matura (allgemein oder fachgebundene Hochschulreife)	52	29,1%
Hochschule (Fachhochschule oder Universität)	105	58,7%
keine Angabe	3	1,7%
Nettoeinkommen in Euro pro Monat		
Mittelwert	2345,25	
Standardabweichung	1286,70	
Bereich	500 - 12000	
keine Angabe	37	
Anstellungsart (Mehrfachauswahl möglich)		
3 Proband:innen wählten jeweils 2 Anstellungsarten aus:		
Selbstständige:r und Angestellte:r		

Arbeiter:in	3	1,6%
Angestellte:r	150	82,4%
Selbstständige:r	13	7,1%
Beamte:r	12	6,6%
Freie:r Dienstnehmer:in	0	0,0%
Werkstudent:in, Praktikant:in oder Voluntär:in	2	1,1%
keine Angabe	2	1,1%

Arbeitsstunden pro Woche

Mittelwert	36,53
Standardabweichung	12,07
Bereich	4 - 99
keine Angabe	5

Berufserfahrung

Mittelwert	16,16
Standardabweichung	11,48
Bereich	0,5 - 44
keine Angabe	8

Führungsverantwortung

nein	128	71,5%
für 1-5 Mitarbeiter:innen	12	6,7%
für 6-10 Mitarbeiter:innen	24	13,4%
für mehr als 10 Mitarbeiter:innen	13	7,3%
keine Angabe	2	1,1%

für Kinder verantwortlich

ja	65	36,3%
nein	112	62,6%
keine Angabe	2	1,1%

Nach dieser Übersicht über die demografischen Daten der Proband:innen der vorliegenden Studie, wird die Durchführung der empirischen Untersuchung im Detail erläutert.

3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Die Umfrage wurde in der Web-Applikation soci-Survey programmiert und durchgeführt. Ein Entwurf des Erhebungsinstruments wurde erstellt und sieben Personen zum Pre-Test vorgelegt. Dabei wurde das Erhebungsinstrument auf Verständlichkeit der Fragen und Items, Rechtschreibung und Grammatik, Form des Online-Fragebogens, sowie die Länge der Erhebung überprüft. Alle Fragen und Items waren verständlich und die Beantwortung im Online-Tool erfolgte ohne Probleme. Kleine Anpassungen wurden in den Entwurf eingearbeitet, welcher anschließend veröffentlicht wurde.

Der Befragungszeitraum betrug zirka 7 Wochen zwischen dem 30.01.2022 und dem 19.03.2022. Die Proband:innen wurden durch ein Schneeballsystem akquiriert. Zuerst wurde der Link im persönlichen und professionellen Umfeld der Autorin mit der Bitte um Weiterleitung verbreitet. Ebenfalls wurde der Link zum Fragebogen im einschlägigen Forum der Ferdinand Porsche Fern-FH Studienvertretung für Studienteilnahmen und in diversen Facebook und LinkedIn Gruppen gepostet. Zusätzlich wurde der Fragebogen in der Online-Community SurveyCircle für Online-Forschung veröffentlicht.

Die Bearbeitungszeit wurde auf der Grundlage der durchschnittlich rückgemeldeten Bearbeitungsdauer der Teilnehmer:innen des Pre-Tests auf 6 Minuten geschätzt. Tatsächlich benötigten die Proband:innen durchschnittlich in 5,63 Minuten (SD = 1,56).

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die unter Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen schrittweise mithilfe von statistischen Berechnungsverfahren getestet und die Ergebnisse übersichtlich dargestellt. Anschließend werden weiterführende Analysen mit den erhobenen Daten durchgeführt, um über die aufgestellten Hypothesen hinaus Implikationen für die Forschung und die Praxis herauszuarbeiten.

Als Signifikanzniveau für die Berechnungen gilt in der vorliegenden Arbeit $p < 0,05$. Die Hypothesenüberprüfungen der Hypothesen 1a und 1e wurden mithilfe linearer Regressionsanalysen durchgeführt. Das Makro Process von Andrew F. Hayes wurde verwendet, um die Mediatorhypothesen 1c und 1d zu überprüfen. Die Testung der Unterschiedshypothese 1b erfolgte mithilfe eines Mann-Whitney-U-Tests, der Hypothese 1f mit einer einfaktoriellen Varianzanalyse und der Hypothese 1g mit einem t-Test. Alle statistischen Auswertungen wurden mit dem Programm SPSS Statistics 27 durchgeführt.

Tabelle 14 fasst alle für die Testung der Hypothesen gebildeten Skalen und deren deskriptive Merkmale zusammen. Der Kolmogorov-Smirnov- und Shapiro-Wilk-Test berichten signifikante Ergebnisse, was auf eine Verletzung der Normalverteilung hindeutet. Nach der Analyse der Histogramme und der deskriptiven Statistiken, kann jedoch die Bedingung der Normalverteilung für die statistischen Berechnungsverfahren bei allen Skalen als hinreichend erfüllt angesehen werden. Da einzelne Items der Skalen funktionale Bewältigungsstrategien und dysfunktionale Bewältigungsstrategien schief verteilt sind und die Skala dysfunktionale Bewältigungsstrategien Ausreißer aufweist, werden diese jedoch trotzdem mit non-parametrischen Verfahren gerechnet.

Tabelle 14: Zusammenfassung deskriptive Merkmale der Skalen für die Testung der Hypothesen

Skala	Anzahl Items/Skalen	M	SD	Alpha	Kolmogorov-Smirnov-Test	Shapiro-Wilk-Test
Gesamt Self-Leadership	7	4,37	1,02	0,82	0,029	0,047
funktionale Bewältigungsstrategien	5	5,17	0,82	0,66	< 0,001	0,014
dysfunktionale Bewältigungsstrategien	6	3,62	0,86	0,64	0,003	0,019

Wie bereits in Kapitel 3.3.3 ausgeführt, wurden zwei Datensätze in die Analyse miteinbezogen, für die die demografischen Daten nicht erhoben wurden. Daraus resultiert, dass Hypothesen, die die demografischen Daten miteinbeziehen, eine geringere Stichprobengröße aufweisen. Eine zusätzliche Erklärung dafür ist, dass Proband:innen Gebrauch von der „keine Angabe“-Option bei den analysierten Daten gemacht haben. Aus diesem Grund wird die Grundgesamtheit bei allen Analyseverfahren angegeben.

4.1 Hypothese 1a

Die erste Hypothese, die überprüft wurde, setzt die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mit der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien in Zusammenhang.

H1a: Je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.

Zur Überprüfung der ersten Hypothese wurde eine einfache lineare Regressionsanalyse herangezogen. Mithilfe dieser wurde der Zusammenhang der Skalen Gesamt Self-Leadership und funktionale Bewältigungsstrategien analysiert. Durch die Regressionsanalyse wird die Form der Beziehung zwischen zwei Variablen, der abhängigen Variable (AV) oder Regressanden und einer oder mehrerer unabhängigen Variablen (UV) dem Regressor, spezifiziert. Wird die Beziehung mit nur einer unabhängigen Variablen analysiert, wird die einfache Regressionsanalyse angewendet. Mithilfe der Methode der kleinsten Quadrate wird eine lineare Regressionsfunktion gesucht, die die Beziehung

der beiden Variablen bestmöglich beschreibt (Eckey, Kosfeld & Dreger, 2002, S. 171 ff.; Janssen & Laatz, 2013, S. 395 ff.).

Bei dieser einfachen Regressionsanalyse stellte die Skala Gesamt Self-Leadership die unabhängige Variable dar und die funktionalen Bewältigungsstrategien die abhängige. Bei der Analyse zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und der Anwendung von funktionalen Stressbewältigungsstrategien der Proband:innen ($\beta = 0,534$, $T = 8,3$, $p < 0,01$). Das Modell erklärte 29% der Varianz der abhängigen Variablen funktionale Bewältigungsstrategien ($R^2 = 0,29$, $F(1) = 70,52$, $p < 0,001$) und war mit einem F-Wert von 70,52 signifikant. Gesamt wurden bei diesem Test 179 Datensätze analysiert.

Dieses Ergebnis bedeutet, dass je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen einer erwerbstätigen Person sind, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden von dieser Person angewandt. Damit kann die Hypothese 1a angenommen werden.

4.2 Hypothese 1b, 1c und 1d

Vor den Mediatorhypothesen H1c und H1d wurde die Unterschiedshypothese H1b getestet. Nur wenn es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt, kann die gesamte Stichprobe in die Berechnung der Hypothese 1c inkludiert werden. Im Falle von Geschlechtsunterschieden, muss die Hypothese 1c getrennt nach Geschlechtern analysiert werden. Nachfolgend werden zuerst Unterschiede in der Art der Stressbewältigung der Geschlechter analysiert (H1b). Die Mediatorhypothesen zur Überprüfung des Mediatoreffektes der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen der Proband:innen auf den Zusammenhang zwischen dem Alter sowie der Berufserfahrung und den funktionalen Stressbewältigungsstrategien erfolgt im Anschluss.

H1b: Es besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Anwendung von funktionalen und dysfunktionalen Stressbewältigungsstrategien.

Bei der Erhebung des Geschlechts der Proband:innen (SD02) wurde zwischen „männlich“, „weiblich“ und „divers“ unterschieden. Die Ausprägung „divers“ trifft jedoch nur auf einen Datensatz zu. Da mit einem einzelnen Datensatz keine signifikanten Aussagen

getroffen werden können, wurde dieser Datensatz im folgenden Test vernachlässigt und nur auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen getestet. In diese Analyse wurden gesamt 176 Datensätze einbezogen. 177 Proband:innen haben ihr Geschlecht angegeben, wobei eine Person die Option „divers“ gewählt hat, welche in diesem Test nicht berücksichtigt wird.

Wie bereits erwähnt, sind einzelne Subskalen und Items der beiden Stressbewältigungs-Kategorien nicht normalverteilt. Daher wurde in diesem Test auf ein nicht-parametrisches Verfahren zurückgegriffen. Getestet wurden daher zwei unabhängige Stichproben, die nicht normalverteilt sind, weswegen die Wahl auf den Mann-Whitney-U-Test fiel. Der Mann-Whitney-U-Test gilt als Alternative zum t-Test, der für normalverteilte Stichproben eingesetzt wird. In diesen Tests werden die Mittelwerte der Variablen und somit die zentrale Lage der Verteilungen verglichen. Die Voraussetzung für den Mann-Whitney-U-Test ist, dass die getestete Variable mindestens ordinalskaliert ist (Janssen & Laatz, 2013, S. 622). In der vorliegenden Hypothesentestung wurden die beiden Variablen funktionalen Bewältigungsstrategien und die dysfunktionalen Bewältigungsstrategien getestet, welche diese Voraussetzung erfüllen. Um die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests interpretieren zu können, wurde zusätzlich ein Kolmogorov-Smirnov-Z-Test mit den standardisierten abhängigen Variablen durchgeführt. Dafür wurden, bevor der Test durchgeführt wurde, die Datensätze nach Geschlecht gruppiert und die abhängigen Variablen standardisiert. Der Kolmogorov-Smirnov-Z-Test wird, wie der Mann-Whitney-U-Test, bei zwei unabhängigen Stichproben verwendet. Im Vergleich zum Mann-Whitney-U-Test werden jedoch jegliche Abweichungen der Verteilung analysiert (Janssen & Laatz, 2013, S. 627 f.). In diesem konkreten Anwendungsfall gibt dieser Test uns einen Hinweis, ob sich die Formen der beiden Grundgesamtheiten unterscheiden. Das Ergebnis wird in Tabelle 15 berichtet und zeigt, dass beide Tests keine Signifikanz aufzeigen ($Z = 1,06$, $p = 0,22$ und $Z = 0,67$, $p = 0,77$). Dieses Ergebnis besagt, dass die zwei Verteilungen (funktionale/dysfunktionale Bewältigungsstrategien) in den Gruppen (männlich/weiblich) jeweils annähernd identisch, aber möglicherweise verschoben sind. Das Ergebnis des Mann-Whitney-U-Test kann somit zur Interpretation der Unterschiede in den Medianen herangezogen werden (Hart, 2001, S. 391 ff.).

Tabelle 15: Ergebnisse Kolmogorov-Smirnov-Test für Hypothese 1b, Unterschied nach Geschlechtern

	Standardisiert - funktionale Bewältigungsstrategien	Standardisiert - dysfunktionale Bewältigungsstrategien
Kolmogorov-Smirnov-Z	1,06	0,67
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,22	0,77
Exakte Signifikanz (2-seitig)	0,15	0,64

Der Mann-Whitney-U-Test war für beide Kategorien signifikant (funktional: $U = 2399$, $Z = -2,47$, $p = 0,01$; dysfunktional: $U = 1843,50$, $Z = -4,28$, $p < 0,005$) (siehe Tabelle 16). Die Nullhypothese des Mann-Whitney-U-Tests geht davon aus, dass die beiden Variablen in beiden Grundgesamtheiten die gleiche Verteilung haben. Ein signifikantes Ergebnis des Tests bedeutet beim Mann-Whitney-U-Test daher, dass sich die Ergebnisse beider Gruppen statistisch signifikant voneinander unterscheiden (Hemmerich, 2022). Das heißt, Männer und Frauen wenden funktionale und dysfunktionale Bewältigungsstrategien unterschiedlich an. Daraus folgt, dass ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Stressbewältigung besteht.

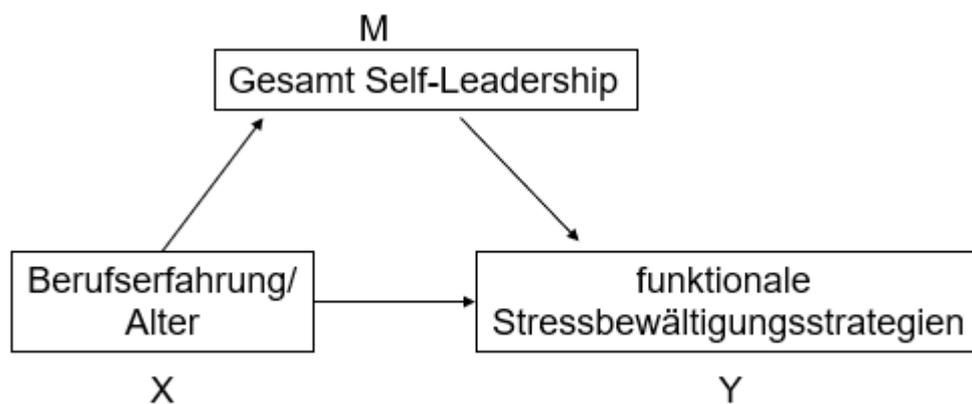
Tabelle 16: Ergebnisse Mann-Whitney-U-Test für Hypothese 1b, Unterschied nach Geschlechtern

	funktionale Bewältigungsstrategien	dysfunktionale Bewältigungsstrategien
Mann-Whitney-U-Test	2399,00	1843,50
Z	-2,47	-4,29
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,01	<0,0005
Exakte Signifikanz (2-seitig)	0,01	<0,0005

Die nächsten zu analysierenden Hypothesen (H1c und H1d) sind Mediatorhypothesen. Ein Mediator M wird als Mechanismus konzeptualisiert, durch den eine unabhängige Variable X die abhängige Variable Y beeinflusst. Dabei bewirkt die Veränderung in X eine Veränderung der Mediatorvariablen M, welche wiederum die abhängige Variable Y

beeinflusst. Dieser Effekt wird als indirekter Effekt (IE) bezeichnet. Zusätzlich kann die Variable X auch einen direkten Effekt (DE) auf die abhängige Variable Y aufweisen. Aus der Summe des indirekten und direkten Effekts ergibt sich der totale Effekt (TE) (Aglar & De Boeck, 2017, S. 1 ff.; Hayes, 2022, S. 7 ff.). Ist der direkte Effekt nicht signifikant, wird von einem vollständig mediierten Effekt gesprochen (Hemmerich, 2022). In der wissenschaftlichen Literatur werden einige unterschiedliche Mediatormodelle differenziert. Das einfachste Modell mit drei Variablen wurde oben beschrieben und stellen auch Hypothese 1c und 1d dar (Aglar & De Boeck, 2017, S. 1 ff.; Hayes, 2022, S. 7 ff.). Die Abbildung 3 zeigt das einfachste Mediatormodell mit den Variablen der Hypothesen 1c und 1d.

