

**Vertrauen im beruflichen Kontext -
Bedeutung von Vertrauen für die Stresswahrnehmung
und Resilienz im Umgang mit Veränderungen**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Daniel Rausch BA M.A.

51809204

Begutachterin: Mag.^a Nina Miklavc

Wiener Neustadt, Mai 2023

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.

21. Mai 2023

A handwritten signature in black ink that reads "Daniel Rausch". The signature is written in a cursive style with a large, prominent 'D' at the beginning and a long, sweeping tail at the end.

Daniel RAUSCH BA M.A.

Zusammenfassung

Globale Trends bzw. disruptive Ereignisse führen zu einer Zunahme von betrieblichen Veränderungssituationen, welche zu erhöhtem Stress bei Mitarbeiter*innen führen. Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit untersucht die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Vertrauensausprägungen im beruflichen Kontext und der Stresswahrnehmung in beruflichen Veränderungssituationen bzw. der individuellen Resilienz.

Bei der Erstellung der Studie kam ein quantitativer Forschungsansatz zur Anwendung, wobei eine quantitative Befragung mit 141 erwerbstätigen Personen aus Österreich durchgeführt wurde. Hierbei konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Stressausprägung im Zuge von Veränderungssituationen und dem interpersonellen Vertrauen zur direkten Führungskraft und dem Systemvertrauen in Bezug auf das Unternehmen festgestellt werden, wobei höhere Vertrauensausprägungen unabhängig von soziodemographischen Variablen mit weniger wahrgenommenem Stress einhergehen. Die individuelle Resilienz korreliert ebenfalls mit der Ausprägung des Systemvertrauens.

Diese Erkenntnisse legen nahe, dass durch eine Stärkung des Vertrauens innerhalb von Unternehmen ein wesentlicher Beitrag zur Gewährleistung der psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter*innen im Zuge von Veränderungen geleistet werden kann.

Schlüsselbegriffe: Vertrauen, Stress, Resilienz, Veränderungssituationen

Abstract

Global trends and disruptive events lead to an increase in change situations, which consequently lead to higher stress levels among employees. This scientific study examines the relationship between different levels of trust and the perception of stress in situations of work-related change and individual resilience.

A quantitative research approach was used for this study, whereby a quantitative survey was conducted with 141 employed people from Austria. As a result, a significant correlation between stress levels during change situations and interpersonal trust towards the direct manager and the organizational trust was found. Higher trust levels are associated with less perceived stress independent of socio-demographic variables. Individual resilience was also found to correlate with the extent of system trust.

These findings imply that through setting a focus on strengthening trust within organizations, a significant contribution to ensuring mental health and performance of employees during change can be achieved.

Key words: trust, stress, resilience, change situations

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangssituation und Problemstellung.....	1
1.2	Zielsetzung und Forschungsfrage	4
1.3	Methodik	4
1.4	Aufbau der Arbeit	5
2	Theoretischer Hintergrund	7
2.1	Vertrauen	7
2.1.1	Begriffsdefinition	7
2.1.2	Funktionsweise	10
2.1.3	Vertrauensobjekte.....	13
2.1.4	Stand der Vertrauensforschung im beruflichen Kontext.....	16
2.2	Stress.....	19
2.2.1	Begriffsdefinition	20
2.2.2	Theoretische Erklärungsmodelle	22
2.2.3	Risiken durch Stress	27
2.2.4	Stressbewältigung.....	29
2.3	Resilienz	32
2.3.1	Begriffsdefinition	33
2.3.2	Funktionsweise	36
2.3.3	Bedeutung im beruflichen Kontext.....	38
2.4	Wechselwirkung von Vertrauen und Stress	41
3	Empirische Sozialforschung	45
3.1	Hypothesen.....	45
3.2	Forschungsinstrument.....	48
3.2.1	Fragenbogenaufbau.....	49
3.2.2	Skalenbildung	52
3.2.3	Vorgang der Datenerhebung und -aufbereitung	57

3.3	Stichprobe	59
3.4	Vorbereitende Analysen	62
3.4.1	Validierung und Reliabilität des Erhebungsinstrumentes	63
3.4.2	Überprüfung der Anwendbarkeit linearer Regressionsmodelle	72
4	Ergebnisse der empirischen Sozialforschung	76
4.1	Zusammenhänge von Stresswahrnehmung und Vertrauen	77
4.2	Zusammenhänge von individueller Resilienz und Vertrauen	81
4.3	Einfluss soziodemographischer Merkmale.....	85
5	Conclusio	89
5.1	Zusammenfassung und Diskussion	89
5.2	Limitationen.....	94
5.3	Praktische Implikationen.....	96
5.4	Forschungsausblick.....	98
	Literaturverzeichnis	101
	Abbildungsverzeichnis	120
	Tabellenverzeichnis	121
	Anhang.....	123
	Anhang 1 – Fragebogenaufbau (inkl. Codierungen)	123
	Anhang 2 – Streudiagramme zur Prüfung der Linearität des Zusammenhangs ..	128

1 Einleitung

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit beschäftigt sich mit der Bedeutung von Vertrauen in Bezug auf das Stressempfinden und die Stressresilienz im Umgang mit Veränderungen im beruflichen Kontext. Darüber hinaus setzt sich die Arbeit zum Ziel, mögliche Zusammenhänge von Vertrauen in unterschiedliche Vertrauensobjekte differenziert zu betrachten und mögliche Einflüsse soziodemographischer Variablen näher zu analysieren.

1.1 Ausgangssituation und Problemstellung

Disruptive Veränderungen prägen die moderne Geschäftswelt und die voranschreitende Digitalisierung und Globalisierung führen zu einer Instabilisierung der globalen wirtschaftlichen Systeme (Förster & Duchek, 2017, S. 281f.). Diese ökonomischen, technologischen und sozio-ökologischen Veränderungen stellen bestehende Unternehmen vor eine zunehmende Herausforderung (Gustafsson, Gillespie, Searle, Hope Hailey & Dietz, 2021, S. 1410) und führen zu einem verstärkten Konkurrenzdruck zwischen Unternehmen unterschiedlichster Branchen (Förster & Duchek, 2017, S. 281f.). Zusätzlich verstärken disruptive Ereignisse, wie etwa die COVID-19 Pandemie, auch für etablierte Unternehmen die Gefahr, in eine wirtschaftliche oder soziale Krise zu stürzen (Wollsching-Strobel & Wollsching-Strobel, 2020, S. 272). Eine derartige Veränderung der globalen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen macht es notwendig, dass sich Unternehmen den wechselnden Anforderungen des Marktes anpassen, um flexibel reagieren zu können (Stolzenberg & Heberle, 2013, S. 2). Die erfolgreiche Bewältigung und Umsetzung von Veränderungen stellt somit in Zeiten von schnell wechselnden Marktbedingungen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens dar. Aktuelle Studien zeigen jedoch, dass zwischen 50 bis 70 Prozent von innerbetrieblichen Veränderungsvorhaben an der Umsetzung scheitern (Mansaray, 2019, S. 18).

Mitarbeiter*innen spielen bei der Umsetzung von organisationalen Veränderungen eine essenzielle Rolle und beeinflussen durch ihre Verhaltensweisen und Einstellungen wesentlich die allgemeine Veränderungsfähigkeit einer Organisation (Tonkin, Malinen, Näswall & Kuntz, 2018, S. 107). Die Unsicherheit der Märkte und der damit verbundene ständige Wandel führen zu einer höheren Volatilität am Arbeitsmarkt, welche laufend wechselnde und höhere Ansprüche an die Arbeitnehmer*innen stellen (Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2016, S. 131). Diese Veränderungen erhöhen dabei jedoch das Gefühl der Unsicherheit von Mitarbeiter*innen und führen zu einem stärkeren Ge-

fühl der Verwundbarkeit innerhalb der Belegschaft (Gustafsson et al., 2021, S. 1410). Vertrauen spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle, denn vertrauensvolle Mitarbeiter*innen engagieren sich stärker für ihre Arbeit und bleiben tendenziell länger in Unternehmen als solche, denen es an Vertrauen fehlt (Kähkönen, Blomqvist, Gillespie & Vanhala, 2021, S. 98). Zusätzliche Relevanz erlangt das Konstrukt Vertrauen durch disruptive Ereignisse, wie die COVID-19 Pandemie, und die dadurch entstehenden Unsicherheiten, welche die Bedeutung von Vertrauen in instabilen Arbeitsumgebungen weiter verstärken (Rudolph et al., 2021, S. 1). Eine derartige Unsicherheit und die steigenden beruflichen Anforderungen erfordern psychische Ressourcen der betroffenen Arbeitnehmer*innen (Illeris, 2003, S. 398ff.) und können zu einer Gefährdung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten beitragen (Soucek et al., 2016, S. 131). Eine andauernde Belastung mit Stressoren hat negative Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit der Beschäftigten und wirkt sich ebenfalls auf die allgemeine Performance einer Organisation aus (Vanhove, Herian, Perez, Harms & Lester, 2016, S. 280). Stress stellt in diesem Sachzusammenhang eine wesentliche Ursache für geistige und körperliche Erkrankungen, wie beispielsweise das Burnout-Syndrom, dar (Schneider, Schönfelder, Domke-Wolf & Wessa, 2020, S. 174). Betrachtet man die Ergebnisse der repräsentativen Studie von Scheibenbogen, Andorfer, Kuderer und Musalek (2017, S. 3), welche im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutzes im Jahr 2017 durchgeführt wurde, sind lediglich 52 Prozent der österreichischen Bevölkerung im Kontext der stressbedingten Erkrankungen als psychisch gesund einzustufen. Rund 36 Prozent der befragten Personen sind bereits in einem Problem- bzw. Übergangsstadium zur Burnout-Erkrankung und rund 8 Prozent befinden sich in einem Burn-Out-Erkrankungsstadium (Scheibenbogen et al., 2017, S. 3).

Aufgrund dieser Prävalenz von Burnout-Erkrankungen und ähnlichen stressbedingten Erkrankungsformen in Zusammenhang mit der modernen Arbeitswelt erfahren Ansätze und Methoden zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft im beruflichen Kontext eine zunehmende Bedeutung (Soucek et al., 2016, S. 132). Hierbei hat sich sowohl im medizinischen als auch im beruflichen Kontext das Konstrukt der „Resilienz“ etabliert, das im Allgemeinen den erfolgreichen psychischen Umgang mit Widrigkeiten oder Risiken beschreibt (Helmreich et al., 2017, S. 1). Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Wechselwirkung zwischen Vertrauen und Stress, konnten wissenschaftliche Studien (u.a. Guinot, Chiva & Roca-Puig, 2014, S. 96f.) feststellen, dass es bei einer höheren Vertrauensausprägung zu weniger wahrgenommenem Stress kommt. Besonders in Veränderungssituationen hat Vertrauen eine essenzielle Bedeutung, wobei Ver-

trauen hierbei beispielhaft durch eine positive Veränderungskultur geprägt wird (Smollan, 2013, S. 725). Vertrauen gilt vor allem in derartigen herausfordernden Situationen als Puffer für negative Stressfaktoren (Carlander & Johansson, 2020, S. 3). Weiters ist tendenziell festzustellen, dass die Bedeutung von Vertrauen in Organisationen weiter zunehmen wird (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1214). Als mögliche Gründe für diese Bedeutungszunahme nennen Fulmer und Gelfand (2012, S. 1214) einerseits das dynamischere Umfeld von Unternehmen im Allgemeinen und die zunehmend wissensbasierten Werte innerhalb der Wirtschaft. Andererseits wird die zwischenmenschliche Zusammenarbeit intensiver und Teamarbeit am Arbeitsplatz zur Norm (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1214).

Aus der dargestellten Ausgangssituation ergibt sich folgendes Forschungsproblem: Welche Auswirkungen hat der Faktor Vertrauen innerhalb von Unternehmen auf die Stresswahrnehmung und -resilienz von Arbeitnehmer*innen in Veränderungssituationen? Ein Blick in die Literatur liefert einige Einblicke in diese Wirkungszusammenhänge und es wurden auch bereits differenzierte Betrachtungen möglicher Zusammenhänge zwischen Stress und interpersonellen, intergruppalen und organisationalen Vertrauensausprägungen durchgeführt (u.a. Costa, Fulmer & Anderson, 2018, S. 225; Guinot et al., 2014, S. 96ff.; Haynes et al., 2020, S. 623f.). Diese Studien zeigen jedoch oftmals lediglich Ergebnisse von Personen aus einer bestimmten Branche, z.B. Gesundheitswesen (Top & Tekingunduz, 2018) oder Polizeiwesen (Lambert, Qureshi, Nalla, Holbrook & Frank, 2022, S. 81ff.) bzw. haben keinen Bezug auf den Kontext von Veränderungssituationen. Eine nähere Betrachtung dieser möglichen Wechselwirkungen, explizit in Bezug auf Veränderungssituationen, wurde jedoch noch nicht durchgeführt. Weiters wurde bei den bereits durchgeführten Analysen keine Differenzierung zwischen den wechselseitigen Arten des gegebenen und erhaltenen Vertrauen vorgenommen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Forschungsgebiet im Bereich der differenzierten Betrachtung der Auswirkungen von Vertrauen in unterschiedliche Vertrauensobjekte und deren Wechselwirkung mit Stress und Resilienz in Veränderungssituationen noch nicht erschöpfend untersucht wurde und es sich bei der Analyse im Kontext von Veränderungssituationen um eine wissenschaftliche Forschungslücke mit hoher Relevanz für die zukünftige Ausrichtung von Unternehmen in Österreich handelt.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage

Resultierend aus der Ausgangssituation und der Problemstellung setzt sich diese wissenschaftliche Arbeit das Ziel, die Konstrukte Vertrauen, Stress und Resilienz näher zu analysieren und mögliche Wechselwirkungen theoretisch und empirisch aufzuzeigen. Es sollen die Bedeutung und die Wirkungsweisen von Vertrauen im Kontext von innerbetrieblichen Veränderungen evaluiert und mögliche Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Formen von Vertrauen, der Stresswahrnehmung und Resilienz von Arbeitnehmer*innen dargestellt werden.

Aufgrund der im Kapitel 1.1 aufgezeigten Problemstellung und der Zielsetzung dieser wissenschaftlichen Arbeit wird folgende Forschungsfrage formuliert:

*Welche Zusammenhänge sind zwischen dem Ausmaß des wahrgenommenen Vertrauens und der Stresswahrnehmung bzw. der individuellen Resilienz gegen Stress von Arbeitnehmer*innen in Veränderungssituationen in Österreich festzustellen?*

Die theoretischen Aspekte dieser Fragestellungen werden zunächst anhand eines eingehenden Literaturstudiums untersucht und die erhobenen Sachverhalte in Form einer empirischen Untersuchung überprüft. Die Ergebnisse sollen im Anschluss eine Grundlage für die Ableitung von praktischen Implikationen für Unternehmen bieten.

1.3 Methodik

Resultierend aus dem Forschungsproblem und der Forschungsfrage wird im empirischen Teil der wissenschaftlichen Arbeit eine quantitative Forschungsmethode angewandt. Als Erhebungsinstrument wird ein standardisierter Fragebogen mit geschlossenen Antwortkategorien eingesetzt und eine Querschnittserhebung durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgt mittels Onlinefragebogen, wobei sich die Grundgesamtheit aus allen unselbstständig erwerbstätigen Österreicher*innen zusammensetzt, die sich in den Jahren 2021 und 2022 in einer Veränderungssituation im beruflichen Kontext befunden haben. Zur Erhebung der latenten Konstrukte werden arrivierte deutsch- und englischsprachige Skalen und Items verwendet. Die Stichprobenziehung erfolgt willkürlich und soll mind. 100 Teilnehmer*innen umfassen. Eine nähere Erläuterung dieser Vorgehensweise ist im Kapitel 3 einsehbar. Die erhobenen Daten werden mit geeigneten statistischen Verfahren ausgewertet und analysiert, wobei auf Basis der im Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen bi- und multivariate Auswertungsmethoden angewendet werden.

Anschließend werden die empirischen Erkenntnisse dieser Studie in einem Ergebnisbericht sowie im empirischen Teil der wissenschaftlichen Arbeit festgehalten. Abschließend wird das theoretische Wissen aus dem Literaturteil mit den Erkenntnissen der empirischen Sozialforschung abgeglichen, um eine Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen. Weiters werden mögliche Limitationen der durchgeführten Studie angeführt und aus den Erkenntnissen der wissenschaftlichen Arbeit Implikationen für die berufliche Praxis abgeleitet.

1.4 Aufbau der Arbeit

Diese wissenschaftliche Arbeit ist in fünf Kapitel gegliedert.

Im ersten Kapitel wird näher auf die Ausgangslage und Problemstellung der Forschungsarbeit eingegangen. Danach folgt eine Darstellung der Zielsetzung der Masterthesis und die Ableitung des Forschungsgegenstandes und der zentralen Forschungsfrage. Im Anschluss wird näher auf die methodische Vorgehensweise eingegangen und die Rahmenbedingungen des erforschten Untersuchungsgegenstandes beschrieben.

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit werden die theoretischen Hintergründe und Grundlagen dieser wissenschaftlichen Arbeit dargestellt. Zu Beginn wird näher auf das Konstrukt Vertrauen eingegangen und die Definitionsgrundlage der latenten Variable für die weitere Forschungsarbeit abgeleitet. Weiters werden die Funktionsweise und die Merkmale von Vertrauen erörtert und eine mögliche Differenzierung von Vertrauen in verschiedene Vertrauensobjekte aufgezeigt. Ergänzend zu diesen theoretischen Grundlagen wird ein Ausschnitt aus dem aktuellen Stand der Vertrauensforschung für den beruflichen Kontext präsentiert. Im Anschluss erfolgt eine nähere Auseinandersetzung mit dem Konstrukt Stress, bei der einerseits der Begriff Stress näher definiert und andererseits theoretische Erklärungsmodelle analysiert werden. Um einen Bezug zur Praxis herzustellen, setzt sich die Arbeit auch mit möglichen Risiken von Stress und möglichen Stressbewältigungsmethoden auseinander. Danach folgt eine Aufbereitung der theoretischen Erkenntnisse zum Forschungsgegenstand der Resilienz, wobei eingangs eine Begriffsdefinition erfolgt und im Anschluss die Aspekte der Funktionsweise von Resilienz und der Bedeutung im beruflichen Kontext näher beschrieben werden.

Im dritten Kapitel wird die methodische Vorgehensweise des Autors näher beschrieben und der Aufbau der quantitativen Studie dokumentiert. Neben der Darstellung der Hypothesen und des angewandten Forschungsinstrumentes werden ebenfalls die Vorgänge der Skalenbildung, Datenerhebung und -auswertung dargestellt. Im Anschluss folgt die Analyse der Stichprobe der Studie und die Darstellung der Ergebnisse der

durchgeführten quantitativen Sozialforschung bzw. der aufgestellten Hypothesen im vierten Kapitel.

Abschließend werden im letzten Kapitel dieser Arbeit die theoretisch erarbeiteten und empirischen erhobenen Aspekte nochmals zusammengefasst, kritisch reflektiert sowie diskutiert. Die Ergebnisse der quantitativen Befragung werden im Anschluss als Grundgerüst zur Beantwortung der formulierten Forschungsfrage verwendet. Es wird weiters auf die Limitationen der Arbeit eingegangen und mögliche Implikationen für die Praxis abgeleitet. Zusätzlich werden weiterführende bzw. vertiefende Forschungsmöglichkeiten für die behandelten Thematiken aufgezeigt.

2 Theoretischer Hintergrund

Dieses Kapitel setzt sich zum Ziel, die theoretischen Grundlagen der betrachteten Forschungsthematiken aufzuzeigen und den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand darzulegen. Dabei wird zuerst das Konstrukt Vertrauen näher definiert und der aktuelle Erkenntnisstand der Vertrauensforschung im beruflichen Kontext dargestellt. Im Anschluss folgt eine nähere theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema Stress, wobei auf theoretische Erklärungsmodelle, Risiken von Stress und Methoden zur Stressbewältigung eingegangen wird. Darauf folgt eine Darstellung der theoretischen Hintergründe zum latenten Konstrukt der individuellen Resilienz und eine abschließende Betrachtung möglicher Wechselwirkungen zwischen Stress und Vertrauen.

2.1 Vertrauen

Vertrauen gilt als essentiell für die Initiierung, den Aufbau und die Pflege von sozialen Beziehungen (Balliet & Van Lange, 2013, S. 1). Es fördert die Anbahnung gegenseitiger Kooperationen (McKnight, Cummings & Chervany, 1998, S. 473) und führt zu einem höheren Commitment bzw. größerer Zufriedenheit in diesen Beziehungen (Cho & Park, 2011, S. 563ff.). Gebrochenes Vertrauen hingegen kann zum Zerfall sozialer Gruppierungen führen (Robinson, 1996, S. 574f.). Vertrauen gilt als ein Schlüsselkonzept für das Verständnis verschiedener Ebenen sozialer Phänomene (Lount, 2010, S. 420ff.) und hat auf diesem Wege die Aufmerksamkeit von Forscher*innen aus unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen (z.B. Sozialwissenschaften) auf sich gezogen (Balliet & Van Lange, 2013, S. 1). Diese vielfältige Betrachtung von Vertrauen in verschiedenen disziplinären Bereichen zeigt sich auch in der Vielzahl von möglichen Konzeptionalisierungen und Konstruktdefinitionen (Castaldo, Premazzi & Zerbini, 2010, S. 657), welche im folgenden Kapitel näher ausgeführt werden.

2.1.1 Begriffsdefinition

Der Vertrauensbegriff findet einerseits in der Alltagssprache Anwendung. Er wird andererseits aber auch im wissenschaftlichen Diskurs intensiv beleuchtet. Die Definition des Konzeptes ‚Vertrauen‘ ist mehrdeutig und wird in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen differenziert gedeutet (Hupcey, Penrod, Morse & Mitcham, 2001, S. 282). Die Vertrauensforschung liefert unter anderem drei verschiedene Ansätze zur Beschreibung des latenten Vertrauenskonstrukts (Jones & Shah, 2016, S. 392). Frühe wissenschaftliche Arbeiten, wie etwa die Ausführungen von Rotter (1971, S. 443ff.), konzentrieren sich auf die Sichtweise der Person, die ein Vertrauensurteil abgibt. Vertrauen stellt demnach die verallgemeinerte Erwartung einer Einzelperson oder einer

Gruppe dar, dass einem Versprechen, einer schriftlichen oder mündlichen Erklärung einer anderen Person oder Gruppe vertraut werden kann. Die Wahrnehmung von Vertrauen basiert dabei auf den Erfahrungen der Vertrauensgeber*innen und ist für die jeweilige Person individuell und subjektiv. Es wirkt sich ganzheitlich auf die Beziehungen der Vertrauensgeber*innen aus (Gurtman, 1992, S. 989f.). Während sich dieser Definitionsansatz vor allem primär auf die Perspektive der Vertrauensgeber*innen fokussiert, ergänzt die Konzeptionalisierung von Mayer, Davis und Schoorman (1995, S. 716ff.) die Bedeutung der Vertrauensträger*innen in derartigen Vertrauensbeziehungen. Die Entstehung von Vertrauen basiert demnach nicht nur auf Basis der allgemeinen Erwartung der Vertrauensgeber*innen, sondern auch auf der allgemeinen Vertrauenswürdigkeit der Vertrauensnehmer*innen. Diese Vertrauenswürdigkeit entsteht aus Sicht der Vertrauensgeber*innen auf Basis des Wohlwollens, der Integrität und den wahrgenommenen Fähigkeiten bzw. Kompetenzen der Vertrauensempfängerin bzw. des Vertrauensempfängers (Mayer et al., 1995, S. 720). Der dritte Forschungsansatz konzentriert sich auf die dyadische Beziehung zwischen Vertrauensnehmer*in und -geber*in und definiert Vertrauen als Eigenschaft dieser Beziehungs-Dyade (Jones & Shah, 2016, S. 392). Als wesentliche Grundlage dient dabei die Austauschtheorie von Thibaut und Kelley (1966), welche besagt, dass sich das Verhalten zwischen Personen und Gruppen auf Basis wiederholter dyadischer Austauschbeziehungen entwickelt. Diese Sichtweise wurde fortlaufend erweitert und betrachtet Vertrauen auf Basis eines Zugehörigkeitsgefühls zu einer sozialen Gruppe oder reziproker Beziehungen (Jones & Shah, 2016, S. 392; Lawler, Thye & Yoon, 2008, S. 519ff.). Auf Basis dieser Konzeptionalisierung ergeben sich zusammenfassend drei Betrachtungsebenen, die das Konstrukt Vertrauen definieren und beeinflussen: die Variablen und Eigenschaften der vertrauenden Person, die Eigenschaften und das Verhalten der Vertrauensperson bzw. -gruppe und die situativen Rahmenbedingungen der allgemeinen dyadischen Vertrauensbeziehung.

Das Konzept Vertrauen weist in der Forschung unterschiedliche Differenzierungen in dessen Anwendung auf (Gwebu, Wang & Troutt, 2007, S. 45). Vertrauen wird in zahlreichen Forschungsarbeiten als dispositionelle Persönlichkeitsvariable klassifiziert, die die Bereitschaft beschreibt, anderen Personen, Gruppen oder Systemen zu vertrauen (u.a. Rotter, 1967, S. 651). Erikson (1953, S. 15f.) prägte in diesem Zusammenhang den Begriff des Urvertrauens, welches verallgemeinert als generelles Gefühl des ‚Sich-Verlassen-Dürfens‘ auf die Glaubwürdigkeit anderer verstanden wird. Das Urvertrauen gilt dabei als Grundlage einer stabilen Persönlichkeit und verhindert die Entwicklung depressiver Persönlichkeitszüge (Erikson, 2005, S. 241ff.). Rotter (1967, S. 651ff.) ver-

steht Vertrauen ebenfalls als Persönlichkeitsdisposition und nutzt die soziale Lerntheorie als theoretische Erklärungsgrundlage für diesen Ansatz. Diese besagt, dass die durch eine Entscheidung einhergehenden Konsequenzen laufend mit den Erwartungswerten des jeweiligen Individuums abgeglichen werden. Menschen generalisieren Folge dessen ihr Verhalten auf Basis dieser Erfahrungen, um unbekannte Situationen kognitiv einfacher und schneller zu lösen. Dieser Prozess des Vertrauensaufbaus führt durch laufende Wiederholung zu einer generalisierten Erwartung und der Entwicklung eines stabilen Persönlichkeitsmerkmals (Rotter, 1967, S. 651ff.). Hardin (2001, S. 3ff.) konkretisiert hierbei jedoch, dass der vertrauensbereite Mensch nicht allen Menschen gleich stark und kontextunabhängig vertraut. Das Konstrukt des Vertrauens kann auf Basis dieser Ausführungen auch als kontextabhängige Situationsvariable angesehen werden, da Vertrauensausprägungen je nach Kontext und Rahmenbedingungen unterschiedlich ausfallen können (Hardin, 2001; Johnson-George & Swap, 1982). Rotter (1980, S. 1ff.) stellt dabei fest, dass Vertrauensbereitschaft nicht mit Leichtgläubigkeit gleichzusetzen ist, und laufend Evaluierungsprozesse in Bezug auf die Glaubwürdigkeit der anvertrauten Person oder Gruppe durchgeführt werden. Demnach wird die durch die Persönlichkeitsdisposition ausgelöste vertrauende Grundhaltung nur derart lange beibehalten, bis Indizien für eine Nicht-Vertrauenswürdigkeit des Vertrauensobjektes erkannt und festgestellt werden (Hardin, 2001, S. 15).

Bei den Ansätzen von Erikson (1953), Rotter (1967) oder Hardin wird Vertrauen als eine latente Variable verstanden, die sich im Verhalten der jeweiligen Person manifestiert. Deutsch (1958, S. 266f.) hingegen definiert das Vertrauen nicht als Persönlichkeitseigenschaft, sondern als das Verhalten selbst. Vertrauen gilt demnach als kooperatives Verhalten und gilt als Entscheidung, dem jeweiligen Vertrauensobjekt zu vertrauen oder nicht zu vertrauen. Diese Entscheidung wird getroffen, wenn ein Individuum in einer mehrdeutigen Situation mit sowohl vorteilhaft als auch schädlich empfundenen Ausgängen konfrontiert ist, bei der das Eintreten dieser Ereignisse von einer anderen Partei abhängig ist (Deutsch, 1962, S. 303). Die Grundlagen für kooperatives Verhalten bzw. Vertrauen sieht Deutsch (1958, S. 266f.) in der jeweiligen Zuversicht oder Verzweiflung des jeweiligen Individuums oder in der sozialer Anpassung, Unwissenheit oder Impulsivität der jeweiligen vertrauenden Person.

Weiters kann das Vertrauenskonstrukt auch als Beziehungsvariable differenziert werden. Die Vertrauensperson zeigt ein Verhalten, bei dem freiwillig Ressourcen an die anvertraute Person fließen, ohne dass eine direkte einforderbare Verpflichtung entsteht. Vertrauen beschreibt demnach eine kalkulierende bzw. kalkulierbare Ressource in sozialen Beziehungen bei dem ein Risiko eingegangen wird, dessen Ausmaß sich

nach dem Grad des Vertrauens richtet, das man in das andere Vertrauensobjekt hat (Coleman, 1990, S. 91). Luhmann (2014) beschreibt in seinem funktionalistischen Ansatz Vertrauen als Nutzung von bereits vorhandenen Informationen über die Vertrauensempfänger*innen, die zur Reduktion von Komplexität herangezogen werden. Vertrauen wird als systeminterner Reduktionsmechanismus von Informationen verstanden, der die Handlungsfähigkeit von informationsverarbeitenden Individuen sichert (Luhmann, 2014, S. 1ff.). Diese Definition versteht Vertrauen implizit als ein bestimmtes Wahrscheinlichkeitsausmaß, mit der ein*e Akteur*in einschätzt, dass ein*e andere*r Akteur*in oder eine Gruppe von Akteur*innen eine bestimmte Handlung ausführen wird (Gambetta, 2001, S. 217).

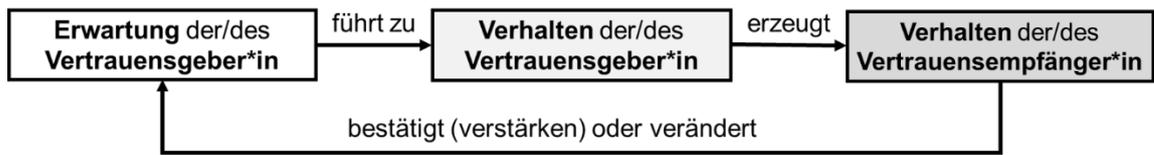
Aufgrund der divergenten Ansätze zur Beschreibung des Vertrauensbegriffes konnte noch kein umfassender Ansatz herausgebildet werden, der auf breite interdisziplinäre Akzeptanz stößt (Gilbert, 2007, S. 62; Eichenlaub, 2010, S. 10f.). Castaldo, Premazzi und Zerbini (2010, S. 665) führten hierzu eine quantitative Inhaltsanalyse der Begriffsdefinitionen von Vertrauen durch und leiteten auf Basis dieser Untersuchung eine mögliche zusammenfassende Konstruktdefinition ab. Vertrauen ist demnach eine Erwartung (bzw. Glaube und Zuversicht), dass ein Subjekt, das sich durch bestimmte Eigenschaften (wie etwa Ehrlichkeit, Wohlwollen, Kompetenz) auszeichnet, in Zukunft eine Aktion durchführen wird, welche positive Auswirkungen und Ergebnisse für die bzw. den Vertrauensgeber*in in Situationen mit beständigem Risiko erzeugt (Castaldo et al., 2010, S. 665).

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit erfolgt eine Konzeptionalisierung des Begriffes des Vertrauens in Anlehnung an die von Castaldo et al. (2010, S. 665) und Mayer et al. (1995, S. 715) aufgestellten Konstruktdefinitionen. Vertrauen ist demnach eine Erwartung einer positiven Haltung bzw. Handlung eines Vertrauensobjektes, die einerseits durch dispositionelle Persönlichkeitseigenschaften der anvertrauenden Person und den Eigenschaften (Glaubwürdigkeit, etc.) des Vertrauensobjektes geprägt ist und andererseits durch situationsbezogene Kontextfaktoren beeinflusst wird.

2.1.2 Funktionsweise

Vertrauen gilt als ein sehr abstraktes Konzept, welches kontextspezifisch schwer erfassbar ist. Es gibt hierbei einen intensiven wissenschaftlichen Diskurs über jene Faktoren, die zur Bildung von Vertrauen führen (Kramer & Lewicki, 2010, S. 24f.). Die Forschung zeigt, dass der Aufbau von Vertrauen zwischen Individuen oder Organisationen viel Zeit und Einsatz benötigt (Robinson, 1996, S. 574f.). Eine mögliche Betrachtungsweise für die Funktionsweise liefert das Vertrauensmodell von Nieder (1997, S. 28ff.):

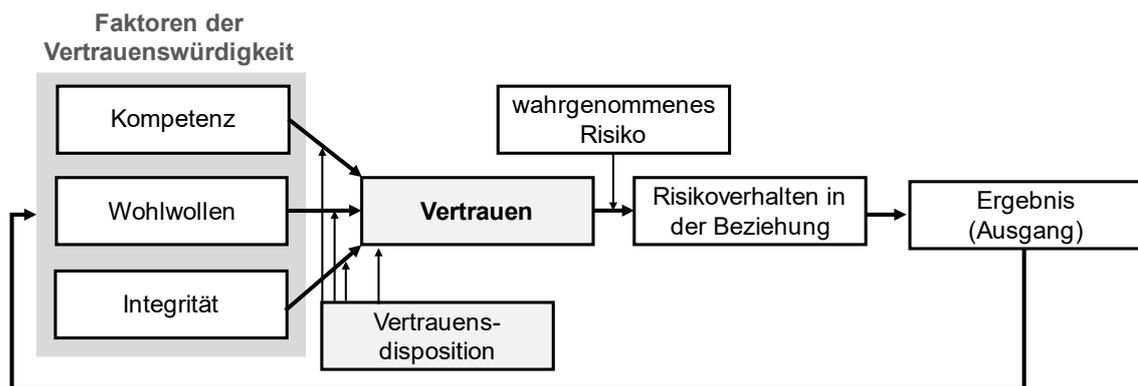
Abbildung 1: Dreistufiges Prozessmodell von Vertrauen



Quelle: Eigene Darstellung nach Nieder, 1997, S. 28ff.

Nieder (1997, S. 28ff.) beschreibt Vertrauen als einen Prozess, in dem Vertrauen aus einem Zusammenspiel aus Erwartungshaltungen und dem jeweiligen Verhalten der involvierten Parteien entsteht. Während dieses Modell eine nachvollziehbare prozessuale Darstellung des Entstehungsprozesses von Vertrauen liefert, wird im Rahmen des Modells von Nieder (1997, S. 28ff.) nicht explizit auf die Einflussfaktoren für die Erwartungshaltung der Vertrauensparteien eingegangen. Einen möglichen Erklärungsansatz zur Bildung dieser Faktoren liefert das Vertrauensentstehungsmodell von Mayer et al. (1995, S. 715), das sich inhaltlich mit der Definition der Metaanalyse von Castaldo, Premazzi und Zerbini (2010, S. 665) deckt:

Abbildung 2: Integratives Modell von Vertrauen



Quelle: Eigene Darstellung nach Mayer et al. (1995, S. 715)

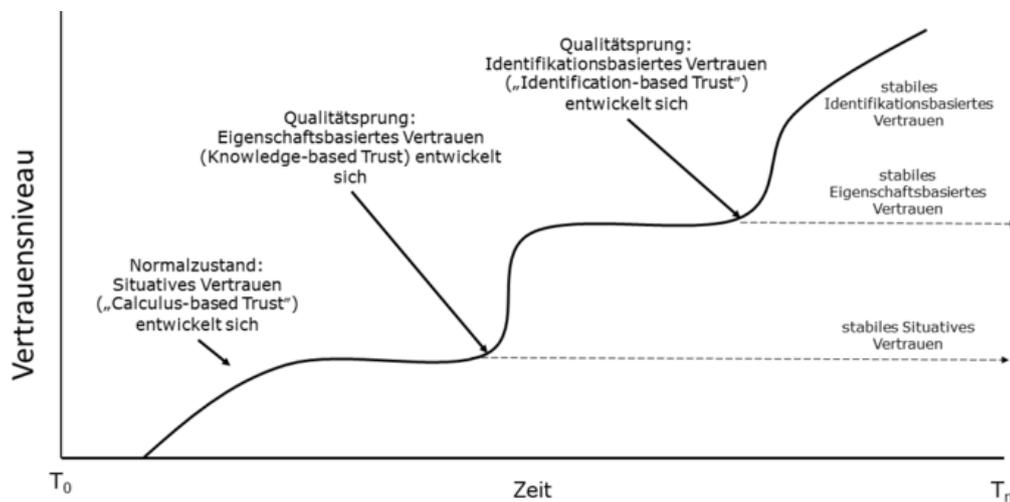
Im konzeptionellen Ansatz von Mayer et al. (1995, S. 715) wird die Bildung von Vertrauen auf die Kombination aus Charakteristika der Vertrauensgeber*innen (Vertrauensdispositionen) und -empfänger*innen (Faktoren der wahrgenommenen Glaubwürdigkeit), den Rahmenbedingungen der jeweiligen Situation (wahrgenommenes Risiko) und der allgemeinen Beschaffenheit der Vertrauensbeziehung (Risikoverhalten in der Beziehung) abgeleitet. In Bezug auf die Vertrauensdispositionen wird auf die theoretischen Erkenntnisse von Rotter (1967, S. 651) verwiesen, die belegen, dass Menschen sich je nach Persönlichkeitsausbildung in ihrer angeborenen Neigung zu vertrauen unterscheiden. Diese allgemeinen Vertrauensdispositionen einer Person beeinflussen die Vertrauenswahrnehmungen und -überzeugungen und prägen die wahrgenommenen Faktoren der Vertrauenswürdigkeit des jeweiligen Vertrauensobjektes, wie zum

Beispiel das wahrgenommene Wohlwollen oder die wahrgenommene Kompetenz (McKnight et al., 1998, S. 473ff.). Diese Kategorisierung anderer Personen wirkt sich auf das Vertrauensniveau aus, wobei als Basis für den Glauben in die Vertrauenswürdigkeit häufig die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe mitbestimmend ist (Williams, 2001, S. 377). Hierbei muss ergänzend erwähnt werden, dass Menschen aus verschiedenen Kulturen unterschiedlich bereit sind, einander zu vertrauen (Gunia, Brett, Nandkeolyar & Kamdar, 2011, S. 775). Betrachtet man in diesem Sachzusammenhang die Faktoren der Glaubwürdigkeit von Mayer et al. (1995, S. 715), wird eine Unterscheidung zwischen Kompetenzvertrauen und Absichtsvertrauen deutlich. Diese Differenzierung in Können und Wollen wurde bereits in der frühen Vertrauensforschung angewandt (z.B. Heider, 1958), wobei im Modell von Mayer et al. (1995, S. 715) das Absichtsvertrauen in die Teile Wohlwollen und Integrität aufgegliedert ist. Während der Faktor Kompetenz als kontextspezifisch angesehen wird, beschreibt das Element des Wohlwollens das Ausmaß des Glaubens der vertrauenden Person, dass das Vertrauensobjekt ein für die vertrauende Person gutes und vorteilhaftes Verhalten zeigt. Der dritte Faktor der Integrität spiegelt darauf aufbauend die Konsistenz der Einhaltung von Aussagen, Prinzipien und Handlungen wider (Mayer et al., 1995, S. 717f.). Eine ähnliche Konzeptionalisierung stammt von McAllister (1995, S. 26), welche das Entstehen von Vertrauen in eine andere Person als Kombination des affektiven und kognitiven Vertrauens versteht. Das affekt-basierte Vertrauen basiert auf dem allgemeinen Verhalten des Vertrauensobjektes und der Häufigkeit des gezeigten Verhaltens. Beim kognitiven Vertrauen sind gemäß McAllister (1995, S. 27) vor allem ein verlässliches Rollenverhalten, die Ähnlichkeit zur vertrauensgebenden Person und die kontextspezifisch erforderlichen Qualifikationen ausschlaggebend. Sowohl das Modell von Mayer et al. (1995) als auch McAllister (1995) werden wissenschaftlich breit diskutiert, inwieweit empirische Beweise das Vorhandensein der ausgewiesenen Faktoren für die Entstehung von Glaubwürdigkeit bestätigen (Lee, Alarcon & Capiola, 2022, S. 16f.). Auf Basis dieser Diskussion wurden weitere moderne Theorien abgeleitet, wie beispielhaft das Modell von Tomlinson, Schnackenberg, Dawley und Ash (2020), das die beiden zuvor vorgestellten Ansätze von Mayer et al. (1995) und McAllister (1995) zusammenführt.

Tendenziell ist festzustellen, dass bei der Entwicklung von Vertrauen vor allem die Zeitspanne am Beginn einer Beziehung als essentiell und kritisch anzusehen ist (McKnight et al., 1998, S. 473f.), da eine anfängliche Integrität als wichtigster Indikator für Wohlwollen gilt (Schoorman, Mayer & Davis, 2007, S. 346). Das Vertrauen kann sich je nach Dauer und Intensität einer Beziehung verändern. Dabei entwickelt sich das Vertrauensverhältnis mit länger andauernden und enger werdenden Beziehungen, was im

Stufenmodell der Vertrauensentwicklung von Lewicki und Bunker (1995, S. 156ff.) dargestellt wird.

Abbildung 3: Stufenmodell der Vertrauensentwicklung



Quelle: Fechtner (2017) in Anlehnung an Lewicki & Bunker (1995, S. 156)

Gemäß Lewicki und Bunker (1995, S. 156ff.) verändern sich Vertrauensbeziehungen im Zeitablauf, wobei drei Vertrauensstufen vom situativen Vertrauen, über das eigenschaftsbasierte Vertrauen, bis hin zum identifikationsbasierten Vertrauen unterschieden werden. Während Verhältnisse in der ersten Vertrauensstufe durch austauschtheoretische Kosten-Nutzen-Relationen geprägt sind, basiert das Vertrauen in der zweiten Stufe auf dem bereits erlangten Wissen über die Vertrauensempfänger*innen. Durch eine länger andauernde Beziehung kommt es zu einer zunehmenden Identifikation mit der bzw. dem Interaktionspartner*in und die dritte Stufe, das identifikationsbasierte Vertrauen, wird erreicht (Bruckner & Kahle, 2016, S. 22f.; Lewicki & Bunker, 1995, S. 156ff.).

Die Forschung zeigt, dass ein derartiger Aufbau von Vertrauen zwischen Individuen oder Organisationen viel Zeit und Einsatz benötigt. Dieses Vertrauen kann jedoch durch einen von einer beteiligten Person wahrgenommenen Bruch der meist impliziten psychologischen Verträge innerhalb kurzer Zeit verloren gehen (Robinson, 1996, S. 574f.). Die Wiederherstellung des verloren gegangenen Vertrauens ist zwar möglich, jedoch ist dieser Vertrauenswiederherstellungsprozess für die Partei, die das Vertrauen der anderen Partei verloren hat, mit einem hohen Ressourceneinsatz verbunden (Gillespie, Dietz & Lockey, 2014, S. 400f.).

2.1.3 Vertrauensobjekte

Vertrauen ist sowohl ein interpersonales als auch ein kollektives Phänomen, welches auf drei Ebenen innerhalb von Organisationen und Gruppen auftreten kann: interper-

sonelles Vertrauen, Vertrauen in Gruppen (wie etwa Arbeitsgruppen, etc.) und organisationales Systemvertrauen (Costa & Anderson, 2011, S. 119f.). Das Vertrauen in die Organisation, Gruppe oder in eine Person, die für das Unternehmen arbeitet, kann unterschiedliche Ausprägungen annehmen, wobei beispielhaft der direkten Führungskraft in einem anderen Maße vertraut wird als dem Unternehmen als Gesamtorganisation (Currall & Inkpen, 2002, S. 491).

