

Erfolgreicher Umgang mit Belastungen in Partnerschaft und Beruf:
Eine Evaluation des Freiburger Stresspräventionstrainings
innerhalb der Swisscom AG

DISSERTATION

Zur Erlangung der Doktorwürde
an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg (CH)

Thomas Klink
Deutschland
2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort..... III

1 Einleitung..... 1

THEORETISCHER TEIL

2 Das Phänomen „Stress“ 3

3 Stress und Coping in Organisationen..... 5

3.1 Stressoren im Arbeitskontext..... 5

3.2 Stressreaktionen im Arbeitskontext 6

3.3 Stress- und Copingmodelle 9

3.4 Stressprävention in Organisationen..... 18

3.5 Stresspräventionstrainings in Organisationen..... 20

4 Stress und Coping bei Paaren und in der Familie 26

4.1 Stress- und Copingmodelle 26

4.2 Stresspräventionstrainings für Paare..... 43

5 Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie 44

5.1 Übertragungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie..... 46

5.2 Moderatoren bei Übertragungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie 51

5.3 Forschungsergebnisse zu Spillover-Effekten..... 54

5.4 Forschungsergebnisse zu Crossover-Effekten 59

5.5 Modelle zur Beschreibung von Zusammenhängen 61

6 Folgen der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie 65

7 Paartrainings in Organisationen..... 66

EMPIRISCHER TEIL

8 Fragestellung und Hypothesen 69

8.1 Hypothesen der Paar-Ebene 69

8.1.1 Kompetenzen..... 69

8.1.2 Belastungen durch den Beruf 70

8.1.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit..... 70

8.2	Hypothesen der Angestellten-Ebene	71
8.2.1	Kompetenzen.....	71
8.2.2	Belastungen durch den Beruf	71
8.2.3	Befinden und Partnerschaftszufriedenheit.....	72
9	Methodik.....	72
9.1	Durchführung und Versuchsanordnung	72
9.2	Beschreibung der Interventionen.....	73
9.2.1	Das Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT)	73
9.2.2	Das individuelle Training.....	76
9.3	Verwendete Messinstrumente	76
9.4	Statistische Verfahren	79
9.5	Umgang mit Missings	79
9.6	Stichprobe.....	79
10	Ergebnisse.....	83
10.1	Ergebnisse der Paar-Ebene	83
10.1.1	Kompetenzen.....	83
10.1.2	Belastungen durch den Beruf	113
10.1.3	Befinden und Partnerschaftszufriedenheit.....	137
10.2	Ergebnisse der Angestellten-Ebene	151
10.2.1	Kompetenzen.....	151
10.2.2	Belastungen durch den Beruf	173
10.2.3	Befinden und Partnerschaftszufriedenheit.....	190
11	Diskussion.....	201
11.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	201
11.2	Diskussion der Ergebnisse	203
11.2.1	Kompetenzen.....	203
11.2.2	Belastungen durch den Beruf	209
11.2.3	Befinden und Partnerschaftszufriedenheit.....	214
11.3	Einschränkungen und Grenzen der Studie	217
11.4	Implikationen und Ausblick	218
 SCHLUSSTEIL		
12	Literaturverzeichnis.....	221
13	Abbildungsverzeichnis.....	247
14	Tabellenverzeichnis.....	248

ANHANG

Vorwort

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings (FSPT) in einer Längsschnittstudie von fünf Monaten innerhalb der Swisscom AG zu evaluieren. Im Zentrum steht die Überprüfung der Hypothesen, welche die Verbesserung von verschiedensten abhängigen Variablen durch das FSPT prognostizieren. Die abhängigen Variablen werden in drei Cluster unterteilt: 1. Kompetenzcluster (Kommunikationsqualität, individuelles Coping, dyadisches Coping), 2. Berufscluster (Burnout, Irritation, Leistungsfähigkeit) und 3. Befindens- und Partnerschaftszufriedenheitscluster (psychisches und physisches Befinden, Partnerschaftszufriedenheit).

Zudem wird die Fragestellung untersucht, ob eine Intervention in der Partnerschaft positive Wirkung auf berufsrelevante Dimensionen (Berufscluster) zeigen kann. Somit untersucht die Studie auch das Konstrukt des positiven Family-to-Work Spillovers.

Während des Studiums der Psychologie und der anschliessenden praktischen Tätigkeit bei der Swisscom AG wurde mir die Notwendigkeit interdisziplinärer Zusammenarbeit bewusst. An den Schnittstellen zwischen den psychologischen Forschungsdisziplinen (hier Arbeits- und Organisationspsychologie und Klinische Psychologie) als auch an den Schnittstellen zwischen Forschung und Praxis existieren interessante Innovationspotenziale.

Zudem besteht aus meiner Sicht die Notwendigkeit bezüglich der Nutzbarmachung psychologischer Erkenntnisse und Interventionen in der Praxis. Im betrieblichen Kontext bleiben Resultate psychologischer Forschung leider teilweise wegen ihrer Komplexität oft unverstanden und ungenutzt.

Ein persönliches Ziel dieser Arbeit ist folglich auch die Vernetzung verschiedener „Welten“: Psychologische Disziplinen, Wirtschaft und Psychologie, Praxis und Forschung, Beruf und Partnerschaft. Des Weiteren sollen die Zusammenhänge zwischen Beruf und Partnerschaft eine innerbetriebliche Diskussionsplattform erhalten und einen konkreten Beitrag zur Work-Life-Balance leisten.

Entgegen der ursprünglich geplanten Beteiligung von 72 Paaren meldeten sich 240 Paare für die Trainings an. Nach einer Erweiterung des Designs konnten für 157 Paare Trainings durchgeführt werden.

Das Forschungsprojekt erhielt finanzielle Unterstützung durch die Swisscom AG und die SOVIS-Stiftung, eine Stiftung zur Unterstützung sozialorientierter Projekte. Der Direktor des Familieninstituts der Universität Freiburg, Prof. Dr. Guy Bodenmann, ermöglichte diese Arbeit durch seine Offenheit hinsichtlich betrieblicher Fragestellungen und durch seine fachliche Betreuung während der gesamten Arbeit. Zudem wurden die angebotenen Trainingstage durch Trainer des Familieninstituts Freiburg zu Selbstkosten durchgeführt.

Auftraggeber und Mentor auf Seiten der Swisscom AG war der damalige CEO der Swisscom Fixnet AG, Adrian Bult. Erst diese Unterstützung ermöglichte die Umsetzung des vorliegenden interdisziplinären Forschungsprojekts.

Besonderen Dank möchte ich deshalb an dieser Stelle Herrn Prof. Dr. Guy Bodenmann für sein Vertrauen in mich und in das Projekt aussprechen sowie für die äusserst angenehme und inspirierende Zusammenarbeit. Mein besonderer Dank gilt auch Herrn lic. phil. Marcel Schaer, Assistent am Familieninstitut, der mich in methodischen Fragestellungen geduldig und kompetent unterstützte.

Mein herzlicher Dank gilt auch dem Auftraggeber und Mentor auf Seiten der Swisscom AG, dem damaligen CEO der Swisscom Fixnet AG, Adrian Bult. Adrian Bult besitzt neben seinem durchdringenden Businessverständnis auch Weitblick hinsichtlich gesundheitsrelevanter Themen. Ohne ihn wären einige Hindernisse nur schwer zu überwinden gewesen.

Bei meinem Bruder, Dieter Klink, bedanke ich mich herzlich für das Korrekturlesen dieser Arbeit. Er war wie so oft in meinem Leben für mich da.

Für das Korrekturlesen möchte ich mich auch herzlich bei Isabel Mosimann bedanken.

Für ihre liebevolle Unterstützung über die gesamte Zeit und für ihr meisterhaftes dyadisches Coping bedanke ich mich bei meiner Frau, Marijke Dickson.

Selbstverständlich möchte ich mich auch bei den Paaren bedanken, die bereit waren, sich Neuem gegenüber zu öffnen und an der Studie teilzunehmen.

1 Einleitung

Während der Verfassung dieses Textes durchläuft die Swisscom AG den grössten organisationalen Veränderungsprozess seit der Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes in der Schweiz. Drei bisher unabhängige Gruppengesellschaften (Swisscom Fixnet AG, Swisscom Mobile AG und Swisscom Solutions AG) werden zu einer Swisscom Schweiz AG zusammengeschlossen. Transformationen dieser Art können bei Angestellten zu Irritationen und Verunsicherungen führen.

Auch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verlangen von allen Marktteilnehmern eine starke Anpassungsleistung bei sinkender Sicherheit und Verbindlichkeit. Dies kann zu Überlastungen und Stressreaktionen führen. Treten solche Erregungszustände öfters auf oder dauern diese länger an, so können gesundheitliche Probleme auftreten.

Eine Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO; Ramaciotti & Perriard, 2000) zeigt eindrücklich die jährlichen direkten Stresskosten für die Schweiz von rund 4.2 Milliarden Franken (Medizinische Kosten, Selbstmedikation gegen Stress, Fehlzeiten und Produktionsausfall). Wurden noch indirekte Kosten wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten addiert, so beliefen sich die volkswirtschaftlichen Kosten arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen auf mindestens 8.0 Milliarden Franken, oder ca. 2.3% des Bruttoinlandproduktes (BIP).

Auch in anderen relevanten Bereichen wie beispielsweise der Partnerschaft steigen Unsicherheiten und Kurzfristigkeit stetig an. „Life's short. Get a divorce!“ Mit diesem Plakatslogan wirbt die amerikanische Anwaltskanzlei „Fetman, Garland & Associates“ um Kunden (Chicago Tribune, 09.05.2007). Enttabuisierung der Scheidung bei steigenden Kontaktmöglichkeiten zu potenziellen Partnern kombiniert mit den aufgeführten Belastungen und Unsicherheiten können zu einem Anstieg von Trennungen und Scheidungen führen. Die Entwicklung der Scheidungsrate unterstreicht diese Veränderung in der Gesellschaft (1970: 15.4%; 2005: 52.6%; Bundesamt für Statistik, 2006, 26.06.07). Gerade bei der Bewältigung schwieriger Situationen gewinnt die Unterstützung durch den Lebenspartner jedoch an besonderer Bedeutung.

Die Anforderungen des Alltags, der Familie und des Berufs verlangen ausgeprägte Kompetenzen im Umgang mit Belastungen und im Umgang mit Menschen (z.B. Arbeitskollegen, Vorgesetzte, Mitarbeitende, Lebenspartner oder Kinder).

Herkömmliche Stresstrainings im wirtschaftlichen Kontext konzentrieren sich üblicherweise auf Individuen. Die starke gegenseitige Beeinflussung der Berufs- und Familiendomäne wird dabei wenig berücksichtigt. Ein Anliegen dieser Studie war es, die Systemgrenze auf den Lebenspartner auszuweiten und Paartrainings im Kontext eines Unternehmens anzubieten und zu evaluieren. Dies stellte ein Novum für die Swisscom AG und für die gesamte schweizer Unternehmenswelt dar.

Die Angestellten der Swisscom AG reagierten sehr positiv auf die angebotenen Stresspräventionstrainings. Mit insgesamt 240 Paaren, welche sich zu den

Trainings anmeldeten, war die Nachfrage im Unternehmen sehr hoch. Es scheint, dass mit diesem Angebot eine Fragestellung getroffen wurde, die auch im unternehmerischen Kontext von Bedeutung ist.

Überblick über die Dissertation

Nach der Einleitung vermittelt der theoretische Teil einen Überblick über den theoretischen Hintergrund. Das erste Unterkapitel nimmt das Phänomen Stress als Forschungsgegenstand auf. Dabei stehen psychologische Ursachen und Folgen von Stress im Mittelpunkt, da diese im Zentrum dieser Arbeit stehen.

Das nachfolgende Unterkapitel widmet sich verschiedenen Bereichen von Stress- und Coping aus organisationspsychologischer Sicht. Wichtige Stressmodelle aus der Paar- und Familienforschung werden im anschließenden Unterkapitel aufgeführt.

Als nächstes werden Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie dargestellt, und durch entsprechende Forschungsergebnisse ergänzt.

Daraus abgeleitet stellt das anschließende Unterkapitel die Folgen dieser Zusammenhänge dar. Massnahmen und Interventionen in Organisationen und deren Relevanz bilden den Abschluss des theoretischen Teils.

Der empirische Teil ist in vier Kapitel gegliedert. Im ersten Kapitel werden die Hypothesen vorgestellt. Die Beleuchtung methodischer Aspekte der Studie folgt im zweiten Kapitel. Das dritte Kapitel beschreibt die Ergebnisse der erhobenen Dimensionen. Das vierte Kapitel führt durch die Diskussion und schliesst mit den Implikationen und mit einem Ausblick die Arbeit ab.

THEORETISCHER TEIL

2 Das Phänomen „Stress“

Der Begriff „Stress“ wurde in seiner Entwicklung immer mehr zum Modewort und scheint mittlerweile allgegenwärtig zu sein. Gestresst zu sein gehört heutzutage fast zum guten Ton und soll wahrscheinlich eher darauf hinweisen, erfolgreich und gefragt zu sein. „Stress“ wird immer häufiger mit Alltagssituationen gekoppelt, welche eine Person nicht wirklich aus dem emotionalen Gleichgewicht bringen. Zahlen der bereits erwähnten SECO-Studie (Ramaciotti & Perriard, 2000) unterstreichen dies eindrücklich: 82.6% der Befragten fühlten sich gestresst, davon gaben jedoch 70% an, ihren Stress zu beherrschen und dass sie bei guter Gesundheit seien. Die inflationäre Begriffsverwendung führt dazu, dass echte Stresssituationen mit gesundheitlichen Folgen an Ernsthaftigkeit und Akzeptanz verlieren (Litzcke & Schuh, 2005). Wie hoch die tatsächlichen Folgen von Stress für Länder sein können, zeigen Schätzungen der finanziellen Kosten stressbedingter Beschwerden. Wie bereits oben erwähnt, verursacht Stress in der Schweiz rund 4.2 Milliarden Schweizer Franken pro Jahr an direkten Kosten (Ramaciotti & Perriard, 2000). Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1998) stellte die Stresskosten für Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammen. So werden beispielsweise die Stresskosten von Deutschland auf 45 Milliarden Euro (2.4% des BIP) und die von Grossbritannien auf 8.4 bis 16.6 Milliarden Euro (1.0 bis 2.0% des BIP) geschätzt.

2.1 Begriffsdefinition

Wie bereits erwähnt, unterliegt der Begriff „Stress“ einem inflationären Gebrauch. Die Spanne reicht von der Mitteilung, wie gefragt man ist bis hin zu chronischem Stress mit tödlichen Folgen. Aus diesem Grunde ist es wichtig, den Gegenstandsbereich dieser Arbeit von alltagspsychologischen Phänomenen abzugrenzen. Dies ist jedoch bei der hohen Anzahl an vorgeschlagenen Definitionen nicht einfach. Van Dijkhuizen (1980) fand in der Literatur beispielsweise 40 verschiedene Definitionen von Stress. Die meisten Forscher scheinen sich jedoch darüber einig zu sein, dass das Konzept „Stress“ in drei unterschiedlichen Bedeutungen Verwendung findet (Buunk et al., 1998). Stress wird demnach entweder als unabhängige Variable (reizorientierter Ansatz), als abhängige Variable (reaktionsorientierter Ansatz) oder als eine Interaktion (transaktionaler Ansatz) definiert (Semmer et al., 2005).

Der reizorientierte Ansatz definiert Stress als ein Ereignis (Stressor), welches eine bestimmte Stressreaktion verursacht. Vertreten wird dieser Ansatz beispielsweise durch den Forschungszweig der „kritischen Lebensereignisse“ (z.B. Dohrenwend & Dohrenwend, 1974; Filipp, 1990; Hobfoll, 1989; Holmes & Rahe, 1967), der

„Entwicklungsaufgaben“ (z.B. Havighurst, 1948) und der „Stress Producing Events and Conditions“ (SPECs; Beehr & McGrath, 1992).

Im Sinne des reaktionsorientierten Ansatzes wird Stress als Reaktion des Menschen auf Reize definiert (Selye, 1946). Ein prominentes Modell dieses Ansatzes ist das Allgemeine Adaptionssyndrom von Selye (1946). Selye unterteilt darin den Prozess der Stressverarbeitung in die Phasen „Alarmreaktion“, „Widerstandsphase“ und „Erschöpfungsphase“.

Der transaktionale Ansatz verweist hingegen darauf, dass Stress weder alleine durch das Ereignis noch ausschliesslich durch die Person, sondern erst durch eine Interaktion (Transaktion) zwischen Person und Umwelt verstanden und definiert werden kann. Dieser Ansatz bezieht somit die situative Variabilität und Subjektivität in den Stressprozess mit ein (Bodenmann, 2000a). Ein breit verwendetes Modell dieses Ansatzes ist das transaktionale Modell von Lazarus und Folkman (z.B. Folkman, 1984; Folkman & Lazarus, 1985; Lazarus, 1981; Lazarus & Folkman, 1984). Nach diesem Modell schätzt eine Person in der ersten Bewertung („primary appraisal“) eine Situation oder ein Ereignis als a) Herausforderung, b) Bedrohung, c) Schädigung oder d) als Verlust ein. In einer zweiten Einschätzung („secondary appraisal“) stellt die Person die Anforderungen den eigenen oder erweiterten Ressourcen gegenüber und empfindet bei Beanspruchung oder Übersteigerung der Ressourcen die Situation als stressvoll. Die dritte Art der kognitiven Bewertung („reappraisal“) bewirkt etwaige Veränderungen der Bewertung aufgrund von neuen Umfeldinformationen oder basierend auf kognitiven Bewältigungsprozessen, durch welche beispielsweise eine Bedrohung in eine Herausforderung umbewertet wurde (Folkman, 1984; Lazarus & Launier, 1978). Lazarus (1981, S. 213) definiert demnach Stress wie folgt: „Stress ist weder gleichbedeutend mit einem Umweltreiz, noch einem Personenmerkmal oder einer Reaktion, sondern Stress stellt ein relationales Konzept dar, indem ein Gleichgewicht hergestellt werden muss zwischen Anforderungen und der Fähigkeit, mit diesen Anforderungen ohne zu hohe Kosten oder destruktive Folgen fertigzuwerden“. Dieser Ansatz liegt dem Freiburger Stresspräventionstraining für Paare (FSPT) zugrunde, welches im Rahmen dieser Arbeit zum Einsatz kam.

Spielberg (1985) schlägt eine generische Beschreibung des Prozesses zur Stressentstehung vor. Nach Spielberg involviert Stress immer eine Situation oder einen Stimulus, welcher als potenziell schädigend, gefährlich oder frustrierend wahrgenommen wird. Durch diese Wahrnehmung entsteht eine entsprechende emotionale Reaktion, in welcher entweder Angst (in einer Variation von Anspannung, Nervosität, Sorgen bis hin zu Furcht und Panik) oder Wut (in einer Variation von Irritation bis hin zu Wut und Zorn) von zentraler Bedeutung ist. Negative Emotionen werden meist von physiologischen Veränderungen begleitet, wie erhöhte Herzrate und Blutdruck, erhöhter Ausstoss bestimmter Hormone und schnelleres Atmen, welche oft als Stress-Symptome bezeichnet werden. Es existiert Evidenz dafür, dass unterschiedliche Emotionen (besonders Angst, Furcht und Depression) verschiedene neuro-endokrinologische Reaktionen auslösen (Zillmann & Zillmann, 1996).

3 Stress und Coping in Organisationen

3.1 Stressoren im Arbeitskontext

West und West (1989) beschrieben vier Ebenen arbeitsbezogener Stressoren: a) extraorganisationale Stressoren, b) organisationale Stressoren, c) aufgabenbezogene Stressoren und d) rollenbezogene Stressoren. Ungünstige Bedingungen und Situationen auf diesen Ebenen erzeugen Stress. Beispielsweise können Ineffizienzen der Organisation, mangelnde Informationen und unklare Aufgabenstellungen zu Stressempfinden führen. In Berufen mit intensiven sozialen Kontakten kann es häufig zu emotionaler Erschöpfung kommen. Hierfür ist meist eine mangelnde Abgrenzung, geringe soziale Unterstützung durch das Team oder der Zwang, Gefühle zu zeigen, welche nicht der tatsächlichen Stimmung entsprechen, verantwortlich. Organisations- und arbeitsbezogene Stressoren liegen in verschiedenen Bereichen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1 Stressoren der Arbeit

Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Unterforderung durch eintönige, uninteressante Aufgaben • Qualitative Überforderung durch zu komplexe Aufgaben • Den Fähigkeiten nicht angemessene Aufgaben • Gefährliche Arbeit • Schwerwiegende emotionale und soziale Anforderungen • Hohe Arbeitsintensität ohne Handlungsspielräume • Mehrfachbelastung, multiple Aufgaben
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Intensität: hoher Zeitdruck, Daueraufmerksamkeit • Ungenügende Qualität und Verfügbarkeit von Material, Werkzeug, Informationen oder Unterlagen, Informationsüberlastung • Häufige Unterbrechungen, Ablenkungen • Widersprüchliche Anweisungen, schlecht vorhersehbare Resultate, unklares Feedback • Unklare oder zu Konflikten führende Ziele • Grosse Verantwortung für Menschen und Dinge • Nichtdurchschaubarkeit der Arbeitsabläufe • Nichtvorhersehbarkeit von Ereignissen • Nichtbeeinflussbarkeit von Arbeitsbedingungen
Physische Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Umgebungsbedingungen: Lärm, Hitze, Lichtverhältnisse • Einseitige Körperhaltung • Giftige Stoffe
Soziale Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unfaire Behandlung • Konflikte, schlechtes Arbeitsklima, Mobbing • Kooperations- und Kommunikationsbarrieren • Mangelnde soziale Unterstützung • Zu grosse Abhängigkeiten („Kooperationszwänge“)
Organisationale Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Geringer Status und Anerkennung • Wenig Entscheidungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten • Ungenügende Informationspolitik • Unfaire Lohnpolitik • Mangelnde Zukunftsaussichten (Arbeitsplatzsicherheit,

	Karrieremöglichkeiten) • Ständige organisationale Veränderungen
--	--

(nach Allenspach & Brechbühler, 2005)

Meistens hat ein einzelner, moderat ausgeprägter Stressor noch keine schädliche Wirkung. Erst die Intensität, Dauer und eine etwaige Mehrfachbelastung bestimmen den Grad der Belastung. Auch der Versuch, den Ansprüchen verschiedener Lebensbereiche wie Beruf, Familie und Freizeit gerecht zu werden, kann zu erhöhten Belastungen führen (Allenspach & Brechbühler, 2005).

3.2 Stressreaktionen im Arbeitskontext

Nachfolgend werden vier ausgewählte psychologische Folgen von Stress aufgeführt, welche in dieser Studie durch entsprechende Messinstrumente erhoben wurden. Drei davon sind berufsspezifische Stressreaktionen (Burnout, Irritation und Leistungsbeeinträchtigung), bei der vierten handelt es sich um gesundheitliche Folgen im Allgemeinen. Auf die Darstellung physiologischer Stressreaktionen wurde verzichtet, da diese in der vorliegenden Arbeit nicht untersucht wurden. Ein Überblick über Stress und physiologische Stressreaktionen bieten Frankenhaeuser (1991) und Steptoe (1991).

3.2.1 Burnout

Der Begriff „Burnout“ scheint wie „Stress“ einem ähnlich inflationären Gebrauch ausgesetzt zu sein. Das Label „Burnout“ dient häufig auch zur Legitimation verschiedenster psychischer und somatoformer Leiden. Schaufeli und Enzmann (1998) zählten über 100 Burnout-Symptome in der Literatur, darunter offensichtliche Symptome wie Hyperaktivität, physische Erschöpftheit, erhöhte Irritierbarkeit als auch „soziale Symptome“ wie negatives Verhalten gegenüber Kunden oder seiner eigenen Tätigkeit gegenüber (z.B. Zynismus, reduzierte Empathie, schwarzer Humor, Rückzugverhalten).

Unter all diesen Symptomen kristallisierten sich drei Kern-Dimensionen des Burnouts heraus: „Emotionale Erschöpfung“, „Zynismus/Distanzierung“ und „Ineffektivität“ (Maslach & Jackson, 1986; Green et al., 1991; Schaufeli et al., 1996; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Buunk, 2003). Erschöpfung ist aus den drei Kernfaktoren der offensichtlichsste Aspekt von Burnout und gilt als empirisch breit abgestützt (Maslach et al., 2001). Auch wenn Erschöpftheit die Stressdimension von Burnout repräsentiert und eine notwendige Bedingung darstellt, so ist sie jedoch nicht hinreichend. Burnout wird zudem durch die negativen Einstellungen der Betroffenen hinsichtlich ihrer Tätigkeit charakterisiert. Betroffene distanzieren sich zunehmend kognitiv und emotionell von ihrer Tätigkeit, um die Überbelastung besser bewältigen zu können. Durch Depersonalisation und Zynismus verliert die Arbeit zunehmend an Sinn und Wert.

Maslach und Leiter (1997) formulierten sechs Bereiche des Arbeitskontextes, welche Einflussfaktoren zur Entstehung von Burnout darstellen: Arbeitsbelastung, Kontrolle, Belohnung, soziale Unterstützung, Fairness und die Übereinstimmung

von Werten. Dieses Rahmenmodell beinhaltet wichtige organisationale Faktoren, welche in der Forschung im Zusammenhang mit Burnout berichtet werden. Burnout entsteht hiernach aus einer chronischen Fehlpassung zwischen Personen und ihrer Arbeit in einigen oder allen der sechs Bereiche.

3.2.2 Irritation

Irritation umfasst emotionale und kognitive Beanspruchung im Berufskontext. Unter emotionaler Irritation werden Gereiztheitsreaktionen und unter kognitiver Irritation das „nicht Abschalten können“ verstanden. Diese Reaktionen werden hervorgerufen durch ein erlebtes Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglichen Belastungen (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Irritation wird daher als Produkt eines Interaktionsprozesses zwischen Person und Umwelt definiert und nicht als Trait (Mischel & Shoda, 1998). Selbst wenn die kognitive Irritation zu keiner „Handlungslähmung“ führt, wirkt sie doch einer Regeneration psychischer Ressourcen entgegen. Können solche psychischen Ressourcen in Belastungspausen nicht wieder regeneriert werden, führt dies zu weiteren Defiziten in der Bewältigung von Anforderungen (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Eine Kumulation des beschriebenen Ressourcenabbaus führt zudem zu einer vermehrten negativen Interaktion mit der sozialen Umwelt (emotionale Irritation). Sozialpartner können dann ihre Funktion als Regenerationsquelle verlieren (Bamberg, 1986).

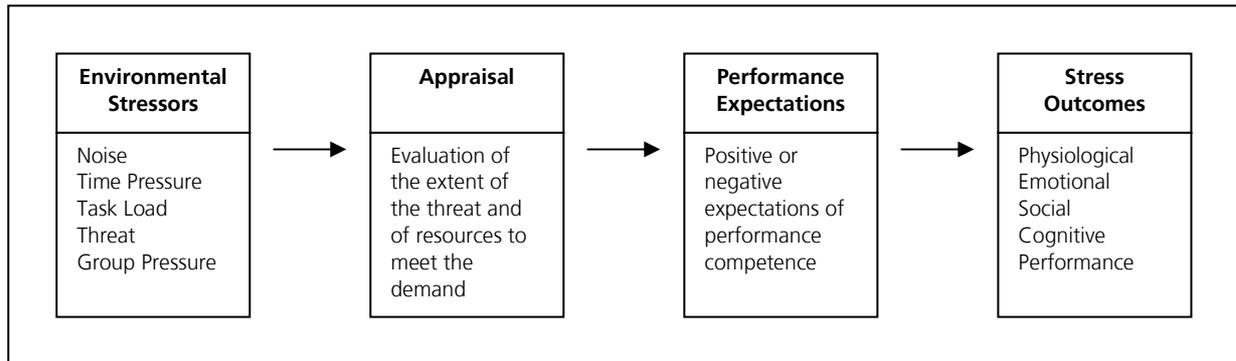
Irritation ist kein Zustand, der mit einer psychischen Störung gleichzusetzen ist, sondern kann in den Bereichen zwischen akutem und chronischem Stress eingeordnet werden (Mohr, 1986). Reserven werden aufgezehrt, und es kommt zu einer Dauermobilisierung, die ohne korrektive Massnahmen im Laufe der Zeit zu psychovegetativen Reaktionsbildungen mit Krankheitswert führen kann (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Irritation ist daher weiteren Befindensbeeinträchtigungen wie psychosomatischen Beschwerden oder Depressivität vorgelagert. Die Erfassung der Irritation empfiehlt sich daher zur Planung und Untersuchung von Präventivmassnahmen (Mohr, 1986; Mohr, Rigotti & Müller, 2005).

3.2.3 Leistungsbeeinträchtigungen

Die negative Beeinträchtigung verschiedener Aspekte der Leistungsfähigkeit durch Stress wird in der Literatur breit diskutiert: Entscheidungsfähigkeit (Broadbent, 1971; Driskell, Salas & Hall, 1994; Janis, 1982), Konzentrationsfähigkeit und Fehlerhäufigkeit (Burger & Arkin, 1980; Hartley, 1981), Leistung bei der Ausführung komplexer und einfacher Aufgaben (Baron, 1986; Sanders, 1981; Worryingham & Messick, 1983). Salas, Driskell und Hughes (1996) legten ein Prozessmodell zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Stress und Leistung vor (siehe Abbildung 1).

Der Prozess wird durch Stimuli wie Lärm, Angst, Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Gruppendruck oder andere potenzielle Stressoren initiiert. Das Vorhandensein potenzieller Stressoren führt zu einem Bewertungsprozess sensu Lazarus (Lazarus & Folkman, 1984). Die Stimuli werden evaluiert und als positiv (Herausforderung) oder als negativ (Bedrohung) beurteilt.

Abbildung 1 Prozessmodell zu Stress und Leistung



(nach Salas, Driskell und Hughes, 1996)

Dieser Bewertungsprozess führt zur Bildung von Leistungserwartungen wie beispielsweise die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1982). Wenn die Anforderungen die wahrgenommenen Ressourcen übersteigen, resultieren negative Leistungserwartungen. Ist die Differenz umgekehrt, so resultieren positive Leistungserwartungen. Letztendlich entstehen verschiedene Arten von Stressreaktionen wie physische Reaktionen, kognitive Effekte, emotionale Reaktionen, soziales Verhalten und Leistungsverhalten (Salas, Driskell & Hughes, 1996).

Nach Jetter (2000) hängt die berufliche Leistungsfähigkeit neben der Beeinflussung durch Stressoren auch von weiteren Faktoren wie berufliche Verhaltensdispositionen (Fähigkeiten, Motivation), Führungsverhalten der Vorgesetzten, Strukturen und Prozesse, Anreizsysteme und Unternehmenskultur ab. Bregelmann (1988) verweist zudem auf fünf Faktoren, welche kompetentes Erfolgsverhalten determinieren: Erfolgsstreben, Besonnenheit, Selbstbestimmung, soziale Kompetenz und Ärgerkontrolle. Leistungsfähigkeit und damit auch entsprechende Leistungsbeeinträchtigungen werden demnach von vielfältigen Einflussfaktoren determiniert.

3.2.4 Gesundheitsbeeinträchtigungen

Über empirische Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkung von Arbeitsstress auf Gesundheit und Wohlbefinden enthält die Literatur sehr widersprüchliches (Semmer & Mohr, 2001). Zudem sind die Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Operationalisierungen und Auswertungsstrategien, vor allem jedoch durch das Überwiegen von Fragebogendaten aus Querschnittsdesigns, nicht leicht zu interpretieren (Ganster & Schaubroeck, 1991; Zapf, 1989). Obwohl manche Einschränkungen vorliegen, lässt sich ein gewisses, wenn auch grobes, Bild skizzieren: Stressfaktoren am Arbeitsplatz korrelieren üblicherweise mit psychischen und somatischen Symptomen im Bereich zwischen $r = .20$ und $r = .40$ (Semmer & Mohr, 2001). Bei Fragebogendaten fallen die Zusammenhänge etwas höher aus als bei Fremdbeurteilungen, die Muster sind jedoch ähnlich. Wie oben erwähnt, wurden verhältnismässig wenige Längsschnittstudien durchgeführt, diese

unterstützen jedoch einen kausalen Effekt von Arbeitsbedingungen auf Gesundheit (Siegrist, 1996; Theorell & Karasek, 1996; Zapf et. al., 1996).

Van Dijkhuizen (1980) zeigte in einer Studie, dass der Zusammenhang zwischen Stressoren und Gesundheit durch negative Emotionen moderiert wird. Es existierte kein direkter Effekt von Arbeitsstressoren auf psychosomatische Beschwerden und physiologische Variablen. Ausschliesslich ein indirekter Effekt via negative Gefühle konnte nachgewiesen werden. Auch Barling & MacIntyre (1993) kamen in ihrer Studie mit Militärinstructoren zu einem ähnlichen Ergebnis. Der Effekt von Rollenstress auf emotionale Erschöpfung war deutlich durch die Variable „negative Stimmung“ mediiert.

Allgemein lassen sich die Auswirkungen von Arbeitsstress durch die vier Bedingungen von Kasl (1992) darstellen, wonach Arbeitsstress ein Risiko für Gesundheit und Wohlbefinden darstellt, wenn a) die Stresssituation chronisch ist, b) eine Anpassung an die Situation schwierig ist, c) gravierende Konsequenzen entstehen, falls die Anforderungen nicht erfüllt werden und d) sich die Probleme auf andere Lebensbereiche übertragen und somit eine negative Spirale von steigender Verletzlichkeit eintritt.

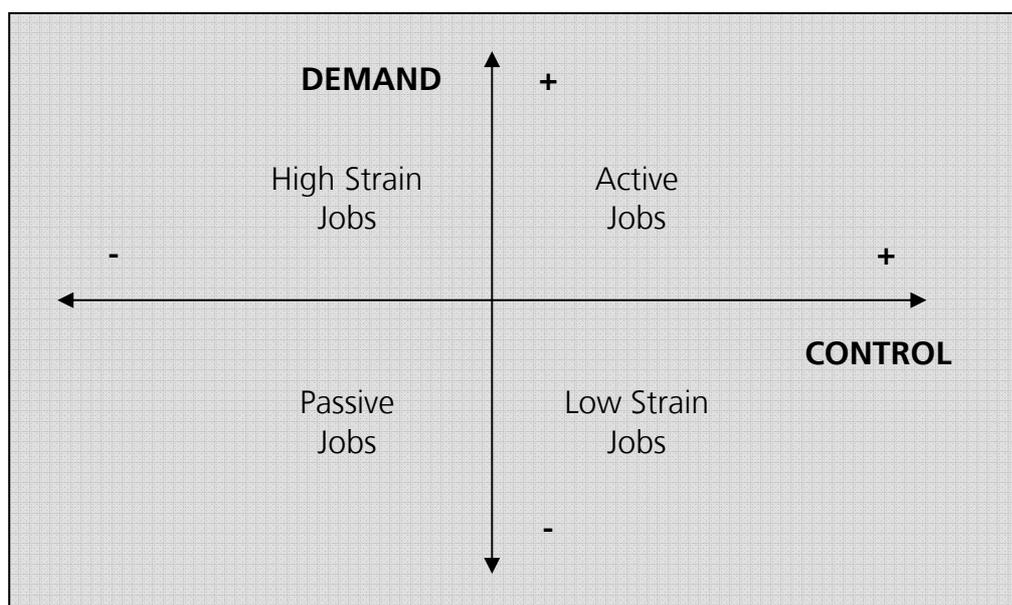
3.3 Stress- und Copingmodelle

3.3.1 “Job Demand-Control Model“

Das “Job Demand-Control Model“ (JD-C Modell) wurde erstmals 1979 von Karasek erwähnt und bildet die Basis für die Vielzahl an Erweiterungen dieses Modells. Das ursprüngliche Ziel des Modells war die Bereitstellung eines theoretischen Rahmenkonzepts zur Entwicklung von Richtlinien und Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität. Karasek (1979) fokussierte dabei nicht nur auf negative Konsequenzen von Stress wie Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden, sondern betonte auch die Wichtigkeit der Unterstützung von Arbeitsmotivation, Lernerfahrungen und persönlichem Wachstum.

Das JD-C Modell postuliert zwei Hauptfaktoren als primäre Quellen von Arbeitsstress (siehe Abbildung 2): Anforderungen („demands“) und Kontrolle („control“). Berufsbedingter Stress wird somit als Interaktionseffekt zwischen Arbeitsanforderungen und der Kontrollspanne des Mitarbeitenden betrachtet (Karasek, 1979). Entsprechend resultieren aus den vier Kombinationen zwischen hohen und tiefen Ausprägungen der Arbeitsanforderungen und der Kontrollspanne vier verschiedene psychosoziale Arbeitssituationen: a) „high strain jobs“, b) „active jobs“, c) „low strain jobs“ und d) „passive jobs“.

Abbildung 2 Psychosoziale Arbeitssituationen



(nach Karasek, 1979)

Die aversivste Tätigkeitskonstellation ergibt sich, wenn die Anforderungen hoch und die Kontrollmöglichkeiten durch den Betroffenen gering sind („high strain jobs“). Hierdurch entstehen berufsbezogene Stressreaktionen wie Erschöpfung, Ängste und Gesundheitsbeschwerden. Die gegenteilige Situation entsteht durch geringe Tätigkeitsanforderungen, kombiniert mit einer breiten Spanne an Kontrollmöglichkeiten („low strain jobs“). Motivation, Wachstum und positive Lernerfahrungen können in einer Arbeitssituation entstehen, in der sowohl die berufsbezogenen Erwartungen als auch die Kontrollmöglichkeiten hoch ausgeprägt sind („active jobs“).

Ulich (1972) unterscheidet in seinem Konzept zwischen den Dimensionen „Entscheidungsspielraum“ und „Kontrollspielraum“ und fasst diese Faktoren im Begriff des „Handlungsspielraums“ zusammen (Semmer & Dunckel, 1991). Semmer (1984) überprüfte die Auswirkungen verschiedener Kombinationen von Handlungsspielräumen und Stressoren auf die psychosomatische Gesundheit. Hohe Werte wahrgenommener Stressoren und geringe Handlungsspielräume (ungünstigste Kombination) führten bei der Hälfte der untersuchten Personen zu hohen psychosomatischen Beschwerden. Traten hohe Stresswerte jedoch in Kombination mit breitem Handlungsspielraum auf, so lag der Anteil von Personen mit hohen psychosomatischen Beschwerden mit 30% deutlich niedriger (Frese & Semmer, 1991).

3.3.2 „Demand-Control-Support Model“

Basierend auf der Erkenntnis, dass Kontrolle nicht die einzige Ressource zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen darstellt, wurde das Modell um den Faktor soziale Unterstützung („support“) erweitert (Karasek & Theorell, 1990). Es wird angenommen, dass soziale Unterstützung je nach Grad der sozialen und emotionalen Integration, der Hilfestellung und des Vertrauens als Stresspuffer dienen kann (van Veldhoven, 2005). Das Phänomen des „umgekehrten Puffereffektes“ (d.h. Verstärkung von Stresseffekten durch soziale Unterstützung) verweist jedoch darauf, dass die Art der Unterstützung entscheidend ist (Beehr, 1995).

Aus dem „Demand-Control-Support Model“ (DCS Modell) lassen sich acht verschiedene Arten von Arbeitssituationen ableiten. Die vier erwähnten Situationsfelder des JD-C Modells werden mit hoher oder niedriger Ausprägung an sozialer Unterstützung kombiniert. Die aversivste Tätigkeitssituation entsteht demnach aus einer Kombination von hohen Anforderungen, wenigen Kontrollmöglichkeiten und geringer sozialer Unterstützung.

Auch wenn diese beiden Modelle (J-DC, DCS) bereits seit ihrer Entwicklung wahrscheinlich den wichtigsten Bezugspunkt innerhalb der Forschung hinsichtlich der Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf Gesundheit und Wohlbefinden darstellen (van Veldhoven, 2005), misslang eine grosse Anzahl von Forschungsstudien zur Unterstützung beider Modelle (Jones & Fletcher, 1996). In der Literatur wurden verschiedene Gründe dargestellt, warum die postulierten Interaktionseffekte oftmals nicht nachgewiesen werden konnten (Buunk et al., 1998):

Erstens: Viele Studien basierten auf Sekundäranalysen von bereits erhobenen Daten, in denen die Variablen nicht adäquat operationalisiert wurden.

Zweitens: Umfasste die Erhebung des Kontroll-Faktors üblicherweise nicht nur Items zur Beschreibung der Kontrollmöglichkeiten sondern auch Items zur Erfassung des Skilleinsatzes („skill utilization“) und der Tätigkeitskomplexität („job complexity“; Ganster & Fusilier, 1989).

Drittens: In manchen Studien wird nicht deutlich, in welchem Ausmass eine Konfundierung zwischen den Modell-Variablen und anderen Variablen vorliegt (z.B. Gesundheitsverhalten, sozioökonomischer Status).

Viertens: Die Modelle wurden hauptsächlich an grossen und heterogenen Stichproben bestätigt, wo hingegen an kleineren und homogenen Stichproben die prognostizierten Interaktionseffekte nicht nachgewiesen werden konnten (Buunk et al., 1998).

Fünftens: Viele Studien berücksichtigten nicht individuelle Unterschiede (z.B. Kontrollüberzeugungen oder Typ A/B-Verhalten), emotionale Reaktionen und Copingstrategien (Buunk et al., 1998). Zudem findet man in Forschungsstudien

sowohl für Kontrolle als auch für soziale Unterstützung zwar Haupteffekte, jedoch selten die postulierten „Puffereffekte“ (Semmer & Mohr, 2001).

3.3.3 „Job-Demands-Resources Model“

Das „Job-Demands-Resources Model“ (JDR Model; Bakker et al., 2003c; Demerouti et al., 2001) geht davon aus, dass Gesundheit und Wohlbefinden mit zwei generellen Arbeitscharakteristiken in Relation stehen: Arbeitsanforderungen („job demands“) und Arbeitsressourcen („job resources“).

Arbeitsanforderungen beziehen sich auf physische, mentale und organisationale Aspekte der Arbeit, welche entsprechenden Einsatz erfordern und daher mit physischen und psychischen Kosten verbunden sind (van Veldhofen et al., 2005).

Bei Arbeitsressourcen handelt es sich um physische, mentale und organisationale Aspekte der Arbeit, welche a) die Erreichung beruflicher Ziele funktional unterstützen, b) Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen physischen und psychischen Kosten reduzieren oder c) persönliches Wachstum und Entwicklung stimulieren (van Veldhofen et al., 2005).

Die zentrale Annahme des JDR Modells ist, dass Arbeitsanforderungen und -ressourcen zwei psychologische Prozesse hervorrufen: a) Durch chronisch überhöhte Arbeitsanforderungen kann ein Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung einsetzen. Chronische Arbeitsanforderungen können dabei durch permanenten Abbau der Energieressourcen die Neigung zu Burnout erhöhen; b) Der Motivationsprozess beginnt mit der Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen, welche die Motivation von Mitarbeitenden in Form von Arbeitsengagement, positive Arbeitsresultate oder organisationales Commitment stimulieren können (Llorens et al., 2006). Unterstützung in den Annahmen hinsichtlich des Motivationsprozesses erhielt das JDR Modell durch eine Studie von Schaufeli und Bakker (2004), in der die Autoren nachwiesen, dass Engagement nur durch Arbeitsressourcen vorhergesagt werden konnte. Zudem agierte Engagement als Mediator zwischen Arbeitsressourcen und Kündigungsabsichten der Mitarbeiter. Kürzlich konnten diese Ergebnisse an einer Stichprobe von finnischen Lehrern für die Variable organisationales Commitment repliziert werden (Hakanen et al., 2006).

3.3.4 Wie viel Komplexität der Modelle ist wirklich notwendig?

Ausgehend vom einfachen JD-C Modell von Karasek (1979) wurden über die Zeit weitere Faktoren integriert. Es stellt sich die Frage, wie viel Komplexität wirklich notwendig ist. Van Veldhoven et al. (2005) gingen in ihrer Studie dieser Frage nach und testeten die Adäquatheit verschiedener Modelle (u.a. JD-C, DCS, JDR) basierend auf 37.291 niederländischen Arbeitnehmern. Mittels verschiedener Tests („adjusted goodness-of-fit index“, AGFI; „root mean square error of approximation“, RMSEA) wurde die Passung der Modelle zu den vorliegenden Daten überprüft. Die Ergebnisse bestätigen, dass Karasek und Theorells DCS Modell immer noch ein sinnvoller Ausgangspunkt zur Erforschung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit/Wohlbefinden von Arbeitnehmenden darstellt.

Dennoch könnte das Modell durch einen expliziten Ersatz des „control“-Faktors durch einen „skill utilization“-Faktor („Skilleinsatz“) verbessert werden. Dies würde auch einer der Basisdimensionen der „Person-Environment Fit“-Theorie von French (1973) entsprechen: der Passung zwischen Anforderungen und Fähigkeiten. Zudem empfehlen Veldhoven et al. (2005), bei den Tätigkeitsanforderungen („job-demands“) zwischen quantitativen und qualitativen Anforderungen zu unterscheiden. Daraus würde ein Vier-Faktoren-Modell („quantitative demands“, „qualitative demands“, „skill utilization“ und „support“) entstehen, welches für generelle Fragestellungen oder eine erste Annäherung vollkommen ausreichend wäre.

3.3.5 „Social-Environment Model“

Das „Social-Environment Model“ (Kahn, 1981) ist das bekannteste berufsbezogene Stressmodell. Es wurde am „Institute for Social Research“ der Universität Michigan entwickelt und wird daher auch häufig als „ISR Model“ oder „Michigan-Model“ bezeichnet. Das ISR Modell stellt eher eine Kombination aus verschiedenen konzeptionellen Kategorien dar als eine kohärente Theorie (Buunk et al., 1998). Nach der ersten Publikation durch Kahn (1981) wurde das Modell in verschiedenen Versionen weiterentwickelt (Van Dijkhuizen, 1980; Kahn & Byosiere, 1992). Im Folgenden werden nur die konzeptionellen Kategorien des generischen Modells von Kahn (1981) beschrieben:

Objektive Umwelt: Die objektive Umwelt bezieht sich auf organisationale Charakteristiken, welche unabhängig von individuellen Wahrnehmungen sind (z.B. Unternehmensgröße, hierarchische Struktur, Tätigkeitsbeschreibung).

Subjektive Umwelt: Die subjektive Umwelt hingegen basiert auf der individuellen Wahrnehmung einer Person und wird deshalb auch „psychologische Umwelt“ genannt. Diese Kategorie beinhaltet Phänomene wie Rollenkonflikte, Rollenambiguität und Rollenüberladung. Diese Phänomene werden Stressoren genannt und können zu Stressreaktionen führen.

Stressreaktionen: Stressreaktionen sind affektive, physiologische und verhaltensbezogene Reaktionen auf Stressoren (z.B. Arbeitsunzufriedenheit, Bluthochdruck oder Nikotinkonsum). Bei längerer Stressorexposition können Langzeit-Stressreaktionen wie Absentismus, Fluktuation oder Frühpensionierung resultieren.

Krankheit: Liegen persistierende Stressreaktionen vor, können mentale oder physische Krankheiten entstehen (z.B. Burnout, Depression und kardiovaskuläre Erkrankungen).

Die Person: Persönlichkeitseigenschaften einer Person (z.B. Typ A Verhalten, Rigidität) agieren im Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressreaktion als Moderator- oder Bedingungsvariablen.

Soziale Unterstützung: Soziale Unterstützung bezeichnet interpersonale Beziehungen entweder im Arbeitsbereich (z.B. Kollegen, Vorgesetzte) oder im Privatumfeld (z.B. Partner, Familie).

3.3.6 „Person-Environment-Fit Model“

Das „Person-Environment-Fit Model“ (PE-Fit Modell) wurde von French (1973) entwickelt und basiert auf der Verhaltensfunktion nach Lewin (1935). Wonach das Verhalten eine Funktion sowohl aus der Person als auch aus der Umwelt darstellt ($V = f(P, U)$). French (1973) schlug vor, dass das Auftreten von Stress durch die Interaktion zwischen Umweltfaktoren und relevanten Eigenschaften der Person determiniert wird. Nach dem PE-Fit Modell resultiert Arbeitsstress aus einer Diskrepanz („misfit“) zwischen den individuellen Wünschen und den Job-Charakteristiken beziehungsweise zwischen den Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen der Tätigkeit. Das PE-Fit Modell unterscheidet zwei verschiedene Diskrepanzen: a) Subjektive Diskrepanz („subjective misfit“) und b) Objektive Diskrepanz („objective misfit“).

„Subjective Misfits“ beziehen sich auf eine Diskrepanz zwischen der persönlichen Sicht über sich selbst und der Umwelt (subjektive Person vs. subjektive Umwelt).

„Objective Misfits“ beschreiben eine Diskrepanz zwischen objektiven Persönlichkeitseigenschaften und objektiven Charakteristika der Umwelt (objektive Person vs. objektive Umwelt).

Im Umgang mit Diskrepanzen beschreibt das Modell Verteidigungs- und Coping-mechanismen. Mit verschiedenen Verteidigungsmechanismen versucht die Person subjektive „Misfits“ zu reduzieren, ohne Veränderungen an objektiven „Misfits“ vorzunehmen. Im Gegensatz hierzu handelt es sich bei Coping um Strategien, welche objektive „Misfits“ reduzieren (French et al., 1982).

Eine wichtige Annahme im PE-Fit Modell ist, dass sowohl positive „Misfits“ (z.B. eine Person besitzt mehr Fähigkeiten, als im Beruf verlangt werden) als auch negative „Misfits“ (z.B. eine Person besitzt weniger Fähigkeiten, als im Beruf verlangt werden) zu Stress führen. Deshalb wird für den Zusammenhang zwischen Fit und Stress eine u-förmige Funktion angenommen.

3.3.7 „Vitamin Model“

Das „Vitamin Model“ (VM), welches dem PE-Fit Modell sehr ähnlich ist, wurde von Warr (1987) entwickelt. Die zugrunde liegende Idee des VM ist eine Analogie, wonach die psychische Gesundheit durch Arbeitscharakteristiken so beeinflusst wird, wie Vitamine die physische Gesundheit beeinflussen. Generell verschlechtert die Abwesenheit von gewissen Arbeitsbedingungen die psychische Gesundheit, wohingegen die Existenz dieser Bedingungen einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden auswirkt. Übersteigt die Konzentration jedoch eine gewisse Grenze, so tritt eine Stagnation des positiven Effekts ein und das Gesundheitsniveau bleibt konstant. Bei weiterer Erhöhung dieser

Arbeitscharakteristiken bleibt entweder der konstante Effekt erhalten oder die Gesundheit wird negativ beeinflusst und verschlechtert sich entsprechend (Warr, 1987).

Warr (1987) identifizierte neun Arbeitsbedingungen, welche sich wie „Vitamine“ bzw. wie potenzielle Determinanten psychischer Gesundheit verhalten:

Nach Warr (1987) folgen sechs dieser Bedingungen einer u-förmigen Funktion: Arbeitsbedingungen, Arbeitsautonomie, soziale Unterstützung, Skilleinsatz, Skillbreite und Feedback. Sowohl ein Defizit als auch eine Übertreibung solcher Bedingungen beeinflussen die mentale Gesundheit negativ.

Die verbleibenden drei Arbeitscharakteristiken (Sicherheit, Einkommen und Wichtigkeit der Aufgabe) folgen einem linearen Muster. Je höher die Ausprägung dieser Faktoren, desto positiver ist die psychische Gesundheit.

Obwohl das VM eher die Charakteristiken der Arbeitsumwelt fokussiert, werden auch individuelle Charakteristiken der Mitarbeitenden als Moderatorvariablen in das Modell mit einbezogen. Warr (1994) erwähnt diesbezüglich drei Kategorien individueller Charakteristiken: a) Fähigkeiten, b) Werte und c) grundlegende mentale Gesundheit.

Studien zur empirischen Überprüfung des Modells zeigen ein inkonsistentes Bild hinsichtlich der neun Arbeitscharakteristiken (Buunk et al., 1998). Beispielsweise scheinen die Faktoren „Arbeitsanforderungen“ und „Autonomie“ tatsächlich u-förmig mit psychologischer Gesundheit in Beziehung zu stehen. Wohingegen „soziale Unterstützung“ nicht dieser Funktion folgt und sich somit wider der Modellprognose verhält. Weiterhin gilt kritisch zu bemerken, dass keine Studie mögliche Interaktionen der neun Arbeitscharakteristiken in ihr Untersuchungsdesign mit einbezog (Buunk et al., 1998).

3.3.8 Organisationaler Rollenstress

Personen nehmen in ihrem Leben verschiedenste Rollen ein. Zwei Hauptbereiche, in denen Rollen übernommen werden können, stellen die Arbeitswelt und der Freizeitbereich dar (Beehr & Glazer, 2005). Ausserhalb der Arbeit nehmen Personen Rollen ein wie beispielsweise Tochter oder Sohn, Bruder oder Schwester, Mutter oder Vater, Onkel oder Tante, Partner und Freund. Im Arbeitsbereich existieren Rollen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Vorgesetzter, Kollege oder auch Kunde. Rollen sind sozial akzeptierte Formen von Verhalten innerhalb eines gegebenen Kontextes (Beehr & Glazer, 2005). Nach der Rollentheorie kommuniziert ein „Sender“ (z.B. Vorgesetzter) entsprechende Erwartungen an einen „Empfänger“ (z.B. Mitarbeiter), der diese Botschaften wahrnimmt und entschlüsselt (Beehr, 1985). Unabhängig von der ursprünglichen Nachricht definieren die wahrgenommenen Erwartungen durch den Empfänger das Potenzial an Rollenstress. Der Empfänger einer Rollenbotschaft kann diese entweder als Überforderung hinsichtlich der verfügbaren Zeit oder der eigenen Fähigkeiten als zu vage oder als exzessive Herausforderung wahrnehmen (Beehr & Glazer, 2005). Wenn Arbeitnehmende Botschaften als negativ empfinden, entstehen hieraus

potenzielle Quellen berufsbezogener Belastungen (Sloan & Cooper, 1986). Stressoren, welche von den eigenen Rollen hervorgebracht werden, erfordern oftmals eine Bewältigung der kommunizierten Erwartungen (oder der nicht vorhandenen Erwartungen). Kahn et al. (1964) und Kahn (1980) beschrieben verschiedene Ursachen für Rollenstress: a) Rollenambiguität, b) Rollenkonflikt und c) Rollenüberlastung.