Abbildung 3: Einfaches Mediatormodell - Darstellung Mediatorhypothese 1c und 1d



Anmerkung: eigene Darstellung (vgl. Aglar & De Boeck, 2017, S. 3; Hayes, 2022, S. 81)

Die Mediatorhypothesen 1c und 1d können entweder mit drei Regressionsanalysen oder mithilfe des Process Makros von Andrew F. Hayes (2022) analysiert werden. In der vorliegenden Studie wurde das Process Makro verwendet. Mithilfe dieser Software können verschiedenste Mediations- und Moderationseffekte überprüft werden. Die Schätzung der Mediationseffekte wird dabei mittels Bootstrapping durchgeführt. Beim Bootstrapping werden aus dem Sample der Studie erneut Stichproben gezogen (Resampling) und das gesamte Sample als Grundgesamtheit angesehen. Durch diese Bootstrapping Methode ist das Verfahren robust und kann auch für nicht-normalverteilte Skalen unproblematisch angewendet werden (Berkovits, Hancock & Nevitt, 2000; Kelley, 2005).

H1c: Der positive Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien wird durch die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mediiert.

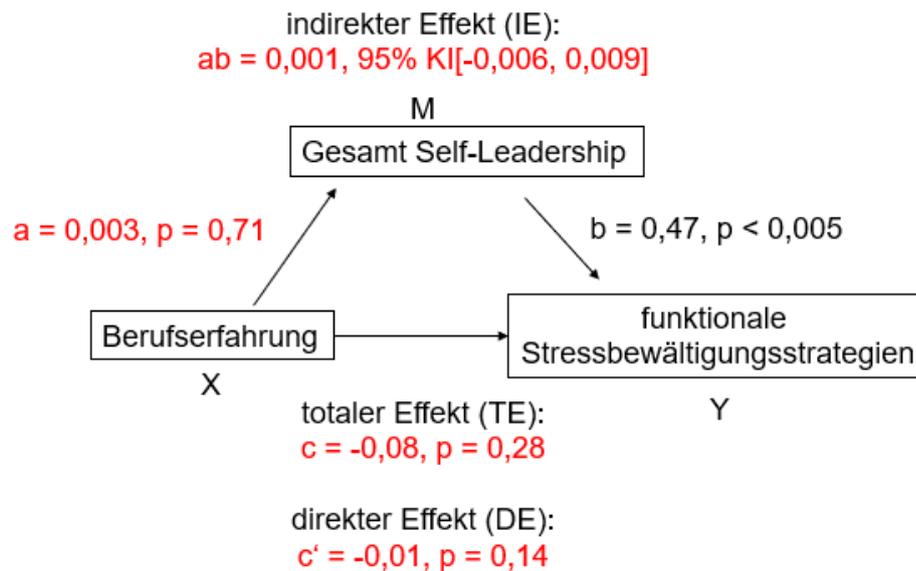
Aufgrund der Unterschiede in der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien zwischen Männern und Frauen in den vorliegenden Daten (Hypothese 1b), kann Hypothese 1c nicht in der Gesamtstichprobe analysiert werden, sondern muss innerhalb der Subgruppen Männer und Frauen berechnet werden. Der einzelne Datensatz für die Geschlechtszugehörigkeit divers wird in dieser Analyse vernachlässigt.

Beim vorliegenden Test wurde das Basis-Mediatormodell Nummer 4 eingesetzt. Als unabhängige Variable X wurde die Variable Berufserfahrung definiert, als abhängige Variable Y die Variable funktionale Bewältigungsstrategien. Der Mediator M ist die Variable Gesamt Self-Leadership. Analysiert wurden die Werte von 126 Frauen und 50 Männern.

Die Ergebnisse der Analyse für die Subgruppe der Frauen werden in Abbildung 4 dargestellt. Der totale Effekt ($B = c = -0,08$, $p = 0,28$) und der direkte Effekt ($B = c' = -0,01$, $p = 0,14$) des Mediatormodells sind nicht signifikant. Der Zusammenhang der unabhängigen Variable Berufserfahrung und der Mediatorvariable Gesamt Self-Leadership ist ebenfalls nicht signifikant ($B = a = 0,003$, $p = 0,71$). Der Zusammenhang zwischen dem Mediator Gesamt Self-Leadership und der abhängigen Variablen funktionale Stressbewältigungsstrategien ist positiv und signifikant ($B = b = 0,47$, $p < 0,005$). Da das Konfidenzintervall des indirekten Effektes null enthält, ist auch dieser Effekt nicht signifikant ($B = ab = 0,001$, 95% KI[-0,006, 0,009]). Diese Ergebnisse zeigen auf, dass nur der Zusammenhang zwischen dem Mediator Gesamt Self-Leadership und der abhängigen Variablen funktionale Stressbewältigungsstrategien signifikant ist. Da der indirekte Effekt nicht signifikant ist, liegt in der vorliegenden Analyse keine Mediator vor.

Dies bedeutet, dass eine höhere Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen von Frauen die Anwendung von funktionalen Stressbewältigungsstrategien erhöht. Es konnte jedoch kein Einfluss der Berufserfahrung auf die Anwendung von funktionalen Stressbewältigungsstrategien festgestellt werden. Mit den vorliegenden Daten kann somit kein Mediatoreffekt der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf den Zusammenhang der Berufserfahrung und den funktionalen Stressbewältigungsstrategien nachgewiesen werden. Die Nullhypothese 1c für Frauen kann daher bestätigt werden, weshalb die Alternativhypothese 1c für die Gruppe der Frauen verworfen werden muss.

Abbildung 4: Ergebnisse Mediatorhypothese 1c für die Gruppe der Frauen

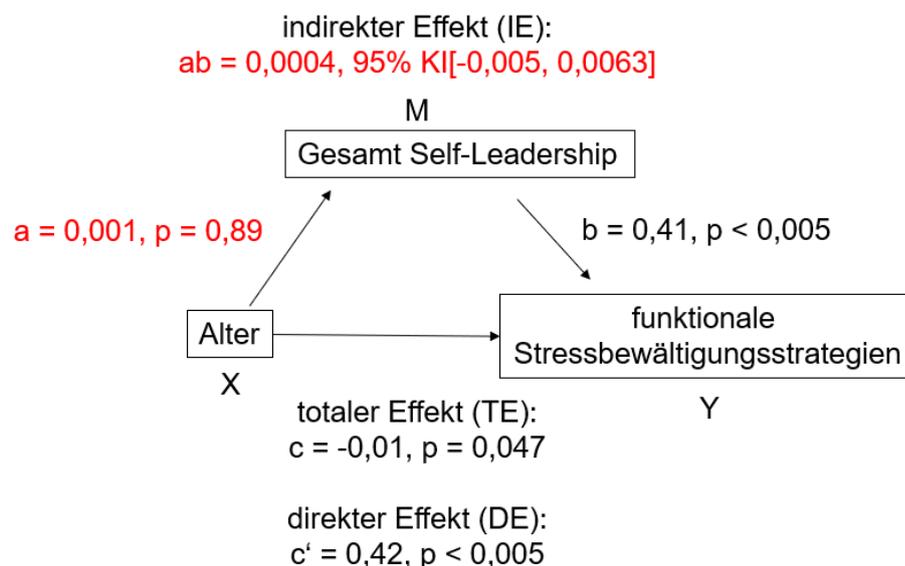


Die Ergebnisse der Analyse für die Subgruppe der Männer sind in Abbildung 5 dargestellt. Der totale Effekt des Modells ($B = c = -0,02, p = 0,02$), der direkte Effekt ($B = c' = -0,02, p = 0,007$) und der Effekt vom Mediator Gesamt Self-Leadership zur abhängigen Variablen funktionale Bewältigungsstrategien ($B = b = 0,28, p = 0,01$) sind jeweils signifikant. Jedoch ist der Pfad von der unabhängigen Variable Berufserfahrung zum Mediator ($B = a = 0,008, p = 0,52$) und der indirekte Effekt nicht signifikant ($B = ab = 0,002, 95\% \text{ KI}[-0,005, 0,01]$). Diese Ergebnisse bedeuten, dass die Berufserfahrung einen negativen und die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen der männlichen Probanden einen positiven Effekt auf die Anwendung funktionaler Bewältigungsstrategien hat. Das heißt, je höher die Berufserfahrung der männlichen Probanden ist, desto weniger funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet. Ebenso besagt es, je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen sind, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden von Männern angewendet. In den vorliegenden Daten konnte jedoch kein Mediatoreffekt der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf den Zusammenhang der Berufserfahrung auf die Anwendung funktionaler Bewältigungsstrategien aufgezeigt werden, da der indirekte Effekt nicht signifikant ist.

der unabhängigen und der abhängigen Variablen ist signifikant und positiv ($B = c' = 0,42$, $p < 0,005$). Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass ein totaler Effekt zwischen dem Alter und den funktionalen Stressbewältigungsstrategien der Proband:innen existiert, das Alter jedoch keinen signifikanten Effekt auf die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen hat und auch der indirekte Effekt nicht signifikant ist. Somit konnten die einzelnen Effekte auf die Anwendung funktionaler Bewältigungsstrategien aufgezeigt werden, jedoch kein Mediatoreffekt vom Alter über die Gesamt Self-Leadership zu den funktionalen Bewältigungsstrategien.

Das heißt, je höher das Alter der Proband:innen, desto weniger funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet. Zudem wird durch eine höhere Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen die Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien erhöht. Eine Auswirkung des Alters auf den Grad der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen konnte in den vorliegenden Daten nicht aufgezeigt werden. Aus der Analyse folgt, dass kein Mediatoreffekt von den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf den Zusammenhang vom Alter auf die Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien der Proband:innen nachgewiesen werden kann.

Abbildung 6: Ergebnisse Mediatorhypothese 1d



4.3 Hypothese 1e

In Hypothese 1e wurde analysiert, ob es einen negativen Zusammenhang zwischen den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen der Probandinnen und den passiven Stressbewältigungsstrategien gibt.

H1e: Je geringer die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr passive Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.

In der explorativen Faktorenanalyse der Stressbewältigungsstrategien in Kapitel 3.3.2 wurden die beiden vorgesehenen Kategorisierungen nach funktional-dysfunktional und aktiv-passiv nicht bestätigt. Stattdessen wurden zwei Kategorien gebildet, wobei die dysfunktionale ebenfalls als passiv beziehungsweise ausweichend interpretiert wird. Somit wurde in diesem Hypothesentest der Zusammenhang der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und der dysfunktionalen Bewältigungsstrategien untersucht. Dieser Test erfolgte mit der einfachen linearen Regression. Die abhängige Variable stellte die dysfunktionalen Bewältigungsstrategien dar, die unabhängige Variable Gesamt Self-Leadership. Die durchgeführte einfache Regression erklärte 11,4% der Varianz ($R^2 = 0,114$, $F(1) = 22,72$, $p < 0,001$, $N = 179$) und zeigte einen signifikant positiven Zusammenhang der beiden getesteten Variablen ($\beta = 0,337$, $T = 4,77$, $p < 0,001$).

Das heißt, durch eine Zunahme der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen steigt die Anwendung dysfunktionaler Bewältigungsstrategien. Mit diesem Ergebnis wird die Nullhypothese bestätigt, weshalb die aufgestellte Hypothese 1e, welche von einem negativen Zusammenhang dieser Variablen ausgeht, verworfen werden muss.

4.4 Hypothese 1f

Anschließend wurde der Einfluss der Berufserfahrung auf die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen analysiert.

H1f: Bei den Personengruppen mit 2 bis 5 Jahren, 6 bis 10 Jahren und über 10 Jahren Berufserfahrung, weist die Personengruppe mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung die höchste und die Personengruppe mit 2 bis 5 Jahren Berufserfahrung die niedrigste Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenz auf.

Die Variable Berufserfahrung wurde in dieser Studie mittels Eingabe in ein Textfeld erhoben. Die intervallskalierte Variable Berufserfahrung wird für diese Analyse, in Anlehnung an die in der Herleitung der Hypothesen in Kapitel 3.1 verwiesene Literatur (Crentsil, 2020), kategorisiert (2 - 5,99 = 1; 6 - 10 = 2; > 6,01 = 3). Proband:innen mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung können aufgrund der geringen Stichprobe in der besagten Gruppe in der vorliegenden Arbeit vernachlässigt werden.

Um Unterschiede in den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen den drei Kategorien der Berufserfahrung zu überprüfen, erfolgte ein Mittelwertvergleich. Die Gesamt Self-Leadership stellt dabei die abhängige Variable dar und die Kategorien der Berufserfahrung die zu vergleichenden Gruppen. Da drei Gruppen verglichen werden sollten, wurden die Voraussetzungen für die einfaktorielle Varianzanalyse überprüft. Die einfaktorielle Varianzanalyse, auch einfaktorielle ANOVA genannt, vergleicht die Mittelwerte mehrerer Gruppen für einen Faktor. Diese Analyse kann jedoch nur eine Aussage über alle Gruppen gesamt machen und nicht ausgeben, welche der Gruppe signifikant abweicht (Janssen & Laatz, 2013, S. 335). Folgende Voraussetzungen der Varianzanalyse nach Janssen und Laatz (2013, S. 335) waren für diese Analyse erfüllt: Die abhängige Variable Gesamt Self-Leadership war intervallskaliert und in der Grundgesamtheit sowie in den drei Gruppen normalverteilt. Da die Proband:innen sich bei der Datenerhebung gegenseitig nicht beeinflussen konnten, sind die Daten unabhängig. Abschließend bestätigte der Levene-Test die Varianzhomogenität der Variablen.