Betrachtet man das Vertrauen in eine andere Person, wie etwa die oder den direkte*n Vorgesetzte*n, wird von interpersonalem bzw. interpersonellem Vertrauen gesprochen (Ingenhoff & Sommer, 2010, S. 342). Interpersonales Vertrauen beschreibt im beruflichen Kontext das Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen innerhalb von Organisationen (Guinot et al., 2014, S. 97) und gilt als komplexes und dynamisches Konstrukt (McCauley & Kuhnert, 1992, S. 298ff.). Interpersonelles Vertrauen entsteht hauptsächlich durch häufigere zwischenmenschliche Kontakte zwischen den jeweiligen Personen und wird durch die persönlichen Eigenschaften der Vertrauensempfänger*innen beeinflusst (Cho & Park, 2011, S. 555). Die Literatur unterscheidet bei interpersonellem Vertrauen zwischen vertikalem und horizontalem Vertrauen, wobei sich diese Differenzierung auf die jeweilige hierarchische Stellung der anvertrauten Person bezieht. Horizontales Vertrauen beschreibt jenes Ausmaß von Vertrauen einer Person, das sie in eine*n hierarchisch gleichgestellte*n Kollegin bzw. Kollegen hat. Vertikales Vertrauen definiert hingegen das Vertrauen in eine vorgesetzte oder hierarchisch überstellte Person, zum Beispiel die bzw. der direkte Vorgesetzte (Tan & Lim, 2009, S. 46f.). Vertrauen in vertikalen Beziehungen zwischen vorgesetzter und untergegebener Person wirkt jedoch wechselseitig und umfasst sowohl das Vertrauen der bzw. des Untergebenen gegenüber ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten als auch umgekehrt (Nienaber, Romeike, Searle & Schewe, 2015, S. 519). Die Relevanz von derartigem Vertrauen nimmt zu, wenn die Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Personen durch eine gegenseitige soziale Abhängigkeit geprägt ist und es zu vermehrten Situationen mit Interessenskonflikten zwischen den jeweiligen Individuen kommt. Vertrauen ist in derartigen konfliktgeladenen Situationen ein entscheidender Faktor für die Zusammenarbeit, da durch gegenseitiges Vertrauen tendenziell wohlwollendere Motive zur Förderung einer möglichen Kooperation zur Anwendung kommen (Balliet & Van Lange, 2013, S. 1191).

Betrachtet man das aggregierte Gesamtniveau des Vertrauens zwischen den Teammitgliedern in einer Gruppe, spricht man von intragruppalem Vertrauen (De Jong & Dirks, 2012, S. 392; Langfred, 2004, S. 386). Intergruppaless Vertrauen beschreibt das

kollektiv geteilte Vertrauen der Gruppenmitglieder, wobei dieses Vertrauen auf den jeweiligen interpersonellen Vertrauensausprägungen zwischen den beteiligten Gruppenmitgliedern basiert. Es kommt zur Entstehung von intergruppalen Vertrauen, wenn die gegenseitigen Vertrauenswahrnehmungen zwischen den Teammitgliedern übereinstimmen (Costa et al., 2018, S. 3). In Anlehnung an Mayer et al. (1995, 709ff.) und Rousseau, Sitkin, Burt und Camerer (1998, S. 393ff.) gilt intergruppalen Vertrauen als ein kollektives Phänomen, das die verallgemeinerten Erwartungen an die Vertrauenswürdigkeit der Mitglieder und die Bereitschaft, sich in diesem Personenkreis verletzlich zu zeigen, beinhaltet. Dabei ist die jeweilige Ausprägung von Teamvertrauen als dynamisch zu klassifizieren und in Abhängigkeit vom jeweiligen Teamkontext zu betrachten (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1170ff.). Die Arbeiten von Colquitt, LePine, Zapata und Wild (2011, S. 999) und Lapidot, Kark und Shamir (2007, S. 24) zeigen, dass die Beziehungen und das Vertrauen innerhalb einer Gruppe stärker ausgeprägt sind, wenn der jeweilige Kontext von Unsicherheit und Gefahr geprägt ist. In der Literatur wurden mehrere Faktoren ermittelt, die das Vertrauen auf Teamebene beeinflussen (u.a. Chen & Tesluk, 2012, S. 767ff.), wobei sowohl sozial- und strukturorientierte Faktoren gefunden wurden. Als beeinflussende Faktoren nennen Costa et al. (2018, S. 176f.) beispielhaft die Teamzusammensetzung, die Aufgabenstruktur der Gruppe, die Ausprägung der Teamführung und des Teamklimas, als auch den Grad der Virtualität in der Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe. Mehrere Faktoren, wie etwa die Teamzusammensetzung, wirken sich direkt auf das wahrgenommene Vertrauen im Team aus, während andere Faktoren, wie etwa die Interdependenz von Aufgaben innerhalb der Gruppe, einen moderierenden Effekt auf die Beziehungen zwischen den Mitgliedern haben (Costa et al., 2018, S. 176f.).

Organisationsvertrauen beschreibt jenes Vertrauen auf Organisationsebene, das durch das vertrauenswürdige Verhalten des Unternehmens erzeugt wird (Mayer et al., 1995, S. 712f.). Systemvertrauen besteht gemäß Zucker (1986, S. 53ff.) aus dem Zusammenspiel von drei Schlüsselementen: den individuellen und firmenspezifischen Handlungen (prozessbasiertes Vertrauen), der getroffenen Regulatorien der Organisation (institutionalisiertes Vertrauen) und den intermediären bzw. handelnden Personen (charakterbasiertes Vertrauen) (Zucker, 1986, S. 53ff.). Organisationales Vertrauen beschreibt demnach eine der grundlegendsten Gefühlswahrnehmungen in der Beziehung zwischen den Personen in einer Organisation und der Organisation als Gesamtsystem. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wird erwartet, in einem kooperativen System zusammenzuarbeiten (Akar, 2018, S. 287). Mishra und Morrissey (1990, S. 443f.) beschreiben organisationales Vertrauen daher einerseits als Erwartung, dass die han-

delnden Personen des Unternehmens vertrauenswürdig sind und andererseits als Erwartung an die sonstigen Mitglieder oder Mitarbeiter*innen der Organisation, die Organisation zu unterstützen. Dieses Organisationsvertrauen basiert im Wesentlichen auf ehrlicher Kommunikation, Aufgabenkompetenz, Qualitätssicherung, Einhaltung von Rechtsvorschriften und finanzieller Stabilität. Dieses Konzeptverständnis findet vor allem Anwendung bei der Beschreibung eines Vertrauensverhältnisses zwischen individuellen Stakeholdern und dem Unternehmen als kollektivem Akteur (Caldwell & Clapham, 2003, S. 358).

Die dargestellten Vertrauensbeziehungen basieren grundsätzlich auf Gegenseitigkeit zwischen den betroffenen Parteien (Nienaber et al., 2015, S. 508ff.). Die wissenschaftliche Literatur differenziert hierbei einerseits zwischen dem Vertrauen, das die jeweilige vertrauende Person in das Vertrauensobjekt hat, und andererseits dem Vertrauen, das das Vertrauensobjekt in die Person setzt. Das wahrgenommene, erhaltene Vertrauen vom jeweiligen Vertrauensobjekt beschreibt dabei das subjektiv bewertete Ausmaß, in wie weit die Person glaubt, dass ihr vom jeweiligen Vertrauensobjekt vertraut wird (Campagna, Dirks, Knight, Crossley & Robinson, 2020, S. 996). Bei beidseitig vorhandenem Vertrauen kann von symmetrischen Vertrauensverhältnissen gesprochen werden (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1211). Derart symmetrische Vertrauensverhältnisse haben positive Auswirkungen für die betroffenen Personen, während gegenteilige, sogenannte asymmetrische Vertrauensverhältnisse negative Konsequenzen mit sich bringen (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1211). Beispielhaft schwächt eine Vertrauensasymmetrie auf Teamebene die Beziehung zwischen den Teammitgliedern und wirkt sich negativ auf die Teamleistung aus (De Jong & Dirks, 2012, S. 401f.).

2.1.4 Stand der Vertrauensforschung im beruflichen Kontext

In den vorangegangenen Kapiteln wurde näher auf die allgemeinen Funktionen von Vertrauen und unterschiedliche Vertrauensobjekte eingegangen. Im Rahmen dieses Kapitels wird ergänzend der aktuelle Forschungsstand zum Thema Vertrauen im beruflichen Kontext dargestellt, wobei die Aspekte von Vertrauen in der Zusammenarbeit im Zuge von Veränderungssituationen und der virtuellen Arbeitswelt detaillierter betrachtet werden. Dabei werden die Determinanten zur Entstehung von Vertrauen im beruflichen Kontext näher analysiert und erörtert, welche positiven und negativen Auswirkungen durch höhere Vertrauensausprägungen in Unternehmen zu erwarten sind.

Für die Entstehung von Vertrauen im beruflichen Kontext sind, gemäß Fulmer und Gelfand (2012, S. 117ff.), je nach Vertrauensart unterschiedliche Faktoren ausschlaggebend, welche zusammenfassend in Tabelle 1 dargestellt werden:

Tabelle 1: Faktoren zur Entstehung von Vertrauen

Faktor	Auszug einflussnehmender Aspekte
Eigenschaften der vertrauenden Person	<ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine und individuelle Vertrauensneigung - Sicherheitsbedürfnis - Identifikation mit Person, Team oder Organisation
Eigenschaften und Verhalten der anvertrauten Person	<ul style="list-style-type: none"> - Wahrgenommene Kompetenz, Wohlwollen und Integrität (z.B. im Verhalten) - Individuelle und freiwillige Unterstützung - Gerechtes, faires und ethnisches Verhalten - Führungsstil und allgemeine Entscheidungsfindungsmethodik (z.B. partizipativ)
Geteilte Merkmale zwischen den Vertrauenssubjekten	<ul style="list-style-type: none"> - Geteilte Werte und Identität (z.B. kulturell, ethnisch) - Vorerfahrungen aus vorangegangenen Beziehungen - Interaktionshäufigkeit und geteilte Vision - Geografische Differenzen bzw. physische Nähe
Kommunikationsprozess	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsmedium und -häufigkeit - Transparenz und Umgang mit Informationsweitergabe - Kommunikationsstil (z.B. Top-Down bzw. Bottom-Up-Kommunikation) und -qualität - Reziprozität innerhalb der Kommunikation
Strukturelle Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Intensität der Zusammenarbeit - Netzwerkdichte und Heterogenität der beteiligten Personen
Organisationelle Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Kontext der Zusammenarbeit: kooperativer oder kompetitiver organisationaler Kontext - Höflichkeit und wahrgenommene organisationale Unterstützung - Prävalenz und Umgang mit betrieblichen Veränderungen

Quelle: Eigene Darstellung nach Fulmer und Gelfand (2012, S. 117ff.)

Fulmer und Gelfand (2012, S. 115ff.) stellen dabei ausdrücklich klar, dass die Faktoren je nach Person und Kontext unterschiedlich bedeutsam sind. Vertrauensbildungsprozesse sind demnach soziale Prozesse, die von kontextspezifischen, subjektiven und strukturellen Faktoren geprägt sind (Murphy, 2006, S. 427). Besonders im Umgang mit Veränderungen spielt Vertrauen eine essenzielle Rolle für den Erfolg von innerbetrieblichen Veränderungsprozessen. Das notwendige Vertrauen entsteht, gemäß den Ausführungen von Smollan (2013, S. 725), im Wesentlichen auf Basis der wahrgenommenen Transparenz im Rahmen der innerbetrieblichen Unternehmenskommunikation, fairer Unternehmenspraktiken und einer allgemein positiven Veränderungskultur. Organisationaler Wandel und der innerbetriebliche Umgang mit Veränderungen bzw. die gelebte Veränderungskultur haben dabei einen kritischen Einfluss darauf, ob Vertrauen im Rahmen derartiger Ereignisse geschaffen wird oder verloren geht (Lines, Selart, Espedal & Johansen, 2005, S. 240). Als Möglichkeit zur Stärkung des Vertrauens und damit einhergehend auch anderer Variablen (wie z.B. Entscheidungsqualität, Commitment, etc.) zeigt vor allem die aktive Partizipation von Mitarbeiter*innen bei Veränderungssituationen und -prozessen eine starke Wirkung (Lines et al., 2005, S. 241).

Die wissenschaftliche Literatur setzt sich auch intensiv mit den möglichen Auswirkungen von Vertrauen für Unternehmen auseinander. In den Metaanalysen von Dirks und Ferrin (2002, S. 613ff.) bzw. Colquitt, Scott und LePine (2007, S. 909ff.) wird dargestellt, dass Vertrauen sich einerseits auf die Verhaltens- und Leistungsergebnisse der einzelnen Mitarbeiter*innen, als auch der Gesamtorganisation auswirkt. Andererseits werden auch die beruflichen Einstellungen und Absichten der Mitarbeiter*innen und andere zwischenmenschliche Beziehungsaspekte beeinflusst. Betrachtet man nun fortführend die Auswirkungen von Vertrauen auf die Leistungserbringung innerhalb von Unternehmen, wird in zahlreichen Forschungsarbeiten davon ausgegangen, dass Vertrauen zu besseren Leistungen innerhalb von Unternehmen führen kann (u.a. Dirks & Ferrin, 2002, S. 611f.; Chong & Law, 2016, S. 590f.). Im Rahmen einer Meta-Analyse von Guinot und Chiva (2019, S. 10f.) konnte dieser direkter Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen interpersonellen Vertrauen einzelner Personen bzw. einer Arbeitsgruppe in die Führungskraft und die Leistungsbereitschaft von Mitarbeiter*innen bestätigt werden, wobei dieser Zusammenhang jedoch in bestimmten Kontexten (z.B. in nicht-westlichen Kulturen) nicht signifikant war. Die Arbeit von Costa et al. (2018, S. 225f.) ergänzt, dass die leistungssteigernde Wirkung von Vertrauen sowohl auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter*innen als auch auf der Ebene des gesamten Teams wirkt. In diesem Sachzusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit derartige Erkenntnisse auch auf die Zusammenarbeit im digitalen Raum angewendet werden können. Vertrauen stellt auch im virtuellen Raum eine zentrale Voraussetzung für die effektive Zusammenarbeit dar. Die Metaanalyse von Breuer et al. (2016, S. 1159) hat gezeigt, dass das Vertrauen innerhalb eines Teams mit der Teameffektivität zusammenhängt und dass dieser Zusammenhang noch stärker ist, wenn die beteiligten Personen überwiegend über elektronische Medien zusammenarbeiten.

Ähnliche Ergebnisse konnten im Bereich der Arbeitseinstellungen und -intentionen von Mitarbeiter*innen festgestellt werden (Dirks & de Jong, 2022, S. 256f.). Vertrauen hat tendenziell positive Auswirkungen auf die allgemeine Jobzufriedenheit (Dirks & Ferrin, 2002, S. 611f.; Zhao, Wu, Chen & Zhou, 2022, S. 129f.), als auch das psychologisch wahrgenommene Sicherheitsgefühl innerhalb der Organisation (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva, 2017, S. 113ff.). Darüber hinaus fördert Vertrauen die Identifikation mit der Gruppe und der Organisation und führt zu einer stärkeren Bindung und einem höheren Commitment mit der jeweiligen Organisation (Schaubroeck, Peng & Hannah, 2013, S. 1148ff.; Zhao et al., 2022, S. 131ff.). Bal, De Lange, Jansen und Van Der Velde (2008, S. 143ff.) zeigen in diesem Sachzusammenhang ergänzend auf, dass das Alter von Mitarbeiter*innen als Moderator in den zuvor genannten Zusam-

menhängen zwischen Vertrauen und Commitment und Arbeitszufriedenheit agiert. Demnach sei bei jüngeren Mitarbeiter*innen eine stärkere Wirkung von Vertrauen auf das Commitment zum Unternehmen feststellbar, während sich bei älteren Arbeitnehmer*innen Vertrauen stärker auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt als bei jüngeren Dienstnehmer*innen (Bal et al., 2008, S. 143). Dirks und de Jong (2022, S. 256) untersuchten in ihrer Metaanalyse weitere derartige Zusammenhänge betreffend Vertrauen und konnten dabei Korrelationen zwischen Vertrauen und der organisationalen Identifikation (vgl. Ng, 2015, S. 154), dem allgemeinen Teamcommitment und der Teamarbeit (vgl. Breuer et al., 2016, S. 1151f.) oder dem psychologischen Mittragen von Entscheidungen erkennen (vgl. Dirks & Ferrin, 2002, S. 611ff.). Weiters kann sich Vertrauen auf die Wahrnehmung von Stress auswirken, wobei höhere Vertrauensausprägungen tendenziell zu geringer wahrgenommenem Stress führen (u.a. Costa & Anderson, 2011, S. 225; Guinot et al., 2014, S. 96f.; Lambert et al., 2022, S. 81f.). Auf diese mögliche Wechselwirkung wird im Rahmen von Kapitel 2.4 detaillierter eingegangen.

Die große Mehrheit der bisherigen Arbeiten in der Vertrauensforschung hat die vielfältigen positiven Aspekte von Vertrauen im beruflichen Kontext hervorgehoben und die Prämisse aufgestellt, je mehr Vertrauen innerhalb eines Unternehmens herrscht, desto besser. Auf die potenziellen negativen Auswirkungen von Vertrauen wird oftmals nicht eingegangen, was eine verzerrte Darstellung von Vertrauen in der wissenschaftlichen Literatur nahelegt (Costa et al., 2018, S. 179ff.). Baron, Vandello und Brunsman (1996, S. 915ff.) zeigen in ihrer Arbeit beispielsweise auf, dass Vertrauen innerhalb einer Gruppe einen unangemessenen und wirksamen Druck auf die jeweiligen Gruppenmitglieder ausüben kann, sich den Gruppennormen anzupassen. Auf diese Weise sind solche Teams besonders anfällig für Entscheidungsfehler, da die Mitglieder das Gefühl haben, es sei die Norm, den anderen vertrauen zu müssen. Auf diese Weise werden Kontrollmechanismen tendenziell abgebaut, was sich nachteilig auf die Teamperformance auswirken kann (Langfred, 2004, S. 385ff.). Da einige Situationen im beruflichen Arbeitsalltag ein geringes Maß an Teamvertrauen rechtfertigen (vgl. Jeffries & Reed, 2000, S. 873), liegt die Annahme nahe, dass es ein optimales Vertrauensniveau in bestimmten Situationen gibt. Auf diese Weise wird der Ansatz, durchwegs hohes Vertrauen anzustreben, kritisch hinterfragt (Lewicki, Tomlinson & Gillespie, 2006, S. 991ff.).

2.2 Stress

Im Rahmen dieses Unterkapitels wird das Konstrukt Stress näher definiert, sowie unterschiedliche theoretische Erklärungsmodelle aufgezeigt. Ergänzend werden die Risi-

ken von arbeitsbezogenem Stress und mögliche Interventionen zur Stressbewältigung dargestellt.

2.2.1 Begriffsdefinition

Das Konzept von Stress ist Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Forschungsarbeiten und Debatten (Koolhaas et al., 2011, S. 1292). Je nach wissenschaftlicher Disziplin und Konzeptionalisierung des Begriffes wurden zahlreiche unterschiedliche Definitionen des Konstruktes entwickelt, welche intensiv diskutiert werden. Die Interpretation des Terms hängt dabei von der wissenschaftlichen Disziplin ab und kann in seiner Bedeutung beispielhaft von einer bloßen Reaktion im physiologischen Bereich bis hin zu einem negativ wahrgenommenen Faktor einer Situation in psychologischer Hinsicht reichen (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020, S. 1). In der nachfolgenden Tabelle sind einfürend mögliche Betrachtungsperspektiven von Stress aufgelistet:

Tabelle 2: Definitionen und Perspektiven von Stress

Disziplin	Definition von Stress (Auszug)
Biologische Perspektive	Körperliche Reaktion auf unspezifische Reize (z.B. Verletzungen oder auch Gefühle), die Änderungen des psychischen oder physischen Gleichgewichts des Körpers (Homöostase) bewirken.
Soziologische Perspektive	Belastungen, die Abweichungen von subjektiven Sollwerten und zentralen psychischen Motiven (z.B. Sicherheit, Anerkennung) darstellen, und zu spezifischen Stressreaktionen und -verhaltensweisen führen.
Psychologische Perspektive	Subjektive Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung eines Belastungsreizes und dessen kognitive und emotionale Verarbeitung.
Salutogenetische Perspektive	Subjektive Empfindung im Rahmen einer Stresssituation, die auf Basis von vorhandenen (gesundheitsbezogenen) Schutzfaktoren entsteht, wobei diese Schutzfaktoren externe oder interne Ressourcen sein können.

Quelle: Eigene Darstellung nach Plaumann, Busse und Walter (2006a, S. 3f.)

Wissenschaftlich wurde der Term Stress erstmals im Zusammenhang mit größeren lebenden Organismen von Cannon (1915, S. 1ff.; 1932, S. 1ff.) im Konzept der Homöostase, dem Gleichgewicht der physiologischen Körperfunktionen, und in der Modellbeschreibung von „Fight-or-flight“-Notfallreaktionen verwendet. Dieses Modell beschreibt, dass durch stressauslösende Bedingungen unmittelbar eine Flucht oder Angriffsbereitschaft im betroffenen Individuum ausgelöst wird (Fink, 2010, S. 3). Basierend auf den Erkenntnissen von Cannon (1915, 1932) formulierte Selye (1956, S. 25ff.) die Theorie für das sogenannte allgemeine Anpassungssyndrom. Diese Anwendung im Bereich der physiologischen und biomedizinischen Forschung durch Selye (1950) lie-

ferte die erste klare Definition von Stress, bei der dieser als unspezifische Reaktion des Körpers auf einen schädlichen Reiz klassifiziert wurde (Koolhaas et al., 2011, S. 1292). Während die psychologische Forschung zu Beginn lediglich einfache Verhaltensmechanismen betrachtete, fokussierten sich Lazarus und Folkman (1984, S. 22ff.) auf die kognitive und transaktionale Ebene von Stresswahrnehmungen. Stress wird von Lazarus und Folkman (1984, S. 22f.) als komplexer Prozess definiert, der in Wechselwirkung mit der handelnden Person und den Anforderungen der Situation steht. Ergänzend sei hier die Sichtweise von Sterling und Eyer (1988, S. 646) erwähnt, die im Modell der Allostase Stress als Auslöser bzw. Treiber einer psychischen und physischen Anpassung an sich veränderte Rahmenbedingungen versteht. Weitere wissenschaftliche Arbeiten beschreiben das Konstrukt Stress auch als emotionale und physiologische Reaktion zu sogenannten Stressoren (Maslach, Jackson & Leiter, 1997, S. 192ff.; Zastrow, 1984, S. 143). Ein Stressor ist eine Situation, ein Umstand oder eine Anforderung an die betroffene Person, die das psychische Gleichgewicht einer Person stört und eine Stressreaktion mit erhöhter autonomer Erregung auslöst (Lloyd, King & Chenoweth, 2002, S. 256).

Die World Health Organization beschreibt Stress hingegen als einen Zustand der geistigen Anspannung oder Sorge, der durch eine schwierige Situation oder einen herausfordernden Umstand ausgelöst wird. Stress stellt in diesem Sachzusammenhang eine natürliche Reaktion dar, die Menschen dazu veranlasst, Herausforderungen und Bedrohungen zu bewältigen (World Health Organization, 2023). Die World Health Organization (2023) ergänzt, dass jeder Mensch in einem gewissem Maße Stress erlebt und dass die Reaktion, wie das Individuum auf Stress reagiert, einen großen Unterschied für das allgemeine Wohlbefinden der jeweiligen Person macht. Es kann hierbei zwischen sogenanntem schädlichen ‚Disstress‘ und einer Art positivem Stress, dem sogenannten ‚Eustress‘, unterschieden werden, wobei der für die Gesundheit negativ wirkende Disstress intensiver von der Wissenschaft beleuchtet wird (Kupriyanov & Zhdanov, 2014, S. 179f.). Geprägt von den wissenschaftlichen Ausführungen von Selye (1950a), beschreibt Eustress eine kognitive Reaktion auf Stress, die sich positiv auf die Gesundheit auswirkt bzw. ein Gefühl der Erfüllung erzeugt. Es handelt sich in diesem Sinne um eine Wahrnehmung oder Reaktion einer Person auf einen Stressor, was eine weitere Differenzierung in der Reaktion auf Stressoren und deren mögliche Manifestationen darstellt (Busse, Plaumann & Walter, 2006, S. 66). Eustress kommt gemäß den Ausführungen von Smith (1991, S. 117ff.) in jenen Situationen zustande, in denen die Herausforderung oder das Ziel, das man erreichen will, zwar fordernd aber nicht überfordernd ist. Diese Sichtweise, dass die jeweilige Situation zu bewältigen ist, fördert die

Motivation, das Ziel zu erreichen (Smith, 1991, S. 117ff.). Die entgegengesetzten negativen Auswirkungen von Stress werden von der World Health Organization (2019) explizit als Faktoren angeführt, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitssystems führen. Die Klassifikation nach ICD-10 (10. Version der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) stellt Stress als ein wesentliches Problem in Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung dar. Stress wird in der ICD-10-Klassifikation explizit als Krankheit bzw. Gesundheitsproblem in der Kennziffer 73.3 angeführt, wobei ergänzend ein Bezug auf die Auswirkungen von Arbeit und Nichtarbeit hergestellt wird (World Health Organization, 2019).

Zusammenfassend können in der wissenschaftlichen Literatur zahlreiche Definitionen vorgefunden werden, die das Konzept von Stress unterschiedlich konzeptualisieren und Stress sowohl mit positiven als auch negativen Auswirkungen in Verbindung bringen. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird der Definition von Lazarus und Folkman (1984, S. 22ff.) und der World Health Organization (2023) gefolgt und infolgedessen Stress als Zustand der geistigen Anspannung verstanden, der einen komplexen Prozess zur Anpassung an den jeweiligen Stressor auslöst. Aufgrund des Rahmens dieser wissenschaftlichen Arbeit und dem gewählten Kontext wird in den nächsten Kapiteln lediglich auf die negativ assoziierte Form von Stress, dem sogenannten Disstress, eingegangen und auf eine vertiefende Auseinandersetzung mit positiv wahrgenommenem Eustress verzichtet.

2.2.2 Theoretische Erklärungsmodelle

Wie bereits im vorherigen Kapitel aufgezeigt, gilt die Entstehung von Stress als komplexer und individueller Vorgang, der je nach wissenschaftlicher Disziplin unterschiedlich betrachtet werden kann (u.a. Rusch, 2019, S. 11). Um mögliche Entstehungs- und Wirkungsprozesse zu beschreiben, wurden in diesem Zusammenhang auch unterschiedliche stresstheoretische Modelle entwickelt. Diese betrachten je nach Perspektive die physiologischen, psychosozialen oder soziologischen Auswirkungen von Stress. Mit zunehmendem Kenntnisstand der Forschung wurden diese Stresstheorien komplexer und umfangreicher (Rusch, 2019, S. 11). Ein erster Überblick über die stresstheoretischen Modelle und deren Fokus ist auf Basis der Ausführungen von Busse et al. (2006, S. 64) in der nachfolgenden Tabelle 3 dargestellt. Die aufgezeigten Modelle betrachten jeweils einen anderen spezifischen Aspekt des Stresskonstruktes und können als sich ergänzend klassifiziert werden (Busse et al., 2006, S. 64).

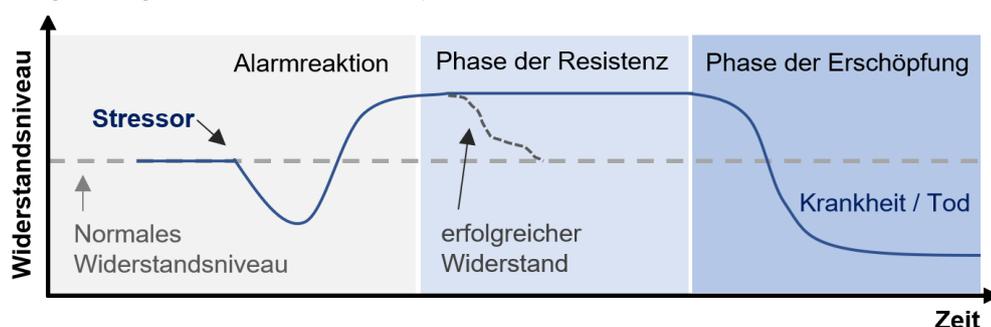
Tabelle 3: Stresstheoretische Modelle

Modelle	Fokus	Stressverständnis bzw. Fragestellung
Biologische Stressmodelle	Reaktionsorientierung, körperliche Reaktionen	Die Antwort des Organismus auf jede Art von Stressor ist eine unspezifische Stressreaktion.
Soziologische Stressmodelle	Reizzentrierung (z.B. chronische Stressoren, kritische Lebensereignisse)	Ein Stressor führt zu einer spezifischen Stressreaktion.
Psychologische Stressmodelle	Transaktionales Modell, subjektive Wahrnehmungen, Interpretationen und Bewältigungsversuche	Stress umfasst einerseits die belastende Situation und andererseits die darauffolgende Reaktion und die Bewältigungsverhalten (Coping).
Ressourcenorientierte Modelle	Tatsächlicher oder antizipierter Ressourcenverlust	Der Verlust oder die Bedrohung von Ressourcen (Gegenstände, Persönlichkeitsmerkmale) führt zu Stress.
	Salutogenetische Perspektive, Erhalt der Gesundheit	Identifikation von gesundheitsfördernden Ressourcen und protektiven Faktoren innerhalb von Stresssituationen
Arbeitsweltbezogene Stressmodelle	Anforderungen und Kontrolle	Chronischer Stress ist bedingt durch niedrigen Kontrollspielraum, große Monotonie und soziale Isolation.
	Aufwandsentschädigung	Hoher Einsatz ohne entsprechende Entschädigung erzeugt negativen Distress.
Biopsychosoziale Stressmodelle	Systemischer Ansatz unter der Einbeziehung von Körper, Psyche und Umwelt	Stress wird bedingt durch die Interaktion von biologischen, psychologischen und sozialen Einflussfaktoren.

Quelle: Eigene Darstellung nach Busse et al. (2006, S. 64)

Neben dem ‚Fight-or-Flight‘-Ansatz von Cannon (1915) basiert eines der ersten wissenschaftlich anerkannten Stressmodelle auf den Forschungsarbeiten von Selye (1950b), welche Stress als eine unspezifische Reaktion eines Organismus in Folge einer Belastung beschreibt (Rusch, 2019, S. 13).

Abbildung 4: Allgemeines Adaptionssyndrom

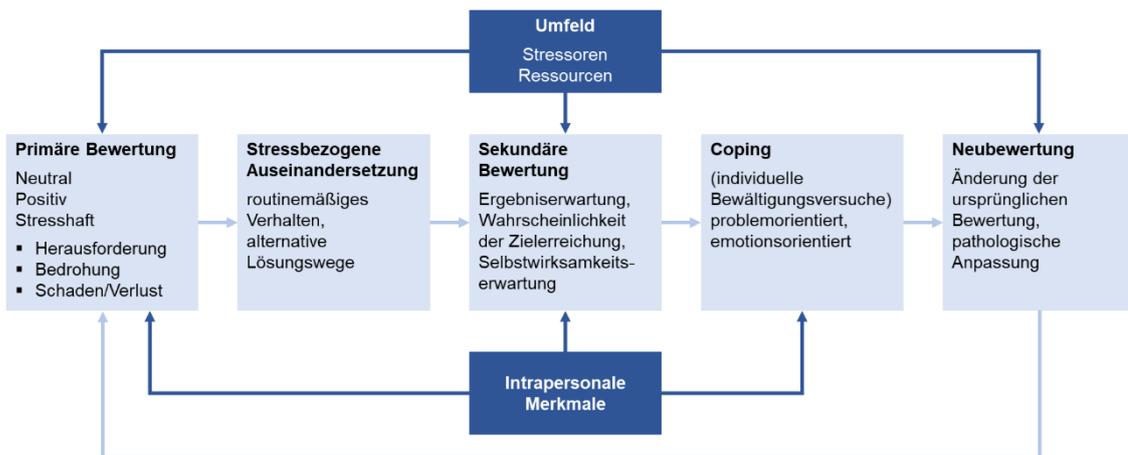


Quelle: Eigene Darstellung nach Selye (1950b, S. 1383ff.) und Rusch (2019, S. 13f.)

Selye (1950b, S. 1383) bezeichnet diese Reaktion als ‚General Adaptation Syndrom‘ (übersetzt in die deutsche Sprache: allgemeines Anpassungssyndrom) und definiert dessen Entwicklung in drei Phasen: die Alarmreaktion, die Phase der Resistenz und die Phase der Erschöpfung (Selye, 1950b, S. 1383). In der Phase der Alarmreaktion kommt es zu einer erhöhten körperlichen Erregung und der Körper stellt zusätzliche Energie zur Verfügung, um die Unversehrtheit des Organismus sicherzustellen. In der Resistenz- oder Widerstandsphase kommt es durch die anhaltenden Belastungen durch den Stressor zu erhöhten Hormonausschüttungen (Kortisol, etc.), um eine Resistenz gegen die Belastung aufzubauen. Gelingt es dem Organismus, sich an den Stressor anzupassen oder erfolgreichen Widerstand zu leisten, stellt sich eine Phase der Regeneration ein. Ist dies nicht möglich und der Stressor kann nicht bewältigt werden, kommt es in der Erschöpfungsphase zu einer Überforderung (Selye, 1946, S. 119ff.). Dieses Stadium kann zu physiologischen Krankheiten führen, Fortpflanzungs- und Immunabwehrprozesse schwächen und sich in psychischen Erkrankungen wie Depression und Burnout manifestieren (Schwarzer & Schulz, 2003, S. 11ff.). Im Rahmen dieses Modells wird weiters erkannt, dass Stress neben gesundheitsschädlichen Auswirkungen auch positive Empfindungen (Eustress) auslösen kann (Busse et al., 2006, S. 66). Das Modell von Selye (1946, S. 119f.) gilt als grundlegendes Modell der Stresstheorie, wobei die Gültigkeit einiger Bestandteile durch den Einsatz von neuen Analysetechniken und durch ein weitreichenderes Verständnis über neuronale und endokrine Systeme in Frage gestellt werden (McCarty, 2016, S. 13f.). In diesem Zusammenhang steht die fehlende Spezifität der Stressreaktion besonders in der Kritik. Jüngere Forschungsarbeiten zeigen, dass ein Stressor bei jeder Versuchsperson eine unterschiedliche und einzigartige körperliche Reaktion auslösen kann und dass diese durch frühere Stresserfahrungen beeinflusst wird (McCarty, 2016, S. 13f.).

Auf Basis dieser Kritik entwickelten Lazarus und Folkman (1984, S. 325ff.) ein transaktionales Erklärungsmodell von Stress und betrachteten Stresssituationen als komplexe und wechselseitige Prozesse zwischen dem Umfeld bzw. den Anforderungen einer Situation und den intrapersonalen Merkmalen der handelnden Person. Es wird klargestellt, dass sich der wahrgenommene Stress je nach Person und deren vorhandenen Ressourcen unterscheidet. Aus diesem Grund sieht das Transaktionsmodell, dem die kognitive Stresstheorie zugrunde liegt, die Person und die Umwelt in einer wechselseitigen, bidirektionalen Beziehung (Lazarus & Folkman, 1984, S. 325).

Abbildung 5: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)



Quelle: Eigene Darstellung nach Busse et al. (2006, S. 70)

Wie in Abbildung 5 dargestellt, sieht das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984) als ersten Schritt eine primäre Bewertung („primary appraisal“) eines Reizes vor, der als positiv, neutral oder stresshaft eingestuft werden kann. Darauf folgt im zweiten Prozessschritt eine Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Reiz und ob diesem mit routinemäßigen oder neuartigen Verhaltensweisen begegnet werden kann. Im Anschluss erfolgt eine sekundäre Bewertung („secondary appraisal“) und eine Abschätzung des erreichbaren Ergebnisses und Zieles, wobei eine als negativ wahrgenommene Sekundärbewertung zur Stressentstehung führt. Auf Basis dieser kognitiven Entscheidungen werden individuelle Bewältigungsversuche (Coping-Strategien) auf problem- und emotionsorientierter Ebene abgeleitet, um dem Reiz Widerstand zu leisten oder sich dem Stressor anzupassen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 22f.; Busse et al., 2006, S. 70). Lazarus und Folkman (1984, S. 141ff.) unterscheiden hierbei zwischen problemorientiertem und emotionszentriertem Coping. Während der problemorientierte Ansatz sich an das Umfeld richtet oder intrapersonale Strategien umfasst, beschreibt emotionsorientiertes Coping kognitive Prozesse (z.B. Distanzierung, selektive Aufmerksamkeit) für die Neubewertung einer Situation. Abschließend kommt es im transaktionalen Stressmodell zu einer gesamthaften Neubewertung („reappraisal“) und Modifikation der Wahrnehmung derselben Situation anhand neuer Informationen oder aufgrund des Ergebnisses des Coping-Prozesses (Lazarus & Folkman, 1984, S. 34). Kritisch betrachtet wird unter anderem vom Stroebe und Jonas (2002, S. 612ff.), wie effektiv emotionsbezogene Coping-Strategien wirken. Demnach kann es durch die Anwendung von emotionsbezogenen Bewältigungsversuchen zu einer generell schlechteren Anpassungsfähigkeit kommen, was in einer langfristigen Perspektive negative gesundheitliche Auswirkungen mit sich bringen kann (Stroebe & Jonas, 2002, S. 612ff.).

Da im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit nicht alle stresstheoretischen Modelle im Detail dargestellt werden können, wird abschließend ein arbeitsbezogenes Modell aufgezeigt, das Rückschlüsse auf Stressreaktionen in Veränderungssituationen zulässt. Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek und Theorell (2009, S. 31ff.) stellt ein derartiges Modell dar, das die Stressausprägung einer Person als Ergebnis der Kontrollmöglichkeiten und dem jeweiligen Anforderungsniveau des Individuums sieht:

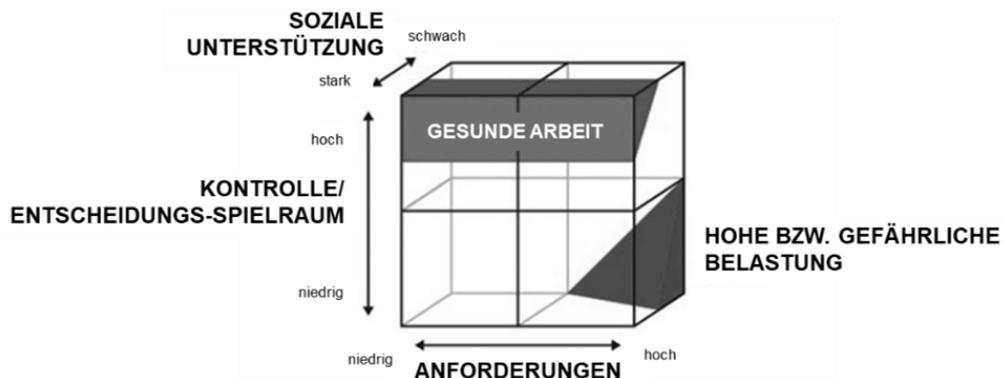
Tabelle 4: Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek und Theorell (2009, S. 31ff.)

Kontrollmöglichkeiten	Anforderungsniveau	
	Geringe psychische Anforderung	Hohe psychische Anforderung
Hohe Kontrolle	Geringe Anspannung	Aktive Tätigkeit
Geringe Kontrolle	Passive Tätigkeit	Hohe Anspannung

Quelle: Karasek und Theorell (2009, S. 31ff.) und Busse et al. (2006, S. 74)

Demnach entsteht hohe psychische Anspannung durch die Kombination von geringen Kontrollmöglichkeiten bzw. Entscheidungsspielräumen und hohen psychischen Anforderungen (Karasek & Theorell, 2009, S. 31ff.). Soziale Unterstützung wirkt sich im Arbeitskontext ebenfalls auf die Stresswahrnehmung aus, was zur Ergänzung einer dritten Dimension, der sozialen Unterstützung, geführt hat (u.a. Van der Doef & Maes, 1999, S. 87).

Abbildung 6: Erweitertes Anforderungs-Kontroll-Modell



Quelle: Eigene Darstellung nach Neuner (2016, S. 14)

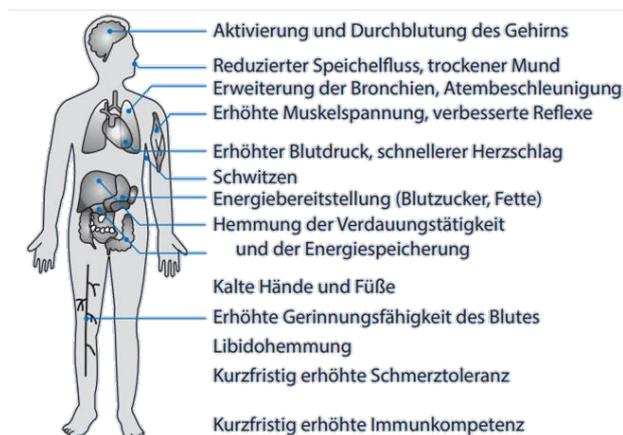
Auf Basis dieser Ergänzungen kommt es zu den besten Bedingungen für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmer*innen, wenn bei der Erbringung der Arbeitsleistung eine hohe Kontrollierbarkeit und hohe soziale Unterstützung wahrgenommen wird. Dem gegenüber stehen Bedingungen mit niedrigem Entscheidungsspielraum, hohen Anforderungen und geringer sozialer Unterstützung, die zu hohen Stressbelastungen führen (Van der Doef & Maes, 1999, S. 87; Neuner, 2016, S. 13). Betrachtet man in diesem Sachzusammenhang Veränderungssituationen im beruflichen Kontext, ist fest-

stellbar, dass sich Veränderungen oftmals durch eine hohe Unsicherheit bzw. geringe Plan- und Kontrollierbarkeit auszeichnen und gleichzeitig hohe psychische Anforderungen an die jeweiligen Personen stellen (Gustafsson et al., 2021, S. 1410; Soucek et al., 2016, S. 131). Gemäß dem Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek und Theorell (2009, S. 31ff.) kommt es durch diese Umstände zu hohen Stressbelastungen, was zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Die genaue Darstellung dieser gesundheitlichen Auswirkungen von Stress und möglicher weiterer Risiken wird im Kapitel 2.2.3 angeführt.

2.2.3 Risiken durch Stress

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigt, können sowohl externe als auch interne Stimuli Stress erzeugen und eine kompensatorische Stressreaktion auslösen (Yaribeygi, Panahi, Sahraei, Johnston & Sahebkar, 2017, S. 1057). In dieser Reaktion verändert sich der körpereigene Hormonspiegel, um eine verstärkte Mobilisierung der Energiequellen und eine Anpassung des Individuums an die neuen Gegebenheiten zu bewirken (Ranabir & Reetu, 2011, S. 18). Es kommt zu einer verstärkten Ausschüttung von unterschiedlichsten Stresshormonen (wie beispielhaft Cortisol oder Prolaktin), welche wichtige Organsysteme und -funktionen beeinflussen und zu einer Aktivierung körperlicher Reaktionen führen (Charmandari, Tsigos & Chrousos, 2005, S. 259ff.).

Abbildung 7: Kurzfristige körperliche Reaktionen auf Stress



Quelle: Kaluza (2018a, S. 19)

Je nach Art, Zeitpunkt und Schwere des Stressors kann es zu unterschiedlichen Wirkungen im Körper kommen (Yaribeygi et al., 2017, S. 1057). Eine Aufzählung der wichtigsten körperlichen Auswirkungen, die kurzfristig im Zuge einer Stressreaktion auftreten, sind in Abbildung 7 dargestellt. Während eine kurzfristige Aktivierung dieser biologischen Reaktionen eine Mobilisierung von Energie und erhöhte Wachsamkeit ermög-

licht, führt eine chronische oder langfristige Stimulierung dieser Mechanismen zu negativen körperlichen Auswirkungen. Es kann in Folge dieser Übererregung zum Verschleiß bzw. Abbau körperlicher Schutzsysteme und zur Unterdrückung von Schlüsselkomponenten des Immunsystems kommen (Holahan, Ragan & Moos, 2017, S. 4).

Die Folgen von Stress können weiters unterschiedlich klassifiziert und eingeteilt werden. Auf Basis der Ausführungen von Bodenmann und Gmelch (2009, S. 619) werden in der folgenden Tabelle beispielhafte Stressfolgen dargestellt, wobei eine Differenzierung in Bezug auf die zeitliche Dimension und ihren Betrachtungsebenen (physiologisch, kognitiv-emotional und behavioral) vorgenommen wird.

Tabelle 5: Folgen von Stress

	Kurzfristige, akute Folgen	Mittel- und langfristige Folgen
Auf der kognitiv-emotionalen Ebene (Erleben)	<ul style="list-style-type: none"> - Anspannung und Nervosität - Überempfindlichkeit - Unkonzentriertheit - Energie- /Interessensverlust 	<ul style="list-style-type: none"> - Hilflosigkeit - Erschöpfung - Entwicklung psychischer Störungen (Depression, etc.)
Auf der behavioralen Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - Gereiztheit und Aggressivität - Egozentriertheit - Konflikte/Streitverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Isolation - Partnerschaftskonflikte - Soziale Unbeliebtheit
Auf der physiologischen Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - Verspannungen - Übersäuerung des Magens - Verdauungsbeschwerden - Erhöhte Herzfrequenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Herz-Kreislauf-Störungen - Haltungsschäden - Migräne - Diabetes und Magengeschwüre

Quelle: Bodenmann und Gmelch (2009, S. 619)

Ergänzend ist auf die Ausarbeitung von Sandi (2013, S. 245) hinzuweisen, die negative Auswirkungen von langanhaltendem Stress auf die kognitiven Fähigkeiten des Gedächtnisses belegt. Chronischer oder akuter Stress beeinträchtigt einerseits die allgemeine Merkfähigkeit des Menschen und führt andererseits zu einer Einschränkung des komplexen Denkens (Sandi, 2013, S. 245).

