

Stressbewältigungsstrategien im Studium: welche Muster zeichnen sich auf?

Petia GENKOVA

*Hochschule Osnabrück,
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Caprivistraße 30a, D-49076 Osnabrück*

Kurzfassung: Generation Y wird zum Lieblingsgegenstand von Diskussionen: Die stärkere Freizeitorientierung, die Schonungsarbeitsmuster, die mangelnde Leistungsmotivation, keinen Sinn für Gemeinschaft und das Problemlöseverhalten. Wie unterscheiden sich die Stressbewältigungsstrategien und die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster von den Studierenden? Die zentrale Fragestellung dieser Untersuchung beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Stressereignissen und Stressbewältigungsstrategien im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der Leistungsmotivation und der Arbeitszufriedenheit bei Studierenden. Es wurden 459 Studierende aus verschiedenen Studiengängen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Studierenden sich unterschiedlich in den Schonungs- und Arbeitsmustern wiederfinden. Ein Modell, in dem das Wohlbefinden die abhängige Variable, die Copingstrategien, das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebnismuster, sowie die Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen die unabhängigen Variablen darstellen, hat sich bei weiterführender Überprüfung bestätigt. Die Ergebnisse weisen auf die Replizierbarkeit und kritische Überprüfung von klassischen Zusammenhängen und Konstrukten hin.

Schlüsselwörter: Stress, Arbeitsmotivation, Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit, Studium, Persönlichkeit

1. Einleitung

Die Generationsforschung ist primär als Trend in der Soziologie verortet, da es sich um gruppenbezogene Variablen handelt. Die Psychologie hat sich primär mit den individuellen Denk- und Verhaltensmustern über die Entwicklungsspanne, oder Vergleichen nach Altersstufen, auseinandergesetzt. Es gibt jedoch keine empirisch gesicherten Traits, da die Generationsforschung eher soziologisch, und somit auf der Gruppenebene, Unterschiede verifiziert. Bei den psychologischen Messungen auf dem individuellen Level, kommen jedoch keine gravierenden Unterschiede heraus (Kanning, 2015).

Wie unterscheiden sich die Stressbewältigungsstrategien und die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster von den Studierenden? Welche Einflussvariablen hängen damit zusammen? Spielt die Karriereunsicherheit in der dynamischen Entwicklung eine Rolle?

Work-Life-Balance ist für die „Generation Y“ sehr wichtig. Dies wurde bereits in soziologischen Untersuchungen verifiziert (Hurrelmann & Albrecht, 2014). Die Wohlforschung betont, dass die verstärkte Lifestyle- und Freizeitorientierung daraus resultieren. Work-Life-Balance – ein moderner Begriff, der in den letzten Jahren im-

mer mehr an Bedeutung gewonnen hat, vor allem im Bereich der Mitarbeiterrekrutierung und -bindung. Eine weit gefasste, ausführlicher formulierte Begriffserläuterung, die dem facettenreichen Work-Life-Balance-Konzept gerecht zu werden versucht und das Individuum ins Zentrum stellt, haben Michalk und Nieder (2007) entworfen. Bei ihrer Definition kommen zwei weitere Kriterien zum Ausdruck: Einerseits die variierende *zeitliche* Gestaltung der Work-Life-Balance im *Lebenslauf* (denn abhängig vom Alter haben wir unterschiedliche Bedürfnisse) und andererseits der subjektiv verspürte Verpflichtungsgrad des Engagements in den jeweiligen Bereichen.

Eine gelungene Work-Life-Balance zeichnet sich demnach dadurch aus, dass wir sowohl mit unserem Arbeitsbereich, als auch mit dem Freizeit- und Privatbereich zufrieden sind und sich beide Sphären in der Lebensführung im Einklang mit unserem Lebensentwurf befinden. Von der Erwerbsarbeit erwarten wir immer häufigere und wichtigere Impulse zur Gestaltung unserer Arbeits- und Lebenszeit (vgl. Waldbueser, 2007; S. 310; Ulich & Wiese, 2011; S. 43; Pappmeyer, 2018; S. 1). Sowohl das Konzept der Lebens- als auch der Arbeitszufriedenheit sind Indikatoren für unser Wohlbefinden. All diese Konstrukte stehen in einem Verhältnis zueinander.

Psychische Fehlbeanspruchungen werden meist als Stress, mit all seinen Konsequenzen auf unser Wohlbefinden, untersucht. Stress ist abhängig von verschiedenen Arbeits- und Personenvariablen. Im Berufsleben gelten einige Determinanten, wie z. B. eine geistig fordernde Tätigkeit, Erfolgsaussichten im Beruf etc. (vgl. Weinert, 2004; S. 271; Collatz & Gudat, 2011), als Indikatoren für eine hohe Arbeitszufriedenheit. Man geht davon aus, dass Anforderungen die Entwicklung fördern.