Das Ergebnis der einfaktoriellen Varianzanalyse war eine Signifikanz von $p = 0,51$ ($F(3) = 0,78$, $N = 177$). Aus diesem Resultat folgt, dass kein signifikanter Unterschied in der Höhe der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen den drei Gruppen der Berufserfahrung besteht. Damit wird die Nullhypothese 1f beibehalten und die Alternativhypothese 1f muss verworfen werden, da kein Unterschied zwischen den drei Gruppen der Berufserfahrung aufgezeigt werden konnte.

4.5 Hypothese 1g

Die letzte Hypothese der vorliegenden Forschungsarbeit bezieht sich auf den Unterschied der Höhe der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen Männern und Frauen.

H1g: Es gibt einen Unterschied in der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen Männern und Frauen.

Dieser Hypothesentest wurde mit dem t-Test durchgeführt. Mit dem t-Test für unabhängige Stichproben können die Mittelwerte aus zwei Populationen verglichen werden. Die Nullhypothese dieses Tests lautet, dass die Mittelwerte der beiden Populationen gleich sind. Ein signifikantes Testergebnis besagt daher, dass ein Unterschied zwischen den Mittelwerten der Gruppen besteht (Bortz & Schuster, 2010, S. 120). Die Variable Gesamt Self-Leadership stellt in der vorliegenden Analyse die abhängige Variable dar. Die beiden Populationen, die verglichen werden, sind die Geschlechter männlich und weiblich. In der vorliegenden Analyse wurde, wie bereits bei H1b, das Geschlecht divers nicht berücksichtigt, da nur ein Datensatz vorliegt. Folgende Voraussetzungen für den t-Test nach Janssen und Laatz (2013, S. 323 f.) wurden in der vorliegenden Analyse erfüllt: Die abhängige Variable Gesamt Self-Leadership ist mindestens intervallskaliert. Zusätzlich ist die abhängige Variable in den beiden Gruppen normalverteilt. Des Weiteren liegt Varianzhomogenität vor und die Gruppen sind unabhängig, da die Proband:innen sich gegenseitig nicht beeinflussen konnten.

Das Ergebnis des t-Tests war mit einer mittleren Differenz von 0,55 signifikant ($T(174) = 3,31, p = 0,001$). Die Effektstärke Cohen's d betrug 0,99. Gesamt wurden 176 Datensätze analysiert, wovon 126 Frauen und 50 Männer waren. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass die Mittelwerte der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen von Männern und Frauen signifikant unterschiedlich sind, wobei die deskriptive Statistik der Gruppen zeigt, dass der Mittelwert der Frauen höher ist (weiblich: $M = 4,52, SD = 0,98$, männlich: $M = 3,97, SD = 1,02$). Das bedeutet Frauen weisen höhere Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf als Männer. Damit weisen die vorliegenden Daten einen Unterschied der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen Männern und Frauen auf und somit kann die Hypothese 1g angenommen werden.

Abschließend werden die Ergebnisse der durchgeführten Hypothesentests in Tabelle 17 zusammengefasst. Die Hypothesen 1a und 1g konnten angenommen, die Hypothesen 1b, 1d, 1e und 1f verworfen und die Hypothese 1c getrennt nach Männern und Frauen ebenfalls verworfen werden.

Tabelle 17: Zusammenfassung Ergebnisse Hypothesentests

	H1a: Je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.
	H1b: Es besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Anwendung von funktionalen und dysfunktionalen Stressbewältigungsstrategien.
	H1c: Der positive Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien wird durch die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mediiert.
	H1d: Der positive Zusammenhang zwischen dem Alter und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien wird durch die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen mediiert.
	H1e: Je geringer die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr passive Stressbewältigungsstrategien werden angewendet.
	H1f: Bei den Personengruppen mit 2 bis 5 Jahren, 6 bis 10 Jahren und über 10 Jahren Berufserfahrung, weist die Personengruppe mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung die höchste und die Personengruppe mit 2 bis 5 Jahren Berufserfahrung die niedrigste Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenz auf.
	H1g: Es gibt einen Unterschied in der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen zwischen Männern und Frauen.

Nach den Hypothesentests werden weiterführende Analysen durchgeführt, um die Ergebnisse der bereits durchgeführten Analysen zu konkretisieren, weiterzuführen und noch unberücksichtigte Faktoren zu analysieren.

4.6 Weiterführende Analysen

In diesem Abschnitt wird zuerst der Zusammenhang zwischen den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und der allgemeinen Anwendung von Stressbewältigungsstrategien untersucht. Danach werden die Analysen zur Hypothese 1b weitergeführt und die Effektstärke der Geschlechterunterschiede in der Stressbewältigung berechnet. Anschließend werden die Geschlechterunterschiede in der Stressbewältigung auf der Ebene der einzelnen Strategien getestet sowie die Korrelationen zwischen den demografischen Daten und den kognitionsbasierten Strategien, den natürlichen Belohnungsstrategien und der Gesamt Self-Leadership-Kompetenz sowie den funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien analysiert.

4.6.1 Zusammenhang zwischen Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und der allgemeinen Anwendung von Stressbewältigungsstrategien

Die beiden Hypothesentests 1a und 1e ergaben einen positiven Zusammenhang zwischen dem Grad der Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen und den funktionalen sowie dysfunktionalen Bewältigungsstrategien. Um den Rückschluss ziehen zu können, dass höhere Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen die Anwendung von Stressbewältigungsstrategien gesamt erhöhen, wurde dieser Zusammenhang im Anschluss analysiert. Dafür wurde aus allen 12 Stressbewältigungsstrategien der arithmetische Mittelwert berechnet und eine neue Skala gebildet (GSB-gesamt Stressbewältigung, $M = 4,09$, $SD = 0,67$, Spearman-Brown-Koeffizient = $0,70$). Eine lineare Regression ($N = 179$, $R^2 = 0,26$, $F(1) = 62,87$, $p < 0,001$) mit der abhängigen Variablen gesamt Stressbewältigung und der unabhängigen Variablen Gesamt Self-Leadership ergab einen signifikant positiven Zusammenhang ($\beta = 0,51$, $T = 7,93$, $p < 0,001$).

Das heißt, je höher die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen einer erwerbstätigen Person sind, desto mehr Stressbewältigungsstrategien werden von dieser Person angewandt.

4.6.2 Effektstärke der Geschlechtsunterschiede in der Anwendung von Bewältigungsstrategien

Um die Bedeutsamkeit der Unterschiede, die bei der Hypothesenprüfung für Hypothese 1b resultierten, interpretieren zu können, wurden die Gruppenmediane verglichen und die Effektstärken berechnet. Die Gruppenmediane (siehe Tabelle 18) weisen geringfügige Unterschiede auf. Da die Gruppengrößen (männlich/weiblich) stark unterschiedlich sind, wurde für die Berechnung der Effektstärke vom Korrelationskoeffizient nach Pearson abgesehen und stattdessen das Cohen's d mit nachfolgenden Formeln berechnet und die deskriptive Statistik der Gruppen und das jeweilige Cohen's d in Tabelle 18 berichtet.

$$d = \frac{\bar{x}_M - \bar{x}_W}{\sigma_{MW}} \quad (\text{Cohen, 1977, S. 18 ff.})$$

$$\sigma_{MW} = \sqrt{\frac{(N_M - 1) * SD_M^2 + (N_W - 1) * SD_W^2}{N_M + N_W - 2}} \quad (\text{McGrath \& Meyer, 2006, S. 387})$$

Tabelle 18: Deskriptive Statistik und Effektstärke d der funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien nach Geschlecht

	Funktionale Bewältigungsstrategien		Dysfunktionale Bewältigungsstrategien	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
N	50	126	50	126
Mittelwert	4,94	5,25	3,19	3,71
Median	4,90	5,40	3,29	3,71
Standardabweichung	0,71	0,85	0,84	0,81
d	-0,38		-0,63	

Da das Cohen's d eine Zahl zwischen minus unendlich und unendlich sein kann, ist eine eindeutige Interpretation schwer. Cohen (1988, S. 40) stellt Faustregeln zur Interpretation auf, weist jedoch zusätzlich darauf hin, dass d relativ ist. Laut Cohens Faustregeln wäre der Unterschied bei den funktionalen Bewältigungsstrategien klein bis mittel (d = -0,38) und bei den dysfunktionalen mittel bis groß (d = -0,63). Das Vorzeichen zeigt dabei die Richtung des Unterschieds an. In dem vorliegenden Fall wird der Mittelwert der Frauen mit dem der Männer verglichen. Das heißt, es wurde der Mittelwert der Frauen

vom Mittelwert der Männer subtrahiert und mit der Standardabweichung dividiert. Ist das Ergebnis wie im vorliegenden Fall negativ, ist der Mittelwert der Frauen höher. Das bedeutet, im Vergleich zu den Männern wenden Frauen mehr funktionale und dysfunktionale Bewältigungsstrategien an.

4.6.3 Geschlechtsunterschiede bei der Anwendung von Bewältigungsstrategien

In Hypothese 1b wurde ein Unterschied bei der Anwendung von funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien zwischen Männern und Frauen festgestellt. Um die Analyse weiterzuführen, wurde diese Analyse auf die einzelnen Bewältigungsstrategien ausgedehnt.

Dabei wurden, wie bei Hypothesentest 1b, zuerst die Verteilungen der Strategien zwischen den Gruppen durch den Kolmogorov-Smirnov-Z-Test mit den standardisierten abhängigen Variablen untersucht und anschließend ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser zeigte für die 177 Proband:innen bei den Strategien „Ablenkung“ ($U = 2403,50$, $Z = -2,47$, $p = 0,01$), „Emotionale Unterstützung“ ($U = 1982,50$, $Z = -3,80$, $p < 0,005$) und „Ausleben von Emotionen“ ($U = 1916,00$, $Z = -4,08$, $p < 0,005$) ein signifikantes Ergebnis (siehe Tabelle 19). Im Kolmogorov-Smirnov-Z-Test wiesen diese Strategien alle ein nicht-signifikantes Ergebnis auf, welches bei beiden Geschlechtern auf eine nicht Normalverteilung hindeutet. Damit kann die Signifikanz des Mann-Whitney-U-Tests als Unterschied in den Medianen der Strategien unter den Gruppen interpretiert werden. Dieses Ergebnis bedeutet, dass die drei Strategien (Ablenkung, Emotionale Unterstützung und Ausleben von Emotionen) von Männern und Frauen unterschiedlich angewendet werden. Da die Verteilungen bei beiden Geschlechtern jeweils nicht normalverteilt ist, kann der Median für die Bestimmung der Effektrichtung herangezogen werden. Wie in Tabelle 20 dargestellt, ist der Median der Frauen im Vergleich zu dem der Männer bei allen drei Strategien höher. Das heißt, dass Frauen die Bewältigungsstrategien Ablenkung, Emotionale Unterstützung und Ausleben von Emotionen öfter anwenden als Männer.

Tabelle 19: Ergebnis der Unterschiede zwischen den einzelnen Stressbewältigungsstrategien von Männern und Frauen

	Ablenkung	Emotionale Unterstützung	Ausleben von Emotionen
Mann-Whitney-U-Test	2402,50	1982,50	1916,00
Z	-2,47	-3,80	-4,08
Asymp. Sig. (2-seitig)	0,01	< 0,005	< 0,005
Exakte Sig. (2-seitig)	0,01	< 0,005	< 0,005

Tabelle 20: Deskriptive Statistik der Bewältigungsstrategien Ablenkung, Emotionale Unterstützung und Ausleben von Emotionen getrennt nach Männern und Frauen

	Ablenkung		Emotionale Unterstützung		Ausleben von Emotionen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Mittelwert	4,37	4,96	4,06	5,00	2,87	3,71
Median	4,50	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00
Standardabweichung	1,42	1,30	1,41	1,33	1,24	1,23

4.6.4 Korrelationen zwischen den Variablen

Um noch weitere mögliche Zusammenhänge der erhobenen Variablen zu erkennen, wurden die Korrelationskoeffizienten der soziodemografischen Daten in Bezug auf die Variablen Gesamt Self-Leadership und funktionale sowie dysfunktionale Bewältigungsstrategien explorativ analysiert. Für die Analyse der metrisch skalierten soziodemografischen Daten mit der Gesamt Self-Leadership-Kompetenz wurde der Korrelationskoeffizient nach Pearson angewendet. Da die nicht alle Strategien der funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien normalverteilt sind, wurden die metrischen Variablen in Bezug auf diese beiden Skalen mit dem Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman analysiert. Bei allen ordinal skalierten Variablen wurden ebenfalls der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman angewendet und für die Analyse der nominal skalierten Variablen wurde der Eta-Koeffizient herangezogen. Da die Korrelationsberechnungen nur stochastische Zusammenhänge darstellen und die Kausalität der Variablen nicht dargestellt werden können, wurden die signifikanten Korrelationen anschließend mit Regressionsanalysen überprüft.

4.6.4.1 Korrelationskoeffizient nach Pearson

Der Korrelationskoeffizient nach Pearson ist ein Zusammenhangsmaß, welches die Richtung und die Stärke eines Zusammenhangs angibt. Der Koeffizient kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen, wobei ein negativer Wert auf einen negativen Zusammenhang und ein positiver Wert auf einen positiven Zusammenhang hindeutet. Je höher der Betrag des Koeffizienten, desto stärker ist der Zusammenhang der Variablen (Eckey et al., 2002, S. 154).

Mit dem Korrelationskoeffizient nach Pearson wurde die Korrelation der metrischen Variablen Alter, Einkommen, Arbeitsstunden pro Woche und Berufserfahrung in Bezug auf die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen berechnet (siehe Tabelle 21). Das Alter wurde in Jahren erhoben, das Einkommen in Euro pro Monat, die Arbeitsstunden in Stunden pro Woche und die Berufserfahrung in Jahren. Alle analysierten Variablen wiesen eine nicht signifikante Korrelation mit der Skala Gesamt Self-Leadership auf, wobei die Koeffizienten des Alters ($r = 0,01$, $p = 0,89$) und der Berufserfahrung ($r = 0,002$, $p = 0,98$) auf einen positiven, und die Koeffizienten des Einkommens ($r = -0,09$, $p = 0,31$) und der Arbeitsstunden pro Woche ($r = -0,12$, $p = 0,12$) auf einen negativen Zusammenhang hindeuteten.

Tabelle 21: Korrelationsmatrix nach Pearson für die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und den metrisch skalierten demografische Daten

	Gesamt Self-Leadership
Alter	0,01
Einkommen	-0,09
Arbeitsstunden pro Woche	-0,12
Berufserfahrung	0,002

Anmerkungen:

Aufgrund der Übersichtlichkeit wurde nicht die vollständige Matrix abgedruckt.

** - Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig);

* - Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

4.6.4.2 Rangkorrelation nach Spearman

Bei der Rangkorrelation nach Spearman wird das Zusammenhangsmaß wie beim Pearson Korrelationskoeffizient berechnet, jedoch werden für die Berechnung statt den ursprünglichen Werten, die Rangwerte herangezogen. Daher ist der Rangkorrelationskoeffizient robuster gegen Ausreißer und auch nichtlineare Abhängigkeiten können abgebildet werden (Stocker & Steinke, 2022).