Neben diesen individuellen Folgen für den Menschen selbst, sind im beruflichen Kontext ebenfalls negative Auswirkungen von Distress für das Unternehmen, in dem die betreffende Person arbeitet, feststellbar. Durch arbeitsbedingte Belastungen und den dadurch ausgelösten Stressreaktionen kann es bei den Arbeitnehmer*innen zu Gefühlen von Besorgnis, Angst oder Ärger kommen (Plaumann, Busse & Walter, 2006b, S. 133f.). Die ausgelöste Gereiztheit bzw. schlechte Stimmungslage führt infolgedessen zu einer Verschlechterung der Beziehungen zu vorgesetzten Personen, Kolleg*innen oder auch unterstellten Mitarbeiter*innen (Timotius & Octavius, 2022, S. 192). Was folgt, ist eine Reduktion des organisationalen Sozialverhaltens und eine Zunahme von kontraproduktiven Verhaltensweisen (Gerhardt et al., 2021, S. 3). Die Prävalenz von sozialen Stressoren führt darüber hinaus zu einer Erhöhung der Fehl- und Abwesen-

heitszeiten (Nielsen & Einarsen, 2012, S. 309) und einer Zunahme der allgemeinen Personalfuktuation innerhalb des Unternehmens (Bowling & Beehr, 2006, S. 998; Plaumann et al., 2006b, S. 133). Als weitere mögliche Konsequenz von chronischem Stress und ungünstigen Arbeitsbedingungen kann es in einem fortgeschrittenen Stadium zur Burnout-Erkrankung der betroffenen Mitarbeiter*innen kommen, die sich durch eine emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und einer reduzierten persönlichen Leistung der betroffenen Personen auszeichnet (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, S. 402). Eine durchgeführte Metaanalyse von Salvagioni et al. (2017, S. 1) zeigt neben den körperlichen und psychischen Folgen von Burnout für die erkrankte Person auch diverse negative Auswirkungen für die betroffenen Unternehmen auf. Neben den bereits zuvor angeführten Aspekten weisen Patienten in Burnout-Vorstufen eine höhere Arbeitsunzufriedenheit auf und sind in der Arbeit öfter abwesend. Dies betrifft einerseits die bereits angesprochenen Fehlzeiten, als auch die psychische Abwesenheit am Arbeitsplatz. Dieser sogenannte Präsentismus beschreibt das Phänomen, dass Menschen trotz ihrer psychischen Erkrankung zur Arbeit erscheinen, was jedoch zu einem Produktivitätsverlust und steigenden Kosten innerhalb des Unternehmens führt (Salvagioni et al., 2017, S. 22f.). Die Grundlage dafür liegt in der Tatsache, dass chronischer Stress zu einer langsameren Reaktion auf erhaltene Aufgaben und einer allgemein geringeren Genauigkeit bei der Erledigung dieser Aufgaben führt (Liu et al., 2020, S. 1395), was wiederum eine Abnahme der Produktivität bewirkt (Timotius & Octavius, 2022, S. 192).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass hohe und langanhaltende Stressausprägungen nicht nur die körperliche und emotionale Gesundheit der Arbeitnehmer*innen beeinträchtigen, sondern ebenfalls negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen und die Produktivität eines Unternehmens haben können (Bakker, Holenderski, Kocielnik, Pechenizkiy & Sidorova, 2012, S. 673ff.; Timotius & Octavius, 2022, S. 194).

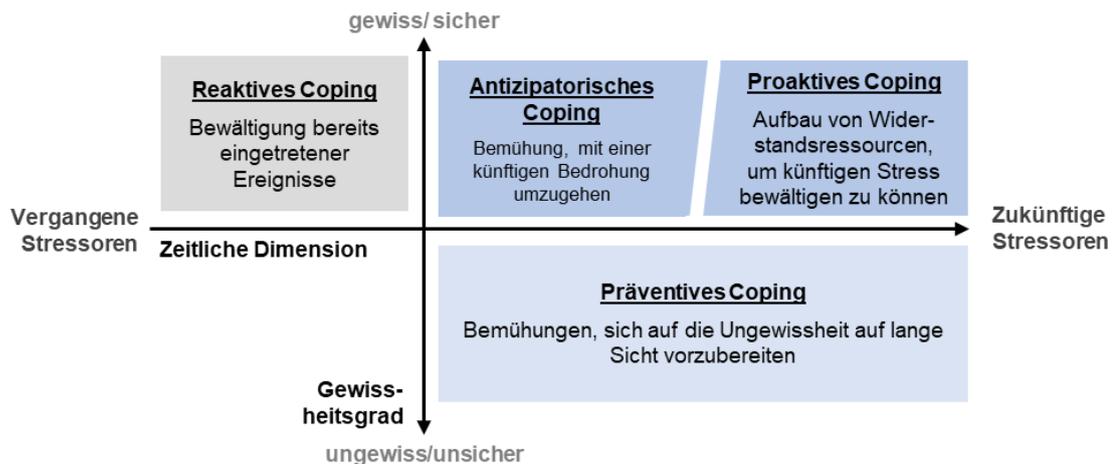
2.2.4 Stressbewältigung

Der Begriff der Stressbewältigung bzw. des Copings beschreibt, gemäß den Ausführungen von Lazarus und Folkman (1984, S. 141f.), einen regulativen Prozess, der alle kognitiven und verhaltensbezogenen Maßnahmen einer Person im Umgang mit einem Stressor beinhaltet. Dieser Prozess beginnt mit der durch den Stressor ausgelösten Destabilisierung des psychischen Systems und verfolgt das Ziel, ein neues psychisches Gleichgewicht (Homöostase) wiederzuerlangen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 142ff.). In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Definitionen und theoretische

Ansätze zum Verständnis von Stressbewältigung veröffentlicht, die auf unterschiedlichen Verständnisgrundlagen basieren (Shin et al., 2014, S. 45). Einer der am häufigsten zitierten Ansätze zur Klassifizierung von Bewältigungsstrategien stammt von Lazarus und Folkman (1984), welcher zwischen problemlösendem, umweltbezogenem Eingreifen („problem-focused coping“) und der Emotionsregulierung („emotion-focused coping“) unterscheidet (Shin et al., 2014, S. 45). Beim problemzentrierten Ansatz wirkt die betroffene Person selbst auf die Umwelt oder sich selbst ein, um das jeweilige Problem zu lösen und alternative Lösungswege zu entwickeln. Im Gegensatz dazu versucht eine Person durch emotionsfokussiertes Coping lediglich die emotionalen, kognitiven oder verhaltensbezogenen Reaktionen zu regulieren und beeinflussen, beispielhaft durch ein Tolerieren der wahrgenommenen Emotionen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 179). Perrez und Reicherts (1992, S. 30) haben ebenfalls drei mögliche Bewältigungsansätze entwickelt, die zwischen situationsbezogenen, repräsentationsbezogenen und bewertungsbezogenen Copinghandlungen differenzieren. Mittels situationsbezogenen Stressbewältigungshandlungen wird direkter Einfluss auf die Situation oder Elemente davon genommen, wobei dies in aktiver (z.B. durch assertives Verhalten) oder passiver Form geschehen kann. Kommt es zu einer Veränderung der subjektiven Repräsentation der objektiven Situationselemente, spricht man von repräsentationsbezogenen Copinghandlungen. Dieser Ansatz umfasst beispielhaft die Informationsunterdrückung, Verleugnung der Situation oder das Ausblenden von gewissen Situationsumständen. Beim letzten Ansatz, den bewertungsbezogenen Copingstrategien, kommt es zu Umdeutungen und einer Veränderung der Bewertungsmaßstäbe (Valenz der Situation) (Perrez & Reicherts, 1992, S. 30ff.; Bodenmann & Gmelch, 2009, S. 621).

Schwarzer und Taubert (2002, S. 19ff.) ergänzen dieses Modell und unterscheiden Copingstrategien auf Basis von zwei Dimensionen. Es wird einerseits zwischen vergangenen und zukünftigen Stressoren differenziert und andererseits der Faktor der Ungewissheit bzw. Gewissheit über den Stressor berücksichtigt (Schwarzer & Taubert, 2002, S. 19ff.). Auf Basis dieser Einteilung werden folgende vier Copingformen abgeleitet:

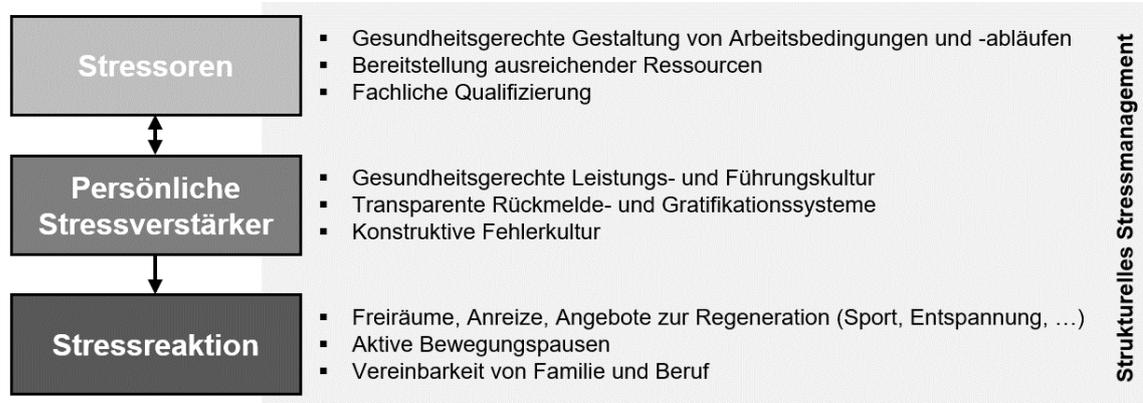
Abbildung 8: Proaktive Coping Theorie nach Schwarzer & Taubert (2002)



Quelle: Eigene Darstellung nach Schwarzer und Taubert (2002, S. 27ff.), Bodenmann und Gmelch (2009, S. 621)

Betrachtet man in diesem Sachzusammenhang Stressbewältigungsprogramme, zielen eine Vielzahl derartiger Programme auf die Verbesserung des individuellen Copings ab (Bodenmann & Gmelch, 2009, S. 622). Stressmanagementprogramme im beruflichen Kontext beinhalten neben der Erklärung des stresstheoretischen Konzeptes oftmals auch Elemente zur Verbesserung der Wahrnehmung von stressinduzierten Kognitionen und das Erarbeiten von Bewältigungsstrategien (Bodenmann & Gmelch, 2009, S. 621). Als wissenschaftlich fundierte und empirisch evaluierte Programme zur individuellen Stressbewältigung können beispielhaft das Stressimpfungstraining nach Meichenbaum (2012), die rational-emotive Verhaltenstherapie (RET) nach Schelp, Gravemeier und Maluck (1997) oder das Swiss Stress Inoculation Training (vgl. Gaab et al., 2003, S. 767ff.) genannt werden (Bodenmann & Gmelch, 2009, S. 624).

Abbildung 9: Beispiele von strukturellen Stressmanagementelementen für Betriebe



Quelle: Eigene Darstellung nach Kaluza (2018b, S. 69)

Zusätzlich zeigt Kaluza (2018b, S. 68ff.) den Ansatz des strukturellen Stressmanagements auf, der sich auf die Veränderung von unternehmensseitigen belastenden Strukturen, die nicht im unmittelbaren Einflussbereich der Arbeitnehmer*innen liegen, fokussiert. Wie in Abbildung 9 dargestellt wird, setzt dieser strukturelle Ansatz auf drei Ebenen des Stressgeschehen an und versucht, eine Veränderung der Stressoren, der Einstellungen und Bewertungen sowie der Stressreaktionen zu bewirken (Kaluza, 2018b, S. 69).

Im Rahmen der Metaanalyse von Kröll, Doebler und Nüesch (2017, S. 2) wird auf die Wirksamkeit solcher Stressmanagementprogramme und -ansätze eingegangen, wobei die Wirksamkeit einzelner Interventionen wissenschaftlich nachgewiesen werden konnte. Demnach führen einzelne Formen von Stressmanagementtraining (wie z.B. kognitiv-verhaltenstherapeutisches Kompetenztraining) oder auch die Einführung einer flexiblen Arbeitsgestaltung (z.B. durch Gleitzeit und Telearbeit) zu einer nachweislichen Verbesserung der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer*innen (Kröll et al., 2017, S. 677). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Richardson und Rothstein (2008, S. 69), die in ihrer Metaanalyse ebenfalls eine Wirksamkeit derartiger Programme feststellen konnten, wobei das kognitiv-verhaltenstherapeutische Kompetenztraining die größte Wirkung im Vergleich zu anderen Formen aufwies. Im Gegensatz dazu kritisiert Semmer (2006, S. 515ff.), dass die wissenschaftlichen Berichte über die Wirksamkeit von Stressmanagementprogrammen uneinheitlich und empirisch unzureichend erforscht sind. Es wird klargestellt, dass die Interventionen auf der individuellen Ebene eines Menschen unterschiedlich wirken und somit nicht bei jedem Individuum mit einem positiven Effekt zu rechnen ist (Semmer, 2006, S. 515ff.). Es zeigt sich daher eine hohe Bedeutung der Individualisierung derartiger Programme, um optimal auf die individuellen Bedürfnisse und Ansprüche der Mitarbeiter*innen eingehen zu können (Kaluza, 2018b, S. 67). Der langfristige Erfolg eines präventiven Stressbewältigungsprogrammes hängt, neben der Dauer der Interventionen, auch von der Verfügbarkeit, der Problemzentrierung und der Nachhaltigkeit des Angebots bzw. der Problemlösung ab. Die Dauer von personenbezogenen Stressbewältigungsprogrammen sollte zur effektiven Stressminderung und Burn-out-Prophylaxe zumindest mehrere Wochen (ca. fünf bis sechs Wochen) betragen (Günthner & Batra, 2012, S. 184ff.).

2.3 Resilienz

Dieses Kapitel setzt sich zum Ziel, das Konstrukt der individuellen Resilienz näher zu erläutern. Einleitend wird der Begriff der Resilienz näher definiert und die allgemeine

Funktionsweise der individuellen Resilienz beschrieben. Anschließend folgt eine nähere Betrachtung der Bedeutung von Resilienz im beruflichen Kontext.

2.3.1 Begriffsdefinition

Der deutsche Begriff Resilienz entstammt dem lateinischen Begriff „resilire“, was übersetzt „abprallen“ oder „zurückspringen“ bedeutet (Mühlfelder, Steffanowski & Borchard, 2015, S. 4). Der Begriff der Resilienz wird in der wissenschaftlichen Literatur, je nach Kontext und fachlicher Disziplin, unterschiedlich definiert. Das Konstrukt kann hierbei im physikalischen, ökologischen, psychologischen oder organisationalen Kontext betrachtet werden (Bhamra, Dani & Burnard, 2011, S. 5379). Das Konstrukt in seiner funktionalen Gesamtheit beschreibt, gemäß den Ausführungen von Brükner (2010, S. 24), die Fähigkeit von Personen, Systemen oder Gegenständen, auf eingetretene Schäden zu reagieren, die verloren gegangene Funktionalität wieder herzustellen oder den entstandenen Schaden zu kompensieren.

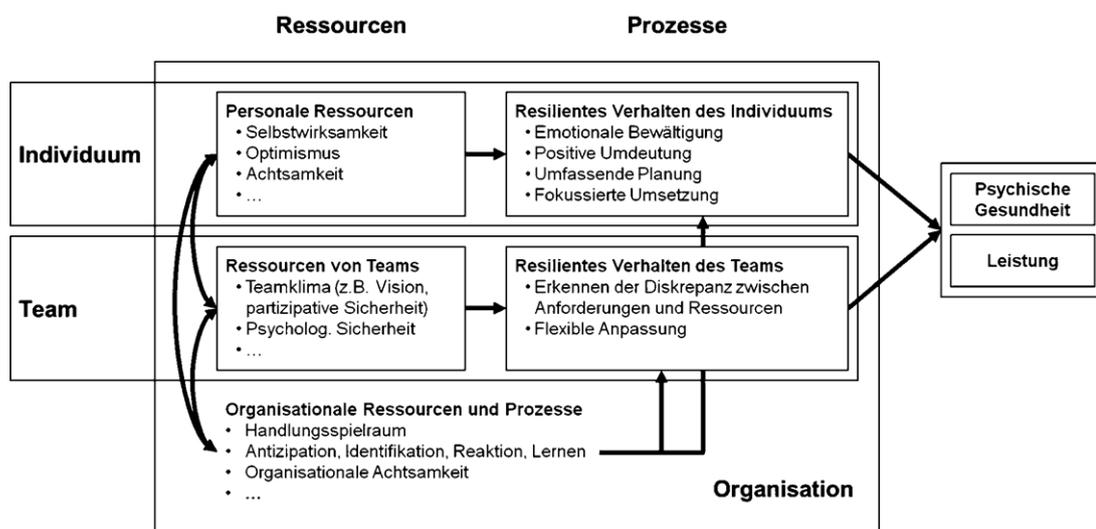
Eine nähere Auseinandersetzung mit der Definition von Resilienz im psychologischen Kontext zeigt, dass die Betrachtungsweisen in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedlich und durch diverse historische und soziokulturelle Einflüsse geprägt sind (Fletcher & Sarkar, 2013, S. 13). Erste wissenschaftliche Untersuchungen im Bereich der psychologischen Resilienzforschung wurden im Rahmen der Forschungsarbeit von Werner, Bierman und French (1971, S. 1ff.) durchgeführt. In diesen Längsschnittstudien wurden Kinder auf einer hawaiianischen Insel beobachtet und die Auswirkungen von unterschiedlichen Entwicklungsbedingungen und -möglichkeiten auf die Resilienz analysiert (Werner et al., 1971, S. 1f.). Basierend auf derartigen Ergebnissen wurde im Bereich der psychologischen Forschung zunehmend mehr Aufmerksamkeit auf die Erforschung der psychologischen Widerstandsfähigkeit gelenkt (Bonß, 2015, S. 16f.), wodurch zahlreiche Definitionen für das latente Konstrukt der Resilienz abgeleitet wurden. Während Rutter (1981, S. 316) Resilienz als Schutzfaktoren definiert, die die Reaktion einer Person auf umweltbedingte Gefahr modifizieren, abmildern oder verändern, sehen Connor und Davidson (2003, S. 76) Resilienz als persönliche Eigenschaft, die es ermöglicht, angesichts von Widrigkeiten und Belastungen zu bestehen. Luthar und Cicchetti (2000, S. 543) beschreiben Resilienz hingegen als dynamischen Prozess, der positive Anpassungen beim Auftreten von Schwierigkeiten und Beeinträchtigungen umfasst. In den Anfängen der wissenschaftlichen Resilienzforschung wurde Resilienz als statische Eigenschaft oder Charakteristik einer Person verstanden (Kallisch, Müller & Tüscher, 2015, S. 2). Moderne Ansätze kategorisieren Resilienz, wie bereits zuvor kurz bei der Definition von Luthar und Cicchetti (2000, S. 543) dargestellt,

zunehmend als dynamischen und adaptiven Prozess im Umgang mit belastenden Ereignissen oder Problemen (Kalisch et al., 2015, S. 2). Trotz der unterschiedlichen Operationalisierung in der Psychologie, basieren die meisten Konzeptionalisierungen auf zwei Bestandteilen: dem Bestehen im Rahmen von psychologischen Belastungen oder Widrigkeiten und der anschließenden positiven Adaption (Fletcher & Sarkar, 2013, S. 13). Als Widrigkeiten können negative Lebensumstände verstanden werden, in denen sich die betreffende Person an die psychisch herausfordernden Umstände anpassen muss (Luthar & Cicchetti, 2000, S. 858). Psychische Belastungen können einerseits belastende Ereignisse (z.B. Todesfall in der Familie) sein, andererseits aber auch in Form von regelmäßigen alltäglichen psychischen Herausforderungen und Problemen auftreten, wie beispielhaft Stress am Arbeitsplatz (Fletcher & Sarkar, 2013, S. 14; Lindert, Schick, Reif, Kalisch & Tüscher, 2018, S. 759). Die dadurch ausgelösten Resilienzmechanismen verhalten sich in Abhängigkeit des Schweregrads der psychischen Belastung unterschiedlich, wobei zwischen Stress in Folge von schwerwiegenden Ereignissen und regelmäßig auftretenden Stressoren differenziert werden kann (Davydov, Stewart, Ritchie & Chaudieu, 2010, S. 479ff.). Aufgrund der Themenstellung dieser wissenschaftlichen Arbeit und der zuvor aufgezeigten möglichen, differenzierten Betrachtung der unterschiedlichen Resilienzmechanismen wird in den nachfolgenden Kapiteln lediglich die Resilienz in Bezug auf psychische Belastungen im beruflichen Alltag näher betrachtet und Resilienz in Bezug auf einmalige schwerwiegende Ereignisse nicht weiter beleuchtet.

Resilienz im beruflichen Kontext kann auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb einer Organisation vorgefunden werden. Hierbei kann Resilienz differenziert auf der Ebene eines Individuums, einer Personen- oder Arbeitsgruppe, der Gesamtorganisation bzw. der Umwelt der Organisation betrachtet werden (Mühlfelder et al., 2015, S. 4). Holling (1973, S. 14) beschreibt die Resilienz der Organisationsumwelt als Art Stabilitätsgrad von ökologischen Systemen. Dies beschreibt die Eigenschaft und Fähigkeit von Systemen, sich bzw. ihren Zustand bei Störungen zu stabilisieren, diese Störfaktoren auszugleichen und dabei ihre Integrität zu behalten (Gunderson, Allen & Holling, 2014, S. 38). Betrachtet man die Widerstandsfähigkeit einer Organisation bzw. eines Unternehmens, wird von der sogenannten Organisationsresilienz gesprochen. Diese Organisationsresilienz beschreibt die Fähigkeit von Organisationen und Unternehmen, mit Veränderungen und Krisen umzugehen und die Funktionsfähigkeit nach Krisen wiederzuerlangen (Lee, Vargo & Seville, 2013, S. 29f.). Eine weitere fokussierte Analyse von Resilienz ist auf der Teamebene möglich. Das Konstrukt der Teamresilienz beschreibt die Widerstandsfähigkeit von Personengruppen innerhalb von Organisationen. Darun-

ter wird die Fähigkeit von Arbeitsgruppen und Teams verstanden, sich zeitnah von Krisen oder sonstigen Bedrohungen zu erholen (West et al., 2009, S. 253). Dahingegen beschreibt die individuelle Resilienz Eigenschaften oder Fähigkeiten einer einzelnen Person, die eine Adaptierung des Individuums trotz widriger Umstände ermöglichen und zur psychischen Gesundheit und zu einer möglichen Weiterentwicklung beitragen (Wright & Masten, 2005, S. 18f.). Ein erfolgreicher Umgang mit Schwierigkeiten wird durch das Zusammenspiel von kontextuellen (externen) und psychologischen (internen) Faktoren ermöglicht (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006, S. 28). Soucek et al. (2016, S. 132) unterscheidet bei einer derartigen Betrachtung von Resilienz zwischen sogenannten Ressourcen und Prozessen, welche in der nachfolgenden Abbildung dargestellt sind:

Abbildung 10: Wirkungsebenen von Resilienz im Arbeitskontext



Quelle: Soucek et al. (2016, S. 132)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Begriff der individuellen Resilienz im Rahmen des wissenschaftlichen Diskurses auf unterschiedliche Weise definiert wird. Individuelle Resilienz kann demnach als statisches oder dynamisches Persönlichkeitsmerkmal, persönliche Einstellung oder als Verhalten selbst operationalisiert werden (Pangallo, Zibarras, Lewis & Flaxman, 2015, S. 1f.). Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff in Anlehnung an die Ausführungen von Wright und Masten (2005, S. 18f.) und Luthans et al. (2006, S. 28) konzeptualisiert, da diese begriffliche Einordnung als inhaltlich und strukturell angemessen und für das Forschungskonzept passend erscheint. Individuelle Resilienz wird dementsprechend als Prozess der Anpassung einer Einzelperson an herausfordernde Umstände verstanden, welcher durch die jeweiligen individuellen Persönlichkeitsdispositionen und die psychologischen und kontextuellen Rahmenbedingungen der Person beeinflusst wird.

2.3.2 Funktionsweise

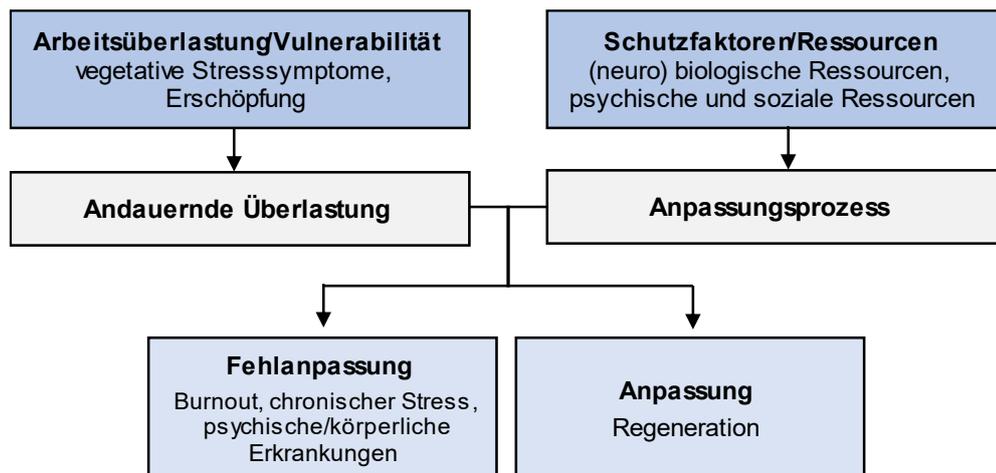
Gemäß aktueller Erkenntnisse der Resilienzforschung entsteht Resilienz auf Basis von zwei Bedingungen. Es muss einerseits ein Stressor vorhanden sein, der für das betreffende Individuum psychisch bedeutsam ist, und andererseits die daraus resultierende Gegebenheit oder Situation erfolgreich bewältigt worden sein (Fletcher & Sarkar, 2013, S. 13). Unter einem Stressor versteht man alle inneren und äußeren Reize, die eine Stressreaktion auslösen und das betroffene Individuum zu einer aktiven Anpassung an die geänderten Rahmenbedingungen veranlassen (Green, 1990, S. 1633). Im beruflichen Kontext können unterschiedliche Faktoren als mögliche Stressoren bzw. Stressquellen identifiziert werden (Glowinkowski & Cooper, 1987, S. 177). Glowinkowski und Cooper (1987, S. 177) zählen beispielhaft folgende berufliche Stressoren auf:

- Rollenbasierter Stress (z.B. durch Rollenkonflikte, Rollenmehrdeutigkeit)
- Stress aufgrund der Arbeitsbelastung (z.B. Aufgabenmenge, Zeitdruck)
- Unternehmensklima und strukturelle Gegebenheiten
- Überschneidung von beruflicher und privater Lebenssphäre
- Konflikte in beruflichen Beziehungen (z.B. Vorgesetztenverhältnis)

Sind Menschen mit derartigen Stressoren konfrontiert, wird primär das Ziel verfolgt, die jeweilige Stresssituation erfolgreich zu bewältigen. Hierbei gibt es wesentliche Einflussfaktoren, die diese Bewältigung unterstützen und zur Entstehung von Resilienz beitragen. In der Literatur wird zwischen sogenannten Risiko- und Schutzfaktoren unterschieden. Diese Risiko- und Schutzfaktoren stehen wechselseitig zu einander, wobei von einem komplexen Wirkungsmechanismus gesprochen werden kann (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 27f.). Risikofaktoren wirken für den Menschen destabilisierend und fördern die Entstehung von psychischen Störungen und Erkrankungen. Bei Risikofaktoren wird zwischen internen und externen Risikofaktoren differenziert. Externe Risikofaktoren sind Stressoren aus dem Umfeld des Individuums, während interne Risikofaktoren in der Entwicklung des jeweiligen Individuums selbst begründet sein können (z.B. niedrige Anpassungsfähigkeit) (Wustmann, 2008, S. 36f.). Je nach Individuum bzw. dessen Vulnerabilität und psychischer Verletzlichkeit, haben die Risikofaktoren unterschiedlich starken Einfluss auf die psychische Gesundheit einer Person (Lohse, 2021, S. 24).

Schutzfaktoren, auch protektive Faktoren genannt, mindern die negativen Auswirkungen von Risikofaktoren und wirken stabilisierend bei auftretenden Stressoren. Sie haben Auswirkung auf die persönliche Widerstandskraft des Individuums und stärken die individuelle Resilienz (Schüßler & Brunbauer, 2008, S. 318).

Abbildung 11: Risiko- und Schutzfaktorenmodell der Resilienz



Quelle: Eigene Darstellung nach Gilan, Kunzler und Lieb (2018, S. 162)

Die nähere Betrachtung und Analyse der zuvor dargestellten Schutzfaktoren stellt ein wesentliches Forschungsfeld im Bereich der Resilienzforschung dar und hat zu einer Vielzahl von unterschiedlichen Forschungsarbeiten in diesem Fachbereich geführt (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 7; Lohse, 2021, S. 24). In einer zusammenfassenden Metastudie von Bengel und Lyssenko (2012), in der 740 wissenschaftliche Arbeiten analysiert wurden, konnten unter anderem sieben Resilienzfaktoren empirisch belegt werden, welche von Reivich und Shatté (2003, S. 33ff.) erarbeitet wurden. Gemäß Reivich und Shatté (2003, S. 33ff.) gelten Emotionssteuerung, Impulskontrolle, Kausalanalyse, Empathie, ein realistischer Optimismus, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und eine Zielorientierung als wesentliche Resilienz- und Schutzfaktoren. Ergänzend bringen andere Autoren noch weitere Faktoren ein, die als mögliche Schutzfaktoren gegen psychische Stressoren klassifiziert werden können. Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2019, S. 55) bzw. Gilan et al. (2018) führen beispielsweise folgende Faktoren zusätzlich an:

Tabelle 6: Resilienzfaktoren

Referenz	Ergänzende Resilienzfaktoren zu Reivich & Shatté (2003, S. 33ff.)
Gilan et al. (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismus und Hardiness • Kognitive Flexibilität • soziale Unterstützung • positive Emotionen • Kohärenzgefühl • Sinn im Leben sehen • Selbstwertgefühl • Religiosität/Spiritualität
Fröhlich-Gildhoff et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Problemlösekompetenz • positive Selbstwahrnehmung • Selbststeuerungsfähigkeit • soziale Kompetenzen

Quelle: Eigene Darstellung nach Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2019), Gilan et al. (2018) und Lohse (2021, S. 26)

Das Vorhandensein dieser Schutzfaktoren führt jedoch nicht automatisch zu einer Immunität oder Resilienz gegenüber Stressoren oder Risikofaktoren. Vielmehr verringern sie die Wahrscheinlichkeit, ein Ereignis negativ zu bewältigen und an einem psychischen Leiden zu erkranken (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 27). Weiters ist festzustellen, dass das Konstrukt der individuellen Resilienz dynamisch, kontextabhängig und individuell vom jeweiligen Menschen abhängig ist. Eine generelle Ableitung von Schutzfaktoren, die für alle Menschen Gültigkeit zeigen, ist demnach kritisch zu hinterfragen (Tokarski, Kissling-Näf & Schellinger, 2022, S. 3ff.).

Aufgrund der zunehmenden Relevanz von gesamtheitlicher Gesundheitsförderung erfahren Programme zur Resilienzsteigerung zunehmendes Interesse (Leppin et al., 2014, S. 2). Diese Interventionsprogramme basieren zumeist auf psychotherapeutischen Ansätzen, wie der Akzeptanz- und Commitmenttherapie oder der kognitiven Verhaltenstherapie, und weisen unterschiedliche Intensitäten, Settings (z.B. Einzel- oder Gruppensettings) und Darbietungsformen (wie etwa online oder Face-to-Face) auf (Gilan et al., 2018, S. 162). Typischerweise werden im Rahmen derartiger Interventionsprogramme jene psychologischen Schutzfaktoren fokussiert betrachtet, die eine positive Wirkung auf die individuelle Resilienz haben. Gemäß den Ausführungen von Leppin et al. (2014, S. 12f.) und Vanhove et al. (2016, S. 278) zeigen die derzeit entwickelten Resilienzförderprogramme geringe bis moderate Effekte auf die Resilienzbildung, wobei die Wirkung je nach Interventionssetting und Format unterschiedlich ausfällt (Linz et al., 2020, S. 16; Robertson, Cooper, Sarkar & Curran, 2015, S. 533). Im Rahmen der Metaanalyse von Vanhove et al. (2016, S. 278ff.) konnte weiters festgestellt werden, dass vor allem Face-to-Face-Programme und Einzeltrainings die größte Effektivität liefern. Computerbasierte Interventionsprogramme zeigen dahingegen lediglich geringe Wirkung im Vergleich zu persönlichen und nicht-digitalen Resilienzprogrammen (Vanhove et al., 2016, S. 278).

2.3.3 Bedeutung im beruflichen Kontext

Aufgrund einer zunehmenden Prävalenz von stressbedingten Erkrankungsformen, wie etwa Burnout-Erkrankungen, erfährt das Konstrukt der Resilienz auch im beruflichen Kontext eine zunehmende Relevanz (Soucek et al., 2016, S. 132). Resilienz wird hierbei eine positive Wirkung auf das allgemeine Zufriedenheitsgefühl und die mentale Gesundheit zugeschrieben, was sich infolgedessen auch positiv auf die Unternehmensleistung auswirken soll (Robertson et al., 2015, S. 535).

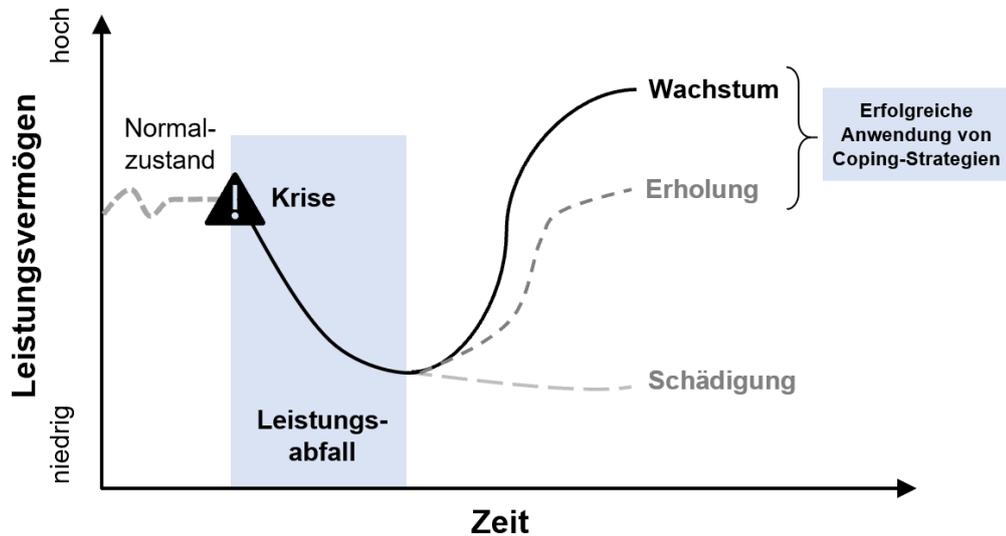
Die ersten wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema Resilienz wurden zu Beginn der Resilienzforschung lediglich im Kontext der kindlichen Entwicklung durchgeführt

(Soucek et al., 2016, S. 133). Eine Betrachtung und Prüfung der Anwendbarkeit des Resilienzkonstruktes im beruflichen Kontext fand im Anfangsstadium der Resilienzforschung kaum statt (Luthans et al., 2006, S. 47). Es gab hierbei Bedenken, ob die Resilienzmodelle, die auf Basis der Entwicklung von Kindern erstellt wurden, auch für erwachsene Menschen im beruflichen Kontext eingesetzt werden können. Trotz dieser anfänglichen Bedenken wurden die entwickelten psychologischen Modelle zunehmend auch im beruflichen Kontext angewandt und der Bedeutungsbereich von Resilienz erweitert. Die Modelle wurden dabei zuerst zur Anwendung bei Berufsgruppen mit hohem Risiko für akuten Stress oder Traumata (wie z.B. Polizist*innen) adaptiert (Vanhove et al., 2016, S. 280). Eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Thematik zeigte weiters, dass Resilienz und deren Wirkmechanismen auch in weniger riskanten Beschäftigungskontexten von Bedeutung sind (Masten, 2001, S. 228f.). In der wissenschaftlichen Literatur wurden daraufhin unterschiedliche Stressoren und Stressquellen im beruflichen Zusammenhang identifiziert, wie z.B. eine Arbeitsüberlastung oder eine mangelnde Arbeitsplatzsicherheit. Diese beeinflussen die individuelle Gesundheit der Arbeitnehmer*innen negativ und stören auch das allgemeine Funktionieren der Organisation (Vanhove et al., 2016, S. 280). Als mögliche negative Auswirkungen einer zu starken Belastung von Dienstnehmer*innen mit Stressoren können sowohl eine allgemein reduzierte Performance in der beruflichen Tätigkeit, als auch körperlich-manifestierte gesundheitliche Probleme genannt werden. Beispielhaft für eine derartige negative Manifestation von Stress stellt das Burnout-Syndrom dar. Summa summarum schaden die zuvor aufgezeigten Auswirkungen sowohl den beteiligten Individuen als auch der Gesamtorganisation selbst (Goetzel et al., 2004, S. 398f.; Vanhove et al., 2016, S. 279).

Resilienz im beruflichen Kontext umfasst jedoch nicht nur die Bewältigung von widrigen Ereignissen bzw. Bedingungen und die nachfolgende Anpassung. Es inkludiert auch das erfolgreiche Handhaben von stressvollen Entwicklungen, sowie das Erarbeiten von Bewältigungsstrategien, sogenannten Coping-Strategien (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, S. 116). Diese Resilienz- oder Coping-Strategien unterstützen Mitarbeiter*innen in beruflichen Schwierigkeiten, bei Unsicherheit und bei (unerwarteten) negativen Ereignissen, erfolgreich bleiben zu können (Pyka, 2017, S. 56). Arbeitnehmer*innen mit einer hohen individuellen Resilienz sind im Zuge von widrigen Bedingungen oder Rückschlägen in der Lage, sich schneller wieder neu zu strukturieren und bestehende Ziele neu zu definieren. Weiters sind sie anpassungsfähiger und können sich besser in neuen Rahmenbedingungen einfügen, was die eigene Leistungs- und Handlungsfähigkeit schützt (Avey, Nimnicht & Graber Pigeon, 2010, S. 389). Diese Fähigkeit kann

derartige Ausprägungen annehmen, dass berufliche Schwierigkeiten, Rückschläge oder Stress als berufliche Herausforderungen wahrgenommen und akzeptiert werden. Auf diese Weise können resiliente Arbeitnehmer*innen ihre Leistung trotz herausfordernder Bedingungen aufrechterhalten oder sogar steigern (Luthans et al., 2007, S. 120).

Abbildung 12: Schematische Funktionsweise von individueller Resilienz



Quelle: Eigene Darstellung nach Drath, (2016, S. 99) bzw. Patterson, Goens und Reed (2009)

Die Bedeutung von Resilienz im beruflichen Kontext zeigen Ergebnisse aus der Management- und Organisationspsychologie auf. In unterschiedlichen Untersuchungen konnte ein positiver Einfluss von individueller Resilienz auf die psychologischen und verhaltensbezogenen Arbeitsergebnisse nachgewiesen werden. Resilienz stellt auf diesem Wege ein wichtiges Element für beruflichen Erfolg dar (Pyka, 2017, S. 56). Die zunehmende berufliche Dynamik und die damit einhergehende Komplexität führen zu mehr Veränderungen im beruflichen Kontext, was Arbeitnehmer*innen vor neue Herausforderungen stellt. Zur erfolgreichen Bewältigung dieser Veränderungen ist ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit notwendig, wobei Resilienz einen wichtigen Einflussfaktor darstellt (Soucek et al., 2016, S. 131). Resiliente Mitarbeiter*innen können diesen Entwicklungen nicht nur reaktiv entgegentreten, sondern können berufliche Widrigkeiten oder Rückschläge auch als Potenzial zur Weiterentwicklung auffassen und sich für mögliche zukünftige Herausforderungen stärken (Luthans et al., 2007, S. 122f.). Eine proaktive Nutzung von Resilienz kann somit dazu verwendet werden, sich neues Wissen anzueignen und Erfahrungen aufzubauen. Resilienz ermöglicht auf diesem Weg, das Selbstvertrauen und das Gefühl der Selbstwirksamkeit zu stärken und die emotionale Ausdrucksfähigkeit zu verbessern (Ryff & Singer, 2003, S. 24f.).

2.4 Wechselwirkung von Vertrauen und Stress

In der wissenschaftlichen Literatur wird Vertrauen mit unterschiedlichen positiven gesundheitlichen Wirkungen in Verbindung gebracht (Carlander & Johansson, 2020, S. 3; Giordano, Mewes & Miething, 2019, S. 55ff.). Eine Studie von Giordano, Mewes und Miething (2019, S. 10f.) zeigt beispielsweise den Zusammenhang zwischen Vertrauen und der allgemeinen Sterblichkeit von Menschen, wobei höhere Vertrauenswerte zu einer geringeren Sterblichkeitsrate führen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Längsschnittstudie von Barefoot et al. (1998, S. 517ff.), bei der Menschen mit höheren Vertrauensausprägungen ihre Gesundheit insgesamt besser einschätzen und sich gesamtheitlich gesünder fühlen, als eine Vergleichsgruppe mit niedrigeren Vertrauenswerten. Betrachtet man in diesem Sachzusammenhang die Wechselwirkung zwischen der Ausprägung von Vertrauen und Stress bzw. der individuellen Stresswiderstandsfähigkeit, sind Zusammenhänge erkennbar (u.a. Costa & Anderson, 2011, S. 225; Guinot et al., 2014, S. 96f.; Lambert et al., 2022, S. 81f.). Vertrauen wird mit unterschiedlichen positiven Eigenschaften in Bezug gesetzt, die als Puffer für negative Stressfaktoren dienen können (Carlander & Johansson, 2020, S. 3). Der durch Vertrauen ausgelöste soziale Rückhalt dient hierbei als Ressource zur Stressbewältigung und beeinflusst somit das allgemeine Wohlbefinden des jeweiligen Individuums (Cohen & Wills, 1985, S. 310f.; McQuaid et al., 2016, S. 52f.). Hohe Vertrauenswerte führen tendenziell zu einem höheren Maß an konstruktiver Zusammenarbeit, gegenseitiger Hilfsbereitschaft und konsequentem Feedback (Lau & Tan, 2006, S. 184ff.; Guinot et al., 2014, S. 102).

Ein Erklärungsansatz für die Wechselwirkung zwischen Vertrauen und Stress ist, dass sich Menschen in vertrauensvollen Interaktionen sicher und generell entspannter fühlen. In Beziehungen mit geringerem Vertrauen ist das Abschätzen von Motiven und Verhaltensweisen der anderen Partei erschwert und es werden die potenziellen negativen Ergebnisse der Interaktionsbeziehung intensiver analysiert, was psychische Ressourcen bindet (Schneider, Konijn, Righetti & Rusbult, 2011, S. 669). Vertrauen fördert weiters das generelle Commitment zu der anderen Partei, was das zuvor erwähnte Ausmaß von Stress, Ängsten und Spannungen in der Beziehung reduziert (Lau & Tan, 2006, S. 184ff.; Guinot et al., 2014, S. 102). Im Gegensatz dazu, führt Misstrauen zu Gefühlen der Unsicherheit, Ungewissheit und Ängstlichkeit (Carlson & Perrewé, 1999, S. 534f.). Yong Rhee (2010, S. 97f.) bekräftigt, dass die verschiedenen Dimensionen von Vertrauen die Wahrnehmung von Arbeitsstress und die Reaktion auf derartige Stressoren beeinflussen können. Das Empfinden von Risiko und Unsicherheit im Beruf führt gemäß Rafferty und Griffin (2006, S. 1159ff.) zu einer Steigerung von arbeitsbezogenem Stress. Trotz der implizierten vorzeitigen Risikoübernahme der beteiligten

Parteien in einem Vertrauensverhältnis, wird durch Vertrauen das Risikogefühl schwächer wahrgenommen und das Gefühl der Kontrolle gestärkt, was die wahrgenommene Sicherheit erhöht und den arbeitsbezogenen Stress reduzieren kann (Guinot et al., 2014, S. 102). Die stressmindernde Wirkung von Vertrauen konnte auch in klinischen Tests nachgewiesen werden. Bei diesen Teststellungen führte eine höhere Ausprägung von Vertrauen zu einer Reduktion des Stresshormons Cortisol (Takahashi et al., 2005, S. 197) und einer Erhöhung des Bindungshormons Oxytocin (Cardoso, Ellenbogen, Serravalle & Linnen, 2013, S. 2800; McQuaid et al., 2016, S. 52). Weiters konnte bestätigt werden, dass Menschen, die einem Stressor oder einer potenziellen gefährlichen Situation ausgesetzt sind, ihr Vertrauensniveau bewusst steigern können. Das bedeutet, das Vertrauensniveau kann situationselastisch und automatisch auf die jeweiligen Anforderungen und Herausforderungen in einer potenziellen Beziehung angepasst werden (Koranyi & Rothermund, 2012, S. 180). Betrachtet man die Ergebnisse von Raposa, Laws und Ansell (2016, S. 691f.), tendieren Menschen in Stresssituationen zu prosozialen Interaktionen, die mit Vertrauen in Verbindung stehen. Prosoziales und kooperatives Verhalten stellt demnach einen wichtigen Bestandteil zur Stressbewältigung dar und kann als Coping-Mechanismus gegen Stress verstanden werden (Raposa et al., 2016, S. 691).