Rollenambiguität wurde erstmals von Kahn et al. (1964) als Rollenstressor in ihrem allgemeinen Konzept formuliert. Beehr (1976) und Schuler (1980) definierten Rollenambiguität im Berufskontext als fehlende Spezifität und Prognostizität hinsichtlich einer Tätigkeit, einer Rolle oder von Verantwortungen. Rollenambiguität entsteht daher aus fehlender Klarheit über Pflichten, Ziele und Verantwortlichkeiten, welche zur Ausübung einer Rolle gehören. Oftmals kann dies auf ein inadäquates Verständnis von Erwartungen zurückgeführt werden. Rollenambiguität kann auftreten, wenn Veränderungen hinsichtlich Technologien, sozialer Strukturen, Arbeitsinhalten, Arbeitsplatzgestaltung oder bei Vorgesetztenstrukturen vorliegen (Beehr & Glazer, 2005).

Rollenkonflikte treten auf, wenn zwei oder mehrere Sets an inkompatiblen Erwartungen oder Anforderungen kollidieren (Beehr, 1995; Kahn et al., 1964). Es unterscheiden sich hierbei Interrollenkonflikte von Intrarollenkonflikte. Beim Interrollenkonflikt werden Erwartungen oder Anforderungen von zwei oder mehreren Personen oder Gruppen an die entsprechende Person herangetragen. Im Falle eines Intrarollenkonfliktes bestehen Inkompatibilitäten zwischen verschiedenen Erwartungen und Anforderungen innerhalb derselben Rolle (Beehr, 1995). Die von einem Rollenkonflikt betroffenen Personen müssen sich zwischen verschiedenen Erwartungen und Anforderungen entscheiden und fühlen sich dadurch zwischen diesen Polen hin und her gerissen (Baruch et al., 1987). Ein breit untersuchter Typ an Interrollenkonflikten beschäftigt sich mit Arbeits- und Familienrollen (Beehr & Glazer, 2005). Diese spezifischen Interrollenkonflikte bilden einen wichtigen Bestandteil dieser Arbeit und werden daher weiter unten differenzierter beleuchtet.

Rollenüberlastung kann entweder als Unterkonstrukt von Rollenkonflikten (Beehr, 1995; Cooper et al., 1988; Kahn et al., 1964) oder als eigenständiges Konstrukt (Beehr et al., 1976; Kahn, 1980) betrachtet werden. Beim eigenständigen Konstrukt wird davon ausgegangen, dass Rollenüberlastung durch Arbeitsbelastung, Zeitdruck und durch fehlende persönliche Ressourcen verursacht wird (Peterson et al., 1995). Je nach Art der Überlastung wird zwischen quantitativer Rollenüberlastung (Diskrepanz zwischen Anforderungen und zur Verfügung stehenden Zeit) und qualitativer Rollenüberlastung (Diskrepanz zwischen Anforderungen und persönlichen Fähigkeiten bzw. Qualifikationen) unterschieden (Beehr, 1985).

Wie bereits oben erwähnt, entscheiden die Erwartungen anderer und die Art, wie diese Erwartungen verstanden werden, über das Ausmass der wahrgenommenen Belastungen. Es gilt zu beachten, dass Rollenstressoren sowohl auf individueller (z.B. psychische Gesundheit, Wohlbefinden) als auch auf organisationaler Ebene (z.B. Leistungsreduktionen, Absenzen, Fluktuationen) Auswirkungen zeigen können (Beehr & Glazer, 2005).

Belastung durch Mehrfachrollen. Die traditionelle Rollentheorie geht von einer beschränkten Energiereserve aus, die durch mehrfache Rollenbelastung aufgebraucht wird und dadurch grösseres Konfliktpotenzial entsteht. Diese so genannte „Scarcity-Hypothese“ geht davon aus, dass Zeit- und Energiemangel wichtige Faktoren für Konflikte darstellen. Viele Spillover-Studien basieren explizit oder implizit auf diesem Ansatz.

Eine hierzu konträre Annahme wird in der Akkumulations- (Sieber, 1974; Thoits, 1983) und der Expansionstheorie (Marks, 1977; Marks & MacDermid, 1996) vertreten. Beide Theorien postulieren eine Reduktion von Rollenkonflikten durch die Einnahme mehrerer Rollen („Enhancement-Hypothese“). Je mehr Rollen wahrgenommen werden, desto höher sei die Möglichkeit, Konflikte durch ein breiteres soziales Netzwerk und durch einen grösseren Ressourcenpool sowie durch Selbstvertrauen zu puffern.

Forschungsarbeiten zeigen tatsächlich, dass Arbeitnehmende mit multiplen Rollen von bereichernder Wertschätzung und Belohnungen berichteten (Piotrkowski, 1979; Yogev, 1981). Hingegen verweist eine Studie von Chapman et al., (1994) auf ein erhöhtes Absenz- und Stressniveau bei Personen mit Pflegeaufgaben ausserhalb ihrer Berufstätigkeit (z.B. Pflege von Kindern oder Eltern). Diese unterschiedlichen Ergebnisse könnten jedoch auch durch die Definition der abhängigen Variablen determiniert sein. Bei Studien zur „Enhancement-Hypothese“ wurde der Fokus eher auf Zufriedenheitsindikatoren als auf negative Konstrukte gerichtet. Forschungsergebnisse von beispielsweise Marshall & Barnett (1993) zeigen, dass diese Hypothesen sich nicht gegenseitig ausschliessen, sondern dass sowohl Stressoren als auch Wertschätzung und Belohnung von einem Bereich in den anderen überschwappen können.

Vor allem für Frauen werden im Zusammenhang mit Mehrfachrollen häufig negative Auswirkungen postuliert. Zunehmend unterstreichen Forschungsergebnisse jedoch die positiven Aspekte, besonders wenn diese Rollenkonstellation gewollt ist und entsprechende Unterstützung aktiviert werden kann (Mirowsky & Ross, 1989; Sieverding, 1995).

3.3.9 “Effort-Reward-Imbalance Model”

Das Effort-Reward-Imbalance-Model (ERI Modell) von Siegrist (1996a, 1996b), auch „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ genannt, bezieht eine Belohnungskomponente in die Balance von Anforderungen und Ressourcen mit ein. Dieser Ansatz betont die soziale Reziprozität als Prinzip zwischenmenschlichen Verhaltens. Soziale Reziprozität charakterisiert sich durch wechselseitige Investitionen, basierend auf einer Norm von Austauschwartungen, bei denen Anstrengungen mit adäquaten Gratifikationen ausgeglichen werden. Unausgeglichene Reziprozität resultiert aus einer Verletzung dieser Norm (hohe Anstrengungen bei geringer Gratifikation). Ist dies der Fall, so entstehen starke negative Emotionen und Belastungssituationen, da ein grundlegendes zwischenmenschliches Prinzip verletzt wurde. Hingegen postuliert das ERI Modell bei einem angemessenen Verhältnis zwischen Anstrengung und Belohnung positive Emotionen, Gesundheit und Wohlbefinden (Siegrist, 1996a).

Gratifikationen können über drei verschiedene Übertragungssysteme verteilt werden: a) Geld, b) Wertschätzung und c) Karrieremöglichkeiten, inkl. Arbeitsplatzsicherheit und ausbildungsadäquate Beschäftigung (Siegrist 1996a).

Siegrist (1996a) verweist auf drei Bedingungen, unter denen eine Asymmetrie zwischen Anstrengung und Gratifikation entstehen und aufrechterhalten werden kann: a) die Arbeitsinhalte wurden kaum definiert oder es existieren wenige Möglichkeiten, einen anderen Arbeitsplatz zu wählen, b) Mitarbeitende akzeptieren eine Asymmetrie aus strategischen Überlegungen (als Investition in bessere Jobaussichten) und c) die betroffene Person besitzt ein übermässiges, arbeitsbezogenes Commitment („overcommitment“) und verfügt über eine inadäquate Wahrnehmung hinsichtlich der Anforderungen und der eigenen Coping-Ressourcen.

Siegrist konnte zeigen, dass Asymmetrien zwischen Anforderungen und Gratifikationen („Gratifikationskrisen“) kardiovaskuläre Krankheiten und Risikofaktoren vorhersagen (Semmer & Mohr, 2001).

Das ERI-Modell betont, dass Belastungen besser bewältigt werden können, wenn Personen diese als normalen Bestandteil einer insgesamt befriedigenden Tätigkeit betrachten oder durch entsprechende „Erträge“ einen Ausgleich erfahren. Gerät die Balance zwischen Anforderungen und Gratifikation jedoch ausser Gleichgewicht, so sind die Folgen gravierender. Dann geht es nicht mehr um „verdaubare“ negative Aspekte einer Tätigkeit, sondern um Missachtung der Person, ihrer Bedürfnisse, ihres Status, letztlich um ihre Würde (Semmer & Mohr, 2001.). Semmer und Mohr (2001) sehen darin einen zentralen Aspekt im Erleben von Stress am Arbeitsplatz und dessen Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden. Semmer und sein Team erforschen die "Ich-Bedrohung" als Kernelement von Stress am Arbeitsplatz. Dazu gehört beispielsweise der Ansatz "Stress as Disrespect (SAD)", was zum Konzept von "illegitimen Aufgaben" als Stressfaktor geführt hat (siehe hierzu Jacobshagen, 2006).

3.4 Stressprävention in Organisationen

Für Organisationen existieren verschiedene Ansatzpunkte zur Prävention und zum Umgang mit arbeitsbezogenen Belastungen. De Jonge & Dollard (2002) stellten eine Matrix zur Klassifikation von Stressmanagement-Interventionen in Organisationen vor. Die Dimensionen der Matrix bilden die Zeitpunkte (primär, sekundär, tertiär) und die Ebenen der Interventionen (Individuum, Organisation, Schnittstelle zwischen Individuum und Organisation). Tabelle 2 zeigt verschiedene Interventionen in Anlehnung an die Klassifikation von De Jonge & Dollard (2002).

Tabelle 2 Klassifikation von Interventionen

Interventions- ebene	Zeitpunkt der Intervention		
	Primär	Sekundär	Tertiär
Individuum	<ul style="list-style-type: none"> • Medizinische Untersuchungen • Unterweisungen zum Umgang mit Stress 	<ul style="list-style-type: none"> • Kognitiv-behaviorale Interventionen • Entspannungstechniken • Stressmanagementtrainings 	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitation • Case Management • Individuelle Psychotherapie
Schnittstelle: Individuum/Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmanagement • Verbesserung von interpersonellen Skills • Work/Home Balance 	<ul style="list-style-type: none"> • „Peer support groups“ • Coaching • Laufbahnberatung und -planung 	<ul style="list-style-type: none"> • Posttraumatische Stressbewältigungsprogramme • Gruppenpsychotherapie
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Arbeitsinhaltes • Fitness-Programme • Laufbahnentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Kommunikation • Partizipative Entscheidungsfindung • Konfliktmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Rehabilitation • Outplacement

(nach De Jonge & Dollard, 2002)

Karasek und Theorell (1990) und Karasek (1992) entwickelten eine nützliche Taxonomie, um unterschiedliche Interventionsstrategien in vier Ebenen darzustellen. Die Ebenen verlaufen hierarchisch vom Individuum bis zur Systemebene:

- Ebene 1: Personenbezogene Interventionen (z.B. Stressmanagement-Trainings)
- Ebene 2: Kommunikative Interventionen (z.B. Aufbau von interpersonalem Vertrauen, Eliminierung von konfliktinduzierender Kommunikation)
- Ebene 3: Interventionen hinsichtlich der Aufgabenstruktur (z.B. job enrichment, autonome Arbeitsgruppen)
- Ebene 4: Organisations- und prozessbezogene Interventionen (z.B. Veränderung von Managementprinzipien, Führungs-Mitarbeiter Dialoge)

Aus einem Review von 19 Studien leitete Karasek (1992) ab, dass personenbezogene Interventionen (Ebene 1) die geringste Wirksamkeit zeigten. Interventionen der Ebene 3 und 4 wurden als mittelmässig effektiv bewertet, mit den grösseren Effekten bei Interventionen, welche von Experten begleitet und bei denen die Betroffenen adäquat integriert wurden. Konsequenterweise werden nur die Ebenen 3 und 4 von Karasek (1992) als „Stressor Manipulation“ und primäre Prävention bezeichnet. Nach Klumb und Staats (2003) geht es bei einer familienorientierten Personalpolitik um mehr als um das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit und Betriebskindergärten. Es sei notwendig, die Arbeit und Karrieremöglichkeiten grundlegend zu verändern und dabei auch als Katalysator für

organisationalen Wandel und strategische Innovationen zu wirken (Klumb & Staats, 2003, Rapoport et al., 2002).

Für eine adäquate Interpretation des Modells von Karasek und Theorell (1990) sollten neben der Effektivität auch die Dimensionen der individuellen Beeinflussbarkeit und des Aufwands berücksichtigt werden. Tabelle 3 zeigt diese zwei Dimensionen auf. Von personenbezogenen Interventionen kann zwar weniger Wirksamkeit erwartet werden als von Interventionen höherer Ebenen, die Betroffenen können allerdings die Inhalte direkter beeinflussen.

Tabelle 3 Interventionsebenen nach Karasek und Theorell

Ebene 1	Personenbezogene Interventionen	
Ebene 2	Kommunikative Interventionen	
Ebene 3	Aufgabenbezogene Interventionen	
Ebene 4	Organisations- und prozessbezogene Interventionen	

(nach Karasek und Theorell, 1990).

Die individuelle Beeinflussbarkeit und der relativ geringe Aufwand für die Teilnahme an einem Trainingsprogramm erklären die hohe Popularität von personenbezogenen Interventionen (z.B. Stressmanagement-Trainings). Auch Mohr und Semmer (2002) führen aus, dass sich ein personenbezogener Ansatz einfacher in die Praxis umsetzen lässt als ein bedingungsbezogener Ansatz.

Da es sich bei der vorliegenden Arbeit um eine Wirksamkeitsstudie zur Evaluation eines Stressbewältigungstrainings handelt, wurde nur die Interventionsart der Stressmanagementtrainings näher dargestellt (Ebene 1). Ausführliche Beschreibungen anderer Interventionsmöglichkeiten finden sich beispielsweise bei Hurrell (2005), Beehr & O'Driscoll (2002) oder bei Cartwright & Cooper (2005).

3.5 Stresspräventionstrainings in Organisationen

Unter dem Label „Stressmanagementtrainings“ (SMT) werden sehr unterschiedliche Interventionsmethoden zur Verbesserung des Umgangs mit Stress und Belastungen angeboten. Eine Google-Suche mit dem Stichwort „Stressmanagementtraining“ ergab 811 Treffer (16.06.2007). Schätzungsweise sind davon rund 700 Trainingsformen von unterschiedlichen Anbietern enthalten. Die Trainingsprogramme können sehr stark hinsichtlich Inhalte, Dauer und Interventionsfokus variieren. Folgende Module werden häufig in SMT eingesetzt (Cartwright & Cooper, 2005):

- Stresswahrnehmung und Wissensvermittlung hinsichtlich Stress
- Entspannungstechniken
- Kognitive Coping-Strategien
- Biofeedback
- Meditation
- Sportliche Betätigung
- Beratung zur Lebensgestaltung
- Training von Skills (z.B. Zeitmanagement, Sozialkompetenzen)

Aufgrund der verschiedenen Inhalte ist es entsprechend schwer, verschiedene SMT miteinander zu vergleichen. Es können auch keine Pauschalaussagen bezüglich der Wirksamkeit von SMT getätigt werden, da es *das* SMT nicht gibt. Bei Wirksamkeitsstudien zu SMT können oft die Ursachen der Effekte nicht isoliert werden, da häufig das Training als Gesamtintervention evaluiert wird. Analog zu Assessment-Center-Verfahren, die selbst auch nur den Rahmen für verschiedenste diagnostische Module bilden (z.B. Persönlichkeitstest, Fallstudien), sollten auch bei SMT einzelne Methoden evaluiert und miteinander verglichen werden (z.B. Entspannungstechniken, verhaltenstherapeutische Ansätze).

Abgeleitet aus der aktuellen Literatur beschreibt Linden (2005) Grundbestandteile, welche in SMT integriert werden sollten:

1. Identifikation individueller Stressoren im Alltagsleben der Teilnehmenden. Mit dem Fokus auf die Wahrnehmung von chronischen und sozialen Stressoren.
2. Bewusstwerdung über die Veränderbarkeit stressrelevanter Umweltfaktoren und Entwicklung von Skills zur aktiven Beeinflussung dieser Stressoren.
3. Vermittlung von kognitiven und behavioralen Skills zur Beeinflussung von Stressoren und zur Erhöhung der eigenen Copingfähigkeit.
4. Vermittlung von Wissen, Skills und Verhaltensmustern zur effektiven Gestaltung und Anwendung von Stress-Puffern (z.B. Bewegung, soziale Unterstützung).
5. Training von Entspannungstechniken zur Reduktion akuter physiologischer Erregungen.
6. Verankerung von Erholungsaktivitäten in den persönlichen Tagesablauf durch unterstützende Strukturen, adäquate Verhaltensmuster und positive Glaubenssätze.

Die aufgeführte Liste stellt nicht notwendigerweise die Reihenfolge eines Trainings dar. Die Bestandesaufnahme persönlicher Stressoren (Punkt 1) und die Bewusstwerdung der Veränderbarkeit von Stressoren (Punkt 2) bilden jedoch eine wichtige Basis für das aufbauende Kompetenztraining und den anschließenden Praxistransfer. Diese umfangreiche Inhaltspalette eines „perfekten“ Stressmanagementtrainings muss natürlich vor dem Hintergrund der Kosteneffizienz reflektiert und den spezifischen Anforderungen der Zielgruppe angepasst werden (Linden, 2005). Besonders in Unternehmenskontexten lassen sich Teilnehmende und Auftraggeber nur schwer zu Interventionen mit „Langzeitcharakter“ motivieren.

Die in der Stressliteratur dargestellten Wirksamkeitsstudien bezüglich SMT berücksichtigten relativ kleine Stichproben (Beehr & O'Hara, 1987) und nur wenige integrieren Kontrollgruppen, um Störvariablen zu kontrollieren (Cartwright & Cooper, 2005). Niven und Johnson (1989) weisen zusätzlich darauf hin, dass die Wirksamkeit von SMT recht gering sei, da diese oft zu kurz konzipiert sind und nur wenig Übungszeit zur Verfügung stellen.

3.5.1 Stressimpfungstraining von Meichenbaum

Im Gegensatz zu vielen anderen Stressmanagementtrainings stellt das Stressimpfungstraining (SIT) von Meichenbaum (1985, 2003) ein standardisiertes und international eingesetztes Stressmanagementtraining dar. Das SIT besteht aus drei aufeinander folgenden Phasen.

In der Informationsphase wird ein Arbeitsbündnis mit den Klienten aufgebaut und das zugrunde liegende transaktionale Stresskonzept vorgestellt.

Während der Lern- und Übungsphase werden verschiedene Bewältigungsstrategien gelernt und eingeübt. Des Weiteren wird versucht, das bereits vorhandene Bewältigungsrepertoire zu aktualisieren.

Die dritte Phase bildet die Anwendungs- und Posttrainingsphase, in welcher durch Vorstellungsübungen und realer Konfrontationen das Rückfallrisiko minimiert werden soll.

Das Stressimpfungstraining wurde in verschiedenen Studien evaluiert (z.B. bei Krankenschwestern, Wernick, 1984; bei Polizeibeamten, Novaco, 1977; bei Fallschirmspringern, Novaco et al., 1983). Meichenbaum (2003) selbst betonte, dass es sich bei den meisten Studien um Projekte handelte, die gewichtige methodologische Mängel aufwiesen: Beispielsweise fehlen longitudinale Follow-up-Studien, Untersuchungen mit mehrfachen Messzeitpunkten, Vergleiche mit Kontrollgruppen und Replikationsstudien mit vergleichbaren Stressoren.

Eine der wenigen Ausnahmen bildet die Forschungsstudie von Sheehy & Horan (2004), welche auf einem Kontrollgruppendesign mit mehreren Messzeitpunkten basiert. Die Forscher applizierten ein Stressimpfungstraining an Studenten der Rechtswissenschaften und erhielten positive Resultate auf den Dimensionen Ängstlichkeit, Stress, Irrationalität und akademische Leistungsfähigkeit. Im Vergleich zur Kontrollgruppe zeigte die Treatmentgruppe geringere Ausprägungen an Ängstlichkeit, Stress und Irrationalität. Zusätzlich wurde bei Studenten der Treatmentgruppe eine signifikante Verbesserung der Leistungsfähigkeit beobachtet.

3.5.2 Das „Stressbewältigungstraining“ von Kaluza

Das Stressbewältigungstraining „Gelassen und sicher im Stress“ von Gert Kaluza (1996; 2005) stellt ein Gruppentraining zur Steigerung der individuellen Bewältigungskompetenzen dar. Das kognitiv-behaviorale Stressbewältigungstraining besteht aus fünf Basismodulen und fünf Ergänzungsmodulen. Die Basismodule bilden das inhaltliche „Pflichtprogramm“, während die Ergänzungsmodul je nach Fragestellung und Zielgruppe eingesetzt werden können. Die

Basismodule bestehen aus einem Einstiegsmodul und aus vier Trainingsmodulen. Nachfolgend werden diese kurz beschrieben.

Einstiegsmodul

Im Zentrum des Einstiegsmoduls stehen das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmenden, die Information der Teilnehmenden über das zugrunde liegende Stressmodell sowie die Klärung von Erwartungen und Befürchtungen. Des Weiteren werden die Teilnehmenden zur Reflexion der bisher eingesetzten Bewältigungsstrategien angeregt und darauf aufbauend die Ziele und der Aufbau des Trainingsprogramms vermittelt.

Trainingsmodul 1: Das Entspannungstraining

Mit Hilfe der Entspannungsmethode der progressiven Muskelrelaxation von Jacobson (1993) wird die Fähigkeit der Teilnehmenden gefördert, sich körperlich zu entspannen und gedanklich abzuschalten.

Trainingsmodul 2: Das Kognitionstraining

Dieses Modul zielt auf die Reflexion und Transformation stresserzeugender und -verschärfender Kognitionen. Die Teilnehmenden lernen Methoden der kognitiven Stressbewältigung kennen und auf die eigene Stresssituation anwenden.

Trainingsmodul 3: Das Problemlösetraining

Hier findet eine Konfrontation und problembezogene Auseinandersetzung mit konkreten Belastungssituationen einzelner Teilnehmenden statt. Entlang einer strukturierten Problemlösestrategie lernen die Teilnehmenden, ihre Stresserfahrungen zu konkretisieren, in einem kreativen Prozess verschiedene Bewältigungsmöglichkeiten zu entwickeln, einzelne Bewältigungsstrategien zu planen und diese dann im Alltag umzusetzen.

Trainingsmodul 4: Das Genusstraining

Im letzten Trainingsmodul geht es um den Ausgleich für bestehende Belastungen und um den Aufbau regenerativer Aktivitäten. Das Ziel besteht im Erreichen einer ausgeglichenen Beanspruchungs-Erholungs-Bilanz.

Durch das Stressbewältigungstraining von Kaluza soll allgemein das Bewältigungsrepertoire erweitert und die Teilnehmenden zu einem flexiblen, situationsadäquaten Umgang mit alltäglichen Belastungen befähigt werden.

In einer Forschungsstudie überprüfte Kaluza (1998) die Wirksamkeit seines Stressbewältigungstrainings. Die Stichprobe setzte sich aus 99 gesunden Personen zusammen. Die Intervention bestand aus den Trainingsmodulen Entspannungstraining, Problemlösetraining und Genusstraining. Die Ergebnisse der randomisierten, kontrollierten Interventionsstudie zeigten signifikante Trainingseffekte in den Coping-Kompetenzen, „aktive Situations- und Reaktionskontrolle“ und „relativierende und distanzierende, kognitive

Bewältigungsformen“. Zudem ergaben sich signifikante Reduktionen bei Belastungsmassen besonders hinsichtlich zwischenmenschlicher Belastungen am Arbeitsplatz, in der Familie sowie im Freundes- und Bekanntenkreis. Interessanterweise zeigten sich die deutlichsten Effekte im Zugewinn an positiven, aktiven und kognitiven Bewältigungsverhalten, wohingegen sich ein Rückgang negativer Bewältigungsformen der Resignation und Vermeidung als unspezifische Effekte einstellten.

3.5.3 Das Stressmanagementtraining von Linden

In einem Trainingsmanual beschreibt Linden (2005) ein teilstandardisiertes Stressmanagementtraining für verschiedenste Zielgruppen. Das Training setzt sich aus sechs Modulen zusammen und wird über einen Zeitraum von zehn Wochen einmal wöchentlich durchgeführt.

- Modul 1: Einführung in das Thema Stress
- Modul 2: Wahrnehmung der eigenen Stressoren; Reflektion von Strategien zur Manipulation von Stressoren
- Modul 3: Übung einer Entspannungstechnik zur Erregungsreduktion (z.B. Progressive Muskelrelaxation von Jacobson)
- Modul 4: Übung von Coping-Skills im Zusammenhang mit Zeitmanagement, Sozialkompetenzen und Problemlösung
- Modul 5: Instruktionen über soziale Unterstützung und andere Puffer-Aktivitäten (z.B. Humor, Sport und Bewegung)
- Modul 6: Evaluation der angewandten Methoden und Integration in die individuellen Alltagsrealitäten

3.5.4 Weitere Stressmanagementtrainings und deren Evaluation

Lindquist und Cooper (1999) untersuchten die Wirksamkeit ihres Interventionsprogramms für Büroangestellte mit dem Fokus auf individuellen Lebensstil und Coping-Strategien. Eine zwölf Wochen dauernde Follow-up-Messung zeigte signifikante Verbesserungen hinsichtlich des Umgangs mit Arbeits- und Familienstress.

In einer Studie von Winefield und Farmer (1998) nahmen praktizierende Allgemeinärztinnen an einem arbeitsplatzbezogenen Stressmanagementtraining teil. Die Forscher fanden eine deutliche Reduktion von Distress und emotionaler Erschöpfung nach der Teilnahme an diesem Trainingsprogramm.

Eine andere Studie von Craig & Hancock (1996) konnte hingegen keine Verbesserungen hinsichtlich psychologischer Dimensionen (z.B. allgemeines Befinden, allgemeine Gesundheit, Locus of Control, Typ-A-Verhalten) nachweisen. Die Versuchspersonen, alles Universitätsangestellte, nahmen an einem sechswöchigen Gesundheits- und Lifestyleprogramm teil und wurden im Vergleich zu einer Kontrollgruppe vor, unmittelbar nach und 2 Jahre nach der Intervention befragt. Es könnte allerdings sein, dass die statistischen Resultate durch die hohe Abbruchrate während der Studie beeinflusst wurden.

Bekker et al. (2001) bewerteten die Resultate von multimodalen Stressmanagementtrainings, welche im Rahmen von Kursen der „Dutch Regional Institutions for Mental Health Care“ für Arbeitnehmende angeboten wurden. Die Trainings bestanden aus den Modulen a) Training der Bestimmtheit, b) Copingkompetenzen, c) Entspannungstraining und d) realistisches Denken. Die Resultate wurden mit denen einer Kontrollgruppe zu verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post und follow-up nach drei Monaten) verglichen. Zum Post-Messzeitpunkt zeigten die Teilnehmenden signifikant weniger psychische und somatische Beschwerden, ein geringeres Stressempfinden und ein reduziertes Bedürfnis nach Erholung im Anschluss an einen Arbeitstag. Des Weiteren benutzten die Teilnehmenden mehr aktives Coping und suchten aktiver nach sozialer Unterstützung und berichteten über höhere Fähigkeiten, neue Situationen zu bewältigen. Diese Effekte waren unabhängig vom Geschlecht zu beobachten und zeigten sich auch zum Follow-up Messzeitpunkt, drei Monate später, als stabil.

Stück, Rigotti und Mohr (2004) untersuchten die Wirksamkeit eines Belastungsbewältigungstrainings an Lehrern. Das Bewältigungstraining wurde als Zehn-Wochen-Kurs mit je einer Sitzung von zwei Stunden pro Woche konzipiert. Die theoretische Basis für die Programmentwicklung bildete das transaktionale Stresskonzept von Lazarus und Launier (1978). Neben verschiedenen Modulen der Stressbewältigung kamen auch Meditations- und Yogaübungen zum Einsatz. Aufgrund einer kleinen Stichprobe (Treatmentgruppe, N = 22; Kontrollgruppe, N = 18) wurden zwischen den Messzeitpunkten t-Tests für gepaarte Stichproben sowie Effektgrößen berechnet. Hierbei zeigten sich kurzfristige Effekte (unmittelbar nach dem Training) bezüglich der Irritation, der Erholungsfähigkeit und der Ungeduld sowie mittelfristige Effekte (sechs Monate nach dem Training) bezüglich der Erholungsfähigkeit und der Ungeduld. Für die Irritation wurden keine Werte für die mittelfristige Stabilität erhoben.

3.5.5 Entspannungs- und Meditationstechniken

Entspannungstechniken werden in Stressmanagementtrainings sehr häufig verwendet. Nach einer Umfrage von Giga, Faragher und Cooper (2003) werden Entspannungstechniken in etwa einem Drittel der SMT angeboten.

Walters et al. (1995) offerierten Krankenschwestern ein Stressmanagement-Training zur Verbesserung ihrer Bewältigungskompetenzen (Theorie über Stressentstehung und Entspannungsstrategien). Die Teilnehmerinnen zeigten 12 Wochen nach dem Training signifikant weniger Stresssymptome und einen signifikant geringeren Blutdruck.

In einer Studie von Wilholm et al. (2000) wurde die Wirksamkeit von Entspannungstechniken auf die Symptomreduktion von Hautproblemen bei "Telekommunikations-System-Designern" untersucht. Die Teilnehmenden übten sich während 25 Stunden über eine Zeitdauer von 3 Monaten in einer von drei Entspannungstechniken – fortgeschrittene Entspannungstechniken, Tai Chi oder angewandte Entspannungstechniken. Alle drei Methoden waren mit einem signifikanten Rückgang der Krankheitssymptome assoziiert. Nach 6 Monaten konnten jedoch keine Effekte mehr festgestellt werden. Hiervon lässt sich ableiten,

dass Entspannungstechniken nur bei regelmässiger Anwendung ihre Wirksamkeit entfalten können.

Shapiro et al. (2005) untersuchten die Wirksamkeit der Meditationsmethodik „Mindfulness-Based Stress Reduction“ (MBSR) an Angestellten des Gesundheitswesens (Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Physiologen, Psychologen). Die MBSR-Methodik ist eine Meditationsform mit dem Ziel der Erhöhung der Achtsamkeit im „Hier und Jetzt“. Die Probanden nahmen an einer zweistündigen Meditationssitzung einmal pro Woche teil. Das Programm dauerte acht Wochen und wurde von einer Wartekontrollgruppe begleitet. Die Resultate zeigten, dass die Teilnehmenden an MBSR-Sitzungen von reduziertem Stressempfinden, psychologischem Distress, Burnout und erhöhter Lebenszufriedenheit berichteten. Die Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe waren jedoch nicht signifikant, was vermutlich an der geringen Stichprobengrösse lag (Treatmentgruppe: N = 10; Kontrollgruppe: N = 18).

Grossmann et al. (in press) analysierten 20 Studien zur MBSR-Methodik. Die Resultate zeigten, dass diese Methodik mit einer Effektgrösse von ungefähr $d=0.5$ durchaus Potenzial für eine Führungsrolle unter den Entspannungstechniken aufweist.

Ein Review zur Wirksamkeit von autogenem Training (Linden, 1994) zeigte mittelgrosse prä-post Effekte zwischen $d=-0.43$ für biologische Masse und $d=-0.58$ für psychologische Masse. Eine andere Review-Studie von Stretter und Kupper (2002) berichtet von Effekten zwischen $d=-0.68$ für biologische Masse und $d=-0.75$ für psychologische Resultate. Beide Reviews konnten mittelgrosse Verbesserungen hinsichtlich Spannungskopfschmerzen, Migräne, Überanspannung, Asthma, somatoforme Schmerzstörungen, Raynauds Erkrankungen und bei Angst- und Schlafstörungen nachweisen.

4 Stress und Coping bei Paaren und in der Familie

4.1 Stress- und Copingmodelle

4.1.1 Vulnerabilitäts-Stress-Adaptionsmodell

Karney und Bradbury (1995) gehen in ihrem Ansatz davon aus, dass prädisponierende Vulnerabilität oder überdauernde Eigenschaften (z.B. Neurotizismus, Bindungsstil, Anwesenheit von Kindern) im Zusammenspiel mit belastenden Ereignissen (z.B. Arbeitslosigkeit, schwere Konflikte oder Krankheit) auf die Adaptionsmöglichkeiten des Paares einwirken. Die Adaptionsmöglichkeiten repräsentieren die Bewältigungsressourcen eines Paares und kovariieren ihrerseits mit der Paarzufriedenheit und -stabilität.

4.1.2 Sozialphysiologisches Modell

Das Modell von Gottmann und Levenson (1988) teilt sich in zwei Modelle auf:

Erstens: Beim Modell der physiologischen Grundaktivität („baseline physiological arousal model“), besteht eine erhöhte physiologische Reaktion bereits vor einer Konfliktsituation mit der Partnerin oder dem Partner. Aufgrund einer negativen Erwartungshaltung baut sich schon vor dem Konfliktgespräch physiologische Erregung auf.

Zweitens: Beim interaktiven Modell physiologischer Erregung („interaction physiological arousal model“) hingegen entsteht die physiologische Stressreaktion erst in der negativen Interaktionsdynamik mit der Partnerin oder dem Partner.

Während eines eskalierenden Streitgesprächs können diese beiden Effekte zu einer starken physiologischen Erregung („flooding“) führen, welche mit einem hohen Stressempfinden einhergeht. Besonders Männer erleben solche Situationen als hoch aversiv und reagieren oft mit Rückzugstrategien. Diese Reaktion wiederum wird von Frauen als sehr negativ bewertet. So kann sich eine destruktive Spirale aus Rückzug (Mann) und Konfrontation (Frau) bilden. Die negativen Gefühle werden mit der Partnerschaft und dem Partner assoziiert und entsprechend negative Kausalattributionen gebildet. Dies kann zur negativen Uminterpretation der eigenen Paargeschichte und auch zur Scheidung führen.

4.1.3. Stress-Scheidungs-Modell von Bodenmann

In seinem systemisch-prozessualen Ansatz geht Bodenmann (1995a, 2000a, 2002) davon aus, dass in vielen Fällen Alltagsbelastungen des Paares für die Verschlechterung einer Paarbeziehung verantwortlich sind. Einen Höhepunkt erreichen diese Alltagsbelastungen im mittleren Erwachsenenalter, wenn sich Stressoren durch Familienzuwachs, berufliche Anforderungen und Mehrfachrollen kumulieren.

Besonders tägliche Widrigkeiten („daily hassles“, siehe Kanner et al., 1981) und Freizeitstress sind für die Reduktion der Partnerschaftsqualität verantwortlich (Bodenmann, 2000). Makrostressoren wie kritische Lebensereignisse (z.B. schwere Krankheiten, Verlust einer nahen Person) belasten eine Partnerschaft hingegen weniger. Sie können sogar Ressourcen (individuelle und dyadische) aktivieren und zu einer erhöhten Paarkohäsion führen. Während Makrostressoren selten auftreten und bei Eintritt mit gegenseitigem Verständnis gerechnet werden kann, treten tägliche Widrigkeiten sehr häufig auf und die resultierenden Stressreaktionen stossen nicht auf Verständnis. Chronischer Alltagsstress unterminiert die Partnerschaft und führt nahezu unbemerkt zu einer emotionalen Distanzierung. Diese Entfremdung des Paares erfolgt durch vier Prozesse:

Erstens: Dauerhafter Stress führt zu weniger gemeinsamer Zeit und reduziert damit die Gelegenheiten für Gemeinsamkeiten, emotionale Kommunikation und persönlichen Austausch. Dadurch lockert sich die Paarkohäsion. Das Paar bespricht nur noch das Wesentliche in raschen, sachlichen Schilderungen. Der Austausch

von Erfahrungen, Meinungen und Gefühlen lässt nach. Die Partner begegnen sich zusehends weniger persönlich, die Vertrautheit und Intimität nimmt ab und die Entwicklung des Partners, der Partnerin wird nicht mehr bewusst wahrgenommen. Nach längerer Zeit bemerken sie abrupt und schmerzhaft, dass sie sich sehr verändert und von einander distanziert haben.

Zweitens: Durch Stress verschlechtert sich die Kommunikationsqualität. Dies konnte bisher am überzeugendsten im Rahmen des EISI-Experiments (Experimentell induzierter Stress in dyadischen Interaktionen, Bodenmann, 1995a) in einem standardisierten Setting nachgewiesen werden. Hierbei nahm die Qualität der Paarkommunikation unter Stress signifikant ab und reduzierte sich um 40%. Stress bewirkt eine erhöhte egozentrische Sichtweise und dadurch eine geringere soziale Offenheit, was zu einem reduzierten Interesse an den Belangen anderer sowie zu weniger Empathie und Verständnis führt. Unter Stress eskalieren Gespräche schneller und die Partner blocken Gesprächsabsichten des anderen ab, um in Ruhe gelassen zu werden. Bei häufiger Wiederholung wirkt dieser Rückzug verletzend und kränkend auf die andere Person, worauf hin sich auch diese Person zurückzieht. Dadurch setzt eine wechselseitige Entfremdung und Erkaltung der Gefühle ein.

Drittens: Chronischer Stress kann zudem zur Verschlechterung der psychischen und somatischen Gesundheit führen. Die Partnerschaftsqualität nimmt dann besonders stark ab, wenn aufgrund von Gesundheitsbeeinträchtigungen ein Ungleichgewicht zwischen den Partnern entsteht, einhergehende Zusatzbelastungen sich häufen und sich das Verstärkeruniversum des Paares ausdünn. Stressbedingte Erkrankungen können längerfristig zu Unzufriedenheit, Hader und Resignation in der Beziehung führen (Bodenmann, 2000a).

Viertens: Stress legt zudem problematische Persönlichkeitszüge frei und führt häufig dazu, dass unangenehme, versteckte Persönlichkeitsaspekte demaskiert werden. Wenn es einem Partner unter normalen Bedingungen noch gelingt, ein anderes Bild von sich zu vermitteln, kann in Stresssituationen eine grosse Enttäuschung und Ernüchterung für den Partner, die Partnerin eintreten. Besonders dann, wenn diese Eigenschaften nicht akzeptiert und geschätzt werden können.

Durch die aufgeführten Prozesse führen chronische Alltagsbelastungen zu Zerrüttung, Distanzierung und einer Abnahme positiver Emotionen, wie Liebe und Zuneigung gegenüber der Partnerin und dem Partner. Beziehungen, welche unter Normalbedingungen gut funktionieren, sehen sich unter Stress mit einem Einbruch ihrer Paarkompetenzen konfrontiert. Dieser Prozess geschieht lange Zeit unbemerkt, so dass die Partner diese stete und leise Entfremdung nicht realisieren (Bodenmann, 2004).

Bodenmann (2000a) verweist jedoch auf Copingfertigkeiten des Paares (individuelles und dyadisches Coping) als zentrale Moderatorvariablen zwischen Stresserleben und Partnerschaftsqualität und -stabilität. Nicht das Belastungsausmass an sich ist entscheidend, sondern die Kompetenzen zum Umgang mit Stress auf der individuellen und dyadischen Ebene.

4.1.4 Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll

Die grundlegende Annahme der Theorie der Ressourcenerhaltung („Conservation of Resources Theory“; COR-Theorie) ist, dass Personen danach streben, zu erhalten, zu schützen und zu gewinnen, was sie wertschätzen und dass sie Verlust vermeiden wollen (Hobfoll, 1989). Zudem postuliert die COR-Theorie, dass das Individuum immer im Kontext seines sozialen Umfeldes betrachtet werden muss. Psychologischer Distress entsteht demnach als Reaktion zwischen Person und Umwelt, wenn, a) der Verlust von Ressourcen droht, b) der tatsächliche Verlust von Ressourcen eintritt oder c) der adäquate Zugewinn von Ressourcen nach einer Ressourceninvestition versagt bleibt. Insbesondere der drohende oder tatsächliche Verlust wird als stressreich erlebt.

Hobfoll (1989) ordnet Ressourcen verschiedenen Kategorien zu: a) Objektressourcen, welche physischer Natur sind, wie zum Beispiel Kleidung, Autos oder Häuser. Sie werden je nach ihrer äusserlichen Beschaffenheit oder ihrem sekundären Status, abhängig von Seltenheit oder Anschaffungskosten, bewertet. b) Bedingungsressourcen, welche die Lage spezifizieren, beispielsweise hinsichtlich des Familienstandes, Alters oder beruflicher Position. c) Persönliche Ressourcen, die Fähigkeiten und Eigenschaften von Personen umfassen, beispielsweise soziale Kompetenzen oder Persönlichkeitseigenschaften wie Optimismus oder Extraversion und d) Energieressourcen wie Geld, Zeit oder Wissen, die danach beurteilt werden, ob sie beim Erwerb weiterer Ressourcen hilfreich sind.

Zwei grundlegende Prinzipien bilden die Grundlage der COR-Theorie:

Ein Prinzip postuliert, dass bei gleichem Ausmass an Ressourcenverlusten und -gewinnen die Verluste die stärkeren Auswirkungen haben. Dieses Prinzip weist darauf hin, dass Personen mit wenigen Ressourcen besonders empfindlich gegenüber Ressourcenverlust (Stressereignisse) sind und sich leicht eine Verlustspirale etablieren kann.

Ein weiteres Prinzip beruht auf der Annahme, dass Individuen Ressourcen investieren, um sich vor Verlusten zu schützen, von Verlusten zu erholen oder um neue Ressourcen hinzuzugewinnen. Dies motiviert Menschen dazu, bestehende Ressourcen in Neugewinne zu investieren, um so ihren Ressourcenpool zu erweitern.

4.1.5 Das multiaxiale Copingmodell von Hobfoll

Für die systematische Erfassung von Bewältigungsverhalten schlägt Hobfoll (1989) ein multiaxiales Copingmodell vor. Das Copingmodell setzt sich aus drei Achsen zusammen:

Erstens: Aktives und passives Coping. Diese Achse beschreibt das Ausmass von Copingaktivitäten. Das Copingverhalten von Personen kann auf dem Kontinuum aktiv-passiv platziert werden, je nachdem wie aktiv sie bei der Bewältigung von Problemen bzw. beim Aufbau von Ressourcen sind. Aktives Coping kann auch in Form von proaktivem Coping auftreten. Dabei wird antizipierter Stress reduziert beziehungsweise vermieden, indem vorbereitende Massnahmen getroffen werden.

Zweitens: Prosoziales und antisoziales Coping. Die zweite Achse des multiaxialen Copingmodells zeigt die soziale Dimension der Bewältigung auf. Coping ist oft ein Prozess sozialer Interaktion. Die Form dieser Interaktion wird auf dem Kontinuum prosozial-antisozial dargestellt. Der Mittelpunkt dieser Achse beschreibt eine Position von isolierten Handlungen. In solchen Situationen handeln Personen nahezu unabhängig von ihrer sozialen Umgebung. Antisoziale und aggressive Handlungen werden von solchen unterschieden, welche versehentlich antisozial sind und eher instinktive Spontanreaktionen darstellen.

Drittens: Direktes und indirektes Coping. Durch die dritte Achse werden soziokulturelle Einflüsse berücksichtigt, welche das Bewältigungsverhalten von Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Lebensräumen determinieren. Die Endpole werden durch direktes versus indirektes Vorgehen gebildet. Indirektes Coping erfordert eher aktive, soziale Copingstrategien im Sinne eines strategischen, diplomatischen Vorgehens. Dieser wichtige Anteil der Bewältigung wird erst neuerdings von der westlichen Psychologie erkannt und geschätzt (vgl. Kashima et al., 1995).

4.1.6 Beziehungsbezogenes Coping nach Coyne und Smith

Im Modell der partnerschaftlichen Stressbewältigung von Coyne und Smith (1991) ergänzen die Autoren die problem- und emotionsorientierte Bewältigung von Lazarus (1984) um beziehungsbezogenes Coping (relationship-focused coping). Beim beziehungsbezogenen Coping wird zwischen drei Verhaltensformen unterschieden:

Erstens: Aktives Engagement („active engagement“). Mit dieser Form des beziehungsbezogenen Copings sind Verhaltensformen gemeint, die den Partner in Diskussionen involvieren, seine Meinungs- und Gefühlswelt explorieren und zu konstruktiven Problemlösungen animieren.

Zweitens: Protektiver Puffer („protective buffering“). Bei dieser Verhaltensform wird der Partner von negativen Emotionen und Diskussionen entlastet, indem gewisse Themen nicht angesprochen werden oder Ärger unterdrückt wird.

Drittens: Überbehütung („overprotection“). Durch Überbehütung wird dem Dyadenpartner die eigene Problemlösung abgenommen und eine Schonung aufgezwungen, wodurch es zur Unselbstständigkeit des Partners kommen kann.

4.1.7 Beziehungsbezogenes Coping nach Lyons et al.

Ausgehend von dem Konzept von Coyne und Smith (1991) entwickelten Lyons et al. (1998) ein theoretisches Modell, welches gemeinsame von individuellen Copingprozessen abgrenzt. Gemeinsames Coping wird als ein Prozess definiert, bei dem stressreiche Ereignisse im Kontext sozialer Beziehungen eingeschätzt und bewältigt werden. Gemeinsame Bewältigung tritt dann ein, wenn ein oder mehrere Individuen ein Stressereignis als „unser Problem“ (soziale Einschätzung) bewerten und gemeinsames Bewältigen einleiten (Lyons et al., 1998). Lyons et al. postulieren

drei Schlüsselfaktoren, welche den Prozess des gemeinsamen Copings konstituieren:

Erstens: Gemeinsame Stressbewältigungsorientierung. Mindestens eine Person des sozialen Gefüges muss davon überzeugt sein, dass eine gemeinsame Lösung von Problemen nützlich und notwendig ist.

Zweitens: Kommunikation über den Stressor. Die Partner müssen sich über Details der stressreichen Situation austauschen.

Drittens: Kooperative Handlungen. Die betroffenen Personen entwickeln gemeinsam Strategien und Massnahmen, welche die negativen Einflüsse von Stressoren reduzieren oder eliminieren.

Für Lyons et al. ist gemeinsames Coping zentral für die Entwicklung eines Gemeinsinns, teilweise sogar von essenzieller Bedeutung für den Erhalt von Gemeinschaften (Lyons et al., 1998; Lyons, 2004).

4.1.8 Empathisches Coping nach DeLongis und O'Brien

In ihrem Ansatz argumentieren DeLongis und O'Brien (1990) ebenfalls, dass bei einer angemessenen Belastungsbewältigung neben der Problemlösung und der Emotionskontrolle auch die Regulation von Sozialbeziehungen einzubeziehen ist. Dabei gehen die Autoren davon aus, dass sowohl die Einschätzungsprozesse als auch das Coping erheblich von sozialen Faktoren beeinflusst werden. Im Rahmen des beziehungsorientierten Copings wird speziell das empathische Coping hervorgehoben. Darunter wird die Fähigkeit beziehungsweise der Versuch verstanden, sich während Stresssituationen in andere Personen hineinzusetzen und das gewonnene Verständnis den Personen mitzuteilen. In einer Erweiterung ihres Ansatzes stellen O'Brien und DeLongis (1997) dem empathischen Coping eine antagonistische Reaktion gegenüber, welche die Auflösung der Beziehung oder die Reduktion von Sozialkontakten beinhaltet. Wird eine Beziehung als konstante Quelle von Stresserlebnissen erlebt, kann und sollte es Ziel der Person sein, die Kontakthäufigkeit mit dem Partner zu reduzieren oder die Beziehung ganz aufzulösen.

4.1.9 Die Balance-Theorie der Ehe von Gottman

Während sich frühere Forschungsarbeiten zur Paarkommunikation mehrheitlich darauf konzentrierten, Unterschiede zwischen zufriedenen und unzufriedenen Paaren an Hand quantitativer Differenzen der Positivitäts- bzw. Negativitätsrate zu beschreiben, untersuchten Gottman (1993, 1994) und Gottman et al. (1998) die Fähigkeit des Paares, negative Interaktionen durch positive zu kompensieren. Nach Gottman (1993, 1994) ist weniger das Ausmass an dysfunktionaler Interaktion per se prognostisch interessant als vielmehr die regulative Fähigkeit des Paares zum balancierenden Ausgleich. Nach seinen Untersuchungen zeichnen sich zufriedene Paare im Unterschied zu unzufriedenen durch ein Verhältnis von 5:1 (Positivität zu Negativität) aus. Dies zeigt, dass zufriedene Paare sich durchaus auch negativer und dysfunktionaler Kommunikation bedienen, aber diese durch eine höhere Rate

an positivem Kommunikationsverhalten ausgleichen. In seiner Forschung von Interaktionsstilen differenziert Gottmann zwischen fünf verschiedenen Paartypen.

Erstens: Impulsive Paare: Paare dieses Typs sind relativ schnell in Konflikte involviert, in denen beide Partner versuchen, den anderen von ihren Argumenten zu überzeugen. Der Interaktionsstil ist dabei durch eine hohe negative wie positive Emotionalität, aber auch durch einen hohen Grad an Leidenschaft gekennzeichnet.

Zweitens: Wertschätzende Paare: Diese Gruppe setzt ihre Emotionen vermittelnd ein und zeigt häufig Empathie und Verständnis für die Gefühle des Partners. Das Paar gewährt sich ein hohes Mass an Unterstützung. Die Interaktion ist durch Ruhe, Intimität und Gemeinsamkeit gekennzeichnet. Ein Risiko besteht in der erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Verstärkererosion.

Drittens: Vermeidende Paare: Im Gegensatz zu impulsiven Paaren sind vermeidende Paare kaum in wirkliche Konfliktgespräche involviert. Verletzende Auseinandersetzungen und Konflikte werden gemieden, und es finden in geringem Masse positive wie negative Interaktionen statt.

Viertens: Hostile Paare: Diese Paare kennzeichnen sich durch ein hohes Konfliktniveau mit häufigen Verletzungen und dysfunktionaler Kommunikation. In der Paarinteraktion treten häufig scheidungsrelevante Kommunikationsfehler auf (Defensivität, provokative Kommunikation, verächtliche Kommunikation und Rückzug; vgl. Gottman, 1994; Gottman et al., 1998). Streitgespräche werden mit hoher Emotionalität ausgetragen und eskalieren häufig.

Fünftens: Hostil-losgelöste Paare: Dabei handelt es sich um nüchtern distanzierte Paare, mit wenig gemeinsamen Interaktionen, die meist von Negativität geprägt sind. Hostil-losgelöste Paare zeigen eine starke emotionale Distanzierung und Nicht-Involviertheit gegenüber den Gefühlen des Partners. Bereits bei Banalitäten verstricken sich die Partner in reziproke Angriffs- und Defensivitätszwangsprozesse.

Paare der ersten drei Typen beschreiben sich als glücklich und zeigen eine günstige Prognose hinsichtlich der Partnerschaftsstabilität. Das Verhältnis zwischen Positivität und Negativität ist bei diesen Paartypen balanciert (nach Gottman 5:1). Die letzten beiden Paartypen weisen ein gestörtes Verhältnis zwischen Positivität und Negativität in Richtung häufigere Negativität auf und besitzen eine ungünstige Prognose hinsichtlich der Stabilität. Gottmans Forschung zeigt, dass es mehrere Paardefinitionen gibt und nicht nur von einem Idealtyp (wertschätzende Paare als Idealtyp) auszugehen ist. Dies ist bei der Indikationsstellung in der Paartherapie von wesentlicher Bedeutung.

4.1.10 Die systemisch-prozessuale Stresstheorie von Bodenmann

In den 90er Jahren beschrieben Bodenmann (1990) und Bodenmann und Perrez (1991) erstmals ihren systemisch-transaktionalen Ansatz von Stress und Coping bei Paaren. Dieser Ansatz wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt (Bodenmann, 1995a, 1997a) und stellt in seiner heutigen Form einen systemisch-prozessualen Ansatz von Stress und Coping bei Paaren dar

(Bodenmann 1998, 2000a, 2004). Hinter der systemisch-prozessualen Stresstheorie stehen folgende fünf Kernannahmen (2000a): 1) Alltagsstress im Sinne von daily hassles hat einen längerfristigen, destruktiven Einfluss auf die Partnerschaftsqualität, den Beziehungsverlauf und die Partnerschaftsstabilität; 2) Stress in Paarbeziehungen hat immer Auswirkungen auf beide Partner; 3) ergänzend zur individuellen Stressbewältigung stehen dem Paar auch dyadische Copingressourcen zur Verfügung; 4) die Bewältigung von Stress wird nach einem Kaskadenmodell auf verschiedenen Ebenen bewältigt: zuerst individuell, dann dyadisch und bei Bedarf auch durch die Inanspruchnahme weiterer sozialer Unterstützungsressourcen (z.B. Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen); 5) dyadisches Coping ist ein Hauptprädiktor für die Partnerschaftsqualität, einerseits durch die Reduktion des Stressniveaus, andererseits durch die Festigung des „Wir-Gefühls“ des Paares.

4.1.10.1 Definition von dyadischem Coping

Bodenmann (2004, S. 82) definierte dyadisches Coping wie folgt: „Unter dyadischem Coping wird eine Form der interpersonellen Belastungsbewältigung verstanden, in deren Rahmen a) Stresssignale des einen Partners und b) Antwortreaktionen des anderen Partners auf diese Stressäußerungen berücksichtigt werden. Als Formen unterscheiden wir supportives dyadisches Coping, delegiertes dyadisches Coping und gemeinsames dyadisches Coping.“

4.1.10.2 Gemeinsames Stresserleben in Partnerschaften

Beim Auftreten von Stress und beim Umgang mit Belastungen in Paarbeziehungen muss Stress und Coping dyadisch definiert werden, möchte man den Verlust von relevanten Informationen verhindern (Bodenmann, 2000). Dies deshalb, da Partnerschaften nach Schneewind (1991) sehr intime Beziehungssysteme darstellen, in welchen die Partner stark aufeinander bezogen sind, eine hohe Interaktionsdichte aufweisen und in einem umgrenzten, privaten Lebensraum leben. Entsprechend definiert Bodenmann (1995a) Stress in Partnerschaften als ein direkt oder indirekt beide Partner betreffendes Stressereignis, welches zu einem Ungleichgewicht im Paarsystem prädisponiert, sofern die individuellen, dyadischen und externen Ressourcen nicht dazu ausreichen, die internen oder externen Anforderungen an jeden einzelnen bzw. an das Paar adäquat zu bewältigen. Das Stressereignis kann innerhalb oder ausserhalb der Dyade entstehen und beide Partner gleichzeitig, zeitlich versetzt oder sequentiell betreffen. Das Stresserleben der einen Person kann zum Stress der anderen Person werden, wenn Ersterer die Belastungen nicht individuell bewältigen kann.