Zusätzlich zu den im vorigen Abschnitt erläuterten metrischen Variablen Alter, Einkommen, Arbeitsstunden pro Woche und Berufserfahrung wurden mit der Rangkorrelation nach Spearman die Formale Bildung und die Führungsverantwortung in Bezug auf die Gesamt Self-Leadership sowie die funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien analysiert. Die Berechnungen der metrischen Variablen in Bezug auf die Gesamt Self-Leadership wurde in dieser Analyse nicht durchgeführt, da sie bereits im vorigen Abschnitt analysiert wurden. Die Variable Formale Bildung stellt eine ordinale Variable dar. Je höher der Wert der Variable, desto höher ist die formale Bildung der Person. Die Führungsverantwortung wurde ebenfalls ordinal erhoben, musste jedoch für die korrekte Anordnung der Kategorien umkodiert werden (siehe Anhang: Umkodierte Variablen). In den folgenden Absätzen wird ausschließlich die umkodierte Variable mit der folgenden Interpretationsrichtung verwendet: je höher der Wert der Variable, desto mehr Mitarbeiter:innen werden von der Probandin/dem Probanden geführt.

Die Rangkorrelation nach Spearman (Tabelle 22) zeigt, dass das Alter und die Berufserfahrung jeweils signifikant negativ mit den funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien korreliert: Alter mit funktionalen Bewältigungsstrategien: $\rho = -0,19$, $p = 0,01$; Alter mit dysfunktionalen Bewältigungsstrategien: $\rho = -0,21$, $p = 0,007$; Berufserfahrung mit funktionalen Bewältigungsstrategien: $\rho = -0,19$, $p = 0,01$ und Berufserfahrung mit dysfunktionalen Bewältigungsstrategien: $\rho = -0,24$, $p = 0,002$. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Anwendung funktionaler und dysfunktionaler Bewältigungsstrategien mit fortschreitendem Alter und steigender Berufserfahrung abnimmt. Die nachfolgenden Rangkorrelationen waren nicht signifikant. Das Einkommen wies eine negative Korrelation mit den funktionalen ($\rho = -0,11$, $p = 0,2$) und dysfunktionalen ($\rho = -0,14$, $p = 0,09$) Bewältigungsstrategien auf. Die Rangkorrelation nach Spearman zeigte ebenfalls eine negative Korrelation zwischen den Arbeitsstunden pro Woche und den funktionalen ($\rho = -0,02$, $p = 0,82$) und dysfunktionalen ($\rho = -0,13$, $p = 0,10$) Bewältigungsstrategien. Zwischen der Formalen Bildung und der Gesamt Self-Leadership ($\rho = 0,08$, $p = 0,29$) sowie den funktionalen ($\rho = 0,14$, $p = 0,07$) und dysfunktionalen ($\rho = 0,14$, $p = 0,07$) Bewältigungsstrategien ergab die Analyse einen positiven Zusammenhang. Die Korrelationskoeffizienten nach Spearman für die Führungsverantwortung nahm folgende Werte an: Gesamt Self-Leadership ($\rho = 0,05$, $p = 0,52$), funktionale Bewältigungsstrategien ($\rho = 0,02$, $p = 0,82$) und dysfunktionale Bewältigungsstrategien ($\rho = -0,03$, $p = 0,66$).

Tabelle 22: Rangkorrelation nach Spearman für die Gesamt Self-Leadership Kompetenzen, funktionale sowie dysfunktionale Bewältigungsstrategien

	Gesamt Self-Leadership	funktionale Bewältigungsstrategien	dysfunktionale Bewältigungsstrategien
Alter	-	-,188*	-,205**
Einkommen	-	-0,109	-0,144
Arbeitsstunden pro Woche	-	-0,017	-0,127
Berufserfahrung	-	-,191*	-,240**
Formale Bildung	0,080	0,139	0,139
Führungsverantwortung	0,048	0,017	-0,033

Anmerkungen:

Aufgrund der Übersichtlichkeit wurde nicht die vollständige Matrix abgedruckt.

** - Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig);

* - Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

4.6.4.3 Eta-Koeffizient

Der Eta-Koeffizient ist ein spezielles Zusammenhangsmaß zwischen einer nominalen unabhängigen Variablen und einer mindestens intervallskalierten abhängigen Variablen. Dabei werden die Mittelwerte zwischen den Kategorien der nominalen Variablen verglichen. Ist der Eta-Koeffizient 0 unterscheiden sich die Mittelwerte der Kategorien nicht. Ein Wert von 1 bedeutet starke Unterschiede in den Kategorien, wenn zusätzlich die Varianz innerhalb der Kategorien gering ist. Überdies gibt der quadrierte Eta-Koeffizient die erklärte Varianz an (Janssen & Laatz, 2013, S. 279 f.). Um die Signifikanz des Eta-Koeffizient zu bestimmen, wurde in der vorliegenden Analyse eine univariate Varianzanalyse durchgeführt.

Mit dem Eta-Koeffizient werden die nominalen Variablen Geschlecht, Verantwortlich für Kinder und Arbeitsverhältnisse als unabhängige Variablen definiert und in Bezug auf die abhängigen Variablen Gesamt Self-Leadership und funktionalen sowie dysfunktionalen Bewältigungsstrategien analysiert. Das Geschlecht wird in die Kategorien männlich, weiblich und divers eingeteilt. Die Variable Verantwortlich für Kinder unterscheidet die Kategorien Kinder ja und Kinder nein und die Arbeitsverhältnisse der Proband:innen werden in einer Variable abgebildet (Kategorisierung siehe Anhang: Umkodierte Variablen). Die Analyse mit der abhängigen Variable Gesamt Self-Leadership ergab einen signifikanten Zusammenhang mit der Variable Geschlecht ($\text{Eta}^2 = 0,06$, $p = 0,004$) und nicht signifikante Zusammenhänge mit den Variablen Verantwortlich für Kinder ($\text{Eta}^2 = 0,002$, $p = 0,56$) und Arbeitsverhältnisse ($\text{Eta}^2 = 0,01$, $p = 0,87$). Weitere signifikante Zusam-

menhänge konnten bei der Analyse der abhängigen Variablen funktionale Bewältigungsstrategien mit den drei unabhängigen Variablen aufgezeigt werden: die Variablen Geschlecht ($\text{Eta}^2 = 0,03$, $p = 0,05$) und Verantwortung für Kinder ($\text{Eta}^2 = 0,02$, $p = 0,05$) waren in diesem Modell signifikant, der Eta-Koeffizient der Variable Arbeitsverhältnisse ($\text{Eta}^2 = 0,06$, $p = 0,06$) war nicht signifikant. In der Analyse der abhängigen Variablen dysfunktionale Bewältigungsstrategien waren alle drei unabhängige Variablen signifikant: Geschlecht ($\text{Eta}^2 = 0,11$, $p < 0,001$), Verantwortlich für Kinder ($\text{Eta}^2 = 0,05$, $p = 0,003$) und Arbeitsverhältnisse ($\text{Eta}^2 = 0,07$, $p = 0,04$). Für die detailliertere Beschreibung der in diesen Analysen aufgezeigten Zusammenhänge werden im folgenden Abschnitt Regressionsanalysen durchgeführt.

Tabelle 23: Eta^2 -Koeffizienten für die Gesamt Self-Leadership Kompetenzen, funktionale sowie dysfunktionale Bewältigungsstrategien und den nominal skalierten demografische Daten

	Gesamt Self-Leadership	funktionale Bewältigungsstrategien	dysfunktionale Bewältigungsstrategien
Geschlecht	0,06**	0,03*	0,11**
Verantwortlich für Kinder	0,002	0,02*	0,05**
Arbeitsverhältnisse	0,01	0,06	0,07*

Anmerkungen:

** - Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig);

* - Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

4.6.4.4 Regressionsanalysen zur Überprüfung der Kausalität

Nach den Korrelationsberechnungen wurde jeweils eine lineare Regression für die abhängigen Variablen Gesamt Self-Leadership, funktionale Bewältigungsstrategien und dysfunktionale Bewältigungsstrategien mit den signifikant korrelierenden Variablen durchgeführt. Für diese Regressionsanalysen wurde für die kategoriale Variable Geschlecht die kategorialen Faktoren männlich, weiblich und divers sowie für die Variable Verantwortlich für Kinder die kategorialen Faktoren Kinder ja und Kinder nein gebildet. In den folgenden Berechnungen wurden statt den kategorialen Variablen ausschließlich diese Faktoren verwendet.

Die Skala Gesamt Self-Leadership zeigte in den Korrelationsberechnungen einzig mit der Variable Geschlecht eine signifikante Korrelation. Die lineare Regression der abhängigen Variable Gesamt Self-Leadership und der unabhängigen Variablen männlich und divers ($F(2) = 6,01$, $p = 0,003$, $R^2_{\text{korr.}} = 0,053$, $N = 177$) zeigte einen signifikanten negativen Zusammenhang mit der Variablen männlich ($\beta = -0,25$, $T = -3,39$, $p < 0,001$) und

einen nicht signifikanten positiven Zusammenhang mit der Variablen divers ($\beta = 0,042$, $T = 0,57$, $p = 0,57$). Da die Variable weiblich aus der Regressionsanalyse ausgenommen wurde, bezogen sich die Ergebnisse der Analyse auf diese Variable. Dieses Ergebnis bedeutet, dass die männlichen Probanden im Vergleich zu den weiblichen, eine niedrigere Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen haben.

Die Skala funktionale Bewältigungsstrategien korrelierte in den vorangegangenen Analysen signifikant mit den folgenden Variablen: Alter, Berufserfahrung, Geschlecht und Verantwortlich für Kinder. In der multiplen linearen Regression, um diesen Zusammenhang zu kontrollieren, stellte die Variable funktionale Bewältigungsstrategie die abhängige Variable dar, und die Variablen Alter, Berufserfahrung, Geschlecht und Verantwortlich für Kinder die unabhängigen. Für das Geschlecht wurden wie zuvor die Variablen männlich und divers in die Analyse aufgenommen, für Verantwortlich für Kinder die Variable Kinder ja. In den Voranalysen dieser Regression stellte sich heraus, dass eine starke Korrelation zwischen dem Alter und der Berufserfahrung besteht, welche die Regressionsanalyse beeinflussen würde. Aus diesem Grund wurde die Variable Alter aus der Analyse ausgeschlossen. Der Variableneinschluss dieser explorativen Analyse wurde schrittweise mit der Rückwärts-Methode (backward selection) mit dem Ausschlusswert $p \geq 0,1$ durchgeführt (Field, 2012, S. 213).

Die Ergebnisse dieser schrittweisen Regressionsanalyse werden in Tabelle 24 dargestellt. Im ersten Schritt der Regression war einzig der Prädiktor männlich signifikant ($\beta = -0,14$, $T = -1,90$, $p = 0,06$) und die weiteren Variablen (Berufserfahrung: $\beta = -1,10$, $T = -1,13$, $p = 0,26$; divers: $\beta = -0,02$, $T = -0,28$, $p = 0,78$ und Kinder ja: $\beta = -0,12$, $T = -1,38$, $p = 0,17$) nicht signifikant. Der Prädiktor mit dem höchsten Signifikanz-Wert, im vorliegenden Fall die Geschlechtszugehörigkeit divers, wurde im nächsten Schritt ausgeschlossen. Im zweiten Schritt war ebenfalls nur der Prädiktor männlich signifikant ($\beta = -0,14$, $T = -1,89$, $p = 0,06$). Für den nachfolgenden Schritt wurde die Berufserfahrung ausgeschlossen ($\beta = -0,10$, $T = -1,12$, $p = 0,26$), die Variable Kinder ja ($\beta = -0,12$, $T = -1,38$, $p = 0,17$) verblieb in der Analyse. Im letzten Schritt der Regression wiesen die beiden Variablen männlich ($\beta = -0,16$, $T = -2,07$, $p = 0,04$) und Kinder ja ($\beta = -0,17$, $T = -2,25$, $p = 0,03$) einen signifikant negativen Zusammenhang mit den funktionalen Bewältigungsstrategien auf. Durch das letzte Model ($F(2) = 5,10$, $p = 0,007$) werden 4,6% der Varianz erklärt. Diese Ergebnisse zeigen auf, dass Männer im Vergleich zu Frauen weniger funktionale Bewältigungsstrategien anwenden. Zusätzlich weisen die Ergebnisse

darauf hin, dass Personen, die für Kinder verantwortlich sind, weniger funktionale Bewältigungsstrategien anwenden als Personen, die nicht für Kinder verantwortlich sind.

Tabelle 24: Regressionskoeffizienten der Berufserfahrung, des Geschlechts und der Verantwortung für Kinder in Bezug auf die funktionalen Bewältigungsstrategien

	Prädiktoren	β	T	p
Schritt 1	Berufserfahrung	-0,10	-1,13	0,26
	männlich	-0,14	-1,90	0,06
	divers	-0,02	-0,28	0,78
	Kinder ja	-0,12	-1,38	0,17
	$R^2_{\text{korr.}}$	0,042		
Schritt 2	Berufserfahrung	-0,10	-1,12	0,26
	männlich	-0,14	-1,89	0,06
	Kinder ja	-0,12	-1,38	0,17
	$R^2_{\text{korr.}}$	0,047		
Schritt 3	männlich	-0,16	-2,07	0,04
	Kinder ja	-0,17	-2,25	0,03
	$R^2_{\text{korr.}}$	0,046		

Die Skala dysfunktionale Bewältigungsstrategien korrelierte in den vorangegangenen Analysen mit den folgenden Variablen signifikant: Alter, Berufserfahrung, Geschlecht, Kinder, Arbeitsverhältnisse. Um die Kausalität dieser Korrelationen zu überprüfen, wurde eine schrittweise multiple Regression mit diesen signifikant korrelierenden Variablen als unabhängige Variablen und den dysfunktionalen Bewältigungsstrategien als abhängige Variable durchgeführt. Diese Regressionsanalyse wurde schrittweise mit der der Rückwärts-Methode des Variableneinschlusses mit dem Ausschlusskriterium $p \geq 0,01$ ausgeführt. Wie bereits in der vorigen Analyse, wurde das Alter wegen Multikollinearität ausgeschlossen und für das Geschlecht die Variablen männlich und divers sowie für die Verantwortung für Kinder die Variable Kinder ja in das Modell aufgenommen. Das Arbeitsverhältnis wurde wie ursprünglich erhoben, als Dummy-Kodierung in das Modell eingefügt. Jedoch sind für das Arbeitsverhältnis freie:r Dienstnehmer:in keine Daten vorhanden, weshalb diese Variable in der Analyse nicht berücksichtigt wurde.