Neben der Analyse von Wechselwirkungen generellen Vertrauens auf die Stresswahrnehmung, differenzieren zahlreiche Forschungsarbeiten zwischen der Wirkung von interpersonellem, intragruppalem oder organisationalem Vertrauen auf die Stressempfindung (u.a. Costa et al., 2018, S. 169ff.; Guinot et al., 2014, S. 96ff.). Guinot et al. (2014, S. 96ff.) gehen beispielhaft näher auf die Wirkungen zwischen interpersonellem Vertrauen und Stress im beruflichen Kontext ein und zeigen einen negativen Zusammenhang zwischen interpersonellem Vertrauen und Jobstress auf. Erhöhtes Vertrauen innerhalb von Organisationen führt demnach zur Verbesserung der Fähigkeit von Arbeitnehmer*innen, mit stressigen Lebensereignissen umzugehen und zufriedener mit ihrer Arbeit zu sein (Guinot et al., 2014, S. 107f.). Diese Ergebnisse decken sich auch mit den Erkenntnissen von Schill et al. (1980, S. 1192), wobei interpersonelles Vertrauen ebenfalls als Ressource zur Bewältigung von Stress definiert wurde. Menschen, die kein Vertrauen haben und lediglich negative Handlungen von anderen Personen erwarten, haben ein geringeres Anpassungsvermögen, was sich verschlechternd auf das Stressniveau auswirken kann (Schill et al., 1980, S. 1192). Herr, Li und Angerer (2019, S. 688) untersuchten auf Basis dieser Erkenntnisse, ob die Auswirkungen von interpersonellem Vertrauen auch auf physiologischer Ebene erkennbar und messbar sind. Die Ausführungen von Herr, Li und Angerer (2019, S. 688) legen nahe, dass das

interpersonelle Vertrauen in den direkten Vorgesetzten Interaktionseffekte in Bezug auf die physiologische Stressbelastung von Mitarbeiter*innen hat und eine Stärkung des Vertrauens in den Vorgesetzten die körperliche Stresswahrnehmung reduzieren kann. Intragruppales Vertrauen wirkt sich gemäß Costa, Roe und Taillieu (2001, S. 239) ebenfalls auf die Stresswahrnehmung der Gruppenmitglieder aus und reduziert die wahrgenommene Stressbelastung. Eine Erhebung von McCarty et al. (2011, S. 4) zeigt, dass fehlendes Vertrauen in oder von Arbeitskolleg*innen signifikant mit dem Auftreten von Stress und einer möglichen Burnout-Erkrankung einhergeht. Wenn Einzelpersonen Vertrauen in ein Team entwickeln, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich diese Person bei der im Team zu erledigenden Aufgabe engagiert. Auf diese Weise kann die Widerstandsfähigkeit und Stressresilienz des Teams sowie dessen Gesamtleistung verbessert werden (Carmeli & Spreitzer, 2009, S. 169f.; Varajão, Fernandes, Amaral & Gonçalves, 2021, S. 6). Ähnliche Wirkungen konnten in der Wechselwirkung zwischen organisationalem Vertrauen und dem Stress der Organisationsteilnehmer*innen nachgewiesen werden. Haynes et al. (2020, S. 623) zeigen beispielsweise auf, dass es bei höheren Vertrauensausprägungen in die Organisation und deren Führungspersonen zu einer Verringerung des wahrgenommenen Jobstresses kommt. Ähnliche Zusammenhänge konnten auch in anderen Branchen, wie etwa Spitälern (Top & Tekingunduz, 2018, S. 558ff.), festgestellt werden. Einige Studien zeigen hierbei jedoch auch konträre Ergebnisse, die keinen signifikanten Zusammenhang zwischen organisationalem Vertrauen und Stress ausweisen. Lambert et al. (2022, S. 81ff.) stellen im Rahmen ihrer Studie mit Polizeibediensteten fest, dass lediglich ein Zusammenhang zwischen interpersonellem bzw. intergruppalen Vertrauen und Stress nachweisbar ist, jedoch keine signifikante Korrelation zwischen Stress und organisationalem Vertrauen besteht. Ergebnisse wie diese bestätigen die Ausführungen von McCauley und Kuhnert (1992, S. 298ff.), dass das Konstrukt Vertrauen komplex und dynamisch ist und dass sich die Ergebnisse je nach Kontext, Kultur bzw. Branche unterscheiden können.

Die bisher angeführten Studienergebnisse zeigen durchgehend eine kausale Zusammenhangsrichtung auf, die eine Stressreduktion bei steigender Vertrauensausprägung beschreiben. Dennoch können in unterschiedlichsten Untersuchungssettings auch andere Wirkungsketten erkannt werden, die mit den bisher dargelegten Erkenntnissen in Konflikt stehen. Feldmanhall, Raio, Kubota, Seiler und Phelps (2015, S. 1918) zeigen beispielsweise auf, dass es mit steigender Unsicherheit und einem zunehmenden Stressniveau zu geringeren Vertrauenswerten und zu einer weniger vertrauensvollen Entscheidungsfindung kommt. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Potts, McCuddy,

Jayan und Porcelli (2019, S. 75ff.), die ebenfalls eine Reduktion von Vertrauen im Falle von akutem Stress feststellen. In Zuge von Experimenten konnten negative physiologische Reaktionen in akuten Stresssituationen gemessen werden, die die negative Wirkung von Stress auf Vertrauensausprägungen bestätigen (Potts et al., 2019, S. 75ff.). Diese Erkenntnisse legen nahe, dass der Wirkungszusammenhang zwischen Vertrauen und Stress als wechselseitig einzustufen ist. Während beim Vorhandensein von Vertrauen von allgemein geringeren Stressausprägungen ausgegangen werden kann (u.a. Carlander & Johansson, 2020, S. 1ff.; Costa et al., 2001, S. 119; Guinot et al., 2014, S. 96ff.), führt akuter Stress jedoch zur Reduktion von Vertrauen und somit zu negativen Auswirkungen auf die Beziehungsqualität der beteiligten Vertrauenssubjekte (Feldmanhall et al., 2015, S. 1918ff.; Potts et al., 2019, S. 75ff.). Diese kritische Betrachtung ist vor allem für die Hypothesengenerierung und die Auswertungen im Rahmen des empirischen Teiles dieser wissenschaftlichen Arbeit von Bedeutung, da lediglich auf die Auswirkungen eines bereits vorhandenen Vertrauensniveaus innerhalb von Organisationen eingegangen wird. Auf Basis des gewählten Forschungsdesigns können die zuvor dargestellten Zusammenhänge zwischen steigendem Stress und sinkendem Vertrauen nicht überprüft werden, weshalb diese mögliche Wirkungskette im weiteren Verlauf dieser Arbeit nicht mehr direkt betrachtet wird.

3 Empirische Sozialforschung

Dieses Kapitel beschreibt die Methodik der empirischen Sozialforschung. Die methodische Vorgehensweise des Autors wird näher beschrieben und der Aufbau der quantitativen Studie dokumentiert.

3.1 Hypothesen

Organisationelle Veränderungen sind für beteiligte Mitarbeiter*innen oftmals stressige, ermüdende und mit negativen Gefühlen behaftete Prozesse. Da jedoch der Erfolg von Veränderungsprozessen wesentlich von der Einstellung und dem Verhalten der betroffenen Personen abhängig ist, bedarf es eines gewissen Ausmaßes an psychischen Ressourcen zur Bewältigung derartiger Situationen (Shin, Taylor & Seo, 2012, S. 727f.). Wie bereits in Kapitel 2.4 dargestellt, konnte in diversen Forschungsarbeiten Wechselwirkungen zwischen dem Faktor Vertrauen und der Stresswahrnehmung festgestellt werden. Dabei wurden Zusammenhänge zwischen interpersonalem Vertrauen und Stress dokumentiert (u.a. Guinot et al., 2014, S. 96f.; Schill et al., 1980, S. 1192). Weiters führen höhere Vertrauenswerte in Arbeitsteams und -gruppen, d.h. ein stärkeres intergruppaes Vertrauen, zu geringeren Stresswerten (u.a. Costa et al., 2001, S. 225; McCarty et al., 2011) und auch Organisationsvertrauen hat Auswirkungen auf den wahrgenommenen Stresspegel (u.a. Haynes et al., 2020, S. 623f.; Yong Rhee, 2010, S. 97). Auf Basis dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse werden folgende Hypothesen für den Kontext von beruflichen Veränderungssituationen formuliert:

Tabelle 7: Hypothesen in Bezug auf die Stresswahrnehmung

Nr.	Hypothesen
H1	<p>Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>interpersonellen Vertrauen</u> zur vorgesetzten Person und der <u>Stresswahrnehmung</u>.</p> <p>↳ <u>Nullhypothese</u>: <i>Es gibt keinen oder einen positiven Zusammenhang zwischen dem interpersonellen Vertrauen zur vorgesetzten Person und der Stresswahrnehmung.</i></p>
H2	<p>Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>intergruppalen Vertrauen</u> zur Arbeitsgruppe und der <u>Stresswahrnehmung</u>.</p> <p>↳ <u>Nullhypothese</u>: <i>Es gibt keinen oder einen positiven Zusammenhang zwischen dem intergruppalen Vertrauen zur Arbeitsgruppe und der Stresswahrnehmung.</i></p>
H3	<p>Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>Systemvertrauen</u> im Unternehmen und der <u>Stresswahrnehmung</u>.</p> <p>↳ <u>Nullhypothese</u>: <i>Es gibt keinen oder einen positiven Zusammenhang zwischen dem Systemvertrauen im Unternehmen und der Stresswahrnehmung.</i></p>

Quelle: Eigene Darstellung

Betrachtet man in diesem Zusammenhang mögliche Resilienzfaktoren für Berufstätige, weisen sowohl Gilan, Kunzler und Lieb (2018, S. 157), als auch Bengel und Lyssenko (2012, S. 27f.) soziale Unterstützung als resistenzstärkend gegen Stress aus. Vertrauen gilt dabei als essenziell für den Aufbau und die Pflege derartiger sozialer Beziehungen (Balliet & Van Lange, 2013, S. 1090) und beziehungsorientierte Coping-Strategien führen zu besserem Schutz vor negativen Effekten dyadischer Stressoren (Koranyi & Rothermund, 2012, S. 180). Studien in unterschiedlichen Berufsgruppen, wie etwa unter Lehrer*innen (Li, Gu & He, 2019, S. 143), zeigen beispielhaft, dass intergruppalesses Vertrauen zu einer verstärkten Resilienz gegenüber Stressoren führt.

Vertrauen in Systeme oder Organisationen bzw. jene Personengruppen, die das Unternehmen leiten und auf diese Weise das Gesamtunternehmen repräsentieren, führt ebenfalls zu stärkerer Resilienz gegen disruptive Ereignisse (Lenton, Boulton & Schefter, 2022, S. 75; Morgan & Zeffane, 2003, S. 55). Organisationales Vertrauen kann auf diesem Wege in Veränderungs- und Konfliktsituationen als psychologischer Sicherheitsfaktor eingestuft werden (Joo, Yoon & Galbraith, 2022, S. 4). Basierend auf diesen Aspekten sollen folgende Hypothesen einen ähnlichen Zusammenhang im Kontext von beruflichen Veränderungssituationen überprüfen:

Tabelle 8: Hypothesen in Bezug auf die individuelle Resilienz

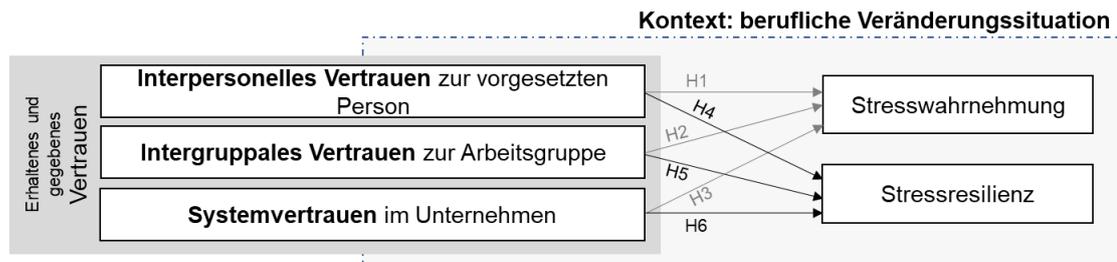
Nr.	Hypothesen
H4	<p>Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem <u>interpersonellen Vertrauen</u> zur vorgesetzten Person und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p> <p>↳ <i>Nullhypothese</i>: Es gibt keinen oder einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>interpersonellen Vertrauen</u> zur vorgesetzten Person und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p>
H5	<p>Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem <u>intergruppalen Vertrauen</u> zur Arbeitsgruppe und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p> <p>↳ <i>Nullhypothese</i>: Es gibt keinen oder einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>intergruppalen Vertrauen</u> zur Arbeitsgruppe und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p>
H6	<p>Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem <u>Systemvertrauen im Unternehmen</u> und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p> <p>↳ <i>Nullhypothese</i>: Es gibt keinen oder einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>Systemvertrauen im Unternehmen</u> und der <u>individuellen Resilienz</u> gegen Stress.</p>

Quelle: Eigene Darstellung

Das Vertrauen in Arbeitsbeziehungen, wie etwa die Beziehung zwischen Führungskraft und unterstellter bzw. unterstelltem Mitarbeiter*in, beruht auf Gegenseitigkeit. Es umfasst sowohl das gegebene Vertrauen gegenüber der Arbeitsgruppe, vorgesetzten

Person oder der ganzen Organisation als auch das erhaltene Vertrauen dieser Vertrauensparteien (Nienaber et al., 2015, S. 508ff.). Aus diesem Grund werden im Zuge dieser wissenschaftlichen Arbeit sowohl das Vertrauen aus Sicht der Beschäftigten in die unterschiedlichen Distanzen erhoben als auch die Wahrnehmung des erhaltenen Vertrauens miteinbezogen. Die aufgestellten bivariaten Zusammenhangshypothesen können wie folgt dargestellt werden:

Abbildung 13: Hypothesenmodell – bivariate Zusammenhangshypothesen



Quelle: Eigene Darstellung

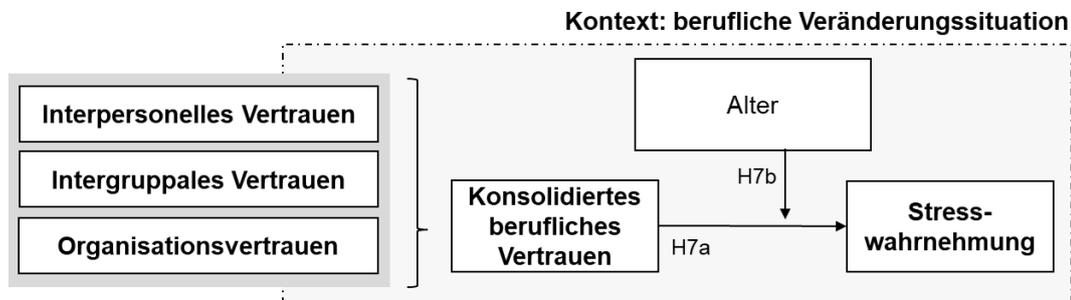
Eine nähere Auseinandersetzung mit der Thematik Vertrauen und Stress zeigt, dass das soziodemographische Merkmal des Alters einer Person in unterschiedlichen Forschungsstudien einen Einfluss auf die betrachtenden latenten Variablen hat. Alter wirkt sich demnach in unterschiedlichen Kontexten einerseits beeinflussend auf die Stresswahrnehmung aus (Stefaniak, Blaxton & Bergeman, 2022, S. 215; Carlander & Johansson, 2020, S. 1076ff.; Shultz, Wang, Crimmins & Fisher, 2010, S. 21f.) und bewirkt andererseits auch Veränderungen bei der Vertrauensausprägung (Bailey & Leon, 2019, S. 674ff.; Bal et al., 2008, S. 143f.; Scott & Cook, 1983, S. 79f.). Weiters wirkt das Alter in unterschiedlichen Zusammenhängen mit Stress als Moderator, wie beispielhaft die Ausführungen von Gilboa, Shirom und Fried (2005, S. 1ff.) oder Mauno, Ruokolainen und Kinnunen (2013, S. 411ff.) aufzeigen. Bei der Untersuchung von Zusammenhängen mit der Variable Vertrauen zeigen sich ähnliche beeinflussende Effekte (u.a. Bal et al., 2008, S. 143; Clark & Eisenstein, 2013, S. 361ff.). Auf Basis dieser Erkenntnisse wird eine zusätzliche Hypothese formuliert, bei der ein moderierender Effekt des Alters auf den Zusammenhang zwischen Vertrauen und Stresswahrnehmung überprüft wird. Bei dieser Auswertung wird zur besseren Nachvollziehbarkeit auf die Differenzierung der unterschiedlichen Vertrauensdimensionen verzichtet und die einzelnen Vertrauensebenen in eine Variable zusammengeführt. Diese Variable wird nachfolgend als „konsolidiertes berufliches Vertrauen“ bezeichnet. Zur Überprüfung der Moderationshypothese wird zusätzlich eine bivariate Zusammenhangshypothese mit dem konsolidierten Vertrauenswert und der Stresswahrnehmung formuliert:

Tabelle 9: Hypothesen in Bezug auf Vertrauen, Stress und Alter

Nr.	Hypothesen
H7a	<i>Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem <u>konsolidierten beruflichen Vertrauen</u> und der <u>Stresswahrnehmung</u>.</i> ↳ <i>Nullhypothese: Es gibt keinen oder einen positiven Zusammenhang zwischen dem konsolidierten beruflichen Vertrauen und der Stresswahrnehmung.</i>
H7b	Der Zusammenhang zwischen dem <u>konsolidierten beruflichen Vertrauen</u> und der <u>Stresswahrnehmung</u> wird durch das <u>Alter</u> moderiert. ↳ <i>Nullhypothese: Der Zusammenhang zwischen dem konsolidierten beruflichen Vertrauen und der Stresswahrnehmung wird nicht durch das Alter moderiert.</i>

Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 14: Hypothesenmodell – Moderationshypothese



Quelle: Eigene Darstellung

Als weiterführende Analysen werden ergänzend zur Hypothese 7b ähnliche moderierende Effekte anderer soziodemographischer Variablen überprüft, wobei im Kapitel 4.3 näher auf das Geschlecht, die Arbeitszeitausprägung (Voll- oder Teilzeitarbeit) sowie die Betriebszugehörigkeit eingegangen wird.

3.2 Forschungsinstrument

Diese wissenschaftliche Arbeit verfolgt das Ziel, die Gültigkeit und Anwendbarkeit bereits allgemein erhobener Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Vertrauen und der Stresswahrnehmung bzw. Resilienz im Kontext von beruflichen Veränderungssituationen zu evaluieren. Zur Überprüfung der in Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen kommt ein quantitativer Studienansatz zur Anwendung, wobei die Daten im Zuge einer Primäranalyse erhoben werden. Bei der explanativen (hypothesenüberprüfenden) Studie wird als Erhebungsinstrument ein vollstandardisierter Fragebogen mit geschlossenen und quasi-geschlossenen Antwortkategorien eingesetzt, bei dem die Untersuchungsteilnehmer*innen schriftlich vorgelegte Fragen selbstständig beantworten sollen. Die Operationalisierung der Variablen erfolgt mittels Selbstauskunftsitems, wobei die Messung von latenten, psychologischen Konstrukten auf Basis von wissenschaftlich

fundierten psychometrischen Skalen erfolgt. Die Struktur und der Aufbau des Fragebogens können im Anhang 1 eingesehen werden. Als Untersuchungsform wird eine Querschnittserhebung ohne Kontrollgruppe festgelegt. Auf eine Längsschnitterhebung wird verzichtet, da auf Basis des festgelegten Forschungszieles der aktuelle Forschungsstand zur betrachteten Thematik dargelegt werden soll.

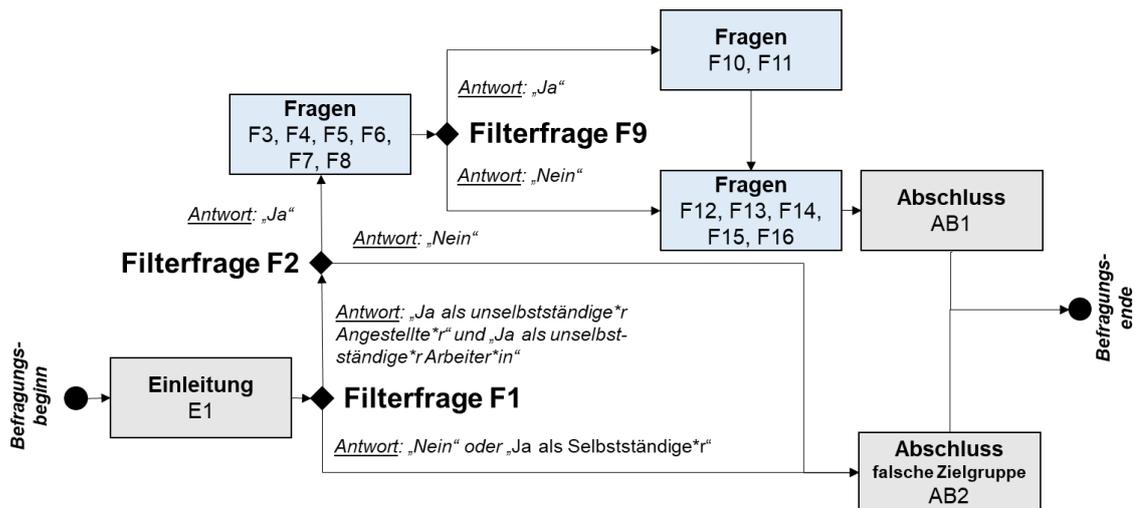
Die Grundgesamtheit dieser wissenschaftlichen Arbeit umfasst alle unselbstständig erwerbstätigen Österreicher*innen, die sich in den letzten zwei Jahren (d.b. im Jahr 2021 und 2022) in einer nicht näher definierten Veränderungssituation im beruflichen Kontext befunden haben. Der längere Zeitraum von zwei Jahren wurde dabei auf Basis der Ausführung von Mizrak & Öztekin (2016, S. 33f.) festgelegt, die besagt, dass emotionale Ereignisse über einen längeren Zeitraum im Gedächtnis bleiben können als emotionslose Erinnerungen. Die Gruppe der Erwerbstätigen umfasste laut Statistik Austria (2021) im Jahresdurchschnitt 2020 rund 4,3 Millionen Österreicher*innen. Im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit wird eine Stichprobenuntersuchung durchgeführt, wobei das Verfahren der willkürlichen Stichprobenziehung auf Basis der Ausführungen von Bortz und Döring (2006, S. 305f.) zur Anwendung kommt. Die Größe bzw. der Umfang der Stichprobe ist mit einer Größe von mindestens 100 Teilnehmer*innen vorgegeben. Die Kontaktierung und Anwerbung der Untersuchungspersonen erfolgt im Umfeld des Autors mittels Versendung von persönlichen Einladungsnachrichten und Verbreitung des Fragebogens auf den diversen Social-Media-Kanälen des Autors.

Aufgrund der willkürlichen Auswahl der Teilnehmer*innen und der kleinen Stichprobengröße in Relation zur Gesamtanzahl der beschäftigten Österreicher*innen kann im Rahmen dieser Studie keine Repräsentativität für die Grundgesamtheit erreicht werden, da nicht sichergestellt werden kann, dass die Stichprobe ein genaues Abbild der gesamten Grundgesamtheit darstellt.

3.2.1 Fragenbogaufbau

Der Fragebogen, welcher in Anhang 1 eingesehen werden kann, besteht aus 16 geschlossenen Fragen, wovon drei Fragen als Filterfragen agieren. Der Aufbau der Befragung und mögliche Befragungsabläufe sind in Abbildung 15 dargestellt.

Abbildung 15: Fragebogenaufbau und mögliche Befragungsabläufe



Quelle: Eigene Darstellung

Im Rahmen des Einleitungstextes (E1) wird den Teilnehmenden der Untersuchungszweck und -gegenstand genannt und auf die geschätzte Befragungsdauer von rund fünf Minuten hingewiesen. Es folgt eine kurze Information, dass das vollständige Ausfüllen des Fragebogens für den Erfolg der wissenschaftlichen Arbeit von Bedeutung ist, und es wird klargestellt, dass alle Antworten unter Wahrung der Anonymität erhoben und ausgewertet werden. Um mögliche Fragen vor Beginn der Befragung klären zu können, wird eine Kontaktmöglichkeit mittels Nennung der Emailadresse des Autors bereitgestellt. Die Nennung des Namens des Autors erfolgt im Rahmen des einleitenden Textes nicht.

Nach dem einleitenden Text wird im Rahmen der Fragestellung F1 und F2 überprüft, ob die befragte Person der zuvor definierten Grundgesamtheit der unselbstständig erwerbstätigen Arbeitnehmer*innen mit erlebter Veränderungssituation angehört. Um mögliche Missverständnisse in Bezug auf die Definition einer Veränderungssituation zu vermeiden, wird eine Erklärung des Begriffes der Veränderungssituation angeführt und mögliche Auslöser für Wandel auf Basis der Ausführungen von Pierce, Gardner und Dunham (2002, S. 627ff.) genannt. Geht die bzw. der Teilnehmer*in keiner Arbeit nach, ist selbständig und/oder hat keine Veränderungssituation in den letzten zwei Jahren erlebt, wird die Befragung beendet und der Person mitgeteilt, dass sie nicht der Zielgruppe dieser Befragung angehört.

Entspricht die Person den Merkmalen der gesuchten Grundgesamtheit, wird die Befragung fortgesetzt und die latenten Konstruktausprägungen des wahrgenommenen Stressniveaus, des Vertrauens in unterschiedliche Vertrauensobjekte und der individuellen Resilienz erhoben. Bei der Erhebung dieser Variablen kommen bereits geprüfte

und arrivierte deutsch- und englischsprachige Skalen zur Anwendung. Auf diese Skalen und die genaue Erhebungsform mittels Likert-Skalen wird vertiefend in Kapitel 3.2.2 eingegangen. Um dem Kontext der Befragung gerecht zu werden, wird bei der Erhebung des wahrgenommenen Stressniveaus im Rahmen der Fragestellung auf eine in den letzten zwei Jahren erlebte Veränderungssituation referenziert und die Teilnehmenden gebeten, die Stresswahrnehmung in Anbetracht dieser Veränderungssituation zu bewerten. Bei der nachfolgenden Erhebung der Vertrauenserhebungen kommen sechs wissenschaftlich-fundierte Skalen zum Einsatz, die eine differenzierte Erhebung des gegebenen bzw. erhaltenen interpersonellen Vertrauen, des intergruppalen und systemseitigen Vertrauens ermöglichen. In diesem Sachzusammenhang wird im Rahmen der Filterfrage F9 abgefragt, ob die teilnehmende Person im Team arbeitet bzw. Teil einer Arbeitsgruppe ist. Wird diese Frage negativ beantwortet, werden die Fragen F10 und F11 zum intergruppalen Vertrauen nicht angezeigt.

Im abschließenden Teil der Befragung werden soziodemographische Merkmale der Teilnehmer*innen abgefragt. Dabei wird zuerst das Geschlecht erhoben, wobei die zusätzliche Antwortmöglichkeit ‚Divers‘ zur Vermeidung einer diskriminierenden und nicht mehr zeitgemäßen binären Erfassung von Geschlechtern eingearbeitet wurde. Zur Ermittlung des Alters wird das Geburtsjahr der Teilnehmenden abgefragt. Das Alter in Jahren wird im Zuge der Datenauswertung mit Hilfe einer Subtraktion des angegebenen Geburtsjahres vom Jahr der Befragung (2023) berechnet. Weiters beinhaltet der Fragebogen eine Frage zum höchsten erlangten Bildungsabschluss, der Betriebszugehörigkeit in Jahren und der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Bei der Erhebung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt die Erhebung in Kategorien und es wird zwischen Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden oder über 20 Wochenstunden bzw. Vollzeitbeschäftigung unterschieden.

Am Ende des vollständig ausgefüllten Fragebogens wird den Teilnehmer*innen eine Abschlussnachricht eingeblendet, in der sich der Autor für die Teilnahme bedankt und eine Emailadresse für eine potenzielle Kontaktaufnahme bereitstellt.

Abschließend wird festgehalten, dass im Zuge der Fragebogenbeantwortung lediglich die Filterfragen F1, F2 und F9 verpflichtend von den Teilnehmer*innen ausgefüllt werden müssen. Es wird weiters bei allen Fragen, mit Ausnahme der Filterfragen, die Antwortoption „keine Angabe“ ergänzt, um eine verfälschende Antworttendenz bei einer unausgeprägten Meinung oder einem fehlenden Verständnis der Frage bzw. des Items zu verhindern (vgl. Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012, S. 54).

3.2.2 Skalenbildung

Um die im Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen überprüfen und analysieren zu können, müssen die latenten Konstrukte der Stresswahrnehmung in einer Veränderungssituation, der individuellen Resilienz und der jeweiligen Vertrauensausprägungen mittels Variablen operationalisiert werden, um eine quantitative Messung dieser Werte zu ermöglichen. Diese Quantifizierung erfolgt im Rahmen dieser Studie als Zahlenwert zwischen 1 (geringste Ausprägung von Stress, Resilienz oder Vertrauen) und 5 (höchste Ausprägung von Stress, Resilienz oder Vertrauen). Für die Messung der dargestellten Konstrukte wurden bereits wissenschaftlich überprüfte und arrivierte deutsch- und englischsprachige Skalen und Items entwickelt, bei denen Teilnehmer*innen über vorgegebene Aussagen eine Selbsteinschätzung abgeben müssen. Gemäß der Ausarbeitung von Garms-Homolová (2020, S. 49f.) haben sich derartige Selbstberichtsmaße in Fragebögen im Rahmen von sozialpsychologischer Forschung zur Erhebung von Einstellungen etabliert, weshalb auch im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit diese explizite Methode auf Basis der Selbsteinschätzung der Teilnehmer*innen angewendet wird. Dennoch wird darauf hingewiesen, dass es durch die Anwendung anderer psychologischer Messverfahren (wie z.B. implizite Messverfahren zur Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen), gemäß den Ausführungen von Gschwendner et al. (2006, S. 13f.), zu signifikanten Abweichungen von den mittels Selbstberichtsmaßen eingeholten Werten und Ergebnissen kommen kann. Bei der Erstellung des quantitativen Erhebungsinstrumentes kommt es zu leichten begrifflichen Anpassungen der verwendeten Skalen und Items, um den Rahmenbedingungen und dem Kontext der Befragung gerecht zu werden. Weiters werden innerhalb der Studie alle verwendeten Skalen auf einheitliche fünfstufige Likert-Skalen angepasst, um eine Konsistenz innerhalb der Gesamtstudie zu erreichen. Dieses Vorgehen stützt sich auf die Aussagen von Matell und Jacoby (1972, S. 506ff.), die keine Auswirkungen durch eine derartige Vereinheitlichung auf die Messgüte der verwendeten Skalen belegen konnten. Die Fragestellung lautet jeweils ‚Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen im beruflichen Kontext zu?‘ und die Antwortausprägungen reichen von 1 (‚stimme überhaupt nicht zu‘) bis 5 (‚stimme vollkommen zu‘). Aufgrund dieser einheitlichen Anwendung der fünfstufigen Likert-Skalen wird im weiteren Verlauf dieses Kapitels bei den Beschreibungen der jeweiligen Skalen nicht mehr explizit auf diesen Umstand eingegangen. Die angeführten Likert-Skalen weisen nach enger Sichtweise ein ordinales Skalenniveau aus, wobei derartige Werte in diversen Forschungsarbeiten oftmals wie intervallskalierte Daten behandelt werden (Berger-Grabner, 2016, S. 198). Auf Basis der Ausführungen von Fantapié Altobelli (2007, S. 177) und Berger-Grabner (2016, S. 198) wird angenommen, dass

die statistischen Voraussetzungen für ein intervallskaliertes Datenniveau vorliegen und dass die Abstände zwischen den einzelnen Skalenpunkten als gleich groß interpretiert werden können. Aus diesem Grund wird im Rahmen dieser Studie ein intervallskaliertes Datenniveau bei den Skalen zur Erhebung der latenten psychologischen Konstrukte angenommen.

Zur Messung von Stressausprägungen wurden im Laufe der psychologischen Stressforschung unterschiedliche Skalen entwickelt, die je nach Erhebungszweck und Fachdisziplin unterschiedliche Einflussfaktoren von Stress erfassen (u.a. Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Marcatto, Di Blas, Luis, Festa & Ferrante, 2022; Maslach & Jackson, 1981). Beispielhaft kann hier etwa die ‚Perceived Stress Scale‘ von Cohen, Kamarck und Mermelstein (1983) genannt werden, die das Ausmaß der Überlastung, Unvorhersehbarkeit und fehlender Kontrolle eines Menschen darstellt. Die aus zehn Items bestehende Skala weist zwar eine hohe interne Konsistenz und Reliabilität ($\alpha=0,82 - 0,85$) in unterschiedlichen Untersuchungssettings auf (Cohen et al., 1983, S. 390; Roberti, Harrington & Storch, 2006, S. 135), jedoch erscheint sie im Kontext dieser wissenschaftlichen Arbeit für Veränderungssituation als nicht optimal, weshalb von der Verwendung abgesehen wird. Eine andere Skala zur Messung der geistigen Erschöpfung und der Prävalenz einer möglichen Burnout-Erkrankung stellt die ‚Maslach Burnout Inventory‘ nach Maslach und Jackson (1981) dar. Mit den drei Skalendimensionen der emotionalen Erschöpfung, der Depersonalisation und der Reduktion der persönlichen Leistungsfähigkeit stellt die Skala eine der weitverbreitetsten wissenschaftlichen Methoden zur Erhebung des Stressniveaus und Erfassung einer möglichen Burnout-Erkrankung dar (Burisch, 2014, S. 35; Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap & Kladler, 2001, S. 565). Trotz der wissenschaftlichen Relevanz dieser Erhebungsmethode entspricht der Anwendungskontext der Skala nicht den Anforderungen dieser Studie, da die jeweiligen Subdimensionen nicht direkt die Stresswahrnehmung in einer Veränderungssituationen abbilden. Aus diesem Grund wird die ‚The Perceived Occupational Stress Scale (POS)‘ von Marcatto, Di Blas, Luis, Festa und Ferrante (2022) verwendet, da diese eine Bewertung des Stressempfinden von Arbeitnehmer*innen im Arbeitskontext ermöglicht. Die Skala besteht aus vier Items und weist eine hohe interne Konsistenz ($\alpha=0,82$) bzw. Retest-Reliabilität ($r = 0,86$) auf. Ein Abgleich mit der Dimension der emotionalen Erschöpfung der ‚Maslach Burnout Inventory‘ nach Maslach und Jackson (1981) weist ebenfalls eine hohe Validität und Kongruenz der Skala ($r=0,62$) aus. Aufgrund dieser guten Validitäts- und Reliabilitätswerte und der guten Abbildung des Befragungskontext, wird die POS-Skala angewandt, wobei die englischen Items selbstständig in die deutsche Sprache übersetzt werden. Damit die Teilnehmer*innen

der Studie die Stresswahrnehmung während einer erlebten innerbetrieblichen Veränderungssituation wiedergeben, wird im Rahmen der Fragestellung zusätzlich klargestellt, dass die Aussagen in Bezug auf diese Veränderungssituation beantwortet werden sollen.

Tabelle 10: Übersetzte Items der Skala ‚The Perceived Occupational Stress Scale‘

Variable	Frage-Nr.	Item
Stresswahrnehmung	F3.1	Meine Arbeit war stressig. <i>(My work is stressful.)</i>
	F3.2	Wenn ich an meine Arbeit gedacht habe, fühlte ich mich angespannt. <i>(Thinking about my work makes me feel tense.)</i>
	F3.3	Bei der Arbeit fühlte ich mich unter Druck gesetzt. <i>(At work I feel under pressure.)</i>
	F3.4	Meine Arbeit hatte negative Auswirkungen auf meine Gesundheit. <i>(My work has negative effects on my health.)</i>
Anmerkung: Die englischen Originalitems sind in kursiver Schrift dargestellt.		

Quelle: Eigene Darstellung nach Marcatto, Di Blas, Luis, Festa und Ferrante (2022, S. 293ff.)

Zur quantitativen Messung der Resilienzausprägung wurden ebenfalls zahlreiche anerkannte wissenschaftliche Skalen entwickelt, die unterschiedliche Dimensionen des Resilienzkonstruktes erfassen (Salisu & Hashim, 2017). Als mögliches Beispiel kann etwa die von Block und Kremen (1996, S. 349ff.) entwickelte ‚Ego Resilience Scale‘ genannt werden, die sich mit insgesamt 14 Items auf die beiden Resilienzfaktoren Sicherheit und Stabilität fokussiert. Die Autoren charakterisieren Resilienz hierbei als unveränderbares Persönlichkeitsmerkmal und die persönliche Fähigkeit, sich von psychischen Belastungen zu erholen, was nicht der Definition von Resilienz dieser wissenschaftlichen Arbeit entspricht. Andere Skalen, wie etwa die ‚Connor-Davidson-Resilienzskala (CD-RISC)‘ nach Connor und Davidson (2003) oder die ‚25 Item Resilience Scale (RS-25)‘, weisen zwar gute interne Konsistenzen auf (CD-RISC: $\alpha=0,89$; RS-25: $\alpha=0,89$), würden jedoch zu einer längeren Gesamtbefragungszeit führen, was sich negativ auf die Teilnahme- und Abschlussquoten der Gesamtbefragung auswirken würde (Galesic & Bosnjak, 2009, S. 349). Eine Skala, in der das Konstrukt annähernd gleich wie im Rahmen dieser Studie definiert wird, ist die von Smith et al. (2008, S. 194ff.) entwickelte ‚Brief Resilience Scale‘. Die Skala besteht aus sechs Items und weist eine hohe interne Konsistenz ($\alpha=0,80-0,91$) auf. Auf Basis der Ausführungen von Smith et al. (2008, S. 194ff.) wurde weiters eine deutsche Version der Skala von Chmitorz et al. (2018, S. 1ff.) entwickelt, die ebenfalls eine gute Reliabilität ($\alpha=0,85$) und Validität aufweist. Aus diesem Grund kommt die, von Chmitorz et al. (2018, S. 8) ent-

wickelte, deutsche Version der ‚Brief Resilience Scale‘ nach Smith et al. (2008, S. 194ff.) zur Anwendung.

Tabelle 11: Items der Skala ‚Brief Resilience Scale‘

Variable	Frage-Nr.	Item
Individuelle Resilienz	F4.1	Ich neige dazu, mich nach schwierigen Zeiten schnell zu erholen.
	F4.2	Es fällt mir schwer, stressige Zeiten durchzustehen.
	F4.3	Ich brauche nicht viel Zeit, um mich von einem stressigen Ereignis zu erholen.
	F4.4	Es fällt mir schwer zur Normalität zurückzukehren, wenn etwas Schlechtes passiert ist.
	F4.5	Normalerweise überstehe ich schwierige Zeiten ohne größere Probleme.
	F4.6	Ich brauche tendenziell lange, um über Rückschläge in meinem Leben hinwegzukommen.

Quelle: Eigene Darstellung nach Chmitorz et al. (2018, S. 8)

Ähnlich wie bei den vorangegangenen Konstrukten sind auch beim Faktor Vertrauen unterschiedliche Ansätze und Definitionen in der wissenschaftlichen Literatur verbreitet (Hupcey et al., 2001; Jones & Shah, 2016). Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit wird Vertrauen differenziert nach Vertrauensobjekten analysiert und zwischen interpersonellem, intergruppalen und organisationalem Vertrauen unterschieden. Als Vertrauensobjekte werden im Kontext der Befragung die Führungskraft, die Arbeitsgruppe und die Gesamtorganisation der befragten Person definiert. Darüber hinaus wird dem Aspekt der Gegen- und Wechselseitigkeit innerhalb von Vertrauensbeziehungen (vgl. Campagna et al., 2020, S. 996; Nienaber et al., 2015, S. 508ff.) Sorge getragen und gegebenes sowie wahrgenommenes erhaltenes Vertrauen separat erhoben. Auf Basis dieses Ansatzes werden sechs wissenschaftlich fundierte Skalen zur Messung der jeweiligen Vertrauensausprägungen verwendet, die eine klar abgrenzbare Erhebung der jeweiligen Dimensionen ermöglichen.

Tabelle 12: Skalen zur Messung der unterschiedlichen Vertrauensausprägungen

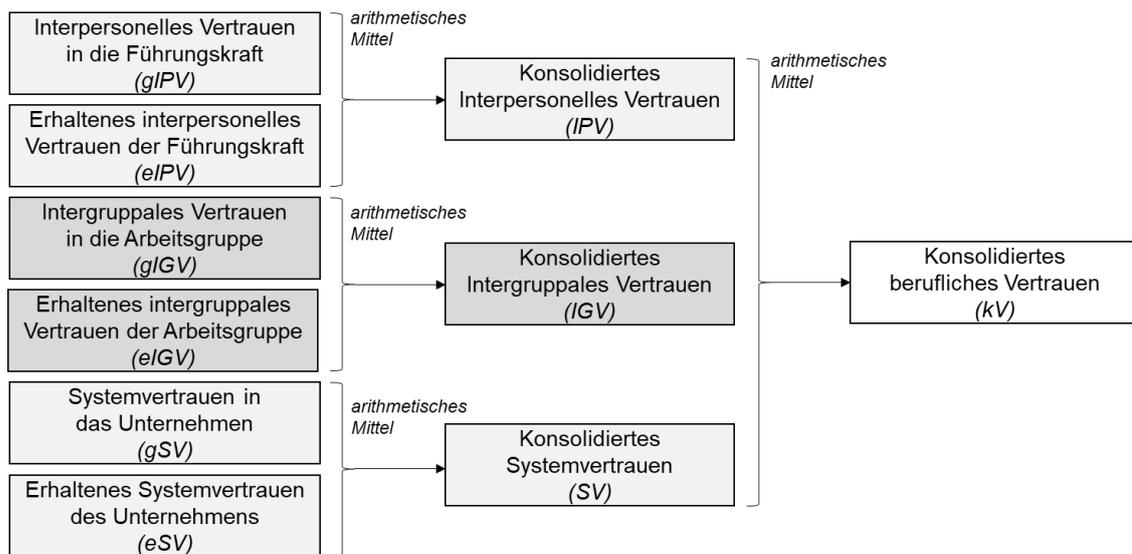
Konstrukt	Frage-Nr.	Skala	Cronbach's α	Items	Referenz
Interpersonelles Vertrauen	F5	Trust in/Loyalty to the Leader Scale	0.90	6	Podsakoff, MacKenzie, Moorman und Fetter (1990, S. 107ff.)
↳ in Führungskraft					
↳ der Führungskraft	F6	Führungsbeziehungsqualität Mitarbeiter*in - Subskala Vertrauen	0.91 (Gesamtskala)	4	Wolfram und Mohr (2004, S. 1ff.)

Intergruppaales Vertrauen	F10	PsySafety-Check (PS-C4)	0.74 – 0.81	4	Fischer und Hüttermann (2020, S. 1ff.)
↳ in Arbeitsgruppe					
↳ der Arbeitsgruppe	F11	Interpersonal trust at work scale – Subskala Faith in intentions/Confidence in actions of peers	0.78 – 0.85	5	Cook und Wall (1980, S. 39ff.)
Systemvertrauen	F7	Trust scale	0.82 – 0.87	7	Robinson (1996, S. 583)
↳ in Unternehmen					
↳ des Unternehmens	F8	Employee-centered leadership scale	0.90 – 0.93	5	Ekvall und Arvonen (1991, S. 17ff.)
				31	

Quelle: Eigene Darstellung

Die in Tabelle 12 dargestellten englischen Skalen werden vom Autor in die deutsche Sprache übersetzt und gegebenenfalls geringfügig angepasst, um dem Kontext der Befragung zu entsprechen. Bei diesen Anpassung werden einerseits die Skalen und Items gendergerecht formuliert und andererseits die Begriffe ‚Vorgesetzte*r‘ auf ‚Führungskraft‘ und ‚Untergebene‘ auf ‚Mitarbeiter*innen‘ abgeändert. Aufgrund der Anzahl der Items der dargestellten Vertrauensskalen wird auf die Darstellung jedes einzelnen Items in diesem Kapitel verzichtet und auf den Anhang 1 verwiesen. Die Skalen erheben insgesamt sechs unterschiedliche Vertrauensausprägungen, wobei im Rahmen der aufgestellten Hypothesen lediglich zwischen interpersonellem Vertrauen zur Führungskraft, intergruppaalem Vertrauen zur Arbeitsgruppe und Systemvertrauen im Unternehmen unterschieden wird. Aus diesem Grund erfolgt auf Basis der erhobenen Variablen eine Konsolidierung, um eine Überprüfung der Hypothesen zu ermöglichen.