Des Weiteren kann die Stressbewältigung der einen Person auch Stress bei der anderen Person auslösen, wenn die Stressbewältigung einen Interessenkonflikt beinhaltet oder auf Kosten der anderen Person erfolgt (Bodenmann, 2000). Abbildung 3 zeigt verschiedene Möglichkeiten, die zu dyadenrelevantem Stress führen können. Die Faktoren lassen sich in vier verschiedene Klassen einteilen (situative, personelle, dyadische und personen-/ dyadenexterne Faktoren).

Abbildung 3 Dyadenrelevante Stressoren

1. Situative Faktoren

- Ansteckung durch negative Stresseemotionen (Überschwappen von Emotionen des einen auf den anderen Partner).
- Empathische Reaktionen, wenn der Stress des anderen wahrgenommen wird und Mitleid, Interesse, Sorge auslöst.
- Partnerschaftskonflikte (infolge von Meinungsverschiedenheiten, Zieldivergenzen, unterschiedlichen Bedürfnissen usw.).

2. Personelle Faktoren

- Problematische Persönlichkeitsmerkmale (Neurotizismus, Psychotizismus, mangelnde Empathiefähigkeit, Egozentrismus usw.).
- Persönliche Veränderungen des Partners infolge von tiefgreifenden Stresserfahrungen oder aufgrund der normalen biographischen Entwicklung.
- Schwere oder langwierige Erkrankung des einen Partners oder Behinderung.
- Zur Bewältigung eingesetzte Copingstrategien des einen können zu Stress beim anderen führen (z.B. Rückzug, Evasion, Aggression, Suche nach sozialer Unterstützung ausserhalb der Partnerschaft).

3. Dyadische Faktoren

- Andere Rollen- und Aufgabenverteilung, wenn der eine Partner überlastet ist und dadurch erhöhte Belastungen für den anderen Partner auftreten.
- Problematische Machtverhältnisse in der Dyade.
- Rigide oder diffuse Grenzen zu anderen Systemen (Kinder, Herkunftsfamilie, Freundeskreis).
- Mangelnde Passung und Homogenität zwischen den Partnern bezüglich wichtiger Werte, Einstellungen, Ziele usw.
- Ungenügendes Commitment für die Partnerschaft, mangelnde Liebesgefühle und Angezogenheit vom Partner, geringe Kohäsion.
- Problematische Nähe-Distanz-Regulation.
- Kompetenzdefizite bezüglich Kommunikation, Problemlösung, dyadisches Coping.

4. Personen- und dyadenexterne Faktoren:

- Kritische Lebensereignisse (Todesfälle, Unfälle, Arbeitslosigkeit, schwere Krankheiten).
- Alltagsanforderungen und Mehrfachbelastungen.
- Ökologische Belastungen (Lärm, Luftverschmutzung, kleiner Wohnraum, unregelmässige Arbeitszeiten, geographische Abgeschiedenheit).
- Ökonomische Belastungen (Rezession, Verschuldung usw.)
- Kulturelle und soziokulturelle Belastungen (politische Strömungen, Zeitgeist, Veränderung von Normen).

(nach Bodenmann, 2000)

4.1.10.3 Formen der Stressäusserungen in Partnerschaften

Bei der paarinternen Stresskommunikation können nach Bodenmann (2000a) verschiedene Formen der Stressäusserung unterschieden werden:

Problembezogene Stressäusserung

Die Person richtet verbale Äusserungen an den Partner, welche Aufforderungscharakter haben, um problembezogene Informationen, Ratschläge und sachliche Unterstützung zu erhalten. Es handelt sich hierbei um sachliche Anforderungen, deren Handhabung und deren Lösung.

Anfrage um Übernahme von Aufgaben und Tätigkeiten (Delegation)

Bei diesen Anfragen handelt es sich um Delegationen, bei welchen der Partner explizit um Unterstützung gebeten wird.

Nonverbale emotionsbezogene Stressäusserung

Bei dieser Stressäusserungsform werden nonverbale Signale zur Äusserung emotionalen Unbehagens gesendet. Diese Signale haben Aufforderungscharakter an den Partner. Beispielsweise gebeugte Haltung, Seufzen, Stöhnen, weinerlicher Tonfall und mehrmaliges Gähnen.

Neutrale Beschreibung von scheinbar emotional relevantem Stress

Hier werden Belastungen sachlich, neutral und narrativ beschrieben, ohne die Gefühlsebene anzusprechen. Eigentlich wäre jedoch eine emotionale Komponente enthalten, welche noch nicht bewältigt wurde.

Latente verbale emotionsbezogene Stressäusserungen

Diese Stressäusserungen sind ähnlich der neutralen Beschreibung von Stress, jedoch ist in den nüchternen, sachlichen Schilderungen ein gewisser Zynismus oder Gram zu vernehmen.

Verbal implizite emotionsbezogene Stressäusserungen

Unter verbal impliziten emotionsbezogenen Stressäusserungen werden verbale Äusserungen des Partners verstanden, welche weder direkte Informationen zur Stressursache noch zum emotionalen Befinden beinhalten. Der Partner signalisiert durch Bemerkungen wie „ich fühle mich mies“, „unwohl“ oder durch Selbstabwertung oder Selbsthinterfragung eine Nachfrage um emotionale Unterstützung. Die Person deutet also nur indirekt einen emotionalen Leidenszustand an.

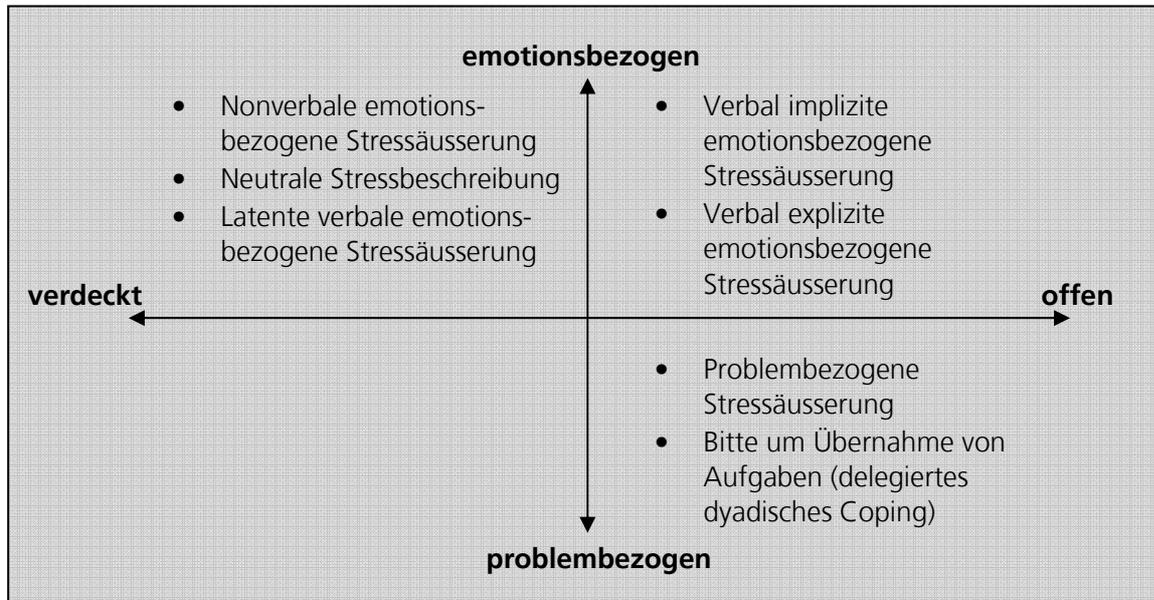
Verbal explizite emotionsbezogene Stressäusserungen

Bei dieser Art von Stressäusserungen werden Emotionen und kognitive Vorgänge explizit angesprochen. Der Partner thematisiert konkret seinen Gefühlszustand im Zusammenhang mit der stressauslösenden Situation.

Diese unterschiedlichen Stressäusserungen lassen sich in einer zweidimensionalen Matrix darstellen (Abbildung 4). Die eine Achse führt die Problem- vs. Emotionsbezogenheit auf, die andere zeigt den Grad der Offenheit an (offen vs. verdeckt).

Viele Studien verweisen zudem auch auf grössere Schwierigkeiten der richtigen Interpretation von non- und paraverbalen Signalen. Besonders bei unzufriedenen Paaren und bei Männern scheinen diese Interpretationsschwierigkeiten besonders ausgeprägt zu sein (Kahn, 1970; Noller, 1980).

Abbildung 4 Stressäusserungsformen in Partnerschaften



(aus Bodenmann, 2000)

Bei der Kommunikation von Stress ist die emotionale Selbstöffnung im Sinne der Mitteilung von Gefühlen (positive oder negative) eine zentrale Variable. Die emotionale Selbstöffnung schafft Intimität, Vertrauen und Wertschätzung (vgl. Jourard, 1971; Prager, 1989) und ist die Grundlage für effektives supportives und gemeinsames dyadisches Coping. Bodenmann (1995a) konnte nachweisen, dass die Stressäusserung umso kompetenter ist, je expliziter auf die wirklichen Inhalte und das emotionale Erleben eingegangen wird. Je weniger Interpretationsspielraum dem Partner gegeben wird, desto geringer ist die Anfälligkeit für Fehleinschätzungen, Missverständnisse und einer entsprechend inadäquaten Unterstützung.

Während auf der einen Seite beim Sender eines Stresssignals adäquate Mitteilungskompetenzen existieren müssen, sind auf der anderen Seite beim Empfänger entsprechend gute Wahrnehmungs- und Dekodierungskompetenzen vorauszusetzen. Dabei muss der Empfänger aus verbalen, non- und paraverbalen Kommunikationssignalen die Inhalte und die Bedeutung angemessen einschätzen können. Hierfür sind normal entwickelte Beobachtungs- und Empathiefähigkeiten sowie ein abgestütztes Wissen über den Partner notwendig. Der Partner muss zudem in der Lage sein, bei Informationslücken gezielt nachfragen zu können (Bodenmann, 2000).

4.1.10.4 Formen des dyadischen Copings

Bei der Bewältigung von Stress in der Partnerschaft können drei Formen unterschieden werden: a) individuelles Coping von beiden Partnern unabhängig voneinander oder kongruent (gleichzeitiger Einsatz gleicher Copingstrategien) oder diskrepant (gleichzeitiger Einsatz unterschiedlicher Copingstrategien), b) dyadisches Coping im Sinne des supportiven, delegierten und gemeinsamen dyadischen Copings und c) die Suche nach Unterstützung im paarexternen, sozialen Netzwerk des einen oder des anderen Partners bzw. beider Partner (Bodenmann, 2000). Folgend werden die verschiedenen Arten des dyadischen Copings aufgeführt.

Gemeinsames dyadisches Coping

Gemeinsames dyadisches Coping umfasst sämtliche problem- und emotionsbezogenen Versuche der Partner, gemeinsam eine belastende Situation zu bewältigen, welche beide betrifft (Bodenmann, 2004). Die Stresssituation tangiert dyadenrelevante Ziele und löst daher einen gemeinsamen symmetrischen oder komplementären Copingprozess aus. Das dyadische Coping setzt ein „Wir-Gefühl“ im Paar voraus und stärkt dieses bei erfolgreicher gemeinsamer Bewältigung von Schwierigkeiten (Bodenmann, 2000). In einer Felduntersuchung konnte Bodenmann (1995a) aufzeigen, in welchen Situationen gemeinsames dyadisches Coping vor allem auftritt: a) Stressereignisse, die beide Partner betreffen, b) Situationen, welche durch externe Stressquellen verursacht sind, c) Situationen, in denen gemeinsame Ziele existieren und d) Situationen, in denen beide Partner Kontrollmöglichkeiten haben.

Abgeleitet von den von Bodenmann (1995a) postulierten Einflussfaktoren für die Aktivierung von gemeinsamen dyadischen Copings ergibt sich die Annahme, dass gemeinsames dyadisches Coping nur bei entsprechend hoher Motivation seitens beider Partner, angemessenen individuellen und dyadischen Kompetenzen beider Partner und einer günstigen Stimmung in der Partnerschaft aktualisiert wird. Tabelle 4 zeigt unterschiedliche Formen des dyadischen Copings.

Tabelle 4 Formen des gemeinsamen dyadischen Copings

Problembezogen	Emotionsbezogen
<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Lösungsdiskussionen • Gleichmässige Aufteilung einer Tätigkeit auf beide Partner • Gemeinsame Informationsbeschaffung • Gemeinsame Planung von Handlungsabläufen • Koordinierte Problemlösung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitige Solidarisierung • Gemeinsame Entspannungsübungen • Gemeinsame religiöse Aktivitäten • Gemeinsame sportliche Aktivitäten • Dyadische Rituale zur Entspannung und Beruhigung

(aus Bodenmann, 2000)

Supportives dyadisches Coping

„Supportives dyadisches Coping umfasst sach- und emotionsbezogene Unterstützungshandlungen des einen Partners zugunsten des anderen, ohne dass letzterem die Bewältigungsarbeit ganz abgenommen würde“ (Bodenmann, 2000). Tabelle 5 zeigt unterschiedliche Formen des supportiven dyadischen Copings.

Tabelle 5 Formen des supportiven dyadischen Copings

Problembezogen	Emotionsbezogen
<ul style="list-style-type: none"> • Ratschläge • Mithilfe bei der Ausführung von Tätigkeiten und Aufgaben • Informationsweitergabe • Mithilfe bei der Analyse von Problemen • Ermöglichung von Freiräumen für den Partner (z.B. durch externe Kinderbetreuung) • Entlastung des Partners (z.B. durch Anstellung einer Haushaltshilfe) • Materielle Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung, Verständnis • Interesse für Stress des Partners • Mithilfe zur Umbewertung einer Situation • Mithilfe zur Gefühlsberuhigung • Solidarisierung mit dem Partner • Glaube an den Partner und seine Fähigkeiten und Kompetenzen • Dem Partner Mut machen • Zärtliche Umarmungen und Körperkontakt • Massagen und Entspannungsrituale • Akzeptanz von Freiräumen des Partners und dessen Bedürfnis nach Ruhe und eigener Regeneration

(aus Bodenmann, 2000)

Bodenmann (1995a) konnte zeigen, dass supportives dyadisches Coping vor allem in Situationen auftritt, in denen a) der Partner über bessere Bewältigungsressourcen verfügt, b) die Stresssituation primär nur einen Partner, nämlich den Hilfsbedürftigen, stärker betrifft, c) die Ursache externer Art oder selbst verschuldet ist, aber der unterstützende Partner genügend motiviert ist und d) der unterstützungsbedürftige Partner bereit ist, das supportive dyadische Coping des Partners anzunehmen.

Delegiertes dyadisches Coping

Unter delegiertem dyadischen Coping versteht Bodenmann (2000a) die Möglichkeit des einen Partners, in belastenden Situationen dem anderen Aufgaben oder Tätigkeiten zur Bewältigung abzugeben. Delegiertes dyadisches Coping grenzt sich durch ein explizites Erfragen nach Unterstützung vom supportiven dyadischen Coping ab. Das delegierte dyadische Coping wird vorwiegend bei sachbezogenen Stressoren angewandt. Bodenmann definierte Situationen, welche die Aktualisierung dieser Form des Copings unterstützen: a) der eine Partner ist stärker vom Stressor betroffen, b) der andere Partner verfügt über mehr Copingressourcen

(in der spezifischen Situation oder auch generell), c) bei der Stresssituation handelt es sich um einen extern verursachten Stress oder um einen Stress, welcher vom hilfsbedürftigen Partner unverschuldet verursacht wurde, d) der unterstützende Partner ist genügend motiviert, um zu unterstützen und e) der unterstützungsbedürftige Partner spricht eine explizite Bitte um Unterstützung aus.

Abbildung 5 führt die unterschiedlichen Formen des dyadischen Copings auf. Neben dem positiven dyadischen Coping (supportives, delegiertes und gemeinsames dyadisches Coping) werden auch negative Formen des dyadischen Copings unterschieden. Diese können emotions- und/oder problembezogen erfolgen und neben einer Negativität auch positive Anteile beinhalten. Als negatives dyadisches Coping lassen sich das ambivalente dyadische Coping, das floskelhafte dyadische Coping und das hostile dyadische Coping unterscheiden (Bodenmann, 2000a).

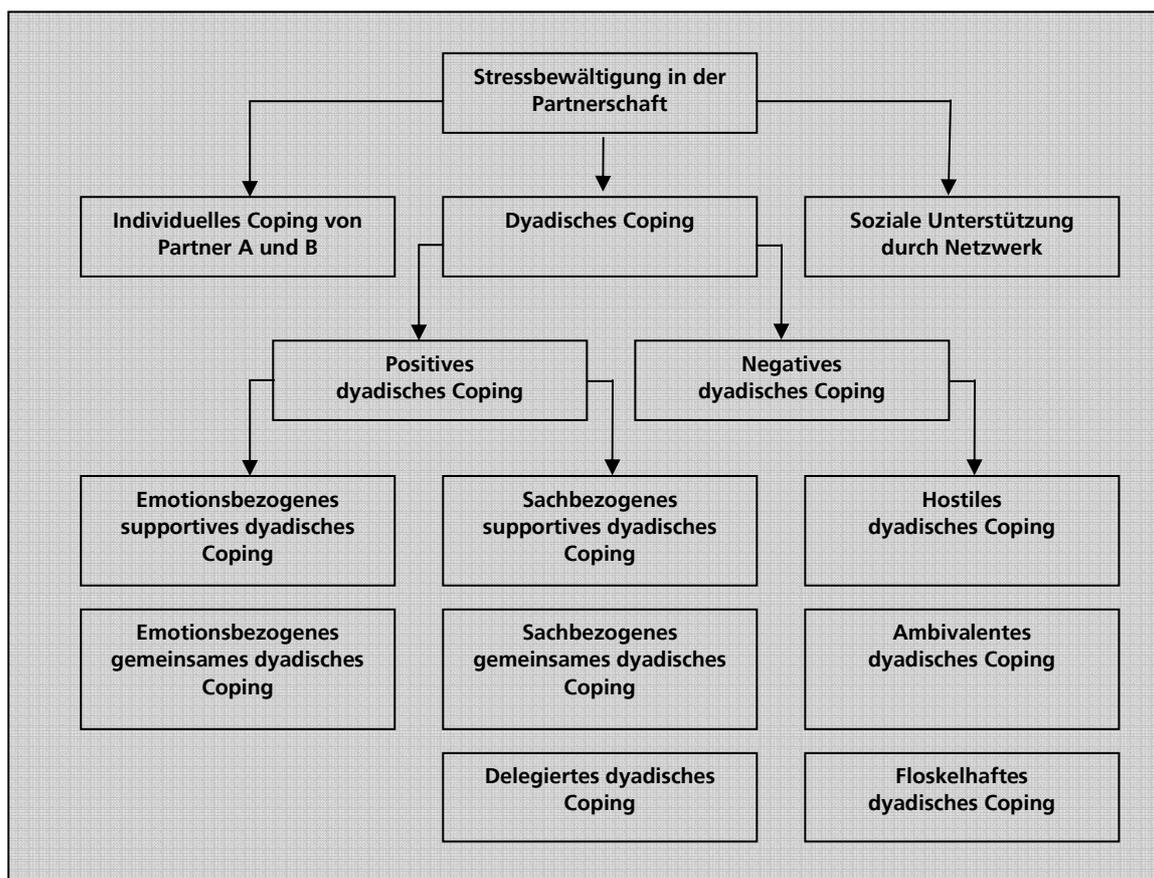
Ambivalentes dyadisches Coping

Beim ambivalenten dyadischen Coping unterstützt der eine Partner zwar den anderen oder bringt sich in ein gemeinsames dyadisches Coping ein, betrachtet seinen Bewältigungsbeitrag jedoch als unnötig, belastend oder wünscht sich, der Partner würde diese Unterstützung nicht benötigen. Ambivalentes dyadisches Coping kann bei allen positiven Formen des dyadischen Copings auftreten. Der zu unterstützende Partner wird allerdings als inkompetent und minderwertig erlebt. Im sozialen Vergleich werden andere Personen, die vermeintlich besser mit Belastungen umgehen können, höher bewertet, bewundert und beneidet. Der unterstützende Partner erkennt die Notwendigkeit und Unausweichlichkeit der Unterstützung, empfindet diese jedoch als bemühend, belastend, unangenehm oder störend. Ambivalentes dyadisches Coping tritt häufig in Beziehungen auf, in welchen austauschtheoretische Gesichtspunkte verletzt sind. So kann eine langjährige, einseitig supportive Unterstützung aufgrund mangelnder Bewältigungsressourcen oder chronischer Krankheiten beim unterstützungsbedürftigen Partner zu ambivalentem dyadischen Coping führen (Bodenmann, 2000). Ambivalentes dyadisches Coping ist normalerweise für den Partner nicht offensichtlich erkennbar und äussert sich nicht direkt in Vorwürfen oder anderen negativen Verhaltensformen (siehe hostiles dyadisches Coping), sondern in subtilen meist nonverbalen oder paraverbalen Anzeichen einer fehlenden oder schwächer werdenden Motivation.

Floskelhaftes dyadisches Coping

Diese Form des Copings kann äusserlich durchaus als dyadisches Coping wahrgenommen werden, wobei es sich um eine Unterstützungsform handelt, die sich durch eine gewisse Abwesenheit und geringe Beteiligung kennzeichnet. Die Unterstützungsbeiträge erfolgen unengagiert und gleichen leeren Verhaltenshülsen. Der unterstützende Partner befindet sich nicht in der Lage, qualitativ hochwertige Unterstützung zu bieten (z.B. Müdigkeit, Zerstreutheit). Es handelt sich jedoch nicht um explizit negative Verhaltensformen, wie dies beim hostilem dyadischen Coping der Fall wäre.

Abbildung 5 Formen der Stressbewältigung in der Partnerschaft



(Bodenmann, 2000)

Hostiles dyadisches Coping

Beim hostilen dyadischen Coping handelt es sich um direkt feindselige Äusserungen auf Stresssignale des Partners. Der Partner reagiert zwar auf die Stressäusserungen des Partners durch Bemerkungen oder Körperkontakt, jedoch in einer herabsetzenden, distanzierten, kritischen, höhnischen oder sarkastischen Weise.

Auf den ersten Blick scheinen diese Verhaltensformen wenig unterstützend und es stellt sich die Frage, ob überhaupt von dyadischem Coping oder unterstützendem Verhalten gesprochen werden soll. Bodenmann (2000a) unterstreicht die Sinnhaftigkeit der Bezeichnung als dyadisches Coping mit dem Argument, dass vor allem in der Paartherapie häufig ein unterstützender, aber negativer Umgang mit dem Partner gefunden werden kann. Jedoch auch im normalen Paaralltag kommt es nicht selten vor, dass der eine Partner den anderen in dieser negativen Weise unterstützt.

Hostiles dyadisches Coping kann bei allen drei Formen des positiven dyadischen Copings vorkommen. In Stresssituationen (Zeitdruck, Mehrfachbelastungen) kann hostiles dyadisches Coping eine höhere Prävalenz aufweisen (Bodenmann, 2000).

4.1.10.5 Kumulation von Stress

Eine Stresskumulation ist im Rahmen verschiedener Stresstypen (kritische Lebensereignisse, Entwicklungsaufgaben, tägliche Widrigkeiten) in deren Aufsummierung oder innerhalb einer Stressorklasse möglich. So kann es beispielsweise sein, dass eine Person, welche bereits im Vorfeld belastende Ereignisse erlebte, sich zudem in einer anspruchsvollen Entwicklungsaufgabe befindet (z.B. Berufsfindung) oder chronischem Stress (z.B. Krankheit) ausgesetzt ist und zusätzlich Belastungen durch tägliche Widrigkeiten erfährt, diesen Mehrfachbeanspruchungen nicht mehr gewachsen ist.

Dieses Beispiel zeigt, dass bei einer Stresskumulation neben gegenwärtigen Ereignissen auch vergangene und zukünftige Belastungen einbezogen werden müssen. Häufig kann es vorkommen, dass die Folgen einer inadäquaten Stressbewältigung im Sinne eines „sleeper effects“ erst lange Zeit später auftreten (z.B. Rauchen und fehlerhafte Ernährung im Zusammenhang mit Herzerkrankungen).

Die Annahme einer Kumulation von Stress sagt noch nichts darüber aus, ob und wann eine Person oder ein System die eigene Belastungsgrenze erreicht oder überschreitet. Sie ist allerdings im Rahmen des systemisch-prozessualen Ansatzes von Bedeutung, da die durch Stresskumulation bedingte Überforderung der individuellen Copingressourcen eine der Prämissen für die Inanspruchnahme von dyadischem Coping bildet (Bodenmann, 1995a). Die Belastungsgrenze wird massgeblich von der individuellen beziehungsweise partnerschaftlichen Stresstoleranzschwelle determiniert. Bodenmann (2000a) definiert die Beanspruchung einer Person über drei Faktoren: a) subjektive Wahrnehmung des Stressausmasses, b) Einschätzung der Belastungsbewältigungsressourcen und c) die Stresstoleranzschwelle. Die Höhe der Stresstoleranzschwelle variiert dabei interindividuell aufgrund persönlicher Dispositionen und intraindividuell in Abhängigkeit des Belastungsausmasses, der situativen Befindlichkeit und Stimmung.

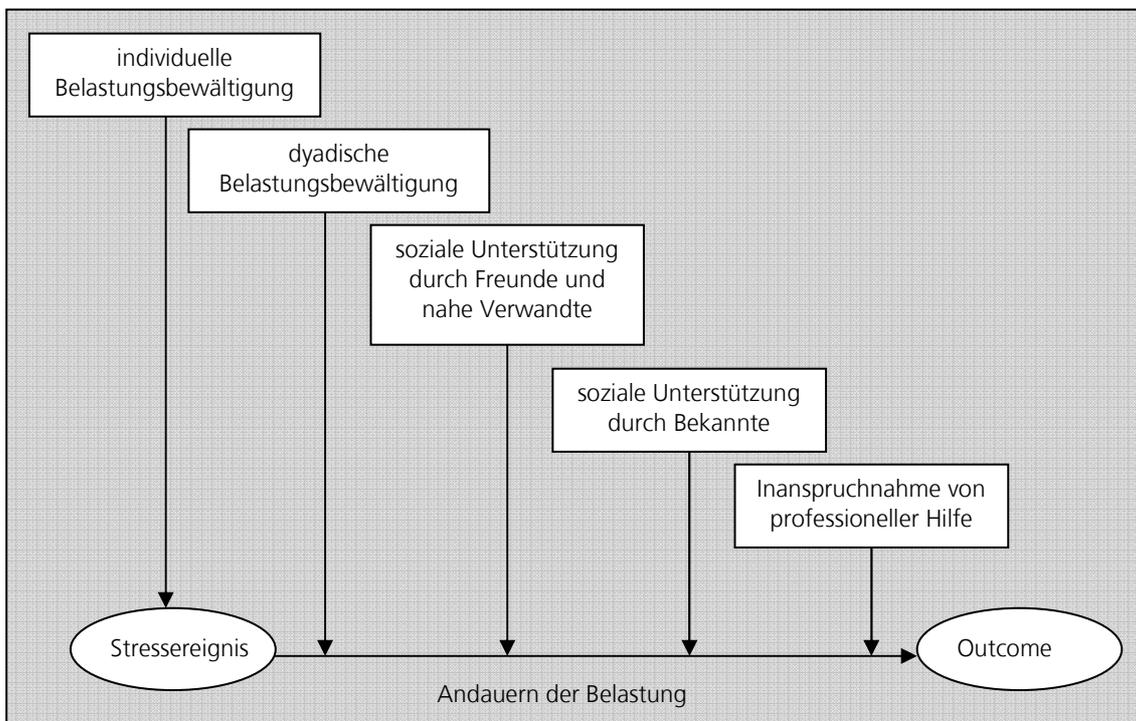
Bodenmann (2000a) zeigt, dass eine Stresskumulation im Wesentlichen unter drei Bedingungen erfolgt: a) die Copingressourcen einer Person reichen zur Bewältigung nicht aus, b) der Stressor ist in seiner Intensität, Dauer oder Qualität zu anspruchsvoll und c) die Person besitzt zu wenige Regenerationsmöglichkeiten, um sich nach einem Belastungsaufbau zu entspannen.

4.1.10.6 Die Stress-Coping-Kaskade

Kann eine andauernde Belastungssituation mit individuellen Copingressourcen nicht mehr bewältigt werden, geht Bodenmann (1995a; 2000a) von einer zeitlich strukturierten Abfolge der weiteren Ressourcenaktivierung aus. In seinem Stress-Coping-Kaskadenmodell stellt Bodenmann (1995a; 2000a) dar, dass in einer Stresssituation zuerst individuelle Copingressourcen eingesetzt werden, die bei andauerndem Stressor durch dyadisches Coping (falls Partnerschaft vorhanden) flankiert und bei Fortbestehen der Belastung durch Mobilisierung paarexterner Ressourcen bewältigt wird (siehe Abbildung 6).

Verschiedene Einflussfaktoren determinieren den Verlauf der Stress-Coping-Kaskade: a) die Stressintensität und die Dauer der Belastung, b) der Stressbereich (z.B. Partnerschaft, Kinder, Beruf), c) das Geschlecht der Person, d) die Stressquelle (innerhalb oder ausserhalb der Partnerschaft), e) die Beziehungsqualität zu den verschiedenen Unterstützungspersonen, f) die emotionale und beziehungs-mässige Nähe zu den Unterstützungspersonen, g) die Grösse des sozialen Netzes, h) die Verfügbarkeit der Unterstützungspersonen und i) die Kompetenz der Person, soziale Unterstützung zu mobilisieren. Es wird davon ausgegangen, dass die zeitliche Aktivierung von Unterstützungsressourcen weniger in einer starren Reihenfolge erfolgt, sondern vielmehr in einem sukzessiven Nebeneinander beziehungsweise in einer parallelen Form auftritt (Bodenmann, 2000a).

Abbildung 6 Modell der Stress-Coping-Kaskade



(nach Bodenmann, 2000a)

Das Stress-Coping-Kaskadenmodell postuliert eine Vorrangstellung des individuellen Copings vor dem dyadischen Coping und beide vor sozialer Unterstützung durch paarexterne Personen. Die Vorrangstellung von dyadischem Coping vor der sozialen Unterstützung ist zwingend für eine funktionale Partnerschaft, da der Zugriff auf Bewältigungsressourcen stark von der Nähe und Intimität mit der Unterstützungsperson zusammenhängt und damit ein Gradmesser der Beziehungsqualität darstellt. Wenn eine Person nach individuellen Copingversuchen regelmässig nicht die Unterstützung des Partners, sondern die eines Freundes in Anspruch nimmt, weist dies auf wenig Vertrauen, Intimität und geringe Kompetenzzuschreibung gegenüber des Partners hin.

Wie oben aufgeführt, wird der Verlauf der Stress-Coping-Kaskade durch verschiedene Faktoren determiniert. So auch durch den Stressbereich, in welchem die Belastung auftritt. Je nach Stressbereich wird auf unterschiedliche Unterstützungspersonen zurückgegriffen. Handelt es sich beispielsweise um einen Stressbereich, welcher direkt mit dem Partner zu tun hat, wird eher paarexterne Unterstützung aktiviert. Dies gilt auch bei Stressbereichen ausserhalb der Partnerschaft (z.B. Beruf), welche bisher noch nicht befriedigend mit dem Partner gelöst werden konnte oder in dem der Partner, wie frühere Erfahrungen zeigen, keinen wesentlichen Beitrag zur problem- oder emotionsorientierten Lösung leisten kann. Dies geschieht vor allem dann, wenn es dem Partner schwer fällt, sich in die Problemsituation hineinzusetzen (Gottlieb, 1985). Pearlin und McCall (1990) weisen darauf hin, dass Stress am Arbeitsplatz häufig nicht mit dem Partner gemeinsam bewältigt wird, da dieser zu wenig Verständnis für die Situation entgegenbringen könnte.

Hingegen zeigte eine Studie mit 48 Paaren (Bodenmann, 2000b), dass sich die Personen sowohl bei sach- wie emotionsbezogenem Stress in allen Belastungsbereichen (Beruf, Haushalt, Kinder, soziale Beziehungen, Befinden, alltägliche Widrigkeiten) primär an den Partner als Hauptunterstützungsquelle wandten. In sämtlichen Bereichen (ausser täglichen Widrigkeiten, dort wurde vor allem durch individuelles Coping bewältigt) fungierte der Partner als wichtigste Unterstützungsquelle. Zwar hatte bei den Bereichen „Beruf“, „Befinden“ und „tägliche Widrigkeiten“ der Partner einen etwas schwächeren Stellenwert, jedoch wurde diese Form der Unterstützung immer noch deutlich höher bewertet als andere Unterstützungsquellen (Freunde, Verwandte). Auch bei der Einschätzung der Zufriedenheit und der subjektiven Wirksamkeit zeigten sich markant bessere Bewertungen für die Unterstützung durch den Partner als durch externe Personen.

Idealtypischerweise wird davon ausgegangen, dass zuerst auf nahe stehende Personen zurückgegriffen wird, und nur wenn diese nicht zur Bewältigung der Situation beitragen können oder nicht verfügbar sind, Ressourcen von entfernteren Personen mobilisiert werden. Das Kaskadenmodell gibt dadurch neben dem zeitlichen Ablauf des Stressprozesses auch Aufschluss über den Zustand der vom Stress betroffenen Person. Je entfernter die ersuchten Unterstützungspersonen sind, desto grösser ist der Leidenszustand der Person, desto länger dauert die Belastung schon an und desto grösser ist das Potenzial einer grösseren Krise (Bodenmann, 2000a).

4.2 Stresspräventionstrainings für Paare

Trainings für Paare werden von verschiedenen Organisationen und Gruppen angeboten. Einige werden nachfolgend skizziert. Eine Darstellung von Paartrainings in Organisationen und Hinweise zu deren Evaluation finden sich unter Kapitel 7.0.

4.2.1 Minnesota Couples Communication Program (MCCP)

Miller et al. (1975) entwickelten ein Paartraining, in welchem die Kompetenzen der Teilnehmenden angeregt werden, sensibler gegenüber der partnerschaftlichen Interaktion zu werden und die dyadische Kommunikation zu verbessern. Die Paare

werden angeleitet, eine offene, transparente und direkte dyadische Kommunikation anzuwenden. Des Weiteren wird die Wichtigkeit der Metakommunikation betont und entsprechend geübt.

4.2.2 „Conjugal Relationship Enhancement“ (CRE)

Das CRE von Guerney (1977) setzt den Schwerpunkt hauptsächlich auf gesprächspsychotherapeutische Methoden wie empathisches Verstehen und emotionale Selbstöffnung.

4.2.3 „Prevention and Relationship Enhancement Program“ (PREP)

Die Gruppe um Markman (Markman et al., 1984) versucht in ihrem Präventionstraining, Kommunikations- und Problemlösekompetenzen zu vermitteln und thematisiert die gegenseitigen Erwartungen an die Partnerin/den Partner, die Beziehung an sich und die Rolle der Sexualität in Partnerschaften.

Markman et al. bieten auf der Basis des PREP zwei weitere Programme an. Das „Love Your Relationship“ (LYR) ist ein Programm für Paare, welches als Wochenend-Retreat oder als ein eintägiger Workshop konzipiert wurde. Das „Win at Work without losing at home“-Programm (WIN) ist ein eintägiger Workshop und wurde speziell für Arbeitnehmer entwickelt (Markman, Pregelman & Myrick, 2006).

4.2.4 Ein Partnerschaftliches Lernprogramm (EPL)

Auch das von Hahlweg und Mitarbeitern (Hahlweg et al., 1993; Hahlweg et al., 1998; Thurmaier et al., 1992) konzipierte Paartraining orientiert sich hauptsächlich an der Vermittlung von Kommunikations- und Problemlösekompetenzen, wobei auch hier Erwartungen an die Partnerschaft, Sexualität und zudem religiöse Aspekte der Ehe thematisiert werden.

4.2.5 Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT)

Bodenmann (1994a, 1994b, 1996) entwickelte ein Paartraining, das neben Kommunikations- und Problemlösekompetenzen als Schwerpunkt die gezielte Verbesserung der individuellen und dyadischen Stressbewältigungskompetenz anstrebt. Das Trainingsprogramm ist modular aufgebaut und basiert teilweise auf dem EPL von Hahlweg et al. Die Inhalte des Freiburger Stresspräventionstrainings von Bodenmann werden unter 9.2.1 näher beschrieben.

5 Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie

Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass Doppelverdiener-Familien einen normativen Bestandteil unserer Gesellschaft darstellen. In den USA erhöhte sich der Anteil arbeitender, verheirateter Frauen in den Jahren 1966 bis 1994 von 35% auf 61% (Winkler, 1998). 1997 gingen in den USA sogar 71% Frauen mit Schulkindern einer bezahlten Arbeit nach (Bianchi, 1999). Diese gesellschaftlichen Veränderungen haben einen deutlichen Einfluss auf die Arbeits- und Freizeitmuster

von Familien. Geschlechterrollen vermischen sich und werden zusehends multipler (z.B. ArbeiterIn, PartnerIn und Elternteil). Jedoch ist es noch oft so, dass Männer mehr beruflich arbeiten als Frauen, und dies auch einen Einfluss auf die erlebten Work-Family-Interferenzen hat. Männer übernehmen mehr arbeitsbedingten Stress in den Familienbereich als Frauen (Demerouti et al., 2005).

In der Stressforschung wurden in der vergangenen Zeit verschiedene Zusammenhänge zwischen Beruf und Familie erforscht und untersucht. Klassische Arbeiten zu diesem Forschungsgegenstand wurden aus der Rollentheorie abgeleitet und als Interrollen-Konflikt diskutiert (Kahn et al., 1964). Rollenanforderungen entstehen zum einen durch Erwartungen von Rollensendern (z.B. Vorgesetzten, Arbeitskollegen, Kindern) aber auch durch eigene Werte und Erwartungen (Kahn & Quinn, 1970). Neben der Rollentheorie dienen noch weitere grundlegende Theorien als Forschungsrahmen für die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie. Ein einheitliches und übergeordnetes Forschungskonstrukt existiert derzeit jedoch noch nicht.

In der Ökologischen Systemtheorie (Bronfenbrenner, 1989) interagiert das Individuum mit seiner Umwelt über verschiedenste Feedbackschleifen. Die möglichen Interaktionen werden in vier hierarchische Systeme aufgeteilt. Das Mikrosystem reflektiert die Aktivitätsmuster, die Rollen und die interpersonale Beziehungen von Individuen. Die Mesoebene stellt die Verbindung von zweien oder mehreren Mikrosystemen dar, z.B. Arbeitsbereich mit Familienbereich. Das Exosystem geht über das Individuum hinaus und beschreibt beispielsweise die Verbindung zwischen dem Familienleben von Person A mit dem Arbeitsleben von Person B. Die Kombination dieser drei Typen bildet das Makrosystem. Die meisten Forschungsarbeiten zum Themenbereich Arbeit und Familie wurden auf der Ebene von Mesosystemen durchgeführt (Bellavia & Frone, 2005). Vereinzelt wurden Studien auf der Ebene des Exosystems (z.B. Chan & Margolin, 1994; Westman & Etzion, 1995) oder sogar auf der Ebene von Makrosystemen (z.B. Aryee, Fields & Luk, 1999) durchgeführt. Es könnte sich ein kompletteres Bild des Forschungsgegenstandes bilden, wenn andere Familienmitglieder und Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzte noch mehr in den Forschungsdesigns berücksichtigt werden würden (Bellavia & Frone, 2005).

Die allgemeine Systemtheorie kann herbeigezogen werden, um die dynamische Beziehung zwischen Arbeit und Familie besser verstehen zu können. Neuere Forschungsarbeiten beziehen sich teilweise auf die Systemtheorie oder spezifischer auf die Familien- Systemtheorie. Ein System besteht aus mindestens zwei Elementen, welche miteinander in Beziehung stehen. Wird ein Element verändert, hat dies auf alle anderen Elemente einen Einfluss (Hanson, 1995). In Bezug auf Fragestellungen zur Arbeit und Familie können Konzepte auf zwei verschiedenen Ebenen unterschieden werden. Auf einer übergeordneten Ebene bilden das Familien- und das Arbeitssystem Subsysteme eines umfassenden Lebenssystems. Die zweite Ebene beschränkt sich entweder auf das Arbeitssystem oder das Familiensystem mit den jeweiligen Subsystemen wie beispielsweise Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen oder dyadische und Eltern-Kind Beziehungen. Die fokussierte Betrachtung des Familiensystems entspricht der Familien Systemtheorie. Die primäre Annahme dieses Ansatzes ist, dass wir mehr Einblick in

Familien erhalten, wenn Interaktionen unter Familienangehörigen und nicht nur einzelne Individuen erforscht werden (Day, 1995). Wissenschaftler konnten nachweisen, dass Einstellungen und Verhalten von Individuen deren familiäres Umfeld beeinflussen (Hammer et al., 1997; Hayden et al., 1998). Beispielsweise konnte im Rahmen der Familien-Systemtheorie gezeigt werden, dass Arbeits- und Familienerfahrungen eines Partners signifikante Prädiktoren für Arbeits- und Familienerfahrungen des anderen Partners sind (Hammer et al., 1997). Diese interpersonale Übertragungen werden in der Stressforschung als „Crossover-Effekte“ bezeichnet (siehe unten).

In der Stressliteratur werden verschiedene Mechanismen dargestellt, welche den Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie beschreiben. Es können folgende Arten unterschieden werden: a) „Spillover“, b) „Compensation“, c) „Segmentation“, d) „Resource Drain“, e) „Congruence“, f) „Work-Family Conflict“ und g) „Crossover“. Diese sieben allgemeinen Kategorien von Verbindungsmechanismen werden nachfolgend beschrieben. Auf Spillover und Crossover wird im Anschluss vertieft eingegangen und entsprechende Forschungsergebnisse reflektiert.

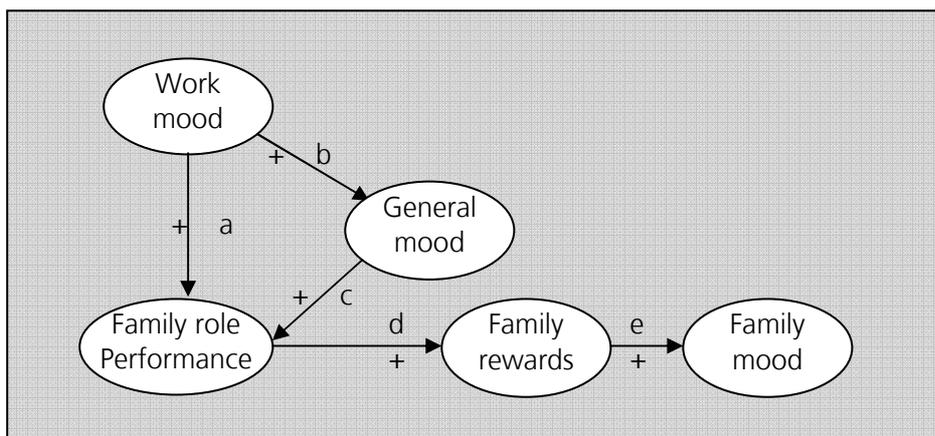
5.1 Übertragungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie

5.1.1 Spillover

Spillover bezeichnet einen Effekt, durch den sich zwei Bereiche angleichen. Sowohl positive als auch negative Emotionen können von einem Lebensbereich (z.B. Beruf) auf einen anderen (z.B. Partnerschaft) überschwappen und mit anderen Emotionen kumulieren. Fließt das Stressgefühl von der Arbeit in den Familienbereich über, so wird dies als Work-to-Family Spillover bezeichnet. Analog wird die reziproke Richtung unter dem Begriff Family-to-Work Spillover zusammengefasst. Neben Emotionen können auch Stimmungen, Werte, Skills und Verhalten von einem Bereich in den anderen übertragen werden. Spillover von einer Domäne zur anderen kann auf zwei Arten erfolgen (Edwards & Rothbard, 2000):

Konstrukte aus einem Bereich können analoge Konstrukte eines anderen Bereiches entweder a) direkt oder b) indirekt über ein generisches Konzept beeinflussen. Abbildung 7 stellt eine kausale Struktur exemplarisch für den Work-to-Family Spillover von Stimmungen („mood“) dar. Arbeitsstimmung („work mood“) beeinflusst entweder direkt oder indirekt über die generische Stimmung („general mood“) die familienbezogene Rollen-Performance („family role performance“). Die familienbezogene Rollen-Performance wiederum beeinflusst über familiäre Belohnungsstrukturen („family rewards“) die Stimmung innerhalb der Familie („family mood“). Dies bedeutet, dass die Arbeitsstimmung nur indirekt über die familienbezogene Rollen-Performance auf die Stimmung innerhalb der Familie wirkt. Nach Edwards und Rothbard (2000) erfolgt der Spillover von Stimmungen weitgehend ohne Absicht, da die involvierten kognitiven und motivationalen Prozesse keine Absicht benötigen.

Abbildung 7 Work-to-Family Spillover von Stimmung



(nach Edwards und Rothbard, 2000)

Im Zusammenhang mit Arbeit und Familie werden zwei Versionen von Spillover diskutiert: Eine Version charakterisiert Spillover als Angleichung zwischen einem Konstrukt in der Arbeitsdomäne und einem Konstrukt in der Familiendomäne (Judge & Watanabe, 1994). Eine zweite Version beschreibt Spillover als Erfahrungen, welche vollumfänglich zwischen Domänen transferiert werden. Beispielsweise kann berufliche Erschöpfung in den familiären Bereich getragen und dort gezeigt werden, ohne jedoch ein familiäres Konstrukt zu beeinflussen. Diese Art von Spillover-Effekt repräsentiert keinen Verbindungsmechanismus zwischen Arbeit und Familie, da er alleine keinen Zusammenhang zwischen einem Arbeits- und Familienkonstrukt hervorbringen kann (Edwards & Rothbard 2000). Auf Forschungsergebnisse hinsichtlich Spillover-Effekten wird weiter unten eingegangen.

5.1.2 Kompensation

Unter Kompensation („Compensation“) werden Bestrebungen verstanden, welche ein Individuum unternimmt, um Unzufriedenheiten in einem Bereich (z.B. Familie) durch Investitionen in einen anderen Bereich (z.B. Arbeit) auszugleichen. Dies kann durch Reallokation von Aufmerksamkeit, Zeit und Engagement von einem unzufrieden stellenden Bereich zu einem potenziell zufrieden stellenden Bereich erreicht werden (Burke & Greenglass, 1987; Champoux, 1978). Kompensation wird nach Edwards und Rothbard (2000) von den entsprechenden Personen mit Absicht betrieben.

5.1.3 Segmentierung

Segmentierung („Segmentation“) bezieht sich auf die Trennung von Arbeit und Familie, um eine gegenseitige Beeinflussung dieser Bereiche zu verhindern (Burke & Greenglass, 1987). Ursprünglich wurde Segmentierung als eine natürliche Trennung von Arbeit und Familie betrachtet, die sich durch eine zeitliche und örtliche Separierung und durch diametral unterschiedliche Funktionen dieser Bereiche ergab (Blood & Wolfe, 1960). Diese Art der Betrachtung von Segmentierung wurde jedoch in den vergangenen Jahren durch Wissenschaftler

stark hinterfragt, welche die nahe Beziehung der Familiendomäne zur Arbeitsdomäne aufzeigen konnten (Burke & Greenglass, 1987; Kanter, 1977; Voydanoff, 1987). Demnach wird Segmentierung als aktiver Prozess betrachtet, durch den Personen versuchen, eine Grenze zwischen Arbeit und Familie aufrecht zu erhalten (Eckenrode & Gore, 1990; Lambert, 1990; Morf, 1989). Dieser Prozess wurde erstmals von Piotrkowski (1979) beschrieben, der davon ausging, dass aktive Separation von Arbeit und Familie eine Methode zur Bewältigung von Stress oder eine Methode zur bewussten Steuerung des bevorzugten Grads der Verbindung zwischen Arbeit und Familie darstellt. Auch bei der Segmentierung gehen Edwards und Rothbard (2000) davon aus, dass diese bewusst vorgenommen wird.

5.1.4 Ressourcentransfer

Beim Ressourcentransfer („Resource Drain“) handelt es sich um einen Abfluss von personellen Ressourcen wie Aufmerksamkeit, Zeit und Energie von einer Domäne zu einer anderen (Eckenrode & Gore, 1990; Piotrkowski, 1979). „Resource Drain“ ist analog zu den Kompensationsformen zu sehen, in denen ein Transfer von Zeit und Aufmerksamkeit zwischen Domänen stattfindet (Lobel, 1991). Der Abfluss von Ressourcen unterscheidet sich jedoch in zweierlei Hinsicht von Kompensationen: a) Kompensation ist ein aktiver, bewusster Prozess, um auf Unzufriedenheit in einer Domäne zu reagieren. Ressourcen werden von einem Bereich abgezogen, um diese in einen anderen Bereich zu investieren. „Resource Drain“ hingegen stellt einen unbewussten Ressourcentransfer dar (Burke & Greenglass, 1987; Lambert, 1990); b) Anders als „Resource Drain“ umfasst „Kompensation“ auch den Transfer von nicht personellen Ressourcen wie beispielsweise die Wichtigkeit der Domäne (Edwards & Rothbard, 2000).

5.1.5 Kongruenz

Durch Kongruenz („Congruence“) erfolgt eine Angleichung zwischen Arbeit und Familie durch eine dritte Variable, die sich wie eine gemeinsame Ursache verhält (Morf, 1989; Zedeck, 1992). Als gemeinsame Ursachen können Persönlichkeitseigenschaften, genetische Faktoren, generische Verhaltensmuster und soziale, kulturelle Kräfte in Erscheinung treten (Frone, Russel & Cooper, 1994; Morf, 1989; Zedeck, 1992). Kongruenz führt wie Spillover zu Ähnlichkeiten zwischen Arbeit und Familie. Bei Spillover entstehen diese Ähnlichkeiten jedoch durch die gegenseitige Beeinflussung dieser Domänen. Bei der Kongruenz hingegen wird diese Angleichung auf eine dritte Variable zurückgeführt, welche beide Domänen beeinflusst. Edwards und Rothbard (2000) schlagen vor, dass Kongruenzbeziehungen primär unabsichtlich entstehen. Es könnten jedoch auch absichtliche Beziehungen auftreten, wenn Personen beispielsweise allgemeine Fertigkeiten auf spezifische arbeits- oder familienbezogene Problemstellungen anwenden.

5.1.6 Arbeits-Familien Konflikte

Arbeits-Familien Konflikte („Work-Family Conflicts“) sind eine Form von Interrollenkonflikte, in welchen die Rollenanforderungen der Arbeits- und Familiendomäne gegenseitig inkompatibel sind. Wenn Anforderungen einer

Domäne erfüllt werden, erschwert dies die Erfüllung von Anforderungen der anderen Domäne (Burke & Greenglass, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus und Beutell (1985) unterscheiden drei Formen von Arbeits-Familien Konflikten:

Erstens: Zeitbasierte Konflikte treten dann auf, wenn Zeit für eine Domäne eingesetzt wird, die dann für eine andere Domäne nicht mehr zur Verfügung steht. Dies kann durch physische Abwesenheit oder durch mentale Beschäftigung mit einer anderen Domäne entstehen. Bei zeitbasierten Arbeits-Familien Konflikten agiert der Mechanismus „Resource Drain“ als Transfermechanismus von Zeit und Aufmerksamkeit zwischen den verschiedenen Domänen. Gegenüber dem „Resource Drain“ sind zeitbasierte Konflikte jedoch durch den Aspekt erweitert, dass durch den Transfer von Zeit und Aufmerksamkeit von einer Domäne zur anderen bei der ersteren gewisse Anforderungen unerfüllt bleiben. Wie beim Prozess des Abflusses von Ressourcen handelt es sich nach Edwards und Rothbard (2000) auch bei zeitbasierten Konflikten um absichtliche Zuteilungsprozesse von Ressourcen (Zeit).

Zweitens: Belastungsbasierte Konflikte treten dann auf, wenn Belastungen einer Domäne es erschweren, die Anforderungen einer anderen Domäne zu erfüllen (Greenhaus & Beutell, 1985). Belastungen in einer Domäne reduzieren personelle Ressourcen, welche dann für die Performance in einer anderen Rolle nicht mehr zur Verfügung stehen (Pleck, Staines & Lang, 1980).

Drittens: Verhaltensbasierte Konflikte treten dann auf, wenn Verhalten, welches in einer Domäne entwickelt wurde, zu Rollenerwartungen in einer anderen Domäne inkompatibel ist und das Individuum bei einem Domänenwechsel dieses Verhalten nicht justieren kann. Ein verhaltensbasierter Arbeits-Familien Konflikt ist eine Form von Spillover, allerdings mit der Ergänzung, dass durch das transferierte Verhalten die Rollen-Performance in der empfangenden Domäne reduziert wird. Sowohl bei belastungsbasierten als auch bei verhaltensbasierten Konflikten handelt es sich laut Edwards und Rothbard (2000) um unabsichtliche Handlungen der betroffenen Personen.

In der Stressliteratur tritt zudem das Konzept der Arbeits-Familien Interferenz („Work-Family Interference“) auf. Dieses Konzept beschreibt die Beeinflussung der Familie durch Erfahrungen während der Arbeit (Work-to-Family Interference, WFI) und vice versa (Family-to-Work Interference, FWI). Das Konzept der Work-Family Interferenz überlappt stark mit dem Konzept der „Work-Family Konflikte“ und wird in der Literatur teilweise synonym zu diesem verwendet.

Es soll hier noch auf eine demographische Entwicklung hingewiesen werden, die in Zukunft noch einen deutlichen Einfluss auf die Arbeits- und Familiendomäne ausüben könnte. Aufgrund des kontinuierlichen Anstiegs der Lebenserwartung werden Arbeitnehmende zunehmend mit der Pflege ihrer Eltern konfrontiert (Rosenthal, Martin-Matthews & Matthews, 1996). Personen, die ihre pflegebedürftigen Eltern oder Schwiegereltern unterstützen und gleichzeitig Verantwortung für die eigenen Kinder übernehmen, werden als „Sandwich-Generation“ bezeichnet (Fernandez, 1990). Die betroffenen Personen kommen

dadurch in ein Sandwich von Ansprüchen beider Generationen und oft auch ihrer Jobs. In einer Befragung durch Nichols und Junk (1997) gaben 15% der 40 bis 65 jährigen an, Verantwortung für pflegebedürftige Eltern und ihre noch finanziell abhängigen Kinder zu haben.

Edwards und Rothbard (2000) stellen eine Einteilung der dargestellten Verbindungsmechanismen zur Verfügung (siehe Tabelle 6). Dabei unterscheiden sie zwischen den Dimensionen a) Vorzeichen des Zusammenhangs (-, 0, +), b) Kausalstruktur (direkt, indirekt, unecht) und c) Absicht (mit/ohne Absicht). Beispielsweise wird „Compensation“ als negativer, direkter und beabsichtigter Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie spezifiziert. Diese Einteilung besitzt einige Implikationen für die Erforschung der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie:

Erstens: Jede Zelle definiert ein Set von theoretischen Bedingungen, welche für jeden Zusammenhangsmechanismus empirisch überprüft werden müsste. Bevor also angenommen wird, dass beispielsweise ein „compensation-effect“ vorliegt, müssten alle drei Bedingungen (Vorzeichen, Kausalstruktur, Absicht) empirisch bestätigt sein.