Das Regressionsmodell wurde in sieben Schritten berechnet (siehe Tabelle 25). Im ersten Schritt wurden alle Variablen berücksichtigt und jeweils die Variable mit dem höchsten Signifikanz-Wert im nachfolgenden Schritt aus dem Modell genommen. Die Variable männlich war im ersten Schritt als einzige signifikant ($\beta = -0,25$, $T = -3,45$, $p < 0,001$). Die weiteren Variablen wiesen folgende Werte auf: Berufserfahrung ($\beta = -0,14$, $T = -1,55$,

$p = 0,12$), divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,52$, $p = 0,13$), Kinder ja ($\beta = -0,10$, $T = -1,19$, $p = 0,23$), Arbeiter:in ($\beta = -0,04$, $T = -0,98$, $p = 0,33$), Selbstständige:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,20$, $p = 0,23$), Beamte:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,11$, $p = 0,27$) und Werkstudent:in, Praktikant:in oder Voluntär:in ($\beta = -0,04$, $T = -0,55$, $p = 0,58$). Die Variable Werkstudent:in, Praktikant:in oder Voluntär:in wurde im nächsten Schritt nicht mehr berücksichtigt. Im zweiten Schritt war ebenfalls nur der Prädiktor männlich signifikant ($\beta = -0,26$, $T = -3,51$, $p < 0,001$) und die folgenden Prädiktoren nicht signifikant, wobei die Variable Arbeiter:in im nächsten Schritt ausgeschlossen wurde: Berufserfahrung ($\beta = -0,14$, $T = -1,51$, $p = 0,13$), divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,53$, $p = 0,13$), Kinder ja ($\beta = -0,10$, $T = -1,18$, $p = 0,24$), Arbeiter:in ($\beta = -0,07$, $T = -0,97$, $p = 0,33$), Selbstständige:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,20$, $p = 0,23$), Beamte:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,13$, $p = 0,26$). In Schritt drei war die Variable männlich signifikant ($\beta = -0,25$, $T = -3,46$, $p < 0,001$) und die folgenden Variablen nicht signifikant: Berufserfahrung ($\beta = -0,13$, $T = -1,45$, $p = 0,15$), divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,53$, $p = 0,12$), Kinder ja ($\beta = -0,09$, $T = -1,14$, $p = 0,25$), Selbstständige:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,20$, $p = 0,23$) und Beamte:r ($\beta = -0,09$, $T = -1,14$, $p = 0,26$). Die Prädiktoren männlich ($\beta = -0,24$, $T = -3,34$, $p < 0,001$) und Berufserfahrung ($\beta = -0,17$, $T = -1,98$, $p = 0,05$) waren in Schritt vier signifikant. Die Variablen divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,54$, $p = 0,13$), Kinder ja ($\beta = -0,10$, $T = -1,22$, $p = 0,22$) und Selbstständige:r ($\beta = -0,07$, $T = -1,00$, $p = 0,32$) nicht signifikant. Die Variable Selbstständige:r wurde im Schritt fünf nicht berücksichtigt, in welchem ebenfalls die Prädiktoren männlich ($\beta = -0,24$, $T = -3,39$, $p < 0,001$) und Berufserfahrung ($\beta = -0,19$, $T = -2,31$, $p = 0,02$) signifikant waren. Die beiden weiteren Variablen divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,54$, $p = 0,13$) und Kinder ja ($\beta = -0,09$, $T = -1,15$, $p = 0,25$) waren nicht signifikant, wobei die Variable Kinder ja nicht in der weiteren Analyse berücksichtigt wird. Im vorletzten Schritt waren wie zuvor die Variablen männlich ($\beta = -0,24$, $T = -3,39$, $p < 0,001$) und Berufserfahrung ($\beta = -0,24$, $T = -3,33$, $p = 0,001$) signifikant und die Variable divers ($\beta = 0,11$, $T = 1,56$, $p = 0,12$) nicht signifikant. Diese Ergebnisse führten zum letzten Schritt, in welchem die Prädiktoren männlich ($\beta = -0,25$, $T = -3,43$, $p < 0,001$) und Berufserfahrung ($\beta = -0,25$, $T = -3,44$, $p < 0,001$) signifikant waren. Dieses Modell ($F(2) = 14,11$, $p < 0,001$) erklärte 13% der Varianz der abhängigen Variable und zeigte auf, dass eine höhere Berufserfahrung zu einer geringeren Anwendung von dysfunktionalen Stressbewältigungsstrategien führt. Zusätzlich wurde aufgezeigt, dass die männlichen Probanden weniger dysfunktionale Bewältigungsstrategien anwenden als die weiblichen Probandinnen.

Tabelle 25: Regressionskoeffizienten der Berufserfahrung, des Geschlechts, der Verantwortung für Kinder und des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf die dysfunktionalen Bewältigungsstrategien

	Prädiktoren	β	T	p
Schritt 1	Berufserfahrung	-0,14	-1,55	0,12
	männlich	-0,25	-3,45	0,001
	divers	0,11	1,52	0,13
	Kinder ja	-0,10	-1,19	0,23
	Arbeiter:in	-0,07	-0,98	0,33
	Selbstständige:r	-0,09	-1,20	0,23
	Beamte:r	-0,09	-1,11	0,27
	Werkstudent:in, Praktikant:in oder Voluntär:in	-0,04	-0,55	0,58
	$R^2_{\text{korr.}}$	0,14		
Schritt 2	Berufserfahrung	-0,14	-1,51	0,13
	männlich	-0,26	-3,51	0,001
	divers	0,11	1,53	0,13
	Kinder ja	-0,10	-1,18	0,24
	Arbeiter:in	-0,07	-0,97	0,33
	Selbstständige:r	-0,09	-1,20	0,23
	Beamte:r	-0,09	-1,13	0,26
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,14	
Schritt 3	Berufserfahrung	-0,13	-1,45	0,15
	männlich	-0,25	-3,46	0,001
	divers	0,11	1,55	0,12
	Kinder ja	-0,09	-1,14	0,25
	Selbstständige:r	-0,09	-1,20	0,23
	Beamte:r	-0,09	-1,14	0,26
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,14	
Schritt 4	Berufserfahrung	-0,17	-1,98	0,05
	männlich	-0,24	-3,34	0,001
	divers	0,11	1,54	0,13
	Kinder ja	-0,10	-1,22	0,22
	Selbstständige:r	-0,07	-1,00	0,32
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,14	
Schritt 5	Berufserfahrung	-0,19	-2,31	0,02
	männlich	-0,24	-3,39	0,001
	divers	0,11	1,54	0,13
	Kinder ja	-0,09	-1,15	0,25
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,14	
Schritt 6	Berufserfahrung	-0,24	-3,33	0,001
	männlich	-0,24	-3,39	0,001
	divers	0,11	1,56	0,12
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,14	
Schritt 7	Berufserfahrung	-0,25	-3,44	0,001
	männlich	-0,25	-3,43	0,001
		$R^2_{\text{korr.}}$	0,13	

Mit diesen weiterführenden Analysen wird das Kapitel Ergebnisse abgeschlossen und zum letzten Kapitel dieser Arbeit übergeleitet.

5 Diskussion und Ausblick

Im letzten Kapitel dieser Arbeit werden das Forschungsprojekt und die Ergebnisse der Hypothesentests zusammengefasst und in Bezug auf die Literatur interpretiert und diskutiert. Zusätzlich werden die weiterführenden Analysen erläutert und Erkenntnisse daraus beleuchtet. Anschließend werden die Limitationen dieses Forschungsprojekts diskutiert. Die Implikationen dieser Arbeit für die Praxis sowie Empfehlungen und ein Ausblick in mögliche zukünftige Forschungsfelder bilden den Abschluss.

5.1 Zusammenfassung des Forschungsprojekts und Diskussion der Ergebnisse

In der vorliegenden Arbeit wurde eine quantitative empirische Analyse mithilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt. Dabei wurde der Zusammenhang zwischen den Self-Leadership-Kompetenzen und der Anwendung diverser Bewältigungsstrategien bei selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Personen untersucht. Die zentrale Fragestellung dieses Forschungsprojektes lautete:

In welchem Zusammenhang stehen die individuelle Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen und die Stressbewältigungs-Kompetenzen von selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Personen?

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es somit, den Zusammenhang zwischen den Self-Leadership-Kompetenzen und der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien von selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Personen zu beleuchten. Zusätzlich sollten Faktoren, die die beiden Konzepte beeinflussen, analysiert werden, um Implikationen für die Praxis und die Forschung abzuleiten.

Zur Anwendung kamen bereits validierte Erhebungsinstrumente aus der Literatur, um die Self-Leadership-Kompetenzen und die angewendeten Stressbewältigungsstrategien zu messen (Self-Leadership Skills Inventory (SLSI) von Furtner (2017) und The Brief-COPE Inventory von Carver (1997) in der deutschen Übersetzung von Knoll (2002, S. 299 ff.)).

Die Kombination von Stressbewältigungsstrategien, die eine Person in stressigen Situationen und bei der Bewältigung von herausfordernden Aufgaben anwendet, spielt eine wesentliche Rolle dabei, wie die Beziehung zwischen der Person und dieser stressigen Situation ist. Daraus resultiert, wie stressig die Situation von der Person wahrgenommen wird und demnach wie gestresst die Person sich fühlt. Bewältigungsstrategien stellen Verhaltensmuster dar, die Personen anwenden, um mit herausfordernden Aufgaben umzugehen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141 ff.). Die Literatur unterscheidet eine Vielzahl dieser Strategien und kategorisiert sie oftmals nach den Dimensionen funktional/dysfunktional, aktiv/passiv oder emotionsfokussiert/problemfokussiert. In dem vorliegenden Forschungsprojekt wurde eine Kategorisierung nach funktional/dysfunktional und aktiv/passiv vorgenommen, wobei die Kategorien funktional und aktiv sowie dysfunktional und passiv datengeleitet zusammengeführt wurden.

Stress kann positive (Eustress) und negative (Disstress) Auswirkungen auf unseren Körper und auf unsere Psyche haben. Eustress wirkt motivierend und kann kurzfristig zu Leistungssteigerungen führen. Im Gegensatz dazu hat Disstress, der kurzfristig oder langfristig auf eine Person einwirkt, gravierende Folgen für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit (Selye, 1956, zitiert in Reif et al., 2018, S. 10; Schaper, 2014, S. 528 ff.; Sonntag & Frese, 2012, S. 563 f.). Daher ist es für die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer:innen wichtig, das Stresslevel zu senken und sie in der gesunden Stressbewältigung zu fördern.

Die wissenschaftliche Literatur sieht hohe Self-Leadership-Kompetenzen als Möglichkeit, die Stressbewältigungs-Kompetenzen zu verbessern (z.B. Houghton, Wu, Godwin, Neck & Manz, 2012; Lovelace et al., 2007). Self-Leadership ist ein Konzept, welches durch einen Selbstbeeinflussungsprozess anhand von Kombinationen aus kognitiven Strategien und Verhaltensstrategien versucht, die eigene Effektivität und Leistung zu steigern. Ziel dieser Strategien ist, für jede Aufgabe die intrinsische Motivation zu fördern und die Selbstwirksamkeit zu erhöhen (Furtner & Baldegger, 2016, S. 5 ff.).

Forscher schlagen den postulierten Zusammenhang vor, da Personen mit hohen Self-Leadership-Kompetenzen in stressvollen Situationen die eigenen Fähigkeiten und die Auswirkungen von möglichen Bewältigungsstrategien besser einschätzen können (Wang et al., 2016, S. 861). Zusätzlich erlangen sie durch die Self-Leadership-Kompetenzen mehr Kontrolle über ihr Umfeld und die eigenen Resultate, welche ihnen beim

Managen von stressigen Situationen hilft (Maykrantz & Houghton, 2020, S. 92). Nachfolgend werden die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu diesem Zusammenhang vorgestellt.

Die Ergebnisse der statistischen Datenanalyse zeigten hypothesenkonform (H1a), dass die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen einen positiven Zusammenhang mit der Anwendung funktionaler Bewältigungsstrategien haben. Das heißt, je höher die Ausprägung der Self-Leadership-Kompetenzen, desto mehr funktionale Stressbewältigungsstrategien werden angewendet. Damit konnten die Ergebnisse aus dem akademischen Bereich (z.B. Dolbier, Soderstrom & Steinhardt, 2001; Maykrantz & Houghton, 2020; Wang, Xie & Cui, 2016; Yildirim-Hamurcu & Terzioglu, 2021) auch auf den Arbeitskontext ausgeweitet werden. Die Ergebnisse der Mediatoranalysen zu Hypothese 1c wiesen zusätzlich darauf hin, dass der Effekt bei Frauen höher ist als bei Männern. Überdies zeigte sich in der Analyse der Hypothese 1e, entgegengesetzt zur postulierten Hypothese, dass auch die Anwendung dysfunktionaler Bewältigungsstrategien mit einem höheren Grad an Self-Leadership-Kompetenzen steigen. Dieser positive Effekt war bei den funktionalen Strategien jedoch höher als bei den dysfunktionalen. Um den Zusammenhang aller Bewältigungsstrategien zu hinterleuchten, wurde in Kapitel 4.6.1 eine weiterführende Analyse durchgeführt. Diese stützte die Annahme, dass durch höhere Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen die allgemeine Anwendung von Stressbewältigungsstrategien gesteigert werden. Diese Analysen leisten einen zentralen Beitrag in der Beantwortung der Forschungsfrage dieser Studie. Der untersuchte Zusammenhang kann nun als signifikant positiv beschrieben werden, wobei die Anwendung funktionaler Bewältigungsstrategien stärker beeinflusst wird und dieser Effekt auf die funktionalen Stressbewältigungsstrategien bei Frauen größer ist.

Entgegen der aufgestellten Hypothese (H1b), zeigten die statistischen Analysen Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Anwendung von funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien auf. Dieses Ergebnis widerspricht den Ausführungen von Prakash et al. (2002), welche keine Unterschiede feststellen konnten. In den vorliegenden Daten wendeten Frauen mehr funktionale und dysfunktionale Bewältigungsstrategien an, wobei der Grad des Unterschieds zwischen Frauen und Männern bei den dysfunktionalen Bewältigungsstrategien höher war. Um diesen Zusammenhang näher zu beleuchten, wurden in Kapitel 4.6.2 die Effektstärken berechnet und in Kapitel 4.6.3 zusätzlich die Unterschiede auf dem Level der einzelnen Bewältigungsstrategien analysiert. Der Unterschied in der Anwendung der Bewältigungsstrategien war bezüglich

der funktionalen Strategien klein bis mittel und bezüglich der dysfunktionalen Strategien mittel bis groß. Das Ergebnis der Analyse in Bezug auf die einzelnen Strategien ergab, dass die Strategien Ablenkung, Emotionale Unterstützung und das Ausleben von Emotionen einen signifikanten Unterschied bei der Anwendung zwischen Männern und Frauen aufwiesen. Alle drei Strategien wurden häufiger von Frauen angewendet. In der vorliegenden Studie sind alle drei erwähnten Strategien den dysfunktionalen Bewältigungsstrategien zugeordnet, wobei die emotionale Unterstützung zusätzlich auch zu den funktionalen Strategien zählt.