Wicklund und Gollwitzer (1982) konnten zeigen, dass Menschen, die ein Identitätsziel verfolgen, ungeheure Anstrengungen unternehmen, wenn das Erreichen dieses Ziels in Gefahr ist. Im Modell Aktiver Anpassung strebt der Mensch aktiv identitätsbezogene Ziele an. Der Mensch bewegt sich dabei in Organisationen und richtet sein Handeln mehr oder weniger nach deren Strukturen, Regeln und Abläufen aus. Werden Leistungen erbracht, so steigt die Arbeitszufriedenheit. Dabei hat die Zielklarheit direkte Auswirkungen auf die Wechseltendenz einer Person.

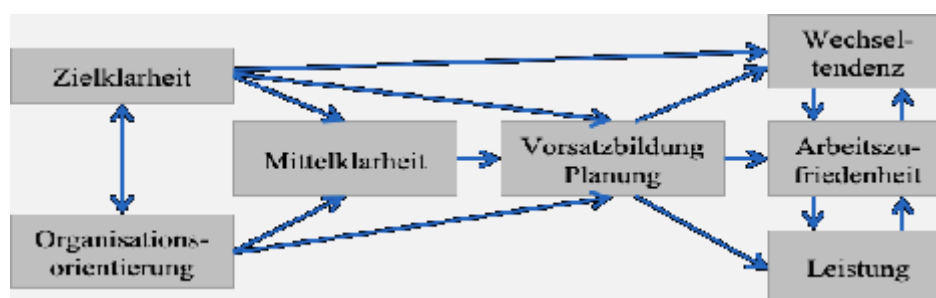


Abbildung 1: Modell der aktiven Anpassung

Eins der differentiell psychologischen Konstrukte diesbezüglich stellen die Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebnismuster (AVEM) (Schaarschmidt & Fischer, 2008) dar. Die Grundlage des AVEM ist das Modell der Salutogenese von Antonovsky (1987, zitiert nach Bengel, Strittmatter & Willmann, 2010), welches die Gesundheitsentstehung, d. h. die Erhaltung und Förderung der Gesundheit, beschreibt.

Nach Schaarschmidt und Fischer (2008) gibt es insgesamt 11 Dimensionen, die in drei Bereiche zusammengefasst werden können. Die ersten fünf Dimensionen wie die Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabebereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit beschreiben das *Arbeitsengagement*. Die Dimensionen Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Prob-

lembewältigung und Innere Ruhe und Ausgeglichenheit stellen die *persönliche Widerstandsfähigkeit und Bewältigung von Belastungen* dar. Die Dimensionen Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung beschreiben dabei das *Lebensgefühl* und den *Gesundheitsaspekt*. Die Dimension subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit beschreibt den Stellenwert der Arbeit für das eigene Leben. In der Dimension Beruflicher Ehrgeiz wird das Streben nach beruflichen Zielen analysiert. Die Bereitschaft, die eigene Arbeitskraft zur Erfüllung einer Aufgabe einzusetzen wird in der Dimension Verausgabungsbereitschaft gemessen. Die Dimension Perfektionsstreben misst den Anspruch des Individuums an Qualität und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeit. Die Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit wird in der Dimension Distanzierungsfähigkeit abgefragt. Die Dimension Resignationstendenz bei Misserfolg beschreibt die Neigung, bei Misserfolgen leicht aufzugeben. In der Dimension Offensive Problembewältigung wird die optimistische und aktive Haltung gegenüber Herausforderungen und Problemen gemessen. Das Erleben psychischer Stabilität und eines inneren Gleichgewichts wird in der Dimension Innere Ruhe und Ausgeglichenheit genauer betrachtet. Die Dimension Lebenszufriedenheit misst die Zufriedenheit mit der gesamten Lebenssituation und die Dimension Erfolgserleben im Beruf die Zufriedenheit mit der Leistung im Beruf. Die letzte Dimension Erleben sozialer Unterstützung misst das Vertrauen des Individuums in die Unterstützung nahestehender Menschen (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

Es werden vier Muster unterschieden: Gesundheitsmuster G, welches hohes Engagement und gute Distanzierungsfähigkeit kennzeichnet. Muster S, (Schonungsmuster) mit niedrigem Arbeitsengagement und hoher Distanzierungsfähigkeit, Risikomuster A mit hohem Arbeitsengagement und niedriger Distanzierungsfähigkeit, neigend zur Selbstausschöpfung und Risikomuster B (Burnoutmuster) mit niedrigem Engagement, niedriger Distanzierungsfähigkeit und ständiger Überforderung. Die Persönlichkeiten, die den verschiedenen Mustern angehören, gehen unterschiedlich mit Stress um (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