Tabelle 6 Klassifizierung von Work-Family-Zusammenhängen

	Kausal-Struktur	Vorzeichen		
		-	0	+
Beabsichtigte Beziehungen	Direkt	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation • Resource drain • Time-based conflict 	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Spillover
	Indirekt		<ul style="list-style-type: none"> • Segmentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Spillover
	Unecht			<ul style="list-style-type: none"> • Congruence
Unbeabsichtigte Beziehungen	Direkt	<ul style="list-style-type: none"> • Resource drain • Time-based conflict • Strain-based conflict 		<ul style="list-style-type: none"> • Spillover • Behavior-based conflict
	Indirekt			<ul style="list-style-type: none"> • Spillover • Behavior-based conflict
	Unecht			<ul style="list-style-type: none"> • Congruence

(nach Edwards & Rothbard, 2000)

Zweitens: Um Verbindungsmechanismen innerhalb einer Zelle unterscheiden zu können, bedarf es weiterer Überlegungen und empirischer Evidenz. Beispielsweise könnte ein positiver, direkter und unbeabsichtigter Zusammenhang zwischen Arbeitsverhalten und Verhalten in der Familie als „behavioral Spillover“ oder als „behavior-based Conflict“ interpretiert werden.

Drittens: Verbindungsmechanismen aus unterschiedlichen Zellen könnten integriert werden, um ein kompletteres Modell für Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie abzubilden. Beispielsweise könnte ein kombiniertes Modell zwischen Spillover und Compensation gebildet und empirisch überprüft werden.

Viertens. Leere Zellen weisen auf Möglichkeiten hin, weitere Verbindungsmechanismen zu definieren, welche derzeit noch nicht formuliert wurden (Edwards & Rothbard, 2000).

5.1.7 Crossover

Neben den Zusammenhängen von zweien Bereichen kann es auch innerhalb einer Domäne zur Übertragung von beispielsweise Emotionen, Skills oder Verhalten zwischen Personen kommen. Bei diesem Mechanismus handelt es sich um interpersonelle Übertragungen, die bei der konzeptionellen Erweiterung auf Exo- und Makrosysteme sowie auf Familiensysteme von Bedeutung sind. Auf Forschungsergebnisse hinsichtlich Crossover-Effekten wird weiter unten eingegangen.

5.2 Moderatoren bei Übertragungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie

In der oben aufgeführten Studie von Story und Repetti (2006) konnte die Rolle der Stimmung als Mediator bei der Wirkung von Arbeitsstress auf das anschließende dysfunktionale Verhalten (Ärger- und Rückzugverhalten) in der Familie nachgewiesen werden. Die „mood spillover Hypothese“ erhielt dadurch empirische Evidenz. Diese geht davon aus, dass negative Stimmung als ein Übermittlungsmechanismus agiert, durch den tägliche Stressoren die partnerschaftliche Interaktion negativ beeinflussen. Die Verstärkung des Ärgerausdrucks in der Partnerschaft ist eine direkte Folge des Einflusses von schlechter Laune auf den Transfer von Arbeitsbelastungen in das Privatleben. Am Rückzugsverhalten ist eine negative Stimmung nur indirekt beteiligt, da Rückzug eine Copingstrategie darstellt, um diese negativen Emotionen zu regulieren (Story und Repetti, 2006). Schlechte Laune wird neben den erlebten Belastungen während der Arbeit oder in der Familie auch wesentlich durch die Persönlichkeitseigenschaft „negative Affektivität“ beeinflusst (Marco und Suls, 1993).

Matjasko und Feldman (2006) überprüften den Einfluss von intrinsischer Arbeitsmotivation und erwarteten eine Akzentuierung des Work-to-Family Spillovers. Sie nahmen an, dass die Arbeitsmotivation die Arbeitszufriedenheit und die Stimmung positiv beeinflussen könnte. Dies würde einen positiven Work-to-Family Spillover unterstützen. Hingegen könnten hoch engagierte Arbeitnehmer, welche ihre Arbeit als sehr wichtig einstufen, eine erhöhte Vulnerabilität hinsichtlich Frustrationen aufweisen. Dieser Effekt würde einen negativen Work-to-Family Spillover moderieren. Die Ergebnisse unterstützen nur teilweise die formulierten Erwartungen. Väter mit hoher intrinsischer Arbeitsmotivation berichteten von einem stärkeren Work-to-Family Spillover der Emotion „Angst“. Mütter mit hoher intrinsischer Arbeitsmotivation zeigten weniger Freude in der Familiendomäne als Mütter mit geringer intrinsischer Arbeitsmotivation.

Studien zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen psychischer Involvierung im Arbeitsbereich und Work-to-Family Konflikten berichten generell von einem

positiven Zusammenhang (Adams et al., 1996; Carlson & Facmar, 2000; Frone et al., 1992a). Hingegen konnte in einer Studie von Aryeet et al. (1999) kein positiver Zusammenhang nachgewiesen werden.

Auch in die andere Richtung liess sich ein Effekt nachweisen. So zeigte sich hohe psychologische Involvierung im familiären Bereich als Prädiktor für Family-to-Work Konflikte (Adams, King & King, 1996).

Es überrascht nicht, dass die Dauer der Arbeitszeit in der Stressliteratur der konsistenteste Prädiktor für Work-to-Family Konflikte darstellt. Je mehr Arbeitszeit, desto höher die Ausprägung des Work-to-Family Konfliktes (Batt & Valcour, 2003; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001; Grzywacz & Marks, 2000a). Eine Studie von Matjasko und Feldman (2006) zeigt hingegen konträre Ergebnisse, deren Interpretation sehr interessant ist. Väter, welche länger arbeiteten, berichteten über geringere Angst- und Ärgergefühle, wenn sie von der Arbeit nach Hause kamen. Wahrscheinlich ist die aufgewendete zusätzliche Zeit das beste Mittel für die befragten Väter, um arbeitsbezogene Angst- und Ärgergefühle zu reduzieren. Für Mütter hingegen konnten keine Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und der Übertragung von Emotionen von der Arbeit in den Familienbereich nachgewiesen werden. Interessanterweise konnten Klumb, Hoppmann und Staats (2006) in ihrer Studie zeigen, dass die individuelle Cortisolkonzentration nicht nur durch die Länge der eigenen Arbeitszeit, sondern auch durch die Arbeitsquantität des Lebenspartners beeinflusst wurde. Mit jeder Stunde Erwerbsarbeit, welche der Lebenspartner über den durchschnittlichen Wert leistete, stieg die individuelle Cortisolkonzentration, und mit jeder Stunde Hausarbeit sank die Cortisolkonzentration.

Entsprechend ist auch der vermehrte Zeiteinsatz im familiären Bereich (Kinderbetreuung, Haushaltsarbeiten) mit einer höheren Ausprägung von Family-to-Work Konflikten assoziiert (Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001). Wie oben aufgeführt, reduzierte sich die Cortisolkonzentration durch vermehrten Einsatz des Lebenspartners im Haushalt.

Hinsichtlich der Untersuchung von Zusammenhängen zwischen dem Hierarchieniveau von Arbeitnehmenden und Work-Family Konflikten liegen unterschiedliche Forschungsergebnisse vor. Higgins et al. (2000) zeigten, dass die Arbeitsdauer, aber nicht das Hierarchieniveau einen Einfluss auf die erlebten Work-to-Family Konflikte hatte. Dies weist darauf hin, dass das Hierarchieniveau mit der Arbeitsdauer konfundiert sein könnte (Bellavia & Frone, 2005). Zudem wurde das Hierarchieniveau in den verschiedenen Studien entweder als Kontinuum oder in unterschiedlichen Kategorien operationalisiert (Bellavia & Frone, 2005).

Erlebter Arbeitsstress sagt konsistent eine höhere Ausprägung an Work-to-Family Konflikten voraus. Die Stressforschung isolierte spezifische Arbeitsstressoren, wie Arbeitsrollen-Konflikte, Arbeitsrollen-Ambiguität, Distress, hohe Arbeitsanforderungen, Überlastung und Arbeitsunzufriedenheit, welche besonders hoch mit Work-to-Family Konflikten korrelierten (Bernas & Major, 2000; Burke & Greenglass, 1999; Carlson & Kacmar, 2000; Frone et al., 1992a; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001; Grzywacz & Marks, 2000a). Zusätzlich kann inadäquates Coping von Arbeitsstress zu einer Erhöhung von Work-to-Family Konflikten führen. Besonders

Personen, welche sich einer vermeidenden oder resignativen Copingstrategie bedienen, sind stärkeren Work-to-Family Konflikten ausgesetzt (Rotondo et al., 2003).

Auch Coping von Familienstress beeinflusst die Ausprägung von Family-to-Work Konflikten. Die Anwendung einer vermeidenden oder resignierenden Copingstrategie bei Familienstress ist mit einer höheren Ausprägung von Family-to-Work Konflikten assoziiert. Hingegen zeigte sich bei einer aktiven und hilfeschuchenden Strategie eine geringere Ausprägung von Family-to-Work Konflikten (Rotondo, Carlson & Kincaid, 2003).

Matjasko und Feldman (2006) gingen davon aus, dass die eigene „Zeit für sich selbst“ einen Puffer zwischen Arbeit und Familie bilden könnte. Larson und Richards (1994) zeigten, dass berufstätige Mütter mehr negative Emotionen zu Hause erfahren. Diese Emotionen seien jedoch nicht Ergebnisse von Spillover-Effekten, sondern basieren eher auf einem „six o'clock crash“. Dieser Emotionseinbruch bezieht sich auf Stresserfahrungen von Müttern, wenn diese von der Arbeit nach Hause kommen und die familiären Verpflichtungen (Kochen, Kinderbetreuung, Haushalt) offensichtlich werden. Die eigene Zeit für sich selbst könnte bei der Bewältigung dieses „Crashs“ von Bedeutung sein. Die Ergebnisse von Matjasko und Feldman (2006) zeigen jedoch ein hypothesenkonträres Bild. Die Zusammenhänge zwischen Freude bei der Arbeit und Freude zu Hause waren für Mütter schwächer, die sich mehr Zeit für sich selber nahmen. Mütter könnten sich durch den eigenen Zeitkonsum schuldig fühlen, dass sie nicht mehr Zeit bei der Familie oder der Arbeit verbringen und daher geringere Gefühle der Freude aufweisen. Für Väter stellt die „Zeit für sich selbst“ keinen signifikanten Prädiktor für Spillover von Angst, Ärger oder Freude dar. Dies kann dadurch erklärt werden, dass Männer eher einen aktiven Coping-Stil anwenden und daher ihre Probleme aktiv lösen, als darüber zu reflektieren (Matjasko & Feldman, 2006).

Auch Zeitmanagement-Strategien könnten mit Work-Family Konflikten assoziiert sein. Adams & Jex (1999) fanden reduziertes Auftreten von beiden Arten des Family-Work Konflikts bei gut organisierten Personen. Interessanterweise erhöhte das Erstellen von Listen und Zeitplänen beide Formen von Family-Work Konflikten, da dadurch die geringe Kontrolle über die Zeit bewusst wurde. Im Bereich Planung von Vorhaben zeigten die Teilnehmenden der Studie von Buehler, Griffin & Ross (1994) konsistent eine Unterschätzung der benötigten Zeit zur Durchführung von bestimmten Aufgaben.

Bestimmte Aspekte von Tätigkeiten, welche nicht direkt als Stressoren bezeichnet werden, können Work-Family Konflikte auslösen. Beispielsweise generieren Tätigkeiten, die eine Koordination mit anderen Personen verlangen, mehr Potenzial an Work-to-Family Konflikten (Batt & Valcour, 2003). Auch die Möglichkeiten, zwischen der Arbeits- und Familiendomäne zu kommunizieren, scheinen die Ausprägung von Work-Family Konflikten zu beeinflussen. Je mehr Technologiearten (z.B., e-Mail, Laptops) hierfür benutzt wurden, desto stärker zeigten sich Work-to-Family Konflikte (Batt & Valcour, 2003).

Variablen, die bestimmte Beziehungen zwischen spezifischen Familienangehörigen betreffen, können Family-Work Konflikte hervorrufen. Ehekonflikte führen beispielsweise zur höheren Ausprägung von Family-to-Work Konflikten (Aryee et al., 1999; Grzywacz & Marks, 2000). Elternschaft ist ein weiterer Prädiktor für Family-to-Work Konflikte (Burke & Greenglass, 1999; Grzywacz & Marks, 2000a). Besonders mehrere und jüngere Kinder erhöhen die Wahrscheinlichkeit, von Family-to-Work Konflikten betroffen zu sein (Fu & Shaffer, 2001; Crouter, 1984).

Beziehungen zu Familienmitgliedern können jedoch auch Family-Work Konflikte reduzieren. Beispielsweise können family-to-work-Konflikte durch soziale und instrumentelle Unterstützung (Adams et al., 1996; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001) und durch emotionale Unterstützung gepuffert werden (Adams et al., 1996; Bernas & Major, 2000; Grzywacz & Marks, 2000).

Auch im Arbeitskontext wirkt soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder durch Arbeitskollegen mildernd auf Work-to-Family Konflikte (Frone et al., 1997; Grzywacz & Marks, 2000a).

Des Weiteren erscheint eine hohe Arbeitsplatzsicherheit als wichtige Bedingung für den Umgang mit Work-Family Konflikten. Eine hohe Arbeitsplatzsicherheit ist mit einem geringeren Niveau an Work-to-Family Konflikten assoziiert. Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit reduziert wahrscheinlich das Gefühl, Arbeitsengagement auf Kosten der eigenen Familie und Interferenzen zwischen Arbeit und Beruf bewusst in Kauf nehmen zu müssen (Batt & Valcour, 2003).

Zudem reduziert eine Unternehmenskultur, welche die Balance zwischen Arbeit und Familie unterstützt, die Spannungen zwischen Arbeit und Familie (Behson, 2002; Thompson et al., 1999). Auch die explizite Formulierung der Anliegen hinsichtlich der Balance zwischen Arbeit und Familie in der Unternehmenspolitik unterstützt den Umgang mit Work-Family- Konflikten (Thompson et al., 1999). Entscheidend für die Reduktion von Work-Family- Konflikten ist jedoch vielmehr die Anwendung dieser Richtlinien als deren reine Verfügbarkeit (O'Driscoll et al., 2003).

5.3 Forschungsergebnisse zu Spillover-Effekten

Studien zu Spillover-Effekten werden üblicherweise mit Ehepaaren durchgeführt, von denen beide Partner in einem Arbeitsverhältnis stehen (dual-earner couples). Die Generalisierung der Ergebnisse kann somit nur mit Einschränkungen erfolgen.

5.3.1 Work-to-Family Spillover

Stressereignisse während der Arbeitszeit können unmittelbar das Verhalten in der Freizeit, Familie und Partnerschaft beeinflussen. Story und Repetti (2006) überprüften in einer Tagebuchstudie den Zusammenhang zwischen täglichen Arbeitsstressoren (Arbeitsbelastung und negative soziale Interaktionen) und ehelichem Verhalten (Ärger und Rückzugverhalten). Frauen berichteten über signifikant mehr Ärgeremotionen und Rückzugverhalten nach einem Tag mit hoher

Arbeitsbelastung. Sowohl Männer als auch Frauen berichteten über signifikant mehr Ärger und Rückzugverhalten nach einem Arbeitstag mit mehr negativen sozialen Interaktionen. Die Ergebnisse zeigten einen signifikanten Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Arbeitsbelastungen und späterem Verhalten in der Partnerschaft. Besonders in Familien mit hohem Konfliktpotential reagierten sowohl Männer als auch Frauen nach einem stressvollen Arbeitstag verstärkt mit Ärger und Rückzug.

Matjasko und Feldman (2006) wiesen in ihrer Studie mit 540 US-Familien mit adoleszenten Kindern Spillover-Effekte nach, die je nach Geschlecht und Emotionsart (Freude, Ärger, Angst) variierten. Mütter zeigten für alle drei Emotionsbereiche signifikante Work-to-Family Spillover Effekte. Bei Vätern hingegen lagen lediglich für Angstgefühle signifikante work-to-family Spillover Effekte vor. Ärgergefühle übertrugen sich nur marginal vom Arbeits- in den Familienbereich.

Auch Demerouti et al. (2005) konnten bei der Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Work-to-Family Spillover und allgemeiner Lebenszufriedenheit und Erschöpfung Gendereffekte nachweisen. Work-to-Family Spillover bei Männern (eingeschätzt durch die Ehefrau) korrelierte negativ mit ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit und zeigte keinen Einfluss auf den Grad der Erschöpfung. Bei Frauen war es genau umgekehrt, so zeigte die Ausprägung ihres Work-to-Family Spillovers (eingeschätzt durch den Ehemann) einen positiven Zusammenhang mit dem Erschöpfungsgrad und keinen Zusammenhang mit der eigenen Lebenszufriedenheit. Eine Erklärung für diesen Effekt könnte die Stichprobencharakteristik dieser Studie sein. So arbeiteten Frauen deutlich öfters als Männer in sozialen Berufen und waren somit höheren emotionalen Belastungen ausgesetzt. Maslach (1993) konnte zeigen, dass emotionale Belastungen die Vulnerabilität hinsichtlich emotionaler Erschöpfung steigern.

Wie Repetti und Wood (1997) berichten, hat Stress am Arbeitsplatz (Überlastung, sozialer Stress) einen negativen Einfluss auf das Interaktionsverhalten der Mütter gegenüber ihren Kindern, in dem Sinne, dass sie vermehrt mit sozialem Rückzug (weniger Kommunikation, geringerer Emotionsausdruck) reagierten. Sozialer Rückzug wurde weit häufiger beobachtet als eine erhöhte Gereiztheit. Verstärkt trat dieser Effekt bei Müttern mit erhöhter Neigung zu Typ A-Verhalten auf. Mütter mit geringem Typ A-Verhalten schienen dagegen nahezu immun gegenüber den Einflüssen von Arbeitstress auf ihr Elternverhalten zu sein. Repetti (1989, 1992) schlug vor, sozialen Rückzug (emotional und behavioral) als eine allgemeine Copingstrategie zu verstehen, um kurzfristiges Stresserleben zu bewältigen. Väter zeigten nach einem anstrengenden, stressvollen Tag mehr sozialen Rückzug (emotional und behavioral), einen höheren Ärgerausdruck und den verstärkten Einsatz aggressiver, disziplinarischer Mittel gegenüber ihren Kindern, wie lautes Schreien und Bestrafungen (Repetti, 1994).

Nicht nur spezifische Arbeitsstressoren wie Überlastung oder interpersonelle Auseinandersetzungen scheinen einen negativen Einfluss auf die Familie und Partnerschaft auszuüben, auch generelle Konzepte wie ein unfreundliches

Arbeitsklima bewirken mehr familiäre Konflikte und eine geringere Familienkohäsion (Daniels und Moos, 1988; Repetti, 1987; Repetti, 1994).

Zusammenfassend zeigt sich ein deutliches Bild, dass Stresserleben und Emotionen vom Arbeitsbereich in den Familienbereich übernommen werden. Wie stark diese Angleichung beider Domänen ist, wird durch verschiedene Faktoren moderiert (wie oben dargestellt).

5.3.2 Family-to-Work Spillover

Zum Transfer von Emotionen aus dem Familien- bzw. Freizeitbereich in den Arbeitskontext wurde weitaus weniger Forschung betrieben. Das Forschungsteam um Peeters (2005) zeigte an einer heterogenen Stichprobe von über 1000 Arbeitnehmern, dass quantitative, emotionale und mentale familiäre Anforderungen positiv mit burnout (Erschöpftheit und Zynismus) korrelierten. Dieser Effekt zeigte sich auch nach der Kontrolle verschiedener Arbeitsanforderungen. In einer anderen Studie mit Verlagsmanagern zeigten Montgomery et al. (2003), dass nur mentale familiäre Anforderungen positiv mit Zynismus korrelierten (jedoch nicht mit Erschöpfung). Soziale Unterstützung durch Familienmitglieder und durch Freunde zeigte allerdings keinen Zusammenhang zu Burnout und Arbeitsengagement. Hier gilt es jedoch anzumerken, dass die Stichprobe mit 69 Personen recht klein war, und nur die Betroffenen selbst und nicht zusätzlich ihre Lebenspartner befragt wurden.

Crouter (1984) zeigte in ihrer Studie an 55 Angestellten eines Produktionswerkes, dass der negative und positive Spillover sehr stark von der Rolle und den Verantwortlichkeiten innerhalb der Familie abhängt. Die Teilnehmenden an ihrer Studie lebten meist in traditionellen Familienstrukturen, in denen die Frau deutlich mehr Anteile an der Kindererziehung und am Haushalt übernahm als der Partner. Mütter berichteten daher über deutlich mehr negativen Family-to-Work Spillover als Väter. Dieser Effekt war bei Müttern mit jungen Kindern besonders hoch ausgeprägt und nahm mit steigendem Alter der Kinder deutlich ab. Väter zeigten hingegen geringe Ausprägungen von Family-to-Work Spillover. Diese geringen Ausprägungen bei den Vätern blieben auch über den gesamten Familien- Lebenszyklus recht stabil. Besonders Mütter zeigten Effekte von Family-to-Work Spillover in Form von Absenzen, Verspätungen, Zerstreutheit und Energiedefiziten. Interessanterweise erwiesen sich Eigenschaften der Arbeit (Schichtarbeit, hierarchische Position) für den Family-to-Work Spillover nicht als relevant. Das Ausmass des Spillovers wurde vielmehr durch die Charakteristik der Familienrolle determiniert. Crouter (1984) diskutiert zwei unterschiedliche Möglichkeiten, wie Erfahrungen in Partnerschaft und Familie den Arbeitsbereich beeinflussen können:

„Educational Spillover“ tritt dann auf, wenn ein Individuum Kompetenzen, Skills, Einstellungen und Sichtweisen im privaten Umfeld entwickelt, welche dann im Arbeitsbereich angewandt werden.

„Psychological Spillover“ beschreibt die Art und Weise, wie das Familienleben den Energielevel, die Stimmung und die Aufmerksamkeit von Individuen beeinflusst. Dies wird dann in den Arbeitsbereich eingebracht.

5.3.3 Positive Spillover-Effekte

In der Forschung liegen meist Studien zum Spillover negativer Emotionen vor (z.B. Story und Repetti, 2006, Repetti und Wood, 1997, Repetti, 1994). Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass auch positive Spillover-Effekte auftreten und die Kombination von Arbeit und Familie unterstützende Effekte hervorbringt (Frone, 2003). Die Öffentlichkeit und auch die Wissenschaft rückten die positiven Aspekte der Kombination von Arbeit und Familie immer stärker in den Vordergrund (Hammer, et al., 2002). So beschreiben beispielsweise Piotrkowski und Katz (1982), dass Arbeitsbedingungen wie Autonomie und der Einsatz von Fähigkeiten die Sozialisation von Kindern unterstützt (positiver Work-to-Family Spillover).

Eine andere Studie (Matjasko & Feldman, 2006) weist für Frauen eine signifikante Korrelation zwischen Freude am Ende eines Arbeitstages und Freude zu Beginn der Freizeit nach. Für Männer bestand kein signifikanter Zusammenhang.

Auch Barnett et al. (1992) weisen darauf hin, dass bei arbeitenden Müttern verschiedene belohnende Arbeitsfaktoren (z.B. anderen helfen, herausfordernde Aufgaben) mit reduziertem elterlichen Stresserleben einhergeht. Besonders wirkte eine herausfordernde Tätigkeit reduzierend auf elterlichen Stress. Von gegenteiligen Effekten berichten Matjasko und Feldman (2006), bei denen Mütter mit hoher intrinsischer Arbeitsmotivation weniger Freude zu Hause zeigten.

Kirchmeyer (1992, 1993) legte zwei Studien zu positivem Nonwork-to-Work Spillover vor. In der ersten Studie fand er einen positiven Zusammenhang zwischen familiärer Involviertheit und positivem Spillover zwischen Eltern- und Arbeitsrolle (Kirchmeyer, 1992). In der zweiten Studie konnte Kirchmeyer (1993) nachweisen, dass Personen mit bestimmten Copingstrategien (z.B. Redefinition der eigenen Rolle) über mehr positiven Spillover berichteten. Der tatsächliche Zeitaufwand für Elternaufgaben korrelierte hingegen negativ mit positiven Spillover.

Grzywacz und Marks (2000) konnten diese Ergebnisse mit ihrer Studie an 1.986 US-amerikanischen Arbeitnehmenden bestätigen. Das Forscherpaar fand, dass Unterstützung durch den Partner oder durch andere Familienangehörige mit positivem Family-to-Work Spillover korrelierte, jedoch nicht mit Work-to-Family Spillover. Darüber hinaus zeigte Grzywacz (2000a), dass positiver Work-to-Family Spillover zu einer besseren physischen und psychischen Gesundheit führte, und positiver Family-to-Work Spillover mit einem niedrigeren Auftreten von chronischen Krankheiten und mit besserem allgemeinen Wohlbefinden zusammenhing. Es zeigte sich auch eine verringerte Wahrscheinlichkeit von Alkoholabhängigkeiten bei positivem Family-to-Work Spillover (Grzywacz & Marks, 2000b).

Die verschiedenen Forschungsstudien zeigen, dass Spillover-Effekte von Emotionen nicht einfach zu charakterisieren sind. Die Spillover-Beziehungen können je nach Emotionsart, Geschlecht und Persönlichkeitseigenschaften

variieren. Nach Grzywacz und Marks (2000a) müssten zur Erfassung des Gesamtbildes die Nettoeffekte der Vor- und Nachteile beim Wechselspiel zwischen Arbeit und Familie berücksichtigt werden. Nur so könne man eine komplette Kosten/Nutzen-Darstellung vornehmen und dem komplexen Forschungsbereich gerecht werden.

5.3.4 Kritische Aspekte hinsichtlich der Messung der Zusammenhänge

In diesem Abschnitt werden vier Herausforderungen hinsichtlich der Messung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Familie dargestellt, welche die Interpretation von Forschungsstudien erschweren.

Erstens. In der Forschung wurden nicht konsequent beide Richtungen der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie beforscht. Auch wenn es bekannt ist, dass Work-Family Spillover bzw. Konflikte in beiden Richtungen auftreten können und zwei unterscheidbare Konstrukte darstellen (Frone et al., 1992a; Kelloway et al., 1999; Netemeyer et al., 1996) wurde in der Vergangenheit deutlich mehr Forschung mit Skalen zu Work-to-Family Zusammenhänge oder mit generellen work-family Skalen durchgeführt (Frone et al., 1992a). Auch bei der Verwendung von Skalen für beide Richtungen, wurden diese anschliessend zu globalen Work-Family Werten aggregiert (Bellavia & Frone, 2005).

Zweitens. Auch wenn beide Richtungen von Work-Family Zusammenhängen gemessen wurden, sind die Items der zwei Dimensionen nicht immer parallel konstruiert. Es scheint, dass Items, welche Work-to-Family Konflikte messen, eher auf emotionale Reaktionen und Family-to-Work Items eher auf kognitive Reaktionen bezogen sind (Bellavia & Frone, 2005).

Drittens. Eine weitere Quelle von potenziellen Messartefakten ist die Konfundierung von Ursachen und Wirkungen. Greenhaus und Beutell (1985) schlugen die bereits vorgestellte Taxonomie für Work-Family Konflikte vor, („time-based conflict“, „strain-based conflict“, „behavior-based conflict“) welche in der Literatur breite Akzeptanz fand und häufig die Basis von Forschungsstudien bildete. Bellavia & Frone (2005) weisen allerdings darauf hin, dass aus der reinen Existenz von unterschiedlichen Ursachen nicht automatisch auf unabhängige Formen von Work-Family Zusammenhänge geschlossen werden kann. Wie Harrison (2002) betont, sollten Konstrukte nicht in Form ihrer Ursache oder Wirkung definiert und beurteilt werden. Dadurch wäre die Ursache und Wirkung bereits gegeben, was die Erhebung von Daten hinsichtlich Ursachen und Wirkungen bedeutungslos machen würde.

Viertens. Eine weitere Herausforderung hinsichtlich der Messung von family-work Zusammenhängen ist die Verwendung adäquater Antwortkategorien. Kategorien wie „ich stimme sehr zu“ oder „ich stimme überhaupt nicht zu“ liefern keine Informationen über die Häufigkeiten von Konfliktsituationen. Die meisten Work-Family Forscher sind jedoch an Häufigkeitsdaten interessiert (Bellavia & Frone, 2005). Auch eine Antwortkategorie wie beispielsweise „sehr häufig“ liefert nicht die tatsächlichen Häufigkeiten, da es nicht klar ist, ob „sehr häufig“ „jeden Tag“ oder „einmal pro Woche“ bedeutet. Bellavia & Frone (2005) beschreiben zwei mögliche

Lösungen für diese Problemstellung. Zum einen könnte ein offenes Antwortformat verwendet werden, mit welchem dann nach Häufigkeiten in einer spezifischen Periode (z.B. vergangene Woche, vergangener Monat) gefragt wird. Eine zweite Möglichkeit besteht in der Verwendung eines geschlossenen Antwortformats, mit dem die Häufigkeiten noch klarer abgefragt werden können. Beispielsweise könnte ein Antwortformat wie „never“, „less than once a month“, „1 to 3 days per month“, „1 to 2 days per week“, „3 to 5 days per week“ and „6 to 7 days per week“ verwendet werden. Diese beiden Antwortformate liefern genauere Häufigkeitsdaten, da das gemeinsame Verständnis der befragten Personen durch präzisere Kategoriebezeichnungen erhöht wird (Bellavia & Frone, 2005).

Bellavia & Frone (2005) fordern eine Weiterentwicklung der Forschungsdesigns hinsichtlich einer verbesserten Messung der Konstrukte. Dadurch könnten die Forschungsergebnisse an Validität gewinnen und daraus solidere Umsetzungsmassnahmen abgeleitet werden. Weiter weisen sie darauf hin, dass bei der Interpretation von Work-Family Konstrukten innerhalb einer Studie oder beim Vergleich zwischen mehreren Studien, es wichtig ist, sich diesen aufgeführten Inkonsistenzen bewusst zu sein.

5.4 Forschungsergebnisse zu Crossover-Effekten

Bei der Übertragung von Emotionen von einer Person zu einer anderen (Crossover) zeigen mehrere Studien deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Demerouti et al. 2005; Galombos & Silbereisen, 1989; Kessler & McLeod, 1984, Jones and Fletcher, 1993) im Sinne eines stärkeren Crossovers von Männern zu Frauen. So fanden Jones und Fletcher (1993), dass eine höhere Arbeitsbelastung des Mannes zu einer steigenden Ängstlichkeit und Depressivität bei der Frau führte. Sie konnten keine Gefühlsübertragung von der Frau zum Mann feststellen. Auch Demerouti et al. (2005) berichten, dass sich die allgemeine Lebenszufriedenheit des Mannes als ein starker und robuster Prädiktor für die allgemeine Lebenszufriedenheit der Frau herausstellte. Die allgemeine Lebenszufriedenheit von Männern basierte eher auf arbeitsbezogenen Erfahrungen und war nahezu unabhängig von der Lebenszufriedenheit ihrer Partnerinnen.

Die Unterschiede zwischen Mann und Frau hinsichtlich der Übertragung von Emotionen liegen wahrscheinlich in der unterschiedlichen Sozialisation begründet. Frauen werden stärker für soziale Belange und für die Sorge um das Wohlbefinden anderer sensibilisiert (Block, 1973; Baruch et al., 1987). Forschungsergebnisse zeigen zudem, dass Frauen durch belastende Lebensereignisse im Freundes- und Verwandtenkreis stärker emotional betroffen sind als Männer (Kessler & McLeod, 1984). Larson und Almeida (1999) berichten zudem von einer höheren Empathiefähigkeit von Frauen im Vergleich zu Männern, was eine Voraussetzung für den interpersonellen Transfer von Emotionen darstellt.

Fast alle Studien untersuchen negative Crossover-Effekte, also die Übertragung von negativen Emotionen von einer Person auf die andere. Westman (2001) nimmt jedoch an, dass genauso gut positive Emotionen und Erfahrungen übertragen werden können und regt zur Forschungstätigkeit in diesem Bereich an.

Bakker et al. (2005) fanden in ihrer Studie mit 323 Paaren signifikante Crossover-Effekte für Arbeitsengagement (positive Energie, Hingabe) als auch für Burnout (Erschöpfung, Zynismus). Signifikante Crossover-Effekte konnten für beide Geschlechter nachgewiesen werden. So beeinflussten die Emotionen des Mannes die Emotionen der Frau als auch vice versa. Die Übertragung von Burnout-Symptomen und von Arbeitsengagement zeigte sich als ein bidirektionales Phänomen bei Paaren. Der negative Crossover-Effekt (Burnout) war dabei gleich gross wie der positive Crossover-Effekt (Arbeitsengagement). Diese Studie basierte auf den Annahmen des „Job Demands-Resources Model“ (JD-R Model, Bakker et al., 2003a, 2003b; Demerouti et al., 2001). Bakker et al. (2005) weiteten dieses Modell durch die Ergänzung des Freizeitbereichs (Freizeitanforderungen, Freizeitressourcen) aus. Es zeigte sich, dass Burnout deutlicher mit den Anforderungen und Arbeitsengagement deutlicher mit den Ressourcen zusammenhing. Diese Ergebnisse weisen auf zwei unterschiedliche Prozesse hin, welche durch das JD-R Modell vorgeschlagen werden: a) ein Stressprozess, welcher mit überhöhten Anforderungen beginnt und zu steigender Erschöpfung bei beiden Partnern führt und b) ein Motivationsprozess, welcher bei vorhandenen Ressourcen beginnt und zu mehr positiver Energie und Hingabe bei beiden Partnern führt.

Eine weitere Studie zur Übertragung von positiven Emotionen legten Mauno und Kinnunen (1999) vor. Dort fanden die Forscher jedoch keine empirische Unterstützung für Crossover-Effekte.

Es existieren zwar nicht viele Studien zu Crossover-Effekten, in der Literatur zeichnen sich dennoch unterschiedliche Prozesse zur interpersonellen Übertragung von Emotionen ab:

- a) Empathische Reaktion: Während Phasen interpersoneller Kommunikation fühlt sich eine Person empathisch in die Situation der anderen Person ein und identifiziert sich so mit den Emotionen dieser Person. Dies führt zu einem direkten Crossover-Effekt (Levy et al., 2002; Keinan et al., 2003). Dieser Prozess könnte die oben erwähnten Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Übertragung von Emotionen erklären.
- b) Automatische Imitation: Emotionen wie Freude oder Niedergeschlagenheit können in der dyadischen Interaktion von einem Partner imitiert und dadurch übernommen werden (Bakker et al., 2005; Hatfield et al., 1994).
- c) Indirekte Beeinflussung: Neuere Forschungsergebnisse (Bakker & Geurts, 2004) unterstützen die Annahme eines indirekten Übertragungsprozesses, bei welchem eine Person mit positiver Stimmung mehr supportives Verhalten (z.B. Entlastung der Partnerin im Haushalt) zeigt, was wiederum zur Erhöhung der Zufriedenheit bei der anderen Person beiträgt.

Westman (2001, 2002) schlug zudem drei Mechanismen vor, wie Crossover-Effekte von Stress und Belastungen erklärt werden könnten.

Der erste Mechanismus stellt die direkte Übertragung von Stress und Belastungen zwischen Partnern dar. Im Sinne von „dein Schmerz ist mein Schmerz“ werden Emotionen vom Partner durch eine empathische Reaktion übernommen. Der zweite Mechanismus bezieht sich eher auf einen Artefakt. Was eigentlich wie ein Crossover-Effekt aussieht, liegt in Wirklichkeit in einem gemeinsamen Stressor begründet, durch den beide Partner beeinflusst werden. Der dritte Mechanismus ist von indirekter Art und bezieht sich auf die Vermittlung von Crossover-Effekten durch Moderatoren und Mediatoren, wie beispielsweise Copingstrategien und soziale Unterstützung.

5.5 Modelle zur Beschreibung von Zusammenhängen

5.5.1 Modell für Work-Family Spillover von Edwards und Rothbard

Edwards und Rothbard (2000) stellten ein Modell (siehe Abbildung 8) zur Illustration von reziproken Work-Family Spillover Zusammenhängen am Beispiel für „Stimmung“ („mood“) vor. In ihrem Modell berücksichtigen Edwards und Rothbard sowohl „within-domain“ und „between-domain“ Effekte als auch Moderatoren („time allocation decisions“, „Suppression of mood“).

Das Modell liefert verschiedene Ableitungen, von welchen die wichtigsten folgend dargestellt werden (Edwards und Rothbard, 2000):

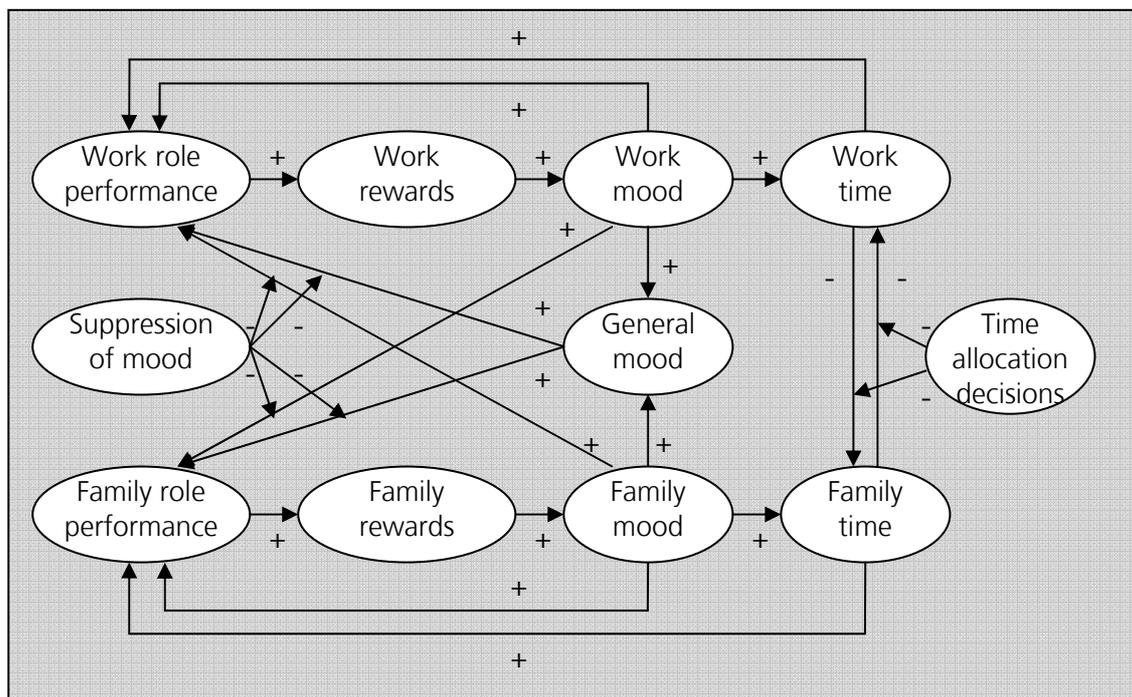
Erstens. Spillover von „mood“ agiert als reziproker Zusammenhang, bei dem die Arbeitsstimmung („work mood“) die familienbezogene Rollen-Performance („family role performance“) beeinflusst. Die familienbezogene Rollen-Performance beeinflusst ihrerseits die Familienstimmung („family mood“), die arbeitsbezogene Rollenperformance („work role performance“) und die Arbeitsstimmung („work mood“). Dieser reziproke Prozess kann sich zu einer positiven oder negativen Spirale von Spillover aufschaukeln.

Zweitens. Die allgemeine Stimmung („general mood“) beeinflusst nicht direkt die bereichsspezifische Stimmung, sondern indirekt durch die Beeinflussung der Rollen-Performance („role performance“) und des Belohnungsgrads („rewards“).

Drittens. Bereichsspezifische Stimmung beeinflusst sowohl die spezifische Stimmung der anderen Domäne („between-domain“) als auch innerhalb der Domäne („within-domain“).

Viertens. Es wird vermutet, dass die Ausprägung der bereichsspezifischen Laune die Zeitallokation zu den Domänen steuert. Die entsprechend zugewiesene Zeit beeinflusst die Rollen-Performance entsprechend. Daraus folgt, dass bereichsspezifische Laune nicht nur direkt die Rollen-Performance beeinflusst, sondern auch indirekt über die zugewiesene Zeit.

Abbildung 8 Illustratives Modell für Work-Family Spillover



(nach Edwards und Rothbard, 2000)

Fünftens. Persönliche Absichten, wie die Zuweisung von Zeit und die Unterdrückung von Stimmungen moderieren, die Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Familienkonstrukten. Dieser Aspekt unterstreicht die aktive Rolle der betreffenden Person im Spannungsbereich zwischen Arbeit und Beruf.

Das Modell von Edwards und Rothbard (2000) bildet eine gute Basis für weiterführende Forschungsarbeiten. Es könnte beispielsweise durch den Einbezug von Kontextvariablen (soziale, organisationale und kulturelle Variablen) noch weiter ausgebaut werden.

5.5.2 Spillover und Crossover Modell von Demerouti et al.

Aus dem in Abbildung 9 dargestellten Modell zu Spillover und Crossover von Demerouti et al. (2005) leiten die Forscher verschiedene Annahmen ab:

Annahme 1: Arbeitsanforderungen („job demands“; Arbeitsdruck und emotionale Anforderungen) korrelieren positiv mit Erschöpfung („Exhaustion“).

Annahme 2: Arbeitsanforderungen korrelieren indirekt durch Work-to-Family Interferenzen (WFI) mit Erschöpfung (alle Beziehungen sind positiv).

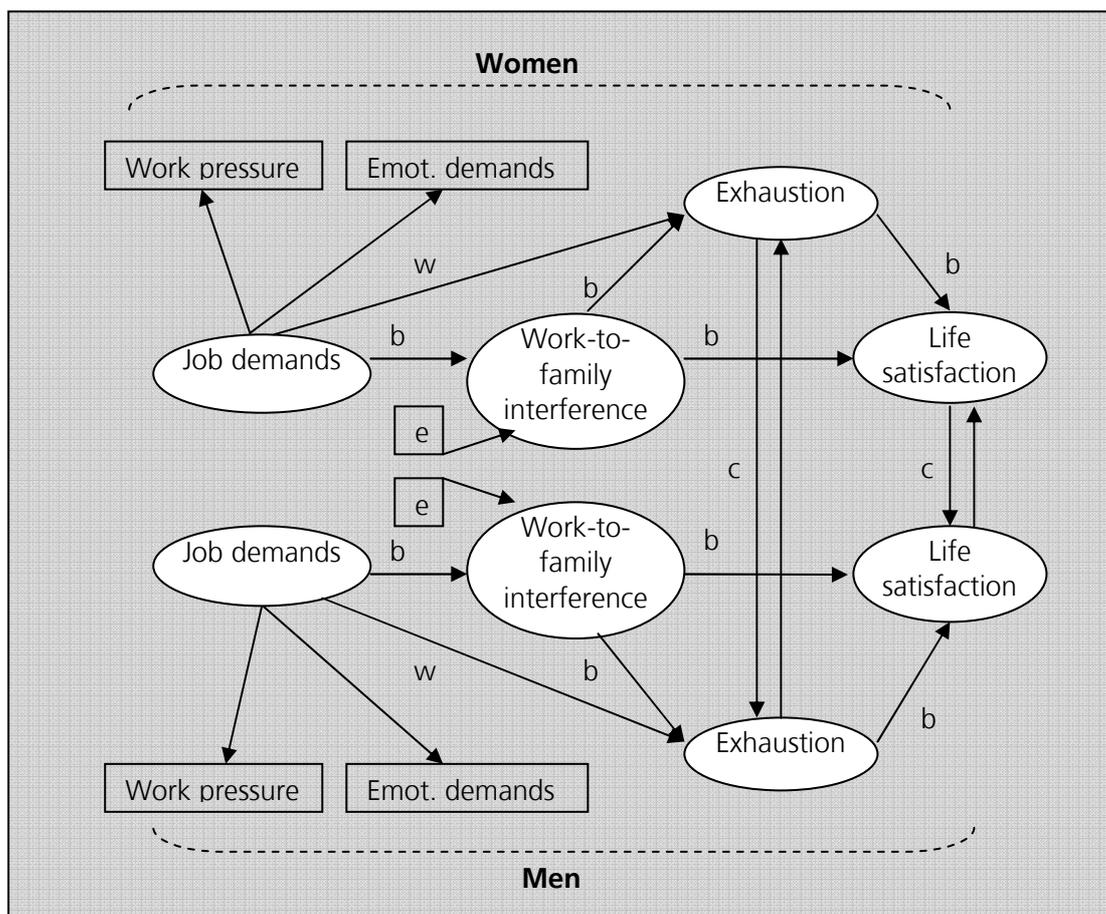
Die Autoren prognostizieren mit den Annahmen 1 und 2, dass WFI die Beziehung zwischen Aufgabenanforderungen und Erschöpfung mediiert.

Annahme 3: Arbeitsanforderungen korrelieren nur indirekt mit der Lebenszufriedenheit („life satisfaction“) über das Erleben von WFI. Die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und WFI ist positiv, und die Beziehung zwischen WFI und Lebenszufriedenheit negativ.

Annahme 4: Erschöpfung überträgt sich bi-direktional zwischen den beiden Partnern (Crossover)

Annahme 5: Lebenszufriedenheit überträgt sich bi-direktional zwischen den beiden Partnern (Crossover)

Abbildung 9 Spillover und Crossover Modell



(nach Demerouti et al., 2005; w: within-domain relationship; b: between-domains relationship; c: crossover relationship; e: error term)

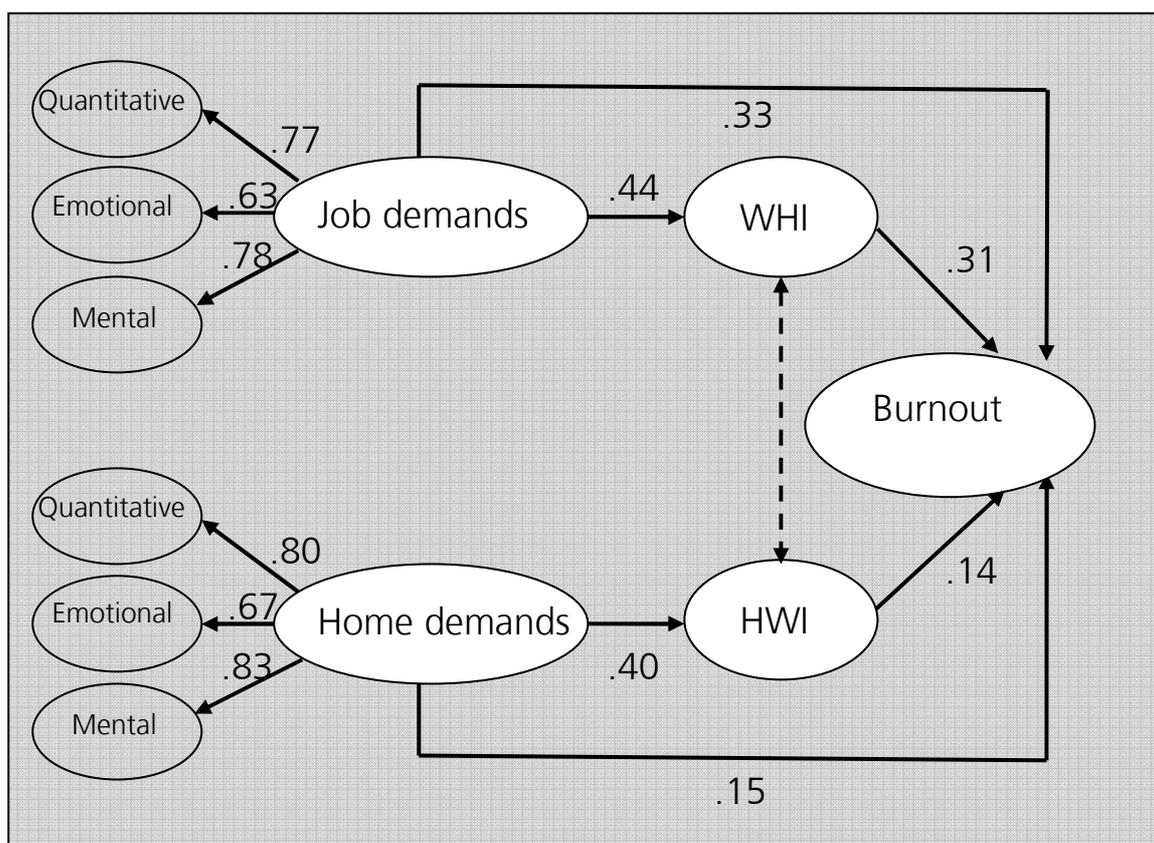
In einer Überprüfung des Modells durch Demerouti et al. (2005) wurden Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt, die je nach Datenquelle (Eigenbeurteilung, Beurteilung durch den Partner) unterschiedlich ausfielen. Zwar konnten nicht alle Annahmen voll bestätigt werden, dennoch stellen das Modell und die darauf aufbauende Modellüberprüfung eine der ersten Studien dar, in welcher

Spillover- und Crossover-Effekte simultan bei doppelverdienenden Eltern erhoben wurden (Demerouti et al., 2005).

5.5.3 Zusammenhang mit Burnout

Veränderungen in Familienstrukturen, steigende Arbeitstätigkeit durch Frauen und technologische Veränderungen, durch welche Arbeitstätigkeiten an unterschiedlichen Orten ausgeführt werden können (z.B. mobile Telefonie, mobiler Internetzugang) vermischten die Grenzen zwischen Beruf und Privatsphäre. Für viele Arbeitnehmer führt dies zu höherem Konfliktpotenzial zwischen Arbeits- und Privatleben (Hill et al., 1998). Peeters et al. (2005) überprüften ein Modell zur Beschreibung der Zusammenhänge zwischen Arbeitanforderungen/ Familienanforderungen und „Work-Home Interference“ (WHI); „Home-Work Interference“ (HWI) und Burnout an 1.264 Personen. Die Anforderungen unterteilten sie in drei Faktoren: a) quantitative Anforderungen, b) emotionale Anforderungen und c) mentale Anforderungen. Diese Faktorenstruktur konnten sie sowohl für den Arbeitsbereich als auch für den familiären Bereich nachweisen. Abbildung 10 zeigt das Modell von Peeters et al. (2005) mit den entsprechenden standardisierten Pfadkoeffizienten.

Abbildung 10 Zusammenhang zwischen Anforderungen und Burnout



(nach Peeters et al., 2005)

Das abgebildete Modell konnte von Peeters et al. (2005) bestätigt werden. Arbeitsanforderungen und familiäre Anforderungen zeigten einen direkten und indirekten (über WHI und HWI) Einfluss auf Burnout.

Entgegen anderer Studien, welche keine Geschlechtsunterschiede in den Effekten feststellen konnten (z.B. Bedeian et al., 1988; Frone et al., 1992b) standen bei Frauen WHI im stärkeren Zusammenhang zu Burnout als bei Männern. Frauen, welche einem höherem Niveau von WHI ausgesetzt sind, leiden daher eher an Burnout. Dieses Ergebnis stimmt mit der Geschlechts-Sozialisations-Theorie von Barnett & Rivers (1998) überein. Diese Theorie unterstreicht die doppelte Belastung von Frauen sowohl aus der Arbeits- als auch aus der Familiendomäne (mehr als bei Männern). Bei Männern hingegen standen die familiären Anforderungen stark mit Burnout in Verbindung. Dies legt die Vermutung nahe, dass Männer weniger fähig sind, mit familiären Belastungen umzugehen (Peeters et al., 2005).

6 Folgen der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie

6.1 Individuelle Folgen

Negative Beeinflussungen in beiden Richtungen („Work-to-Family“ und „Family-to-Work“) wirken nachweislich destruktiv auf die psychische und physische Gesundheit und auf das allgemeine Wohlbefinden betroffener Personen. Grzywacz (2000) konnte beispielsweise negative Effekte auf die allgemeine psychische Gesundheit, die generelle psychische Belastung („distress“) und das allgemeine Wohlbefinden nachweisen. Des Weiteren fördern Konflikte zwischen Arbeit und Familie den Medikamentenmissbrauch (Burke & Greenglass, 1999), Alkoholprobleme (Frone, Barnes & Farrell, 1994; Grzywacz & Bass, 2003), Substanzabhängigkeiten, Angststörungen und affektive Störungen (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003). Zusätzlich zeigte sich, dass Work-to-Family Konflikte Fettleibigkeit (Grzywacz, 2000) vorhersagen und zu emotionaler Erschöpfung führen können (Burke & Greenglas, 1999, Demerouti, 2005). Entsprechend trägt positiver Work-to-Family Spillover zu einer besseren psychischen und physischen Gesundheit bei. Positiver Family-to-Work Spillover ist hingegen mit einem besseren allgemeinen Wohlbefinden und mit einer geringeren Auftretenswahrscheinlichkeit chronischer Zustände assoziiert (Grzywacz, 2000).

6.2 Familienbezogene Folgen

Beide Formen von Work-Family Konflikten sagen geringere Familienzufriedenheit voraus (Burke & Greenglass, 1999; Frone, Barnes & Farrell, 1994; Frone et al., 1997), wobei der Einfluss von Family-to-Work Konflikten indirekt sein könnte (Frone et al., 1997). Work-to-Family Konflikte prognostizieren eine geringere Performance in der Familienrolle, steigende familienbasierte Abwesenheiten und Verspätungen, Überladung der Elternrolle und eine verringerte emotionale und instrumentale Unterstützung von Familienangehörigen (Adams et al., 1996; Frone et al., 1997).

6.3 Arbeitsbezogene Folgen

Beide Richtungen von Work-Family Konflikten beeinflussen verschiedene emotionale Aspekte der Arbeit negativ. Beispielsweise sind Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte mit geringerer Arbeitszufriedenheit assoziiert (Aryee et al., 1999; Burke & Greenglass, 1999; Frone, Barnes & Farrell, 1994). Family-to-Work Konflikte führen zu einem höheren Niveau an Arbeits-Distress (Frone et al., 1992a; Frone et al., 1997). Zudem beeinflussen Family-to-Work Konflikte Aspekte der Arbeitseffektivität negativ. Beispielsweise zeigen sich Family-to-Work Konflikte mit höheren Ausprägungen an Arbeitsüberlastung, geringerer Arbeitsleistung und einer höheren Absenzerate assoziiert (Burke & Greenglass, 1999; Frone et al., 1997). Ein weiterer wichtiger Effekt von Work-Family Konflikten ist die erhöhte Kündigungsabsicht von Arbeitnehmenden. Hierbei zeigt sich jedoch, dass Work-to-Family Konflikte diesen Effekt weitaus besser vorhersagen, als Family-to-Work Konflikte (Anderson et al., 2002; Frone, 2003). Auch O'Driscoll et al. (1992) konnten ein geringeres Arbeitscommitment bei erhöhtem Level an Work-to-Family Konflikten nachweisen.