Abbildung 16: Methodik zur Zusammenführung der Vertrauensausprägungen



Quelle: Eigene Darstellung

Wie in Abbildung 16 aufgezeigt, erfolgt die Konsolidierung mittels Berechnung des arithmetischen Mittels aus dem gegebenen und erhaltenen Vertrauen der jeweiligen Vertrauensstufe. Grundannahme dieser Berechnung ist, dass sich die jeweils übergeordnete Vertrauensausprägung zu jeweils 50 Prozent aus dem gegebenen Vertrauen und 50 Prozent aus dem wahrgenommenen erhaltenen Vertrauen zusammensetzt. Diese Herangehensweise wird gewählt, da bereits im Modell von Mayer et al. (1995, S. 715) festgehalten wird, dass die Entstehung von Vertrauen von den jeweiligen Vertrauensdispositionen der betroffenen Personen abhängig ist. Aufgrund dieser individuellen Unterschiede in Bezug auf die jeweiligen Vertrauensausprägungen einer Person wurde die vereinfachte Methode des arithmetischen Mittelwertes gewählt, die das gegebene und erhaltene Vertrauen gleich gewichtet. Bei der Gesamtausprägung des konsolidierten Vertrauens (kV) wird ebenfalls dieser Methodik gefolgt und das arithmetische Mittel aus dem konsolidierten interpersonellen, intergruppalen Vertrauen und Systemvertrauen berechnet. Wie bereits zuvor wird die Annahme getroffen, dass die Gesamtausprägung des beruflichen Vertrauens zu gleichen Teilen vom interpersonellen, intergruppalen und organisationalen Vertrauen beeinflusst wird.

3.2.3 Vorgang der Datenerhebung und -aufbereitung

Nach Bestimmung und Auswahl der relevanten Skalen wurde der Fragebogen inhaltlich zusammengestellt und in der kostenlosen Online-Umfragesoftware ‚Qualtrics‘ erstellt. Jede Frage wurde mit näheren Instruktionen zur Bearbeitung versehen, um die Dateneingabe für die Teilnehmer*innen zu erleichtern und formale Fehler bei der Befragung zu vermeiden. Um die Plausibilität der angewendeten Skalen und Items sowie

die allgemeine Verständlichkeit der Fragen für die Zielgruppe zu prüfen, wurde im Rahmen der Fragebogenentwicklung ein Pretest auf Basis der Ausführungen von Weichbold (2014, S. 303) abgewickelt. Dieser Pretest wurde mit acht Personen aus dem näheren Umfeld des Autors durchgeführt, wobei diese keinen fachlichen Bezug zur Thematik der wissenschaftlichen Arbeit hatten. Auf Basis des Pretest-Verfahrens wurden orthographische Korrekturen vorgenommen. Weiters wurde die effektive Befragungsdauer unter Feldbedingungen auf stationären und mobilen Endgeräten getestet und eine Mindestbeantwortungszeit von 180 Sekunden definiert.

Der finalisierte Fragebogen wurde im Anschluss digital veröffentlicht und im Umfeld des Autors über soziale Netzwerke geteilt. Die Befragung begann am 27. November 2022 mit der Verteilung des Umfragelinks. Es wurde von einer Befragungsdauer von drei Wochen ausgegangen. Aufgrund einer geringen Rücklaufquote nach Ablauf dieser Frist wurde der Befragungszeitraum verlängert und die Befragung erst am 15. Jänner 2023 abgeschlossen. Die Studienteilnehmer*innen wurden im Vorfeld der Befragung über den konkreten Untersuchungsgegenstand informiert und erhielten auch Angaben über die erwartete Bearbeitungszeit. Weiters wurden die Teilnehmer*innen über die angewendeten Datenschutzkriterien aufgeklärt.

Nach Abschluss der Befragung am 15. Jänner 2023 wurden die erhaltenen Datensätze mit Hilfe des verwendeten Online-Tools in eine SPSS-Datei übertragen und die Rohwerttabelle auf Eingabefehler kontrolliert. Nach der Bereinigung der Datensätze wurden negativ konnotierte Items zur Erhebung der individuellen Resilienz und unterschiedlicher Vertrauensarten invertiert, um die jeweiligen Merkmalsausprägungen ermitteln zu können. Im Anschluss wurden die Gesamtausprägungen der Stresswahrnehmung, der individuellen Resilienz und der Vertrauensausprägung berechnet, wobei nach folgendem Schema vorgegangen wurde: Aus den Skalenrohwerten wurde für die Berechnung ein arithmetisches Mittel aus den jeweiligen Items berechnet. Sollten die Teilnehmenden bei einer Fragestellung bei mehr als 50 Prozent der Antworten die Option „keine Angabe“ bzw. gar keine Antwort ausgewählt haben, wurde die Variable als nicht aussagekräftig eingestuft und bei den Auswertungen nicht berücksichtigt. Zur Berechnung der Gesamtausprägungen des interpersonellen, intergruppalen und Systemvertrauens wurde weiters das arithmetische Mittel aus dem gegebenen und erhaltenen Vertrauen in die jeweiligen Vertrauensobjekte berechnet. Abschließend wurde für die Variable des konsolidierten beruflichen Vertrauens ein arithmetisches Mittel aus den zuvor ermittelten Gesamtausprägungen des interpersonellen, intergruppalen Vertrauens und Systemvertrauens gebildet. Eine nähere Analyse der Validität, der internen Konsistenz und Reliabilität der verwendeten Skalen wird in Kapitel 3.4.1 dargestellt.

Nach einer ersten Analyse der arithmetischen Mittelwerte wurden die Daten mit Hilfe statistischer Auswertungen deskriptiv analysiert. Es wurde daraufhin eine Korrelationsmatrix für alle metrischen Variablen erstellt, welche einen ersten Überblick über mögliche direkte Zusammenhänge aufzeigt. Um einen möglichen Zusammenhang zwischen den Variablen Stresswahrnehmung, Resilienz und Vertrauen zu analysieren, wurde im Zuge der Formulierung der bivariaten Zusammenhangshypothesen (Hypothese 1-7a) von linearen Zusammenhängen ausgegangen. Um die Moderatorhypothese 7b statistisch überprüfen zu können, wird ein multivariates Hypothesenmodell, gemäß den Ausführungen von Hayes (2013, S. 207ff.), aufgestellt. Auf die vorbereitenden Analysen für diese Auswertungen wird im Kapitel 3.4.2 näher eingegangen.

3.3 Stichprobe

Im Rahmen der durchgeführten Studie nahmen 283 Personen an der Befragung teil. Die abgegebenen Antworten wurden auf Plausibilität geprüft und anhand der folgenden Grundsätze bereinigt: Teilnehmer*innen, die keinen Teil der Grundgesamtheit darstellen, wurden im Zuge der späteren Auswertung nicht berücksichtigt, wobei 13 Teilnehmer*innen arbeitslos und 14 selbstständig erwerbstätig waren. Weiters gaben 61 Personen an, keine Veränderungssituation im definierten Zeitraum erlebt zu haben, was ebenfalls zu einem Ausschluss führte. Datensätze, bei denen die Befragung vor dem letzten Fragebogenteil der soziodemographischen Daten abgebrochen wurden, wurden ebenfalls ausgeschlossen (50 Teilnehmer*innen). Bei der Bearbeitungszeit wurden zwei Faktoren betrachtet: Einerseits wurde die kritische untere Zeitgrenze für die Bearbeitung mit 180 Sekunden festgelegt. Diese zeitliche Begrenzung wurde auf Basis des Pretest als maximal plausibel eingestuft. Andererseits wurde der RSI-Index auf Basis der Ausführungen von Leiner (2019, S. 242) betrachtet und ein Faktor 2 als kritische Grenze festgelegt. Dieser Indexfaktor beschreibt, wie viel schneller ein*e Proband*in den Fragebogen im Vergleich zum Median der Bearbeitungszeit aller Teilnehmer*innen abgeschlossen hat. Bei vier Teilnehmer*innen führten diese Kriterien zum Ausschluss. Als weiteres Ausschlusskriterium wurden auffällige Antwortmuster (wie z.B. immer gleiche Antworttendenzen) definiert. Die Entscheidung, ob ein Datensatz ausgeschlossen wird, wurde auf Basis der Beantwortung der negativ konnotierten Items in den Fragen F4, F5 und F7 getroffen. Wurde hierbei das Antwortungsmuster nicht durchbrochen, muss davon ausgegangen werden, dass die Befragung nicht seriös oder wahrheitsgemäß ausgefüllt wurde. Da eine nähere Analyse der Daten keine derartigen unplausiblen Antwortmuster auswies, konnten nach Abschluss der Datenbereinigung des Gesamtsamples 141 Datensätze als plausibel und auswertbar eingestuft werden. Die so-

ziodemographischen Merkmale der Stichprobe können in nachfolgender Tabelle eingesehen werden.

Tabelle 13: Soziodemographische Daten der Stichprobe

Merkmal	Statistische Kennzahlen			Grafische Aufbereitung
	<i>n</i> (gültig)	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Geschlecht (n=141)				
weiblich	101 (71,6%)	---	---	
männlich	40 (28,4%)			
k.A. (bzw. fehlend)	0 (0,0%)			
Alter (n= 141)				
unter 20 Jahre	0 (0,0%)	36,6	9,97	
20 – 29 Jahre	41 (29,1%)			
30 – 39 Jahre	57 (40,4%)			
40 – 49 Jahre	17 (12,1%)			
50 – 59 Jahre	24 (17,0%)			
über 59 Jahre	2 (1,4%)			
k.A. (bzw. fehlend)	0 (0,0%)			
Höchster Bildungsabschluss (n= 141)				
Pflichtschule	2 (1,4%)	---	---	
Lehre	7 (5,0%)			
BMS	11 (7,8%)			
AHS, BHS, Kolleg	56 (39,7%)			
Hochschule	63 (44,7%)			
k.A. (bzw. fehlend)	2 (1,4%)			
Beschäftigung als (n= 141)				
Angestellte* ^r	128 (90,8%)	---	---	
Arbeiter*in	13 (9,2%)			
Betriebszugehörigkeit (n= 141)				
unter 1 Jahr	5 (3,5%)	12,1	10,1	
1 – 5 Jahre	45 (28,5%)			
6 – 10 Jahre	31 (28,0%)			
11 – 15 Jahre	19 (20,0%)			
16 – 20 Jahre	11 (9,6%)			
über 20 Jahre	25 (17,7%)			
k.A. (bzw. fehlend)	5 (3,5%)			
Wöchentliche Arbeitszeit (n= 141)				
Vollzeit	97 (68,8%)	---	---	
Teilzeit <= 20 Std.	13 (9,2%)			
Teilzeit > 20 Std.	31 (22,0%)			
k.A. (bzw. fehlend)	0 (0,0%)			
Teil einer Arbeitsgruppe (n= 141)				
Ja	124 (87,9%)	---	---	
Nein	17 (9,2%)			
k.A. (bzw. fehlend)	0 (0,0%)			

M = arithmetisches Mittel; SD =Standardabweichung;

Quelle: Eigene Darstellung

Die vorliegende Stichprobe besteht aus 141 Teilnehmer*innen, von denen 101 Personen weiblich (71,6 Prozent) und 40 Personen männlich (28,4 Prozent) sind. Betrachtet man den Altersschnitt der Stichprobe, ist die Gruppe der 30 bis 39-Jährigen mit rund 40,4 Prozent die größte. 41 Personen (29,1 Prozent) sind zwischen 20 und 29 Jahre alt, was die zweitgrößte Personengruppe der Stichprobe darstellt. Weiters besteht die Gruppe der 40 bis 49 Jahre alten Personen aus 17 Teilnehmer*innen (12,1 Prozent) und rund 17,0 Prozent (24 Personen) waren zum Zeitpunkt der Befragung 50 bis 59 Jahre alt. Lediglich zwei Personen waren mind. 60 Jahre alt. Nicht vertreten in der Stichprobe sind Personen mit einem Alter unter 20 Jahren. In Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss hat der größte Teil der Teilnehmer*innen einen Hochschulabschluss (44,7 Prozent), gefolgt von einem Abschluss einer AHS, BHS bzw. eines Kollegs (39,7 Prozent). In der Stichprobe sind weiters nur wenige Teilnehmer*innen mit einem Abschluss an einer Pflichtschule (1,4 Prozent) oder einem Lehrabschluss (5,0 Prozent).

In Bezug auf die arbeitsbezogenen Merkmale der Stichprobe, ist ein Großteil der befragten Personen als Angestellte*r beschäftigt. Lediglich 13 Teilnehmer*innen geben an, als Arbeiter*in tätig zu sein. Betrachtet man die Betriebszugehörigkeit, sind die meisten Personen zwischen einem und zehn Jahren in ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt. Während fünf Teilnehmer*innen eine Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr haben, sind rund 45 Personen (28,5 Prozent) zwischen einem und fünf Jahren in ihrem Betrieb angestellt. Die Gruppe mit einer Zugehörigkeit von sechs bis zehn Jahren umfasst 31 Teilnehmer*innen (28,0 Prozent) und 19 Personen (20,0 Prozent) gaben an, seit mehr als zehn und weniger als 16 Jahre in ihrem Betrieb zu arbeiten. In der Gruppe mit einer Zugehörigkeit von 16 bis 20 Jahren sind 19 Teilnehmer*innen und 25 befragte Personen (17,7 Prozent) sind mehr als 20 Jahre in ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt. Bei fünf Personen ist die Zugehörigkeit zum Betrieb nicht bekannt. Bei der wöchentlichen Arbeitszeit sind die meisten Teilnehmer*innen (68,8 Prozent) in einer Vollzeitanstellung, während 31 Personen (22,0 Prozent) mindestens 20 Stunden pro Woche in einer Teilzeitanstellung arbeiten. 9,2 Prozent der Befragten arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche. Weiters arbeiten 124 Teilnehmer*innen als Teil einer Arbeitsgruppe und 9,2 Prozent (17 Personen) gaben an, keiner Arbeitsgruppe anzugehören.

Im Zuge der Erhebung wurde die Ausprägung der Stresswahrnehmung in einer nicht näher definierten Veränderungssituation im beruflichen Kontext, die individuelle Resilienz und unterschiedliche Vertrauensausprägungen erhoben. In Tabelle 14 sind die Streumaße dieser latenten Variablen dargestellt, wobei bei der Ausprägung des inter-

gruppalen Vertrauens nur die Vertrauenswerte jener Befragungsteilnehmer*innen dargestellt werden können, die Teil einer Arbeitsgruppe sind (n=124). Dieser Umstand ist auch bei den weiteren Analysen in Bezug auf das intergruppalen Vertrauen im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen.

Tabelle 14: Stress-, Resilienz- und Vertrauensausprägungen

Variable	M	SD	Min	Q1	MD	Q3	Max	Boxplot					
								1	2	3	4	5	
Stresswahrnehmung	3,33	0,91	1,25	2,75	3,25	4,00	5,00						
Indiv. Resilienz	3,48	0,81	1,16	2,80	3,50	4,00	5,00						
Interpers. Vertrauen	3,82	0,85	1,38	3,22	3,92	4,58	5,00						
Intergrupपालes Vertrauen	4,28	0,57	1,60	3,90	4,37	4,75	5,00						
Systemvertrauen	3,28	0,93	1,20	2,55	3,30	4,00	5,00						
Konsold. Vertrauen	3,75	0,67	1,48	3,31	3,78	4,27	5,00						

n=141 (Ausnahme: intergrupपालes Vertrauen mit n=124) M = Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;

Quelle: Eigene Darstellung

Betrachtet man die Verteilung der latenten Variablen, wird eine breite Streuung bei den Variablen des wahrgenommenen Stresses und der individuellen Resilienz deutlich. Die Maximalwerte liegen bei beiden Variablen jeweils bei der höchstmöglichen Ausprägung, während die Minimalwerte bei der Stressausprägung 1,25 (kaum wahrgenommener Stress) und bei der individuellen Resilienz 1,16 (geringe individuelle Resilienz) betragen. Ein Vergleich der drei unterschiedlichen Vertrauensausprägungen in die jeweilige vorgesetzte Person, die Arbeitsgruppe und die gesamte Unternehmensorganisation als System zeigt unterschiedliche Ausprägungen des Vertrauens in die jeweiligen Vertrauensobjekte. Das am stärksten ausgeprägte Vertrauen empfinden die befragten Personen in Bezug auf ihre Arbeitsgruppe, was sich sowohl am höchsten Mittelwert (M=4,28) als auch beim höchsten Median mit einer Ausprägung von 4,37 in Bezug auf die anderen Vertrauensdimensionen zeigt. An zweiter Stelle steht das Vertrauen in Zusammenhang mit der bzw. dem direkten Vorgesetzten. Die im Vergleich der drei Vertrauensdimensionen geringste Vertrauensausprägung hat das erhaltene und wahrgenommene organisationale Systemvertrauen, welches einen Mittelwert von 3,28 und den Median bei 3,30 aufweist.

3.4 Vorbereitende Analysen

Im Rahmen dieses Kapitels wird näher auf die Validität des Erhebungsinstrumentes eingegangen und die Reliabilität der verwendeten Skalen überprüft. Im Anschluss werden vorbereitende Analysen in Bezug auf die Anwendbarkeit von linearen Regressi-

onsmodellen dargestellt und der Vorgang der weiteren Datenauswertung zur Beantwortung der in Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen beschrieben.

3.4.1 Validierung und Reliabilität des Erhebungsinstrumentes

Im Rahmen dieser Studie werden arrivierte deutsch- und englischsprachige Skalen verwendet. Die Items der Skalen werden im Rahmen dieses Kapitels deskriptivstatistisch analysiert und auf das Vorhandensein einer Normalverteilung bzw. möglicher Boden- und Deckeneffekte überprüft. Die erste Analyse der Normalverteilung erfolgt über die Überprüfung der Schiefe der einzelnen Items, wobei eine Normalverteilung bei einer symmetrischen Verteilung der Werte rund um den Mittelwert und einer Schiefe von 0,00 vorliegt (Doane & Seward, 2011, S. 6ff.). Da jedoch viele Variablen in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschung schiefe Verteilungen aufweisen (Fahrmeir, Künstler, Pigeot & Tutz, 2007, S. 94), wird im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit eine Schiefe im Ausprägungsbereich zwischen -1,00 und 1,00 als normalverteilt angenommen. Zur Analyse von möglichen Decken- und Bodeneffekten wird der Median des jeweiligen Items betrachtet, da dieser robust gegen Ausreißer ist (Lienert & Raatz, 1998, S. 115). Eine Ausprägung des Medians mit dem Wert 1,00 oder 5,00 weist, aufgrund der einheitlichen Verwendung von 5-stufigen Likert-Skalen im Zuge der quantitativen Befragung, auf einen Boden- oder Deckeneffekt hin.

Wie bereits in Kapitel 3.2.2 ausgeführt, basiert das verwendete Erhebungsinstrument dieser Studie auf validierten wissenschaftlichen Skalen, die an den Befragungskontext angepasst wurden. Aus diesem Grund wird eine konfirmatorische Faktorenanalyse zur Überprüfung der Ladungen der einzelnen Items durchgeführt und die interne Konsistenz und Reliabilität der Skalen untersucht. Bei diesem Vorgehen wird das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO-Kriterium) betrachtet, das die partiellen Korrelationen der Item-Paare analysiert und zeigt, ob mit einer Faktorenanalyse fortgefahren werden soll (Cleff, 2015, S. 220). Als Minimalwert für das KMO-Kriterium wird, gemäß den Ausführungen Cleff (2015, S. 220), der Wert 0,50 festgelegt. Ergänzend zu dieser Analyse wird der Bartlett-Test auf Sphärizität durchgeführt, der ebenfalls überprüft, ob die Korrelationsmatrix eine Identitätsmatrix ist und die Items einer Skala eine interne Korrelation aufweisen. Bei einem Signifikanzniveau von unter 0,05 beim Bartlett-Test kann, unter der Annahme einer Normalverteilung der Ausprägungen der Variablen, von einer Beziehung zwischen den Items ausgegangen werden (Cleff, 2015, S. 219). Bei der anschließend durchgeführten konfirmatorischen Faktorenanalyse kommt eine Hauptkomponentenanalyse mit Variomax Rotation zum Einsatz. Zur Überprüfung der internen Konsistenz der Skalen wird abschließend eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt

und mittels Bestimmung der Ausprägung von Cronbachs Alpha die interne Konsistenz der einzelnen Skalen überprüft. Den Erläuterungen von Schmitt (1996, S. 351f.) folgend, wird ein Wert von Cronbachs Alpha mit 0,7 als Mindestanforderung für die Reliabilität dieser Studie definiert. Nachfolgend werden die einzelnen Skalen und deren Items auf Basis der zuvor dargestellten Faktoren analysiert.

Bevor die einzelnen Skalen, Items und deren deskriptivstatistischen Eigenschaften und Ladungen betrachtet werden, sind in Tabelle 15 das KMO-Kriterium und die Signifikanz des Bartlett-Tests für alle verwendeten Skalen und Variablen dargestellt:

Tabelle 15: KMO-Kriterium und Bartlett-Test

Code	Variablen	KMO-Kriterium	Bartlett-Test Signifikanz
STR	Stresswahrnehmung	0,77	< 0,01
RES	Individuelle Resilienz	0,91	< 0,01
gIPV	Gegebenes interpersonelles Vertrauen	0,91	< 0,01
eIPV	Erhaltenes interpersonelles Vertrauen	0,75	< 0,01
IPV	Gesamtausprägung interpersonelles Vertrauen	0,91	< 0,01
gIGV	Gegebenes intergruppaes Vertrauen	0,90	< 0,01
eIGV	Erhaltenes intergruppaes Vertrauen	0,84	< 0,01
IGV	Gesamtausprägung intergruppaes Vertrauen	0,93	< 0,01
gSV	Systemvertrauen in das Unternehmen	0,80	< 0,01
eSV	Erhaltenes Systemvertrauen des Unternehmens	0,76	< 0,01
SV	Gesamtausprägung Systemvertrauen	0,82	< 0,01
kV	Gesamtausprägung berufliches Vertrauen	0,87	< 0,01

Quelle: Eigene Darstellung

Die Korrelationen zwischen den einzelnen Items kann bei allen Skalen mit einem KMO-Kriterium zwischen 0,75 und 0,93 bestätigt werden und auch der Bartlett-Test liefert bei allen Variablen ein signifikantes Ergebnis auf dem 1-Prozentsniveau ($p < 0,01$). Auf Basis dieser Erkenntnis wird mit der Analyse der einzelnen Skalen fortgefahren und bei allen Skalen ebenfalls die Faktorladung der einzelnen Items überprüft.

Zur Erhebung der Stresswahrnehmung im Zuge von Veränderungssituationen kommt die Skala ‚The Perceived Occupational Stress Scale‘ nach Marcatto, Di Blas, Luis, Festa und Ferrante (2022, S. 293ff.) mit 4 Items zum Einsatz.

Tabelle 16: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stresswahrnehmung Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Stresswahrnehmung

Skala ‚The Perceived Occupational Stress Scale‘ nach Marcatto, Di Blas, Luis, Festa und Ferrante (2022, S. 293ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
STR_3	Bei der Arbeit fühlte ich mich unter Druck gesetzt.	3,14	3,00	1,15	-0,20	0,81
STR_2	Wenn ich an meine Arbeit gedacht habe, fühlte ich mich angespannt.	3,34	3,00	1,21	-0,25	0,81

STR_4	Meine Arbeit hatte negative Auswirkungen auf meine Gesundheit.	2,92	3,00	1,28	0,09	0,79
STR_1	Meine Arbeit war stressig.	3,95	4,00	0,92	-0,51	0,76
Skala		M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
		3,34	3,25	0,91	-0,124	0,80
M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;						

Quelle: Eigene Darstellung

Die deskriptivstatistische Analyse der Items zur Stresswahrnehmung zeigt, dass alle Items eine Schiefe zwischen -0,51 und 0,09 aufweisen und eine Normalverteilung angenommen werden kann. Die Mediane der einzelnen Items zeigen ebenfalls keinen Hinweis auf mögliche Boden- und Deckeneffekte und liegen nahe am arithmetischen Mittelwert. Bei einer Konsolidierung aller vier Items im Rahmen der Gesamtskala wird ein Wert von Cronbachs Alpha von 0,80 erreicht, was den formalen Anforderungen der internen Konsistenz und Reliabilität dieser wissenschaftlichen Studie entspricht. Aus diesem Grund werden alle Items bei den weiteren Analysen verwendet.

Zur Messung der individuellen Resilienz wird im Rahmen des quantitativen Forschungsansatzes die ‚Brief Resilience Scale‘ von Chmitorz et al. (2018, S. 8) verwendet, welche aus sechs Items besteht.

Tabelle 17: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der individuellen Resilienz Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala individuelle Resilienz

Skala ‚Brief Resilience Scale‘ nach Chmitorz et al. (2018, S. 8)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
RES_3	Ich brauche nicht viel Zeit, um mich von einem stressigen Ereignis zu erholen.	3,27	3,00	1,16	-0,29	0,92
RES_4_r	Es fällt mir schwer zur Normalität zurückzukehren, wenn etwas Schlechtes passiert ist.	3,37	4,00	1,16	-0,28	0,88
RES_6_r	Ich brauche tendenziell lange, um über Rückschläge in meinem Leben hinwegzukommen.	3,48	4,00	1,10	-0,44	0,85
RES_1	Ich neige dazu, mich nach schwierigen Zeiten schnell zu erholen.	3,56	4,00	1,09	-0,36	0,84
RES_5	Normalerweise überstehe ich schwierige Zeiten ohne größere Probleme.	3,59	4,00	1,07	-0,47	0,84
RES_2_r	Es fällt mir schwer, stressige Zeiten durchzustehen.	3,60	4,00	0,99	-0,60	0,81
RES_3	Ich brauche nicht viel Zeit, um mich von einem stressigen Ereignis zu erholen.	3,27	3,00	1,16	-0,29	0,92

Skala	M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
	3,48	3,5	0,81	-0,09	0,83

Anmerkungen: r beim Variablencode bedeutet, dass das Item inventiert wurde;
M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;

Quelle: Eigene Darstellung

Die deskriptivstatistische Analyse in Tabelle 17 zeigt, dass alle Items zur Erhebung der individuellen Resilienz normalverteilt sind und eine Schiefe im Bereich von -0,60 bis 0,28 aufweisen. Mögliche Boden- und Deckeneffekte sind auf Basis der Mediane und arithmetischen Mittelwerte nicht anzunehmen, da die Mediane nicht die Ausprägung 1,00 oder 5,00 annehmen. Die Gesamtskala weist ebenfalls eine gute interne Konsistenz mit einem Cronbachs Alpha von 0,83 auf, die den formalen Anforderungen dieser wissenschaftlichen Arbeit entspricht. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden alle Items bei der weiteren Auswertung berücksichtigt.

Bei den beruflichen Vertrauensausprägungen wird zwischen unterschiedlichen Vertrauensobjekten unterschieden und interpersonelles, intergruppaes und organisationales Vertrauen mittels separaten Skalen erhoben. Bei diesem Ansatz wird auch die Gegenseitigkeit in derartigen Vertrauensbeziehungen berücksichtigt. Einerseits wird das gegebene Vertrauen der befragten Person in das jeweilige Vertrauensobjekt erhoben und andererseits das wahrgenommene erhaltene Vertrauen des Vertrauensobjektes in die Befragungsteilnehmer*innen abgefragt. Auf Basis dieser Herangehensweise werden im Rahmen der nachfolgenden vorbereitenden Analysen die Vertrauensausprägungen in jedes Vertrauensobjekt einzeln betrachtet und die Ausprägungen des gegebenen und wahrgenommenen erhaltenen Vertrauens zusammengefasst dargestellt.

Bei der Erhebung des interpersonellen Vertrauens in Bezug auf die Führungskraft kommen zwei Skalen zum Einsatz. Zur Messung des gegebenen interpersonellen Vertrauens (gIPV) in die Führungskraft wird die Skala ‚Trust in/Loyalty to the Leader scale‘ von Podsakoff, MacKenzie, Moorman und Fetter (1990, S. 107ff.) mit sechs Items eingesetzt und das wahrgenommene erhaltene interpersonelle Vertrauen (eIPV) mit der Subskala ‚Vertrauen‘ der Skala ‚Führungsbeziehungsqualität Mitarbeiter*in‘ von Wolfram und Mohr (2004, S. 1ff.) mit vier Items erhoben.

Tabelle 18: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der interpersonellen Vertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum interpersonellen Vertrauen

Skala ‚Trust in/Loyalty to the Leader scale‘ nach Podsakoff, MacKenzie, Moorman und Fetter (1990, S. 107ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
glPV_3	Ich habe volles Vertrauen in die Aufrichtigkeit meiner Führungskraft.	3,50	3,00	1,27	-0,42	0,92
glPV_4	Ich empfinde eine starke Loyalität gegenüber meiner Führungskraft.	3,52	4,00	1,26	-0,42	0,88
glPV_6_r	Ich habe nicht immer ein volles Loyalitätsgefühl mit meiner Führungskraft.	3,24	4,00	1,44	-0,07	0,85
glPV_1	Meine Führungskraft versucht immer, mich fair zu behandeln.	3,72	4,00	1,12	-0,63	0,84
glPV_5	Ich würde meiner Führungskraft in fast jeder Notlage unterstützen.	3,68	4,00	1,12	-0,63	0,84
glPV_2	Meine Führungskraft würde nie versuchen, sich einen Vorteil zu verschaffen, indem sie/er ihre/ seine Mitarbeiter*innen täuscht.	3,59	4,00	1,35	-0,40	0,81
Skala ‚Führungsbeziehungsqualität Mitarbeiter*in - Subskala Vertrauen‘ nach Wolfram und Mohr (2004, S. 1ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
eIPV_2	Meine Führungskraft akzeptiert meine Entscheidungen.	3,91	4,00	0,99	-0,81	0,82
eIPV_1	Meine Führungskraft verlässt sich auf meine Aussagen.	4,22	4,00	0,88	-1,30	0,79
eIPV_4	Meine Führungskraft überträgt mir auch schwierige Aufgaben.	4,33	5,00	0,95	-1,43	0,75
eIPV_3	Meine Führungskraft gewährt mir Zugang zu allen benötigten Informationen (z. B. Computersysteme und Datenbanken).	4,12	4,00	1,09	-1,16	0,73
Skala		M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
Gegebenes interpersonelles Vertrauen (glPV)		3,50	3,5	1,08	-0,35	0,92
Wahrgenommenes erhaltenes interpersonelles Vertrauen (eIPV)		4,14	4,25	0,76	-0,94	0,77
Konsolidiertes interpersonelles Vertrauen (IPV)		3,82	3,91	0,85	-0,58	0,92
Anmerkungen: r beim Variablencode bedeutet, dass das Item invertiert wurde; M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;						

Quelle: Eigene Darstellung

Eine nähere deskriptivstatistische Analyse des gegebenen interpersonellen Vertrauens zeigt, dass die Items alle Anforderungen dieser wissenschaftlichen Arbeit erfüllen. Die Schiefe der einzelnen Items liegt zwischen -0,63 und -0,07, was eine Normalverteilung

annehmen lässt, und die Mediane und Mittelwerte geben keinen Hinweis auf mögliche Decken- und Bodeneffekte innerhalb der erhobenen Datensätze. Die interne Konsistenz der Gesamtskala des gegebenen interpersonellen Vertrauens in die Führungskraft ist mit einem Cronbachs Alpha von 0,92 gegeben. Eine Analyse der Items zum erhaltenen interpersonellen Vertrauen zeigt, dass die Items eIPV_1, eIPV3 und eIPV_4 eine erhöhte negative Schiefe aufweisen. Beim Item eIPV_4 muss aufgrund des Wertes des Medians von 5,00 zusätzlich von einem Deckeneffekt ausgegangen werden. Diese Analyse legt nahe, dass drei von vier Items innerhalb dieser Skala nicht normalverteilt sind. Die Gesamtskala des wahrgenommenen erhaltenen interpersonellen Vertrauens weist eine Schiefe von -0,94 auf und hat mit dem Cronbachs Alpha Wert von 0,77 eine ausreichende interne Konsistenz. Eine weiterführende Analyse der internen Konsistenz und Reliabilität der Skala zeigt, dass keine Verbesserung des Cronbachs Alpha beim einzelnen Ausschluss der Items eIPV_1, eIPV3 und eIPV_4 erreicht werden kann. Auf Basis dieser Tatsache und dem Aspekt, dass die Gesamtskala des wahrgenommenen erhaltenen beruflichen Vertrauens eine Schiefe von -0,94 aufweist und damit eine als annehmbar definierte Normalverteilung hat, werden alle vier Items zur Berechnung der Vertrauensausprägung herangezogen und im weiteren Verlauf dieser wissenschaftlichen Arbeit verwendet. Die Gesamtausprägung des interpersonellen Vertrauens (IPV), welche aus der Konsolidierung des erhaltenen und wahrgenommenen gegebenen interpersonellen Vertrauens entsteht, weist mit einer Schiefe von -0,58 eine akzeptable Normalverteilung auf und verfügt gemäß der Cronbachs Alpha Ausprägung von 0,92 über eine gute interne Konsistenz.

Zur Messung des intergruppalen beruflichen Vertrauens kommen ebenfalls zwei validierte Skalen zum Einsatz. Während zur Messung des gegebenen intergruppalen Vertrauens (gIPV) in die Arbeitsgruppe die Skala ‚PsySafety-Check (PS-C4)‘ von Fischer und Hüttermann (2020, S.1ff.) mit vier Items zur Anwendung kam, wird zur Ermittlung des wahrgenommenen erhaltenen Vertrauens (eIGV) die Subskala ‚Faith in intentions/Confidence in actions of peers‘ der ‚Interpersonal trust at work scale‘ von Cook und Wall (1980, S. 39ff.), bestehend aus fünf Items, verwendet.

Tabelle 19: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der intergruppalen Vertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum intergruppalen Vertrauen

Skala ‚PsySafety-Check (PS-C4)‘ nach Fischer und Hüttermann (2020, S.1ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
gIGV_1	In meinem Team kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.	4,07	4,00	1,05	-1,19	0,84

glGV_3	In meinem Team kann man sich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.	3,68	4,00	1,09	-0,73	0,81
glGV_4	Bei der Zusammenarbeit in meinem Team werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.	4,05	4,00	0,95	-1,04	0,81
glGV_2	Niemand in meinem Team würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.	4,17	4,00	0,98	-1,30	0,79
Skala , Interpersonal trust at work scale – Subskala Faith in intentions/Confidence in actions of peers' nach Cook und Wall (1980, 39ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
eIGV_2	Meine Teamkolleg*innen vertrauen darauf, dass ich ihnen helfe, wenn sie Hilfe brauche.	4,57	5,00	0,68	-2,11	0,87
eIGV_1	Wenn meine Teamkolleg*innen Schwierigkeiten haben, wissen sie, dass ich sie unterstützen werden.	4,58	5,00	0,72	-2,51	0,84
eIGV_4	Meine Teamkolleg*innen haben volles Vertrauen in meine Fähigkeiten.	4,46	5,00	0,70	-1,05	0,81
eIGV_3	Meine Teamkolleg*innen verlassen sich darauf, dass ich das tue, was ich ihnen versprochen habe.	4,61	5,00	0,59	-1,20	0,77
eIGV_5	Meine Teamkolleg*innen vertrauen darauf, dass ich ihnen den Job durch nachlässige Arbeit nicht erschwere.	4,64	5,00	0,56	-1,30	0,77
Skala		M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
Gegebenes intergruppaes Vertrauen (glGV)		4,00	4,00	0,82	-1,09	0,82
Wahrgenommenes erhaltenes intergruppaes Vertrauen (eIGV)		4,56	4,80	0,53	-1,59	0,87
Konsolidiertes intergruppaes Vertrauen (IGV)		4,28	4,37	0,57	-1,06	0,85
M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;						

Quelle: Eigene Darstellung

Eine Analyse der Normalverteilung bei den Items des gegebenen intergruppalen Vertrauens weist bei drei von vier Items eine Schiefe von unter -1,00 aus, was außerhalb des definierten Bereiches einer Normalverteilung liegt. Ein ähnliches Ergebnis zeigen die Items des wahrgenommenen erhaltenen intergruppalen Vertrauens, bei dem alle fünf Items eine Schiefe von unter -1,00 aufweisen. Zusätzlich sind alle Mediane der fünf Items des wahrgenommenen erhaltenen Vertrauens mit der Ausprägung von 5 ident mit der höchstmöglichen Ausprägung der Skala, was als Deckeneffekt zu inter-

pretieren ist. Die vorhandene Schiefe bzw. die fehlende Normalverteilung der Variablen ist auch bei den deskriptivstatistischen Analysen der konsolidierten Gesamtausprägungen des intergruppalen Vertrauens feststellbar. Sowohl die Skala des gegebenen, als auch des erhaltenen intergruppalen Vertrauens zeigen eine Schiefe von unter -1,00. Ein ähnliches Bild zeigt das konsolidierte intergruppalen Vertrauen (IGV) mit einer Schiefe von -1,060. Die interne Konsistenz der einzelnen Skalen kann jedoch aufgrund der Ausprägungen von Cronbachs Alpha im Bereich zwischen 0,82 und 0,85 als akzeptabel eingestuft werden. Bei einer näheren Analyse von Cronbachs Alpha zeigt sich festgestellt werden, dass durch den Ausschluss einzelner Variablen keine Verbesserung der internen Konsistenz erreicht werden kann. Aus diesem Grund wird, trotz der fehlenden Normalverteilung, bei der Verwendung der beiden gewählten Skalen verblieben und alle Items bei den kommenden Berechnungen berücksichtigt. Eine detaillierte Beschreibung, wie im Zuge der Hypothesentestungen mit der fehlenden Normalverteilung umgegangen wird, ist im Kapitel 3.4.2 dargestellt.

Bei der Erhebung des Systemvertrauens wird die ‚Trust Scale‘ von Robinson (1996, S. 583) mit sieben Items zur Messung des gegebenen organisationalen Vertrauens der Mitarbeiter*innen in das Unternehmen (gSV) verwendet. Das wahrgenommene Systemvertrauen des Unternehmens in die Beschäftigten (eSV) wird mit der ‚Employee-centered leadership scale‘ von Ekvall und Arvonen (1991, S. 17ff.) mit fünf Items erhoben.

Tabelle 20: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Systemvertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum Systemvertrauen

Skala ‚Trust Scale‘ nach Robinson (1996, S. 583)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
gSV_2	Ich kann eine verlässliche und nachvollziehbare Behandlung von meinem Unternehmen erwarten.	3,10	3,00	1,16	-0,13	0,89
gSV_7_r	Ich bin mir nicht sicher, ob ich meinem Unternehmen voll vertraue.	3,22	3,00	1,35	-0,16	0,88
gSV_3_r	Mein Unternehmen ist nicht immer ehrlich und aufrichtig.	3,01	3,00	1,32	-0,12	0,87
gSV_1	Ich glaube mein Unternehmen hat eine hohe Aufrichtigkeit.	3,17	3,00	1,19	-0,29	0,86
gSV_6	Mein Unternehmen ist offen und ehrlich zu mir.	3,20	3,00	1,15	-0,18	0,86
gSV_5_r	Ich glaube nicht, dass mich mein Unternehmen fair behandelt.	3,53	4,00	1,23	-0,51	0,85
gSV_4	Die Motive und Absichten meines Unternehmens sind gut.	3,62	4,00	1,00	-0,56	0,71

Skala ‚Employee-centered leadership scale‘ nach Ekvall und Arvonen (1991, S. 17ff.)						
Code	Item	M	MD	SD	Schiefe	Faktor
eSV_2	Mein Unternehmen ist gerecht im Umgang mit Mitarbeiter*innen.	3,17	3,00	1,18	-0,20	0,91
eSV_4	Mein Unternehmen setzt sich für ihre Mitarbeiter*innen ein.	3,34	3,00	1,07	-0,20	0,86
eSV_1	Mein Unternehmen nimmt Rücksicht auf die Mitarbeiter*innen als Individuen.	3,15	3,00	1,23	-0,28	0,85
eSV_5	Mein Unternehmen lässt ihre Mitarbeiter*innen mitentscheiden.	3,00	3,00	1,19	0,02	0,81
eSV_3	Mein Unternehmen verlässt sich auf seine Mitarbeiter*innen.	4,09	4,00	0,88	-0,83	0,57
Skala		M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
Systemvertrauen in das Unternehmen (gSV)		3,25	3,28	1,01	-0,17	0,93
Wahrgenommenes erhaltenes Systemvertrauen des Unternehmens (eSV)		3,31	3,20	0,92	-0,02	0,87
Konsolidiertes Systemvertrauen (SV)		3,28	3,30	0,93	-0,06	0,95
Anmerkungen: r beim Variablencode bedeutet, dass das Item invertiert wurde; M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;						

Quelle: Eigene Darstellung

Wie die Deskriptivstatistik in Tabelle 20 zeigt, weisen alle Items des gegebenen und erhaltenen Vertrauens eine Schiefe zwischen -1,00 und 1,00 auf und sind normalverteilt. Weiters lässt keine Ausprägung der Mediane oder Mittelwerte der Items auf das Vorhandensein eines Boden- oder Deckeneffektes schließen. Die Gesamtskala des gegebenen Systemvertrauens in das Unternehmen hat mit einem Cronbachs Alpha von 0,93 eine gute interne Konsistenz und auch das wahrgenommene erhaltene Systemvertrauen des Unternehmens ist mit einem Cronbachs Alpha von 0,87 als intern konsistent einzustufen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der übergeordneten Gesamtausprägung des konsolidierten Systemvertrauens (SV) mit einem Cronbachs Alpha von 0,95. Eine nähere Analyse der Faktorladungen der einzelnen Items ergibt, dass alle Items eine Faktorladung von größer 0,70 haben, mit Ausnahme des Items eSV_3. Eine vertiefende Analyse macht jedoch deutlich, dass es durch den Ausschluss des Items eSV_3 zu einer Verschlechterung des Cronbachs Alphas beim erhaltenen Systemvertrauen (eSV) von 0,87 auf 0,84 und beim konsolidierten Systemvertrauen (SV) von 0,95 auf 0,94 kommen würde. Aus diesem Grund werden alle Items bei den nachfolgenden Berechnungen berücksichtigt.

Abschließend wird die konsolidierte Gesamtausprägung des beruflichen Vertrauens (kV) betrachtet.

Tabelle 21: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Systemvertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum Systemvertrauen

Skala	M	MD	SD	Schiefe	Cronb. Alpha
Interpersonelles Vertrauen (IPV)	3,82	3,91	0,85	-0,58	0,92
Intergruppalen Vertrauen (IGV)	4,28	4,37	0,57	-1,06	0,85
Systemvertrauen (SV)	3,28	3,30	0,93	-0,06	0,95
Konsolidiertes berufliches Vertrauen (kV)	3,76	3,78	0,67	-0,44	0,94

M = arithmetischer Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung;

Quelle: Eigene Darstellung

Die Variable der Gesamtausprägung des Vertrauens weist eine Schiefe von -0,44 aus und es ist kein Boden- und Deckeneffekt auf Basis der Mittelwerte und Mediane erkennbar. Weiters ist die interne Konsistenz mit einem Cronbachs Alpha von 0,94 gegeben. Aus diesem Grund wird bei den weiteren Berechnungen auf die Variable des konsolidierten beruflichen Vertrauens zurückgegriffen.

3.4.2 Überprüfung der Anwendbarkeit linearer Regressionsmodelle

Um die Anwendbarkeit der linearen Regressionsmodelle zu überprüfen, werden die Datensätze auf Basis der Ausführungen von Rottmann und Auer (2010, S. 435ff.) auf die Linearität des Zusammenhangs, die Gauss-Markov-Annahmen und die Normalverteilung der Fehlerwerte für lineare Modelle überprüft. Die postulierte Linearität der Zusammenhänge wird mittels der Erstellung von Streudiagrammen visuell überprüft. Die erstellten Scatterplots für die Hypothese 1 bis 7a sind im Anhang 2 einsehbar. Die visuelle Prüfung dieser Streudiagramme legt das Vorhandensein eines linearen Zusammenhangs bei allen im Rahmen der Hypothesenauswertung betrachteten Variablenpaare nahe. Die erste Gauss-Markov-Annahme, die eine Linearität der Koeffizienten vorsieht, ist durch die aufgestellten linearen Modelle erfüllt, da im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit von keinen quadratischen, exponentiellen oder anderen nicht-linearen Zusammenhängen ausgegangen wird. Die zweite Gauss-Markov-Annahme sieht vor, dass eine zufällige Stichprobe gezogen wird. Diese Annahme kann auf Basis des Forschungsdesigns und der zufälligen Stichprobenziehung erfüllt werden. Wie bereits im Kapitel 3.4.1 aufgezeigt wird, weisen alle Variablen eine Varianz und Streuung auf und sind nicht konstant. Auf diese Weise kann die Gauss-Markov-Annahme der Stichprobenvariation der unabhängigen Variablen erfüllt werden. Die Überprüfung der Gauss-Markov-Annahme der Homoskedastizität wird mittels des Preusch-Pagan-Tests

überprüft und die Normalverteilung der Fehlerwerte durch den Shapiro-Wilk-Test, welcher auf den Ausführungen von Shapiro und Wilk (1965, S. 610) basiert, analysiert.