Der Geschlechtsunterschied im Grad der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen konnte in der bisherigen wissenschaftlichen Literatur nicht eindeutig beleuchtet werden. Die Hypothese 1g wurde daher ungerichtet aufgestellt. In der vorliegenden Studie konnte hypothesenkonform ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen festgestellt werden. Probandinnen dieser Studie wiesen signifikant höhere Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf als ihre männlichen Kollegen. Ob tatsächlich das Geschlecht oder externe Faktoren zu diesem Unterschied führten, kann aus den vorliegenden Daten nicht eindeutig geschlossen werden, da zum Beispiel nicht abgefragt wurde, ob bereits ein Self-Leadership-Training besucht worden war.

In der Analyse der Hypothese 1f konnte kein Unterschied zwischen den Kategorien der Berufserfahrung und den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen der Proband:innen festgestellt werden. Diese Analyse, stellt die Ergebnisse von Crentsil (2020) in Frage, dass Personen mit 6 bis 10 Jahren Berufserfahrung im Vergleich zu Personen mit weniger und mehr Berufserfahrung die höchsten Self-Leadership-Kompetenzen aufweisen. Crentsil (2020) analysierte, ähnlich wie in der vorliegenden Arbeit, 179 Projektmanager:innen in den USA mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und mindestens einem Bachelorabschluss. Weiterführende Forschung über den Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und den Self-Leadership-Kompetenzen mit größeren Stichproben sind nötig, um den Zusammenhang detailliert beschreiben zu können.

Die Hypothesen 1c und 1d gehen auf Mediatoreffekte von den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf die funktionalen Bewältigungsstrategien ein. Entgegen dem postulierten Mediatoreffekt von den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf den Zusammenhang der Berufserfahrung und die Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrate-

gien (H1c), konnte dieser bei Männern und Frauen nicht aufgezeigt werden. Die Analysen konnten bei Frauen keinen Einfluss der Berufserfahrung auf die Anwendung von Stressbewältigungsstrategien und auf die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen nachweisen. Bei den männlichen Probanden konnte ein negativer Effekt von der Berufserfahrung auf die Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien aufgezeigt werden. Dieses Ergebnis bedeutet, je höher die Berufserfahrung von Männern ist, desto weniger funktionale Bewältigungsstrategien werden angewendet. Dieser Effekt ist gegensätzlich zu den Ergebnissen der bisherigen Literatur, die nur Frauen untersuchte. Chaturvedi und Purushothaman (2009) konnten in ihrer Studie feststellen, dass Lehrerinnen mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung deutlich weniger funktionale Bewältigungsstrategien anwenden als Lehrerinnen mit mehr Berufserfahrung. Wie bereits analysiert, wenden die Probandinnen in dieser Studie teilweise andere Stressbewältigungsstrategien als ihre männlichen Kollegen an. Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern sowie der Unterschied in den Anstellungsarten der Stichproben könnte ein Grund für die Inkongruenz der Ergebnisse sein. Zusätzlich liegen Unterschiede in den nationalen Kulturen vor, da die Studie von Chaturvedi und Purushothaman (2009) in Indien durchgeführt wurde.

Entgegen der aufgestellten Hypothese 1d, konnte ebenfalls kein Mediatoreffekt von den Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen auf den Zusammenhang vom Alter der Proband:innen und der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien in den Daten festgestellt werden. Die Ergebnisse zeigten, dass das Alter einen signifikanten positiven Effekt auf die Anwendung von funktionalen Bewältigungsstrategien hat, jedoch keinen auf die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen. Das bedeutet, je älter eine Person ist, desto mehr funktionale Bewältigungsstrategien werden angewendet. In den vorliegenden Daten konnte jedoch kein Einfluss des Alters auf den Grad der Ausprägung der Gesamt Self-Leadership Kompetenzen nachgewiesen werden. Dies stimmt nicht mit den Studien von Kazan (1999) und Uğurluoğlu et al. (2015) überein, welche von einem negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und den angewendeten Self-Leadership-Strategien ausgehen. Im Falle der Studie von Uğurluoğlu et al. (2015) könnten kulturelle und branchenbezogene Unterschiede zu dieser Differenz führen, da nur Krankenhausmitarbeiter in der Türkei befragt wurden.

Im Kapitel 4.6 wurden zusätzlich zu den Hypothesentests noch weiterführende Analysen durchgeführt. Einige Ergebnisse dieser Analysen wurden bereits in den letzten Absätzen

erwähnt. Zusätzlich zu den vorangegangenen Analysen konnte in den Daten ein negativer Zusammenhang der Verantwortung für ein Kind mit der Anwendung funktionaler Stressbewältigungsstrategien aufgezeigt werden. Das heißt, Personen, die die Verantwortung für ein Kind tragen, wenden laut diesen Ergebnissen weniger funktionale Bewältigungsstrategien an als Personen ohne Verantwortung für ein Kind. Zudem konnte ein negativer Zusammenhang der Berufserfahrung mit der Anwendung dysfunktionaler Bewältigungsstrategien nachgewiesen werden. Personen mit mehr Berufserfahrung wenden somit weniger dysfunktionale Bewältigungsstrategien an.

In den letzten Absätzen wurden die Ergebnisse des vorliegenden Forschungsprojekts zusammengefasst und interpretiert. Zu beachten ist jedoch, dass diese Arbeit auch einige Limitation aufweist, die für die praktischen Implikationen und in der weiterführenden Forschung berücksichtigt werden sollten.

5.2 Limitationen und zukünftige Forschungsfelder

Einige Einschränkungen der vorliegenden Studie ergeben sich aus dem gewählten Forschungsdesign und der Art der Durchführung der empirischen Untersuchung. Darunter fällt auch die Gefahr, die sich durch die Datenerhebung mit einem Online-Fragebogen birgt. Die Ergebnisse können durch verschiedenste Teilnahmebarrieren, eine unkontrollierte Erhebungssituation oder keine Einwirkungsmöglichkeiten des Interviewers verzerrt werden (Döring & Bortz, 2016c, S. 398 f.). Zusätzlich wurden die erhobenen Daten alleamt von den Proband:innen selbst berichtet. Hierbei besteht die Gefahr, dass die Proband:innen sich selbst besser darstellen sowie sich selbst mögliche Schwächen nicht eingestehen wollen und nicht wahrheitsgemäß antworten. Durch die anonyme Online-Befragung für dieses Forschungsprojekt wurde dieser Verzerrung bereits entgegengewirkt. Die anonyme Befragung könnte jedoch ebenfalls die Daten verzerren, da zum Beispiel die demografischen Daten nicht kontrolliert werden können oder Proband:innen den Fragebogen mehrmals ausfüllen könnten. Eine Möglichkeit für zukünftige Forschungsprojekte diese Verzerrung zu umgehen, wäre die Stressbewältigungsstrategien durch ein Experiment direkt zu beobachten oder zu erfassen und damit wahrheitsgetreue Daten zu analysieren.

Das Forschungsdesign einer Querschnittstudie stellt eine weitere Einschränkung dar. Die Daten wurden nur zu einem Zeitpunkt erhoben, weshalb Veränderungen in den Kompetenzen oder situative Faktoren im Erhebungszeitpunkt nicht erfasst werden konnten. Zukünftige Forschungsprojekte könnten in einer Längsschnittstudie die Einflussfaktoren im Zeitverlauf detaillierter untersuchen und weitere wichtige Faktoren identifizieren.

Ein weiterer Kritikpunkt an dieser Arbeit stellt die begrenzte Anzahl an Studienteilnehmer:innen dar. Eine kleine Stichprobe kann zu statistisch unklaren Ergebnissen führen (Döring & Bortz, 2016d, S. 297 ff.). Überdies wäre eine größere Stichprobe nötig, um ein generalisierbares Ergebnis zu erhalten. Für diese theorieüberprüfende Studie ist jedoch die vorliegende nicht-zufällige Stichprobe mit 179 Teilnehmer:innen ausreichend. Zusätzlich zeigt die deskriptive Statistik der Stichprobe, dass die Studie nicht alle Personengruppen gleichwertig miteinbezieht und somit nicht repräsentativ ist. So enthält das Sample überproportional viele Angestellte (82,4%) mit einem hohen Bildungsstand (87,8% zumindest abgeschlossene Matura). Arbeiter:innen wurden jedoch nur drei (1,6%) befragt. Darüber hinaus sind 70,4% der Proband:innen weiblich. Diese ungleichmäßige Verteilung der demografischen Merkmale ist auf die Gelegenheitsstichprobe zurückzuführen. Die vorliegenden Ergebnisse sind somit vorwiegend für weibliche Angestellte mit zumindest einer Hochschulreife gültig. Für zukünftige Forschungsprojekte wäre es interessant, den untersuchten Zusammenhang für ein ausgeglichenes Sample sowie detaillierter für anderen Anstellungsarten und Bildungsstände zu analysieren. Bei Arbeiter:innen könnte zum Beispiel das andersartige Arbeitsumfeld den analysierten Zusammenhang beeinflussen.

Die Schwierigkeit bei der Erhebung der Stressbewältigungsstrategien stellt die Fülle an möglichen Strategien dar, die sich je nach Populationsgruppe unterscheidet. Skinner et al. (2003, S. 216) identifizierten mehr als 400 Strategien, die in der Literatur unterschieden werden. Mit der für diese Studie vorgesehenen Fragebogendauer wäre es nicht möglich gewesen, Aussagen über alle möglichen Strategien zu erheben. Zukünftige Forschungsvorhaben könnten durch die Erhebung weiterer Strategien und durch abweichende Kategorisierungen mögliche weitere Aspekte des Themas beleuchten. Die Erhebung der Stressbewältigungsstrategien in verschiedenen konkreten Situationen würde ebenfalls zusätzliche Rückschlüsse über den erforschten Zusammenhang ermöglichen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen auf eine allgemeine Steigerung der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien hin, je höher die Self-Leadership-Kompetenzen einer Person sind. Ob der Anstieg der Self-Leadership-Kompetenzen die Variation der angewendeten Strategien pro Person vergrößert oder die Anwendung einzelner Strategien erhöht, stellt ein weiterführendes Forschungsfeld dar.

Ein Bereich, der in der Self-Leadership-Forschung bisher wenig erforscht ist, ist der Einfluss von kontextuellen Faktoren in Organisationen. Zukünftige Forschungsprojekte könnten zum Beispiel den Einfluss der Organisationskultur, das Maß des gelebten Empowerments oder Unterschiede in den verschiedenen Branchen erforschen. Ebenso wurden in der bisherigen Forschung die Langzeitauswirkungen von Self-Leadership-Trainings noch wenig erforscht (Stewart et al., 2019, S. 53 ff.).

Im Anschluss werden im letzten Kapitel Implikationen dieser Arbeit für die Praxis beschrieben.

5.3 Implikationen für die Praxis

Trotz der genannten Limitationen zeigt das vorliegende Forschungsprojekt die Wichtigkeit der Anwendung von Self-Leadership-Kompetenzen im Kampf gegen Stress und den daraus resultierenden Gesundheitsfolgen auf. Organisationen können mit der Förderung von Self-Leadership, neben vielen anderen positiven Auswirkungen für die Organisation, auch den Umgang mit Stress ihrer Mitarbeiter:innen verbessern. Studien zeigen, dass die Stressbelastung der Mitarbeiter:innen in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist und damit einhergehend auch stressbedingte Krankheiten vermehrt auftreten (z.B. Burn-out oder Depression) (Techniker Krankenkasse, 2021, S. 4 ff.). Mit Self-Leadership wird eine effektive Möglichkeit geschaffen, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen in der immer stressiger werdenden Arbeitswelt zu fördern.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unterstreichen zudem, dass die Self-Leadership-Kompetenzen nicht unbedingt durch eine längere Berufserfahrung oder eine Führungsverantwortung ausgebildet werden. Für Organisationen ist es daher wichtig, Self-Leadership Kompetenzen nach den Empfehlungen der wissenschaftlichen Literatur zu fördern. Self-Leadership-Trainings sind eine Möglichkeit, die laut wissenschaftlichen Studien bereits positive Veränderungen erwirken können. Wie Stewart et al. (2019, S.

61) jedoch betonen, ist es für einen langfristigen Effekt wichtig, kontinuierlich und inkrementell die Self-Leadership-Kompetenzen zu fördern. Das heißt, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen ist es wichtig, nicht nur einzelne Trainings zu organisieren, sondern jedenfalls ein Umfeld zu schaffen, das Self-Leadership unterstützt. Dazu gehören neben einer Kultur, die die Mitarbeiter:innen zum Self-Leadership ermächtigt auch Führungskräfte, die Self-Leadership vorleben und ihre Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, Self-Leadership anzuwenden (Stewart et al., 2019, S. 61).

Literaturverzeichnis

- Agler, Robert/De Boeck, Paul (2017). On the Interpretation and Use of Mediation: Multiple Perspectives on Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–11.
- Aldwin, Carolyn M. (1991). Does Age Affect the Stress and Coping Process? Implications of Age Differences in Perceived Control. *Journal of Gerontology*, 46(4), 174–180.
- Alosaimi, Fahad D./Almufleh, Auroabah/Kazim, Sana/Aladwani, Bandar (2015). Stress-Coping Strategies among Medical Residents in Saudi Arabia: a cross-sectional national study. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 31(3), 504–509.
- Andressen, Panja/Konradt, Udo/Neck, Christopher P. (2012). The Relation Between Self-Leadership and Transformational Leadership: Competing Models and the Moderating Role of Virtuality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 68–82.
- Bailey, Sarah F./Barber, Larissa K./Justice, Logan M. (2018). Is Self-Leadership Just Self-Regulation? Exploring Construct Validity with HEXACO and Self-Regulatory Traits. *Current Psychology*, 37(1), 149–161.
- Baker, John P./Berenbaum, Howard (2007). Emotional approach and problem-focused coping: A comparison of potentially adaptive strategies. *Cognition & Emotion*, 21(1), 95–118.
- Bandura, Albert (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Bandura, Albert (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Barley, Stephen R./Meyerson, Debra E./Grodal, Stine (2011). E-mail as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906.
- Berkovits, Ilona/Hancock, Gregory R./Nevitt, Jonathan (2000). Bootstrap Resampling Approaches for Repeated Measure Designs: Relative Robustness to Sphericity and Normality Violations. *Educational and Psychological Measurement*, 60(6), 877–892.
- Billings, Andrew G./Moos, Rudolf H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139–157.
- Bortz, Jürgen/Schuster, Christof (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler: mit 163 Tabellen* (7. vollst. überarb. und erw. Auflage). Berlin Heidelberg New York: Springer.
- Bühl, Achim (2019). *SPSS: Einführung in die moderne Datenanalyse ab SPSS*. München: Pearson.