Zudem stieg beim Erleben von Family-to-Work Konflikten die Wichtigkeit von familienunterstützenden Programmen (z.B. flexible Arbeitszeit oder job-sharing-Programme) für arbeitende Eltern deutlich an. Interessanterweise konnte dieser Effekt nicht für Work-to-Family Konflikte nachgewiesen werden (Frone & Yardley, 1996).

7 Paartrainings in Organisationen

Die dargestellten Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie beziehungsweise Partnerschaft sind für die Leistung und Zufriedenheit in Unternehmen von zentraler Bedeutung. Belastungen und Drucksituationen gehören immer mehr zum beruflichen und privaten Alltag. Kontinuierliche Restrukturierungen, Effizienzsteigerungen, neue Anforderungen und Mehrfachbelastungen durch Familie, Beruf und Freizeit können zu Stresssituationen führen. Partnerschaftliche und familiäre Belastungen stellen wichtige Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit, die Zufriedenheit und das Engagement von Mitarbeitenden dar. Auch die Wahrnehmung negativer Beeinflussung der Familie durch berufliche Belastungen kann zur beruflichen Demotivation und zu einer geringeren Unternehmensbindung führen.

Studien (z.B. Senti, 1996) zeigen, dass der Lebenspartner in Stresssituationen mit Abstand die wichtigste Bezugsperson darstellt. Die Unterstützung durch den Lebenspartner wird als doppelt so wirksam beurteilt als die Unterstützung durch andere Personen (Freunde, Kollegen, Verwandte, Bekannte). Zudem gilt heute als erwiesen, dass chronischer Stress einen destruktiven Einfluss auf die Partnerschaftszufriedenheit hat. In einer Fünf-Jahres Studie konnte Bodenmann (1998a) nachweisen, dass Paare mit viel Stress einen deutlich ungünstigeren Verlauf bezüglich der Partnerschaftszufriedenheit aufwiesen als Paare mit weniger Belastungen. So kann sich die Partnerschaft von einer Unterstützungsquelle zu einer Stressquelle entwickeln. Eine negative Spirale setzt ein.

Bodenmann (1998a) konnte auch zeigen, dass dieser negative Verlauf durch Kompetenzen zur Stressbewältigung gelindert werden kann. Partnerschaften mit viel Stress, aber angemessenen Kompetenzen zur Stressbewältigung verschlechtern sich kaum. Es ist daher wichtig, die eigenen und die partnerschaftlichen Stressbewältigungskompetenzen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Nur so kann längerfristig eine angemessene Work-Life-Balance gefunden werden, die zum Nutzen der beruflichen Leistungsfähigkeit wie des individuellen und familiären Wohlbefindens beiträgt.

Des Weiteren gehen wir davon aus, dass durch Einbeziehung des Partners, der Partnerin in firmeninterne Stressmanagementtrainings die Nachhaltigkeit der Intervention deutlich gesteigert werden kann. Besonders in stressreichen Situationen tendieren Menschen dazu, auf alt bewährte Handlungsmuster zurückzugreifen und neu erworbene Kompetenzen nicht im Alltag umzusetzen. Die Lebenspartner können sich bei gleichem Wissens- und Erlebensstand an das Gelernte erinnern und zur Anwendung motivieren.

Probleme aus der Partnerschaft beziehungsweise der Familie können auch Kollegen und Vorgesetzte negativ beeinflussen und sich dadurch in der Organisation multiplizieren (Crouter, 1984). Dies scheint aus Unternehmenssicht ein wichtiges Faktum für die Bewertung von negativem Spillover zu sein.

7.1 Empirische Evaluation von Paartrainings in Organisationen

Eine Anfrage bei den oben erwähnten Autoren hinsichtlich der Evaluation ihrer Paartrainings ergab, dass bis dato sehr wenige Evaluationsstudien in Organisationen vorliegen. Das „Prevention and Relationship Enhancement Program“ (PREP) von Markman (1984) wurde beispielsweise in verschiedenen Organisationen und Unternehmen appliziert. Seit längerer Zeit bietet das US-Militär dieses Training ihren Soldaten an, um deren emotionale Stabilität zu erhöhen (Stanley et al., 2005). Des Weiteren wurde das PREP in einem grösseren Unternehmen in Oklahoma und bei Goodyear eingesetzt (Markman, Myrick & Pregulman, 2006). In einer Evaluationsstudie untersuchten Markman, Pregulman und Myrick (2006) die Wirksamkeit des „Win at Work without losing at home“-Programms (WIN) und verweisen auf positive Resultate.

7.2 Relevanz von Paartrainings für Organisationen

Wie verschiedene Studien zeigen konnten, existieren Zusammenhänge zwischen den Bereichen Arbeit und Familie. Es scheint jedoch, dass Unternehmen sehr häufig diese Bereiche voneinander trennen. Arbeitgeber befürchten wahrscheinlich, dass Interventionen auf Paarebene ein zu starkes Eindringen in die Privatsphäre der Mitarbeitenden darstellen könnte. Zunehmend erkennen Unternehmen jedoch die systemischen Realitäten ihrer Angestellten und entdecken den Zusammenhang zwischen einer zufriedenen Beziehung und wichtigen Faktoren beruflicher Leistungsfähigkeit. Unternehmen, die in die Beziehungskompetenz ihrer Mitarbeitenden investieren, können von einer höheren emotionalen Stabilität und verbesserter Konflikt- und Kommunikationskompetenzen ihrer Mitarbeitenden ausgehen. Forthofer et al. (1996) konnten zeigen, dass stärkere

Beziehungskonflikte eine signifikant schlechtere Arbeitsproduktivität am folgenden Arbeitstag voraussagten. Arbeiter, welche hinsichtlich ihrer Beziehungskonflikte eine Standardabweichung über dem Mittelwert lagen, verloren 1,34 Arbeitstage pro Monat im Vergleich zu Personen mit durchschnittlicher Ausprägung. Werden diese Ergebnisse auf entsprechende Gehälter umgerechnet, zeigt sich ein deutliches Einsparungspotential. In dieser Betrachtung wurde allerdings nur die Vermeidung negativer Auswirkungen von Partnerschaftskonflikten beachtet. In der Effizienzsteigerung durch adäquate Kommunikations- und Konfliktbewältigungskompetenzen liegt mindestens ein ähnlich grosses Verbesserungspotenzial.

Eine Untersuchung von Peeters et al. (2005) an 1.264 Personen zeigte vor allem für Männer deutlich, dass familiäre Belastungen stark mit Job-Burnout korrelierten. Sie stellten zudem fest, dass innerhalb der familiären Domäne zu wenig Forschung hinsichtlich des Einflusses auf die Arbeitsrolle des Individuums und des entsprechenden Partners betrieben werde. Arbeitgeber seien schnell dazu bereit, arbeitsbezogene Trainings anzubieten. Sie sollten jedoch versuchen, auch ausserhalb des Arbeitsbereiches Trainings und Unterstützung anzubieten (z.B. Eltern- und Paartrainings, Möglichkeiten zur Heimarbeit oder Unterstützung bei der Kinderaufsicht; Peeters et al., 2005).

Zudem liefert eine Studie aus den USA (Johnson, 1999) Evidenz dafür, dass Arbeitnehmer mit Problemen hinsichtlich „Work-Home-Interference“/ „Home-Work-Interference“ mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit eine Kündigung erwägen. Darüber hinaus machen Arbeitnehmer, welche glauben, dass die Arbeit Probleme in ihrer Privatsphäre auslöst, deutlich mehr Fehler während der Arbeit (30%), im Vergleich zu Personen mit wenigen arbeitsbezogenen privaten Problemen (19%). Deshalb müssen Unternehmen ihre Wahrnehmung dahingehend erweitern, wenn es darum geht, den Einfluss von WHI/HWI auf die Arbeitsleistung zu bewerten (Johnson, 1999).

Friedman (1999) und Johnson (1999) beobachteten, dass Unternehmen Mitarbeiter mit ausserordentlichem Commitment und Kreativität benötigen, um in turbulenten und höchst wettbewerbsorientierten Märkten gedeihen und überleben zu können. Um diese Energie und dieses Commitment entstehen zu lassen, müssen Arbeitgeber sowohl dem Arbeitsleben als auch dem Privatleben einer Person mehr Beachtung schenken (Friedman, 1999; Johnson, 1999).

Nach Markman, Myrick und Pregulman (2006) stehen Arbeitgeber vor einer Entscheidung zwischen zwei Möglichkeiten: Eine Möglichkeit besteht darin, so zu tun als es keine Einflussmöglichkeiten seitens des Unternehmens gibt, die Beziehungsqualität ihrer Mitarbeitenden zu verbessern. Eine andere entsteht aus der Erkenntnis, dass Mitarbeitende ihre Arbeits- und Freizeitaktivitäten nicht in zwei unabhängige Bereiche trennen können und dadurch eine Chance und Verantwortung für Unternehmen entsteht. Durch die Unterstützung ihrer Mitarbeitenden beim Erlernen von Beziehungskompetenzen erhalten die Unternehmen ihre Investition in zweierlei Hinsicht zurück, durch eine stabilere Paarbeziehung und durch Beziehungs-kompetenzen, welche auch im Arbeitskontext anwendbar sind.

EMPIRISCHER TEIL

8 Fragestellung und Hypothesen

Das Ziel dieser Studie war es, das Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT) (Bodenmann, 1994a, 1994b, 1996, 2000b) innerhalb einer Längsschnittstudie von fünf Monaten als unternehmensinternes Trainingsangebot zu evaluieren. Im Zentrum stand die Überprüfung der Hypothesen, welche die Verbesserung von verschiedensten abhängigen Variablen durch das FSPT prognostizierten. Die abhängigen Variablen wurden in drei Cluster unterteilt: 1.) Kompetenzcluster (Kommunikationsqualität, individuelles Coping, dyadisches Coping), 2.) Berufscluster (Burnout, Irritation, Leistungsfähigkeit) und 3.) Befindens- und Partnerschaftszufriedenheitscluster (psychisches und physisches Befinden, Partnerschaftszufriedenheit).

Zusätzlich wurde die Fragestellung untersucht, ob eine Intervention in der Partnerschaft positive Wirkung auf berufsrelevante Dimensionen (Berufscluster) zeigt. Somit untersuchte die Studie auch das Konstrukt des positiven Family-to-Work Spillovers.

Folgend werden zuerst die Hypothesen bezüglich gemittelter Paarwerte (fortan als Paar-Ebene bezeichnet) und dann die Hypothesen spezifisch für die Angestellten der Swisscom AG (fortan als Angestellten-Ebene bezeichnet) dargestellt. Jede Betrachtungsebene (Paar-Ebene und Angestellten-Ebene) wurde in die drei Cluster unterteilt.

8.1 Hypothesen der Paar-Ebene

8.1.1 Kompetenzen

8.1.1.1 Veränderung der Kommunikationsqualität

Paare, welche an einem Paartraining teilnehmen (FSPT-Gruppe), zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kommunikationskompetenz im Vergleich zur individuellen Coping-Gruppe (IC-Gruppe) und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.1.2 Veränderung des individuellen Copings

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kompetenz im individuellen Coping im Vergleich zu Paaren der IC-Gruppe und zu Paaren der Wartekontrollgruppe.

8.1.1.3 Veränderung des dyadischen Copings

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres dyadisches Coping im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.2 Belastungen durch den Beruf

8.1.2.1 Veränderung von Burnout

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 einen signifikant niedrigeren Burnoutwert im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.2.2 Veränderung der Irritation

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant niedrigere Irritation im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.2.3 Veränderung der Leistungsfähigkeit

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Leistungsfähigkeit im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit

8.1.3.1 Veränderung des Befindens

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres psychisches und körperliches Befinden im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.1.3.2 Veränderung der Partnerschaftszufriedenheit

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Partnerschaftszufriedenheit im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

8.2 Hypothesen der Angestellten-Ebene

8.2.1 Kompetenzen

8.2.1.1 Veränderung der Kommunikationsqualität

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kommunikationskompetenz als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.1.2 Veränderung des individuellen Copings

Angestellte von Swisscom der IC-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres individuelles Coping als Swisscom-Angestellte der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.1.3 Veränderung des dyadischen Copings

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres dyadisches Coping als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.2 Belastungen durch den Beruf

8.2.2.1 Veränderung von Burnout

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 einen signifikant niedrigeren Burnoutwert als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.2.2 Veränderung der Irritation

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant niedrigere Irritation als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.2.3 Veränderung der Leistungsfähigkeit

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Leistungsfähigkeit als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit

8.2.3.1 Veränderung des Befindens

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres psychisches und physisches Befinden als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

8.2.3.2 Veränderung der Partnerschaftszufriedenheit

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Partnerschaftszufriedenheit als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

9 Methodik

9.1 Durchführung und Versuchsanordnung

Die Forschungsstudie wurde von allen Gruppengesellschaften der Swisscom AG unterstützt. Daher konnte die Ausschreibung der Trainings über eine Beilage in der Swisscom-Hauszeitung („Piazza“) erfolgen. Die beigelegten Flyer erreichten über diesen Kanal ca. 15.000 Schweizer Haushalte. Nach der Ausschreibung konnten Paare ihr grundsätzliches Interesse auf der Homepage des Familieninstituts der Universität Freiburg, CH anmelden. Dies beinhaltete die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Wochenendseminar, das Ausfüllen der Fragebögen und das Bezahlen der Teilnahmegebühr von CHF 150. Insgesamt bekundeten bis zum Anmeldeschluss vom 23. März 2006 240 Paare ihr Interesse an der Teilnahme. Anschliessend wurden die Interessenten zufällig auf drei Versuchsgruppen (Freiburger Stresspräventionstraining, individuelles Training und Wartekontrollgruppe) aufgeteilt. Personen, welche zum individuellen Training und in die Wartekontrollgruppe eingeteilt wurden, erhielten nach der Follow-up-Messung die Möglichkeit zur Teilnahme am FSPT. Erst nach dieser Zuteilung erhielten die Personen eine der spezifischen Versuchsgruppe entsprechende Terminauswahl. Nach drei Wochen waren die Gruppen mit jeweils 56 Paar-Plätzen ausgebucht. Das Forschungsdesign umfasste insgesamt eine Kapazität für 168 Paare. Im Vorfeld der Trainings meldeten sich 11 Paare ab, sodass 157 Paare an den Trainings teilnahmen. Für die verbleibenden Interessenten wurden Trainingstermine ausserhalb des Forschungsprojektes (ab März 2007) durchgeführt.

Zwei Wochen vor (Prämessung), zwei Wochen nach (Postmessung) und 5 Monate nach (Follow-up Messung) den jeweiligen Trainings erhielt das teilnehmende Paar zwei Fragebogensets, zwei gelöste Rückantwortcouverts und ein Begleitschreiben

per Post an ihre Heimadresse zugestellt. Die Fragebogen wurden mit Code-Nummern versehen, um die Paare später als Einheit identifizieren zu können. Das Begleitschreiben wies darauf hin, dass die Fragebögen unabhängig und ohne Einsicht des Partners ausgefüllt und zurückgesendet werden sollten. Des Weiteren wurde nochmals auf die Anonymität und Vertraulichkeit der Datenverwendung verwiesen.

9.2 Beschreibung der Interventionen

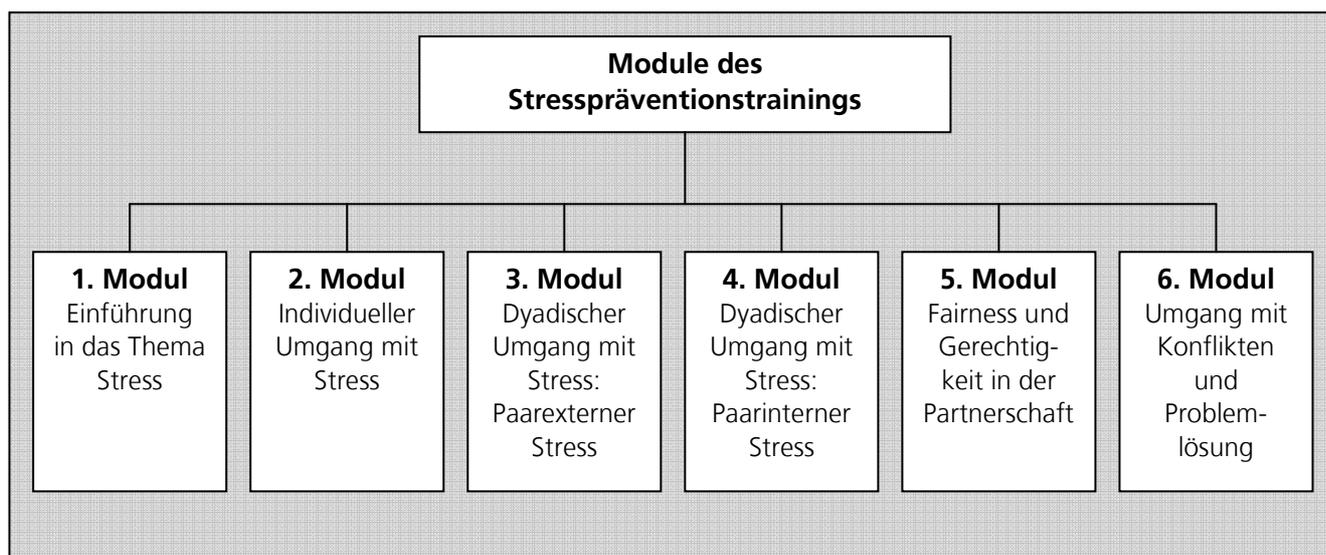
9.2.1 Das Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT)

Das von Bodenmann (1994a, 1994b, 1996) entwickelte Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT) basiert auf dem EPL von Hahlweg (Hahlweg et al., 1993, 1998; Thurmaier et al., 1992) und integriert Erkenntnisse der Partnerschafts-, Stress- und Copingforschung. Der Hauptfokus des Trainingsprogramms liegt auf der Stressbewältigung bzw. auf dem Umgang mit alltäglichen Belastungen.

Trainingsaufbau

Das Stresspräventionstraining ist modular aufgebaut und setzt sich aus 6 Einheiten zusammen (Bodenmann, 2000b). Abbildung 11 zeigt die Module des FSPT im Überblick.

Abbildung 11 Inhalte des Freiburger Stresspräventionstrainings



(nach Bodenmann, 2000b)

Modul 1: Einführung in das Thema Stress

Im ersten Element wird den Teilnehmenden aufgezeigt, was Stress ist, welche Formen unterschieden werden können, wie Stress entsteht, wie Stress sich äussert, welchen Einfluss er auf die Partnerschaft hat und wie hoch der subjektive Anteil bei der Einschätzung von Stressereignissen ist. Anschliessend werden verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit Stress vorgestellt.

Modul 2: Individueller Umgang mit Stress

Aufbauend auf den Inhalten des ersten Moduls wird die Bedeutung von subjektiver Einschätzung und Coping in ihrem Wechselspiel erörtert und die Anwendung von Copingregeln geübt. Die Entstehung von unnötigem Stress wird dargestellt und entsprechende Vermeidungsmassnahmen thematisiert. Des Weiteren analysieren die Teilnehmenden ihr eigenes hedonistisches Repertoire, diskutieren die Ergebnisse und leiten daraus mögliche Massnahmen ab. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, diese Überlegungen im Alltag umzusetzen. Hierbei werden sie durch ein Umsetzungsblatt und durch persönliche Gespräche mit den Trainern unterstützt. Den Abschluss dieses Moduls bildet die Einführung in die Entspannungstechnik, Muskelrelaxation nach Jacobson (1938).

Modul 3: Dyadischer Umgang mit Stress: Paarexterner Stress

Aufbauend auf dem Konzept des dyadischen Copings (Bodenmann & Perrez, 1991; Bodenmann, 1995a, c, 1997b, 2000a) werden in diesem Modul die Fertigkeit von Paaren in verschiedener Hinsicht trainiert:

- a) Die Stresssignale der Partnerin, des Partners sollen besser wahrgenommen werden.
- b) Das eigene Stresserleben soll transparenter und adäquat mitgeteilt werden.
- c) Der gemeinsame Stress soll besser bewältigt werden.

Nach einer Einführung und Sensibilisierung hinsichtlich gemeinsamer Stressbewältigung analysieren die Teilnehmenden, wie sich Stress bei sich selber und dem Partner äussert. Mit diesen Kenntnissen werden die Paare nun dazu angeleitet, ein eigenes Thema in der Dyade zu besprechen und das Gelernte in die partnerschaftliche Praxis umzusetzen. Dieses Paargespräch findet unter der Anleitung eines Trainers statt.

Modul 4: Dyadischer Umgang mit Stress: Paarinterner Stress

In diesem Modul werden die Paare hinsichtlich der zentralen Bedeutung einer angemessenen Kommunikation sensibilisiert und mögliche Kommunikationsfehler bei sich selber und bei der Partnerin bzw. dem Partner analysiert. Anhand von Kommunikationsregeln wird die Sprecher- und Zuhörerfertigkeit seitens beider

Partner verbessert. Durch Lernen am Modell (Videosequenzen) und das eigene Anwenden im Paar werden die Trainingsinhalte im Verhalten verankert.

Modul 5: Fairness und Gerechtigkeit in der Partnerschaft

Im fünften Modul wird die Wichtigkeit von Fairness, Gerechtigkeit und gleichem Engagement für die Beziehung allgemein und im Rahmen des dyadischen Copings thematisiert. Beziehungsasymmetrien und Abhängigkeiten in und ausserhalb der Partnerschaft werden analysiert, erkannt und gezielte Massnahmen abgeleitet. Anhand eines Modellpaars (Videosequenzen) werden Unterschiede zwischen dyadischem Coping und Grenzüberschreitungen (z.B. Ausnützung, Bevormundung) herausgearbeitet und reflektiert.

Modul 6: Umgang mit Konflikten und Problemlösung

Im letzten Teil des Stresspräventionstrainings wird eine systematische Vorgehensweise zur Problemlösung eingeführt und geübt. Aufbauend auf den vorhergehenden Kursinhalten wird ein aktuelles Konfliktthema in der Paarbeziehung diskutiert. Der Problemlöseprozess schafft hierfür ein Raster, um Konflikte konstruktiv und kooperativ zu lösen.

In einer anschliessenden Schlussrunde werden die erworbenen Einsichten und Kompetenzen nochmals reflektiert und die Paare motiviert, das Erlernete in ihrem Alltag anzuwenden.

Form des Trainings

Im Rahmen dieser Forschungsstudie fanden von April 2006 bis Februar 2007 insgesamt 21 Seminare statt. Diese wurden jeweils an einem Wochenende in den Räumlichkeiten der Swisscom AG (Worblaufen, Bern) durchgeführt. An einem Wochenendseminar konnten maximal 8 Paare teilnehmen. Die Kurszeiten waren am Samstag von 9:00 bis 18:00 Uhr und am Sonntag von 9:00 bis 17:00 Uhr. Um das Angebot für die Zielgruppe attraktiv zu gestalten, wurde für das Wochenende nur CHF 150,- pro Paar verrechnet.

TrainerInnen

Das Trainer-Team formierten ausgebildete Trainer des Familieninstituts der Universität Fribourg. Da sich das Stresspräventionstraining durch einen hohen Übungsanteil mit hoher Betreuungsintensität auszeichnet, war während beiden Kurstagen jeweils ein Trainer pro zwei Paare notwendig (Betreuungsverhältnis von 1:2). Pro Wochenendtermin wurden die 8 teilnehmenden Paare durch 4 Trainer instruiert und unterstützt.

9.2.2 Das individuelle Training

Aufbau

Die Inhalte des individuellen Trainings entsprachen den Modulen 1 und 2 des Freiburger Stresspräventionstrainings, wobei die Inhalte durch vertiefte Analysen, Selbstreflexionen und Übungsbeispielen auf einen Seminartag ausgeweitet wurden. Zur Unterstützung des Trainings wurde eigens ein Arbeitsbuch für Kursteilnehmende entwickelt.

Form des Trainings

Das individuelle Training wurde zwischen April und Juni 2006 von dem bei Swisscom arbeitenden Partnerteil besucht, bevor dieser von Herbst 2006 bis Anfang 2007 mit seiner Partnerin am FSPT teilnehmen konnte. Es fanden insgesamt 3 Seminare mit jeweils bis zu 20 Personen statt, welche an einem Freitag von 9:00 bis 17:00 Uhr in Räumlichkeiten der Swisscom AG (Worblaufen, Bern) durchgeführt wurden.

TrainerInnen

Um die Methodenvarianz so gering wie möglich zu halten, wurden alle individuellen Trainings durch eine Trainerin des Familieninstitutes durchgeführt.

9.3 Verwendete Messinstrumente

Fragebogen zur Erfassung der Kommunikationsqualität (KOMQUAL)

Dieser Fragebogen von Bodenmann (1998b) basiert auf den empirischen Erkenntnissen der neueren Partnerschaftsforschung und bezieht konstruktive und problematische Kommunikationsverhaltensweisen ein. Anhand von 19 Items soll die Häufigkeit konstruktiver Kommunikation (Anzahl Items: 6) und problematischer Kommunikation (Anzahl Items: 13) in Konfliktgesprächen angegeben werden. Die Items werden jeweils für die eigene Person und diejenige des Partners/der Partnerin auf einer 6-stufigen Skala (0: „nie“ bis 5: „immer“) beantwortet. Die interne Konsistenz der Subskalen liegt bei $\alpha = .85$ für die Subskala negative Kommunikation, $\alpha = .82$ für die Subskala positive Kommunikation und $\alpha = .87$ für die Gesamtskala (Bodenmann, Cina & Widmer, 2001).

Fragebogen zur Erfassung des Individuellen Copings (INCOPE-2)

Der INCOPE-2 wurde von Bodenmann (1998b) konzipiert. Das Messinstrument erfasst mit 22 Items (5-stufige Likertskala) elf Copingstrategien, die faktorenanalytisch sechs Subskalen zugeordnet werden können. Die erste Subskala erfasst Rumination (4 Items), die zweite positive Selbstverbalisation (3 Items), die dritte Subskala Aktive Einflussnahme/Problemlösung (7 Items) die vierte Skala negativer Gefühlsausdruck (3 Items), die fünfte Skala negative Palliation (3 Items) sowie die letzte Skala Rückzug/Evasion (1 Item). Das Cronbach' Alpha der Gesamtskala beträgt $\alpha = .72$. Die beiden Subskalen funktionales und dysfunktionales individuelles Coping weisen eine interne Konsistenz von $\alpha = .71$ respektive $.70$ auf (Bodenmann, Cina & Widmer, 2001).

Fragebogen zur Erfassung des Dyadischen Copings (FDCT-N)

Der Fragebogen zur Erfassung des dyadischen Copings (FDCT; Bodenmann, 1998a) wurde verwendet, um den Umgang der Paare mit Stress und die Zufriedenheit damit bzw. die Einschätzung der Wirksamkeit ihres Umgangs zu erfassen.

Der FDCT ist ein Fragebogen mit 41 Items zur Erfassung der dyadischen Copingstrategien bei dyadeninternem und -externem Stress bzw. der Qualität und Häufigkeit von dyadischem Coping. Verhaltensweisen der einzelnen Partner, aber auch gemeinsame Verhaltensweisen als Paar werden erfasst bzw. hinsichtlich deren Vorkommen beurteilt. Außerdem werden jeweils mit einem Item die Zufriedenheit und die Wirksamkeit im Umgang mit Stress abgefragt.

Die Häufigkeit des Vorkommens der einzelnen Verhaltensweisen wird auf einer fünfstufigen Antwortskala (0: „nie“ bis 4: „sehr oft“) beurteilt. Die Verhaltensweisen sind jeweils gegliedert in die Äusserungen von Stresserleben und die Reaktionen der Partner auf solche Äusserungen. Unterschieden wird Stress, der nur einen der Partner betrifft, und Stress, der beide Partner betrifft. Für die verschiedenen Bereiche lassen sich je nach Auslösungsgrad drei, acht bzw. 19 Skalen bilden.

Bodenmann (2000a) gibt für die einzelnen Skalen des FDCT befriedigende bis sehr gute interne Konsistenzen (Cronbachs α) von $.66$ bis $.94$ an. Auch die Retest-Reliabilitäten sind mit Werten von $.63$ bis $.83$ ebenfalls als befriedigend bis gut einzuschätzen.

Der Fragebogen wurde vor kurzem (Bodenmann, 2007) in einer verbesserten, leicht gekürzten Version und unter neuem Namen publiziert (DCI, dyadisches Coping Inventar). In der vorliegenden Studie wurde diese neuere Form (DCI) verwendet.

Fragebogen zur Erfassung von Burnout (OLBI)

Das Oldenburger Burnout Inventar (OLBI) ist ein eher neueres Instrument zur Messung von Burnout und wurde von Demerouti & Nachreiner (1998) und Demerouti (1999) entwickelt. Es umfasst berufsneutrale Items, welche ursprünglich

in deutscher Sprache entwickelt wurden. Das OLBI bildet mit 16 Items zwei Dimensionen ab: „Exhaustion“ und „Disengagement“. Eine Studie von Demerouti et al. (2002) bestätigt die Zweifaktorenstruktur des OLBI, mit „Exhaustion“ und „Disengagement“ als eigenständige Faktoren, welche jedoch miteinander in Beziehung stehen. Das OLBI wird in dieser Studie als Messinstrument für Burnout verwendet. In der vorliegenden Studie betrug die interne Konsistenz der Gesamtskala .82 (Cronbachs α)

Fragebogen zur Erfassung der Irritation (IR)

Der Irritations-Fragebogen erfasst die kognitive und emotionale Beanspruchung im beruflichen Kontext. Es werden die beiden Verhaltensweisen „kognitive Irritation“ („nicht abschalten können“) und „emotionale Irritation“ (Gereiztheit) durch drei beziehungsweise fünf Items erfasst. Die Zusammenfassung dieser zwei Faktoren repräsentiert ein Gesamtwert der psychischen Beanspruchung (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Für den Irritations-Fragebogen werden interne Konsistenzen zwischen .84 und .93 berichtet (Mohr, Rigotti & Müller, 2005).

Fragebogen zur Erfassung der Leistungsfähigkeit (LF)

Der Fragebogen zur Erfassung der Leistungsfähigkeit umfasst drei Items: Item1: „Wie beurteilen Sie Ihre allgemeine Leistungsfähigkeit?“, Item2: „Wie beurteilen Sie Ihre berufliche Leistungsfähigkeit?“ und Item3: „Wie beurteilen Sie Ihre Leistungsfähigkeit im Vergleich zu früher?“. Die Erfassung erfolgt auf einer sechs-stufigen Likert-Skala. Die Reliabilität des Fragebogens beträgt in der vorliegenden Studie $\alpha = .85$.

Fragebogen zur Erfassung der Partnerschaftszufriedenheit (RAS)

Die Relationship Assessment Scale (RAS) von Hendrick (1988) ist eine Kurzsкала (7 Items) zur Erfassung der Partnerschaftszufriedenheit, die aufgrund ihrer Kürze in einer Vielzahl von Untersuchungen zum Einsatz kommt. Im deutschen Sprachraum wurde die Skala von Sander und Böcker (1993) überprüft. Ihre Gütekriterien können als gut bezeichnet werden. Die Gesamtskala weist einen Cronbach' Alpha von $\alpha = .90$ auf.

Fragebogen zur Erfassung des Befindens (PKB)

Der Fragebogen zum psychischen und körperlichen Befinden (PKB) ist eine Kurzsкала von Bodenmann-Kehl (1999) und erfasst mit jeweils drei Items das somatische und psychische Wohlbefinden. Die beiden Skalen weisen Reliabilitäten von $\alpha = .82$ (körperliches Wohlbefinden) und $\alpha = .86$ (psychisches Wohlbefinden) auf.

9.4 Statistische Verfahren

Zur Überprüfung von Unterschieden zwischen den Interventionsgruppen (FSPT-Gruppe, IC-Gruppe) und der Wartekontrollgruppe wurden Kovarianzanalysen (ANCOVA) und multivariate Kovarianzanalysen (MANCOVA) mit Messwiederholungen gerechnet. Within-Faktoren waren dabei die Zeit und das Geschlecht. Als Between-Faktor wurde die Gruppe eingesetzt. Für die Inferenzstatistik hinsichtlich der Swisscom-Angestellten kamen ebenfalls ANCOVA und MANCOVA mit Messwiederholungen zum Einsatz. Within-Faktoren waren die Zeit und die Unternehmenszugehörigkeit („Mitarbeiterfaktor“: Angestellte der Swisscom AG). Bei den MANCOVA wurden die Ergebnisse der Pillai's-Trace-Teststatistik berichtet. Die Veränderungen zwischen den drei Messzeitpunkten (Prä (t1), Post (t2) und Follow-up (t3)) wurden mittels Kontrastanalysen untersucht.

T-Tests für unabhängige Stichproben zeigten, dass sich die Prä-Werte der Gruppen hinsichtlich der Partnerschaftsdauer tendenziell unterschieden. Die Partnerschaftsdauer wurde daher als Kovariate kontrolliert.

9.5 Umgang mit Missings

Insgesamt nahmen 157 Paare an der Studie teil. Nach der Follow-up-Messung fehlte bei 51 Paaren mindestens ein Messzeitpunkt einer Person (32.5%). Durch ein Erinnerungsmail konnten sechs Wochen nach der letzten Erhebung noch 34 Personen (16 Frauen und 18 Männer) zur Abgabe ihres Fragebogens motiviert werden. Bei 24 Personen dieser Gruppe fehlten zudem die Werte des zweiten Messzeitpunkts, welche durch lineare Interpolationen auf Basis der vorliegenden Werte geschätzt wurden. Durch die Nacherhebung und die Interpolation konnten 26 Datensätze vervollständigt werden.

Zur statistischen Analyse lagen für 132 Paare komplette Datensätze vor (FSPT-Gruppe: N = 41; IC-Gruppe: N = 44; WKG: N = 47). Dies entsprach einer Missing-Rate von 15.9% (25 von 157 Paaren).

9.6 Stichprobe

9.6.1..Teilnehmende am Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT-Gruppe)

Demographische Angaben

Das durchschnittliche Alter der Frauen betrug 39,8 Jahre (SD = 8,9; Range: 20-57), das der Männer 42,1 Jahre (SD = 8,2; Range: 26-56).

Die Schulbildung der Frauen setzte sich wie folgt zusammen: Sekundarschule: 5,6%; Berufsschule: 37%; Mittelschule/Gymnasium: 16,7%; Hochschule/Universität: 40,7%. Bei den Männern: Primarschule: 5,5%; Berufsschule: 27,3%; Mittelschule/Gymnasium: 9,1%; Hochschule/Universität: 58,2%.

Berufsbezogene Angaben

Das Arbeitspensum der Frauen variierte stark (13 verschiedene Kategorien): 32,7% arbeiteten 50% oder weniger; 30,6% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 36,7% arbeiteten 100%. Bei den Männern gab es drei Gruppen hinsichtlich des Arbeitspensums: 1,8% arbeiteten 50% oder weniger, 7,3% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 90,9% arbeiteten 100%.

Hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit arbeiteten 37,7% der Frauen als Fachspezialistin, 13,2 % gingen einer Führungsfunktion nach, 1,9% waren als Projektleiterin tätig, 28,3% engagierten sich als Hausfrauen und 18,9% gaben die Kategorie „sonstiges“ an. Von den Männern arbeiteten 45,5% als Fachspezialisten, 23,6% als Führungskraft, 25,5% als Projektleiter, 1,8% als Hausmann und 3,6% gaben die Kategorie „sonstiges“ an.

Partnerschaftsbezogene Angaben

Hinsichtlich des Zivilstandes waren 53,7% der Paare verheiratet und 46,3% ledig.

Durchschnittlich hatten die Paare 1,3 Kinder (SD = 1,3; Range: 0-6).

Die Partnerschaftsdauer lag im Durchschnitt bei 14,9 Jahren (SD = 10,8; Range: 1,5-39,5).

Zum Zeitpunkt der Erstmessung betrug die mittlere Partnerschaftszufriedenheit (gemessen mit dem RAS) für die Frauen bei 29,9 (SD = 4,2; Range: 17-35) und für die Männer bei 29,4 (SD = 3,9; Range: 20-35).

Bei der Wohnform gaben 94,4% der Paare an, gemeinsam zu wohnen, 5,6% wohnten getrennt voneinander.

Die aktuelle Situation der Partnerschaft beschrieben 88,6% der Frauen als stabil und 11,4% als „in der Krise“. Bei den Männern beschrieben 87,1% ihre Partnerschaft als stabil und 9,3% als „in der Krise“. 3,6% wählten keine der beiden Kategorien.

9.6.2 Teilnehmende am individuellen Traing (IC-Gruppe)

Demographische Angaben

Das durchschnittliche Alter der Frauen betrug 39,4 Jahre (SD = 7,4; Range: 26-58), das der Männer 41,9 Jahre (SD = 7,4; Range: 29-57).

Die Schulbildung der Frauen setzte sich wie folgt zusammen: Primarschule: 4,2%; Sekundarschule: 4,2%; Berufsschule: 37,5%; Mittelschule/Gymnasium: 18,8%; Hochschule/Universität: 35,4%. Bei den Männern: Primarschule: 2,1%; Sekundarschule: 4,3%; Berufsschule: 19,1%; Mittelschule/Gymnasium: 17%; Hochschule/Universität: 57,4%.

Berufsbezogene Angaben

Das Arbeitspensum der Frauen variierte stark (10 verschiedene Kategorien): 40% arbeiteten 50% oder weniger; 17,8% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 42,2% arbeiteten 100%. Bei den Männern gab es fünf Gruppen hinsichtlich des Arbeitspensums: 2,1% arbeiteten 50% oder weniger, 12,5% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 85,4% arbeiteten 100%.

Hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit arbeiteten 38,3% der Frauen als Fachspezialistin, 8,5% gingen einer Führungsfunktion nach, 4,3% waren als Projektleiterin tätig, 29,8% engagierten sich als Hausfrauen und 19,1% gaben die Kategorie „sonstiges“ an. Von den Männern arbeiteten 63,0% als Fachspezialisten, 13,0% als Führungskraft, 13,0% als Projektleiter, 2,2% als Hausmann und 8,8% gaben die Kategorie „sonstiges“ an.

Partnerschaftsbezogene Angaben

Hinsichtlich des Zivilstandes waren 70,2% der Paare verheiratet und 29,8% ledig.

Durchschnittlich hatten die Paare 1,0 Kinder (SD = 1,0; Range: 0-4).

Die Partnerschaftsdauer lag im Durchschnitt bei 12,2 Jahren (SD = 9,6; Range: 0,4-38).

Zum Zeitpunkt der Erstmessung betrug die mittlere Partnerschaftszufriedenheit (gemessen mit dem RAS) für die Frauen bei 30,0 (SD = 3,3; Range: 23-35) und für die Männer bei 29,7 (SD = 2,8; Range: 23-35).

Bei der Wohnform gaben 91,7% der Paare an, gemeinsam zu wohnen, 8,3% wohnten getrennt voneinander.

Die aktuelle Situation der Partnerschaft beschrieben 95,7% der Frauen als stabil und 4,3% wählten keine Kategorie. Bei den Männern beschrieben 97,9% ihre Partnerschaft als stabil und 2,1% wählten keine Kategorie.

9.6.3 Teilnehmende der Wartekontrollgruppe (WK-Gruppe)

Demographische Angaben

Das durchschnittliche Alter der Frauen betrug 37,4 Jahre (SD = 7,1; Range: 25-63), das der Männer 39,5 Jahre (SD = 7,1; Range: 28-62).

Die Schulbildung der Frauen setzte sich wie folgt zusammen: Primarschule: 7,4%; Berufsschule: 29,6%; Mittelschule/Gymnasium: 18,6%; Hochschule/Universität: 44,4%. Bei den Männern: Primarschule: 3,7%; Sekundarschule: 5,6%; Berufsschule: 20,3%; Mittelschule/Gymnasium: 16,7%; Hochschule/Universität: 53,7%.

Berufsbezogene Angaben

Das Arbeitspensum der Frauen variierte stark (11 verschiedene Kategorien): 37% arbeiteten 50% oder weniger; 26% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 37% arbeiteten 100%. Bei den Männern gab es fünf Gruppen hinsichtlich des Arbeitspensums: 1,9% arbeiteten 50% oder weniger, 12,9% arbeiteten zwischen 51% und 90%; 85,2% arbeiteten 100%.

Hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit arbeiteten 32,1% der Frauen als Fachspezialistin, 5,7% gingen einer Führungsfunktion nach, 1,9% waren als Projektleiterin tätig, 35,8% engagierten sich als Hausfrauen und 24,5% gaben die Kategorie „sonstiges“ an. Von den Männern arbeiteten 46,3% als Fachspezialisten, 25,9% als Führungskraft, 25,9% als Projektleiter und 1,9% gaben die Kategorie „sonstiges“ an.

Partnerschaftsbezogene Angaben

Hinsichtlich des Zivilstandes waren 73,1% der Paare verheiratet und 26,9% ledig.

Durchschnittlich hatten die Paare 1,5 Kinder (SD = 1,1; Range: 0-3).

Die Partnerschaftsdauer lag im Durchschnitt bei 11,5 Jahren (SD = 6,9; Range: 1-26).

Zum Zeitpunkt der Erstmessung betrug die mittlere Partnerschaftszufriedenheit (gemessen mit dem RAS) für die Frauen bei 29,6 (SD = 3,5; Range: 20-35) und für die Männer bei 29,9 (SD = 3,8; Range: 18,7-35).

Bei der Wohnform gaben 90,7% der Paare an, gemeinsam zu wohnen, 9,3% wohnten getrennt voneinander.

Die aktuelle Situation der Partnerschaft beschrieben 94,3% der Frauen als stabil und 3,8% als „in der Krise“; 1,9% wählten keine Kategorie. Bei den Männern beschrieben 90,6% ihre Partnerschaft als stabil und 7,5% als „in der Krise“; 1,9% wählten keine Kategorie.

10 Ergebnisse

10.1 Ergebnisse der Paar-Ebene

10.1.1 Kompetenzen

Eine mit den drei Hauptskalen des Kompetenzbereichs (Kommunikationsqualität, individuelles Coping, dyadisches Coping) durchgeführte MANCOVA mit Messwiederholungen ergab einen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(6, 123) = 3.0; p < 0.01$) und einen signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(6, 254) = 2.52; p < 0.05$). Für das Geschlecht konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(3, 126) = 1.17; ns.$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(6, 254) = 1.22; ns.$) und Zeit x Geschlecht ($F(6, 123) = 1.04; ns.$) wurden nicht signifikant. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ein tendenzieller Effekt nachgewiesen werden ($F(12, 248) = 1.62; p < 0.1$).

10.1.1.1 Veränderung der Kommunikationsqualität

Hypothese

Paare, welche an einem Paartraining teilnehmen (FSPT-Gruppe), zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kommunikationskompetenz im Vergleich zur individuellen Coping-Gruppe (IC-Gruppe) und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich der Kommunikationsqualität

Eine über die zwei Subskalen „positive Kommunikation“ und „negative Kommunikation“ durchgeführte MANCOVA zeigte einen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(4, 125) = 5.09; p < 0.01$), einen signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(4, 256) = 2.52; p < 0.05$) und einen signifikanten Geschlechtshaupteffekt ($F(2, 127) = 4.63; p < 0.05$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(4, 256) = 0.78; ns.$) und Zeit x Geschlecht ($F(4, 125) = 1.57; ns.$) waren nicht signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte hingegen ein tendenzieller Effekt beobachtet werden ($F(8, 252) = 1.72; p < 0.1$).

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt und somit ein Anstieg der Kommunikationsqualität über alle drei Gruppen hinweg beobachtet werden. Auch der Gruppenhaupteffekt wurde signifikant. Der Geschlechtshaupteffekt wurde allerdings nicht signifikant. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht zeigte keine signifikanten Effekte. Ebenso war die Zeit x Geschlecht-Interaktion nicht signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte hingegen ein signifikanter Effekt gemessen werden (siehe Tabelle 7 und 8).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Kontrollgruppe erwies sich der Zeithaupteffekt als signifikant. Die Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte waren hingegen nicht signifikant. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe Interaktion wurde hingegen signifikant. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt einen signifikant höheren Wertzuwachs in der Kommunikationsqualität als die Wartekontrollgruppe. Zudem blieb der Unterschied zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt statistisch signifikant (siehe Tabelle 7 und 8).

Bei der Betrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigte sich für die Frauen kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.41$; ns.), aber ein tendenzieller Gruppeneffekt ($F(1, 85) = 3.13$; $p < 0.1$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich bei den Frauen als signifikant ($F(2, 170) = 3.08$; $p < 0.05$). Die Analyse von Zeitkontrasten konnte eine signifikante Verbesserung der Kommunikationsqualität zwei Wochen nach dem Training nachweisen ($F(1, 85) = 5.36$; $p < 0.05$). Diese Verbesserung blieb auch zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt stabil ($F(1, 85) = 2.34$; $p < 0.1$; siehe Abbildung 12).

Bei den Männern konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 3.81$; $p < 0.05$) beobachtet werden. Zudem wurde für die Gruppe ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet ($F(1, 85) = 1.80$; $p < 0.1$). Die Zeit x Gruppe-Interaktion war nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.66$; ns.). Für den Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte hingegen ein tendenzieller Zeit x Gruppe-Interaktionseffekt entdeckt werden ($F(1, 85) = 2.54$; $p < 0.1$). Dieser Effekt konnte sich über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) allerdings nicht halten ($F(1, 85) = 1.58$; ns.; siehe Abbildung 12).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Beim Vergleich der beiden Interventionsgruppen zeigten sich die Haupteffekte für die Zeit und die Gruppe als signifikant. Der Geschlechtshaupteffekt wurde hingegen nicht signifikant. Weder die Interaktion Gruppe x Geschlecht noch die Interaktion Zeit x Geschlecht zeigten signifikante Veränderungen. Ein tendenzieller Interaktionseffekt Zeit x Gruppe konnte allerdings nachgewiesen werden. Dieser Interaktionseffekt verweist auf einen Einfluss des Paartrainings auf die Kommunikationsqualität. Die FSPT-Gruppe wies vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt einen signifikant höheren Wertzuwachs in der Kommunikationsqualität auf. Dieser Effekt war nach 5 Monaten (t3) allerdings nicht mehr beobachtbar (siehe Tabelle 7 und 8).

Bei den Frauen war der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 164) = 1.42$; ns.). Die Gruppen unterschieden sich jedoch signifikant voneinander ($F(1, 82) = 6.72$; $p < 0.01$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ein tendenzieller Effekt nachgewiesen werden ($F(2, 164) = 2.81$; $p < 0.1$). Die Verbesserungen im Vergleich zur IC-Gruppe waren vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt signifikant

($F(1, 82) = 5.87$; $p < 0.01$). Zur Follow-up-Messung blieb diese Verbesserung jedoch nicht signifikant ($F(1, 82) = 0.53$; ns.; siehe Abbildung 12).

Bei den Männern konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(1.86, 152.58) = 4.68^a$; $p < 0.05$). Auch bei den Männern zeigte sich ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 8.43$; $p < 0.01$). Ein signifikanter Interaktionseffekt Zeit x Gruppe konnte allerdings nicht nachgewiesen werden ($F(1.86, 152.58) = 0.90^a$; ns.). Die Analyse von Zeitkontrasten zeigte, dass weder vom ersten zum zweiten ($F(1, 82) = 1.25$; ns.) noch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 1.19$; ns.) eine signifikante Verbesserung durch das Paartraining registriert werden konnte (siehe Abbildung 12).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Ein Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe zeigte einen tendenziellen Zeit- und Gruppenhaupteffekt. Der Geschlechtshaupteffekt wurde nicht signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant. Auch die Analyse der Zeitkontraste zeigte keine signifikante Zeit x Gruppe- Interaktion zu verschiedenen Zeitpunkten (siehe Tabelle 7 und 8).

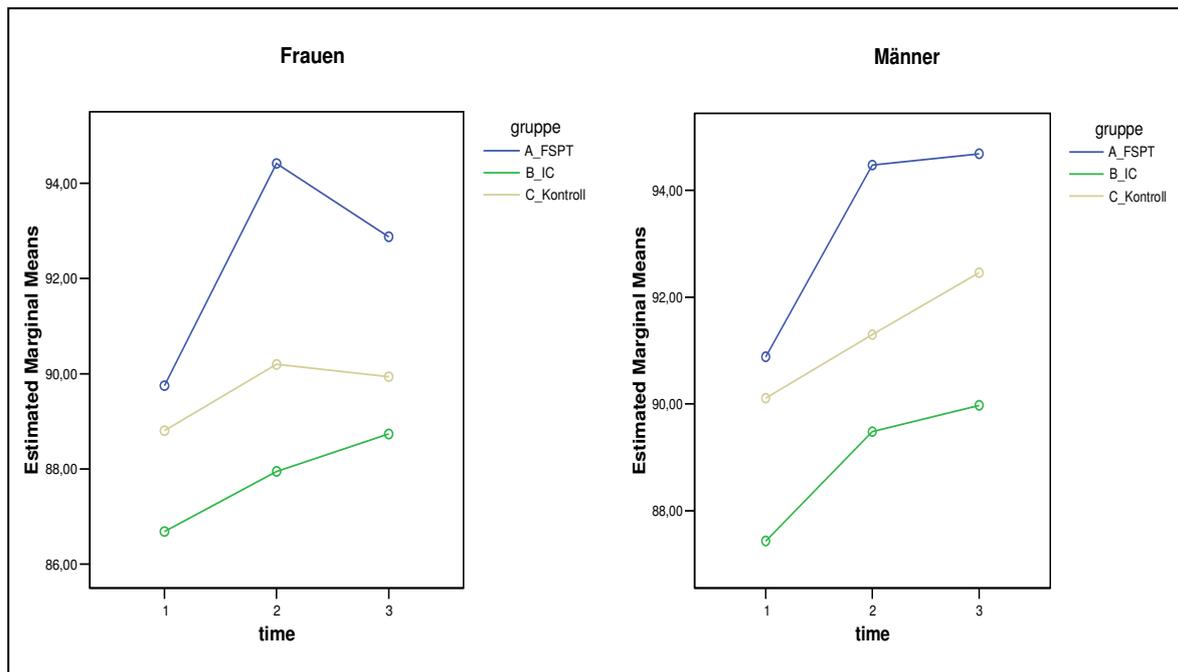
Bei den Frauen zeigten sich weder Zeit- ($F(2, 176) = 1.82$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 1.23$; ns.) noch ein Zeit x Gruppe Interaktionseffekt ($F(2, 176) = 0.51$; ns.). Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikante Verbesserung sowohl vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.00$; ns.) als auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) hinweg ($F(1, 88) = 0.71$; ns.; siehe Abbildung 12).

Beim männlichen Geschlecht konnte kein Zeithaupteffekt ($F(1.84, 161,89) = 0.57^a$; ns.) beobachtet werden. Für die Gruppe zeigte sich allerdings ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 88) = 2.21$; $p < 0.1$). Die Interaktion Zeit x Gruppe war auch bei den Männern nicht signifikant ($F(1.84, 161,89) = 0.33^a$; ns.). Berechnungen der Kontraste zeigten sowohl für Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.45$; ns.) als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.02$; ns.) keine signifikanten Verbesserungen der Kommunikationsqualität (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12 zeigt die zeitlichen Verläufe der Kommunikationsqualität für Frauen und Männer über die drei Messzeitpunkte hinweg.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 12 Verläufe der Kommunikationsqualität für Frauen und Männer



A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen bezüglich der Kommunikations-Subskala „negative Kommunikation“

ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigten signifikante Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht waren nicht signifikant. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich jedoch als signifikant (siehe Tabelle 7 und 8).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Gruppenkontraste zeigten, dass im Vergleich zur Wartekontrollgruppe die FSPT-Gruppe einen signifikanten Zeithaupteffekt und einen tendenziellen Gruppenhaupteffekt zeigte. Der Geschlechtshaupteffekt wurde jedoch nicht signifikant. Auch die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht waren nicht signifikant. Allerdings lag eine signifikante Zeit x Gruppe-Interaktion vor. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt eine signifikante Verbesserung der negativen Kommunikation im Vergleich zur Wartekontrollgruppe. Zudem blieb der Unterschied über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) statistisch signifikant (siehe Tabelle 7 und 8).

Bei den Frauen konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 3.46; p < 0.05$), aber kein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.77; ns.$) beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde signifikant ($F(2, 170) = 4.61; p < 0.05$). Für die FSPT-Gruppe konnte eine signifikante Reduktion der negativen Kommunikation vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt beobachtet werden ($F(1, 85) = 7.65; p < 0.01$). Diese Veränderung blieb auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) signifikant ($F(1, 85) = 6.0; p < 0.01$; siehe Abbildung 13).

Auch bei den Männern war der Zeithaupteffekt signifikant ($F(2, 170) = 4.01; p < 0.05$). Zudem zeigte sich ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 3.01; p < 0.05$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ein tendenzieller Effekt dokumentiert werden ($F(2, 170) = 2.65; p < 0.1$). Die Verbesserung der negativen Kommunikation war im Vergleich zur Kontrollgruppe vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt signifikant ($F(1, 85) = 4.83; p < 0.05$). Im Vergleich zur Wartekontrollgruppe konnte sich diese Veränderung nicht über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) halten ($F(1, 85) = 1.58; ns.$; siehe Abbildung 13).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der beiden Interventionsgruppen zeigte signifikante Haupteffekte für die Zeit, die Gruppe und das Geschlecht. Allerdings waren die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe nicht signifikant. Die FSPT-Gruppe wies dennoch eine signifikante Verbesserung der negativen Kommunikation von t1 zu t2 auf. Nach 5 Monaten (t3) war dieser Effekt allerdings nicht mehr beobachtbar (siehe Tabelle 7 und 8).

Frauen zeigten einen signifikanten Zeit- ($F(2, 164) = 3.61; p < 0.05$) und Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 4.34; p < 0.05$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war hingegen nicht signifikant ($F(2, 164) = 2.02; ns.$). Eine signifikante Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte dennoch beobachtet werden ($F(1, 82) = 3.98; p < 0.05$). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) blieb diese Verbesserung jedoch nicht stabil ($F(1, 82) = 1.0; ns.$; siehe Abbildung 13).