Tabelle 22: Überprüfung der Voraussetzungen für lineare Regressionsmodelle

Preusch-Pagan-Test und Shapiro-Wilk-Test				
Hyp. Nr.	Unabhängige Variable	Abhängige Variable	Signifikanz des Preusch-Pagan-Test	Signifikanz des Shapiro-Wilk-Test
H1	IPV	STR	0,620	0,107
H2	IGV	STR	0,271	0,017
H3	SV	STR	0,370	0,418
H4	IPV	RES	0,993	0,204
H5	IGV	RES	0,323	0,150
H6	SV	RES	0,414	0,162
H7a	kV	STR	0,540	0,066

STR = Stresswahrnehmung; RES = individuelle Resilienz; kV = konsolidiertes berufliches Vertrauen; IPV = Gesamtausprägung interpersonelles Vertrauen; SV = Gesamtausprägung Systemvertrauen; IGV = Gesamtausprägung intergruppalen Vertrauens;

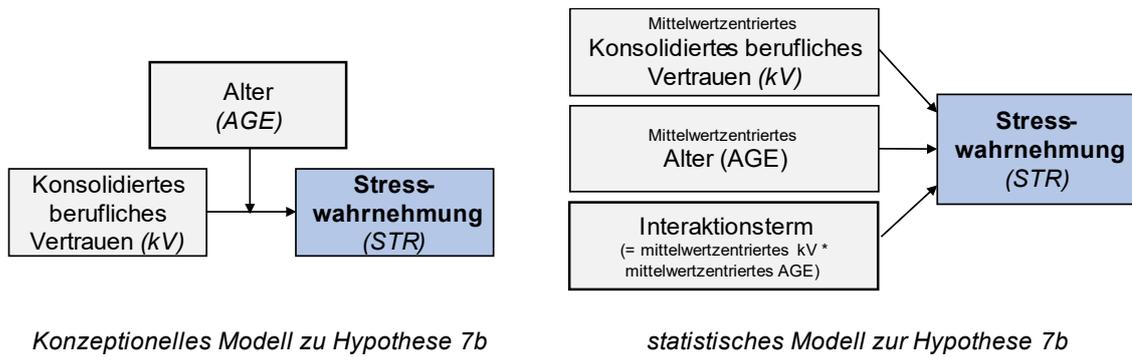
Quelle: Eigene Darstellung

Wie die Ergebnisse der Homoskedastizität-Tests in Tabelle 22 zeigen, ist bei keinem Zusammenhang ein Ergebnis des Preusch-Pagan-Tests auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant, was die notwendige Homoskedastizität bestätigt. Die Normalverteilung der Fehlerwerte ist gemäß dem Shapiro-Wilk-Test bei allen Zusammenhängen mit der Ausnahme der Hypothese 2 gegeben. Es wird in diesem Sachzusammenhang jedoch ergänzend auf die Erkenntnisse des Kapitels 3.4.1 hingewiesen, in dem dargelegt wird, dass die Variablenausprägungen in Zusammenhang mit dem intergruppalen Vertrauen (gIGV, eIGV und IGV) nicht normalverteilt sind. Auf Basis dieser Erkenntnisse erfüllen die Hypothesen 1, 3, 4, 6 und 7a alle erforderlichen Voraussetzungen für die Berechnung eines Pearson-Korrelationskoeffizienten. Bei Hypothese 2 und 5 kann dieser Ansatz aufgrund der fehlenden Normalverteilung der Fehlerwerte auf Basis des Shapiro-Wilk-Tests bzw. der fehlenden Normalverteilung der Variablenausprägung des intergruppalen Vertrauens nicht angewendet werden. Aus diesem Grund wird bei Hypothese 2 und 5 der Spearman-Korrelationskoeffizient berechnet und die linearen Regressionskoeffizienten gemäß den Angaben von Berkovits et al. (2000, S. 877ff.) mittels Bootstrap-Technik mit 1000 Stichproben ermittelt. Um die möglichen Korrelationen und Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Variablen analysieren zu können, werden die Variablen in Streudiagrammen dargestellt und das jeweilige Bestimmtheitsmaß (R^2), die Korrelationskoeffizienten (r) und Cohens f zur Evaluierung der Effektstärke des Zusammenhangs ausgewiesen.

Um die Moderatorhypothese 7b statistisch überprüfen zu können, wird ein multivariates Hypothesenmodell, gemäß den Ausführungen von Hayes (2013, S. 207ff.), aufgestellt und mit Hilfe des von Hayes (2013, S. 207ff.) erstellten PROCESS SPSS Makros v4.3

ausgewertet. Die Ausprägung des wahrgenommenen Stresses stellt dabei das Kriterium dar. Die Prädiktoren sind das mittelwertzentrierte konsolidierte berufliche Vertrauen (kV), das mittelwertzentrierte Alter sowie ein gebildeter Interaktionsterm, der durch die Multiplikation des mittelwertzentrierten konsolidierten beruflichen Vertrauens mit dem mittelwertzentrierten Alter berechnet wird. Die angeführte Mittelwertzentrierung wird zur Reduktion einer möglichen Multikollinearität durchgeführt (Kraemer & Blasey, 2004, S. 141ff.). Im Anschluss wird ein möglicher Einfluss des Interaktionsterms auf die Stresswahrnehmung in Veränderungssituationen überprüft.

Abbildung 17: Konzeptionelles und überprüftes statistisches Modell für Hypothese 7b



Quelle: Eigene Darstellung

Im Rahmen der weiterführenden Analysen werden zusätzliche moderierende Effekte der soziodemographischen Variablen des Geschlechtes, des Ausmaßes der Arbeitszeit und der Betriebszugehörigkeit auf den Zusammenhang zwischen konsolidiertem beruflichem Vertrauen und der Stresswahrnehmung untersucht, wobei hierbei ebenfalls gemäß den Ausführungen von Hayes (2013, S. 207ff.) vorgegangen wird. Bei der Analyse des moderierenden Effektes der Betriebszugehörigkeit wird ebenfalls die Methode, welche bereits zuvor im Rahmen der Überprüfung der Hypothese 7b dargestellt wurde, angewendet. Das statistische Modell besteht in diesem Fall aus den Prädiktoren des mittelwertzentrierten konsolidierten beruflichen Vertrauens (kV), der mittelwertzentrierten Betriebszugehörigkeit in Jahren und einem daraus gebildeten Interaktionsterm. Das Kriterium bleibt mit dem wahrgenommenen Stressniveau (STR) unverändert. Ein ähnliches Vorgehen wird bei der Analyse der Effekte des Geschlechtes und der Arbeitszeitausprägung verfolgt, wobei hierbei, im Unterschied zu den bereits aufgezeigten Methoden, die soziodemographischen Merkmale nominal (Geschlecht) bzw. ordinal (Arbeitszeitausprägung) codiert sind. Auf Basis der Ausführungen von Hair et al. (2021, S. 157f.) müssen diese soziodemographischen Variablen in Dummy-Variablen umgewandelt werden, wobei bei der Arbeitszeitausprägung lediglich eine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitanstellung getroffen wird.

Tabelle 23: Codierung der Dummy-Variablen Geschlecht und Arbeitszeitausprägung

Geschlecht		Arbeitszeitausprägung	
Ausprägung	Dummy-Variable	Ausprägung	Dummy-Variable
männlich	1	Vollzeitbeschäftigung	1
weiblich	0	Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden	0
<i>Anmerkung: Divers-Ausprägung wurde nicht berücksichtigt, da lediglich „weiblich“ und „männlich“ von den Teilnehmer*innen gewählt wurde</i>		Teilzeitbeschäftigung über 20 Wochenstunden	

Quelle: Eigene Darstellung

Mit den erstellten Dummy-Variablen wird, wie bei den zuvor angeführten Berechnungsmodellen näher ausgeführt, ein Interaktionsterm mit dem konsolidierten beruflichen Vertrauen berechnet. Anschließend erfolgt die Aufstellung des linearen Regressionsmodells mit dem Kriterium der Stresswahrnehmung und den Prädiktoren des konsolidierten beruflichen Vertrauens, der Dummy-Variable der jeweiligen soziodemographischen Variable und dem gebildeten Interaktionsterm.

Als Signifikanzniveau (Fehler erster Art bzw. Alpha-Fehler) wird, auf Basis der Ausführungen von Rasch (2021, S. 47), das in dem Forschungsbereich übliche 5%-Niveau gewählt.

4 Ergebnisse der empirischen Sozialforschung

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Sozialforschung dargestellt und dokumentiert. Die erhobenen Daten der Stichprobe, welche in Kapitel 3.3 ausführlich deskriptiv beschrieben werden, werden auf mögliche Zusammenhänge zwischen den Variablen untersucht und die Ergebnisse zur Überprüfung der in Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen herangezogen. Zur besseren Verständlichkeit der nachfolgenden Analyse wird darauf hingewiesen, dass sich die Ausprägung des interpersonellen Vertrauens in den kommenden Analysen auf die Beziehung zur direkten Führungskraft der befragten Personen, das intergrupale Vertrauen auf die Arbeitsgruppe der Umfrageteilnehmer*innen und das Systemvertrauen auf die Gesamtorganisation bzw. das Unternehmens der Befragten bezieht. Zur besseren Lesbarkeit des Kapitels wird auf die wiederholte explizite Nennung dieses Umstandes verzichtet. Um einen ersten Überblick über mögliche Zusammenhänge zu erhalten, werden in Tabelle 24 die Ergebnisse der Korrelationsanalyse zwischen den metrischen Variablen der Studie dargestellt. Es werden hierbei die Pearson-Korrelationskoeffizienten dargestellt, lediglich bei den Zusammenhängen mit dem intergrupalen Vertrauen (IGV) wird aufgrund der fehlenden Normalverteilung der Items und deren Fehlerwerte der Spearman-Korrelationskoeffizient dargestellt.

Tabelle 24: Korrelationsmatrix der metrischen Variablen (n=141 bzw. n=124)

Korrelationsmatrix								
Variable	STR	RES	IPV	SV	IGV	kV	AGE	BZ
Stresswahrnehmung (STR)	1							
Individuelle Resilienz (RES)	-0,33**	1						
Interpersonelles Vertr. (IPV)	-0,35**	0,13	1					
Systemvertrauen (SV)	-0,43**	0,22**	0,57**	1				
Intergrupales Vertr. (IGV)	-0,16	0,15	0,45**	0,30**	1			
Konsolidiertes Vertr. (kV)	-0,38**	0,22**	0,86**	0,84**	0,66**	1		
Alter (AGE)	0,12	-0,10	-0,10	-0,09	-0,02	-0,08	1	
Betriebszugehörigkeit (BZ)	0,07	-0,15	-0,09	-0,09	0,03	-0,07	0,76**	1
** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant. * . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant. n=141 (Ausnahme: intergrupales Vertrauen mit n=124, da lediglich 124 Personen Teil einer Arbeitsgruppe sind)								

Quelle: Eigene Darstellung

Die Tabelle 24 zeigt, dass die Stresswahrnehmung in Veränderungssituationen signifikant sowohl mit der individuellen Resilienz, dem interpersonellen Vertrauen, dem Systemvertrauen als auch dem konsolidierten beruflichen Gesamtvertrauen negativ korreliert. Diese Korrelationen sind auf dem 1-Prozentsniveau signifikant. Keine Zusammen-

hänge sind in dieser ersten Analyse hingegen zwischen der Stressausprägung und dem intergruppalen Vertrauen, dem Alter oder der Betriebszugehörigkeit erkennbar. Betrachtet man weiters die Korrelationskoeffizienten in Zusammenhang mit der individuellen Resilienz, sind lediglich zwischen dem Systemvertrauen und der konsolidierten Vertrauensausprägung Korrelationen ($p < 0,01$) erkennbar. Die Tabelle zeigt weiters, dass die unterschiedlichen Vertrauensausprägungen untereinander selbst korrelieren ($p < 0,01$) und dass die Betriebszugehörigkeit und das Alter ebenfalls in einer signifikanten Korrelation ($p < 0,01$) zueinanderstehen.

4.1 Zusammenhänge von Stresswahrnehmung und Vertrauen

Im folgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse der Hypothesentestungen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung in Veränderungssituationen und unterschiedlichen Vertrauensdimensionen dargestellt. Zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen wird bei jeder Berechnung die Modellgüte mittels Bestimmtheitsmaß (R^2), die Signifikanz des Modells, die Effektstärke mittels Korrelationskoeffizient (r) und Cohens f dargestellt. Zur Ableitung eines linearen Regressionsmodells werden ergänzend die Regressionskoeffizienten mit den jeweiligen Signifikanzniveaus ausgewiesen.

Die Untersuchung im Rahmen der Hypothese 1 bzw. des Zusammenhanges zwischen dem interpersonellen Vertrauen und der Stresswahrnehmung zeigt einen negativen, linearen Zusammenhang.

Tabelle 25: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 1 (n=141)

Hypothese 1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem interpersonellen Vertrauen zur vorgesetzten Person und der Stresswahrnehmung.				
<p>● Datenpunkte IPV / STR — Regressionsfunktion IPV - - - Regressionsfunktion glPV Regressionsfunktion eIPV</p>	Modellvariablen (Abhängige Variable: STR)	Vertrauen in Vorgesetzte* ⁿ	Vertrauen der/des Vorgesetzten	Konsolidiertes interpersonelles Vertrauen
	Unabhängige Variable	glPV	eIPV	IPV
	Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,110	0,099	0,124
	Signifikanz des F-Test	<0,001	<0,001	< 0,001
	Pearson-Korrelationskoeffizient (r)	-0,332**	-0,314**	-0,352**
	Effektstärke Cohens f	0,352	0,331	0,376
	Regressionskoeffizienten			
	Konstante	4,315**	4,893**	4,778**
	Variable	-0,279**	-0,376**	- 0,377 **
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05			

Quelle: Eigene Darstellung

Der Zusammenhang kann gemäß den Ausführungen von Cohen (1988, S. 82, 355) als mittelstarke bzw. mäßige Korrelation betrachtet werden. Die Prädiktorvariable des interpersonellen Vertrauens zeigt einen signifikanten Einfluss ($p < 0,01$) und erklärt rund 12,4 Prozent der Varianz der Kriteriumsvariable. Die Nullhypothese (kein oder ein positiver Zusammenhang) kann auf Basis der dargestellten Ausführungen verworfen und die Alternativhypothese angenommen werden. Betrachtet man ergänzend die Ausprägung des gegebenen und des wahrgenommen erhaltenen interpersonellen Vertrauens differenziert, sind bei beiden Zusammenhängen ebenfalls signifikante Zusammenhänge mit annähernd gleichgroßen Korrelationskoeffizienten erkennbar.

In Hypothese 2 wird ein möglicher negativer Zusammenhang zwischen intergruppalen Vertrauen und der Stresswahrnehmung überprüft.

Tabelle 26: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 2 (n=124)

Hypothese 2: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem intergruppalen Vertrauen zur Arbeitsgruppe und der Stresswahrnehmung.				
	Modellvariablen (Abhängige Variable: STR)	Vertrauen in Arbeitsgruppe	Vertrauen der Arbeitsgruppe	Konsolidiertes intergruppalen Vertrauen
	Unabhängige Variable	glGV	elGV	IGV
	Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,044	0,000	0,024
	Signifikanz des F-Test	0,19	0,894	0,083
	Spearman-Korrelationskoeffizient (r)	-0,176*	-0,021	-0,107
	Effektstärke Cohens f	0,215	0,000	0,157
	Regressionskoeffizienten			
	Konstante	4,287**	3,447**	4,424**
	Variable	-0,234*	-0,021	-0,250
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05; Anmerkung: Berechnung der Regressionskoeffizienten durch Bootstrap-Methode (1000 Bootstrap-Stichproben)			

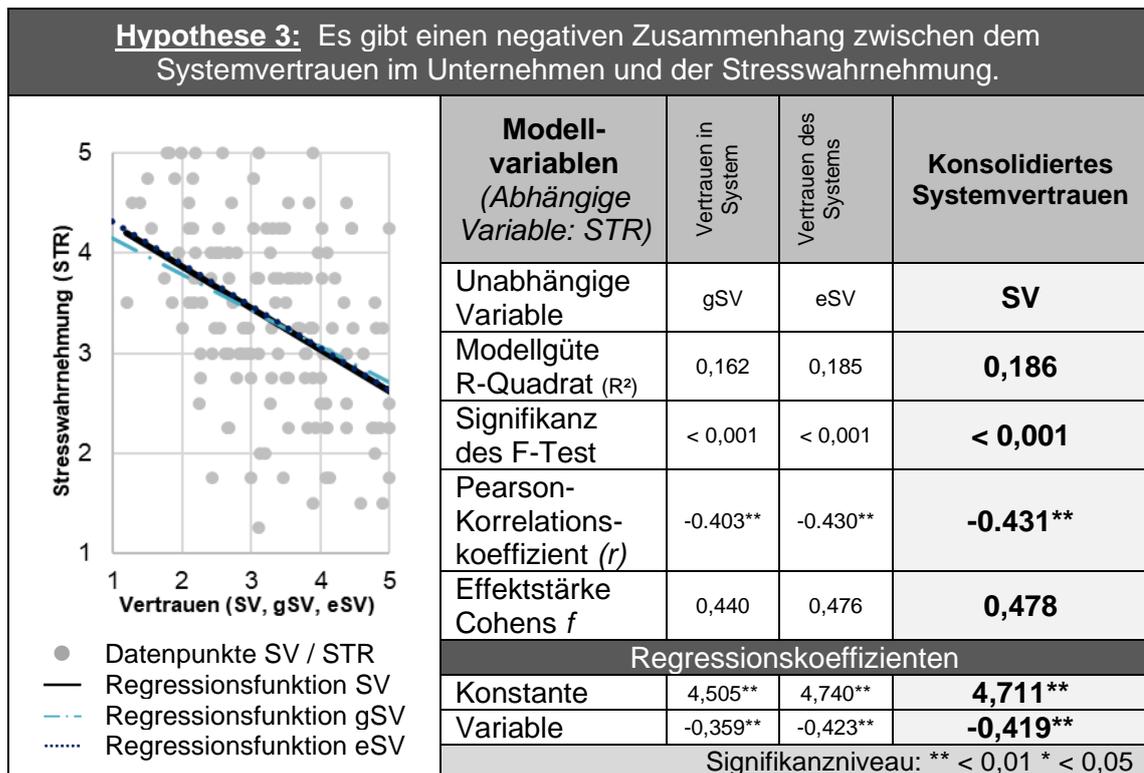
Quelle: Eigene Darstellung

Die Untersuchungen zeigen hierbei, dass lediglich 2,4 Prozent der Streuung der Stressausprägung durch das intergruppalen Vertrauen erklärt werden können. Der Korrelationskoeffizient und die Regressionskoeffizienten sind weiters ebenfalls nicht signifikant, was keinen Rückschluss auf einen signifikanten Zusammenhang annehmen lässt. Betrachtet man jedoch die Variablen des Vertrauens in die Arbeitsgruppe und des wahrgenommenen erhaltenen Vertrauens differenziert, können Unterschiede festgestellt werden. Während im Zusammenhang mit wahrgenommenem Vertrauen der Arbeitsgruppe in die befragte Person keine signifikanten Korrelationen mit der Stresswahrnehmung vorgefunden werden können, weist die Beziehung zwischen dem gegebenen intergruppalen Vertrauen in die Gruppe einen signifikanten Zusammenhang auf. Der Zusammenhang ist gemäß den Angaben von Cohen (1988, S. 82, 355) zwar als schwach ausgeprägt einzustufen, dennoch sind die jeweiligen Korrelationskoeffizienten und Regressionskoeffizienten auf dem 5-Prozentniveau signifikant. Da im Rahmen der Hypothesenformulierung intergruppalen Vertrauens jedoch als Summe des wechselseitig erhaltenen und gegebenen Vertrauens in Bezug auf die Arbeitsgruppe definiert wird, wird die Nullhypothese (kein oder ein positiver Zusammenhang) beibehalten. Es wird hierbei jedoch ergänzend festgehalten, dass bei der alleinigen Betrachtung des gege-

benen Vertrauens in die Arbeitsgruppe ein schwacher negativer Zusammenhang erkennbar ist.

Für Hypothese 3 wurde ein negativer Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung und dem Systemvertrauen in Bezug auf die Gesamtorganisation oder das Unternehmen angenommen.

Tabelle 27: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 3 (n=141)



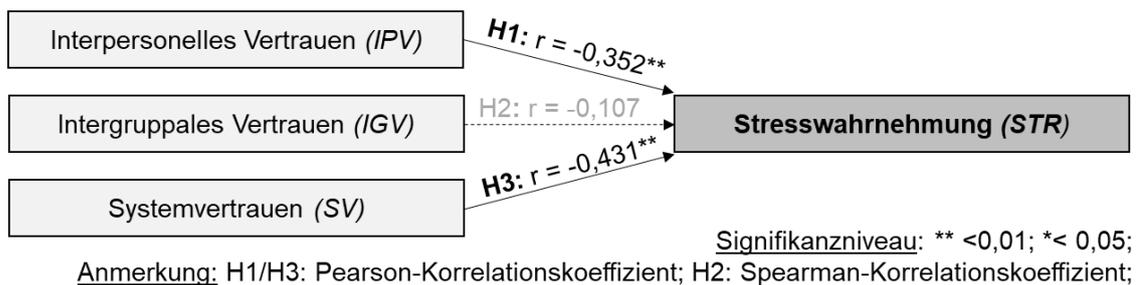
Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Hypothesentestungen weisen dabei ein Bestimmtheitsmaß von 0,186 und einen signifikanten Zusammenhang auf dem 1-Prozentniveau aus. Der Korrelationskoeffizient und Cohens f weisen gemäß Cohen (1988, S. 82, 355) einen starken Zusammenhang aus, wobei aufgrund des negativen Regressionskoeffizienten der unabhängigen Vertrauensvariable von einem negativen Zusammenhang ausgegangen werden kann. Aus diesem Grund kann die Nullhypothese (kein oder ein positiver Zusammenhang) verworfen werden und bei der Alternativhypothese verblieben werden. Eine nähere Betrachtung der Subdimensionen des erhaltenen Systemvertrauens des Unternehmens in seine Mitarbeiter*innen und dem Systemvertrauen der Mitarbeiter*innen in das Unternehmen zeigt ebenfalls signifikante Zusammenhänge, die aufgrund der beinahe gleichen Korrelationskoeffizienten von 0,40 (gSV) und 0,43 (eSV) ebenfalls als starke Zusammenhänge klassifiziert werden können. Die Regressionsko-

effizienten der Subdimensionen zeigen weiters einen sehr ähnlichen Verlauf eines möglichen linearen Zusammenhangs.

Zusammenfassend konnte im Rahmen der Analysen eine negative Korrelation bzw. ein negativer linearer Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung und dem interpersonellen Vertrauen (Hypothese 1) bzw. dem Systemvertrauen (Hypothese 3) gefunden werden. Auf Basis der Berechnungen lassen sich zwar keine Kausalitäten nachweisen, jedoch liefern die Ergebnisse dieser Studie Hinweise auf das Vorhandensein einer derartigen Kausalbeziehung.

Abbildung 18: Hypothesentestungen in Bezug auf die Stresswahrnehmung



Quelle: Eigene Darstellung

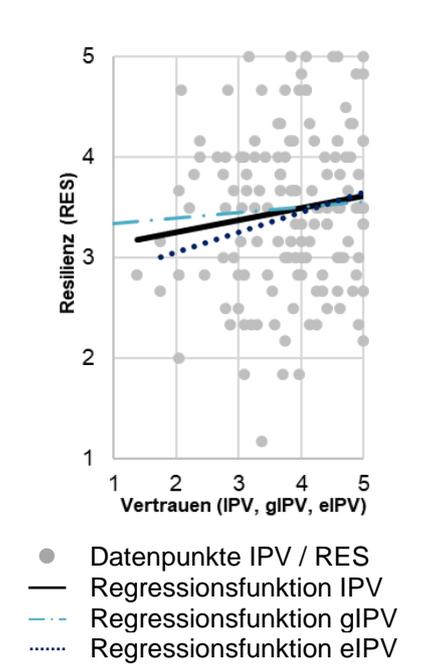
4.2 Zusammenhänge von individueller Resilienz und Vertrauen

Während die ersten drei Hypothesen die Zusammenhänge in Bezug auf die Stresswahrnehmung untersuchten, wird in Hypothese 4 bis 6 die Beziehung zwischen Vertrauen und der individuellen Resilienz näher analysiert.

Die Zusammenhangshypothese 4 basiert auf der Annahme, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausprägung des interpersonellen Vertrauens und der individuellen Resilienz herrscht.

Tabelle 28: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 4 (n=141)

Hypothese 4: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem interpersonellen Vertrauen zur vorgesetzten Person und der individuellen Resilienz gegen Stress.



Modellvariablen (Abhängige Variable: RES)	Vertrauen in Vorgesetzte* ⁿ	Vertrauen der/des Vorgesetzten	Konsolidiertes interpersonelles Vertrauen
Unabhängige Variable	gIPV	eIPV	IPV
Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,005	0,035	0,016
Signifikanz des F-Test	0,407	0,027	0,129
Pearson-Korrelationskoeffizient (r)	0,070	0,186*	0,128
Effektstärke Cohens f	0,071	0,190	0,128
Regressionskoeffizienten			
Konstante	3,293**	2,655**	3,010**
Variable	0,053	0,198*	0,122
Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05			

Quelle: Eigene Darstellung

Die Analyse zeigt, dass lediglich 1,6 Prozent der Varianz der individuellen Resilienz vom interpersonellen Vertrauen beeinflusst wird. Weiters ist der Korrelationskoeffizient von 0,128 nicht signifikant, wobei das notwendige Signifikanzniveau bei den Regressionskoeffizienten ebenfalls nicht gegeben ist. Eine nähere Auseinandersetzung mit der Differenzierung von gegebenem und erhaltenem Vertrauen zeigt jedoch, dass das erhaltene Vertrauen der vorgesetzten Person einen kleinen, jedoch signifikanten Einfluss auf die individuelle Resilienz hat. Mit einem signifikanten Korrelationskoeffizient von 0,186 ($p < 0,05$) und Cohens f in der Höhe von 0,190 kann von einem schwachen positiven Zusammenhang nach Cohen (1988, S. 82, 355) gesprochen werden. Da sich die Hypothese 4 jedoch auf die konsolidierte Ausprägung des interpersonellen Vertrauens bezieht, kann die Hypothese 4 aufgrund des niedrigen Bestimmtheitsmaßes und der fehlenden Signifikanz der Korrelationsanalysen nicht bestätigt werden. Es wird aus diesem Grund bei der Nullhypothese (kein oder ein negativer Zusammenhang) verblieben. Jedoch wird ergänzend festgehalten, dass die Subdimension des erhaltenen Vertrauens der vorgesetzten Personen dennoch einen signifikanten Zusammenhang mit der individuellen Resilienz aufweist.

Mittels Hypothese 5 wird die Annahme eines positiven Zusammenhangs zwischen der Ausprägung des intergruppalen Vertrauens und der individuellen Resilienz untersucht.

Es wird angenommen, dass intergruppaes Vertrauen als möglicher Resilienzfaktor klassifiziert werden kann.

Tabelle 29: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 5 (n=124)

Hypothese 5: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem intergruppalen Vertrauen zur Arbeitsgruppe und der individuellen Resilienz gegen Stress.					
<p>● Datenpunkte IGV / RES — Regressionsfunktion IGV - - - Regressionsfunktion gIGV Regressionsfunktion eIGV</p>	Modellvariablen (Abhängige Variable: RES)	Vertrauen in Arbeitsgruppe	Vertrauen der Arbeitsgruppe	Konsolidiertes intergruppaes Vertrauen	
	Unabhängige Variable	gIGV	eIGV	IGV	
	Modellgüte R-Quadrat (R^2)	0,012	0,021	0,021	
	Signifikanz des F-Test	0,233	0,104	0,105	
	Spearman-Korrelationskoeffizient (r)	0,073	0,099	0,092	
	Effektstärke Cohens f	0,110	0,146	0,146	
	Regressionskoeffizienten				
	Konstante	3,054**	2,458**	2,585**	
	Variable	0,108	0,225	0,211	
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05; Anmerkung: Berechnung der Regressionskoeffizienten durch Bootstrap-Methode (1000 Bootstrap-Stichproben)				

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Hypothesentestungen weisen lediglich ein Bestimmtheitsmaß von 2,1 Prozent aus. Die Zusammenhangsstärke, die mittels Korrelationskoeffizient bzw. Cohens f dargestellt wird, ist gering und die Korrelations- und Regressionskoeffizienten weisen ebenfalls kein annehmbares Signifikanzniveau auf. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn man das gegebene und wahrgenommene erhaltene intergruppaes Vertrauen differenziert betrachtet, wobei auch bei dieser separaten Analyse kein akzeptables Signifikanzniveau und größere Effektstärken messbar waren. Die Hypothese 5 kann auf Basis dieser Werte nicht bestätigt werden und es wird infolgedessen bei der Nullhypothese (kein oder ein negativer Zusammenhang) verblieben.

Hypothese 6 untersucht die möglichen Korrelationen und Zusammenhänge von Systemvertrauen und der Ausprägung der individuellen Resilienz. Es wird im Rahmen der Hypothese von einer positiven Zusammenhangsbeziehung zwischen dem Systemvertrauen und der individuellen Resilienz ausgegangen.

Tabelle 30: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 6 (n=141)

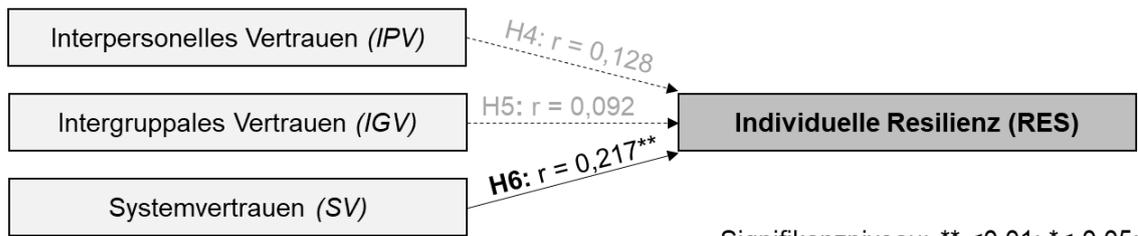
Hypothese 6: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Systemvertrauen im Unternehmen und der individuellen Resilienz gegen Stress.				
	Modellvariablen (Abhängige Variable: RES)	Vertrauen in System	Vertrauen des Systems	Konsolidiertes Systemvertrauen
	Unabhängige Variable	gSV	eSV	SV
	Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,042	0,046	0,047
	Signifikanz des F-Test	0,015	0,011	0,010
	Pearson-Korrelationskoeffizient (r)	0,205*	0,214*	0,217**
	Effektstärke Cohens f	0,209	0,220	0,222
	Regressionskoeffizienten			
	Konstante	2,949**	2,857**	2,863**
	Variable	0,163*	0,187*	0,187**
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05			

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Regressions- und Korrelationsanalysen lassen auf einen positiven, linearen Zusammenhang ($p < 0,01$) schließen. Gemäß Cohen (1988, S. 82, 355) ist dieser Zusammenhang jedoch als schwach einzustufen und es werden rund 4,7 Prozent der Varianz der Kriteriumsvariable der individuellen Resilienz durch die Ausprägung des intergruppalen Vertrauens erklärt. Eine nähere Analyse des Regressionskoeffizienten zeigt ebenfalls ein ausreichendes Signifikanzniveau ($p < 0,01$). Ergänzt man diese Auswertungen um die differenzierte Betrachtung des Systemvertrauens der Mitarbeiter*innen in die Organisation und das wechselseitige wahrgenommene Vertrauen des Unternehmens in die Mitarbeiter, sind diese Effekte ebenfalls auf einem niedrigeren Signifikanzniveau ($p < 0,05$) feststellbar. Die Nullhypothese (kein oder ein negativer Zusammenhang) kann auf Basis dieser Ergebnisse verworfen werden und die Alternativhypothese angenommen werden.

Zusammenfassend konnte lediglich bei der Vertrauensdimension des Systemvertrauens ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die individuelle Resilienz festgestellt werden.

Abbildung 19: Hypothesentestungen in Bezug auf die individuelle Resilienz



Signifikanzniveau: ** <0,01; * < 0,05;

Anmerkung: H4/H6: Pearson-Korrelationskoeffizient; H5: Spearman-Korrelationskoeffizient;

Quelle: Eigene Darstellung

4.3 Einfluss soziodemographischer Merkmale

Im Rahmen dieses Kapitels werden Einflüsse soziodemographischer Merkmale auf einen möglichen Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung in Veränderungssituationen und der konsolidierten Gesamtausprägung des beruflichen Vertrauens überprüft. Bevor eine nähere Auseinandersetzung mit möglichen moderierenden Effekten von soziodemographischen Variablen erfolgen kann, ist eingangs die Fragestellung zu beantworten, ob ein Zusammenhang zwischen der konsolidierten Vertrauensvariable im beruflichen Kontext und der Stresswahrnehmung feststellbar ist. Diesem Aspekt wird im Rahmen der Hypothese 7a nachgegangen, in der von einem negativen Zusammenhang zwischen Stresswahrnehmung und konsolidiertem beruflichem Vertrauen ausgegangen wird.

Tabelle 31: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 7a (n=141)

Hypothese 7a: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem konsolidierten beruflichen Vertrauen und der Stresswahrnehmung.		
	Modellvariablen (Abhängige Variable: STR)	Konsolidiertes berufliches Vertrauen
	Unabhängige Variable	kV
	Modellgüte R-Quadrat (R^2)	0,146
	Signifikanz des F-Test	< 0,001
	Pearson-Korrelationskoeffizient (r)	-0,382**
	Effektstärke Cohens f	0,413
	Regressionskoeffizienten	
	Konstante	5,263**
	Variable	-0,513**
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05	

Quelle: Eigene Darstellung

Die Hypothesentestung weist eine Modellgüte (R^2) von 0,146 aus und der Korrelationskoeffizient ist mit -0,382 auf einem 1-Prozent-Signifikanzniveau. Gemäß den Ausführ-

rungen von Cohen (1988, S. 82, 355) kann von einem starken Zusammenhang gesprochen werden. Da der Regressionskoeffizient in Zusammenhang mit der unabhängigen Vertrauensvariable ebenfalls signifikant ($p < 0,01$) ist, kann die Nullhypothese (kein Zusammenhang) verworfen und bei der Alternativhypothese H7a angenommen werden.

Um einen möglichen Einfluss des Alters einer Person auf den Zusammenhang zwischen beruflichem Vertrauen und der Stresswahrnehmung zu überprüfen, wird im Rahmen der Hypothese 7b ein moderierender Effekt des Alters auf diesen Zusammenhang analysiert.

Tabelle 32: Ergebnisse der Moderationshypothese 7b (n=141)

Hypothese 7b: Der Zusammenhang zwischen dem konsolidierten beruflichen Vertrauen und der Stresswahrnehmung wird durch das Alter moderiert.		
Modell	Modellgüte R-Quadrat (R^2)	0,160
	Signifikanz des F-Test	<0,001
	Effektstärke Cohens f	0,44
Regressionskoeffizienten	Konstante	3,342
	Variable <i>mittelwertzentriertes Vertrauen</i>	-0,571**
	Variable <i>mittelwertzentriertes Alter</i>	0,008
	Interaktionsterm	0,010
Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05		

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Analyse, welche in Tabelle 32 dargestellt sind, zeigen, dass es durch die Einbeziehung der Moderatorvariable zu einer Verbesserung der Modellgüte und des Bestimmtheitsmaßes von 0,146 (siehe Tabelle 31) auf 0,160 kommt. Die Signifikanz des F-Testes ist gleichbleibend und ist ausreichend signifikant auf einem 1-Prozentsniveau. Betrachtet man die Regressionskoeffizienten des mittelwertzentrierten Alters und des Interaktionsterms jedoch näher, ist keine der Variablen als signifikant einzustufen. Auf Basis dieser Erkenntnisse kann kein statistisch signifikanter moderierender Effekt des Alters festgestellt werden und es wird bei der Nullhypothese (kein moderierender Effekt) verblieben.

Im Rahmen von weiterführenden Analysen werden ergänzend noch mögliche moderierende Effekte des Geschlechtes, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und einer differenzierten Betrachtung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten analysiert. In Tabelle 33 wird eingangs der moderierende Effekt des Geschlechtes und der Arbeitszeitausprägung (Vollzeit oder Teilzeit) betrachtet. Da beide Moderatorvariablen als nominale bzw. ordinale Variablen definiert sind, wird im Rahmen dieser Auswertung mittels Dummy-Variablen der moderierende Effekt der jeweiligen Variablen überprüft.

Tabelle 33: Weiterführende Analyse in Bezug auf Geschlecht und Arbeitszeit

Weiterführende Analysen: Der Zusammenhang zwischen konsolidiertem beruflichen Vertrauen und der Stresswahrnehmung wird durch das Geschlecht bzw. Arbeitsausmaß (Vollzeit bzw. Teilzeit) moderiert.			
	Soziodemographische Variable	Geschlecht	Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung
Modell	Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,165	0,180
	Signifikanz des F-Test	< 0,001	< 0,001
	Effektstärke Cohens <i>f</i>	0,445	0,469
	Konstante	5,015**	3,746**
Regressionskoeffizienten	Variable <i>kons. berufl. Vertrauen</i>	-0,431**	-0,072
	Variable <i>soziodemogr. Variable</i>	0,932	1,896
	Interaktionsterm <i>aus kons. beruflichem Vertrauen und soziodemographischer Variable</i>	-0,297	-0,552*
	Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05		

Quelle: Eigene Darstellung

Wie in Tabelle 33 ersichtlich, kommt es unter Einbeziehung der beiden Moderatorvariablen zu einer Verbesserung der Modellgüte (R²) im Vergleich zum ursprünglich aufgestellten linearen Modell der Hypothese 7a. Eine nähere Betrachtung der Regressionskoeffizienten zeigt jedoch auf, dass nicht alle Koeffizienten für das aufgestellte multivariate lineare Modell ausreichend signifikant ($p < 0,05$) sind. Während bei der Analyse der moderierenden Wirkung des Geschlechtes der abgeleitete Interaktionsterm nicht signifikant ist, wäre der Interaktionsterm bei einer differenzierten Betrachtung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auf einem 5-Prozentsniveau signifikant. In diesem Modell sind jedoch die anderen relevanten Koeffizienten, wie z.B. die Vertrauensausprägung selbst, nicht mehr signifikant. Das bedeutet, das abgeleitete lineare Erklärungsmodell von Stress in Veränderungssituationen kann unter Einbeziehung der Moderatorvariablen als nicht ausreichend signifikant klassifiziert werden und kann daher nicht angewendet werden. Betrachtet man abschließend ergänzend die Auswirkung der Betriebszugehörigkeit der befragten Teilnehmer*innen zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 34: Weiterführende Analyse in Bezug auf Betriebszugehörigkeit

Hypothese 7b: Der Zusammenhang zwischen konsolidiertem beruflichem Vertrauen und der Stresswahrnehmung wird durch die Betriebszugehörigkeit moderiert		
Modell	Modellgüte R-Quadrat (R ²)	0,168
	Signifikanz des F-Test	< 0,001
	Effektstärke Cohens <i>f</i>	0,449
Regressions- koeffizienten	Konstante	3,404**
	Variable <i>mittelwertzentriertes Vertrauen</i>	-0,625**
	Variable <i>mittelwertzentrierte Betriebszugeh.</i>	0,004
	Interaktionsterm	-0,007
Signifikanzniveau: ** < 0,01 * < 0,05		

Quelle: Eigene Darstellung

Ähnlich wie bei den vorangegangenen soziodemographischen Variablen, zeigen sich auch bei der moderierenden Wirkung der Betriebszugehörigkeit keine ausreichenden Signifikanzen. Zwar ist das Bestimmtheitsmaß mit 0,168 höher als im ursprünglichen Modell, das bei der Beantwortung der Hypothese 7a aufgestellt wurde, jedoch sind alle relevanten Regressionskoeffizienten in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit klein und nicht signifikant. Die Betriebszugehörigkeit ist demnach nicht als moderierende Variable für die Beziehung zwischen beruflichem Vertrauen und der Stresswahrnehmung einsetzbar.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass keine analysierte soziodemographische Variable als signifikanter Moderator im Wirkungsgefüge der Stresswahrnehmung in Veränderungssituationen und dem beruflichen Vertrauen angewendet werden kann. Weder das Alter, das Geschlecht, die Betriebszugehörigkeit noch die Arbeitsform als Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte*r haben einen moderierenden Effekt.

5 Conclusio

In diesem abschließenden Kapitel werden die theoretisch erarbeiteten und empirisch erhobenen Aspekte diskutiert und mögliche Limitationen der Erkenntnisse dargestellt und reflektiert. Weiters wird die zentrale Forschungsfrage beantwortet und Implikationen für die Praxis abgeleitet. Abschließend wird ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfelder in Bezug auf diese wissenschaftliche Arbeit aufgelistet.

5.1 Zusammenfassung und Diskussion

In der modernen Geschäftswelt kommt es durch globale Trends und disruptive Ereignisse zu einer Zunahme von innerbetrieblichen Veränderungen (u.a. Förster & Duchek, 2017, S. 281f.), was eine psychische Belastung für die beteiligten Mitarbeiter*innen darstellt (u.a. Gustafsson et al., 2021, S. 1410). Vertrauen gilt in diesem Sachzusammenhang als Faktor, der zur Verminderung des wahrgenommenen Stresses führt (u.a. Guinot, Chiva & Roca-Puig, 2014, S. 96f.), was vor allem für den Kontext von Veränderungssituationen als relevant erscheint. Auf Basis dieser Ausgangslage wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit die Bedeutung von unterschiedlichen Vertrauensdimensionen auf die Stresswahrnehmung und die individuelle Resilienz während betrieblicher Veränderungen untersucht, wozu folgende zentrale Forschungsfrage definiert wurde:

*Welche Zusammenhänge sind zwischen dem Ausmaß des wahrgenommenen Vertrauens und der Stresswahrnehmung bzw. der individuellen Resilienz gegen Stress von Arbeitnehmer*innen in Veränderungssituationen in Österreich festzustellen?*

Auf Basis der durchgeführten Sozialforschung kann diese Frage wie folgt beantwortet werden: Die vorliegende Studie zeigt, dass berufliches Vertrauen in Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Stress während Veränderungssituationen steht. Die vorliegenden Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Menschen mit einem stärker ausgeprägten beruflichen Vertrauen in Veränderungssituationen in der Regel weniger Stress wahrnehmen als Arbeitnehmer*innen mit weniger Vertrauen. Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Vertrauensausprägungen in die Vertrauensobjekte direkte Führungskraft, Arbeitsgruppe und Gesamtunternehmen zeigt jedoch, dass nicht jede Vertrauensdimension gleiche Auswirkungen auf das wahrgenommene Stressniveau in Zuge von betrieblichen Veränderungen hat. Der stärkste Zusammenhang konnte zwischen dem Systemvertrauen in Bezug auf das Unternehmen und dem wahrgenommenen Stressniveau gemessen werden. Diese Ergebnisse bestätigen die Ausführung von Haynes et al. (2020, S. 623) oder auch Top und Tekingunduz (2018, S. 558), die ähnli-

che Studien in bestimmten Branchen (wie etwa dem Gesundheits- oder Polizeiwesen) durchgeführt haben. Die Ergebnisse dieser Studie lassen in diesem Sachzusammenhang darauf schließen, dass Systemvertrauen oder organisationales Vertrauen auch in wahrgenommenen Veränderungssituationen mit einem geringeren Stressniveau einhergeht. Wie bereits von Smollan (2013, S. 725) aufgezeigt, basiert dieses Vertrauen im Wesentlichen auf einem transparenten Umgang mit Veränderung und einer allgemein positiven Veränderungskultur. Der innerbetriebliche systemische Umgang und die gelebte Veränderungskultur haben somit, wie unter anderem auch von Lines et al. (2005, S. 240) dargestellt, einen wesentlichen Einfluss auf den psychischen Umgang der betroffenen Personen mit Veränderungssituationen (u.a. Lines et al., 2005, S. 240). In Anbetracht dieser aufgezeigten Sachzusammenhänge muss jedoch nochmals auf die Ausführungen von McCauley und Kuhnert (1992, S. 298ff.) hingewiesen werden, die Vertrauen als komplexes bzw. dynamisches Konstrukt beschreiben. Ähnlich wie in der Arbeit von Lambert et al. (2022, S. 81ff.) ausgeführt, kann der erkannte Zusammenhang zwischen Systemvertrauen und Stresswahrnehmung, je nach Veränderungskontext oder -situation, unterschiedliche Ausprägungen annehmen und variieren.