- Cameron, Judy (2001). Negative Effects of Reward on Intrinsic Motivation - A Limited Phenomenon: Comment on Deci, Koestner, and Ryan (2001). *Review of Educational Research*, 71(1), 29–42.
- Carver, Charles S. (1997). You Want to Measure Coping But Your Protocol's Too Long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92–100.
- Carver, Charles S./Scheier, Michael F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Carver, Charles S./Weintraub, Jagdish Kumari/Scheier, Michael F. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
- Cerasoli, Christopher P./Nicklin, Jessica M./Ford, Michael T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008.
- Chaturvedi, M./Purushothaman, T. (2009). Coping behaviour of female teachers: Demographic determinants. *Industrial Psychiatry Journal*, 18(1), 36–38.
- Cohen, Jacob (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Rev. ed). New York: Academic Press.
- Copeland, Ellis P./Hess, Robyn S. (1995). Differences in Young Adolescents' Coping Strategies Based On Gender and Ethnicity. *The Journal of Early Adolescence*, 15(2), 203–219.
- Crentsil, Michael (2020). *Analyzing the main effects of gender, work experience, and educational level on self-leadership assessment of project managers*. Capella University.
- Dardas, Latefa A./Ahmad, Muayyad M. (2015). Coping Strategies as Mediators and Moderators between Stress and Quality of Life among Parents of Children with Autistic Disorder: Coping Strategies as Mediators and Moderators. *Stress and Health*, 31(1), 5–12.
- Deci, Edward L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 217–229.
- Deci, Edward L./Koestner, Richard/Ryan, Richard M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, (53), 1024–1037.

- Dolbier, Christyn L./Soderstrom, Mike/Steinhardt, Mary A. (2001). The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469–485.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016a). Untersuchungsdesign. In Nicola Döring/Jürgen Bortz (Hrsg.). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* Springer-Lehrbuch. (S. 181–220). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016b). Operationalisierung. In Nicola Döring/Jürgen Bortz (Hrsg.). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* Springer-Lehrbuch. (S. 221–289). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016c). Datenerhebung. In Nicola Döring/Jürgen Bortz (Hrsg.). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* Springer-Lehrbuch. (S. 321–577). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016d). Stichprobenziehung. In Nicola Döring/Jürgen Bortz (Hrsg.). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* Springer-Lehrbuch. (S. 291–319). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Eckey, Hans-Friedrich/Kosfeld, Reinhold/Dreger, Christian (2002). *Statistik: Grundlagen - Methoden - Beispiele* (3., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Eisinga, Rob/Grotenhuis, Manfred/Pelzer, Ben (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637–642.
- Elflein, John (2020). Coronavirus stress level of workers compared to pre-pandemic time 2020. Statista. Online: <https://www-statista-com.uaccess.univie.ac.at/statistics/1169836/covid-stress-level-of-workers-in-select-countries/> [Abruf am 25.10.2021].
- Endler, Norman S./Parker, James D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
- Faltermaier, Toni (2017). *Gesundheitspsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Field, Andy (2012). *Discovering statistics using SPSS: and sex and drugs and rock'n'roll* (3. ed., repr). Los Angeles: Sage.
- Fischer, Thomas/Reuter, Martin/Riedl, René (2021). The Digital Stressors Scale: Development and Validation of a New Survey Instrument to Measure Digital Stress Perceptions in the Workplace Context. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–18.
- Folkman, Susan/Lazarus, Richard S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239.
- Folkman, Susan/Lazarus, Richard S. (1988). *Manual for the Ways of Coping Questionnaire*. California: Consulting Psychologists Press.

- Folkman, Susan/Lazarus, Richard S./Dunkel-Schetter, Christine/DeLongis, Anita/Gruen, Rand J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Ford, Michael T./Cerasoli, Christopher P./Higgins, Jennifer A./Decesare, Andrew L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185–204.
- Furtner, Marco (2017). *Self-Leadership*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Furtner, Marco R./Rauthmann, John F./Sachse, Pierre (2015). Unique self-leadership: A bifactor model approach. *Leadership*, 11(1), 105–125.
- Furtner, Marco/Baldegger, Urs (2016). *Self-Leadership und Führung: Theorien, Modelle und praktische Umsetzung (2)*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Girdano, Daniel A./Dusek, Dorothy/Everyly, George S. (2009). *Controlling stress and tension (8th ed)*. San Francisco: Pearson Benjamin Cummings.
- Glowinkowski, Steven P./Cooper, Cary L. (1987). Managers and Professionals in Business/Industrial Settings: The Research Evidence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 177–194.
- Goldsby, Michael G./Goldsby, Elizabeth A./Neck, Christopher B./Neck, Christopher P./Mathews, Rob (2021). Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), 25–47.
- Hacker, Winfried/Richter, Peter (1984). *Psychische Fehlbeanspruchung: Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Streß*. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Hänsel, Frank/Baumgärtner, Sören D./Kornmann, Julia M./Ennigkeit, Fabienne (2016). Kognition. In Frank Hänsel/Sören Daniel Baumgärtner/Julia Kornmann/Fabienne Ennigkeit (Hrsg.). *Sportpsychologie* Springer-Lehrbuch. (S. 23–52). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Harari, Michael B./Williams, Ethlyn A./Castro, Stephanie L./Brant, Katarina K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890–923.
- Hart, Anna (2001). Mann-Whitney test is not just a test of medians: differences in spread can be important. *BMJ*, 323(7309), 391–393.
- Hayes, Andrew F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach (3. Auflage)*. New York, NY: The Guilford Press.
- Heinrichs, Markus/Stächele, Tobias/Domes, Gregor (2015). *Stress und Stressbewältigung*. Göttingen: Hogrefe.

- Hemmerich, Wanja (2022). Mann-Whitney-U-Test: Hypothesen. StatistikGuru. Online: <https://statistikguru.de/spss/mann-whitney-u-test/mann-whitney-u-test-hypothesen.html> [Abruf am 01.04.2022].
- Herdem, Dilek Ö. (2019). A Comparison of Self-Leadership Characteristics of the Students of Department of Fine Arts and the Others „The Case of Gazi University“. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 198–205.
- Houghton, Jeffery D./Dawley, David/DiLiello, Trudy C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 2016–232.
- Houghton, Jeffery D./Neck, Christopher P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691.
- Houghton, Jeffery D./Wu, Jinpei/Godwin, Jeffrey L./Neck, Christopher P./Manz, Charles C. (2012). Effective Stress Management: A Model of Emotional Intelligence, Self-Leadership, and Student Stress Coping. *Journal of Management Education*, 36(2), 220–238.
- Janssen, Jürgen/Laatz, Wilfried (2013). *Statistische Datenanalyse mit SPSS: eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests* (8. Auflage). Berlin Heidelberg: Springer Gabler.
- Joiko, Karin/Wolff, Gertrud/Schmauder, Martin (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: erkennen - gestalten* (5. Auflage). Dortmund-Dorstfeld: Bundesanst. für Arbeitsschutz u. Arbeitsmedizin.
- Karoly, Paul (1993). Mechanisms of Self-Regulation: A Systems View. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 23–52.
- Kaufmann, Inge/Porschlegel, Hans/Udris, Ivars (1982). Arbeitsbelastung und Beanspruchung. In Lothar Zimmermann (Hrsg.). *Belastungen und Stress bei der Arbeit* (S. 13–48). Reinbek: Rowohlt.
- Kazan, Anna L. (1999). Exploring the concept of Self-Leadership: Factors impacting Self-Leadership of Ohio Americorps Members. The Ohio State University.
- Kelley, Ken (2005). The Effects of Nonnormal Distributions on Confidence Intervals Around the Standardized Mean Difference: Bootstrap and Parametric Confidence Intervals. *Educational and Psychological Measurement*, 65(1), 51–69.
- Knoll, Nina (2002). *Coping as a Personality Process: How Elderly Patients Deal with Cataract Surgery*. Freie Universität Berlin.
- Knoll, Nina/Rieckmann, Nina/Schwarzer, Ralf (2005). Coping as a mediator between personality and stress outcomes: a longitudinal study with cataract surgery patients. *European Journal of Personality*, 19(3), 229–247.
- Knotts, Kevin/Houghton, Jeffery D./Pearce, Craig L./Chen, Huaizhong/Stewart, Greg L./Manz, Charles C. (2021). Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–19.

- Lazarus, Richard S. (1995). Streß und Streßbewältigung. In Sigrun-Heide Filipp (Hrsg.). *Kritische Lebensereignisse* (3. Auflage) (S. 198–232). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lazarus, Richard S./Folkman, Susan (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Locke, Edwin A./Latham, Gary P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lovelace, Kathi J./Manz, Charles C./Alves, José C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17(4), 374–387.
- Manz, Charles C. (1983). *The Art of Self-Leadership: Strategies for Personal Effectiveness in your Life and Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Manz, Charles C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.
- Manz, Charles C. (1991). Leading employees to be self-managing and beyond: Toward the establishment of self-leadership in organizations. *Journal of Management Systems*, 3, 15–24.
- Manz, Charles C./Sims, Henry P. Jr. (1980). Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. *The Academy of Management Review*, 5(3), 361–367.
- Maykrantz, Sherry A./Houghton, Jeffery D. (2020). Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills. *Journal of American College Health*, 68(1), 89–96.
- Maykrantz, Sherry Azadi (2017). *The Moderating Role of Coping Skills on the Relationship between Self-Leadership and Stress among College Students*. University of Maryland Eastern Shore.
- McGrath, Robert E./Meyer, Gregory J. (2006). When effect sizes disagree: The case of r and d . *Psychological Methods*, 11(4), 386–401.
- Megheirkouni, Majd (2018). Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 393–409.
- Morin, Lucie/Latham, Gary (2000). The Effect of Mental Practice and Goal Setting as a Transfer of Training Intervention on Supervisors' Self-efficacy and Communication Skills: An Exploratory Study. *Applied Psychology*, 49(3), 566–578.
- Neck, Christopher P./Houghton, Jeffery D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.

- Neck, Christopher P./Manz, Charles C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445–467.
- Neubert, Mitchell J./Cindy Wu, Ju-Chien (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-Leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 360–373.
- Prakash, G.P./Mathur, P./Agarwal, R. (2002). Effect of coping strategies, sex and teaching experience on perceived role stress of university teachers. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 33(1), 33–38.
- Prussia, Gregory E./Anderson, Joe S./Manz, Charles C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523–538.
- Ragu-Nathan, T.S./Tarafdar, Monideepa/Ragu-Nathan, Bhanu S./Tu, Qiang (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Reif, Julia A.M./Spieß, Erika/Stadler, Peter (2018a). Stress bewältigen. In Julia Reif/Erika Spieß/Peter Stadler (Hrsg.). *Effektiver Umgang mit Stress* (S. 101–130). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Reif, Julia A.M./Spieß, Erika/Stadler, Peter (2018b). Stress verstehen. In Julia Reif/Erika Spieß/Peter Stadler (Hrsg.). *Effektiver Umgang mit Stress* (S. 1–12). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Reimann, Swantje/Pohl, Johannes (2006). Stressbewältigung. In Philipp Hammelstein (Hrsg.). *Gesundheitspsychologie* Springer-Lehrbuch Bachelor/Master. (S. 217–227). Heidelberg: Springer Medizin-Verlag.
- Rheinberg, Falko/Engeser, Stefan (2018). Intrinsische Motivation und Flow-Erleben. In Jutta Heckhausen/Heinz Heckhausen (Hrsg.). *Motivation und Handeln* Springer-Lehrbuch. (S. 423–450). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Ross, Stanley (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299–323.
- Ryan, Richard M./Deci, Edward L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sadeh, Avi/Keinan, Giora/Daon, Keren (2004). Effects of Stress on Sleep: The Moderating Role of Coping Style. *Health Psychology*, 23(5), 542–545.
- Schaper, Niclas (2014). Wirkungen der Arbeit. In Friedemann W. Nerdinger/Gerhard Blickle/Niclas Schaper (Hrsg.). *Arbeits- und Organisationspsychologie* Springer-Lehrbuch. (S. 517–539). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Seligman, Martin E.P./Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.

- Selye, Hans (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Simmons, Bret L./Nelson, Debra L. (2007). Eustress at Work: Extending the Holistic Stress Model. In Debra L. Nelson/Cary L. Cooper (Hrsg.). *Positive organizational behavior* (S. 40–53). London: Sage Publications.
- Skinner, Ellen A./Edge, Kathleen/Altman, Jeffrey/Sherwood, Hayley (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–269.
- Soderstrom, Mike/Dolbier, Christyn/Leiferman, Jenn/Steinhardt, Mary (2000). The Relationship of Hardiness, Coping Strategies, and Perceived Stress to Symptoms of Illness. *Journal of Behavioral Medicine*, 23(3), 311–328.
- Sonnentag, Sabine/Frese, Michael (2012). Stress in Organizations. In Irving B. Weiner/Neal W. Schmitt/Scott Highhouse (Hrsg.). *Handbook of Psychology* (2. Auflage) (S. 560–592). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- SORA/Jaksch & Partner (2020). Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie. Statista. Online: https://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/2020_20133_Momentum_Elternbefragung_Corona_Endbericht.pdf [Abruf am 11.12.2021].
- Spieß, Erika/Reif, Julia A.M. (2018). Quellen von Stressoren. In Julia Reif/Erika Spieß/Peter Stadler (Hrsg.). *Effektiver Umgang mit Stress* (S. 13–31). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Spieß, Erika/Reif, Julia A.M./Stadler, Peter (2018). Reaktionen auf Stress – Stress als Reaktion. In Julia Reif/Erika Spieß/Peter Stadler (Hrsg.). *Effektiver Umgang mit Stress* (S. 83–100). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Starke, Dagmar (2000). *Kognitive, emotionale und soziale Aspekte menschlicher Problembewältigung: ein Beitrag zur aktuellen Stressforschung*. Münster: Lit.
- Steinbauer, Robert/Renn, Robert W./Taylor, Robert R./Njoroge, Phil K. (2014). Ethical Leadership and Followers' Moral Judgment: The Role of Followers' Perceived Accountability and Self-leadership. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 381–392.
- Stewart, Greg L./Carson, Kenneth P./Cardy, Robert L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*, 49(1), 143–164.
- Stewart, Greg L./Courtright, Stephen H./Manz, Charles C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222.
- Stewart, Greg L./Courtright, Stephen H./Manz, Charles C. (2019). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 47–67.
- Stocker, Toni C./Steinke, Ingo (2022). *Statistik: Grundlagen und Methodik* (2. korrigierte Auflage). Boston: De Gruyter Oldenbourg.