Auch bei den Männern war sowohl der Zeithaupteffekt ($F(1.82, 149.19) = 4.23^a; p < 0.05$) als auch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 10.11; p < 0.01$) signifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.82, 149.19) = 0.69^a; ns.$) und die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 1.05; ns.$) und vom ersten Messzeitpunkt zur Follow-up-Messung ($F(1, 82) = 0.26; ns.$) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 13).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Wurde die IC-Gruppe mit der Kontrollgruppe verglichen, zeigten sich ein signifikanter Zeithaupteffekt, ein tendenzieller Gruppeneffekt und ein signifikanter

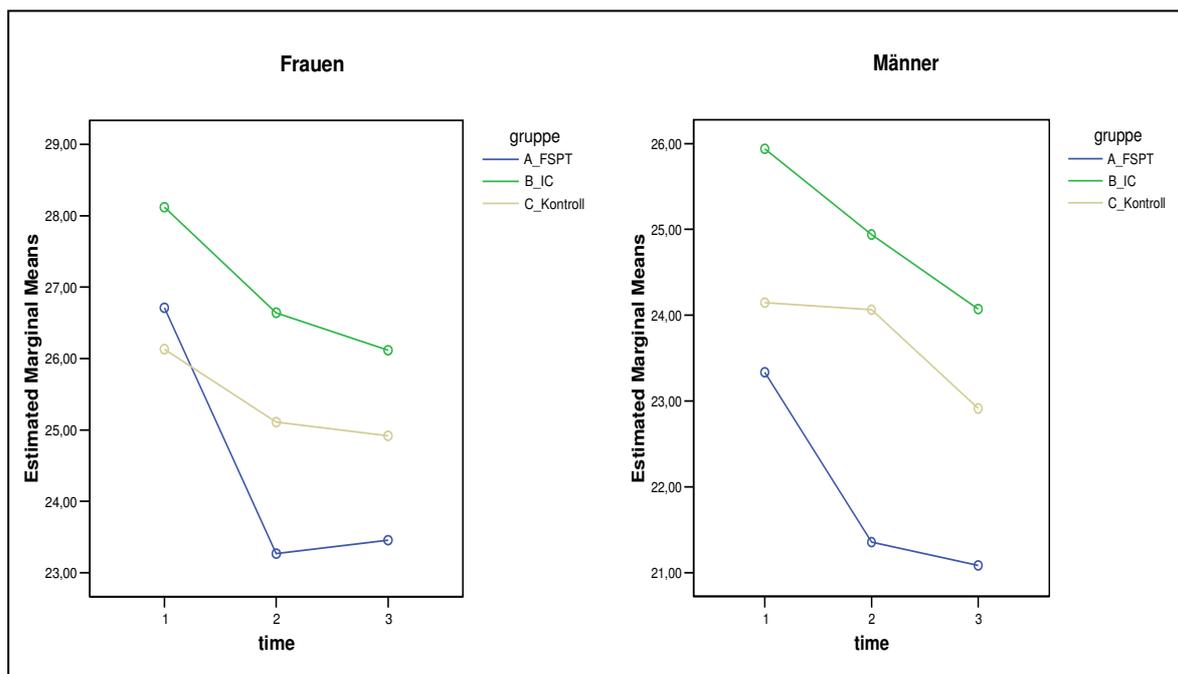
^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Geschlechtseffekt. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht, Zeit x Gruppe und die entsprechenden Zeitkontraste waren jedoch nicht signifikant (siehe Tabelle 7 und 8).

Frauen zeigten einen tendenziellen Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 2.56$; $p < 0.1$) und einen tendenziellen Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 2.05$; $p < 0.1$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.53$; ns.) und für die entsprechenden Zeitkontraste (t1 zu t2: $F(1, 88) = 0.32$; ns.; t1 zu t3: $F(1, 88) = 0.99$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden (siehe Abbildung 13).

Bei den Männern konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.86, 163.70) = 1.46^a$; ns.) dokumentiert werden. Für die Gruppen zeigte sich allerdings ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 88) = 1.68$; $p < 0.1$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.86, 163.70) = 0.69^a$; ns.) und für die entsprechenden Zeitkontraste (t1 zu t2: $F(1, 88) = 1.11$; ns.; t1 zu t3: $F(1, 88) = 0.55$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13 Verläufe der negativen Kommunikation für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 13 zeigt die Verläufe der negativen Kommunikation für Frauen und Männer über die drei Messzeitpunkte hinweg.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Effekte der Interventionen bezüglich der Kommunikations-Subskala „positive Kommunikation“

Hinsichtlich univariater Effekte konnten über alle drei Gruppen hinweg keine signifikanten Haupteffekte (Zeit, Gruppe, Geschlecht) gefunden werden. Auch die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe waren nicht signifikant (siehe Tabelle 7 und 8).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe zur Wartekontrollgruppe war kein signifikanter Zeiteffekt beobachtbar. Der Gruppenhaupteffect hingegen erwies sich als signifikant. Ein signifikanter Geschlechtseffekt konnte nicht nachgewiesen werden. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 7 und 8).

Bei der Geschlechteranalyse konnte für Frauen kein Zeithaupteffect nachgewiesen werden ($F(2, 170) = 0.61$; ns.). Der Gruppenhaupteffect war hingegen signifikant ($F(1, 85) = 4.50$; $p < 0.05$). Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.87$; ns.) als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.13$; ns.) waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden ($F(1, 85) = 0.01$; ns.; siehe Abbildung 14).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffect ($F(1.84, 156.39) = 1.62^a$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffect ($F(1, 85) = 0.21$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.84, 156.39) = 0.26^a$; ns.) war kein signifikanter Effekt zu dokumentieren. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wies entsprechend keinen signifikanten Effekt auf ($F(1, 85) = 0.30$; ns.). Auch über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte keine Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 85) = 0.46$; ns.; siehe Abbildung 14).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Zeithaupteffect. Der Gruppenhaupteffect wurde hingegen signifikant. Für den Geschlechtshaupteffect als auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Dennoch konnte ein signifikanter Anstieg der positiven Kommunikation vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt bei der FSPT-Gruppe nachgewiesen werden. Diese Verbesserung blieb allerdings zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt nicht stabil (siehe Tabelle 7 und 8).

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Bei den Frauen zeigte sich kein Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.02$; ns.), der Gruppenhaupteffekt war hingegen signifikant ($F(1, 82) = 5.10$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(2, 164) = 2.29$; ns.). Vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wurden hingegen signifikante Verbesserungen dokumentiert ($F(1, 82) = 3.53$; $p < 0.05$). Dieser Effekt konnte sich allerdings über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) nicht halten ($F(1, 82) = 0.03$; ns.; siehe Abbildung 14).

Bei den Männern wurde ein tendenzieller Effekt sowohl für die Zeitdimension ($F(2, 164) = 2.69$; $p < 0.1$) als auch für die Gruppen ($F(1, 82) = 2.29$; $p < 0.1$) gefunden. Auch bei den Männern war die Zeit x Gruppe-Interaktion nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.67$; ns.). Sowohl der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten ($F(1, 82) = 0.55$; ns.) als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 1.48$; ns.) war nicht signifikant (siehe Abbildung 14).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

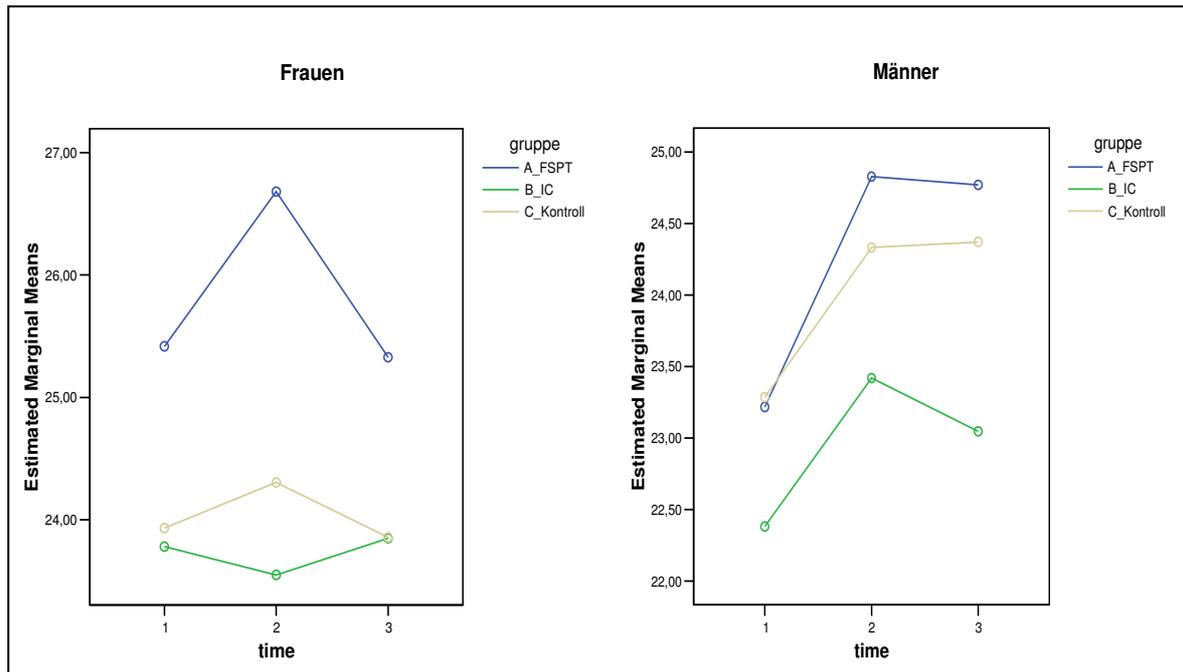
Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren weder die Zeit-, Gruppen und Geschlechtshaupteffekte noch die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 7 und 8).

Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(2, 176) = 0.16$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.10$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.56$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.71$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.05$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 14).

Auch bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 176) = 0.53$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 1.35$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.28$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.00$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.47$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der positiven Kommunikation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Abbildung 14 Verläufe der positiven Kommunikation für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 7 Kommunikationsqualität bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT-Gruppe (N = 41)		IC-Gruppe (N = 44)		Wartekontrollgruppe (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
KOM	t1	89.51 (8.92)	90.59 (8.19)	86.74 (9.27)	87.51 (7.68)	88.96 (7.47)	90.30 (8.46)
	t2	94.27 (7.54)	94.29 (7.08)	87.98 (9.39)	89.52 (7.98)	90.29 (8.34)	91.41 (6.97)
	t3	92.71 (8.43)	94.44 (7.14)	88.77 (9.72)	90.03 (8.51)	90.04 (7.43)	92.62 (8.75)
KOMNEG	t1	26.78 (6.07)	23.41 (4.72)	28.10 (5.91)	25.92 (4.97)	26.09 (5.13)	24.09 (5.52)
	t2	23.29 (5.23)	21.34 (4.72)	26.64 (6.30)	24.94 (5.19)	25.10 (5.55)	24.07 (4.15)
	t3	23.47 (6.10)	21.15 (4.63)	26.11 (6.37)	24.06 (5.27)	24.91 (5.16)	22.87 (5.08)
KOMPOS	t1	25.25 (4.77)	23.00 (5.08)	23.82 (5.11)	22.43 (4.74)	24.04 (4.69)	23.43 (5.22)
	t2	26.56 (3.52)	24.63 (4.45)	23.58 (5.36)	23.47 (4.80)	24.38 (4.40)	24.46 (4.22)
	t3	25.18 (4.31)	24.59 (3.97)	23.89 (5.11)	23.09 (4.89)	23.96 (4.56)	24.49 (4.97)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; KOM: Kommunikationsqualität, KOMNEG: Negative Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität), KOMPOS: Positive Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität)

Tabelle 8 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Kommunikationsqualität (KOM), negative Kommunikation (KOMNEG) und positive Kommunikation (KOMPOS) im Überblick auf.

Tabelle 8 Kommunikationsqualität bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		KOM			KOMNEG			KOMPOS			
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2	
A-B-C	Haupteffekt Zeit	5.03**	2/256	0.04	7.10***	2/256	0.05	1.17	2/256	0.01	
	Haupteffekt Gruppe	5.14**	2/256	0.07	4.43*	2/256	0.07	2.89	2/256	0.04	
	Haupteffekt Geschlecht	2.05	1/128	0.02	8.15**	1/128	0.06	0.27	1/128	0.00	
	Gruppe x Geschlecht	0.08	2/256	0.00	0.37	2/256	0.01	0.93	2/256	0.01	
	Zeit x Geschlecht	0.60	2/256	0.01	1.52	2/256	0.01	0.98	2/256	0.01	
	Zeit x Gruppe	2.76*	4/512	0.04	3.27*	4/512	0.05	0.10	4/512	0.02	
A-C	Haupteffekt Zeit	3.24*	2/170	0.04	5.15**	2/170	0.06	0.63	2/170	0.01	
	Haupteffekt Gruppe	3.25	1/85	0.04	2.04°	1/85	0.02	2.84*	1/85	0.03	
	Haupteffekt Geschlecht	0.90	1/85	0.01	1.83	1/85	0.02	0.03	1/85	0.00	
	Gruppe x Geschlecht	0.23	1/85	0.00	0.49	1/85	0.01	1.59	1/85	0.02	
	Zeit x Geschlecht	1.87	2/170	0.02	2.04	2/170	0.02	1.60	2/170	0.02	
	Zeit x Gruppe	4.33*	2/170	0.05	6.51**	2/170	0.07	0.80	2/170	0.01	
	- Prä-Post	6.97**	1/85	0.08	10.38***	1/85	0.11	1.34	1/85	0.02	
	- Prä-Follow-up	3.70*	1/85	0.04	7.28**	1/85	0.08	0.15	1/85	0.00	
	- Post-Follow-up	1.34	1/85	0.02	0.98	1/85	0.01	0.86	1/85	0.01	
	A-B	Haupteffekt Zeit	4.82**	2/164	0.06	6.50**	2/164	0.07	1.03	2/164	0.01
		Haupteffekt Gruppe	9.86***	1/82	0.11	8.77**	1/82	0.10	5.21*	1/82	0.06
		Haupteffekt Geschlecht	1.08	1/82	0.01	4.84*	1/82	0.06	0.52	1/82	0.01
Gruppe x Geschlecht		0.01	1/82	0.00	0.24	1/82	0.00	0.54	1/82	0.01	
Zeit x Geschlecht		0.40	2/164	0.01	0.48	2/164	0.01	1.66	2/164	0.02	
Zeit x Gruppe		2.91°	2/164	0.03	2.27	2/164	0.03	1.58	2/164	0.02	
	- Prä-Post	5.15*	1/82	0.06	3.75*	1/82	0.04	2.93*	1/82	0.03	
	- Prä-Follow-up	1.46	1/82	0.02	1.65	1/82	0.02	0.42	1/82	0.01	
	- Post-Follow-up	1.65	1/82	0.02	0.94	1/82	0.01	1.27	1/82	0.02	
	B-C	Haupteffekt Zeit	1.97°	2/176	0.02	2.83*	2/176	0.03	0.70	2/176	0.01
		Haupteffekt Gruppe	2.32°	1/88	0.03	2.43°	1/88	0.03	0.92	1/88	0.01
		Haupteffekt Geschlecht	2.22	1/88	0.03	12.32***	1/88	0.12	0.62	1/88	0.01
Gruppe x Geschlecht		0.06	1/88	0.00	0.138	1/88	0.00	0.45	1/88	0.01	
Zeit x Geschlecht		0.41	2/176	0.01	1.11	2/176	0.01	0.07	2/176	0.00	
Zeit x Gruppe		0.24	2/176	0.00	1.00	2/176	0.01	0.21	2/176	0.00	
	- Prä-Post	0.20	1/88	0.00	1.18	1/88	0.01	0.45	1/88	0.01	
	- Prä-Follow-up	0.48	1/88	0.01	1.56	1/88	0.02	0.10	1/88	0.00	
	- Post-Follow-up	0.06	1/88	0.00	0.00	1/88	0.00	0.10	1/88	0.00	

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; KOM: Kommunikationsqualität; KOMNEG: Negative Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität); KOMPOS: Positive Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität)

10.1.1.2 Veränderung des individuellen Copings

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kompetenz im individuellen Coping im Vergleich zu Paaren der IC-Gruppe und zu Paaren der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich des individuellen Copings

Eine über die zwei Subskalen „positives individuelles Coping“ und „negatives individuelles Coping“ durchgeführte MANCOVA zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(4, 125) = 1.60$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt ($F(4, 256) = 2.67$; $p < 0.05$) und der Geschlechtshaupteffekt ($F(2, 127) = 9.74$; $p < 0.001$) wurden allerdings signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht ($F(4, 256) = 1.42$; ns.), Zeit x Geschlecht ($F(4, 125) = 0.14$; ns.) und Zeit x Gruppe ($F(8, 252) = 0.83$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden.

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen konnte ein tendenzieller Zeithaupteffekt beobachtet werden. Der Gruppenhaupteffekt war zudem signifikant. Der Geschlechtshaupteffekt wurde allerdings nicht signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht zeigten keine signifikanten Effekte. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ein tendenzieller Effekt nachgewiesen werden (siehe Tabelle 9 und 10).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Im Vergleich zur Wartekontrollgruppe lag für die FSPT-Gruppe ein tendenzieller Zeit- und Gruppenhaupteffekt vor. Der Geschlechtshaupteffekt und die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht wurden nicht signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte allerdings ein tendenzieller Effekt beobachtet werden. Ebenso zeigte die FSPT-Gruppe eine tendenzielle Verbesserung des individuellen Copings vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt. Dieser Effekt blieb allerdings zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt nicht signifikant (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei der Betrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigte sich für die Frauen kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.44$; ns.), aber ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 2.14$; $p < 0.1$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich als nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.90$; ns.). Die Analyse der Zeitkontraste zeigte allerdings eine signifikante Verbesserung durch das Freiburger Stresspräventionstraining vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 3.17$; $p < 0.05$). Diese Verbesserung konnte jedoch nicht für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) nachgewiesen werden ($F(1, 85) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 15).

Bei den Männern konnte kein signifikanter Zeit- ($F(2, 170) = 1.30$; ns.) und Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.97$; ns.) beobachtet werden. Auch die Zeit x Gruppe-Interaktion war nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.20$; ns.). Die Zeitkontraste

vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.00$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.00$; ns.) wurden ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 15).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Beim Vergleich beider Interventionsgruppen konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt dokumentiert werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant. Das Geschlecht zeigte keinen signifikanten Haupteffekt. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht war signifikant, wohingegen die Zeit x Geschlecht-Interaktion keinen signifikanten Effekt zeigte. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war signifikant, was auf einen Einfluss des Paartrainings zurückzuführen ist. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt einen signifikant höheren Wertzuwachs im individuellen Coping als die IC-Gruppe. Der Wert blieb jedoch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nicht stabil (siehe Tabelle 9 und 10).

Für Frauen wurde der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 164) = 1.20$; ns.), der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant ($F(1,82) = 11.10$; $p < 0.01$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe ($F(2, 164) = 1.56$; ns.) war nicht signifikant. Die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte einen tendenziellen Effekt ($F(1, 82) = 2.17$; $p < 0.1$). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) betrachtet, wurden die Veränderungen nicht signifikant ($F(1, 82) = 0.05$; ns.; siehe Abbildung 15).

Bei den Männern waren weder der Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.74$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.88$; ns.) signifikant. Zudem konnte für die Interaktion Zeit x Gruppe kein signifikanter Effekt gemessen werden ($F(2, 164) = 1.71$; ns.). Die Analysen der Zeitkontraste zeigten sowohl zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.98$; ns.) als auch für die gesamte Messperiode (t1 bis t3) keine signifikanten Verbesserungen des individuellen Copings ($F(1, 82) = 0.91$; ns.; siehe Abbildung 15).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden. Für die Gruppen zeigte sich allerdings ein tendenzieller Haupteffekt. Der Geschlechtshaupteffekt wurde nicht signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte nachgewiesen werden. Auch die Zeitkontraste Erstmessung zur Zweitmessung und Erstmessung zur Follow-up-Messung zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 9 und 10).

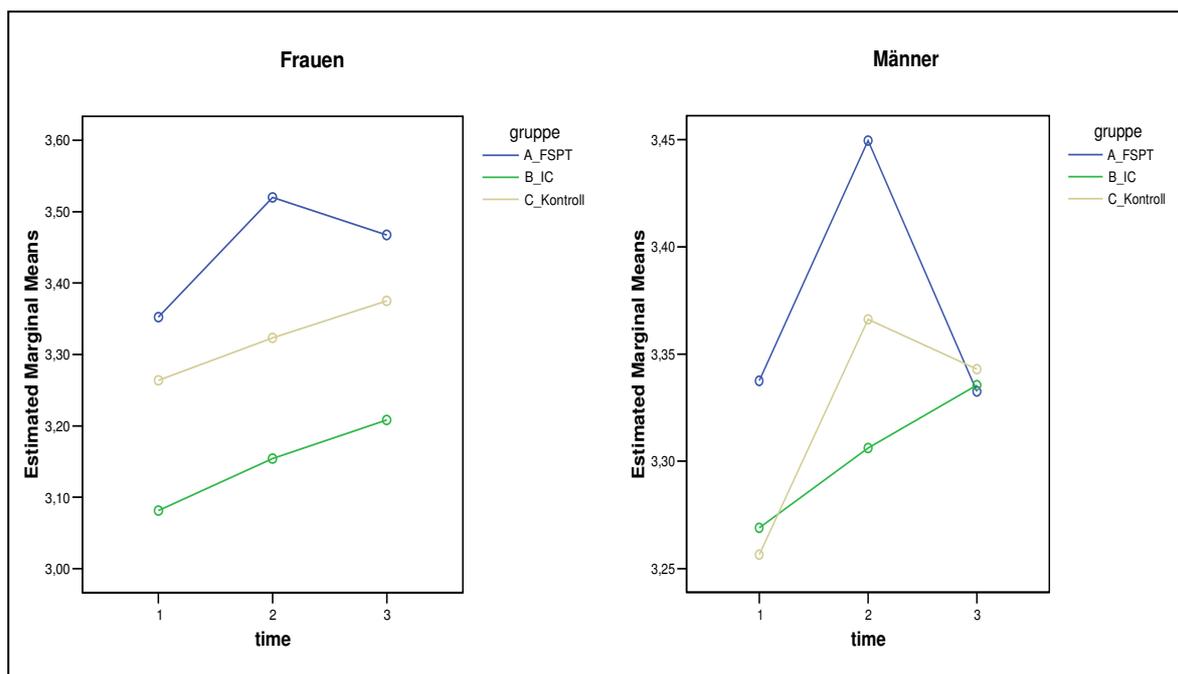
Bei den Frauen konnte ein tendenzieller Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 2.78$; $p < 0.1$) gefunden werden. Für die Gruppe konnte ein signifikanter Haupteffekt nachgewiesen werden ($F(1, 88) = 3.36$; $p < 0.05$). Die Interaktion Zeit x Gruppe war hingegen nicht signifikant ($F(2, 176) = 0.07$; ns.). Eine Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.07$; ns.) und über den gesamten

Messzeitraum hinweg ($F(1, 88) = 0.10$; ns.) konnte ebenfalls nicht nachgewiesen werden (siehe Abbildung 15).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 1.08$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 0.09$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.73$; ns.) war kein signifikanter Effekt dokumentierbar. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wies ebenfalls keinen signifikanten Effekt auf ($F(1, 88) = 1.37$; ns.). Auch über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte keine Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 88) = 1.03$; ns.; siehe Abbildung 15).

Abbildung 15 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Abbildung 15 Verläufe des individuellen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „negatives individuelles Coping“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten für den Zeithaupteffekt keine signifikanten Ergebnisse, wohingegen die Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte signifikant wurden. Für die

Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine Signifikanzen nachgewiesen werden (siehe Tabelle 9 und 10).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe war kein signifikanter Zeit- und Gruppenhaupteffect beobachtbar. Der Geschlechtshaupteffect hingegen erwies sich als signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei der Geschlechteranalyse konnte für Frauen kein Zeithaupteffect ($F(2, 170) = 0.89$; ns.) und kein Gruppenhaupteffect ($F(1, 85) = 0.85$; ns.) gemessen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.30$; ns.) als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.20$; ns.) waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden ($F(1, 85) = 0.12$; ns.; siehe Abbildung 16).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffect ($F(2, 170) = 0.25$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffect ($F(1, 85) = 0.52$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.40$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wies zudem keinen signifikanten Effekt auf ($F(1, 85) = 0.45$; ns.). Auch über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte keine Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 85) = 0.00$; ns., siehe Abbildung 16).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe zur IC-Gruppe zeigte keinen Zeithaupteffect. Der Gruppen- und Geschlechtshaupteffect wurde hingegen signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Die Analysen der Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Verbesserungen des negativen dyadischen Copings (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei den Frauen zeigte sich kein Zeithaupteffect ($F(2, 164) = 0.80$; ns.), der Gruppeneffect war hingegen signifikant ($F(1, 82) = 5.77$; $p < 0.01$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(2, 164) = 0.50$; ns.). Sowohl der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten ($F(1, 82) = 0.07$; ns.) als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.63$; ns.) war nicht signifikant (siehe Abbildung 16).

Bei den Männern konnte kein Zeithaupteffect beobachtet werden ($F(2, 164) = 0.80$; ns.), der Gruppenhaupteffect war hingegen signifikant ($F(1, 82) = 3.59$; $p < 0.05$). Auch bei den Männern war die Zeit x Gruppe-Interaktion nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.40$; ns.). Sowohl der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten ($F(1, 82) = 0.60$; ns.)

als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.01$; ns.) war nicht signifikant (siehe Abbildung 16).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

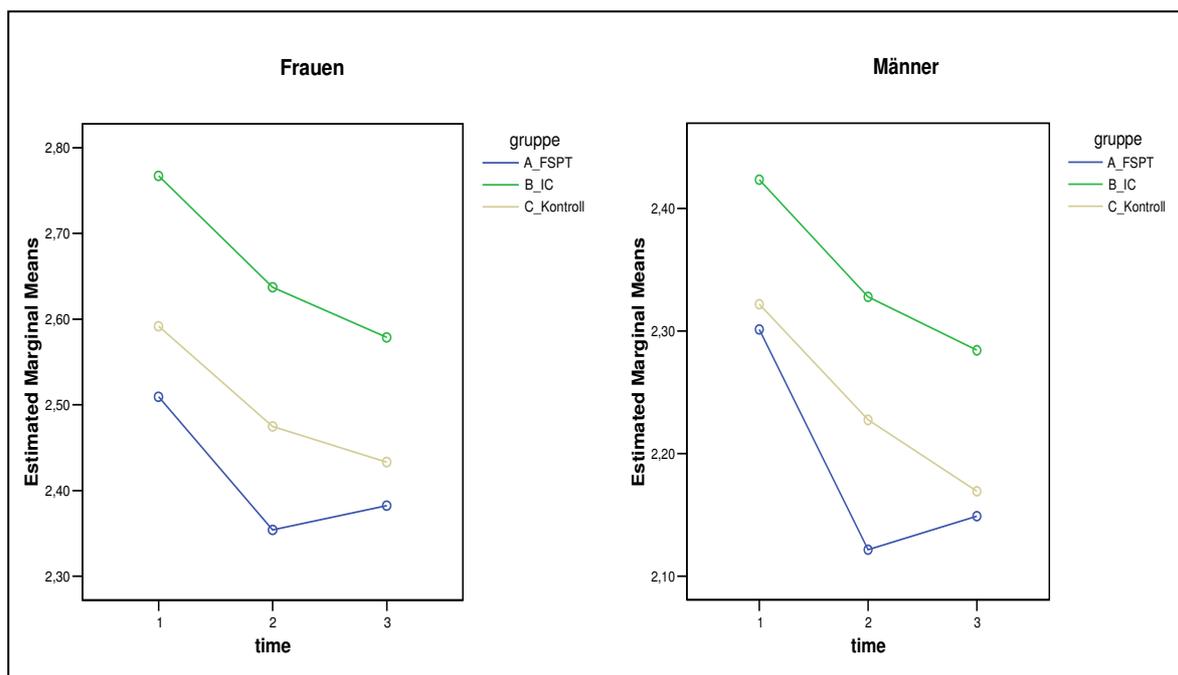
Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnten für die Zeit ein tendenzieller Effekt und für die Gruppe und das Geschlecht signifikante Haupteffekte gefunden werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe waren indes nicht signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 176) = 1.60$; ns.), allerdings zeigte sich ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 2.41$; $p < 0.1$). Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.08$; ns.) wurde nicht signifikant. Es ergaben sich auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.03$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.13$; ns.; siehe Abbildung 16).

Auch bei den Männern konnten keine Zeithaupteffekte beobachtet werden ($F(2, 176) = 1.77$; ns.), für die Gruppe zeigte sich jedoch ebenfalls ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 88) = 1.82$; $p < 0.1$). Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.03$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.01$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.02$; ns.) registriert werden (siehe Tabelle 16).

Abbildung 16 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des negativen individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Abbildung 16 Verläufe des negativen individuellen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „positives individuelles Coping“

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden, für die Gruppendimension konnte hingegen ein tendenzieller Haupteffekt dokumentiert werden. Der Geschlechtshaupteffekt wurde nicht signifikant. Für die Interaktion Gruppe x Geschlecht lag allerdings ein tendenzieller Effekt vor. Die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 9 und 10).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Im Vergleich zur Wartekontrollgruppe lag für die FSPT-Gruppe kein Zeithaupteffekt vor. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant. Der Geschlechtshaupteffekt und die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei der Betrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigte sich für die Frauen kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2,170) = 1,38$; ns.), aber ein tendenzieller Gruppeneffekt ($F(1, 85) = 1,88$; $p < 0,1$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe

erwies sich als nicht signifikant ($F(2,170) = 1.88$; ns.). Die Analyse der Zeitkontraste zeigte allerdings eine signifikante Verbesserung durch das Freiburger Stresspräventionstraining vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1,85) = 3.60$; $p < 0.05$). Diese Verbesserung konnte jedoch nicht für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) nachgewiesen werden ($F(1,85) = 0.05$; ns.; siehe Abbildung 17).

Bei den Männern konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.33$; ns.), aber ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 1.76$; $p < 0.1$) beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion war nicht signifikant ($F(2, 170) = 0.26$; ns.). Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1,85) = 0.11$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1,85) = 0.14$; ns.) wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 17).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

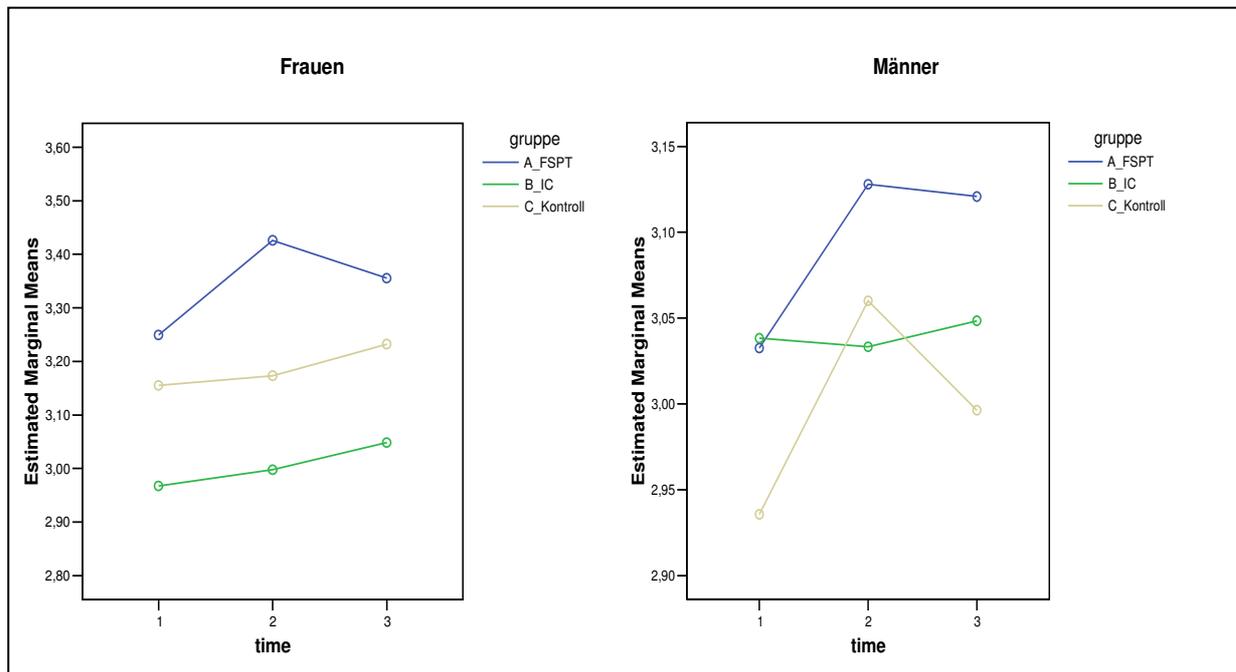
Beim Vergleich beider Interventionsgruppen konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt dokumentiert werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant. Das Geschlecht zeigte keinen signifikanten Haupteffekt. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht war signifikant, wohingegen die Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe-Interaktion keine signifikanten Effekte zeigten. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt einen signifikant höheren Wertzuwachs im positiven individuellen Coping als die IC-Gruppe. Der Wert blieb jedoch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) nicht signifikant (siehe Tabelle 9 und 10).

Für Frauen wurde der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.66$; ns.), der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant ($F(1,82) = 8.29$; $p < 0.01$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe ($F(2, 164) = 1.59$; ns.) war nicht signifikant. Die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte einen signifikanten Effekt ($F(1, 82) = 3.00$; $p < 0.05$). Über den gesamten Messzeitraum betrachtet wurden die Veränderungen allerdings nicht signifikant ($F(1, 82) = 0.09$; ns.; siehe Abbildung 17).

Bei den Männern waren weder der Zeit- ($F(2, 164) = 0.44$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1,82) = 0.26$; ns.) signifikant. Auch der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.65$; ns.). Die Analysen der Zeitkontraste zeigten sowohl zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1,82) = 1.11$; ns.) als auch für die gesamte Messperiode (t1 bis t3) keine signifikanten Verbesserungen des positiven individuellen Copings ($F(1, 82) = 0.83$; ns.; siehe Abbildung 17).

Abbildung 17 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des positiven individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Abbildung 17 Verläufe des positiven individuellen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnten keine signifikanten Haupteffekte der Zeit, der Gruppe und des Geschlechts beobachtet werden. Für die Interaktion Gruppe x Geschlecht zeigte sich ein tendenzieller Effekt. Die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden hingegen nicht signifikant. Auch die Zeitkontraste der Erstmessung zur Zweitmessung und der Erstmessung zur Follow-up-Messung zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 9 und 10).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 1.23$; ns.), aber ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt gefunden werden ($F(1, 88) = 2.32$; $p < 0.1$). Die Interaktion Zeit x Gruppe war hingegen nicht signifikant ($F(2, 176) = 0.02$; ns.). Verbesserungen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.04$; ns.) und über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3; $F(1, 88) = 0.01$; ns.) konnten ebenfalls nicht nachgewiesen werden (siehe Abbildung 17).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 0.18$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 0.22$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 1.23$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wies allerdings einen tendenziellen Effekt auf ($F(1, 88) = 2.32$; $p <$

0.1). Über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte sich diese Verbesserung nicht halten ($F(1, 88) = 0.40$; ns.; siehe Abbildung 17).

Tabelle 9 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen.

Tabelle 9 Individuelles Coping bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT-Gruppe (N = 41)		IC-Gruppe (N = 44)		Wartekontrollgruppe (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
INC	t1	3.34 (0.39)	3.33 (0.39)	3.08 (0.51)	3.27 (0.37)	3.27 (0.45)	3.26 (0.33)
	t2	3.52 (0.39)	3.44 (0.30)	3.16 (0.45)	3.31 (0.37)	3.33 (0.47)	3.37 (0.29)
	t3	3.46 (0.42)	3.33 (0.43)	3.21 (0.46)	3.34 (0.44)	3.38 (0.47)	3.35 (0.29)
INCneg	t1	2.52 (0.48)	2.32 (0.58)	2.77 (0.60)	2.42 (0.45)	2.59 (0.51)	2.31 (0.46)
	t2	2.35 (0.50)	2.13 (0.40)	2.64 (0.55)	2.33 (0.40)	2.48 (0.53)	2.22 (0.45)
	t3	2.38 (0.51)	2.15 (0.44)	2.58 (0.51)	2.28 (0.46)	2.43 (0.55)	2.17 (0.41)
INCpos	t1	3.24 (0.52)	3.02 (0.48)	2.97 (0.59)	3.04 (0.51)	3.16 (0.52)	2.94 (0.45)
	t2	3.42 (0.55)	3.12 (0.42)	3.00 (0.60)	3.04 (0.50)	3.18 (0.61)	3.10 (0.37)
	t3	3.35 (0.55)	3.11 (0.49)	3.05 (0.61)	3.05 (0.62)	3.23 (0.62)	3.00 (0.43)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; INC: individuelles Coping; INCneg: negatives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings); INCpos: positives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings)

Tabelle 10 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen individuelles Coping (INC), negatives individuelles Coping (INCneg) und positives individuelles Coping (INCpos) im Überblick auf.

Tabelle 10 Individuelles Coping bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		INC			INCneg			INCpos		
		F	Df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	2.69°	2/256	0.02	1.43	2/256	0.01	1.78	2/256	0.01
	Haupteffekt Gruppe	4.22*	2/256	0.06	3.86*	2/256	0.06	2.88°	2/256	0.04
	Haupteffekt Geschlecht	0.49	1/128	0.00	15.51***	1/128	0.11	1.49	1/128	0.01
	Gruppe x Geschlecht	2.97	2/256	0.04	0.32	2/256	0.01	2.84°	2/256	0.04
	Zeit x Geschlecht	0.75	2/256	0.01	0.23	2/256	0.00	0.03	2/256	0.00
	Zeit x Gruppe	2.11°	4/512	0.03	0.50	4/512	0.01	1.06	4/512	0.02
A-C	Haupteffekt Zeit	2.59°	2/170	0.03	0.66	2/170	0.01	2.31	2/170	0.03
	Haupteffekt Gruppe	2.54°	1/85	0.03	1.04	1/85	0.01	3.24*	1/85	0.04
	Haupteffekt Geschlecht	0.07	1/85	0.00	11.09***	1/85	0.12	1.10	1/85	0.01
	Gruppe x Geschlecht	0.51	1/85	0.01	0.09	1/85	0.00	0.12	1/85	0.00
	Zeit x Geschlecht	0.24	2/170	0.00	0.45	2/170	0.01	0.40	2/170	0.01
	Zeit x Gruppe	2.36°	2/170	0.03	0.59	2/170	0.01	0.61	2/170	0.01
	- Prä-Post	1.66°	1/85	0.02	0.55	1/85	0.01	1.38	1/85	0.02
	- Prä-Follow-up	1.02	1/85	0.01	0.07	1/85	0.00	0.16	1/85	0.00
- Post-Follow-up	3.93°	1/85	0.04	1.16	1/85	0.01	0.43	1/85	0.01	
A-B	Haupteffekt Zeit	1.43	2/164	0.02	0.60	2/164	0.01	0.97	2/164	0.01
	Haupteffekt Gruppe	7.92**	1/82	0.09	7.99**	1/82	0.09	4.88*	1/82	0.06
	Haupteffekt Geschlecht	0.51	1/82	0.01	10.09**	1/82	0.11	0.59	1/82	0.01
	Gruppe x Geschlecht	5.68*	1/82	0.07	0.60	1/82	0.01	5.22*	1/82	0.06
	Zeit x Geschlecht	0.42	2/164	0.01	0.21	2/164	0.00	0.10	2/164	0.00
	Zeit x Gruppe	3.12*	2/164	0.04	0.66	2/164	0.01	1.84	2/164	0.02
	- Prä-Post	2.99*	1/82	0.04	0.51	1/82	0.01	4.03*	1/82	0.05
	- Prä-Follow-up	0.73	1/82	0.01	0.15	1/82	0.00	0.73	1/82	0.01
- Post-Follow-up	5.00*	1/82	0.06	1.33	1/82	0.02	1.03	1/82	0.01	
B-C	Haupteffekt Zeit	2.25	2/176	0.03	2.42°	2/176	0.03	0.76	2/176	0.01
	Haupteffekt Gruppe	2.20°	1/88	0.02	3.48*	1/88	0.04	0.66	1/88	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	0.54	1/88	0.01	9.89**	1/88	0.10	1.34	1/88	0.02
	Gruppe x Geschlecht	2.51	1/88	0.03	0.22	1/88	0.00	3.24°	1/88	0.04
	Zeit x Geschlecht	1.27	2/176	0.01	0.73	2/176	0.01	0.47	2/176	0.01
	Zeit x Gruppe	0.33	2/176	0.00	0.02	2/176	0.00	0.60	2/176	0.01
	- Prä-Post	0.56	1/88	0.01	0.03	1/88	0.00	1.20	1/88	0.01
	- Prä-Follow-up	0.00	1/88	0.00	0.02	1/88	0.00	0.15	1/88	0.00
- Post-Follow-up	0.50	1/88	0.01	0.00	1/88	0.00	0.52	1/88	0.01	

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; INC: Individuelles Coping; INCneg: Negatives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings); INCpos: Positives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings)

10.1.1.3 Veränderung des dyadischen Copings

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres dyadisches Coping im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich des dyadischen Copings

Eine über die zwei ausgewählten Subskalen „eigenes dyadisches Coping“ und „dyadisches Coping des Partners“ durchgeführte MANCOVA zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(4,125) = 0.45$; ns.). Für die Gruppen zeigte sich ein tendenzieller Haupteffekt ($F(4, 256) = 2.13$; $p < 0.10$), und der Geschlechtshaupteffekt wurde signifikant ($F(2,127) = 12.74$; $p < 0.001$). Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht ($F(4, 256) = 0.80$; ns.) und Zeit x Geschlecht ($F(4,125) = 0.76$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte aufweisen. Hinsichtlich der Zeit x Gruppe-Interaktion wurde indes ein tendenzieller Effekt beobachtet ($F(8, 252) = 1.76$; $p < 0.10$).

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant. Weder der Geschlechtshaupteffekt noch die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht zeigten signifikante Effekte. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wies allerdings einen signifikanten Effekt aus (siehe Tabelle 11 und 12).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Die Analyse der Unterschiede zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt. Der Gruppenhaupteffekt war hingegen signifikant. Hinsichtlich der Geschlechter konnte kein Haupteffekt nachgewiesen werden. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht wurden wie bei der Betrachtung aller drei Gruppen nicht signifikant. Indes ergab die Messung eine signifikante Zeit x Gruppe-Interaktion. Für den Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte eine signifikante Verbesserung des dyadischen Copings für die Paare der FSPT-Gruppe registriert werden. Dieser positive Effekt konnte sich allerdings nicht über alle drei Messzeitpunkte halten (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen erwies sich der Zeithaupteffekt als nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.00$; ns.). Die Gruppen unterschieden sich hingegen signifikant ($F(1, 85) = 4.10$; $p < 0.05$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ein tendenzieller Effekt registriert werden ($F(2, 170) = 2.40$; $p < 0.10$). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt wurde eine tendenzielle Verbesserung des dyadischen Copings zugunsten der FSPT-Gruppe gemessen ($F(1, 85) = 2.12$; $p < 0.10$). Diese Verbesserung blieb über die drei Messzeitpunkte allerdings nicht stabil ($F(1, 85) = 0.50$; ns.; siehe Abbildung 18).

Auch bei den Männern konnte kein signifikanter Haupteffekt für die Zeit gefunden werden ($F(2, 170) = 0.40$; ns.). Der Gruppenhaupteffect war wie bei den Frauen signifikant ($F(1, 85) = 3.70$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ein signifikanter Effekt nachgewiesen werden ($F(2, 170) = 4.02$; $p < 0.05$). Durch das Training konnte eine signifikante Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt erzielt werden ($F(1, 85) = 6.93$; $p < 0.01$). Diese Verbesserung des dyadischen Copings blieb auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) signifikant ($F(1, 85) = 3.86$; $p < 0.05$; siehe Abbildung 18).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Auch beim Vergleich der beiden Interventionsgruppen zeigten sich ein nicht signifikanter Zeithaupteffekt, ein signifikanter Gruppenhaupteffect und ein nicht signifikanter Geschlechtshaupteffect. Weder die Interaktion Gruppe x Geschlecht noch die Zeit x Geschlecht-Interaktion waren signifikant. Hingegen wurde ein signifikanter Interaktionseffekt Zeit x Gruppe registriert. Ebenso verbesserte sich bei diesem Gruppenkontrast das dyadische Coping vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt signifikant. Dieser Effekt blieb jedoch nicht über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) erhalten (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen erwies sich der Zeithaupteffekt als nicht signifikant ($F(2, 164) = 1.54$; ns.). Die Gruppen unterschieden sich hingegen signifikant ($F(1, 82) = 5.97$; $p < 0.01$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte kein Effekt registriert werden ($F(2, 164) = 0.73$; ns.). Sowohl zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.85$; ns.) als auch über den gesamten Messzeitraum ($F(1, 82) = 0.07$; ns.) konnten keine signifikanten Verbesserungen des dyadischen Copings registriert werden (siehe Abbildung 18).

Auch bei den Männern konnte kein signifikanter Haupteffekt für die Zeit gefunden werden ($F(2, 164) = 0.70$; ns.). Der Gruppenhaupteffect war allerdings signifikant ($F(1, 82) = 2.80$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ein signifikanter Effekt nachgewiesen werden ($F(2, 164) = 3.99$; $p < 0.05$). Durch das Training wurde eine signifikante Verbesserung zum zweiten Messzeitpunkt erzielt ($F(1, 82) = 8.38$; $p < 0.01$). Über den gesamten Messzeitraum ($F(1, 82) = 2.58$; $p < 0.10$) blieb ein tendenzieller Effekt erhalten (siehe Abbildung 18).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

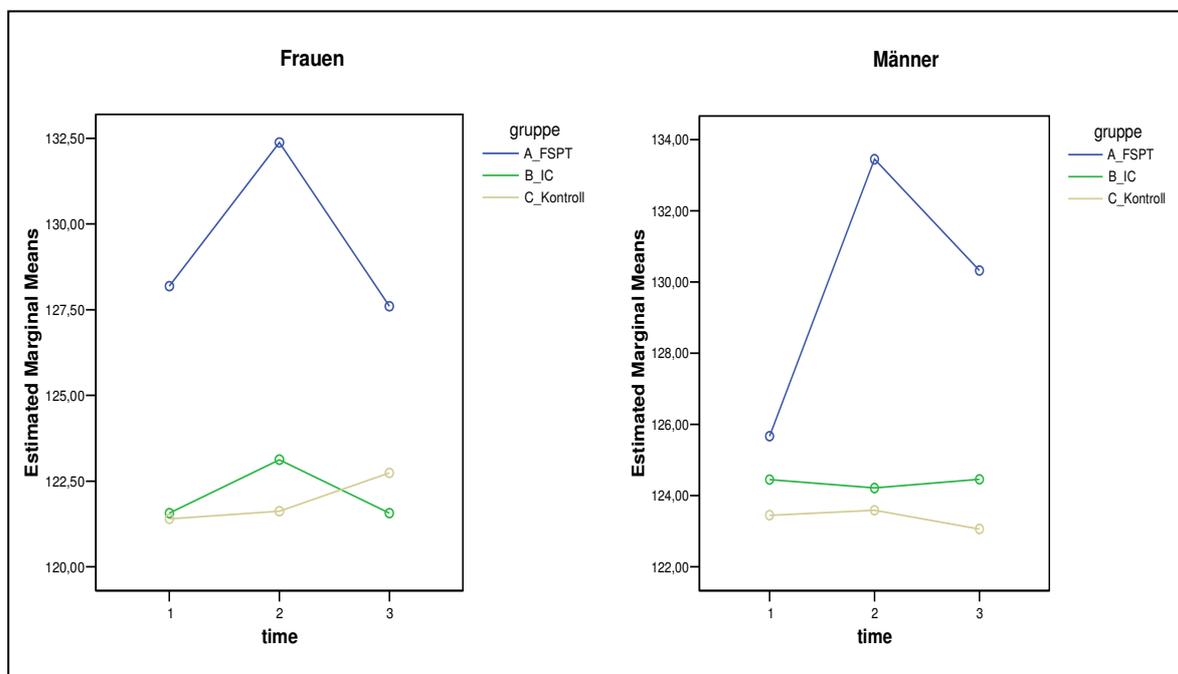
Für diesen Gruppenvergleich erwies sich kein Haupteffekt (Zeit, Gruppe, Geschlecht) als signifikant. Auch die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe blieben statistisch unsignifikant. Sowohl zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt als auch zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt wurden keine signifikanten Verbesserungen erzielt (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(2, 176) = 0.04$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.01$; ns.) registriert werden. Sowohl die

Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.80$; ns.) als auch die Zeitkontraste zwischen dem ersten und zweiten ($F(1, 88) = 0.46$; ns.) und dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.32$; ns.) wiesen keine signifikanten Effekte auf (siehe Abbildung 18).

Auch bei den Männern zeigte sich ein vergleichbares Muster. Weder für die Zeit- ($F(2, 176) = 0.26$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.13$; ns.) noch für die Zeit x Gruppe-Interaktion ($F(2, 176) = 0.06$; ns.) wurden signifikante Effekte beobachtet. Wie bei den Frauen konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.03$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.03$; ns.) nachgewiesen werden (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18 Verläufe des dyadischen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 18 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des dyadischen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „eigenes dyadisches Coping“

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen konnte kein Zeithaupteffect beobachtet werden. Für die Gruppe und das Geschlecht konnten hingegen signifikante Haupteffecte

dokumentiert werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht wurden nicht signifikant. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion lag hingegen ein tendenzieller Effekt vor (siehe Tabelle 11 und 12).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Im Vergleich zur Wartekontrollgruppe lag für die FSPT-Gruppe kein Zeithaupteffekt vor. Der Gruppen- und der Geschlechtshaupteffekt wurden hingegen signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht zeigten keine signifikanten Effekte. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte hingegen ein tendenzieller Effekt dokumentiert werden. Die eigene dyadische Copingkompetenz verbesserte sich hierbei vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt signifikant. Diese Kompetenzsteigerung blieb allerdings nicht über alle Messzeitpunkte (t1 bis t3) stabil (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei der Betrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigte sich für die Frauen kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.80$; ns.) aber ein signifikanter Gruppeneffekt ($F(1, 85) = 4.46$; $p < 0.5$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ein tendenzieller Effekt nachgewiesen werden ($F(2, 170) = 2.56$; $p < 0.10$). Die Analyse der Zeitkontraste zeigte keine signifikante Verbesserung durch das Freiburger Stresspräventionstraining zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1,85) = 1.49$; ns.). Auch für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte keine signifikante Verbesserung registriert werden ($F(1, 85) = 1.11$; ns.; siehe Abbildung 19).

Auch bei den Männern konnte für die Zeitdimension kein signifikanter Effekt registriert werden ($F(2, 170) = 0.42$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant ($F(1, 85) = 2.90$; $p < 0.05$). Für die Interaktion zwischen Zeit und Gruppe wurde kein signifikanter Effekt entdeckt ($F(2, 170) = 1.91$; ns.). Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wurde hingegen signifikant ($F(1, 85) = 3.82$; $p < 0.05$). Diese Verbesserung konnte sich allerdings nicht vom ersten zum dritten Messzeitpunkt halten ($F(1, 85) = 0.97$; ns.; siehe Abbildung 19).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Für den Vergleich beider Interventionsgruppen konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt dokumentiert werden. Der Gruppen- und Geschlechtshaupteffekt wurden allerdings signifikant. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht war nicht signifikant, wohingegen die Zeit x Geschlecht-Interaktion einen signifikanten und die Zeit x Gruppe-Interaktion einen tendenziellen Effekt zeigten. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt einen signifikant höheren Wertzuwachs im eigenen dyadischen Coping als die IC-Gruppe. Der Wert blieb jedoch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) nicht signifikant (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen konnten ein tendenzieller Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 2.76$; $p < 0.10$) und ein signifikanter Gruppenhaupteffekt gemessen werden ($F(1,82) = 3.73$; $p < 0.05$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe ($F(2, 164) = 0.99$; ns.) war nicht

signifikant. Sowohl vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 1.65$; ns.) als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.00$; ns.) konnten keine signifikanten Verbesserungen dokumentiert werden (siehe Abbildung 19).

Bei den Männern konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt registriert werden ($F(2, 164) = 0.86$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 4.48$; $p < 0.05$) wurde hingegen signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe wurde kein signifikanter Effekt gefunden ($F(2, 164) = 2.12$; ns.). Die Analysen der Zeitkontraste zeigten für den Kontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt eine signifikante Zeit x Gruppe-Interaktion ($F(1, 82) = 3.99$; $p < 0.05$). Über die gesamte Messperiode (t1 bis t3) konnte hingegen keine signifikante Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 82) = 0.47$; ns.; siehe Abbildung 19).

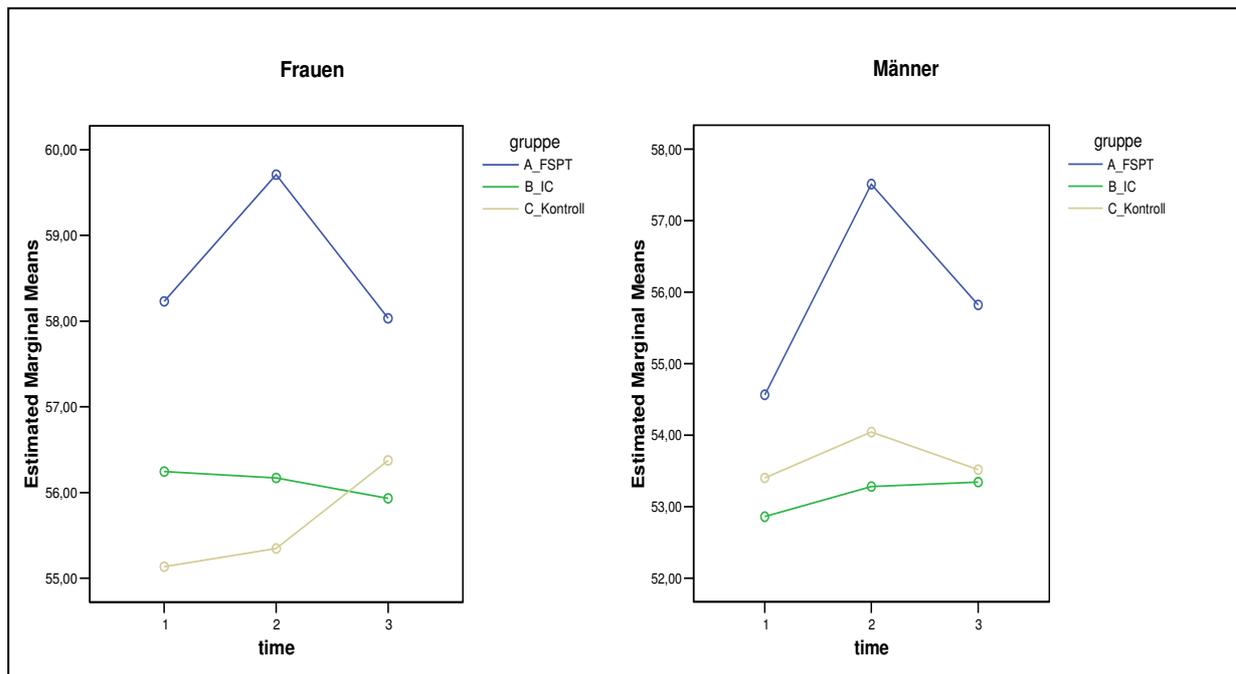
Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Der Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe zeigte weder einen Zeit- noch einen Gruppenhaupteffekt. Der Geschlechtshaupteffekt wurde hingegen signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte nachgewiesen werden. Auch der Kontrast zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt blieben ohne signifikante Veränderungen (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(2, 176) = 0.21$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.15$; ns.) registriert werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 1.21$; ns.) als auch der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.08$; ns.) wiesen keine signifikanten Effekte auf. Über alle Messzeitpunkte hinweg (t1 bis t3) verschlechterte sich zudem das eigene dyadische Coping mit einem tendenziellen Effekt ($F(1, 88) = 1.74$; $p < 0.1$.; siehe Abbildung 19).