Ebenfalls zeigt sich ein Zusammenhang von Stress mit der Vertrauensausprägung in Bezug auf die direkte Führungskraft, bei dem ebenfalls Hinweise bestehen, dass ein stärkeres Vertrauen zu weniger wahrgenommenem Stress führt. Diese Erkenntnisse decken sich mit den Ausführungen von Herr, Li und Angerer (2019, S. 688) bzw. auch mit der Arbeit von Guinot et al. (2014, S. 96f.), die ebenfalls Zusammenhänge zwischen interpersonellem Vertrauen und Stress aufzeigen. Während diese Studien jedoch nicht im Kontext von Veränderungssituationen erstellt wurden, stellt sich die Frage, inwieweit eine Übertragbarkeit der Ergebnisse in dieses Anwendungsgebiet auf theoretischer Basis zusätzlich begründet werden kann. Die bereits vorhandenen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten legen nahe, dass fehlendes Vertrauen in die Führungskraft in diversen Kontexten die Entstehung von Stress begünstigt. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Ausführungen von Dirks und Ferrin (2002, S. 613), gilt geringes Vertrauen in eine Führungsperson als psychologisch belastend, da die Führungskraft oftmals Macht über viele Aspekte der Arbeit der jeweils unterstellten Person hat. Dieses Misstrauen hat demnach ebenfalls negative Auswirkungen auf die psychologische Arbeitseinstellung und das allgemeine Stressempfinden (Dirks & Ferrin, 2002, S. 613). Da es im Zuge von Veränderungen allgemein zu einem höheren Unsicherheits- und Verwundbarkeitsgefühl bei den beteiligten Mitarbeiter*innen kommt (u.a. Gustafsson et al., 2021, S. 1410), bestätigt sich die Annahme, dass interpersonelles

Vertrauen in Bezug auf die Führungskraft vor allem in Veränderungssituationen in Verbindung mit einer möglichen Reduktion des wahrgenommenen Stresses steht.

Kein direkter Zusammenhang mit wahrgenommenem Stress konnte zwischen der Gesamtausprägung des intergruppalen Vertrauens, das bedeutet der Kombination aus gegebenem und erhaltenem Vertrauen in Bezug auf die Arbeitsgruppe, festgestellt werden. Dieses Ergebnis steht in Konflikt mit den Ergebnissen von bereits durchgeführten wissenschaftlichen Arbeiten, wie etwa Costa et al. (2001, S. 225), die einen Zusammenhang zwischen intergruppalen Vertrauen und Stress ausweisen. Der wissenschaftliche Diskurs zeigt jedoch, dass auch weitere Arbeiten in anderen Kulturkreisen, wie etwa in asiatischen Ländern bzw. anderen Kontexten (u.a. Yong Rhee, 2010, S. 91) ebenfalls zu abweichenden Ergebnissen kommen. Durch die differenzierte Erhebung des gegebenen und wahrgenommenen, erhaltenen intergruppalen Vertrauens im Rahmen dieser Forschungsarbeit kann das Ergebnis noch vertiefend betrachtet werden. Es zeigt sich bei dieser näheren Analyse, dass das gegebene Vertrauen der befragten Personen in die Arbeitsgruppe im Kontrast zur Gesamtausprägung dennoch in einem zwar schwachen, aber signifikanten Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Stress in Veränderungssituationen steht. Als mögliche Erklärungsgrundlage für diese Ergebnisse können die Komplexität und Kontextabhängigkeit des latenten Vertrauenskonstruktes auf Teamebene genannt werden (u.a. Fulmer & Gelfand, 2012, S. 1170ff.; Chen & Tesluk, 2012, S. 767ff.), die Auswirkungen auf das Wirkungsgefüge zwischen intergruppalen Vertrauen und Stress haben. Gemäß dem Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984, S. 325) kommt es bei der Wahrnehmung von Stressoren zu einer Bewertung dieser Stressquellen, wobei das erweiterte Anforderungs-Kontroll-Modell nach Neuner (2016, S. 14) und Karasek und Theorell (2009, S. 31ff.) vorsieht, dass diese Bewertung wesentlich vom Anforderungsniveau, den Kontrollmöglichkeiten und der sozialen Unterstützung in der jeweiligen Situation beeinflusst wird. In Anbetracht der Ergebnisse kann gegebenes intergruppalen Vertrauen als Gefühl der sozialen Unterstützung durch andere Teammitglieder verstanden werden, was, ähnlich wie in Costa et al. (2001, S. 239) aufgezeigt, mit einer geringeren Stressbelastung einhergeht. Dieser Erklärungsansatz würde sich ebenfalls mit den theoretischen Aspekten des integrativen Modells von Vertrauen nach Mayer et al. (1995, S. 715) decken, der die Basis von Vertrauen unter anderem im wahrgenommenen Wohlwollen und in der Integrität der bzw. des Vertrauensempfänger*in sieht.

Darüber hinaus wurden im Zuge der Auswertungen ebenfalls moderierende Effekte von soziodemographischen Variablen untersucht, die die Beziehung zwischen Stress und Vertrauen beeinflussen könnten. Dabei konnte einerseits kein Zusammenhang

zwischen demographischen Merkmalen einer Person, wie dem Alter oder dem Geschlecht, festgestellt werden. Andererseits wirken sich auch Variablen der beruflichen Tätigkeit, wie etwa die Betriebszugehörigkeit oder die Ausprägung der Anstellung in Voll- oder Teilzeit, nicht signifikant auf den Zusammenhang aus. Dieser Aspekt steht in Konflikt mit vorangegangenen wissenschaftlichen Arbeiten, die beispielhaft in anderen Kontexten einen Einfluss des Alters auf die Stresswahrnehmung (u.a. Stefaniak et al., 2022, S. 215; Carlander & Johansson, 2020, S. 1076ff.; Shultz et al., 2010, S. 21f.) bzw. die Vertrauensausprägung (u.a. Bailey & Leon, 2019, S. 674ff.; Bal et al., 2008, S. 143f.; Scott & Cook, 1983, S. 79f.) nachweisen konnten. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit stellen die Anwendbarkeit derartiger Ergebnisse und eine mögliche moderierende Rolle des Alters im Kontext von Veränderungssituationen in Frage. Im aktuellen wissenschaftlichen Diskurs zeigen sich ebenfalls konträre und abweichende Ergebnisse in Bezug auf den Einflussfaktor des Alters im Rahmen von Veränderungssituationen. Während die Ausführungen von Kunze, Boehm und Bruch (2013, S. 741f.) beispielsweise nahe legen, dass jüngere Menschen resistenter gegen Stress sind, zeigen andere Studien in anderen Kontexten, wie etwa die Analyse von Pearman, Hughes, Smith und Neupert (2021, S. 38) bzw. auch die Arbeit von Pakdel (2016, S. 439f.), keinen Zusammenhang zwischen Alter und wesentlichen Variablen in Bezug auf Veränderungen, wie z.B. die Veränderungsbereitschaft. Ähnliche Arbeiten, die ebenfalls keine signifikante Bedeutung von soziodemographischen Variablen auf mögliche Wirkungszusammenhänge im Rahmen von Veränderung erkennen konnten, sind auch bei der beeinflussenden Rolle des Geschlechtes (u.a. Caulfield & Senger, 2017, S. 936; Pakdel, 2016, S. 439f.) und der Betriebszugehörigkeit (u.a. Lamm & Gordon, 2010, S. 432f.; Pandey, 2017, S. 124) bzw. der Arbeitszeit (Brazzale, Cooper-Thomas, Haar & Smollan, 2021, S. 778ff.) vorzufinden. Diese sich widersprechenden Ergebnisse und die Erkenntnisse dieser vorliegenden Arbeit sind womöglich auf die Komplexität von Veränderungssituationen zurückzuführen, die, ähnlich wie das Konstrukt des Vertrauens, vielfältig definiert und durch zahlreiche individuelle, strukturelle oder organisationale Einflussfaktoren beeinflusst werden können, wie die Metaanalyse von Young (2009, S. 527ff.) zeigt.

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit wurde weiters der Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Vertrauensausprägungen und der individuellen Resilienz von Arbeitnehmer*innen untersucht. Diese Analyse zeigt, dass lediglich das Systemvertrauen in Bezug auf das Unternehmen signifikant ($p > 0,01$) mit der individuellen Resilienz korreliert. Die Subdimension des wahrgenommenen interpersonellen Vertrauens der vorgesetzten Person in Mitarbeiter*innen zeigt zwar ebenfalls einen schwachen

Zusammenhang ($R^2=0,035$; $p<0,05$), jedoch konnte keine signifikante Korrelation zwischen der Gesamtausprägung des interpersonellen bzw. intergruppalen Vertrauens festgestellt werden. Ein Erklärungsansatz für die Korrelation zwischen Systemvertrauen und individueller Resilienz, welche auch von Lenton et al. (2022, S. 75) nachgewiesen werden konnte, ist, dass ein Unternehmen wichtige Ressourcen zur Bewältigung von Veränderungen bereitstellen kann, die gemäß Albrecht, Connaughton und Leiter (2022) einen positiven Einfluss auf die Einstellungen von Mitarbeitenden auf organisatorischen Wandel haben. Die Arbeit von Morgan und Zeffane (2003, S. 55f.) legt jedoch nahe, dass die Stärke dieses aufgezeigten Wirkungsgefüges je nach Veränderungsart und den allgemeinen Kontextfaktoren (z.B. Involvement der beteiligten Mitarbeiter*innen) variieren kann.

Es stellt sich jedoch in Anbetracht der Ergebnisse die Frage, weshalb intergruppalen Vertrauen und das Vertrauen in die Führungskraft nicht als unmittelbarer Resilienzfaktor ausgewiesen werden kann. Die Ausführungen von Gilan, Kunzler und Lieb (2018, S. 157) oder Bengel und Lyssenko (2012, S. 27f.), klassifizieren zwar soziale Unterstützung als resilienzstärkend, jedoch findet diese Einordnung nicht direkt im Kontext von Veränderungssituationen statt. Zusätzlich ist festzustellen, dass das Konstrukt der Resilienz ebenfalls auf den unterschiedlichen Ebenen der Organisation, wie etwa der Team- und Organisationsebene, beleuchtet werden kann (Mühlfelder et al., 2015, S. 4). Betrachtet man in Anbetracht dieser Differenzierung die Ausführungen von Soucek et al. (2016, S. 132), beeinflussen die Ressourcen von Teams, wie etwa das Teamklima und das intergruppalen Vertrauen, vor allem die Teamresilienz, wobei dennoch festgehalten wird, dass auch Wechselwirkungen mit der organisationalen und individuellen Resilienz feststellbar sind. Die individuelle Resilienz von Individuen bzw. deren Verhalten ist demnach mehr auf personale Ressourcen zurückzuführen (Soucek et al., 2016, S. 131f.), was als mögliche Erklärungsgrundlage für die ausbleibende Korrelation zwischen intergruppalen Vertrauen und der individuellen Resilienz herangezogen werden kann. Angelehnt an diesen Erklärungsansatz kann auch das nicht vorhandene Wirkungsgefüge zwischen individueller Resilienz und interpersonellem Vertrauen in die Führungskraft begründet werden. Dirks und Ferrin (2002, S. 611) betonen jedoch, dass direkte Führungskräfte einen besonders wichtigen Vertrauensfaktor für die unterstellten Mitarbeiter*innen darstellen. Im Rahmen ihrer Befugnisse und ihrer Rolle sind sie in der Lage, das Tätigkeitsfeld ihrer Mitarbeiter*innen zu verändern und direkt darauf Einfluss zu nehmen. Eine wohlwollende Haltung der Führungskraft bzw. das erhaltene Vertrauen haben somit einen wesentlichen Einfluss auf das Gefühl der wahrgenommenen Sicherheit. Ein fehlendes Vertrauen der Führungskraft macht es für die unterstellte

Person schwerer, die zukünftigen Absichten der vorgesetzten Person abzuschätzen, was zu Unsicherheit führt (Kähkönen et al., 2021, S. 99). Diese Tatsache zeigt sich auch im erhaltenen Ergebnis der vorliegenden Arbeit, wonach das wahrgenommene Vertrauen der Führungskraft in die jeweils unterstellte Person ebenfalls signifikant mit der individuellen Resilienz korreliert. Ähnlich wie bei den vorangegangenen aufgezeigten Wirkungsgefügen ist auch bei diesen Zusammenhängen auf die beeinflussende Wirkung des jeweiligen Kontextes bzw. der Persönlichkeitseigenschaften der jeweiligen Person zu achten. Die Bedeutung von Resilienz- und Vertrauensfaktoren kann hierbei je nach Individuum unterschiedlich stark ausgeprägt sein (Fulmer & Gelfand, 2012, S. 115ff.; Lazarus & Folkman, 1984, S. 325f.).

5.2 Limitationen

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit untersucht Zusammenhänge zwischen Vertrauen und der Stresswahrnehmung bzw. -resilienz in beruflichen Veränderungssituationen. In diesem Kapitel wird das konzeptionelle und methodische Vorgehen des Autors kritisch betrachtet und die Limitationen der Arbeit beleuchtet.

Als Forschungsmethode wurde im Rahmen der empirischen Sozialforschung ein quantitativer Ansatz mittels schriftlicher Befragung gewählt, wobei die Ausprägungen der Stresswahrnehmung, des Vertrauens und anderer latenter Persönlichkeitskonstrukte mittels Selbstbeurteilungsskalen erhoben wurden. Dieser Ansatz wird zwar in diversen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten eingesetzt, dennoch ist ein hoher Grad an Subjektivität bei dieser Erhebungsform anzunehmen. Der subjektive Maßstab zur Beantwortung der Frage und die Einordnung innerhalb der jeweiligen Antwortausprägungen wird bei derartigen Selbstbeurteilungsskalen durch die befragte Person selbst festgelegt, wobei Antworttendenzen auf Basis der sozialen Erwünschtheit oder Akquieszenz zu Verzerrungen der Ergebnisse führen können (Garms-Homolová, 2020, S. 49ff.). Da im Rahmen dieses Forschungssettings eine Einholung einer Sekundärbewertung der befragten Personen, z.B. durch die direkt vorgesetzte Person, nicht vorgesehen bzw. möglich war, ist von den zuvor genannten Verzerrungen in den Ergebnissen auszugehen und die Messgenauigkeit der Methode zu hinterfragen. Durch die Anwendung anderer psychologischer implizierter Messverfahren kann es gemäß Gschwendner et al. (2006, S. 13f.) zu signifikanten Abweichungen von den aufgezeigten Ergebnissen kommen, was bei der Betrachtung der Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Arbeit berücksichtigt werden sollte.

Zur Messung der latenten Konstrukte kamen bereits wissenschaftlich fundierte Skalen zum Einsatz. Bei der Messung der Vertrauensausprägungen wurde jeweils zwischen

erhaltenem und gegebenem Vertrauen differenziert, wobei für jede Subdimension eine separate wissenschaftliche Skala verwendet wurde. Diese Trennung kann trotz sorgfältiger Prüfung der Skalen und Items kritisch hinterfragt werden, da eine mögliche Korrelation und Beeinflussung zwischen den einzelnen Vertrauensdimensionen nicht vollständig ausgeschlossen werden können. Ebenfalls kritisch betrachtet werden muss das Erhebungsinstrument zur Messung des intergruppalen Vertrauen, da es sowohl bei der Messung des erhaltenen als auch gegebenen intergruppalen Vertrauens zu Deckeneffekten gekommen ist. Die Ansammlung vieler Vertrauensausprägungen an der oberen Grenze des Messinstruments stellt die Zuverlässigkeit des Erhebungsinstrumentes in Frage. Weiters muss die allgemeine Erhebung des wahrgenommenen erhaltenen Vertrauens der unterschiedlichen Vertrauensobjekte kritisch hinterfragt werden, da diese Ausprägung nicht mit dem tatsächlichen Vertrauen der anderen Vertrauenspartei in die befragte Person übereinstimmen muss. Obwohl Arbeiten, wie etwa von Campagna et al. (2020, S. 994ff.), nahe legen, dass das wahrgenommene Vertrauen oftmals mit der tatsächlichen Vertrauensausprägung der anderen Vertrauenspartei übereinstimmt, beruht die abgefragte Variable des erhaltenen Vertrauens im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit lediglich auf der subjektiven Einschätzung der jeweiligen befragten Person. Ebenso kritisch zu betrachten ist die im Anschluss durchgeführte Konsolidierung der einzelnen Subdimensionen des Vertrauens zu übergeordneten Vertrauensausprägungen. Die Berechnung dieser konsolidierten Vertrauenskonstrukte kann insofern als kritisch gesehen werden, da das Vertrauenskonstrukt in seiner Ausprägung als dynamisch, individuell und komplex einzustufen ist (McCauley & Kuhnert, 1992, S. 298ff.). Die angewendete Berechnungslogik zur Ermittlung eines gesamtheitlichen Vertrauenswertes im beruflichen Kontext ermöglicht lediglich ein sehr vereinfachtes Abbild der Wirklichkeit bzw. des tatsächlich wahrgenommenen, gesamtheitlichen beruflichen Vertrauens.

Weiters ist festzustellen, dass im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit nicht explizit auf eine spezifische Veränderungssituation eingegangen wurde und die Definition einer Veränderungssituation bei der Befragung sehr breit gefasst wurde. Besonders in Anbetracht des Befragungszeitpunktes ist von einer vielfältigen Auslegung des Begriffes einer Veränderungssituation auszugehen. Die Ausführungen von Morgan und Zeffane (2003, S. 55f.) legen jedoch nahe, dass auch Unterschiede zwischen unterschiedlichen Veränderungsarten (wie z.B. technologische und strukturelle Veränderungen) erkennbar sein können. Eine generelle Verallgemeinerung der Ergebnisse und eine allgemeine Anwendung auf alle Veränderungssituationen muss aufgrund dessen kritisch hinterfragt werden. Weiters ist limitierend zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt der Befra-

gung zahlreiche Einflüsse, wie etwa die abklingende COVID-19-Pandemie, der Ukrainekrieg bzw. eine hohe Inflation, eine Verzerrung der Ergebnisse bewirkt haben könnten.

Neben diesen limitierenden Aspekten in der Erhebung der Ergebnisse ist weiters festzuhalten, dass im Rahmen der empirischen Sozialforschung lediglich Korrelationen zwischen den betreffenden Konstrukten aufgezeigt wurden. Durch die Anwendung der quantitativen Erhebungsmethode einer einmaligen Befragung mittels Fragebogen kann auf Basis der Korrelationen jedoch nicht auf eine Kausalität der betrachteten Wirkungszusammenhänge geschlossen werden. Die Ergebnisse zeigen zwar Hinweise für einen möglichen kausalen Zusammenhang auf, jedoch müsste der Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung durch zusätzliche Methoden, wie z.B. durch experimentelle Settings, nachgewiesen werden. Weiters ist zu beachten, dass auch die Richtungen der dargestellten Korrelationen bzw. Zusammenhänge nicht eindeutig belegt werden können. Zur Überprüfung der Richtung der Beziehungen wäre ebenfalls experimenteller Versuchsaufbau notwendig. Aufgrund der unterschiedlichen wissenschaftlichen Ausführungen kann auch von einer wechselseitigen Beeinflussung der Variablen Stress und Vertrauen ausgegangen werden. Diese Aspekte führen dazu, dass die aufgezeigte Richtung der dargelegten Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen ist.

Abschließend ist festzustellen, dass die Stichprobe mit 141 Teilnehmer*innen lediglich einen kleinen Teil der Grundgesamtheit darstellt und nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller österreichischen Erwerbstätigen mit erlebter Veränderungssituation ist. Die Ergebnisse der Arbeit und die gezogenen Rückschlüsse spiegeln somit lediglich die aktuelle Lage einer kleinen Personengruppe der Grundgesamtheit wider und sind nicht repräsentativ. Darüber hinaus ist die Anwendbarkeit bzw. Gültigkeit der Ergebnisse in anderen Kulturkreisen als besonders kritisch zu sehen, da zahlreiche Studien (u.a. Gunia et al., 2011, S. 775) kulturelle Unterschiede in diesem Sachzusammenhang annehmen.

5.3 Praktische Implikationen

Durch die fortschreitende Globalisierung, Digitalisierung und andere globale Trends bzw. das Auftreten von disruptiven Ereignissen geht die wissenschaftliche Literatur von zunehmenden Veränderungen in der Geschäftswelt aus (Förster & Duchek, 2017, S. 281f.; Gustafsson et al., 2021, S. 1410). Damit Unternehmen auf diese Dynamik und Volatilität reagieren können, gelten eine allgemeine Agilität bzw. Flexibilität und die Fähigkeit, Veränderungen innerbetrieblich umzusetzen zu können, als essenzielle zukünftige Erfolgsfaktoren in Zeiten von zunehmenden Veränderungen (Mansaray, 2019,

S. 18; Stolzenberg & Heberle, 2013, S. 2). Die betroffenen Mitarbeiter*innen spielen in diesem Wirkungsfeld eine wichtige Rolle und tragen durch ihr Verhalten, ihre Einstellungen und ihre generelle Veränderungsbereitschaft wesentlich zum Erfolg von Veränderungsprozessen bei (Tonkin et al., 2018, S. 107). Die Prävalenz von andauernder Veränderung, Ambiguität und Volatilität führt jedoch zu psychischen Belastungen bei den Arbeitnehmer*innen, die diese gesundheitlich beeinträchtigen können (Soucek et al., 2016, S. 131). Die steigende Zahl von stressbedingten psychischen Erkrankungen, wie etwa die Burnout-Erkrankung (Scheibenbogen et al., 2017, S. 3), zeigen dabei auf, wie wesentlich es für Unternehmen ist, Maßnahmen gegen Stressoren zu setzen, um Veränderungen erfolgreich und effektiv umsetzen zu können (Vanhove et al., 2016, S. 280).

Der Faktor des innerbetrieblichen Vertrauens kann hierbei ein Element sein, um den Umgang mit derartigen Stressoren und die wahrgenommene Belastung durch Stress zu verändern. Die Ergebnisse legen nahe, dass bei höheren ganzheitlichen Vertrauensausprägungen weniger Stress im Zuge von Veränderungen wahrgenommen wird. Die Effekte sind dabei unabhängig vom Alter, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Geschlechts oder der Arbeitszeitausprägung (Voll- bzw. Teilzeit) festzustellen. Besonders der Faktor des Systemvertrauens, das bedeutet das Vertrauen in das Unternehmen als Gesamtorganisation, weist eine hohe Korrelation mit der Stresswahrnehmung auf. Wie sich zeigt, beeinflussen unternehmensseitige Maßnahmen, die zum Entstehen von Vertrauen in die Gesamtorganisation beitragen, die Betrachtung von Stress im Zuge von Veränderungen. Durch das Setzen von Maßnahmen zum Aufbau eines organisationalen Vertrauens, wie etwa durch eine Verbesserung der innerbetrieblichen Transparenz, die Umsetzung von fairen Unternehmenspraktiken oder das Ermöglichen einer allgemein positiven Veränderungskultur, kann positiv auf das generelle systemseitige Vertrauen eingewirkt werden (vgl. Smollan, 2013, S. 725). Viele der zuvor angeführten Maßnahmen gehen mit lediglich geringen finanziellen Investitionen einher. Dem Unternehmen bzw. den jeweiligen Entscheidungsträger*innen kommt somit eine große eigenverantwortliche Rolle zu, welche Rahmenbedingungen für eine möglichst erfolgreiche und stressreduzierte Umsetzung von Veränderungen geschaffen werden. Das systemseitige Vertrauen wirkt sich neben der direkten Wahrnehmung von Stress in Veränderungssituationen auch auf die allgemeine individuelle Resilienz der Arbeitnehmer*innen aus. Investitionen in vertrauensschaffende Maßnahmen tragen auf diese Weise nicht nur zu einer geringeren wahrgenommenen Stressbelastung bei, sondern können auch zur Verbesserung der generellen Stressresistenz für zukünftige Belastungen beitragen. Trotz der Tatsache, dass jede Veränderungssituation unterschiedlich

ist und Mitarbeiter*innen oftmals individuell reagieren, schafft ein erhöhtes systemseitiges Vertrauen dennoch die Grundvoraussetzung, um besser mit der Stressbelastung während innerbetrieblicher Veränderungen umgehen zu können.

Die Ergebnisse dieser Arbeit weisen auch auf die Bedeutung des Vertrauens in Bezug auf die direkt vorgesetzte Führungskraft hin und wie Vertrauen in Bezug auf diese Person in Veränderungen den wahrgenommenen Stress beeinflusst. Ähnlich wie beim Systemvertrauen gehen höhere Vertrauenswerte in die vorgesetzte Person mit einer gefühlt geringeren Stressbelastung einher. Durch die gezeigten Eigenschaften der Führungskraft und ihres Verhaltens in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den unterstellten Mitarbeiter*innen, beeinflusst sie die Bewertung einer Veränderungssituation und kann auf diesem Wege zu einer möglichen Reduktion von Stress beitragen. Die wissenschaftliche Literatur nennt hier unterschiedliche Maßnahmen, die zu einer Verbesserung dieser interpersonellen Vertrauensbeziehungen beitragen können. Die Wahl des Führungsstiles bzw. der Entscheidungsfindungsmethodik oder das Bereitstellen von individueller und freiwilliger Unterstützung sind nur zwei derartiger Initiativen, die durch Führungskräfte gesetzt werden können, um das gefühlte Stressniveau zu reduzieren (vgl. Fulmer & Gelfand, 2012, S. 117ff.). Das wahrgenommene Vertrauen der Führungskraft in die unterstellten Personen trägt darüber hinaus zusätzlich zu einer höheren individuellen Resilienz der unterstellten Mitarbeiter*innen bei, was als schützender Resilienzfaktor gegen Stress verstanden werden kann.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass durch die Schaffung von Vertrauen auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb eines Unternehmens in positiver Art auf die Wahrnehmung von Stress Einfluss genommen werden kann. Besonders in Anbetracht der zunehmenden Herausforderungen durch globale Veränderungen können diese Erkenntnisse zur Verbesserung des innerbetrieblichen Umgangs mit Change-Prozessen beitragen und einen wichtigen Beitrag zur Bewahrung und Verbesserung der psychischen Gesundheit der betroffenen Mitarbeiter*innen leisten.

5.4 Forschungsausblick

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Studie wurden mögliche Zusammenhänge zwischen Stress und unterschiedlichen Vertrauensausprägungen überprüft. Aufgrund der Stichprobengröße ist jedoch nur ein kleiner Teil der definierten Grundgesamtheit in den Ergebnissen repräsentiert. Es ist weiters davon auszugehen, dass die Teilnehmer*innen aus dem Umfeld des Autors stammen, die fast vollumfänglich im Osten von Österreich ansässig sind. Da sich jedoch regionale Unterschiede zwischen den österreichischen Bundesländern entwickelt haben könnten, kann eine österreichweite Erhe-

bung mit einer größeren Stichprobe das Ergebnis noch präzisieren und aussagekräftiger für die Grundgesamtheit machen. Die Erkenntnisse dieser weiteren wissenschaftlichen Auseinandersetzung können mit den bereits erhobenen Daten verglichen werden und mögliche signifikante Unterschiede zwischen den Bundesländern aufgezeigt werden. In diesem Sachzusammenhang wäre es ebenfalls möglich, die Befragung in anderen Kulturen und Nationen durchzuführen, um eventuelle kulturelle Unterschiede in der allgemeinen Gültigkeit der Aussagen zu hinterfragen. Diese Ergebnisse können anschließend in Zusammenhang mit wissenschaftlich fundierten Kulturdimensionen gebracht werden, um ein verbessertes Verständnis für derartige Wirkungszusammenhänge in unterschiedlichen kulturellen Gegebenheiten zu erhalten.

Weiters konnten durch die gewählte Forschungsmethode zwar Korrelationen zwischen den betrachtenden Variablen erkannt werden, jedoch sind Aussagen über die Richtung bzw. die Kausalität der Wirkungsgefüge nicht möglich. Im Rahmen einer weiterführenden Analyse können diese fehlenden wissenschaftlichen Beweise eingeholt werden, wobei dazu etwa ein Labor- bzw. Feldexperiment eingesetzt werden könnte. Beispielhaft kann ein Experiment ausgestaltet werden, bei dem die Vertrauensausprägung durch vertrauensschaffende Interventionen verändert wird und die Veränderungen des Vertrauensniveaus gemessen werden. Auf diese Weise kann ebenfalls differenzierter auf unterschiedliche Veränderungssituationen eingegangen werden und spezifischere Implikationen für zukünftige Veränderungen abgeleitet werden. Auf ähnliche Weise kann die Wechselwirkung zwischen Stress und Vertrauen in Veränderungssituationen vertiefend erforscht werden. Dabei kann der Frage nachgegangen werden, ob es durch in Veränderungssituationen ausgelösten Stress zu einer Veränderung des Vertrauensniveaus kommt und in welcher Wechselwirkung diese Zusammenhänge im Kontext von Veränderungen stehen.

Es ist ebenso festzustellen, dass diese Studie lediglich die individuelle Resilienz von Mitarbeiter*innen betrachtet hat. Da neben der individuellen Resilienz innerhalb des Unternehmens auch andere Formen, wie z.B. die Teamresilienz, vorgefunden werden können, stellt sich die Frage, inwieweit Zusammenhänge zwischen diesen Resilienz- ausprägungen und den Vertrauensniveaus erkennbar sind. Eine vertiefende wissenschaftliche Auseinandersetzung kann zum verbesserten Verständnis möglicher weiterer Zusammenhänge beitragen und Unternehmen bei der Ableitung von verbesserten und spezifischeren Handlungsstrategien für die Umsetzung von Veränderungen unterstützen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Thematik von Stress und Vertrauen im Kontext von Veränderungen trotz der Erkenntnisse dieser wissenschaftlichen

Arbeit noch nicht erschöpfend untersucht wurde und im Rahmen dieser Arbeit weitere Forschungslücken mit hoher praktischer Relevanz erkannt werden konnten.

Literaturverzeichnis

- Akar, Huseyin (2018). Meta-Analysis of Organizational Trust Studies Conducted in Educational Organizations between the Years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287–302.
- Albrecht, Simon/Connaughton, Sean/Leiter, Michael (2022). The Influence of Change-Related Organizational and Job Resources on Employee Change Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 910206.
- Avey, James/Nimnicht, James/Graber Pigeon, Nancy (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384–401.
- Bailey, Phoebe/Leon, Tarren (2019). A systematic review and meta-analysis of age-related differences in trust. *Psychology and Aging*, 34(5), 674–685.
- Bakker, Jorn/Holenderski, Leszek/Kocielnik, Rafal/Pechenizkiy, Mykola/Sidorova, Natalia (2012). Stress at Work: from measuring stress to its understanding, prediction and handling with personalized coaching. Vortrag auf der IHI '12: ACM International Health Informatics Symposium, Miami, 28. - 30.01.2012.
- Bal, Matthijs/De Lange, Annet/Jansen, Paul/Van Der Velde, Mandy (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143–158.
- Balliet, Daniel/Van Lange, Paul (2013). Trust, conflict, and cooperation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 139(5), 1090–1112.
- Barefoot, John/Maynard, Kimberly/Beckham, Jean/Brummett, Beverly/Hooker, Karen/Siegler, Ilene (1998). Trust, health, and longevity. *Journal of Behavioral Medicine*, 21, 517–526.
- Baron, Robert/Vandello, Joseph/Brunzman, Bethany (1996). The forgotten variable in conformity research: Impact of task importance on social influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 915–927.
- Bengel, Jürgen/Lyssenko, Lisa (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter: Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Berger-Grabner, Doris (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Berkovits, Ilona/Hancock, Gregory/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.
- Bhamra, Ran/Dani, Samir/Burnard, Kevin (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393.

- Bienertova-Vasku, Julie/Lenart, Peter/Scheringer, Martin (2020). Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? *BioEssays*, 42(7), 1900238.
- Block, Jack/Kremen, Adam (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361.
- Bodenmann, Guy/Gmelch, Simone (2009). Stressbewältigung. In Jürgen Margraf/Silvia Schneider (Hrsg.). *Lehrbuch der Verhaltenstherapie: Band 2: Störungen im Erwachsenenalter — Spezielle Indikationen — Glossar* (S. 617–629). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bonß, Wolfgang (2015). Karriere und sozialwissenschaftliche Potenziale des Resilienz-begriffs. In Martin Endreß/Andrea Maurer (Hrsg.). *Resilienz im Sozialen* (S. 15–31). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Heidelberg: Springer-Medizin-Verl.
- Bowling, Nathan/Beehr, Terry (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012.
- Brazzale, Paulette/Cooper-Thomas, Helena/Haar, Jarrod/Smollan, Roy (2021). Change ubiquity: employee perceptions of change prevalence from three countries. *Personnel Review*, 51, 770–786.
- Breuer, Christina/Hüffmeier, Joachim/Hertel, Guido (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151–1177.
- Bruckner, Beatrice K./Kahle, Egbert (2016). *Organisationales Vertrauen initiieren: Determinanten des intraorganisationalen Vertrauens von Beschäftigten in Großunternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Brükner, Hans (2010). *Vulnerabilität und Resilienz - Forschungsstand und sozialwissenschaftliche Untersuchungsperspektiven*. Working Paper, Erkner, Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung.
- Burisch, Matthias (2014). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Busse, Anja/Plaumann, Martina/Walter, Ulla (2006). Stresstheoretische Modelle. In KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hrsg.). *Weißbuch Prävention 2005/2006* (S. 63–77). Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Caldwell, Cam/Clapham, Stephen (2003). Organizational Trustworthiness: An International Perspective. *Journal of Business Ethics*, 47, 349–364.
- Campagna, Rachel/Dirks, Kurt/Knight, Andrew/Crossley, Craig/Robinson, Sandra (2020). On the relation between felt trust and actual trust: Examining pathways to and implications of leader trust meta-accuracy. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 994–1012.

- Cannon, Walter (1915). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent researches into the function of emotional excitement*. New York, NY, US: D Appleton & Company.
- Cannon, Walter (1932). *The wisdom of the body*. New York: W. W. Norton & Co.
- Cardoso, Christopher/Ellenbogen, Mark/Serravalle, Lisa/Linnen, Anne-Marie (2013). Stress-induced negative mood moderates the relation between oxytocin administration and trust: evidence for the tend-and-befriend response to stress? *Psychoneuroendocrinology*, 38(11), 2800–2804.
- Carlander, Anders/Johansson, Lars-Olof (2020). Should Trust Be Stressed? General Trust and Proactive Coping as Buffers to Perceived Stress. *Frontiers in Psychology*, 11. Online: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.554962/full> [Abruf am 27.10.2022].
- Carlson, Dawn/Perrewé, Pamela (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540.
- Carmeli, Abraham/Spreitzer, Gretchen M. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191.
- Castaldo, Sandro/Premazzi, Katia/Zerbini, Fabrizio (2010). The Meaning(s) of Trust. A Content Analysis on the Diverse Conceptualizations of Trust in Scholarly Research on Business Relationships. *Journal of Business Ethics*, 96(4), 657–668.
- Caulfield, Jay/Senger, Anthony (2017). Perception is reality: change leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 927–945.
- Charmandari, Evangelia/Tsigos, Constantine/Chrousos, George (2005). Endocrinology of the Stress Response. *Annual Review of Physiology*, 67(1), 259–284.
- Chen, Gilad/Tesluk, Paul (2012). Team Participation and Empowerment: A Multilevel Perspective. In Steve W. J. Kozlowski (Hrsg.). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (S. 767–788). Oxford University Press.
- Chmitorz, Andrea/Wenzel, Mario/Stieglitz, Rolf-Dieter/Kunzler, Angela/Bagusat, Christiana/Helmreich, Isabella/Gerlicher, Anna/Kampa, Miriam/Kubiak, Thomas/Kalisch, Raffael/Lieb, Klaus/Tüscher, Oliver (2018). Population-based validation of a German version of the Brief Resilience Scale. *PLOS ONE*, 13(2), e0192761.
- Cho, Yoon Jik/Park, Hanjun (2011). Exploring the Relationships Among Trust, Employee Satisfaction, and Organizational Commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551–573.
- Chong, Vincent/Law, Maggie (2016). The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(4), 590–613.
- Clark, April/Eisenstein, Marie A. (2013). Interpersonal trust: An age–period–cohort analysis revisited. *Social Science Research*, 42(2), 361–375.

- Cleff, Thomas (2015). Faktorenanalyse. In *Deskriptive Statistik und Explorative Datenanalyse* (S. 217–234). Wiesbaden: Gabler Verlag. Online: https://link.springer.com/10.1007/978-3-8349-4748-2_8 [Abruf am 28.04.2023].
- Cohen, Jacob (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Auflage). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Cohen, Sheldon/Kamarck, Tom/Mermelstein, Robin (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385.
- Cohen, Sheldon/Wills, Thomas (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Coleman, James Samuel (1990). *Foundations of social theory* (3. Auflage). Cambridge: Cambridge MA, MIT Press.
- Colquitt, Jason/LePine, Jeffery/Zapata, Cindy/Wild, Eric (2011). Trust in Typical and High-Reliability Contexts: Building and Reacting to Trust among Firefighters. *Academy of Management Journal*, 54(5), 999–1015.
- Colquitt, Jason/Scott, Brent/LePine, Jeffery (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909–927.
- Connor, Kathryn/Davidson, Jonathan (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Cook, John/Wall, Toby (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39–52.
- Costa, Ana Cristina/Anderson, Neil (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 119–154.
- Costa, Ana Cristina/Fulmer, Ashley/Anderson, Neil (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 169–184.
- Costa, Ana Cristina/Roe, Robert/Taillieu, Tharsi (2001). Trust within Teams: The Relation with Performance Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 225–244.
- Davydov, Dmitry/Stewart, Robert/Ritchie, Karen/Chaudieu, Isabelle (2010). Resilience and mental health. *Clinical Psychology Review*, 30(5), 479–495.
- De Jong, Bart/Dirks, Kurt (2012). Beyond shared perceptions of trust and monitoring in teams: implications of asymmetry and dissensus. *The Journal of Applied Psychology*, 97(2), 391–406.
- Deutsch, Morton (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265–279.

- Deutsch, Morton (1962). Cooperation and trust: Some theoretical notes. In Marschall, Jones (Hrsg.). *Nebraska Symposium on Motivation 1962* (S. 275–320). Oxford, England: Univer. Nebraska Press.
- Dirks, Kurt T./Ferrin, Donald L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.
- Dirks, Kurt T./de Jong, Bart (2022). Trust Within the Workplace: A Review of Two Waves of Research and a Glimpse of the Third. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 247–276.
- Doane, David P./Seward, Lori E. (2011). Measuring Skewness: A Forgotten Statistic? *Journal of Statistics Education*, 19(2), null.
- Drath, Karsten (2016). *Resilienz in der Unternehmensführung: was Manager und ihre Teams stark macht* (2. Auflage). Freiburg: Haufe Verlag.
- Eichenlaub, Angelika (2010). Forschungsstand zum Vertrauenskonstrukt und der Einfluss der Virtualisierung auf Vertrauen. In Eichenlaub, Angelika (Hrsg.). *Vertrauensaufbau bei virtueller Kommunikation durch Ähnlichkeitswahrnehmung* (S. 10–51). Wiesbaden: Gabler.
- Ekvall, Göran/Arvonen, Jouko (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*, 7(1), 17–26.
- Erikson, Erik (1953). Wachstum und Krisen der gesunden Persönlichkeit. *Psyche*, 7(1), 1–31.
- Erikson, Erik H. (2005). *Kindheit und Gesellschaft* (14. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Fahrmeir, Ludwig/Künstler, Rita/Pigeot, Iris/Tutz, Gerhard (Hrsg.) (2007). Univariate Deskription und Exploration von Daten. In *Statistik: Der Weg zur Datenanalyse* Springer-Lehrbuch. (S. 31–107). Berlin, Heidelberg: Springer. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-540-69739-8_2 [Abruf am 30.04.2023].
- Fantapié Altobelli, Claudia (2007). *Marktforschung: Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Fechtner, Harri (2017). Vertrauenskompetenz als Ressource für Veränderung in Zeiten von Agilität und Digitalisierung. Hattingen: Insitut für Management und Organisation. Online: <https://www.imobochum.de/diagnostik/unternehmensdiagnostik/vertrauenskompetenz/teil-2/> [Abruf am 13.02.2023].
- Feldmanhall, Oriel/Raio, Candace/Kubota, Jennifer/Seiler, Morgan/Phelps, Elizabeth (2015). The Effects of Social Context and Acute Stress on Decision Making Under Uncertainty. *Psychological Science*, 26(12), 1918–1926.
- Fink, George (2010). Stress: Definition and history. *Stress science: neuroendocrinology*, 3(9), 3–14.
- Fischer, Josef/Hüttermann, Hendrik (2020). PsySafety-Check (PS-C). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Online: <https://zis.gesis.org/Doild/zis279> [Abruf am 08.09.2022].

- Fletcher, David/Sarkar, Mustafa (2013). Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23.
- Förster, Charlotte/Duchek, Stephanie (2017). What makes leaders resilient? An exploratory interview study. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 31(4), 281–306.
- Frazier, Lance/Fainshmidt, Stav/Klinger, Ryan/Pezeshkan, Amir/Vracheva, Veselina (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Rönnau-Böse, Maike (2019). Resilienz. unveröffentlicht: Uni-Taschenbücher GmbH.
- Fulmer, C. Ashley/Gelfand, Michele J. (2012). At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167–1230.
- Gaab, J./Blättler, N./Menzi, T./Pabst, B./Stoyer, S./Ehlert, U. (2003). Randomized controlled evaluation of the effects of cognitive-behavioral stress management on cortisol responses to acute stress in healthy subjects. *Psychoneuroendocrinology*, 28(6), 767–779.
- Galesic, Mirta/Bosnjak, Michael (2009). Effects of Questionnaire Length on Participation and Indicators of Response Quality in a Web Survey. *Public Opinion Quarterly*, 73(2), 349–360.
- Gambetta, Diega (2001). Können wir dem Vertrauen vertrauen? In Martin Hartmann/Claus Offe (Hrsg.). *Vertrauen: die Grundlage des sozialen Zusammenhalts* Theorie und Gesellschaft. (S. 204–237). Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Garms-Homolová, Vjenka (2020). Messung von Einstellungen. In Garms-Homolová, Vjenka (Hrsg.). *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung*. (S. 47–59). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Gerhardt, Christin et al. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(1), 890.
- Gilan, Donya/Kunzler, Angela/Lieb, Klaus (2018). Gesundheitsförderung und Resilienz. *PSYCH up2date*, 12(02), 155–169.
- Gilbert, Dirk Ulrich (2007). Vertrauen als Gegenstand der ökonomischen Theorie: Ausgewählte theoretische Perspektiven, empirische Einsichten und neue Erkenntnisse. *Zeitschrift für Management*, 2(1), 60.
- Gilboa, Simona/Shirom, Arie/Fried, Yitzhak (2005). A meta-analysis of stress and performance at work: moderating effects of gender, age und tenure. *Academy of Management Proceedings*. unveröffentlicht: Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Gillespie, Nicole/Dietz, Graham/Lockey, Steve (2014). Organizational Reintegration and Trust Repair after an Integrity Violation: A Case Study. *Business Ethics Quarterly*, 24(3), 371–410.

- Giordano, Giuseppe Nicola/Mewes, Jan/Miething, Alexander (2019). Trust and all-cause mortality: a multilevel study of US General Social Survey data (1978-2010). *Journal of Epidemiology and Community Health*, 73(1), 50–55.
- Glowinkowski, Steven/Cooper, Cary (1987). Managers and Professionals in Business/Industrial Settings: The Research Evidence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 177–194.
- Goetzel, Ron/Long, Stacey/Ozminkowski, Roland/Hawkins, Kevin/Wang, Shaohung/Lynch, Wendy (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398–412.
- Green, Bonnie (1990). Defining Trauma: Terminology and Generic Stressor Dimensions¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 20(20), 1632–1642.
- Gschwendner, Tobias/Hofmann, Wilhelm/Schmitt, Manfred (2006). Moderatoren der Konsistenz implizit und explizit erfasster Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale. *Psychologische Rundschau*, 57(1), 13–33.
- Guinot, Jacob/Chiva, Ricardo (2019). Vertical Trust Within Organizations and Performance: A Systematic Review. *Human Resource Development Review*, 18(2), 196–227.
- Guinot, Jacob/Chiva, Ricardo/Roca-Puig, Vicente (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96–115.
- Gunderson, Lance/Allen, Craig/Holling, Crawford (2014). *Foundations of Ecological Resilience*. Washington DC: Island Press.
- Gunia, Brian/Brett, Jeanne/Nandkeolyar, Amit /Kamdar, Dishan (2011). Paying a price: Culture, trust, and negotiation consequences. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 774–789.
- Günthner, Willibald/Batra, Anil (2012). Stressmanagement als Burn-out-Prophylaxe. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 55(2), 183–189.
- Gurtman, Michael (1992). Trust, distrust, and interpersonal problems: A circumplex analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 989–1002.
- Gustafsson, Stefanie/Gillespie, Nicole/Searle, Rosalind/Hope Hailey, Veronica/Dietz, Graham (2021). Preserving Organizational Trust During Disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409–1433.
- Gwebu, Kholekile/Wang, Jing/Troutt, Marvin (2007). A conceptual framework for understanding trust building and maintenance in virtual organizations. *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 9(1), 5.
- Hair, Joseph/ Hult, Tomas/Ringle, Christian/Sarstedt, Marko/Danks, Nicholas/Ray, Soumya (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook*. Cham: Springer.
- Hardin, Russell (2001). Conceptions and explanations of trust. In *Trust in society*. Russell Sage foundation series on trust (S. 3–39). New York, NY, US: Russell Sage Foundation.