Gerade in Bezug auf die Generation Y spielt die Karriereunsicherheit eine große Rolle. Karriere wird als Ablauf von unterschiedlichen Erfahrungen beschrieben, die u. a. durch berufliche Veränderungen im Lebensverlauf einer Person passieren (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012, S. 163). Ein Mensch mit einem hoch ausgeprägten Kohärenzgefühl, der außerdem seine Ressourcen zur Bewältigung von Situationen einzusetzen weiß, müsste nach dem Modell der Salutogenese nach Antonovsky (1979), wenig karriereunsicher sein. Wie spiegeln sich diese Zusammenhänge bei den Studierenden wider? Welche Wechselwirkungen existieren zwischen Karriereunsicherheit und Persönlichkeitsmustern?

2. Methode und Stichprobe

Die zentrale Fragestellung dieser Untersuchung beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Stressereignissen und Stressbewältigungsstrategien im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der Leistungsmotivation und der Arbeitszufriedenheit bei Studierenden. Weiterhin sollten zur Hypothesengenerierung der Einfluss von Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeit ermittelt werden.

Folgende Hypothesen wurden aufgestellt:

Hypothese 1: Studierende, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, haben eine höhere Lebenszufriedenheit als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden.

Hypothese 2: Zielklarheit hat einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit

Hypothese 3: Die Merkmale von Work-Life-Balance sagen die Karriereunsicherheit voraus.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden validierte Skalen herangezogen: Die Arbeitszufriedenheit wurde mit dem *Landauer Fragebogen zum Arbeitsstil* (LFA) von Braun (1998) gemessen. In Bezug auf die Lebenszufriedenheit wurde die Satisfaction With Life Scale (SWLS) von Diener et al. (1994) herangezogen. Für das Ermitteln von Karriereunsicherheit wurden die Skala zur Karriereunsicherheit von Bruculeri (2009) und die Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44) von Schaarschmidt und Fischer (2008) benutzt. Weiterhin wurden demographische Variablen wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Partnerschaft, Wohnsituation, höchster bisheriger Abschluss, derzeitige Tätigkeit, aktuelles Semester, vorherige Berufsausbildung, Arbeitsstunden pro Woche, Pläne für die nächsten fünf Jahre und Maßnahmen zur Stressreduktion erfragt.

Die Stichprobe bestand aus 459 befragter Studierender aus verschiedenen Studiengängen. 50 % (N = 230) der Studierenden gaben an, zwischen 44 und über 50 Stunden pro Woche zu arbeiten. 75 % (N = 345) der Studierenden haben einen Plan für die nächsten fünf Jahre. 30 % (N = 102) der Probanden haben bereits Maßnahmen zum Stressabbau ergriffen.

3. Ergebnisse

Die Untersuchung zeigt folgende Erkenntnisse:

Hypothese 1: Studierende, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, haben eine höhere Lebenszufriedenheit als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden.

Diese Hypothese wurde generiert, da die Studierenden sich in einer Phase der Lebensplanung befinden und insgesamt private oder berufliche Stabilität suchen. Da die Normalverteilung der Variablen nicht gegeben war, wurden zur Beantwortung nicht-parametrische Tests herangezogen.

Die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests zeigen, dass die Studierenden, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, eine höhere Ausprägung der Lebenszufriedenheit aufweisen (Mittlerer Rang = 128.58**; $p < .001$), als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden (Mittlerer Rang = 95.81**; $p < .001$).

Hypothese 2 besagt, dass Zielklarheit einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat.

Es wurde mittels Regression ermittelt, dass die Zielklarheit die Lebenszufriedenheit voraussagt ($\beta = .285^{***}$; $\Delta R^2 = .382$).

Dieser Zusammenhang ist intuitiv und unterscheidet sich nicht von den herkömmlichen Ergebnissen in denen andere Stichproben untersucht wurden.

Hypothese 3: Die Merkmale von Work-Life-Balance sagen die Karriereunsicherheit voraus.

Die Ergebnisse zeigen, dass drei Variablen signifikant negativ mit der Variable Karriereunsicherheit zusammenhängen. Vorsatzbildung/Planung (LFA) sagt einen schwachen negativen Zusammenhang voraus, hängt aber hoch signifikant mit der Karriereunsicherheit zusammen ($\beta = .231^{***}$; $p = .000$). Distanzierungsfähigkeit (AVEM) sagt Karriereunsicherheit ebenfalls voraus ($\beta = -.189^{***}$; $p = .000$). Organisationsorientierung sagt Karriereunsicherheit schwach voraus, aber ist dennoch signifi-

kant ($\beta = -.108^*$). Verausgabungsbereitschaft weist keine signifikanten Ergebnisse auf.

Insgesamt können 50 % der Varianz der Karriereunsicherheit durch fünf Prädiktoren (Zielklarheit (LFA), Lebenszufriedenheit (AVEM), Resignationstendenz bei Misserfolg (AVEM), Zufriedenheit (LFA) und Erfolgserleben im Beruf (AVEM)) in dieser Untersuchung aufgedeckt werden. Der Prädiktor Zielklarheit (LFA) leistet den größten Beitrag zur Erklärung der Karriereunsicherheit ($\beta = -.486^{***}$; $p = .000$).

Studierende unterscheiden sich in den Schonungs- und Arbeitsmustern, wobei die Schonungs- und Burnoutmuster, am stärksten vertreten sind. Die Ergebnisse weisen auf die Replizierbarkeit und kritische Überprüfung von klassischen Zusammenhängen und Konstrukten hin.

4. Diskussion und Limitationen

Die Ergebnisse zeigen, dass die Studierenden sich verstärkt in den Schonungs- und Arbeitsmuster verteilen. Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Work-Life-Balance und der Karriereunsicherheit konnten herausgefunden werden. Der Zusammenhang zwischen Zufriedenheit (LFA) und Karriereunsicherheit ist durch den Zusammenhang zwischen Zielklarheit (LFA) und Karriereunsicherheit zu erklären. Die Variable Zielklarheit hatte den größten Einfluss auf die Karriereunsicherheit. Offenbar ist es für Studierende besonders wichtig, sich ihrer Ziele für die kommenden Jahre bewusst zu sein und diese zu formulieren. Diese Vermutung wird ebenfalls durch das Ergebnis, dass Studierende in einer festen Partnerschaft eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit als Studierende ohne einen festen Partner haben, unterstützt.

50 % der Varianz der Karriereunsicherheit wurden von fünf Variablen in dieser Untersuchung aufgedeckt: Zielklarheit (LFA), Lebenszufriedenheit (AVEM), Resignationstendenz bei Misserfolg (AVEM), Zufriedenheit (LFA) und Erfolgserleben im Beruf (AVEM). Die fünf Prädiktoren haben maßgeblich einen Einfluss auf die Karriereunsicherheit bei Studierenden dieser Stichprobe. Um diese Wechselwirkungen zu differenzieren, wäre für die zukünftige Forschung eine Überarbeitung der Skala zur Erfassung der Karriereunsicherheit von Brucculeri (2009) zu empfehlen.

Als Handlungsempfehlungen für die Universitäten und Hochschulen kann eine gezielte Beratung empfohlen werden, in der sich die Studierenden mit ihrer individuellen beruflichen Entwicklung auseinandersetzen sowie ein Mentoring-Programm, das Studierende bei der Planung ihres weiteren Lebensweg unterstützt und begleitet. Der Hauptfokus sollte dabei auf der Zielsetzung und Lebensplanung liegen.

Insgesamt konnten in der Studie Wechselwirkungen zwischen Merkmalen der Work-Life-Balance und der Karriereunsicherheit herausgefunden werden. Die Studie stellt eine Ergänzung zur bisherigen Forschung dar, da dieser Bereich, bzw. diese Zusammenhänge, bisher eher unzureichend erforscht wurden. Die Unsicherheit, in der sich die Studierenden, in Bezug auf die Möglichkeit einen Masterplatz zu erhalten bzw. den Berufseinstieg zu schaffen, befinden, sollte in Bezug auf Zufriedenheit, Resilienz und Leistungsmotivation nicht unterschätzt werden.

5. Literatur

Antonovsky, A. (1979). Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being. San Francisco: Jossey-Bass.

- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (2010). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert – Online. Zugriff am: 28.07.2014. Verfügbar unter: <http://www.bzga.de/pdf.php?id=0ddf4b0628799d2005cc654f15e704b9>.
- Collatz, A. & Gudat, K. (2011). Work-Life-Balance (1. Aufl.). Praxis der Personalpsychologie, Band 25. Hogrefe.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Höge, T., Brucculeri, A. & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Eine Drei-Länder-Studie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56 (4), 159-172.
- Kröning: Asanger.
- Michalk, S. & Nieder, P. (2007). Erfolgsfaktor Work-Life-Balance. Weinheim: Wiley-VCH Verlag.
- Papmeyer, K. (2018). Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen. Eine Untersuchung in einem globalen Technologiekonzern. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. AVEM (Standardform). AVEM-44 (Kurzform). Manual. Frankfurt am Main: Pearson.
- Ulich, E. (2006). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E. & Wiese, B.S. (2011). Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Waldbuesser, R. (2007). Freizeit und Familie. In Schuler, H. & Sonntag, K. (Hrsg.) . Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 312-319). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Wicklund, R. A. & Gollwitzer, P. M. (1982). Symbolic self-completion. Hillsdale: Erlbaum.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de