- Techniker Krankenkasse (2021). Entspann dich Deutschland! TK-Stressstudie 2021. Hamburg: Techniker Krankenkasse. Online: <https://www.tk.de/resource/blob/2118106/626a9a9c255b5ece9da170a5f2cf5647/stressstudie-2021-pdf-zum-download-data.pdf> [Abruf am 03.01.2022].
- Ugurluoglu, Ozgur/Saygılı, Meltem/Ozer, Ozlem/Santas, Fatih (2015). Exploring the impacts of personal factors on self-leadership in a hospital setting. *The International Journal of Health Planning and Management*, 30(1), 3–13.
- Ulich, Eberhard (2020). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Unsworth, Kerrie L./Mason, Claire M. (2012). Help yourself: The mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 235–245.
- Wang, Yefei/Xie, Guangrong/Cui, Xilong (2016). Effects of Emotional Intelligence and Selfleadership on Students' Coping with Stress. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(5), 853–864.
- Werner, Christina/Schermelleh-Engel, Karin/Gerhard, Carla/Gäde, Jana Caroline (2016). Strukturgleichungsmodelle. In Nicola Döring/Jürgen Bortz (Hrsg.). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* Springer-Lehrbuch. (S. 945–973). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Yan, Linlin/Gan, Yiqun/Ding, Xu/Wu, Jianhui/Duan, Hongxia (2021). The relationship between perceived stress and emotional distress during the COVID-19 outbreak: Effects of boredom proneness and coping style. *Journal of Anxiety Disorders*, 77, 1–11.
- Yildirim-Hamurcu, Sevda/Terzioglu, Fusun (2021). Nursing students' perceived stress: Interaction with emotional intelligence and self-leadership. *Perspectives in Psychiatric Care*, 1–7.
- Yoe, Charles (2011). Probabilistic scenario analysis. *Princ. Risk Anal*, 399–420.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Selbstregulationstheorie der Selbstbestimmung - Formen der Regulation und Ausprägungen von extrinsischer Motivation	12
Abbildung 2: Erweiterte Ansicht des Leadership Development Models.....	18
Abbildung 3: Einfaches Mediatormodell - Darstellung Mediatorhypothese 1c und 1d ..	65
Abbildung 4: Ergebnisse Mediatorhypothese 1c für die Gruppe der Frauen	67
Abbildung 5: Ergebnisse Mediatorhypothese 1c für die Gruppe der Männer	68
Abbildung 6: Ergebnisse Mediatorhypothese 1d.....	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Self-Leadership Strategien.....	8
Tabelle 2: Differenzierung funktionale und dysfunktionale Bewältigungsstrategien	27
Tabelle 3: Differenzierung in aktive und passive Bewältigungsstrategien	28
Tabelle 4: Kurzfristige und langfristige chronische Stressreaktionen und deren Folgen	33
Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Self-Leadership Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Self-Leadership Strategien.....	44
Tabelle 6: Skalenbildung Self-Leadership	47
Tabelle 7: Deskriptive Statistik aller Self-Leadership Skalen	47
Tabelle 8: Auszug deskriptive Statistik schiefer Items der Stressbewältigungs-Skala..	48
Tabelle 9: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stressbewältigungs-Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Stressbewältigungs-Strategien.....	50
Tabelle 10: Skalenbildung Stressbewältigungsstrategien	52
Tabelle 11: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stressbewältigungsstrategien sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Stressbewältigungs-Kategorien.....	53
Tabelle 12: Empirische Kategorisierung der Bewältigungsstrategien.....	54
Tabelle 13: Basisdemografie der Teilnehmer:innen.....	57
Tabelle 14: Zusammenfassung deskriptive Merkmale der Skalen für die Testung der Hypothesen.....	61
Tabelle 15: Ergebnisse Kolmogorov-Smirnov-Test für Hypothese 1b, Unterschied nach Geschlechtern	64

Tabelle 16: Ergebnisse Mann-Whitney-U-Test für Hypothese 1b, Unterschied nach Geschlechtern	64
Tabelle 17: Zusammenfassung Ergebnisse Hypothesentests	73
Tabelle 18: Deskriptive Statistik und Effektstärke d der funktionalen und dysfunktionalen Bewältigungsstrategien nach Geschlecht	75
Tabelle 19: Ergebnis der Unterschiede zwischen den einzelnen Stressbewältigungsstrategien von Männern und Frauen	77
Tabelle 20: Deskriptive Statistik der Bewältigungsstrategien Ablenkung, Emotionale Unterstützung und Ausleben von Emotionen getrennt nach Männern und Frauen	77
Tabelle 21: Korrelationsmatrix nach Pearson für die Gesamt Self-Leadership-Kompetenzen und den metrisch skalierten demografische Daten	78
Tabelle 22: Rangkorrelation nach Spearman für die Gesamt Self-Leadership Kompetenzen, funktionale sowie dysfunktionale Bewältigungsstrategien	80
Tabelle 23: Eta ² -Koeffizienten für die Gesamt Self-Leadership Kompetenzen, funktionale sowie dysfunktionale Bewältigungsstrategien und den nominal skalierten demografische Daten	81
Tabelle 24: Regressionskoeffizienten der Berufserfahrung, des Geschlechts und der Verantwortung für Kinder in Bezug auf die funktionalen Bewältigungsstrategien	83
Tabelle 25: Regressionskoeffizienten der Berufserfahrung, des Geschlechts, der Verantwortung für Kinder und des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf die dysfunktionalen Bewältigungsstrategien	85

Anhang

Erhebungsinstrument



0% ausgefüllt

Deckblatt

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

im Rahmen meiner Masterarbeit untersuche ich den Zusammenhang von Self-Leadership Fähigkeiten und der Anwendung von Stressbewältigungsstrategien. Durch Ihre Teilnahme unterstützen Sie mich dabei maßgeblich.

Die Beantwortung des Fragebogens nimmt **ca. 6 Minuten** in Anspruch. In den ersten Frageblöcken werden Ihnen Fragen zu Ihrer Erwerbssituation, Arbeitsweise und Stressbewältigung gestellt. Im Anschluss werden Daten zu Ihrer Person und Ihrer beruflichen Tätigkeit abgefragt. Falls Sie eine Frage nicht beantworten wollen oder können, steht Ihnen für jede Frage eine „keine Angabe“-Option zur Verfügung. Ich bitte Sie jedoch alle Fragen wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten.

Alle Daten werden anonym erhoben und ausschließlich für den oben genannten Zweck verwendet.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme,

Nicola Schneider

Weiter

[B.Sc. Nicola Schneider](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2022



20% ausgefüllt

1. Sind Sie zurzeit erwerbstätig? (Vollzeit oder Teilzeit)

- ja
 nein

Zurück

Weiter

[B.Sc. Nicola Schneider](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2022

Um meine Aufgaben besser zu bewältigen, spreche ich zu mir selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir in meiner Umgebung kleine Zeichen (z. B. Zettel, Notizen), die mich an meine Ziele erinnern sollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich spreche mit mir selbst, um meine Leistung bei einer Aufgabe zu verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um meine Ziele zu erreichen, spreche ich innerlich zu mir selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche belohnende Aspekte in meine Aufgaben mit einzubauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle mir gedanklich vor, wie ich eine Aufgabe erfolgreich bewältigt habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konzentriere mich vermehrt auf die positiven Aspekte, um unattraktive aber notwendige Aufgaben mit Spaß und Freude zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche negative Aspekte einer Aufgabe auszublenden, um bei ihrer Ausführung trotzdem Spaß und Freude zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um mich beim Arbeiten an meine Ziele zu erinnern, setze ich mir in meinem Umfeld kleine Stützen (z. B. Zettel).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche belohnende Elemente mit einer Aufgabe zu verbinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

B.Sc. Nicola Schneider, Ferdinand Porsche FernFH – 2022



60% ausgefüllt

3. Beurteilen Sie bitte, wie oft die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in vergangenen schwierigen und unangenehmen beruflichen Situationen zutrafen.

	nie 	sehr oft	keine Angabe
Ich habe gebetet oder meditiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe offen gezeigt, wie schlecht ich mich fühle.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe aufgegeben, es zu bewältigen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe versucht, Halt in meinem Glauben zu finden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Ich habe Witze darüber gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, in der Situation etwas Gutes zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe alles mit Humor genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich mit anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

B.Sc. Nicola Schneider, Ferdinand Porsche FernFH – 2022



80% ausgefüllt

Abschließend möchte ich Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer Beschäftigung bitten.

4. Wie alt sind Sie?

Jahre

keine Angabe

5. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

weiblich

männlich

divers

keine Angabe

6. Haben Sie Kinder bzw. sind Sie für Kinder verantwortlich?

ja

nein

keine Angabe

7. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- kein Schulabschluss
- Allgemeine Pflichtschule
- Lehrabschluss
- Fachschule, Meister
- Matura (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife)
- Hochschulabschluss (Fachhochschule oder Universität)
- sonstiges:

keine Angabe

8. In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?

- Arbeiter/in
- Angestellte/r
- Selbstständige/r
- Beamte/r
- Freie/r Dienstnehmer/in
- Werkstudent/in, Praktikant/in oder Voluntär/in
- sonstiges:

keine Angabe

9. Wie hoch ist Ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen ungefähr?

Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherung übrig bleibt.

€

keine Angabe

7. Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit in Ihrer Erwerbstätigkeit im Durchschnitt wöchentlich?

Stunden pro Woche

keine Angabe

8. Seit wie vielen Jahren sind Sie berufstätig?

Jahr(e)

keine Angabe

9. Haben Sie in Ihrer Erwerbstätigkeit eine Führungsverantwortung?

- nein
- für 1-5 Mitarbeiter/innen
- für 6-10 Mitarbeiter/innen
- für mehr als 10 Mitarbeiter/innen

keine Angabe

Weiter

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

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

Survey Code: 6T22-PQ59-6J2H-Y7LA

[B.Sc. Nicola Schneider](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2022

Codebuch

Item	Frage	Antwortmöglichkeiten
FF01	Sind Sie zurzeit erwerbstätig? (Vollzeit oder Teilzeit)	1 = ja 2 = nein
SL01_01	Bei der Bewältigung einer Aufgabe beobachte ich mein eigenes Tun.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_02	Bevor ich mich an die Arbeit mache, plane ich jeden einzelnen Schritt in Gedanken durch.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_03	Um meine Aufgaben besser zu bewältigen, spreche ich zu mir selbst.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_04	Mit kleinen Gedächtnisstützen (z. B. Notizen) halte ich mir meine (Verhaltens-) Absichten vor Augen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_05	Ich nehme mir Zeit, um mich selbst genau zu analysieren.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet

SL01_06	Bevor ich mit einer Aufgabe beginne, überlege ich mir eine Strategie, wie ich sie bewältigen könnte.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_07	Ich spreche mit mir selbst, um meine Leistung bei einer Aufgabe zu verbessern.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_08	Um mich beim Arbeiten an meine Ziele zu erinnern, setze ich mir in meinem Umfeld kleine Stützen (z. B. Zettel).	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_09	Ich beobachte mich, um meine Ziele nicht aus den Augen zu verlieren.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_10	Ich durchlaufe in Gedanken eine Aufgabe, bevor ich sie angehe.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_11	Um meine Ziele zu erreichen, spreche ich innerlich zu mir selbst.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_12	Ich setze mir in meiner Umgebung kleine Zeichen (z. B. Zettel, Notizen), die mich an meine Ziele erinnern sollen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_13	Ich versuche negative Aspekte einer Aufgabe auszublenden, um bei ihrer Ausführung trotzdem Spaß und Freude zu haben.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_14	Ich versuche belohnende Aspekte in meine Aufgaben mit einzubauen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_15	Ich stelle mir zu Beginn einer Aufgabe vor, wie es sein wird, wenn ich sie erfolgreich bewältigt haben werde.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_16	Wenn Aufgaben negative Aspekte haben, konzentriere ich mich auf ihre positiven Aspekte, um bei ihrer Ausführung Spaß und Freude zu empfinden.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet

SL01_17	Werde ich mit einer neuen Aufgabe konfrontiert, so versuche ich, für mich belohnende Elemente mit dieser Aufgabe zu verbinden.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_18	Ich stelle mir gedanklich vor, wie ich eine Aufgabe erfolgreich bewältigt habe.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_19	Ich konzentriere mich vermehrt auf die positiven Aspekte, um unattraktive aber notwendige Aufgaben mit Spaß und Freude zu erfüllen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_20	Ich versuche belohnende Elemente mit einer Aufgabe zu verbinden.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SL01_21	Bereits zu Beginn einer anstehenden Aufgabe stelle ich mir gedanklich vor, wie ich sie erfolgreich bewältigt haben werde.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft vollkommen zu -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_01	Ich habe mich mit anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_02	Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_03	Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_04	Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_05	Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_06	Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet

SB01_07	Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_08	Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_09	Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_10	Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_11	Ich habe aufgegeben, es zu bewältigen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_12	Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_13	Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_14	Ich habe offen gezeigt, wie schlecht ich mich fühle.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_15	Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_16	Ich habe versucht, in der Situation etwas Gutes zu finden.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_17	Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet

SB01_18	Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_19	Ich habe Witze darüber gemacht.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_20	Ich habe alles mit Humor genommen.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_21	Ich habe versucht, Halt in meinem Glauben zu finden.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_22	Ich habe gebetet oder meditiert.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SB01_23	Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.	1 = nie 7 = sehr oft -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD01_01	Wie alt sind Sie?	offene Eingabe (ganze Zahl) (14-99)
SD02	Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?	1 = weiblich 2 = männlich 3 = divers -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD03	Haben Sie Kinder bzw. sind Sie für Kinder verantwortlich?	1 = ja 3 = nein -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD04	Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?	1 = kein Schulabschluss 2 = Allgemeine Pflichtschule 3 = Lehrabschluss 4 = Fachschule, Meister 5 = Matura (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife) 6 = Hochschulabschluss (Fachschule oder Universität) 7 = sonstiges: -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD04_07	Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?	Textfeld für SD04 Option 7

SD05	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Anzahl ausgewählte Optionen (Mehrfachauswahl)
SD05_01	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Arbeiter/in
SD05_02	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Angestellte/r
SD05_03	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Selbstständige/r
SD05_04	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Beamte/r
SD05_05	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Freie/r Dienstnehmer/in
SD05_06	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: Werkstudent/in, Praktikant/in oder Voluntär/in
SD05_07	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: sonstiges
SD05_07a	In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie zurzeit?	Arbeitsverhältnis: sonstiges (offene Eingabe)
SD06_01	Wie hoch ist Ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen ungefähr?	offene Eingabe (ganze Zahl)
SD07_01	Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit in Ihrer Erwerbstätigkeit im Durchschnitt wöchentlich?	offene Eingabe (Dezimalzahl) (1-99)
SD08_01	Seit wie vielen Jahren sind Sie berufstätig?	offene Eingabe (Dezimalzahl) (0-99)
SD09	Haben Sie in Ihrer Erwerbstätigkeit eine Führungsverantwortung?	1 = nein 3 = für 1-5 Mitarbeiter/innen 2 = für 6-10 Mitarbeiter/innen 4 = für mehr als 10 Mitarbeiter/innen -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet

Umkodierte Variablen

SD05_alle	Arbeitsverhältnisse	1 = Arbeiter/in 2 = Angestellte/r 3 = Selbstständige/r 4 = Beamte/r 5 = Freie/r Dienstnehmer/in 6 = Werkstudent/in, Praktikant/in oder Volontär/in 7 = Angestellte/r und Selbstständige/r
SD09_K	Führungsverantwortung	1 = nein 2 = für 1-5 Mitarbeiter/innen 3 = für 6-10 Mitarbeiter/innen 4 = für mehr als 10 Mitarbeiter/innen -1 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet