



Europa-Universität  
Flensburg

Institut für Gesundheits-, Ernährungs- und Sportwissenschaften

Abteilung für Gesundheitspsychologie und Gesundheitsbildung

## **Chronischer Stress und Motivation im betrieblichen Kontext**

-Eine Mixed- Method- Studie zur Belastung gewerblicher  
Mitarbeiter eines mittelständischen Unternehmens-

Masterthesis

Zur Erlangung des wissenschaftlichen Grades

„Master of Arts“ (M.A.)

Im Studiengang Prävention und Gesundheitsförderung

Vorgelegt von: Rieke Stobbe

Matrikelnummer: 543396

Vorgelegt am: 22.01.2019

Erstgutachterin: Prof. Dr. Petra Hampel

Zweitgutachter: Carmen Schumacher

## Zusammenfassung

**Theoretischer Hintergrund.** Der Arbeitsplatz hat für den Menschen eine besondere Bedeutung. Er verbringt einen großen Teil seines Lebens an seinem Arbeitsplatz. Diese Arbeit kann sowohl eine Ressource, als auch eine Belastung darstellen, abhängig von der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Aus einer belastungsreichen Umgebung kann chronischer Stress entstehen, der die Gesundheit der Mitarbeiter stark beeinträchtigt. Kurz- und langfristige Folgen, wie eine verminderte Leistungsfähigkeit, Konzentrationsstörungen und Depressionen, können die Folge sein. Weiterhin wird die Motivation, ein Grundstein der Leistungsbereitschaft, beeinträchtigt. Gesunde und motivierte Mitarbeiter bilden das Kapital jedes Unternehmens. Das betriebliche Gesundheitsmanagement, wie es ebenfalls beim Seehafen Kiel & Co. KG etabliert ist, bietet einen Ansatzpunkt, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und Ressourcen zu fördern.

**Fragestellungen.** Die vorliegende Arbeit verfolgte eine Haupt- und vier Nebenfragestellungen. Die Hauptfragestellung hatte zum Ziel, das chronische Stresslevel der drei Arbeitsbereiche Wache, Terminal- Service und SK- Steve am Ostuferhafen zu erfassen. Die vier Nebenfragestellungen sollten einen Aufschluss über die motivationalen Voraussetzungen zur Gesundheitsverhaltensänderung geben.

**Methode.** Die Untersuchung erfolgte unter Verwendung des Mixed- Method- Ansatzes. Der Schwerpunkt lag dabei auf der quantitativen Analyse. Für die Beantwortung der Fragestellungen wurden die „**Screening- Skala zum chronischen Stress**“ (SSCS) des „Trierer Inventars zum chronischen Stress“ (Schultz, Schlotz & Becke, 2004) und ausgewählte Subtests der **Brahms- Studie** herangezogen (Renner, Hahn & Schwarzer, 1996). Der SSCS dient zur Erfassung des chronischen Stresslevels und die Brahms- Studie zur Erhebung der motivationalen Voraussetzungen für die Gesundheitsverhaltensänderung. Dem Forschungsvorhaben lag ein zweifaktorieller Versuchsplan mit N= 34 zugrunde. Die Daten wurden mithilfe des Statistikprogramms SPSS 22 für Windows erfasst, verarbeitet und ausgewertet, um anschließend einen Vergleich der drei Arbeitsbereiche vorzunehmen. Zur Unterstützung der statistischen Auswertung sowie zur Erstellung von grafischen Darstellungen wurde das Programm Microsoft Excel 2007 verwendet. Zur tiefergehenden Beantwortung der Fragestellungen wurden problemzentrierte Leitfadenterviews mit einer Gruppe von drei Teilnehmern (N=3), der drei Arbeitsbereiche durchgeführt. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016).

**Ergebnisse.** Der Arbeitsbereich Wache wies ein hoch signifikant höheres **chronisches Stresslevel** auf, als der Arbeitsbereich SK-Steve. Weiterhin ergab die Auswertung des SSCS, dass die Wachmitarbeiter ein sehr signifikant höheres Stresslevel aufwiesen, als die Mitarbeiter des Terminal- Services. Dies kann auf das vielfältige Belastungsspektrum, dem die Wachmitarbeiter am Arbeitsplatz ausgesetzt sind,

zurückgeführt werden. Weiterhin ergab sich ein hoch signifikanter und tendenziell signifikanter Unterschied in der **Handlungs- Ergebniserwartung**. Die Wache hatte eine hoch signifikant bessere Handlungs- Ergebniserwartung als die Mitarbeiter von SK-Steve und eine tendenziell höhere Konsequenzerwartung (Handlungs- Ergebniserwartung) als der Terminal-Service. Die Ergebnisse zeigten deutlich, dass der Arbeitsbereich SK-Steve ihr Risiko zu erkranken (**optimistischer Fehlschluss**) hoch signifikant geringer einstufen als die Wachmitarbeiter. Ein Erklärungsansatz ist das geringe Durchschnittsalter des Arbeitsbereiches SK- Steve und das Ausleben der hegemonialen Männlichkeit in dieser Lebensphase. Die Skala der **Selbstwirksamkeit der sportlichen Aktivität** erhebt situationsspezifische Verhaltensweisen, die sich unabhängig vom Arbeitsplatz entwickeln. Der Subtests **Vulnerabilität** setzt ein Wahrnehmen der eigenen Verwundbarkeit voraus, die besonders beim Arbeitsbereich SK- Steve herabgesetzt ist. Aufgrund dieser Tatsachen konnte die ANOVA in beiden Subtests keine signifikanten Unterschiede statistisch feststellen. Die Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, brachte insbesondere neue Erkenntnisse über die Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

**Handlungsempfehlungen.** Die quantitative Analyse hat gezeigt, dass die **Wachmitarbeiter** eine geeignete Zielgruppe für Gesundheitsförderungsmaßnahmen darstellen. Sie wiesen ein hoch signifikant und sehr signifikant höheres Stresslevel, als die beiden anderen Arbeitsbereiche. Sie sollten bei betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen besondere Beachtung finden, zum Beispiel in Form eines Stressbewältigungstraining.

Als weitere Zielgruppe für Gesundheitsförderungsmaßnahmen haben sich die **Mitarbeiter von SK-Steve** herausgestellt. Sie stuften sich gegenüber dem Arbeitsbereich Wache als hoch signifikant invulnerabler ein. Nehmen Personen aufgrund ihres Verhaltens keine Gefährdung für ihre Gesundheit wahr ist es möglich, dass negative Folgen erst erkannt werden, wenn diese bereits eingetreten sind (Renner, Schupp & Schmälzle, 2009, S. 115). Die Wahrnehmung der eigenen Verwundbarkeit jedoch ist eine Voraussetzung zur Initiierung von Gesundheitsverhalten. Zukünftige Gesundheitsmaßnahmen sollten die Stärkung der Risikowahrnehmung berücksichtigen (Schwarzer & Renner, 1997, S. 43). Um diese Mitarbeiter dennoch zu motivieren an betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen teilzunehmen, sollten die Stufen der Partizipation berücksichtigt werden, um bei der Zielgruppe einen höchst möglichen Grad an Partizipation zu erreichen. Auf diese Weise können zielgruppenspezifische Maßnahmen erarbeitet werden.

Alle Arbeitsbereiche können von einer Schulung der Führungskräfte zum Thema Führung und Gesundheit profitieren.

## **Abstract**

**Theoretical background.** The workplace is of special significance for all people alike. A main fraction of our life is spent on our workplace. Work can be seen as a resource but also as a burden depending on the environment of the workplace. A stressful working environment can result in chronic stress which in turn heavily affects the health of employees. Short- and long-term consequences such as decreased work-related performance, difficulties in concentration and depression can be the result. Furthermore, motivation as a cornerstone of commitment is impaired. Healthy and motivated employees are the resources of every company. Company health management where it is also used by Seehafen Kiel & Co. KG offers a starting point to reduce stress at the workplace and promote (human) resources.

**Research question:** The presented paper is based on one main and four subsidiary questions. The main question aims to measure the chronic stress level of the three areas of work: security guards, terminal service and stevedoring. The four subsidiary questions are to give information about the motivational prerequisite for health behavior change.

**Method:** The study uses the mixed-method approach. The main focus lies on the quantitative analysis. The “**Screening-scale for chronic stress (SSCS)**” based on “Trierer Inventars zum chronischen Stress” (Schultz, Schlotz & Becke, 2004) and selected subtests of **Brahms Studies** (Renner, Hahn & Schwarzer, 1996) are used address the research questions. The SSCS is used to measure the chronic stress level and Brahms Studies to determine the motivational prerequisites for health behavior change. The research project was based on a two-factorial design with N = 34. The data was collected, processed, and evaluated using the Windows based program SPSS 22 to compare the three areas of work. The program Microsoft Excel 2007 was used to support the statistical evaluation as well as to create graphical representations. For a more in-depth answer of the research questions problem-centered guideline interviews were conducted with a group of three. participants (N = 3) of the three work areas. The evaluation of the interviews is based on Mayring (2016) qualitative content analysis.

**Findings:** The working area Watch showed a significantly higher **chronic stress level** than the working area stevedoring. Moreover, the evaluation of the SSCS showed that the watchmen have a significantly higher stress level than the workers of the Terminal-Services. This can be traced back to the watchmen’s diverse range of work-related exposures. Further, it showed a highly significant and a tendency to a significant difference **in outcome expectancy**. The work group security guards showed a significantly better outcome expectancy than workers from stevedoring and a tendency to show higher consequence expectancy (Outcome expectancy) than the terminal service. The results clearly showed that work group stevedoring rated their risk (optimistic fallacy) highly significantly lower than workers of the group security guards. One approach to an explanation is the low average age of stevedoring and their acting on hegemonic masculinity in this particular phase of life. The scale of **self-**

**efficacy of sports activity** collect data on situation-specific behaviors that develop independently of the workplace. The subtest **vulnerability** requires a perception of the individuals own assessment of vulnerability, which in particular was lowered in the working area stevedoring. Due to these facts the ANOVA (analysis of variance) revealed in both subtests no significant differences. The evaluation of the qualitative content analysis according to Mayring, in particular, brought new findings on the design of workplace health promotion measures.

**Recommendations for actions:** Quantitative analysis has shown that **security guards** are a suitable target group for health promotion activities. The group showed a highly significant and very significantly higher stress level than the two other areas of work. They should be given special attention to in health promotion measures, for instance in the form of stress management training. The **employees of stevedoring** have also been found as a suitable target group for health promotion measures. They ranked themselves as highly significant invulnerable in comparison to the the work area security guards. If people perceive their own behavior as no risk for their health, then the possibility arises that negative consequences will not be recognized until they have already occurred (Renner, Schupp & Schmäzle, 2009, p. 115). However, the perception of one's own vulnerability is a prerequisite for the initiation of health behavior. Future health measures should consider strengthening the risk perception (Schwarzer & Renner, 1997, p. 43). In order to still motivate these employees to take part in company health promotion measures, the levels of participation should be taken into account in order to achieve the highest possible level of participation among the target group. In this way target-group-specific measures can be developed.

In sum, all the work areas, i.e. security guards, terminal service and stevedoring can benefit if the leadership receives training on leadership and health.