- Hayes, Andrew F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* 1. Aufl. New York: Guilford Publications.
- Haynes, Stacy H. et al. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress. *Journal of Crime and Justice*, 43(5), 623–639.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Psychology Press.
- Helmreich, Isabella et al. (2017). Psychological interventions for resilience enhancement in adults. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. Online: <http://doi.wiley.com/10.1002/14651858.CD012527> [Abruf am 02.04.2021].
- Herr, Raphael/Li, Junjie/Angerer, Peter (2019). Der kombinierte Zusammenhang von Fairness und Vertrauen am Arbeitsplatz mit physiologischem Stress. *Das Gesundheitswesen* 2019, 81(08/09), 688.
- Holahan, Charles/Ragan, Jay/Moos, Rudolf (2017). Stress. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128093245057242> [Abruf am 08.03.2023].
- Holling, Stanley (1973). Resilience and Stability of Ecological Systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4, 1–23.
- Hupcey, Judith/Penrod, Janice/Morse, Janice/Mitcham, Carl (2001). An exploration and advancement of the concept of trust. *Journal of Advanced Nursing*, 36(2), 282–293.
- Illeris, Knud (2003). Towards a contemporary and comprehensive theory of learning. *International Journal of Lifelong Education*, 22(4), 396–406.
- Ingenhoff, Diana/Sommer, Katharina (2010). Trust in Companies and in CEOs: A Comparative Study of the Main Influences. *Journal of Business Ethics*, 95(3), 339–355.
- Jeffries, Frank/Reed, Richard (2000). Trust and Adaptation in Relational Contracting. *The Academy of Management Review*, 25(4), 873–882.
- Johnson-George, Cynthia/Swap, Walter C. (1982). Measurement of specific interpersonal trust: Construction and validation of a scale to assess trust in a specific other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1306–1317.
- Jones, Stephen L./Shah, Priti Pradhan (2016). Diagnosing the locus of trust: A temporal perspective for trustor, trustee, and dyadic influences on perceived trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 392–414.
- Jonkisz, Ewa/Moosbrugger, Helfried/Brandt, Holger (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In Helfried Moosbrugger/Augustin Kelava (Hrsg.). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 27–74). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

- Joo, Baek-Kyoo/Yoon, So Kyum/Galbraith, Diane (2022). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4–16.
- Kähkönen, Tiina/Blomqvist, Kirsimarja/Gillespie, Nicole/Vanhala, Mika (2021). Employee trust repair: A systematic review of 20 years of empirical research and future research directions. *Journal of Business Research*, 130, 98–109.
- Kalisch, Raffael/Müller, Marianne/Tüscher, Oliver (2015). A conceptual framework for the neurobiological study of resilience. *Behavioral and Brain Sciences*, 38, e92.
- Kaluza, Gert (2018a). Körperliche Stressreaktionen und die Folgen für die Gesundheit. In Kaluza, Gert (Hrsg.) *Gelassen und sicher im Stress* (S. 17–46). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kaluza, Gert (2018b). Belastungsbewältigung. In Gert Kaluza (Hrsg.). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung Psychotherapie: Praxis*. (S. 61–70). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Karasek, Robert/Theorell, Töres (2009). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life* (9. Auflage). New York: Basic Books.
- Koolhaas, Jaap/Alesandra, Bartolomucci/Bauke, Buwalda/Gabriele, Flugge/Berend, Oliver (2011). Stress revisited: A critical evaluation of the stress concept. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(5), 1291–1301.
- Koranyi, Nicolas/Rothermund, Klaus (2012). Automatic coping mechanisms in committed relationships: Increased interpersonal trust as a response to stress. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 180–185.
- Kraemer, Helena/Blasey, Christine (2004). Centring in regression analyses: a strategy to prevent errors in statistical inference. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 13(3), 141–151.
- Kramer, Roderick /Lewicki, Roy (2010). Repairing and Enhancing Trust: Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits. *Academy of Management Annals*, 4(1), 245–277.
- Kröll, Claudia/Doebler, Philipp/Nüesch, Stephan (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 677–693.
- Kunze, Florian/Boehm, Stephan/Bruch, Heike (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 741–760.
- Kupriyanov, Roman/Zhdanov, Renad (2014). The Eustress Concept: Problems and Outlooks. , 11, 179–185.
- Lambert, Eric /Qureshi, Hanif/Nalla, Mahesh /Holbrook, Mia Abboud/Frank, James (2022). Organizational Trust and Job Stress: a Preliminary Study Among Police Officers. *Asian Journal of Criminology*, 17(1), 81–103.
- Lamm, Eric/Gordon, Judith (2010). Empowerment, Predisposition to Resist Change, and Support for Organizational Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 426–437.

- Langfred, Claus (2004). Too Much of a Good Thing? Negative Effects of High Trust and Individual Autonomy in Self-Managing Teams. *Academy of Management Journal*, 47(3), 385–399.
- Lapidot, Yael/Kark, Ronit/Shamir, Boas (2007). The impact of situational vulnerability on the development and erosion of followers' trust in their leader. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 16–34.
- Lau, Chong /Tan, Sharon (2006). The effects of procedural fairness and interpersonal trust on job tension in budgeting. *Management Accounting Research*, 17(2), 171–186.
- Lawler, Edward /Thye, Shane /Yoon, Jeongkoo (2008). Social Exchange and Micro Social Order. *American Sociological Review*, 73(4), 519–542.
- Lazarus, Richard/Folkman, Susan (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. unveröffentlicht: Springer Publishing Company.
- Lee, Amy /Vargo, John/Seville, Erica (2013). Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29–41.
- Lee, Michael /Alarcon, Gene /Capiola, August (2022). "I Think You Are Trustworthy, Need I Say More?" The Factor Structure and Practicalities of Trustworthiness Assessment. *Frontiers in Psychology*, 13, 797443.
- Leiner, Dominik Johannes (2019). Too Fast, too Straight, too Weird: Non-Reactive Indicators for Meaningless Data in Internet Surveys. *Survey Research Methods*, 13(3), 229-248.
- Lenton, Timothy/Boulton, Chris/Scheffer, Marten (2022). Resilience of countries to COVID-19 correlated with trust. *Scientific Reports*, 12(1), 75.
- Leppin, Aaron/Bora, Pavithra/Tilburt, Jon/Gionfriddo, Michael/Sood, Amit/Erwin, Patricia (2014). The Efficacy of Resiliency Training Programs: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Trials. *PLoS ONE*, 9(10), e111420.
- Lewicki, Roy/Bunker, Barbara Benedict (1995). Trust in relationships: A model of development and decline. In *Conflict, cooperation, and justice: Essays inspired by the work of Morton Deutsch* The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass conflict resolution series. (S. 133–173). Hoboken, NJ, US: Jossey-Bass/Wiley.
- Lewicki, Roy J./Tomlinson, Edward C./Gillespie, Nicole (2006). Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions. *Journal of Management*, 32(6), 991–1022.
- Li, Qiong/Gu, Qing/He, Wenjie (2019). Resilience of Chinese Teachers: Why Perceived Work Conditions and Relational Trust Matter. *Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives*, 17(3), 143–159.
- Lienert, Gustav A./Raatz, Ulrich (1998). *Testaufbau und Testanalyse* 6. Aufl. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lindert, Jutta/Schick, Anita/Reif, Andreas/Kalisch, Raffael/Tüscher, Oliver (2018). Verläufe von Resilienz – Beispiele aus Längsschnittstudien. *Der Nervenarzt*, 89(7), 759–765.

- Lines, Rune/Selart, Marcus/Espedal, Bjarne/Johansen, Svein T. (2005). The production of trust during organizational change. *Journal of Change Management*, 5(2), 221–245.
- Linz, Svenja/Helmreich, Isabella/Kunzler, Angela/Chmitorz, Andrea/Lieb, Klaus/Kubiak, Thomas (2020). Interventionen zur Resilienzförderung bei Erwachsenen: Eine narrative Übersichtsarbeit. *PPmP - Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie*, 70(01), 11–21.
- Liu, Qingjin/Liu, Yong/Leng, Xuechen/Han, Jinfeng/Xia, Feng/Chen, Hong (2020). Impact of Chronic Stress on Attention Control: Evidence from Behavioral and Event-Related Potential Analyses. *Neuroscience Bulletin*, 36(11), 1395–1410.
- Lohse, Katja (2021). Resilienz im Wandel die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Lount, Robert (2010). The impact of positive mood on trust in interpersonal and intergroup interactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(3), 420–433.
- Luhmann, Niklas (2014). Vertrauen: ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität (5. Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Luthans, Fred/Vogelgesang, Gretchen /Lester, Paul (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
- Luthans, Fred/Youssef, Carolyn /Avolio, Bruce (2007). Psychological capital: developing the human competitive edge. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Luthar, Suniya /Cicchetti, Dante (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12(4), 857–885.
- Mansaray, Hassan Elsan (2019). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18.
- Marcatto, Francesco/Di Blas, Lisa/Luis, Ornella/Festa, Simone/Ferrante, Donatella (2022). The Perceived Occupational Stress Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(4), 293–306.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, Christina/Schaufeli, Wilmar/Leiter, Michael (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Masten, Ann (2001). Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Matell, Michael/Jacoby, Jacob (1972). Is there an optimal number of alternatives for Likert-scale items? Effects of testing time and scale properties. *Journal of Applied Psychology*, 56(6), 506–509.
- Mauno, Saija/Ruokolainen, Mervi/Kinnunen, Ulla (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being re-

- lationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411–422.
- Mayer, Roger /Davis, James /Schoorman, David (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- McAllister, Daniel (1995). Affect- and Cognition-Based Trust Formations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24–59.
- McCarty, Richard (2016). The Alarm Phase and the General Adaptation Syndrome: Two Aspects of Selye's Inconsistent Legacy. In George Fink (Hrsg.). *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (S. 13–19). San Diego: Academic Press.
- McCarty, William/Schuck, Amie/Rossenbaum, Dennis (2011). Stress, Burnout, and Health. National Institute of Justice, (01/2011).
- McCauley, Dan/Kuhnert, Karl (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265–284.
- McKnight, Harrison/Cummings, Larry/Chervany, Norman (1998). Initial Trust Formation in New Organizational Relationships. *The Academy of Management Review*, 23(3), 473.
- McQuaid, Robyn J. et al. (2016). Relations between plasma oxytocin and cortisol: The stress buffering role of social support. *Neurobiology of Stress*, 3, 52–60.
- Meichenbaum, Donald (2012). *Intervention bei Stress: Anwendung und Wirkung des Stressimpfungstrainings* (3. Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Mishra, Jitendra/Morrissey, Molly A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19, 443–486.
- Mızrak, Eda/Öztekin, Ilke (2016). Relationship between emotion and forgetting. *Emotion*, 16(1), 33–42.
- Morgan, David/Zeffane, Rachid (2003). Employee Involvement, Organizational Change and Trust in Management. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 55–75.
- Mühlfelder, Manfred/Steffanowski, Andrés/Borchard, Linda-Marie (2015). Psychische Resilienz: Betrachtungsebenen, Merkmale und Perspektiven für die angewandte psychologische Forschung und Praxis – Ein Überblick. *Wirtschaftspsychologie*, 2015(4), 3–12.
- Murphy, James T. (2006). Building Trust in Economic Space. *Progress in Human Geography*, 30(4), 427–450.
- Neuner, Ralf (2016). Grundlagen. In Ralf Neuner (Hrsg.). *Psychische Gesundheit bei der Arbeit: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung* (S. 7–27). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ng, Thomas (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154–163.

- Nieder, Peter (1997). Erfolg durch Vertrauen: Abschied vom Management des Mißtrauens. Wiesbaden: Gabler.
- Nielsen, Morten Birkeland/Einarsen, Ståle (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.
- Nienaber, Ann-Marie/Romeike, Philipp Daniel/Searle, Rosalind/Schewe, Gerhard (2015). A qualitative meta-analysis of trust in supervisor-subordinate relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 507–534.
- Pakdel, Abbas (2016). An Investigation of the Difference in the Impact of Demographic Variables on Employees' Resistance to Organizational Change in Government Organizations of Khorasan Razavi. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 439–446.
- Pandey, Dhruva (2017). Impact of employee satisfaction on change readiness in Nepalese commercial banks. *SSRN Electronic Journal*, 4, 119–128.
- Pangallo, Antonio/Zibarras, Lara/Lewis, Rachel/Flaxman, Paul (2015). Resilience through the lens of interactionism: A systematic review. *Psychological Assessment*, 27(1), 1–20.
- Patterson, Jerry/Goens, George/Reed, Diane (2009). Resilient leadership for turbulent times. Lanham: Rowman & Littlefield Education.
- Pearman, Ann/Hughes, MacKenzie /Smith, Emily /Neupert, Shevaun (2021). Age Differences in Risk and Resilience Factors in COVID-19-Related Stress. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(2), e38–e44.
- Perrez, Meinrad/Reicherts, Michael (1992). Stress, coping, and health: A situation-behavior approach: Theory, methods, applications. Seattle: Hogrefe & Huber Publishers.
- Pierce, John L./Gardner, Donald G./Dunham, Randall B. (2002). Management organizational change and development. *Management and organizational behavior: An integrated perspective*, 18, 627–657.
- Plaumann, Martina/Busse, Anja/Walter, Ulla (2006a). Grundlagen zu Stress. In KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hrsg.). *Weißbuch Prävention 2005/2006* (S. 3–12). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Plaumann, Martina/Busse, Anja/Walter, Ulla (2006b). Arbeitsweltbezogene Risiken und Ressourcen. In KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hrsg.). *Weißbuch Prävention 2005/2006* (S. 131–140). Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Podsakoff, Philip/MacKenzie, Scott/Moorman, Robert/Fetter, Richard (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Potts, Stephanie/McCuddy, William/Jayan, Devi/Porcelli, Anthony (2019). To trust, or not to trust? Individual differences in physiological reactivity predict trust under acute stress. *Psychoneuroendocrinology*, 100, 75–84.
- Pyka, Sebastian (2017). Resilienz im persönlichen Verkauf. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Rafferty, Alannah E./Griffin, Mark A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162.
- Ranabir, Salam/Reetu, K. (2011). Stress and hormones. *Indian Journal of Endocrinology and Metabolism*, 15(1), 18–22.
- Raposa, Elizabeth/Laws, Holly/Ansell, Emily (2016). Prosocial Behavior Mitigates the Negative Effects of Stress in Everyday Life. *Clinical Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science*, 4(4), 691–698.
- Rasch, Björn (2021). *Quantitative Methoden: Einführung in die Statistik für Psychologie, Sozial- und Erziehungswissenschaften* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Reivich, Karen/Shatté, Andrew (2003). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Broadway Books.
- Richardson, Katherine/Rothstein, Hannah (2008). Effects of Occupational Stress Management Intervention Programs: A Meta-Analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13, 69–93.
- Roberti, Jonathan/Harrington, Lisa/Storch, Eric (2006). Further Psychometric Support for the 10-Item Version of the Perceived Stress Scale. *Journal of College Counseling*, 9(2), 135–147.
- Robertson, Ivan/Cooper, Cary/Sarkar, Mustafa/Curran, Thomas (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
- Robinson, Sandra (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574.
- Rotter, Julian (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35(4), 651–665.
- Rotter, Julian (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443–452.
- Rotter, Julian (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist*, 35(1), 1–7.
- Rottmann, Horst/Auer, Benjamin (2010). Das lineare Regressionsmodell und seine Annahmen. In *Statistik und Ökonometrie für Wirtschaftswissenschaftler* (S. 435–457). Wiesbaden: Gabler.
- Rousseau, Denise/Sitkin, Sim/Burt, Ronald/Camerer, Colin (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404.
- Rudolph, Cort/Allan, Blake/Clark, Malissa/Hertel, Guido/Hirschi, Andreas/Kunze, Florian (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1–2), 1–35.
- Rusch, Stephan (2019). Einführung in die Stresstheorie. In Rusch, Stephan (Hrsg.). *Stressmanagement* (S. 11–27). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Online: http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-59436-0_4 [Abruf am 04.03.2023].

- Rutter, Michael (1981). Stress, coping and development: some issues and some questions. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 22(4), 323–356.
- Ryff, Carol D./Singer, Burton (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In Corey L. M. Keyes/Jonathan Haidt (Hrsg.). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. (S. 15–36). Washington: American Psychological Association.
- Salisu, Isyaku/Hashim, Norashida (2017). A Critical Review of Scales Used in Resilience Research. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(04), 23–33.
- Salvagioni, Denise Albieri Jodas et al. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781.
- Sandi, Carmen (2013). Stress and cognition. *WIREs Cognitive Science*, 4(3), 245–261.
- Schaubroeck, John M./Peng, Ann Chunyan/Hannah, Sean T. (2013). Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry. *Academy of Management Journal*, 56, 1148–1168.
- Schaufeli, Wilmar B./Bakker, Arnold B./Hoogduin, Kees/Schaap, Cas/Kladler, Atilla (2001). on the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*, 16(5), 565–582.
- Scheibenbogen, Oliver/Andorfer, Ute/Kuderer, Margret/Musalek, Michael (2017). Zusammenfassung der Studie: Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich - Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien. Wien: Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMA). Online: https://www.bma.gv.at/dam/jcr:c7be7c59-3ab2-48b9-8607-78b5ee040e50/praevalenz_des_burnout_syndroms_in_oesterreich_zusammenfassung_der_studie_barrierefrei.pdf [Abruf am 30.09.2022].
- Schelp, Theo/Gravemeier, Ralf/Maluck, Doris (1997). *Rational-emotive Therapie als Gruppentraining gegen Streß: Seminarkonzepte und Materialien* (2. Auflage). Bern Göttingen: Huber.
- Schill, Thomas/Toves, Carmen/Ramanaiah, Nerella (1980). Interpersonal Trust and Coping with Stress. *Psychological Reports*, 47(3), 1192–1192.
- Schmitt, Neal (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), 350–353.
- Schneider, Eva Elisa/Schönfelder, Sandra/Domke-Wolf, Mila/Wessa, Michèle (2020). Measuring stress in clinical and nonclinical subjects using a German adaptation of the Perceived Stress Scale. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 20(2), 173–181.
- Schneider, Iris/Konijn, Elly/Righetti, Francesca/Rusbult, Caryl (2011). A healthy dose of trust: The relationship between interpersonal trust and health. *Personal Relationships*, 18(4), 668–676.
- Schoorman David/Mayer, Roger/Davis, James (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *The Academy of Management Review*, 32, 344–354.

- Schüßler, Gerhard/Brunnauer, Alexander (2008). Psychologische Grundlagen psychischer Erkrankungen. In Hans-Jürgen Möller/Gerd Laux/Hans-Peter Kapfhammer (Hrsg.). *Psychiatrie und Psychotherapie* (S. 227–263). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Schwarzer, Ralf/Schulz, Ute (2003). Stressful Life Events. In Irving B. Weiner (Hrsg.). *Handbook of Psychology* (S. wei0902). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Schwarzer, Ralf/Taubert, Steffen (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (S. 19–35). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Scott, Dow/Cook, Brian (1983). The relationship between employee age and interpersonal trust within an organizational context. *Review of Financial Economics*, 18(3), 71.
- Selye, Hans (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaption. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 6(2), 117–230.
- Selye, Hans (1950a). *The Physiology and Pathology of Exposure to Stress. A Treatise Based on the Concept of the General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation* (87). Montreal: Acta Medica Publisher.
- Selye, Hans (1950b). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, 1(4667), 1383–1392.
- Selye, Hans (1956). *The stress of life*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Semmer, Norbert (2006). Job stress interventions and the organization of work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 515–527.
- Shapiro, Samuel/Wilk, Martin (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591.
- Shin, Hyojung/Park, Yang/Ying, Jin/Kim, Boyoung/Noh, Hyunkyung/Lee, Sang (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44–56.
- Shin, Jiseon/Taylor, Susan/Seo, Myeong-Gu (2012). Resources for Change: the Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees' Attitudes and Behaviors toward Organizational Change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727–748.
- Shultz, Kenneth/Wang, Mo/Crimmins, Eileen/Fisher, Gwenith (2010). Age Differences in the Demand—Control Model of Work Stress: An Examination of Data From 15 European Countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21–47.
- Smith, Bruce/Dalen, Jeanne/Wiggins, Kathryn/Tooley, Erin/Christopher, Paulette/Bernard, Jennifer (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200.
- Smith, Craig (1991). The self, appraisal, and coping. In Synder/Forsyth (Hrsg.). *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (S. 116–137). New York: Pergamon Press.

- Smollan, Roy (2013). Trust in change managers: The role of affect. *Journal of Organizational Change Management*, 26.
- Soucek, Roman/Ziegler, Michael/Schlett, Christian/Pauls, Nina (2016). Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(2), 131–137.
- Statistik Austria (2021). Erwerbstätige. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html#:~:text=Im%20Jahresdurchschnitt%202020%20gab%20es,M%C3%A4nner%20und%202.019.400%20Frauen. [Abruf am 01.03.2022].
- Stefaniak, Alexis/Blaxton, Jessica/Bergeman, Cindy (2022). Age Differences in Types and Perceptions of Daily Stress. *The International Journal of Aging and Human Development*, 94(2), 215–233.
- Sterling, Peter/Eyer, Joseph (1988). Allostasis: A New Paradigm to Explain Pathology. In Shirley Fisher/James Reason (Hrsg.). *Handbook of Life Stress, Cognition and Health* (S. 631–651). New York: Wiley & Sons.
- Stolzenberg, Kerstin/Heberle, Krischan (2013). Einleitung. In Stolzenberg, Kerstin/Heberle, Krischan (Hrsg.). *Change Management* (S. 1–9). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Stroebe, Wolfgang/Jonas, Klaus (2002). Gesundheitspsychologie — Eine sozialpsychologische Perspektive. In Wolfgang Stroebe/Klaus Jonas/Miles Hewstone (Hrsg.). *Sozialpsychologie: Eine Einführung*. (S. 579–622). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Takahashi, Taiki/Ikeda, Koki/Ishikawa, Miho/Kitamura, Nozomi/Tsukasaka, Takafumi/Nakama, Daisuke/Kameda, Tatsuya (2005). Interpersonal trust and social stress-induced cortisol elevation. *Neuroreport*, 16(2), 197–199.
- Tan, Hwee Hoon/Lim, Augustine (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45–66.
- Thibaut, John/Kelley, Harold (1966). *The Social Psychology of Groups*. New York: Routledge.
- Timotius, Elkana/Octavius, Gilbert (2022). Stress at the Workplace and Its Impacts on Productivity: A Systematic Review from Industrial Engineering, Management, and Medical Perspective. *Industrial Engineering & Management Systems*, 21, 192–205.
- Tokarski, Kim Oliver/Kissling-Näf, Ingrid/Schellinger, Jochen (2022). Resilienz und Organisationsentwicklung. In Jochen Schellinger/Kim Oliver Tokarski/Ingrid Kissling-Näf (Hrsg.). *Resilienz durch Organisationsentwicklung: Forschung und Praxis* (S. 1–15). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Tomlinson, Edward C./Schnackenberg, Andrew K./Dawley, David/Ash, Steven R. (2020). Revisiting the trustworthiness–trust relationship: Exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 535–550.

- Tonkin, Karen/Malinen, Sanna/Näswall, Katharina/Kuntz, Joana C. (2018). Building employee resilience through wellbeing in organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 107–124.
- Top, Mehmet/Tekingunduz, Sabahattin (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(5), 558–566.
- Van der Doef, Margot/Maes, Stan (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
- Vanhove, Adam/Herian, Mitchel/Perez, Alycia/Harms, Peter/Lester, Paul (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278–307.
- Varajão, João/Fernandes, Gabriela/Amaral, António/Gonçalves, A. Manuela (2021). Team Resilience Model: An Empirical Examination of Information Systems Projects. *Reliability Engineering & System Safety*, 206, 107303.
- Weichbold, Martin (2014). Pretest. In Nina Baur/Jörg Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 299–304). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Werner, Emmy/Bierman, Jessie/French, Fern (1971). *The children of Kauai: a longitudinal study from the prenatal period to age ten*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Williams, Michele (2001). In Whom We Trust: Group Membership as an Affective Context for Trust Development. *The Academy of Management Review*, 26(3), 377–396.
- Wolfram, Hans-Joachim/Mohr, Gisela (2004). Führungsbeziehungsqualität Version MitarbeiterInnen. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Online: <http://zis.gesis.org/Doild/zis26> [Abruf am 08.09.2022].
- Wollsching-Strobel, Ulrike/Wollsching-Strobel, Peter (2020). Leistung am Limit? Resilienz am Limit?!: Das „Psycho-Drama“ mit der Resilienz und der Spitzenleistung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 19(1), 63–75.
- World Health Organization (2019). ICD-10 - Version 2019. ICD-10 Version 2019. Online: <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/Z70-Z76> [Abruf am 02.03.2023].
- World Health Organization (2023). Stress. Online: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress> [Abruf am 02.03.2023].
- Wright, Margaret O'Dougherty/Masten, Ann (2005). Resilience Processes in Development. In Sam Goldstein/Robert B. Brooks (Hrsg.). *Handbook of Resilience in Children* (S. 17–37). Boston, MA: Springer US.
- Wustmann, Corina (2008). *Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern* (2. Auflage). Berlin: Scriptor.
- Yaribeygi, Habib/Panahi, Yunes/Sahraei, Hedayat/Johnston, Thomas P./Sahebkar, Amirhossein (2017). The impact of stress on body function: a review. *Experimental*

and Clinical Sciences Journal. Online:
https://www.excli.de/vol16/Sahebkar_Panahi_21072017_proof.pdf [Abruf am
08.03.2023].

Yong Rhee, Kyung (2010). Different Effects of Workers' Trust on Work Stress, Perceived Stress, Stress Reaction, and Job Satisfaction between Korean and Japanese Workers. *Safety and Health at Work*, 1(1), 87–97.

Young, Mike (2009). A meta model of change. *Journal of Organizational Change Management*, 22, 524–548.

Zhao, Xiaoping/Wu, Chuang/Chen, Chao/Zhou, Zucheng (2022). The Influence of Corporate Social Responsibility on Incumbent Employees: A Meta-Analytic Investigation of the Mediating and Moderating Mechanisms. *Journal of Management*, 48(1), 114–146.

Zucker, Lynne (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840–1920. *Research in Organizational Behavior*, 8, 53–111.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dreistufiges Prozessmodell von Vertrauen	11
Abbildung 2: Integratives Modell von Vertrauen	11
Abbildung 3: Stufenmodell der Vertrauensentwicklung	13
Abbildung 4: Allgemeines Adaptionssyndrom.....	23
Abbildung 5: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)	25
Abbildung 6: Erweitertes Anforderungs-Kontroll-Modell.....	26
Abbildung 7: Kurzfristige körperliche Reaktionen auf Stress.....	27
Abbildung 8: Proaktive Coping Theorie nach Schwarzer & Taubert (2002)	31
Abbildung 9: Beispiele von strukturellen Stressmanagementelementen für Betriebe...31	
Abbildung 10: Wirkungsebenen von Resilienz im Arbeitskontext.....	35
Abbildung 11: Risiko- und Schutzfaktorenmodell der Resilienz	37
Abbildung 12: Schematische Funktionsweise von individueller Resilienz	40
Abbildung 13: Hypothesenmodell – bivariate Zusammenhangshypothesen	47
Abbildung 14: Hypothesenmodell – Moderationshypothese	48
Abbildung 15: Fragebogenaufbau und mögliche Befragungsabläufe	50
Abbildung 16: Methodik zur Zusammenführung der Vertrauensausprägungen.....	57
Abbildung 17: Konzeptionelles/überprüftes statistisches Modell für Hypothese 7b	74
Abbildung 18: Hypothesentestungen in Bezug auf die Stresswahrnehmung	81
Abbildung 19: Hypothesentestungen in Bezug auf die individuelle Resilienz	85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Faktoren zur Entstehung von Vertrauen.....	17
Tabelle 2: Definitionen und Perspektiven von Stress.....	20
Tabelle 3: Stresstheoretische Modelle.....	23
Tabelle 4: Anforderungs-Kontroll-Modell	26
Tabelle 5: Folgen von Stress.....	28
Tabelle 6: Resilienzfaktoren	37
Tabelle 7: Hypothesen in Bezug auf die Stresswahrnehmung.....	45
Tabelle 8: Hypothesen in Bezug auf die individuelle Resilienz	46
Tabelle 9: Hypothesen in Bezug auf Vertrauen, Stress und Alter	48
Tabelle 10: Übersetzte Items der Skala ‚The Perceived Occupational Stress Scale‘ ...	54
Tabelle 11: Items der Skala ‚Brief Resilience Scale‘	55
Tabelle 12: Skalen zur Messung der unterschiedlichen Vertrauensausprägungen	55
Tabelle 13: Soziodemographische Daten der Stichprobe	60
Tabelle 14: Stress-, Resilienz- und Vertrauensausprägungen	62
Tabelle 15: KMO-Kriterium und Bartlett-Test.....	64
Tabelle 16: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Stresswahrnehmung Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Stresswahrnehmung	64
Tabelle 17: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der individuellen Resilienz Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala individuelle Resilienz	65
Tabelle 18: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der interpersonellen Vertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum interpersonellen Vertrauen	67
Tabelle 19: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der intergruppalen Vertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum intergruppalen Vertrauen	68
Tabelle 20: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Systemvertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum Systemvertrauen	70
Tabelle 21: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Systemvertrauen Items sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skalen zum Systemvertrauen	72

Tabelle 22: Überprüfung der Voraussetzungen für lineare Regressionsmodelle.....	73
Tabelle 23: Codierung der Dummy-Variablen Geschlecht und Arbeitszeitausprägung	75
Tabelle 24: Korrelationsmatrix der metrischen Variablen (n=141 bzw. n=124)	76
Tabelle 25: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 1 (n=141)	78
Tabelle 26: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 2 (n=124)	79
Tabelle 27: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 3 (n=141)	80
Tabelle 28: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 4 (n=141)	82
Tabelle 29: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 5 (n=124)	83
Tabelle 30: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 6 (n=141)	84
Tabelle 31: Ergebnisse der Zusammenhangshypothese 7a (n=141)	85
Tabelle 32: Ergebnisse der Moderationshypothese 7b (n=141)	86
Tabelle 33: Weiterführende Analyse in Bezug auf Geschlecht und Arbeitszeit	87
Tabelle 34: Weiterführende Analyse in Bezug auf Betriebszugehörigkeit	88

Anhang

Anhang 1 – Fragebogenaufbau (inkl. Codierungen)

Nr.	Frage (Skalenniveau)	Antwortmöglichkeiten	Codierung
Einleitung			
E1	<p>Liebe*r Teilnehmer*in,</p> <p>im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Ferdinand Porsche Fern Fachhochschule werden Zusammenhänge von Vertrauen und dem Stressempfinden bzw. der Stresswiderstandsfähigkeit in Veränderungssituationen untersucht. Diese Umfrage umfasst 16 Fragen und dauert etwa 5 Minuten. Für den Erfolg der Studie ist es wichtig, dass der Fragebogen vollständig ausgefüllt und keine Frage ausgelassen wird. Alle Daten werden anonym erhoben und streng vertraulich behandelt.</p> <p>Für Fragen steht Ihnen das Projektteam gerne schriftlich unter vertrauen_stress@gmx.at zur Verfügung.</p> <p>Vielen Dank für Ihre Teilnahme.</p>		
F1	<p><u>Filterfrage 1:</u></p> <p><u>Gehen Sie einer beruflichen Beschäftigung nach?</u> Wählen Sie bitte eine Antwort aus.</p> <p style="text-align: right;"><i>(Nominalskala)</i></p>	Ja, als unselbstständige*r Angestellte*r → Weiterleitung F2	1
		Ja, als unselbstständige*r Arbeiter*in → Weiterleitung F2	2
		Ja, als Selbstständige*r → Weiterleitung AB2	3
		Nein → Weiterleitung AB2	4
Teil 1 von 3: Stress am Arbeitsplatz			
F2	<p><u>Filterfrage 2:</u></p> <p><u>Haben Sie in den letzten zwei Jahren eine (innerbetriebliche) Veränderungssituation im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit erlebt?</u></p> <p>Definition Veränderungssituation: Diese Befragung bezieht sich auf innerbetrieblichen bzw. organisationalen Wandel. Die Veränderungssituationen können dabei durch externe Faktoren (z.B. die Corona-Pandemie) ausgelöst oder durch das Unternehmen selbst proaktiv angestoßen worden sein (Pierce et al., 2002, S. 627ff.). Durch Dienstnehmer*innen selbst initiierte Veränderungen (wie z.B. ein Unternehmenswechsel) zählen im Rahmen dieser Befragung nicht als berufliche Veränderungssituation.</p>	Ja → Weiterleitung F3	1
		Nein → Weiterleitung AB2	2

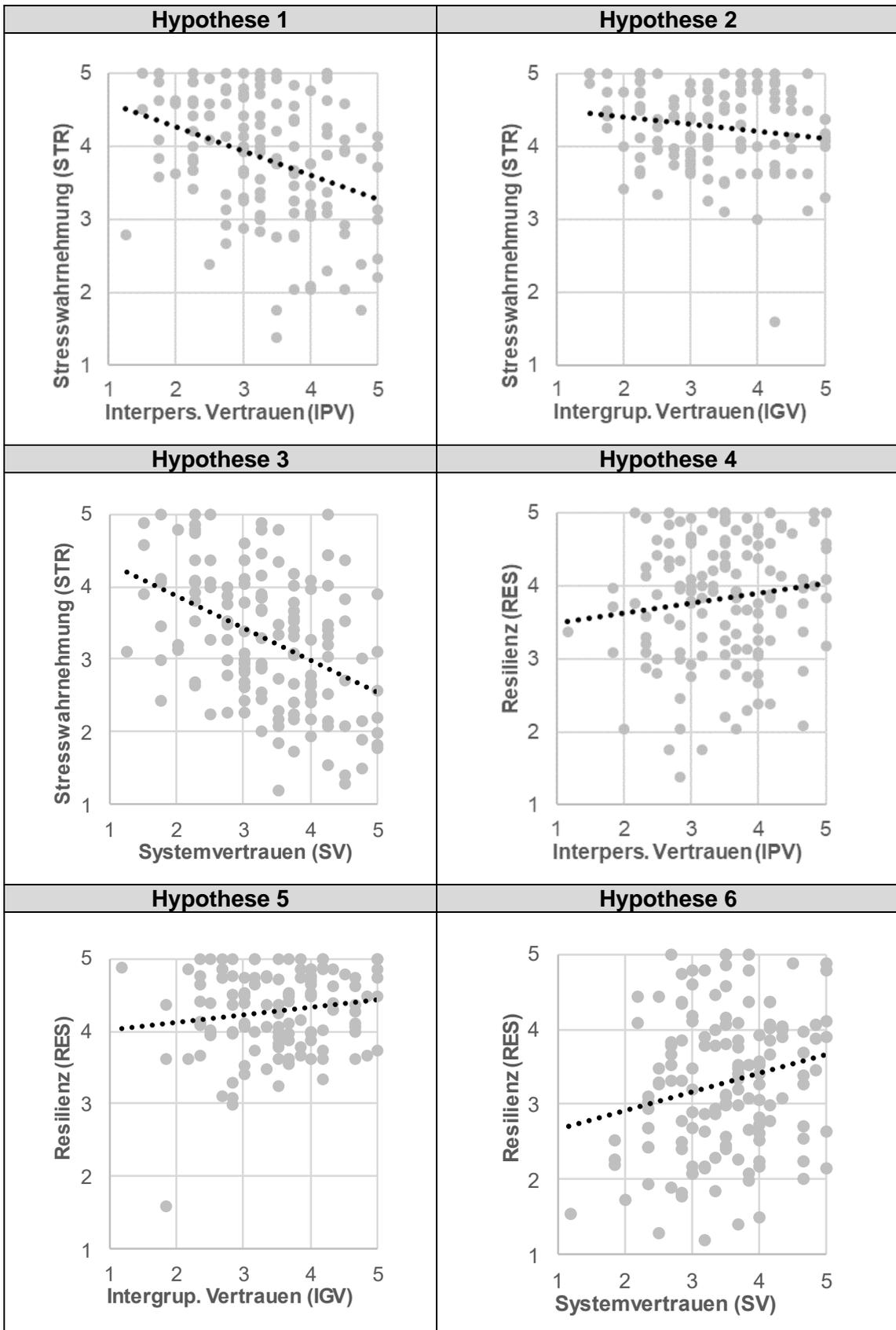
	Wählen Sie bitte eine Antwort aus. (Nominalskala)		
F3	<u>Erinnern Sie sich bitte an diese Veränderungssituation zurück. Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Veränderungssituation zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. (Intervallskala)	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F3.1 Meine Arbeit war stressig.		
	F3.2 Wenn ich an meine Arbeit gedacht habe, fühlte ich mich angespannt		
	F3.3 Bei der Arbeit fühlte ich mich unter Druck gesetzt.		
	F3.4 Meine Arbeit hatte negative Auswirkungen auf meine Gesundheit.		
F4	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen im beruflichen Kontext zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. (Intervallskala)	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F4.1 Ich neige dazu, mich nach schwierigen Zeiten schnell zu erholen.		
	F4.2 Es fällt mir schwer, stressige Zeiten durchzustehen.		
	F4.3 Ich brauche nicht viel Zeit, um mich von einem stressigen Ereignis zu erholen.		
	F4.4 Es fällt mir schwer zur Normalität zurückzukehren, wenn etwas Schlechtes passiert ist.		
	F4.5 Normalerweise überstehe ich schwierige Zeiten ohne größere Probleme.		
	F4.6 Ich brauche tendenziell lange, um über Rückschläge in meinem Leben hinwegzukommen.		
Teil 2 von 3: Vertrauen am Arbeitsplatz			
F5	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. (Intervallskala)	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F5.1 Meine Führungskraft versucht immer, mich fair zu behandeln.		
	F5.2 Meine Führungskraft würde nie versuchen, sich einen Vorteil zu verschaffen, indem sie/er ihre/seine Mitarbeiter*innen täuscht.		
	F5.3 Ich habe volles Vertrauen in die Aufrichtigkeit meiner Führungskraft.		
	F5.4 Ich empfinde eine starke Loyalität gegenüber meiner Führungskraft.		
	F5.5 Ich würde meine Führungskraft in		

	fast jeder Notlage unterstützen.		
	F5.6 Ich habe NICHT immer ein volles Loyalitätsgefühl mit meiner Führungskraft.		
F6	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. <i>(Intervallskala)</i>	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F6.1 Meine Führungskraft verlässt sich auf meine Aussagen.		
	F6.2 Meine Führungskraft akzeptiert meine Entscheidungen.		
	F6.3 Meine Führungskraft gewährt mir Zugang zu allen benötigten Informationen (z. B. Computersysteme und Datenbanken).		
	F6.4 Meine Führungskraft überträgt mir auch schwierige Aufgaben.		
F7	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. <i>(Intervallskala)</i>	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F7.1 Ich glaube mein Unternehmen hat eine hohe Aufrichtigkeit.		
	F7.2 Ich kann eine verlässliche und nachvollziehbare Behandlung von meinem Unternehmen erwarten.		
	F7.3 Mein Unternehmen ist NICHT immer ehrlich und aufrichtig.		
	F7.4 Die Motive und Absichten meines Unternehmens sind gut.		
	F7.5 Ich glaube NICHT, dass mich mein Unternehmen fair behandelt.		
	F7.6 Mein Unternehmen ist offen und ehrlich zu mir.		
	F7.7 Ich bin mir NICHT sicher, ob ich meinem Unternehmen voll vertraue.		
F8	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. <i>(Intervallskala)</i>	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F8.1 Mein Unternehmen nimmt Rücksicht auf die Mitarbeiter*innen als Individuen.		
	F8.2 Mein Unternehmen ist gerecht im Umgang mit Mitarbeiter*innen.		
	F8.3 Mein Unternehmen verlässt sich auf seine Mitarbeiter*innen.		
	F8.4 Mein Unternehmen setzt sich für ihre Mitarbeiter*innen ein.		
	F8.5 Mein Unternehmen lässt ihre Mitarbeiter*innen mitentscheiden.		

F9	<u>Filterfrage 3:</u> <u>Arbeiten Sie in Ihrem Beruf in einem Teil einer Arbeitsgruppe oder eines Teams?</u> Wählen Sie bitte eine Antwort aus. <i>(Nominalskala)</i>	Ja → Weiterleitung F10	1
		Nein → Weiterleitung F12	2
F10	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. <i>(Intervallskala)</i>	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F10.1 In meinem Team kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.		
	F10.2 Niemand in meinem Team würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.		
	F10.3 In meinem Team kann man sich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.		
	F10.4 Bei der Zusammenarbeit in meinem Team werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.		
F11	<u>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</u> Wählen Sie bitte je eine Antwort pro Zeile aus. <i>(Intervallskala)</i>	5-stufige Likert-Skala von „1 – Stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme vollkommen zu“ mit „keine Angabe“-Option	„Stimme überhaupt nicht zu“: 1 ↓ „Stimme vollkommen zu“: 5 Keine Angabe: -99
	F11.1 Wenn meine Teamkolleg*innen Schwierigkeiten haben, wissen sie, dass ich sie unterstützen werden.		
	F11.2 Meine Teamkolleg*innen vertrauen darauf, dass ich ihnen helfe, wenn sie Hilfe brauche.		
	F11.3 Meine Teamkolleg*innen verlassen sich darauf, dass ich das tue, was ich ihnen versprochen habe.		
	F11.4 Meine Teamkolleg*innen haben volles Vertrauen in meine Fähigkeiten.		
	F11.5 Meine Teamkolleg*innen vertrauen darauf, dass ich ihnen den Job durch nachlässige Arbeit nicht erschwere.		
Teil 3: Soziodemographie			
F12	<u>Welches Geschlecht haben Sie?</u> Wählen Sie bitte eine Antwort aus. <i>(Nominalskala)</i>	Männlich	1
		Weiblich	2
		Divers	3
		Keine Angabe	-99
F13	<u>In welchem Jahr sind Sie geboren?</u> Geben Sie bitte ihr Geburtsjahr ein oder wählen Sie "keine Angabe" aus. <i>(Geburtsjahr: Verhältnisskala)</i>	Textantwort (Format 4-stellige Nummer)	jeweilige Zahl
		Keine Angabe	-99
F14	<u>Welches ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie haben?</u>	Pflichtschule	1
		Lehre	2

	Wählen Sie bitte eine Antwort aus. (Ordinalskala)	Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	3
		Höhere Schule (AHS, BHS oder Kolleg)	4
		Hochschule (Universität, Fachhochschule, Akademien)	5
		Keine Angabe	6
F15	Wie viele Jahre sind sie in Ihrem derzeitigen Unternehmen bereits beschäftigt? Geben Sie bitte ihre Betriebszugehörigkeit in Jahren ein oder wählen Sie "unter einem Jahr" bzw. "keine Angabe" aus. (Anzahl der Jahre: Verhältnisskala)	Textantwort (max. 2-stellige Nummer)	jeweilige Zahl
		unter einem Jahr	2
		Keine Angabe	-99
F16	Für welche wöchentliche Arbeitszeit sind Sie bei Ihrem Unternehmen beschäftigt? Wählen Sie bitte eine Antwort aus. (Ordinalskala)	Vollzeitbeschäftigung	1
		Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden	2
		Teilzeitbeschäftigung über 20 Wochenstunden	3
		Keine Angabe	4
Abschluss			
AB1	<u>Abschluss nach F16:</u> Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Das Projektteam der Ferdinand Porsche FernFH bedankt sich herzlich für Ihre Teilnahme. Ihre Antworten wurden gespeichert und Sie können das Browser-Fenster nun schließen. Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne schriftlich unter vertrauen_stress@gmx.at zur Verfügung. Mit besten Grüßen Das Projektteam des Forschungsprojektes „Vertrauen und Stress“		
	AB2	Abschluss falsche Zielgruppe: Liebe*r Teilnehmer*in, leider entsprechen Sie nicht der Zielgruppe dieser Befragung. Wir danke vielmals für Ihr Interesse. Mit besten Grüßen Das Projektteam des Forschungsprojektes „Vertrauen und Stress“	

Anhang 2 – Streudiagramme zur Prüfung der Linearität des Zusammenhangs



Hypothese 7