Auch bei den Männern konnten weder für die Zeit- ($F(2, 176) = 0.21$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.14$; ns.) noch für die Zeit x Gruppe-Interaktion ($F(2, 176) = 0.14$; ns.) signifikante Effekte beobachtet werden. Bei den Männern konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.04$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.09$; ns.) nachgewiesen werden (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19 Verläufe des eigenen dyadischen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 19 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des eigenen dyadischen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „dyadisches Coping des Partners“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt, aber signifikante Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht waren nicht signifikant. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich hingegen als signifikant (siehe Tabelle 11 und 12).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Gruppenkontraste zeigten, dass im Vergleich zur Wartekontrollgruppe die FSPT-Gruppe zwar keinen signifikanten Zeithaupteffekt, aber einen signifikanten Gruppenhaupteffekt aufwies. Der Geschlechtshaupteffekt und die Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht waren hingegen nicht signifikant. Allerdings lag ein signifikanter Zeit x Gruppe – Interaktionseffekt vor. Die FSPT-Gruppe zeigte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt eine signifikante

Verbesserung im Vergleich zur Wartekontrollgruppe. Zudem zeigte der Unterschied zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt eine tendenzielle Zeit x Gruppe-Interaktion (siehe Tabelle 11 und 12).

Bei den Frauen konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.60$; ns.), aber ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 3.66$; $p < 0.05$) beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.78$; ns.). Für die FSPT-Gruppe konnte dennoch ein tendenzieller Effekt hinsichtlich der Verbesserung des dyadischen Copings beim Partner vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt beobachtet werden ($F(1, 85) = 2.28$; $p < 0.10$). Diese Veränderung blieb jedoch nicht über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) erhalten ($F(1, 85) = 0.06$; ns.; siehe Abbildung 20).

Auch bei den Männern war der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 170) = 0.22$; ns.), der Gruppenhaupteffekt hingegen signifikant ($F(1, 85) = 3.96$; $p < 0.05$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ein tendenzieller Effekt dokumentiert werden ($F(2, 170) = 2.93$; $p < 0.1$). Die Verbesserung des dyadischen Copings durch den Partner war im Vergleich zur Kontrollgruppe vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt signifikant ($F(1, 85) = 4.87$; $p < 0.05$). Die Veränderung vom ersten zum dritten Messzeitpunkt zeigte einen tendenziellen Effekt ($F(1, 85) = 2.69$; $p < 0.10$; siehe Abbildung 20).

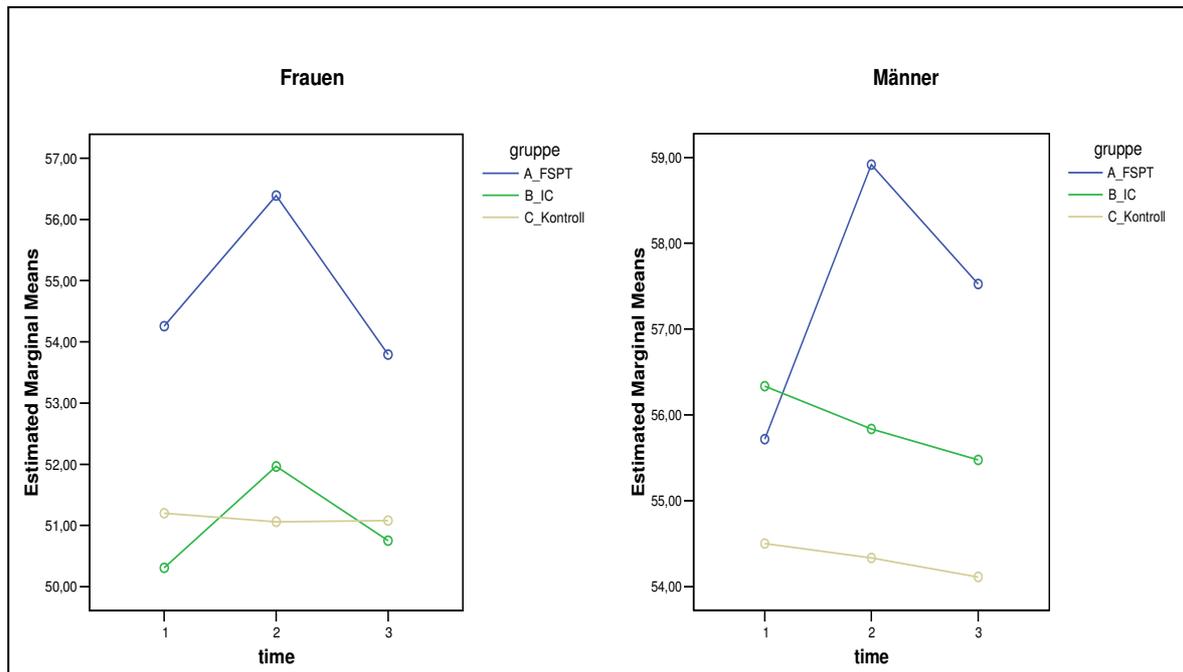
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der beiden Interventionsgruppen zeigte keinen signifikanten Haupteffekt für die Zeit. Der Gruppenhaupteffekt wurde signifikant. Für den Geschlechtshaupteffekt und für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Die FSPT-Gruppe wies dennoch eine signifikante Verbesserung des partnerschaftlich, dyadischen Copings vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt auf. Über den gesamten Messzeitraum betrachtet (t1 bis t3) war dieser Effekt allerdings nicht mehr beobachtbar (siehe Tabelle 11 und 12).

Frauen zeigten keinen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 1.54$; ns.), der Gruppenhaupteffekt war indes signifikant ($F(1, 82) = 5.85$; $p < 0.01$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.44$; ns.). Weder der Kontrast zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.12$; ns.) noch zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.37$; ns.) waren signifikant (siehe Abbildung 20).

Bei den Männern waren weder der Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.20$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 1.00$; ns.) signifikant. Andererseits zeigten sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 164) = 3.47$; $p < 0.05$) als auch die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 6.95$; $p < 0.01$) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 3.16$; $p < 0.05$) signifikante Ergebnisse (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20 Verläufe des partnerschaftlich dyadischen Copings für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 20 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des partnerschaftlich dyadischen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Wurde die IC-Gruppe mit der Kontrollgruppe verglichen, so konnten keine Zeit- und Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Hinsichtlich des Geschlechts wurde ein tendenzieller Haupteffekt erkannt. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht, Zeit x Gruppe und die entsprechenden Zeitkontraste waren nicht signifikant (siehe Tabelle 11 und 12).

Frauen zeigten keinen Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 0.10$; ns.) und keinen Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 0.00$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 1.22$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt zeigte einen tendenziellen Effekt ($F(1, 88) = 2.45$; $p < 0.10$). Wurde der Zeitraum vom ersten Messzeitpunkt zum dritten Messzeitpunkt analysiert, so zeigte sich, dass dieser Effekt nicht stabil war ($F(1, 88) = 0.20$; ns.; siehe Abbildung 20).

Auch bei den Männern konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 0.44$; ns.) und kein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 1.27$; ns.) dokumentiert

werden. Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.08$; ns.) und für die entsprechenden Zeitkontraste (t1 zu t2: $F(1, 88) = 0.08$; ns.; t1 zu t3: $F(1, 88) = 0.13$; ns.) waren ebenfalls keine signifikanten Effekte zu beobachten (siehe Abbildung 20).

Tabelle 11 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen.

Tabelle 11 Dyadisches Coping bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT-Gruppe (N = 41)		IC-Gruppe (N = 44)		Wartekontrollgruppe (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
DCI	t1	127.05 (18.24)	124.90 (18.10)	121.84 (15.60)	124.64 (14.98)	122.14 (18.18)	123.94 (16.09)
	t2	131.38 (14.31)	132.87 (16.15)	123.36 (16.27)	124.35 (16.00)	122.27 (20.04)	123.96 (14.86)
	t3	126.73 (18.38)	129.66 (19.41)	121.77 (16.43)	124.61 (17.13)	123.30 (19.15)	123.49 (16.23)
DCI-eigenes	t1	57.75 (7.47)	54.27 (7.41)	56.36 (7.18)	52.93 (7.31)	55.45 (7.01)	53.59 (6.60)
	t2	59.32 (5.45)	57.30 (6.66)	56.26 (7.75)	53.33 (6.75)	55.59 (7.67)	54.17 (5.89)
	t3	57.74 (7.79)	55.55 (7.10)	56.00 (7.16)	53.41 (7.38)	56.57 (7.50)	53.69 (6.22)
DCI-partner	t1	53.78 (9.35)	55.32 (8.74)	50.42 (8.54)	56.43 (6.99)	51.51 (9.45)	54.76 (7.93)
	t2	55.93 (8.08)	58.61 (7.46)	52.08 (7.58)	55.91 (7.56)	51.36 (10.53)	54.53 (7.39)
	t3	53.33 (9.67)	57.14 (8.84)	50.86 (8.33)	55.57 (8.30)	51.38 (10.39)	54.36 (7.94)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; DCI: dyadisches Coping; DCI-eigenes: eigenes dyadisches Coping (Subskala des dyadischen Copings); DCI-partner: dyadisches Coping des Partners (Subskala des dyadischen Copings)

Tabelle 12 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen dyadisches Coping (DCI), eigenes dyadisches Coping (DCI-eigenes) und dyadisches Coping des Partners (DCI-partner) im Überblick auf.

Tabelle 12 Dyadisches Coping bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

	DCI			DCI-Eigenes			DCI-Partner		
	F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C									
Haupteffekt Zeit	0.72	2/256	0.01	0.43	2/256	0.00	0.62	2/256	0.01
Haupteffekt Gruppe	3.49*	2/256	0.05	3.72*	2/256	0.06	3.37*	2/256	0.05
Haupteffekt Geschlecht	0.28	1/128	0.00	11.96***	1/128	0.09	4.97*	1/128	0.04
Gruppe x Geschlecht	0.20	2/256	0.00	0.28	2/256	0.00	0.94	2/256	0.01
Zeit x Geschlecht	0.52	2/256	0.00	1.11	2/256	0.01	0.40	2/256	0.00
Zeit x Gruppe	2.90*	4/512	0.04	2.01°	4/512	0.03	2.40*	4/512	0.04
A-C									
Haupteffekt Zeit	1.13	2/170	0.01	0.10	2/170	0.01	0.49	2/170	0.01
Haupteffekt Gruppe	4.89*	1/85	0.05	5.04*	1/85	0.06	5.00*	1/85	0.06
Haupteffekt Geschlecht	0.06	1/85	0.00	6.67*	1/85	0.07	2.63	1/85	0.03
Gruppe x Geschlecht	0.07	1/85	0.00	0.27	1/85	0.00	0.11	1/85	0.00
Zeit x Geschlecht	0.27	1.86/ 169.14 ^a	0.00	0.13	2/170	0.00	0.37	2/170	0.00
Zeit x Gruppe	4.73**	2/170	0.05	3.03°	2/170	0.03	4.21*	2/170	0.05
- Prä-Post	9.40**	1/85	0.10	4.72*	1/85	0.05	8.90**	1/85	0.10
- Prä-Follow-up	0.54	1/85	0.01	0.03	1/85	0.00	0.83	1/85	0.01
- Post-Follow-up	4.76*	1/85	0.05	4.18*	1/85	0.05	3.62°	1/85	0.04
A-B									
Haupteffekt Zeit	0.95	2/164	0.01	0.43	2/164	0.01	1.47	2/164	0.02
Haupteffekt Gruppe	5.31*	1/82	0.06	5.65**	1/82	0.06	4.51*	1/82	0.05
Haupteffekt Geschlecht	0.34	1/82	0.00	10.22**	1/82	0.11	3.63	1/82	0.04
Gruppe x Geschlecht	0.44	1/82	0.01	0.04	1/82	0.00	1.71	1/82	0.02
Zeit x Geschlecht	1.32	2/164	0.02	3.60*	2/164	0.04	0.38	2/164	0.01
Zeit x Gruppe	3.11*	2/164	0.04	2.51°	2/164	0.03	2.11	2/164	0.03
- Prä-Post	7.05**	1/82	0.08	5.09*	1/82	0.06	4.92*	1/82	0.06
- Prä-Follow-up	0.77	1/82	0.01	0.22	1/82	0.00	0.62	1/82	0.01
- Post-Follow-up	2.37	1/82	0.03	2.44	1/82	0.03	1.44	1/82	0.02
B-C									
Haupteffekt Zeit	0.11	1.73/ 152.57 ^a	0.00	0.14	1.78/ 156.36 ^a	0.00	0.10	1.70/ 149.41	0.00
Haupteffekt Gruppe	0.06	1/88	0.00	0.00	1/88	0.00	0.33	1/88	0.00
Haupteffekt Geschlecht	0.20	1/88	0.00	7.18**	1/88	0.08	3.70°	1/88	0.04
Gruppe x Geschlecht	0.08	1/88	0.00	0.48	1/88	0.01	0.90	1/88	0.01
Zeit x Geschlecht	0.22	2/176	0.00	0.07	2/176	0.00	0.45	2/176	0.01
Zeit x Gruppe	0.16	2/176	0.00	0.27	2/176	0.00	0.47	2/176	0.01
- Prä-Post	0.12	1/88	0.00	0.13	1/88	0.00	0.95	1/88	0.01
- Prä-Follow-up	0.05	1/88	0.00	0.41	1/88	0.01	0.00	1/88	0.00
- Post-Follow-up	0.38	1/88	0.00	0.19	1/88	0.00	0.82	1/88	0.01

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; DCI: dyadisches Coping; DCI-eigenes: eigenes dyadisches Coping (Subskala des dyadischen Copings); DCI-partner: dyadisches Coping des Partners (Subskala des dyadischen Copings)

10.1.2 Belastungen durch den Beruf

Eine mit den drei Hauptskalen des Berufsbereichs (Burnoutwert, Irritation, Leistungsfähigkeit) durchgeführten MANCOVA ergab einen nicht signifikanten Zeithaupteffekt ($F(6, 122) = 0.50$; ns.) und einen signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(6, 252) = 2.77$; $p < 0.05$). Für das Geschlecht konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(3, 125) = 2.11$; ns.). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(6, 252) = 1.31$; ns.), Zeit x Geschlecht ($F(6, 122) = 1.08$; ns.) und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant ($F(12, 246) = 0.82$; ns.).

10.1.2.1 Veränderung von Burnoutsymptomen

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 einen signifikant niedrigeren Burnoutwert im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich von Burnout

Eine über die zwei Subskalen „Erschöpfung“ und „Disengagement“ durchgeführte MANCOVA zeigte einen tendenziellen Zeithaupteffekt ($F(4, 124) = 2.36$; $p < 0.10$), einen nicht signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(4, 254) = 0.60$; ns.) und einen nicht signifikanten Geschlechtshaupteffekt ($F(2, 126) = 1.27$; ns.). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(4, 254) = 0.68$; ns.), Zeit x Geschlecht ($F(4, 124) = 0.68$; ns.) und Zeit x Gruppe ($F(8, 250) = 0.82$; ns.) wurden nicht signifikant.

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen konnten keine signifikanten Zeit-, Gruppen und Geschlechthaupteffekte beobachtet werden. Zudem erwies sich keiner der Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe als signifikant (siehe Tabelle 13 und 14).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe war weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte hingegen ein tendenzieller Haupteffekt registriert werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei der Geschlechteranalyse konnte für Frauen kein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.24$; ns.) und kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.12$; ns.) nachgewiesen werden. Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.51$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.85$; ns.) waren

signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden ($F(1, 84) = 0.74$; ns. (siehe Abbildung 21).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.10$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.26$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.67$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt wies keinen signifikanten Effekt auf ($F(1, 84) = 0.50$; ns.). Über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte ebenfalls keine Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 84) = 0.16$; ns., siehe Abbildung 21).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe zur IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffekt hinsichtlich der Dimensionen Zeit, Gruppe und Geschlecht. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen zeigte sich weder ein Zeithaupteffekt ($F(1.72, 141.01) = 1.16^a$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.23$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.72, 141.01) = 0.37^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.00$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.49$) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 21).

Auch bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 164) = 0.83$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 82) = 0.56$; ns.) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt gefunden ($F(2, 164) = 1.19$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnte hingegen ein tendenzieller Effekt registriert werden ($F(1, 82) = 1.67$; $p < 0.1$). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) blieb diese Verbesserung allerdings nicht signifikant ($F(1, 82) = 1.56$; ns.; siehe Abbildung 21).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe gegenüber der Wartekontrollgruppe waren weder die Zeit-, Gruppen und Geschlechtshaupteffekte noch die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 13 und 14).

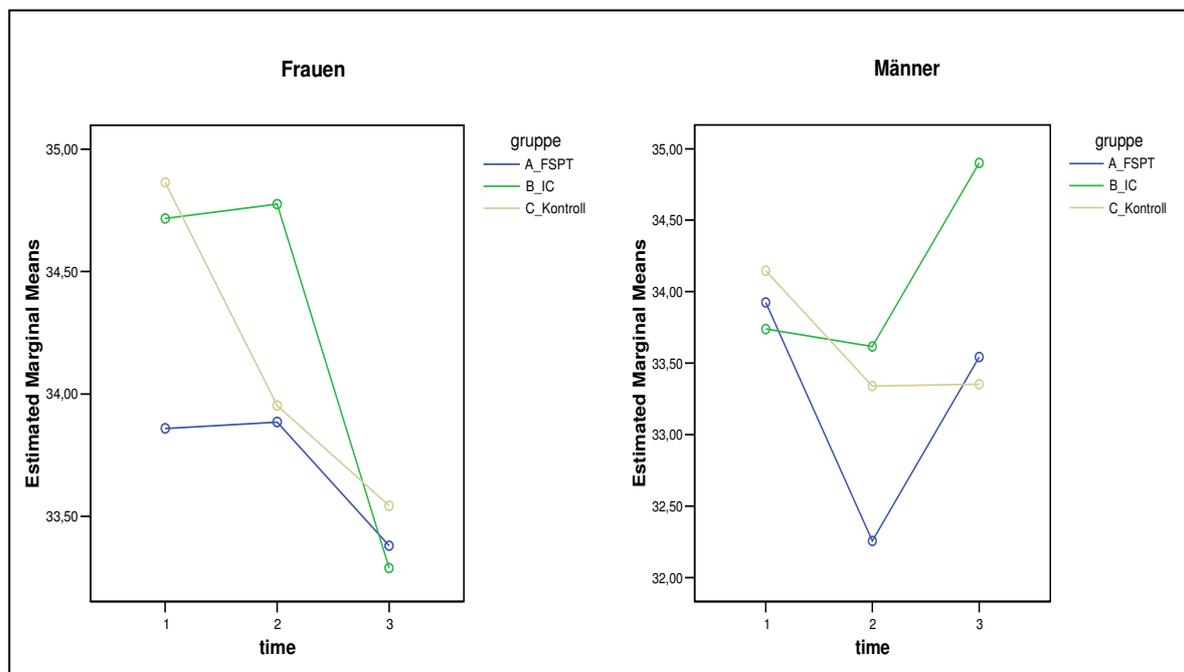
Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(1.68, 146.42) = 1.05^a$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 87) = 0.01$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Zeit x Gruppe ($F(1.68, 146.42) = 0.62^a$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 1.46$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0.01$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 21).

Auch bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 174) = 1.72$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 87) = 0.47$; ns.) beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 174) = 2.01$; ns.) wurde ebenfalls nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 87) = 0.47$; ns.). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde die Zeit x Gruppe Interaktion allerdings signifikant ($F(1, 87) = 3.188$; $p < 0.05$; siehe Abbildung 21).

Abbildung 21 Verläufe des Burnoutwertes für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 21 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des Burnoutwertes zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Effekte der Interventionen bezüglich der Burnout-Subskala „Erschöpfung“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten einen tendenziellen Zeithaupteffekt, aber keine signifikanten Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 13 und 14).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe zur Wartekontrollgruppe waren weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte hingegen ein tendenzieller Haupteffekt registriert werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.47$; ns.) und kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.95$; ns.) nachgewiesen werden. Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.21$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.22$; ns.) waren signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden ($F(1, 84) = 0.04$; ns.; siehe Abbildung 22).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.74$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.44$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.21$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte allerdings einen tendenziellen Zeit x Gruppe-Interaktionseffekt ($F(1, 84) = 2.73$; $p < 0.1$). Über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte keine Verbesserung beobachtet werden ($F(1, 84) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 22).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe zur IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffekt hinsichtlich der Dimensionen Zeit, Gruppe und Geschlecht. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen zeigte sich ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.79, 146.54) = 3.49^a$; $p < 0.05$), aber kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.95$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden (F

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

(1.79, 146.54) = 0.15^a; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.21$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.03$) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 22).

Bei den Männern ergab die Messung weder einen Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.98$; ns.) noch einen Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.01$; ns.). Auch für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt registriert ($F(2, 164) = 1.73$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 2.57$; $p < 0.1$) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 2.02$; $p < 0.1$) konnten hingegen tendenzielle Effekte registriert werden (siehe Abbildung 22).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren die Zeit- und Gruppenhaupteffekte nicht signifikant. Bei der Geschlechtsdimension stellte sich ein tendenzieller Haupteffekt ein. Weder die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe noch die Zeitkontraste zeigten signifikante Effekte (siehe Tabelle 13 und 14).

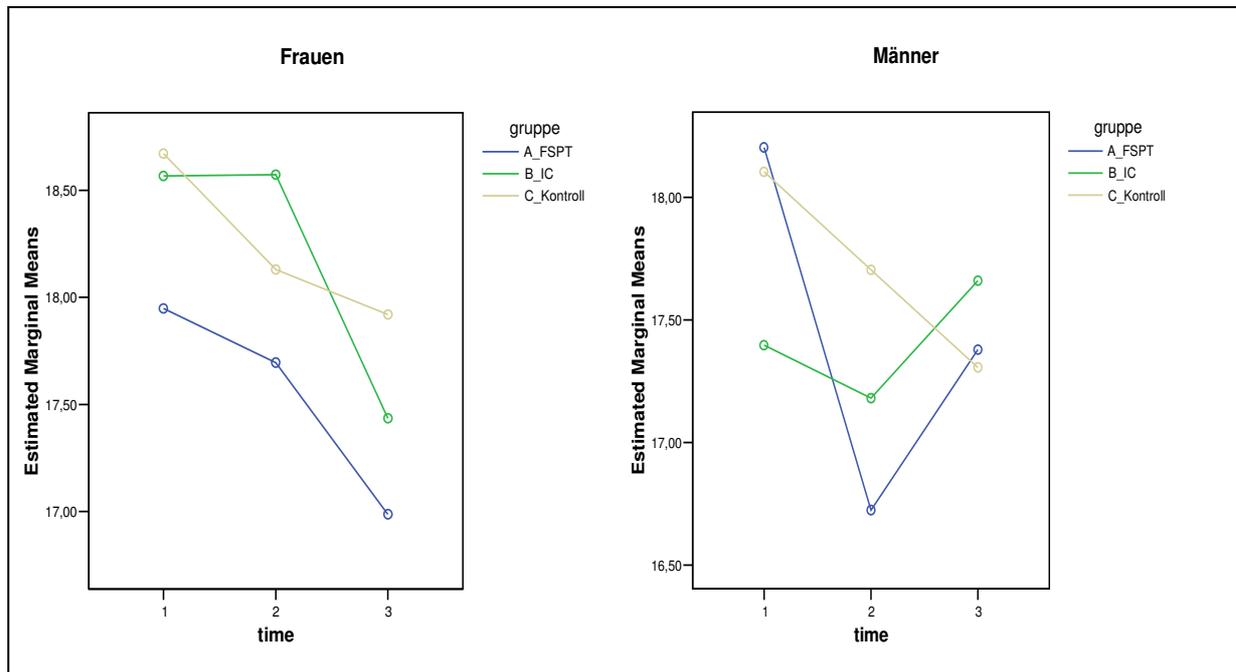
Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(1.72, 149.20) = 1.87^a$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 87) = 0.00$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.72, 149.20) = 1.15^a$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 1.32$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0.33$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 22).

Auch bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 174) = 1.39$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 87) = 0.19$; ns.) beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 174) = 1.58$; ns.) wurde ebenfalls nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 87) = 0.06$; ns.). Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) gab es allerdings eine tendenzielle Verbesserung ($F(1, 87) = 2.41$; $p < 0.10$; siehe Abbildung 22).

Abbildung 22 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 22 Verläufe der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen bezüglich der Burnout-Subskala „Disengagement“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten keine signifikanten Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 13 und 14).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren die Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte nicht signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden ebenfalls nicht signifikant. Die Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Hingegen zeigte der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt einen tendenziellen Effekt (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.27$; ns.) und kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.11$; ns.) nachgewiesen werden. Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 1.43$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 1.06$; ns.) waren signifikant. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte allerdings eine signifikante Veränderung registriert werden ($F(1, 84) = 2.77$; $p < 0.05$). Allerdings handelte es sich hierbei um

eine Verschlechterung für die FSPT-Gruppe, was gegen die formulierte Hypothese sprach (siehe Abbildung 23).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnten weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.35$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.05$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.27$; ns.) war kein signifikanter Effekt zu dokumentieren. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte keinen signifikanten Zeit x Gruppe-Interaktionseffekt ($F(1, 84) = 0.13$; ns.). Über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte ebenfalls keine Veränderung beobachtet werden ($F(1, 84) = 0.49$; ns.; siehe Abbildung 23).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

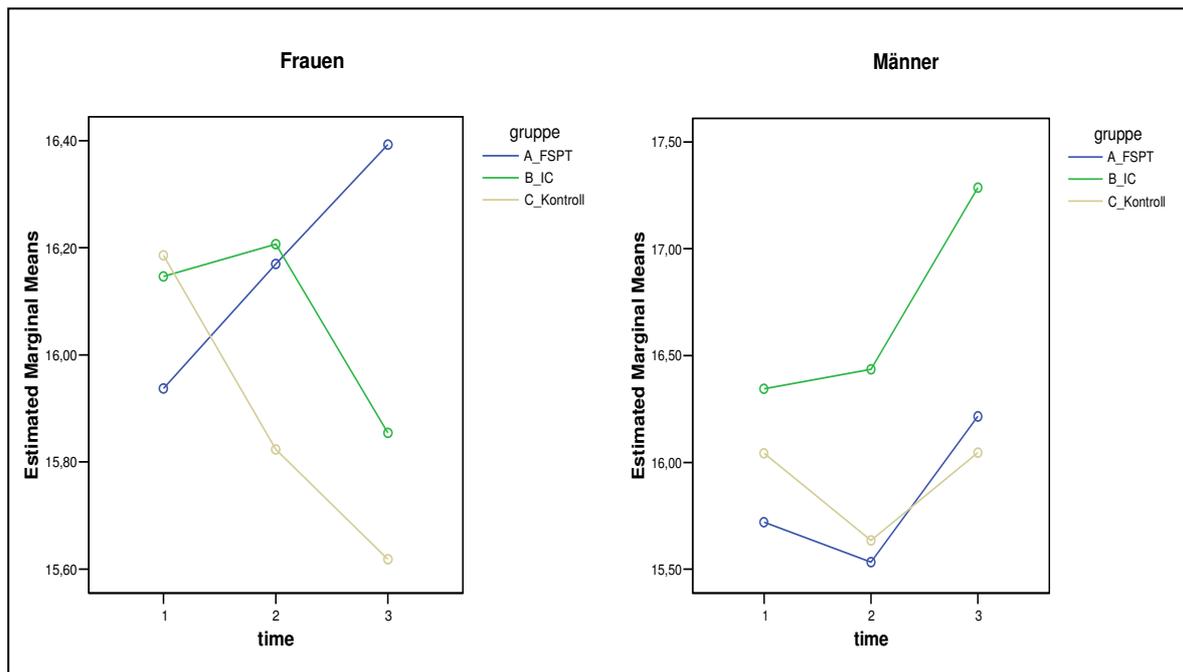
Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffekt hinsichtlich der Dimensionen Zeit, Gruppe und Geschlecht. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen zeigten sich weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.75, 143.49) = 0.03^a$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.03$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.75, 143.49) = 0.53^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.10$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.87$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 23).

Bei den Männern konnte ein tendenzieller Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 2.96$; $p < 0.10$) und ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 2.01$; $p < 0.10$) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde allerdings kein signifikanter Effekt gefunden ($F(2, 164) = 0.19$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.12$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.33$; ns.) konnten ebenfalls keine signifikanten Effekte registriert werden (siehe Abbildung 23).

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 23 Verläufe der Burnout-Subskala „Disengagement“ für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 23 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Burnout-Subskala „Disengagement“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren die Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte nicht signifikant. Weder die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe noch die Zeitkontraste zeigten signifikante Effekte (siehe Tabelle 13 und 14).

Bei den Frauen konnten keine Zeit- ($F(1,84, 160,04) = 0,17^a$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 87) = 0,07$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1,84, 160,04) = 0,23^a$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0,59$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0,15$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 23).

Bei den Männern konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 174) = 1,44$; ns.). Für die Gruppen zeigte sich jedoch ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 87) = 1,68$; $p < 0,10$). Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 174) = 1,13$; ns.) wurde nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

signifikanten Veränderung registriert werden ($F(1, 87) = 0.62$; ns.). Für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde allerdings eine tendenzielle Verschlechterung hinsichtlich des Disengagements für die IC-Gruppe nachgewiesen ($F(1, 87) = 2.14$; $p < 0.10$), was nicht der Annahme entsprach (siehe Abbildung 23).

Tabelle 13 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen.

Tabelle 13 Burnoutwerte bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)		IC (N = 44)		Kontroll (N = 46)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
OLBI	t1	33.67 (6.14)	33.88 (5.48)	34.78 (6.10)	33.75 (5.24)	34.98 (6.83)	34.17 (5.29)
	t2	33.71 (6.84)	32.19 (5.35)	34.83 (6.85)	33.63 (5.37)	34.06 (7.17)	33.38 (5.37)
	t3	33.20 (5.10)	33.48 (5.34)	33.35 (7.47)	34.92 (6.31)	33.65 (7.07)	33.39 (6.20)
OLBI – EXHAU	t1	17.87 (3.48)	18.20 (3.23)	18.59 (3.78)	17.40 (3.71)	18.72 (3.98)	18.11 (2.59)
	t2	17.62 (3.42)	16.72 (2.99)	18.60 (4.04)	17.18 (3.97)	18.17 (4.16)	17.71 (3.21)
	t3	16.93 (3.27)	17.38 (2.91)	17.45 (4.47)	17.66 (4.15)	17.96 (4.13)	17.30 (3.37)
OLBI – DISEN	t1	15.82 (3.83)	15.68 (3.32)	16.18 (3.62)	16.36 (2.59)	16.25 (3.85)	16.07 (3.59)
	t2	16.07 (4.19)	15.47 (3.06)	16.24 (3.85)	16.45 (2.84)	15.89 (3.97)	15.67 (3.35)
	t3	16.27 (4.32)	16.14 (3.78)	15.89 (4.10)	17.31 (3.41)	15.69 (3.85)	16.09 (3.83)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; OLBI: Burnoutwert; OLBI-EXHAU: Erschöpfung (Subskala des Burnoutwertes); OLBI-DISEN: Disengagement (Subskala des Burnoutwertes)

Tabelle 14 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Burnout (OLBI), Erschöpfung (OLBI-EXHAU) und Disengagement (OLBI-DISEN) im Überblick auf.

Tabelle 14 Burnoutwerte bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		OLBI			OLBI-EXHAU			OLBI-DISEN		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	0.61	1.89/ 240.30 ^a	0.01	2.89 ^o	2/254	0.02	0.80	2/254	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.27	2/254	0.00	0.42	2/254	0.01	0.44	2/254	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	2.00b	1/127	0.02	2.53b	1/127	0.02	0.37	1/127	0.00
	Gruppe x Geschlecht	0.04	2/254	0.00	0.30	2/254	0.01	0.70	2/254	0.01
	Zeit x Geschlecht	1.14	2/254	0.01	1.00	2/254	0.01	0.80	2/254	0.01
	Zeit x Gruppe	0.65	4/508	0.01	0.69	4/508	0.01	0.83	4/508	0.01
A-C	Haupteffekt Zeit	0.35	2/168	0.00	1.20	2/168	0.01	0.57	2/168	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.24	1/84	0.00	1.11	1/84	0.01	0.01	1/84	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	3.40 ^o b	1/84	0.04	3.49 ^o	1/84	0.04	1.09	1/84	0.01
	Gruppe x Geschlecht	0.01	1/84	0.00	0.17	1/84	0.02	0.26	1/84	0.00
	Zeit x Geschlecht	0.02	2/168	0.00	0.01	2/168	0.00	0.08	2/168	0.00
	Zeit x Gruppe	0.54	2/168	0.01	0.31	2/168	0.00	1.52	2/168	0.02
A-B	- Prä-Post	0.02	1/84	0.00	0.65	1/84	0.01	0.93	1/84	0.01
	- Prä-Follow-up	0.81	1/84	0.01	0.02	1/84	0.00	2.64 ^o a	1/84	0.03
	- Post-Follow-up	0.73	1/84	0.01	0.33	1/84	0.00	0.72	1/84	0.01
	Haupteffekt Zeit	0.08	1.85/ 151.66 ^a	0.00	2.45 ^o	2/164	0.03	1.45	2/164	0.02
	Haupteffekt Gruppe	0.60	1/82	0.01	0.37	1/82	0.01	0.47	1/82	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	0.28	1/82	0.00	0.29	1/82	0.00	0.08	1/82	0.00
B-C	Gruppe x Geschlecht	0.02	1/82	0.00	0.73	1/82	0.01	1.23	1/82	0.02
	Zeit x Geschlecht	1.86	2/164	0.02	2.00	2/164	0.02	1.08	1.85/ 151.54 ^a	0.01
	Zeit x Gruppe	0.44	2/164	0.01	1.19	2/164	0.01	0.09	2/164	0.00
	- Prä-Post	1.18	1/82	0.01	2.86 ^{*a}	1/82	0.03	0.00	1/82	0.00
	- Prä-Follow-up	0.11	1/82	0.00	0.78	1/82	0.01	0.11	1/82	0.00
	- Post-Follow-up	0.30	1/82	0.00	0.31	1/82	0.00	0.14	1/82	0.00
B-C	Haupteffekt Zeit	1.28	1.84/ 159.92 ^a	0.01	2.08	2/174	0.02	0.63	2/174	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.11	1/87	0.00	0.08	1/87	0.00	0.84	1/87	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	1.60	1/87	0.02	2.87 ^o	1/87	0.03	0.05	1/87	0.00
	Gruppe x Geschlecht	0.06	1/87	0.00	0.08	1/87	0.00	0.53	1/87	0.01
	Zeit x Geschlecht	1.44	1.84/ 159.92 ^a	0.02	1.13	2/174	0.01	0.94	2/174	0.01
	Zeit x Gruppe	0.93	2/174	0.01	0.39	2/174	0.00	0.96	2/174	0.01
	- Prä-Post	1.65	1/87	0.02	0.76	1/87	0.01	1.08	1/87	0.01
	- Prä-Follow-up	1.30	1/87	0.01	0.48	1/87	0.01	1.59	1/87	0.02
	- Post-Follow-up	0.02	1/87	0.00	0.00	1/87	0.00	0.12	1/87	0.00

Werte: ^o $p < 0.10$, ^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; OLBI: Burnoutwert; OLBI-EXHAU: Erschöpfung (Subskala des Burnoutwertes); OLBI-DISEN: Disengagement (Subskala des Burnoutwertes)

10.1.2.2 Veränderung der Irritation

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant niedrigere Irritation im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich der Irritation

Eine über die zwei Subskalen „emotionale Irritation“ und „kognitive Irritation“ durchgeführte MANCOVA zeigte einen tendenziellen Zeithaupteffekt ($F(4, 125) = 1.99$; $p < 0.10$) und signifikante Gruppen- ($F(4, 256) = 3.33$; $p < 0.05$) und Geschlechtshaupteffekte ($F(2, 127) = 3.99$; $p < 0.05$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(4, 256) = 1.07$; ns.), Zeit x Geschlecht ($F(4, 125) = 1.00$; ns.) und Zeit x Gruppe ($F(8, 252) = 0.78$; ns.) wurden nicht signifikant.

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholungen (ANCOVA-Repeated-Measures), konnte kein signifikanter Zeit- und Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Der Geschlechtshaupteffekt wurde signifikant. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich als nicht signifikant (siehe Tabelle 15 und 16).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte hingegen ein signifikanter Haupteffekt registriert werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Eine Kontrastanalyse der Zeit x Gruppe-Interaktion vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt machte auf einen tendenziellen Effekt aufmerksam. Vom ersten zum dritten Messzeitpunkt konnte allerdings keine stabile Veränderung nachgewiesen werden (siehe Tabelle 15 und 16).

Die Geschlechteranalyse ergab für Frauen keinen Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.70$; ns.) und keinen Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.73$; ns.). Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.54$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.81$; ns.) waren signifikant. Zudem konnten über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 85) = 0.04$; ns.; siehe Abbildung 24).

Auch bei den Männern waren weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.78$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 1.25$; ns.) zu beobachten. Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 1.74$; ns.) konnte ebenfalls kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Der Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt war allerdings tendenziell signifikant ($F(1, 85) = 2.12$; $p < 0.10$). Über alle drei Messzeitpunkte hinweg konnte hingegen keine Veränderung beobachtet werden ($F(1, 85) = 0.15$; ns.; siehe Abbildung 24).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffekt hinsichtlich der Zeit und der Gruppe. Für das Geschlecht konnte ein tendenzieller Effekt registriert werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte aufweisen. Analysen der Zeitkontraste dokumentierten zudem keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen zeigte sich weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.48$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 1.65$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(2, 164) = 0.24$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.00$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.31$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 24).

Auch bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 164) = 1.16$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 82) = 0.20$; ns.) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt gemessen ($F(2, 164) = 0.19$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.36$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.05$; ns.) waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 24).

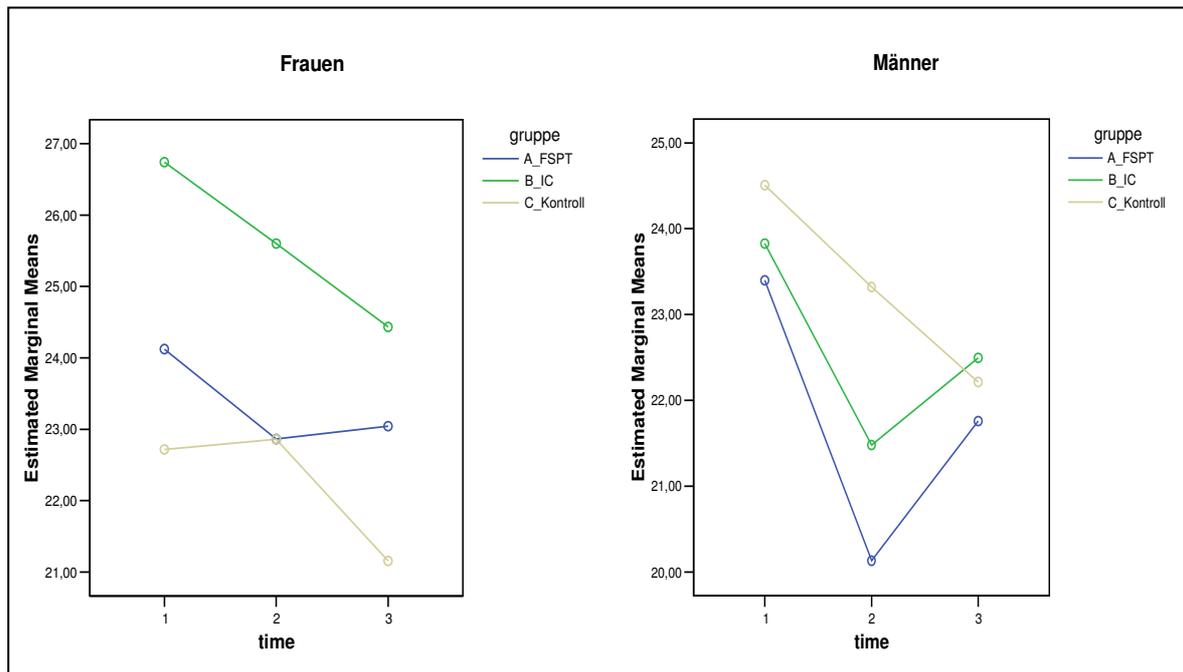
Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe wurden die Zeit-, Gruppen und Geschlechtshaupteffekte nicht signifikant. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht zeigte einen tendenziellen Effekt. Die Interaktionseffekte Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden allerdings nicht signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 176) = 1.83$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde indes signifikant ($F(1, 88) = 3.37$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt nachgewiesen werden ($F(2, 176) = 0.34$; ns.). Es waren auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.75$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.21$; ns.) zu registrieren (siehe Abbildung 24).

Bei den Männern konnten keine Zeit- ($F(2, 176) = 0.31$; ns.) und Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.19$; ns.) beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 1.22$; ns.) wurde ebenfalls nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 88) = 0.76$; ns.). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde die Zeit x Gruppe Interaktion ebenfalls nicht signifikant ($F(1, 88) = 0.53$; ns.; siehe Abbildung 24).

Abbildung 24 Verläufe der Irritation für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 24 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Irritation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Irritations-Subskala „emotionale Irritation“

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholungen (ANCOVA-Repeated-Measures) konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden. Der Vergleich aller drei Gruppen zeigte jedoch einen tendenziellen Haupteffekt der Gruppe und einen signifikanten Haupteffekt des Geschlechts. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich hingegen als nicht signifikant (siehe Tabelle 15 und 16).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte hingegen ein signifikanter Haupteffekt registriert werden. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht zeigte einen tendenziellen Effekt. Für die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte gemessen

werden. Eine Kontrastanalyse der Zeit x Gruppe-Interaktion vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt konnte keine signifikanten Veränderungen nachweisen (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen zeigten sich weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.19$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.78$; ns.). Zudem wurden die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.41$; ns.) und die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.45$; ns.) nicht signifikant. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 85) = 0.07$; ns.; siehe Abbildung 25).

Auch bei den Männern war kein Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.28$; ns.) signifikant. Für die Gruppenunterschiede zeigte sich jedoch ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 85) = 1.70$; $p < 0.10$). Hinsichtlich der Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden ($F(2, 170) = 0.56$; ns.). Die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.05$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.04$; ns.) erwiesen sich als nicht signifikant (siehe Abbildung 25).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe zur IC-Gruppe zeigte keinen signifikanten Haupteffekt hinsichtlich der Zeit. Der Gruppen- und der Geschlechtshaupteffekt erwiesen sich indes als signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte aufweisen. Analysen der Zeitkontraste dokumentierten zudem keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen zeigte sich kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.55$; ns.). Hinsichtlich der Gruppenunterschiede konnte ein tendenzieller Haupteffekt dokumentiert werden ($F(1, 82) = 2.64$; $p < 0.10$). Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich als nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.21$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.01$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.25$; ns.) wurden ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 25).

Auch bei den Männern zeigte sich kein Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.20$; ns.). Die Gruppen unterschieden sich allerdings tendenziell, es konnte ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden ($F(1, 82) = 2.75$; $p < 0.10$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt dokumentiert ($F(2, 164) = 0.09$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.16$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.03$; ns.) waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 25).

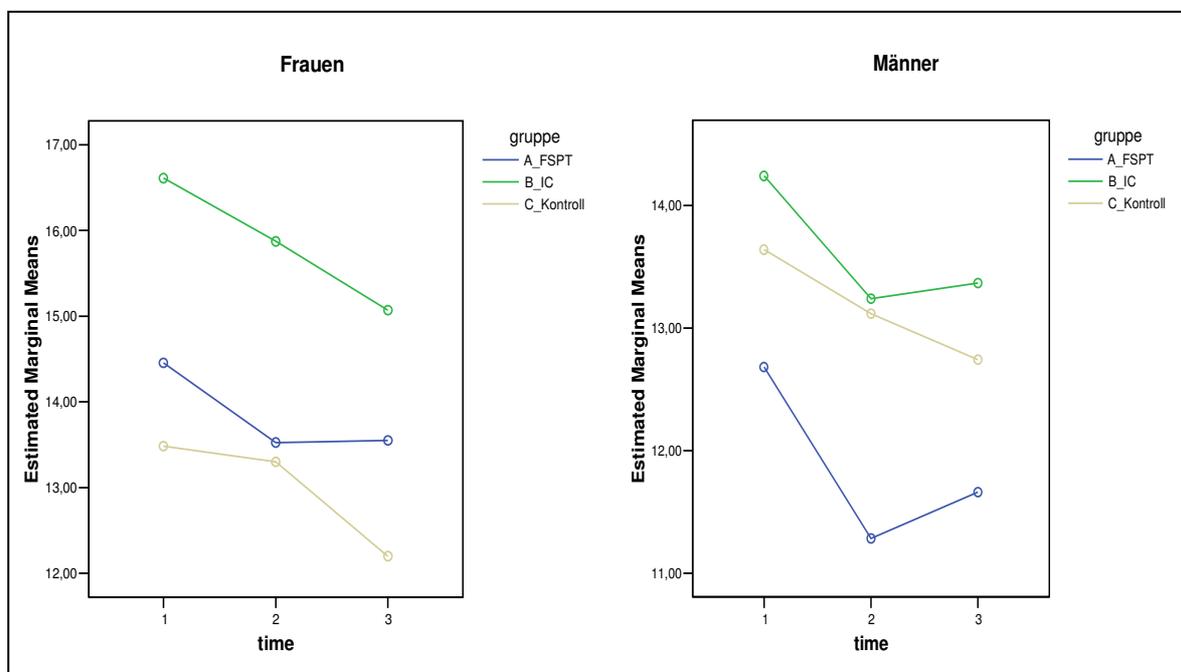
Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe wurde der Zeithaupteffekt nicht signifikant. Für die Gruppe konnte ein signifikanter und für das Geschlecht ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Auch die Zeitkontraste zeigten keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen konnte für die Zeitdimension ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet werden ($F(2, 176) = 2.50$; $p < 0.10$). Der Gruppenhaupteffekt erwies sich als signifikant ($F(1, 88) = 5.80$; $p < 0.01$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe wurden keine signifikanten Effekte gemessen ($F(2, 176) = 0.17$; ns.). Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.36$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.07$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 25).

Bei den Männern erwiesen sich weder der Zeit- ($F(2, 176) = 0.01$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 0.19$; ns.) als signifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant ($F(2, 176) = 0.22$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 88) = 0.31$; ns.). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde die Zeit x Gruppe Interaktion ebenfalls nicht signifikant ($F(1, 88) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 25).

Abbildung 25 Verläufe der emotionalen Irritation für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 25 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der emotionalen Irritation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Irritations-Subskala „kognitive Irritation“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten keine signifikanten Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 15 und 16).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Wurde das Freiburger Stresspräventionstraining mit der Wartekontrollgruppe verglichen, so erwiesen sich weder der Zeit- noch der Gruppenhaupteffect als signifikant. Die Geschlechter unterschieden sich, was durch einen tendenziellen Haupteffect sichtbar wurde. Hinsichtlich der Interaktionen Gruppe x Geschlecht und Zeit x Geschlecht konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wies einen tendenziellen Effekt auf. Vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte eine signifikante Verringerung der kognitiven Irritation beobachtet werden. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde die Veränderung allerdings nicht mehr signifikant (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei der Analyse der Frauen wurden weder der Zeithaupteffect ($F(2, 170) = 0.30$; ns.) noch der Gruppenhaupteffect ($F(1, 85) = 0.28$; ns.) signifikant. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.53$; ns.) und deren Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.04$; ns.) konnten keine signifikanten Interaktionseffekte dokumentiert werden. Dieses Ergebnis zeigte sich auch für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 26).

Auch bei den Männern wurden weder ein Zeithaupteffect ($F(2, 170) = 1.82$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffect ($F(1, 85) = 0.28$; ns.) signifikant. Sowohl für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 3.04$; $p < 0.10$) als auch für deren Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 2.51$; $p < 0.10$) konnte ein tendenzieller Interaktionseffect beobachtet werden. Über den gesamten Zeitverlauf (t1 bis t3) hinweg wurde jedoch kein signifikanter Effekt registriert ($F(1, 85) = 0.81$; ns.; siehe Abbildung 26).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

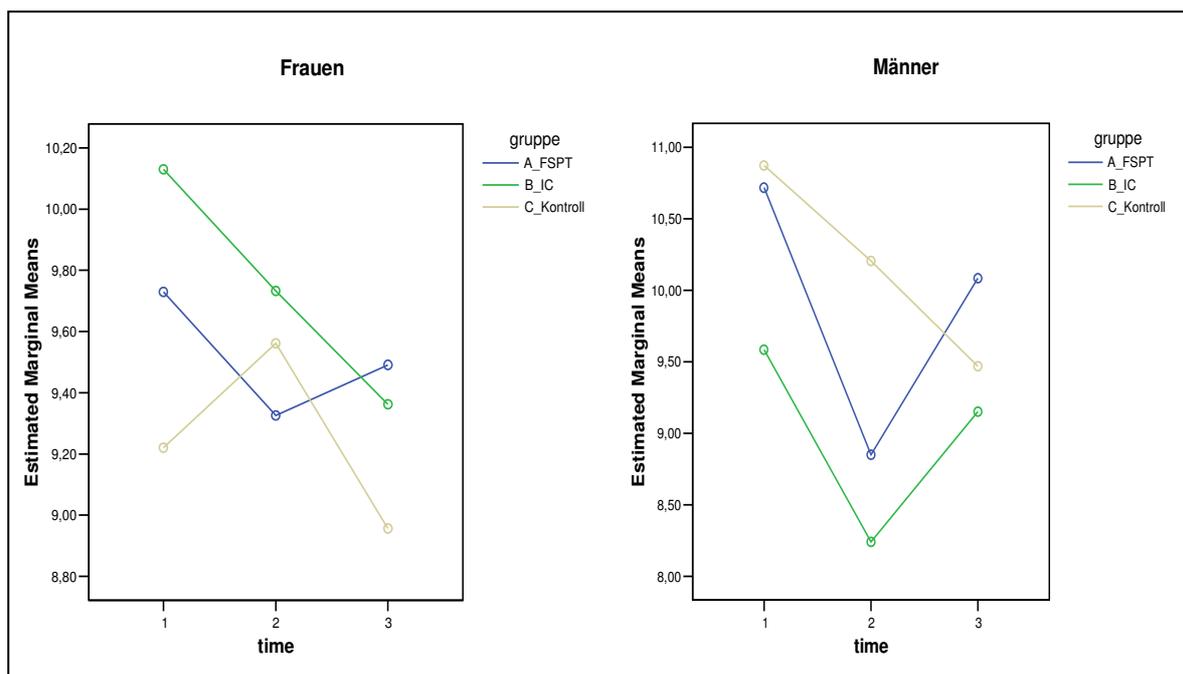
Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffect hinsichtlich der Dimensionen Zeit, Gruppe und Geschlecht. Auch für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste konnten

zudem auch keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nachweisen (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen zeigte sich weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.86, 152.58) = 0.25^a$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.12$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.86, 152.58) = 0.18^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.00$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.23$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 26).

Bei den Männern konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 3.48$; $p < 0.05$), aber kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.27$; ns.) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt gemessen ($F(2, 164) = 0.21$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.42$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.07$; ns.) konnten ebenfalls keine signifikanten Effekte registriert werden (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26 Verläufe der kognitiven Irritation für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 26 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Irritations-Subskala „kognitive Irritation“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren die Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte nicht signifikant. Weder die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe noch die Zeitkontraste zeigten signifikante Effekte (siehe Tabelle 15 und 16).

Bei den Frauen konnten weder Zeit- ($F(2, 176) = 0.50$; ns.) noch Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.30$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.41$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0.91$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0.32$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 26).

Bei den Männern konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 176) = 0.91$; ns.). Für die Gruppen zeigte sich jedoch ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 88) = 1.93$; $p < 0.10$). Auch die Interaktion Zeit x Gruppe zeigte einen tendenziellen Effekt ($F(2, 176) = 2.49$; $p < 0.10$). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 88) = 0.94$; ns.). Für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde ebenfalls keine signifikante Veränderung nachgewiesen ($F(1, 88) = 1.48$; ns.; siehe Abbildung 26).

Tabelle 15 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen.

Tabelle 15 Irritation bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)		IC (N = 44)		Kontroll (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
IR	t1	23.89 (9.32)	23.61 (9.55)	26.80 (11.07)	23.78 (8.04)	22.87 (8.72)	24.37 (9.05)
	t2	22.55 (10.22)	20.23 (7.20)	25.68 (11.15)	21.45 (8.34)	23.06 (8.83)	23.26 (7.93)
	t3	22.85 (9.41)	21.80 (8.52)	24.48 (9.71)	22.48 (9.75)	21.28 (8.44)	22.19 (9.48)
IR-EI	t1	14.35 (6.45)	12.83 (5.78)	16.64 (7.31)	14.20 (5.14)	13.55 (5.68)	13.54 (5.61)
	t2	13.33 (7.44)	11.33 (4.56)	15.92 (7.31)	13.23 (5.01)	13.43 (5.74)	13.09 (5.17)
	t3	13.46 (6.26)	11.74 (5.02)	15.09 (6.24)	13.35 (5.73)	12.26 (5.02)	12.69 (6.31)
IR-KI	t1	9.61 (4.23)	10.78 (4.66)	10.16 (5.42)	9.57 (4.30)	9.30 (4.32)	10.83 (4.89)
	t2	9.21 (3.79)	8.90 (3.50)	9.76 (4.76)	8.23 (4.38)	9.64 (4.71)	10.17 (3.90)
	t3	9.39 (4.50)	10.05 (4.31)	9.02 (4.89)	9.16 (5.08)	9.02 (4.89)	9.49 (4.23)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; IR: Irritation; IR-EI: emotionale Irritation (Subskala der Irritation); IR-KI: kognitive Irritation (Subskala der Irritation)

Tabelle 16 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Irritation (IR), emotionale Irritation (IR-EI) und kognitive Irritation (IR-KI) im Überblick auf.

Tabelle 16 Irritation bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		IR			IR-EI			IR-KI		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	1.08	2/256	0.01	1.72	2/256	0.01	1.17	2/256	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.86	2/256	0.02	2.99°	2/256	0.05	0.25	2/256	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	5.34*	1/128	0.04	7.91**	1/128	0.06	0.95	1/128	0.01
	Gruppe x Geschlecht	1.71	2/256	0.03	1.68	2/256	0.03	1.03	2/256	0.02
	Zeit x Geschlecht	1.23	2/256	0.01	0.73	2/256	0.01	1.62	1.90/ 243.36 ^a	0.01
	Zeit x Gruppe	1.10	4/512	0.02	0.50	4/512	0.01	1.37	4/512	0.02
A-C	Haupteffekt Zeit	1.11	2/170	0.01	1.37	2/170	0.02	1.52	2/170	0.02
	Haupteffekt Gruppe	0.04	1/85	0.00	0.06	1/85	0.00	0.00	1/85	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	8.21**	1/85	0.09	8.05**	1/85	0.09	3.24°	1/85	0.04
	Gruppe x Geschlecht	2.50	1/85	0.03	3.04°	1/85	0.03	0.64	1/85	0.01
	Zeit x Geschlecht	0.41	1.83/ 155.49 ^a	0.01	0.41	2/170	0.01	0.34	1.84/ 156.17 ^a	0.00
	Zeit x Gruppe	2.10	2/170	0.02	0.91	2/170	0.01	2.74°	2/170	0.03
	- Prä-Post	2.50°	1/85	0.03	1.28	1/85	0.02	2.90*	1/85	0.03
	- Prä-Follow-up	0.18	1/85	0.00	0.01	1/85	0.00	0.33	1/85	0.00
	- Post-Follow-up	3.32	1/85	0.04	1.29	1/85	0.02	4.98*	1/85	0.06
A-B	Haupteffekt Zeit	0.51	2/164	0.01	0.74	2/164	0.01	1.10	2/164	0.01
	Haupteffekt Gruppe	1.51	1/82	0.02	4.93*	1/82	0.06	0.35	1/82	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	3.10°	1/82	0.04	5.36*	1/82	0.06	0.32	1/82	0.00
	Gruppe x Geschlecht	0.43	1/82	0.01	0.06	1/82	0.00	0.98	1/82	0.01
	Zeit x Geschlecht	0.85	2/164	0.01	0.20	2/164	0.00	1.96	2/164	0.02
	Zeit x Gruppe	0.29	2/164	0.00	0.22	2/164	0.00	0.19	2/164	0.00
	- Prä-Post	0.15	1/82	0.00	0.11	1/82	0.00	0.14	1/82	0.00
	- Prä-Follow-up	0.13	1/82	0.00	0.12	1/82	0.00	0.05	1/82	0.00
	- Post-Follow-up	0.57	1/82	0.01	0.45	1/82	0.01	0.45	1/82	0.01
B-C	Haupteffekt Zeit	0.78	2/176	0.01	1.44	2/176	0.02	0.19	2/176	0.00
	Haupteffekt Gruppe	1.05	1/88	0.01	3.93*	1/88	0.04	0.36	1/88	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	1.87	1/88	0.02	3.66°	1/88	0.04	0.09	1/88	0.00
	Gruppe x Geschlecht	2.88°	1/88	0.03	2.60	1/88	0.03	1.61	1/88	0.02
	Zeit x Geschlecht	1.60	2/176	0.02	1.36	2/176	0.02	1.33	2/176	0.02
	Zeit x Gruppe	0.96	2/176	0.01	0.35	2/176	0.00	1.35	2/176	0.02
	- Prä-Post	1.55	1/88	0.02	0.72	1/88	0.01	1.59	1/88	0.02
	- Prä-Follow-up	0.01	1/88	0.00	0.03	1/88	0.00	0.15	1/88	0.00
	- Post-Follow-up	1.37	1/88	0.02	0.33	1/88	0.00	2.53	1/88	0.03

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; IR: Irritation; IR-EI: emotionale Irritation (Subskala der Irritation); IR-KI: kognitive Irritation (Subskala der Irritation)

10.1.2.3 Veränderung der Leistungsfähigkeit

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Leistungsfähigkeit im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich der Leistungsfähigkeit

Für die Dimension Leistungsfähigkeit wurde keine MANCOVA gerechnet, da diese Skala nicht in Subskalen untergliedert wurde.

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholungen (ANCOVA-Repeated-Measures) konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant. Das Geschlecht wies keinen Haupteffekt auf. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 17 und 18).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant. Das Geschlecht wies keinen Haupteffekt auf. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich ebenfalls als nicht signifikant. Für die Kontrastanalysen der Zeit x Gruppe-Interaktionen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Ergebnisse beobachtet werden (siehe Tabelle 17 und 18).

Bei der Geschlechteranalyse konnte für Frauen kein Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 1.21$; ns.) nachgewiesen werden. Der Gruppenhaupteffekt war hingegen signifikant ($F(1, 84) = 6.07$; $p < 0.01$). Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.99$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.03$; ns.) waren signifikant. Zudem konnten über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 84) = 0.94$; ns.; siehe Abbildung 27).

Bei den Männern waren weder der Zeithaupteffekt ($F(2, 168) = 0.74$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 84) = 0.42$; ns.) signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 168) = 0.54$; ns.) sowie für deren Zeitkontrast zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.63$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Zudem erwies sich der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt als nicht signifikant ($F(1, 84) = 0.01$; ns.; siehe Abbildung 27).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

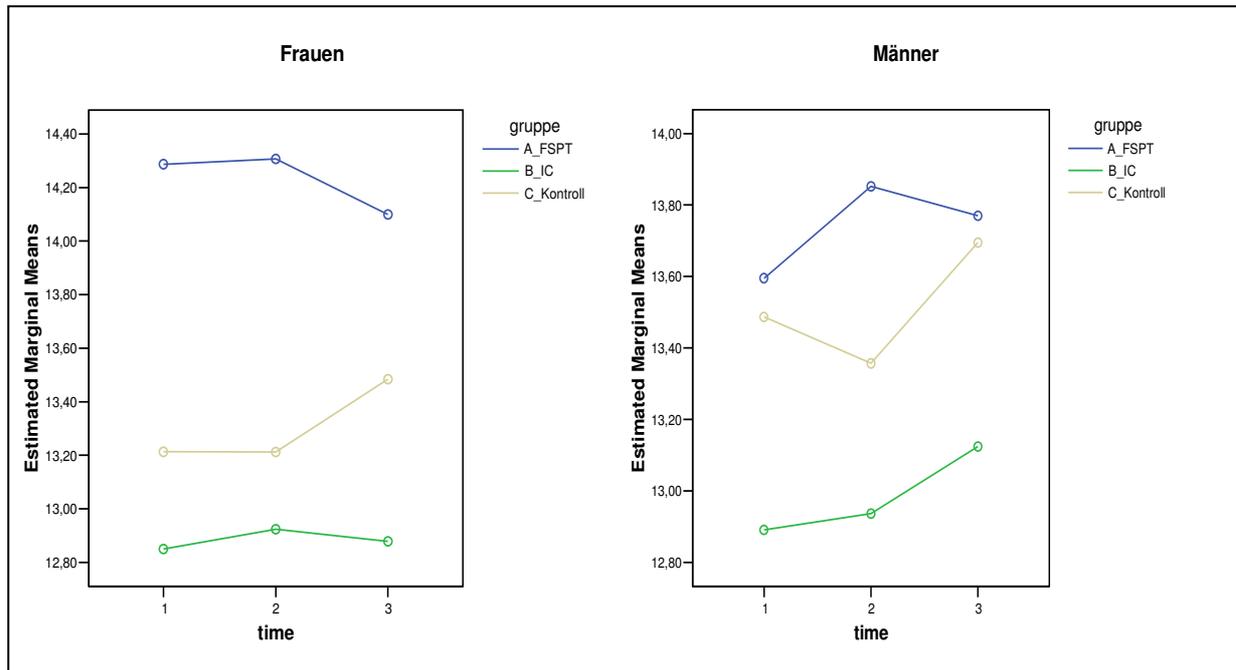
Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Zeithaupteffekt. Für die Gruppe konnte allerdings ein signifikanter Haupteffekt beobachtet werden. Der Geschlechtshaupteffekt war wiederum nicht signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte aufweisen. Analysen der Zeitkontraste dokumentierten zudem keine signifikanten Veränderungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 17 und 18).

Bei den Frauen zeigte sich kein Zeithaupteffekt ($F(1.83, 150.03) = 0.59^a$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant ($F(1, 82) = 12.18$; $p < 0.001$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.83, 150.03) = 0.14^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.03$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.21$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 27).

Auch bei den Männern konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(1.84, 150.57) = 0.17^a$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant ($F(1, 82) = 5.16$; $p < 0.05$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt gefunden ($F(1.84, 150.57) = 0.31^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.22$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.06$; ns.) waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 27).

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 27 Verläufe der Leistungsfähigkeit für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 27 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Hinsichtlich des Vergleichs der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe wurde der Zeithaupteffekt nicht signifikant. Für die Gruppe konnte allerdings ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet werden. Der Geschlechtshaupteffekt war hingegen nicht signifikant. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte aufweisen. Analysen der Zeitkontraste dokumentierten zudem keine signifikanten Veränderungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 17 und 18).

Bei den Frauen konnten weder ein Zeithaupteffekt ($F(1,84, 160,35) = 0,07^a$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 87) = 0,95$; ns.) beobachtet werden. Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1,84, 160,35) = 0,28^a$; ns.) noch deren Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 87) = 0,03$; ns.) zeigten signifikante Effekte.

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Es konnten auch keine signifikanten Veränderungen über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) registriert werden ($F(1, 87) = 0.24$; ns.; siehe Abbildung 27).

Auch bei den Männern konnte ebenfalls kein Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 174) = 0.99$; ns.). Für die Gruppe zeigte sich allerdings ein tendenzieller Haupteffekt ($F(1, 87) = 2.32$; $p < 0.10$). Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant ($F(2, 174) = 0.13$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 87) = 0.20$; ns.). Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde der Zeitkontrast ebenfalls nicht signifikant ($F(1, 87) = 0.01$; ns.; siehe Abbildung 27).

Tabelle 17 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchte Skala und den Versuchsgruppen.

Tabelle 17 Leistungsfähigkeit bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)		IC (N = 44)		Kontroll (N = 46)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
LF	t1	14.24 (1.96)	13.54 (2.12)	12.86 (2.21)	12.91 (1.96)	13.24 (2.16)	13.52 (2.03)
	t2	14.24 (1.79)	13.83 (1.50)	12.94 (2.30)	12.94 (1.71)	13.25 (2.43)	13.37 (2.04)
	t3	14.07 (1.68)	13.73 (1.88)	12.89 (2.60)	13.13 (1.82)	13.50 (2.58)	13.72 (2.06)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; LF: Leistungsfähigkeit

Tabelle 18 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Leistungsfähigkeit (LF) auf.

Tabelle 18 Leistungsfähigkeit bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		LF		
		F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	0.01	2/254	0.00
	Haupteffekt Gruppe	6.74**	2/254	0.10
	Haupteffekt Geschlecht	0.07	1/127	0.00
	Gruppe x Geschlecht	1.11	2/254	0.02
	Zeit x Geschlecht	1.02	2/254	0.01
	Zeit x Gruppe	0.57	4/508	0.01
	A-C	Haupteffekt Zeit	0.10	1.86/ 156.52 ^a
Haupteffekt Gruppe		4.42*	1/84	0.04
Haupteffekt Geschlecht		0.68	1/84	0.01
Gruppe x Geschlecht		2.37	1/84	0.03
Zeit x Geschlecht		1.95	2/168	0.02
Zeit x Gruppe		1.20	2/168	0.01
- Prä-Post		0.51	1/84	0.01
- Prä-Follow-up		0.59	1/84	0.01
- Post-Follow-up	2.97°	1/84	0.03	
A-B	Haupteffekt Zeit	0.35	2/164	0.00
	Haupteffekt Gruppe	16.40***	1/82	0.17
	Haupteffekt Geschlecht	0.43	1/82	0.01
	Gruppe x Geschlecht	1.42	1/82	0.02
	Zeit x Geschlecht	0.47	2/164	0.01
	Zeit x Gruppe	0.30	2/164	0.00
	- Prä-Post	0.06	1/82	0.00
	- Prä-Follow-up	0.25	1/82	0.00
- Post-Follow-up	0.61	1/82	0.01	
B-C	Haupteffekt Zeit	0.69	2/174	0.01
	Haupteffekt Gruppe	2.54°	1/87	0.03
	Haupteffekt Geschlecht	0.58	1/87	0.01
	Gruppe x Geschlecht	0.04	1/87	0.00
	Zeit x Geschlecht	0.23	2/174	0.00
	Zeit x Gruppe	0.30	2/174	0.00
	- Prä-Post	0.17	1/87	0.00
	- Prä-Follow-up	0.11	1/87	0.00
- Post-Follow-up	0.71	1/87	0.01	

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; LF: Leistungsfähigkeit

10.1.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit

Eine mit den zwei Hauptskalen des Bereichs „Befinden und Partnerschaftszufriedenheit“ durchgeführte multivariate Varianzanalyse (MANCOVA) ergab einen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(4, 121) = 4.77; p < 0.001$). Der Gruppenhaupteffekt war nicht signifikant ($F(4, 248) = 1.46; ns.$). Für das Geschlecht konnte hingegen ein signifikanter Effekt nachgewiesen werden ($F(2,123) = 8.70; p < 0.001$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht ($F(4, 248) = 1.30; ns.$), Zeit x Geschlecht ($F(4, 121) = 0.39; ns.$) und Zeit x Gruppe ($F(8, 244) = 0.27; ns.$) wurden nicht signifikant.

10.1.3.1 Veränderung des Befindens

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres psychisches und körperliches Befinden im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich des psychischen und körperlichen Befindens

Eine über die zwei Subskalen „psychisches Befinden“ und „körperliches Befinden“ durchgeführte MANCOVA zeigte keinen Zeithaupteffekt ($F(4, 125) = 1.67; ns.$). Für die Gruppe konnte ein tendenzieller Haupteffekt gefunden werden ($F(4, 256) = 2.07; p < 0.10$). Der Geschlechtshaupteffekt erwies sich als signifikant ($F(2,127) = 5.75; p < 0.01$). Sowohl für die Gruppe x Geschlecht-Interaktion ($F(4, 256) = 2.24; p < 0.10$) als auch für die Zeit x Geschlecht-Interaktion ($F(4, 125) = 2.11; p < 0.10$) konnten ein tendenzieller Effekt beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(8, 252) = 1.28; ns.$) wurde hingegen nicht signifikant.

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholungen (ANCOVA-Repeated-Measures) konnten ein signifikanter Zeithaupteffekt, ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt und ein signifikanter Geschlechtshaupteffekt beobachtet werden. Allerdings erwiesen sich keine der Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe als signifikant (siehe Tabelle 19 und 20).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Gruppenkontraste zeigten, dass im Vergleich zur Wartekontrollgruppe die FSPT-Gruppe keinen signifikanten Zeithaupteffekt zeigte. Sowohl für die Gruppe als auch für das Geschlecht lag indessen ein tendenzieller Haupteffekt vor. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe waren nicht signifikant. Sowohl zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt als auch zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten keine signifikanten Veränderungen beobachtet werden (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen konnten weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 2.24$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.58$; ns.) beobachtet werden. Auch die Zeit x Gruppe-Interaktion ($F(2, 170) = 1.57$; ns.) und die Veränderungen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.92$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.84$; ns.) wurden nicht signifikant (siehe Abbildung 28).

Auch bei den Männern war der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.31$; ns.). Für die Gruppe konnte hingegen ein tendenzieller Haupteffekt dokumentiert werden ($F(1, 85) = 2.57$; $p < 0.10$). Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde nicht signifikant ($F(2, 170) = 0.33$; ns.). Die Analysen der Zeitkontraste zeigten sowohl vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.00$; ns.) als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.58$; ns.) keine signifikanten Veränderungen (siehe Abbildung 28).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der beiden Interventionsgruppen zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt. Die Haupteffekte für die Gruppe und das Geschlecht erwiesen sich hingegen als signifikant. Allerdings waren die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe nicht signifikant. Zudem konnten zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt sowie zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt keine signifikanten Veränderungen beobachtet werden (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(2, 164) = 1.77$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt erwies sich indessen als signifikant ($F(1, 82) = 4.93$; $p < 0.05$). Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war hingegen nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.67$; ns.). Eine signifikante Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte nicht dokumentiert werden ($F(1, 82) = 0.02$; ns.). Zudem erwies sich auch der Zeitkontrast vom ersten zum dritten Messzeitpunkt als nicht signifikant ($F(1, 82) = 0.87$; ns.; siehe Abbildung 28).

Auch bei den Männern war der Zeithaupteffekt nicht signifikant ($F(2, 164) = 0.74$; ns.). Für die Gruppe konnte ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet werden ($F(1, 82) = 1.82$; $p < 0.10$). Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 164) = 0.30$; ns.) und die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.49$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.11$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 28).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

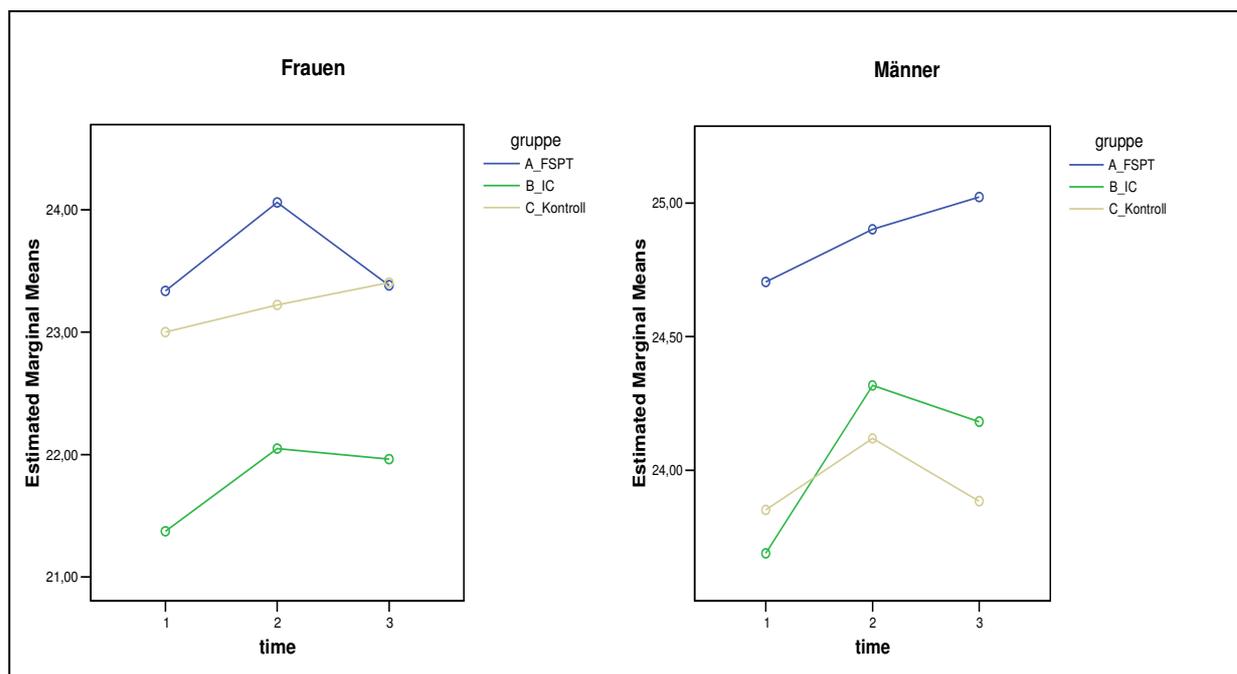
Wurde die IC-Gruppe mit der Kontrollgruppe verglichen, zeigten sich ein signifikanter Zeithaupteffekt, ein nicht signifikanter Gruppenhaupteffekt und ein signifikanter Geschlechtshaupteffekt. Für die Interaktion Gruppe x Geschlecht konnte ein tendenzieller Effekt gemessen werden. Die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe waren hingegen nicht signifikant. Vom ersten zum

zweiten Messzeitpunkt konnte ein tendenzieller Zeit x Gruppe-Interaktionseffekt nachgewiesen werden. Diese Veränderung blieb allerdings vom ersten zum dritten Messzeitpunkt nicht stabil (siehe Tabelle 19 und 20).

Für die Frauen konnte kein Zeithaupteffekt nachgewiesen werden ($F(2, 176) = 0.89$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde indessen signifikant ($F(1, 88) = 3.15$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.46$; ns.) und für die entsprechenden Zeitkontraste (t1 zu t2: $F(1, 88) = 1.11$; ns.; t1 zu t3: $F(1, 88) = 0.13$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden (siehe Abbildung 28).

Bei den Männern erwies sich der Zeithaupteffekt als signifikant ($F(1, 176) = 3.17$; $p < 0.05$). Für die Gruppen zeigte sich allerdings kein signifikanter Haupteffekt ($F(1, 88) = 0.03$; ns.). Zudem konnten für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.44$; ns.) und für die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.56$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.76$; ns.) keine signifikanten Effekte gemessen werden (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28 Verläufe des Befindens für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 28 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des Befindens zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Befindens-Subskala „psychisches Befinden“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten einen tendenziellen Zeithaupteffekt und signifikante Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht wies einen tendenziellen Effekt auf. Für die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten dagegen keine signifikanten Effekte beobachtet werden (siehe Tabelle 19 und 20).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe waren weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte hingegen ein signifikanter Haupteffekt registriert werden. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht wies einen tendenziellen Effekt auf. Die Interaktionen Zeit x Geschlecht wurde nicht signifikant. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde hingegen ein tendenzieller Effekt gemessen. Analysen der Zeitkontraste wiesen eine signifikante Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt nach. Dieser Effekt blieb allerdings nicht über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) stabil (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.30$; ns.) und kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.19$; ns.) nachgewiesen werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant ($F(2, 170) = 1.95$; ns.). Die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte allerdings einen tendenziellen Effekt ($F(1, 85) = 2.66$; $p < 0.10$). Dieser Effekt konnte sich jedoch nicht über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) halten ($F(1, 85) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 29).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnte zwar kein Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 0.35$; ns.) aber ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 4.55$; $p < 0.05$) beobachtet werden. Sowohl für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 1.05$; ns.) als auch für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.40$; ns.) konnten keine signifikanten Effekte dokumentiert werden. Über alle drei Messzeitpunkte hinweg zeigte sich hingegen ein tendenzieller Effekt ($F(1, 85) = 1.68$; $p < 0.10$; siehe Abbildung 29).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte signifikante Haupteffekte für die Dimensionen Zeit, Gruppe und Geschlecht. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste ergaben auch keine signifikanten Veränderungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen zeigte sich ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 3.04$; $p < 0.05$) und ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 3.80$; $p < 0.10$). Für die

Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(2, 164) = 0.92$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.64$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.21$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 29).

Bei den Männern konnte kein Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.64$; ns.) beobachtet werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant ($F(1, 82) = 4.60$; $p < 0.05$). Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde kein signifikanter Effekt gemessen ($F(2, 164) = 0.02$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.02$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.01$; ns.) konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Abbildung 29).

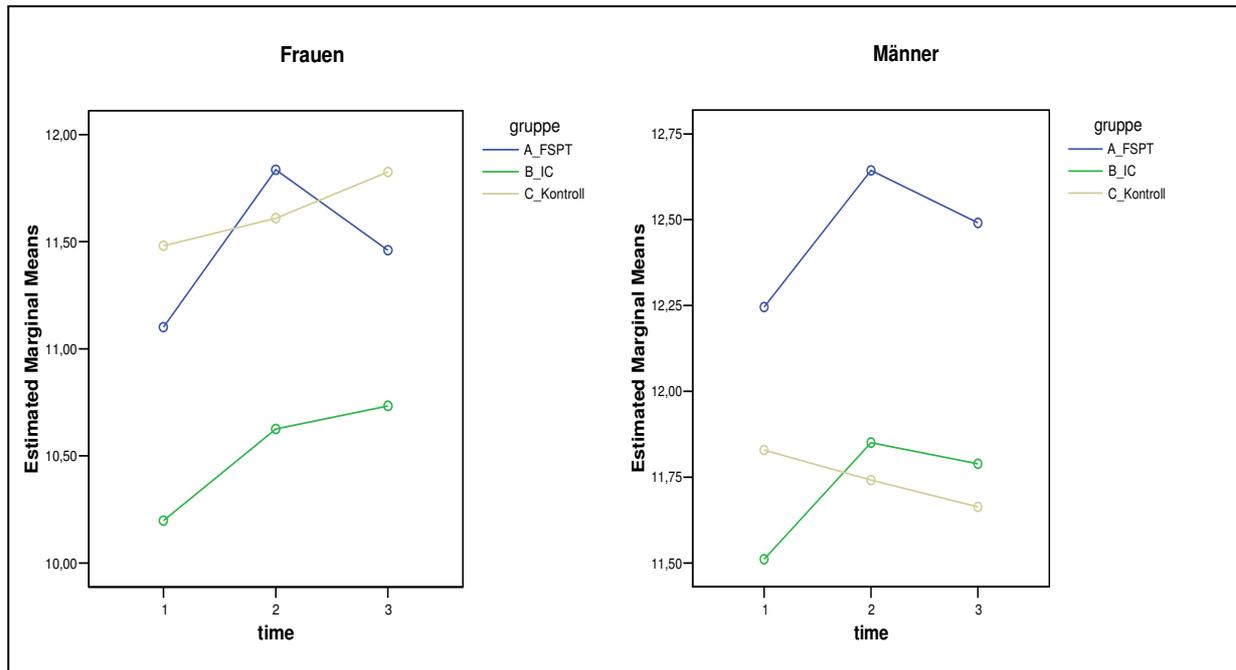
Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe war der Zeithaupteffekt nicht signifikant. Der Gruppen- und Geschlechtshaupteffekt verwies jedoch auf signifikante Unterschiede. Die Gruppe x Geschlecht-Interaktion wurde ebenfalls signifikant. Für die Interaktionen Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte dokumentiert werden. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und dem ersten und dritten Messzeitpunkt zeigten sich indessen tendenzielle Effekte (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt gemessen werden ($F(2, 176) = 1.13$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant ($F(1, 88) = 5.88$; $p < 0.01$). Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.53$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.96$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.44$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 29).

Bei den Männern konnten weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 176) = 1.13$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 88) = 0.01$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 1.11$; ns.) wurde nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 1.58$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 1.54$; ns.) konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Abbildung 29).

Abbildung 29 Verläufe des psychischen Befindens für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 29 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Befindens-Subskala „psychisches Befinden“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Effekte der Interventionen bezüglich der Befindens-Subskala „körperliches Befinden“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten keine signifikanten Zeit-, Gruppen- und Geschlechtshaupteffekte. Der Interaktionseffekt Gruppe x Geschlecht erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Die Interaktion Zeit x Geschlecht wurde hingegen signifikant. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte kein signifikanter Effekt gemessen werden (siehe Tabelle 19 und 20).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Wurde das Freiburger Stresspräventionstraining mit der Wartekontrollgruppe verglichen, so zeigte sich der Zeithaupteffekt als nicht signifikant. Für die Gruppe konnte ein tendenzieller Haupteffekt beobachtet werden. Das Geschlecht wies keinen signifikanten Haupteffekt auf. Die Interaktion Gruppe x Geschlecht wurde ebenfalls nicht signifikant. Die Zeit x Geschlecht-Interaktion zeigte indessen einen signifikanten Effekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant, die

Veränderung zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt wies allerdings einen tendenziellen Effekt auf. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde die Veränderung allerdings nicht mehr signifikant (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei der Analyse der Frauen wurde ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 4.80$; $p < 0.01$) und ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 2.14$; $p < 0.10$) gemessen. Für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.95$; ns.) und deren Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.20$; ns.) konnten keine signifikanten Interaktionseffekte dokumentiert werden. Der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt wies hingegen einen tendenziellen Effekt auf ($F(1, 85) = 2.00$; $p < 0.10$; siehe Abbildung 30).

Bei den Männern wurden weder der Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 2.05$; ns.) noch der Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.38$; ns.) signifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe zeigte ebenfalls keinen signifikanten Effekt ($F(2, 170) = 1.56$; ns.). Für den Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte ein tendenzieller Interaktionseffekt beobachtet werden ($F(1, 85) = 2.20$; $p < 0.10$). Über den gesamten Zeitverlauf (t1 bis t3) hinweg wurde jedoch kein signifikanter Effekt registriert ($F(1, 85) = 0.07$; ns.; siehe Abbildung 30).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

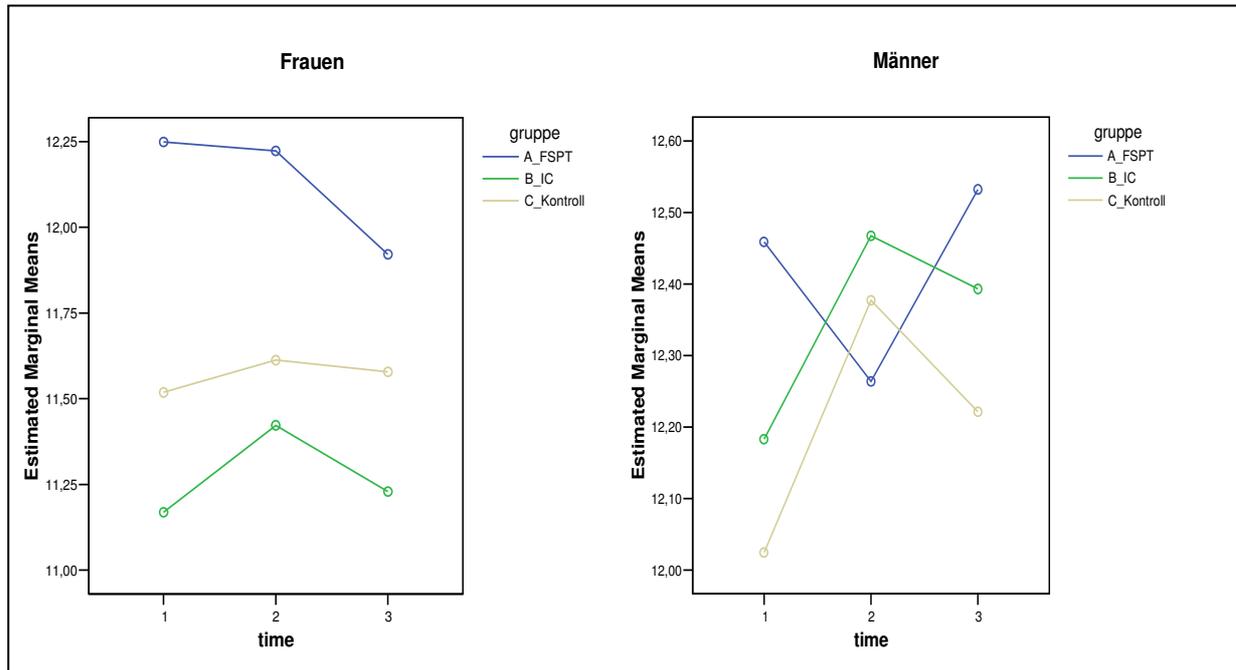
Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen Haupteffekt hinsichtlich der Zeit. Für die Gruppe und das Geschlecht konnten hingegen tendenzielle Haupteffekte gemessen werden. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden keine signifikanten Effekte beobachtet. Die Analyse der Zeitkontraste zeigte eine tendenzielle Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt. Wurde der gesamte Messzeitraum (t1 bis t3) betrachtet, so konnte kein signifikanter Zeit x Gruppe- Interaktionseffekt registriert werden (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen zeigte sich kein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.82, 149.53) = 0.81^a$; ns.). Der Gruppenhaupteffekt wurde allerdings signifikant ($F(1, 82) = 3.54$; $p < 0.05$). Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.82, 149.53) = 0.57^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.94$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.95$; ns.) waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 30).

Bei den Männern konnten weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 164) = 0.51$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 82) = 0.08$; ns.) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls kein signifikanter Effekt gemessen ($F(2, 164) = 1.05$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 1.65$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 82) = 0.19$; ns.) konnten auch keine signifikanten Effekte registriert werden (siehe Abbildung 30).

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 30 Verläufe des körperlichen Befindens für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 30 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Befindens-Subskala „körperliches Befinden“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt gemessen werden. Der Gruppen- und der Geschlechtshaupteffekt wurden allerdings nicht signifikant. Weder die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe noch die Zeitkontraste zeigten signifikante Effekte (siehe Tabelle 19 und 20).

Bei den Frauen konnten weder Zeit- ($F(2, 176) = 1.78$; ns.) noch Gruppenhaupteffekte ($F(1, 88) = 0.43$; ns.) beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 176) = 0.17$; ns.) wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.32$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 88) = 0.00$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 30).

Bei den Männern wurde der Zeithaupteffekt signifikant ($F(2, 176) = 3.42$; $p < 0.05$). Für die Gruppen zeigte sich jedoch kein signifikanter Haupteffekt ($F(1, 88) = 0.14$; ns.). Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant ($F(2, 176) = 0.02$; ns.). Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine

signifikanten Veränderungen registriert werden ($F(1, 88) = 0.03$; ns.). Auch für den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde keine signifikante Veränderung nachgewiesen ($F(1, 88) = 0.00$; ns.; siehe Abbildung 30).

Tabelle 19 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen.

Tabelle 19 Psychisches und körperliches Befinden bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)		IC (N = 44)		Kontroll (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
PKB	t1	23.30 (3.44)	24.66 (3.45)	21.38 (4.48)	23.70 (3.07)	23.02 (3.52)	23.88 (2.57)
	t2	24.02 (2.84)	24.81 (2.97)	22.06 (4.53)	24.34 (3.31)	23.24 (3.74)	24.18 (3.01)
	t3	23.41 (3.64)	24.98 (3.29)	21.95 (4.39)	24.19 (3.58)	23.38 (3.25)	23.91 (3.32)
PKB – P	t1	11.12 (2.37)	12.20 (2.10)	10.19 (2.72)	11.52 (1.75)	11.47 (2.02)	11.86 (1.58)
	t2	11.84 (2.04)	12.59 (1.57)	10.63 (2.78)	11.86 (1.87)	11.61 (2.18)	11.78 (2.16)
	t3	11.49 (2.12)	12.46 (2.01)	10.72 (2.50)	11.80 (2.00)	11.81 (1.76)	11.68 (2.00)
PKB – K	t1	12.20 (1.91)	12.46 (1.72)	11.18 (2.55)	12.18 (2.07)	11.55 (2.08)	12.02 (1.82)
	t2	12.18 (1.74)	12.22 (1.72)	11.43 (2.43)	12.48 (1.85)	11.64 (2.08)	12.40 (1.55)
	t3	11.93 (2.04)	12.51 (1.58)	11.23 (2.58)	12.40 (2.09)	11.57 (2.04)	12.23 (1.94)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; PKB: psychisches und körperliches Befinden; PKB-P: psychisches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens); PKB-K: körperliches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens)

Tabelle 20 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen psychisches und körperliches Befinden (PKB), psychisches Befinden (PKB-P) und körperliches Befinden (PKB-K) im Überblick auf.

Tabelle 20 Psychisches und körperliches Befinden bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		PKB			PKB – P			PKB – K		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	3.20*	1.90/ 242.57 ^a	0.02	2.46°	1.91/ 244.46 ^a	0.02	1.99	2/256	0.02
	Haupteffekt Gruppe	2.89°	2/256	0.04	3.55*	2/256	0.05	1.45	2/256	0.02
	Haupteffekt Geschlecht	8.30**	1/128	0.06	11.59***	1/128	0.08	2.46	1/128	0.02
	Gruppe x Geschlecht	1.65	2/256	0.03	2.86°	2/256	0.04	1.12	2/256	0.02
	Zeit x Geschlecht	0.35	2/256	0.00	0.71	1.87/ 239.09 ^a	0.01	3.12*	2/256	0.02
	Zeit x Gruppe	0.45	4/512	0.01	1.51	4/512	0.02	0.76	4/512	0.01
A-C	Haupteffekt Zeit	1.63	1.82/ 154.45 ^a	0.02	1.45	1.81/ 154.02 ^a	0.02	1.30	2/170	0.02
	Haupteffekt Gruppe	1.88°	1/85	0.02	0.91	1/85	0.01	2.39°	1/85	0.03
	Haupteffekt Geschlecht	3.90°	1/85	0.04	7.19**	1/85	0.08	0.55	1/85	0.01
	Gruppe x Geschlecht	0.46	1/85	0.01	3.78°	1/85	0.04	0.49	1/85	0.01
	Zeit x Geschlecht	1.85	2/170	0.02	0.12	1.82/ 154.88 ^a	0.00	5.96**	2/170	0.07
	Zeit x Gruppe	0.23	2/170	0.00	2.33°	2/170	0.03	1.07	2/170	0.01
	- Prä-Post	0.32	1/85	0.00	4.14*	1/85	0.05	2.19°	1/85	0.03
- Prä-Follow-up	0.01	1/85	0.00	1.22	1/85	0.01	1.34	1/85	0.02	
- Post-Follow-up	0.30	1/85	0.00	1.28	1/85	0.02	0.64	1/85	0.00	
A-B	Haupteffekt Zeit	2.10	1.84/ 151.00 ^a	0.03	3.10*	2/164	0.04	0.32	2/164	0.00
	Haupteffekt Gruppe	5.70**	1/82	0.07	6.65**	1/82	0.08	2.47°	1/82	0.03
	Haupteffekt Geschlecht	8,13**	1/82	0.09	9.90**	1/82	0.11	3.27°	1/82	0.04
	Gruppe x Geschlecht	1.07	1/82	0.01	0.17	1/82	0.00	1.98	1/82	0.02
	Zeit x Geschlecht	0.24	2/164	0.00	0.42	2/164	0.01	0.97	2/164	0.01
	Zeit x Gruppe	0.34	2/164	0.00	0.58	2/164	0.01	1.30	2/164	0.02
	- Prä-Post	0.24	1/82	0.00	0.44	1/82	0.01	2.70°	1/82	0.03
- Prä-Follow-up	0.92	1/82	0.01	0.17	1/82	0.00	1.17	1/82	0.01	
- Post-Follow-up	0.09	1/82	0.00	0.97	1/82	0.01	0.30	1/82	0.00	
B-C	Haupteffekt Zeit	3.63*	2/176	0.04	0.93	2/176	0.01	3.75*	2/176	0.04
	Haupteffekt Gruppe	1.37	1/88	0.02	3.00*	1/88	0.03	0.07	1/88	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	4.60*	1/88	0.05	6.38*	1/88	0.07	1.39	1/88	0.02
	Gruppe x Geschlecht	3.19°	1/88	0.04	5.19*	1/88	0.06	0.68	1/88	0.01
	Zeit x Geschlecht	0.41	2/176	0.01	1.90	2/176	0.02	1.50	2/176	0.02
	Zeit x Gruppe	0.75	2/176	0.01	1.62	2/176	0.02	0.03	2/176	0.00
	- Prä-Post	1.85°	1/88	0.02	2.75°	1/88	0.03	0.06	1/88	0.00
	- Prä-Follow-up	0.70	1/88	0.01	2.13°	1/88	0.02	0.00	1/88	0.00
- Post-Follow-up	0.08	1/88	0.00	0.06	1/88	0.00	0.04	1/88	0.00	

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; PKB: psychisches und körperliches Befinden; PKB-P: psychisches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens); PKB-K: körperliches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens)

10.1.3.2 Veränderung der Partnerschaftszufriedenheit

Hypothese

Paare der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Partnerschaftszufriedenheit im Vergleich zur IC-Gruppe und im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich der Partnerschaftszufriedenheit

Die univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten einen signifikanten Zeithaupteffekt. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen nicht signifikant. Für das Geschlecht konnte jedoch ein signifikanter Effekt beobachtet werden. Die Interaktionseffekte Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe erwiesen sich als nicht signifikant (siehe Tabelle 21 und 22).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe wurden weder der Zeit- noch der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für das Geschlecht konnte ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt gemessen werden. Die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe wurden nicht signifikant. Die Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 21 und 22).

Bei den Frauen konnte kein Zeithaupteffekt ($F(1.84, 156.75) = 0.70^a$; ns.) und kein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 1.29$; ns.) nachgewiesen werden. Weder die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.84, 156.75) = 0.15^a$; ns.) noch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 0.11$; ns.) waren signifikant. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte ebenfalls keine signifikante Veränderung registriert werden ($F(1, 85) = 0.34$; ns.; siehe Abbildung 31).

Wurden nur die Männer analysiert, so konnten weder ein Zeithaupteffekt ($F(2, 170) = 1.39$; ns.) noch ein Gruppenhaupteffekt ($F(1, 85) = 0.38$; ns.) beobachtet werden. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(2, 170) = 0.76$; ns.) konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Die Zeitkontraste vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.03$; ns.) und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($F(1, 85) = 1.44$; ns.) zeigten keine signifikanten Zeit x Gruppe-Interaktionseffekte (siehe Abbildung 31).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte keinen signifikanten Haupteffekt hinsichtlich der Dimensionen Zeit und Gruppe. Für das Geschlecht

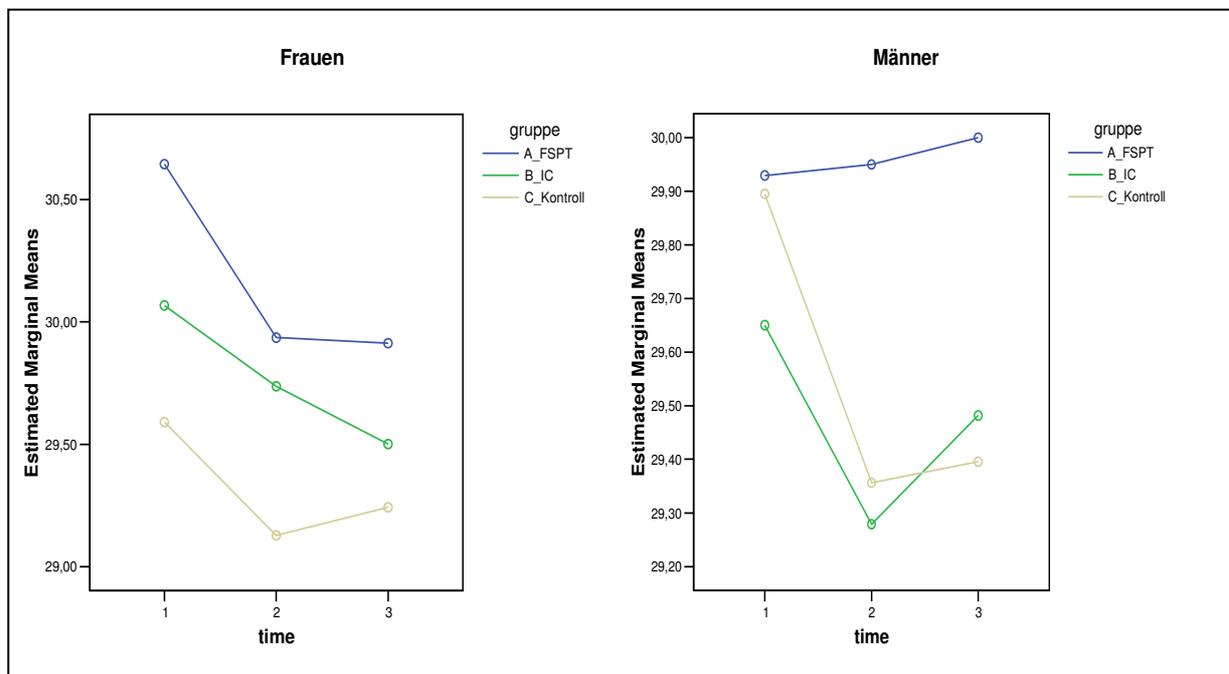
^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

wurde der Unterschied hingegen signifikant. Für die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe konnten keine signifikanten Effekte beobachtet werden. Analysen der Zeitkontraste zeigten zudem keine signifikanten Verbesserungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 21 und 22).

Bei den Frauen zeigten sich weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(1.79, 139.22) = 1.91^a$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 78) = 0.33$; ns.). Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(1.79, 139.22) = 0.23^a$; ns.). Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 78) = 0.44$; ns.) und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt ($F(1, 78) = 0.15$; ns.) waren ebenfalls nicht signifikant (siehe Abbildung 31).

Bei den Männern konnten weder ein signifikanter Zeithaupteffekt ($F(2, 156) = 0.85$; ns.) noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt ($F(1, 78) = 0.62$; ns.) beobachtet werden. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls kein signifikanter Effekt registriert ($F(2, 156) = 0.25$; ns.). Auch die Kontraste zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 78) = 0.44$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 78) = 0.26$; ns.) waren nicht signifikant (siehe Abbildung 31).

Abbildung 31 Verläufe der Partnerschaftszufriedenheit für Frauen und Männer



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Abbildung 31 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Partnerschaftszufriedenheit zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Geschlecht.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe wurde der Zeithaupteffekt signifikant. Für die Gruppen zeigte sich kein signifikanter Haupteffekt. Hingegen erwies sich der Geschlechtshaupteffekt als signifikant. Weder die Interaktionen Gruppe x Geschlecht, Zeit x Geschlecht und Zeit x Gruppe noch die Zeitkontraste zeigten allerdings signifikante Effekte (siehe Tabelle 21 und 22).

Bei den Frauen erwies sich der Zeithaupteffekt als signifikant ($F(1.81, 151.95) = 3.34^a$; $p < 0.05$). Ein signifikanter Gruppenhaupteffekt konnte nicht beobachtet werden ($F(1, 84) = 0.47$; ns.). Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant ($F(1.81, 151.95) = 0.29^a$; ns.). Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.11$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.18$; ns.) registriert werden (siehe Abbildung 31).

Auch bei den Männern konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt beobachtet werden ($F(1.79, 150.45) = 3.23$; $p < 0.05$). Für die Gruppen zeigte sich hingegen kein signifikanter Haupteffekt ($F(1, 84) = 0.02$; ns.). Die Interaktion Zeit x Gruppe ($F(1.79, 150.45) = 0.21$; ns.) wurde ebenfalls nicht signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.10$; ns.) und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ($F(1, 84) = 0.62$; ns.) konnten keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Abbildung 31).

Tabelle 21 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchte Skala und den Versuchsgruppen.

Tabelle 21 Partnerschaftszufriedenheit bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

Paar		FSPT (N = 41)		IC (N = 40)		Kontroll (N = 47)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
RAS	t1	30.37 (3.85)	29.81 (3.53)	30.19 (3.32)	29.70 (2.75)	29.72 (3.51)	29.95 (3.54)
	t2	29.72 (3.53)	29.92 (3.10)	29.83 (3.22)	29.29 (2.82)	29.23 (3.70)	29.37 (3.41)
	t3	29.63 (4.47)	29.90 (3.54)	29.63 (3.14)	29.53 (3.31)	29.38 (3.76)	29.44 (3.21)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; RAS: Partnerschaftszufriedenheit

^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser

Tabelle 22 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Partnerschaftszufriedenheit (RAS) auf.

Tabelle 22 Partnerschaftszufriedenheit bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		RAS		
		F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	3.79*	1.81/ 224.64 ^a	0.03
	Haupteffekt Gruppe	0.60	2/248	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	8.50**	1/124	0.06
	Gruppe x Geschlecht	0.47	2/248	0.01
	Zeit x Geschlecht	0.09	2/248	0.00
	Zeit x Gruppe	0.05	4/496	0.00
	A-C	Haupteffekt Zeit	1.65	1.81/ 153.57 ^a
Haupteffekt Gruppe		0.95	1/85	0.01
Haupteffekt Geschlecht		3.82 ^o	1/85	0.04
Gruppe x Geschlecht		0.50	1/85	0.01
Zeit x Geschlecht		0.03	2/170	0.00
Zeit x Gruppe		0.10	2/170	0.00
- Prä-Post		0.22	1/85	0.00
- Prä-Follow-up		0.10	1/85	0.00
- Post-Follow-up	0.02	1/85	0.00	
A-B	Haupteffekt Zeit	1.75	1.77/ 138.23 ^a	0.02
	Haupteffekt Gruppe	0.59	1/78	0.01
	Haupteffekt Geschlecht	7.12**	1/78	0.08
	Gruppe x Geschlecht	0.02	1/78	0.00
	Zeit x Geschlecht	0.67	1.83/ 143.02 ^a	0.01
	Zeit x Gruppe	0.01	2/156	0.00
	- Prä-Post	0.00	1/78	0.00
	- Prä-Follow-up	0.02	1/78	0.00
- Post-Follow-up	0.00	1/78	0.00	
B-C	Haupteffekt Zeit	5.37**	1.84/ 154.27 ^a	0.06
	Haupteffekt Gruppe	0.11	1/84	0.00
	Haupteffekt Geschlecht	6.24*	1/84	0.07
	Gruppe x Geschlecht	0.78	1/84	0.01
	Zeit x Geschlecht	0.02	2/168	0.00
	Zeit x Gruppe	0.08	2/168	0.00
	- Prä-Post	0.19	1/84	0.00
	- Prä-Follow-up	0.02	1/84	0.00
- Post-Follow-up	0.05	1/84	0.00	

Werte: ^o $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; RAS: Partnerschaftszufriedenheit

10.2 Ergebnisse der Angestellten-Ebene

Um ein detaillierteres Bild der Effekte bei den Angestellten der Swisscom AG zu erhalten, wurden die Ergebnisse dieser Gruppe gesondert analysiert. Hierfür wurde der Datensatz so umgebaut, dass ein Within-Faktor zur Differenzierung der Unternehmenszugehörigkeit eingeführt werden konnte. Zur Vereinfachung wurde dieser Faktor „Mitarbeiter“ genannt.

Dieses Auswertungsdesign berücksichtigte zudem die Teilnahme-Asymmetrie zwischen den Partnern. Am Training zum individuellen Coping (IC-Gruppe) nahmen nur die Angestellten der Swisscom AG teil. Durch die Fokussierung auf die Swisscom-Angestellten konnten Interventionseffekte durch das individuelle Training isoliert werden.

Geschlechtsunterschiede wurden nicht untersucht. Die Gruppengrößen waren hierfür zu klein und zudem ungleich verteilt (rund 80% Männer, 20% Frauen). Die Repräsentativität wäre hierbei stark eingeschränkt gewesen.

10.2.1 Kompetenzen

Eine mit den drei Hauptskalen des Kompetenzbereichs (Kommunikationsqualität, individuelles Coping, dyadisches Coping) durchgeführte multivariate Varianzanalyse (MANCOVA) ergab einen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(6, 123) = 2.65; p < 0.05$) und einen signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(6, 254) = 2.68; p < 0.05$). Ein signifikanter Mitarbeiterhaupteffekt konnte hingegen nicht beobachtet werden ($F(3, 126) = 0.35; ns.$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Mitarbeiter ($F(6, 254) = 0.35; ns.$) und Zeit x Mitarbeiter ($F(6, 123) = 0.61; ns.$) wurden nicht signifikant. Auch für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte kein signifikanter Effekt nachgewiesen werden ($F(12, 248) = 1.34; ns.$).

10.2.1.1 Veränderung der Kommunikationsqualität

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant bessere Kommunikationskompetenz als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich der Kommunikationsqualität

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable (FSPT-Gruppe, IC-Gruppe, Wartekontrollgruppe) durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen (ANCOVA-Repeated-Measures) analysiert, so zeigten sich ein signifikanter Zeit- und ein Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich hingegen als nicht signifikant (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 32).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei der Analyse der Swisscom-Angestellten zeigten sich ein signifikanter Zeithaupteffekt und ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt. Auch der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich bei den Angestellten als signifikant. Die Analyse von Zeitkontrasten konnte eine signifikante Verbesserung der Kommunikationsqualität zwei Wochen nach dem Training nachweisen. Diese Verbesserung blieb auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) stabil (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 32).

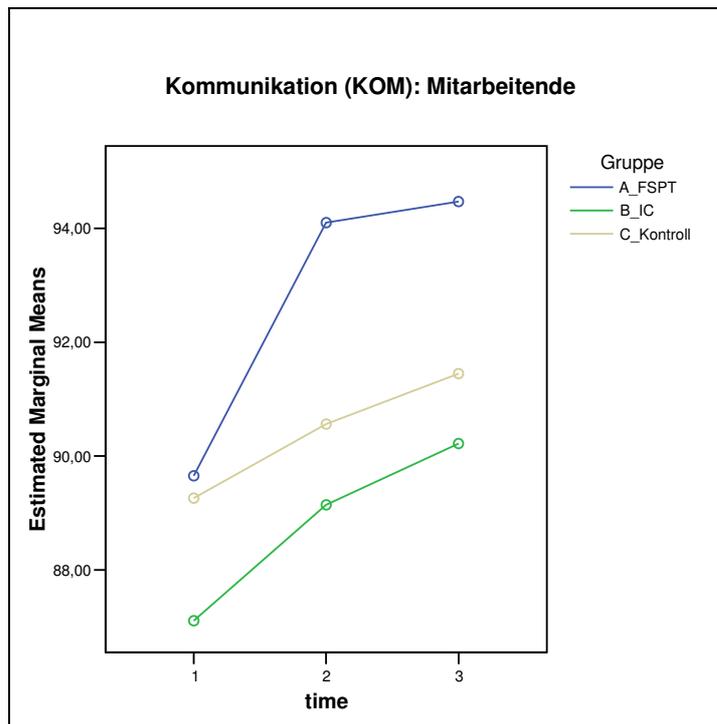
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Bei den Mitarbeitern wurden der Zeithaupteffekt und der Gruppenhaupteffekt signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte hingegen kein signifikanter Effekt nachgewiesen werden. Kontrastanalysen zeigten eine tendenzielle Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 32).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Mitarbeitern zeigten sich weder Zeit- und Gruppenhaupteffekte noch Zeit x Gruppe Interaktionseffekte. Auch für die Zeitkontraste waren keine signifikanten Verbesserungen sowohl vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt als auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) hinweg zu beobachten (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 32).

Abbildung 32 Verläufe der Kommunikationsqualität für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 32 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Kommunikationsqualität zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich der Kommunikations-Subskala „negative Kommunikation“

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen analysiert, so zeigten sich ein signifikanter Zeit- und ein Gruppenhaupteffect. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich hingegen als nicht signifikant (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 33).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnten ein signifikanter Zeithaupteffect und ein tendenzieller Gruppenhaupteffect beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls signifikant. Für die FSPT-Gruppe konnte eine signifikante Reduktion der negativen Kommunikation vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt beobachtet werden. Auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) zeigte sich ein tendenzieller Effekt (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 33).

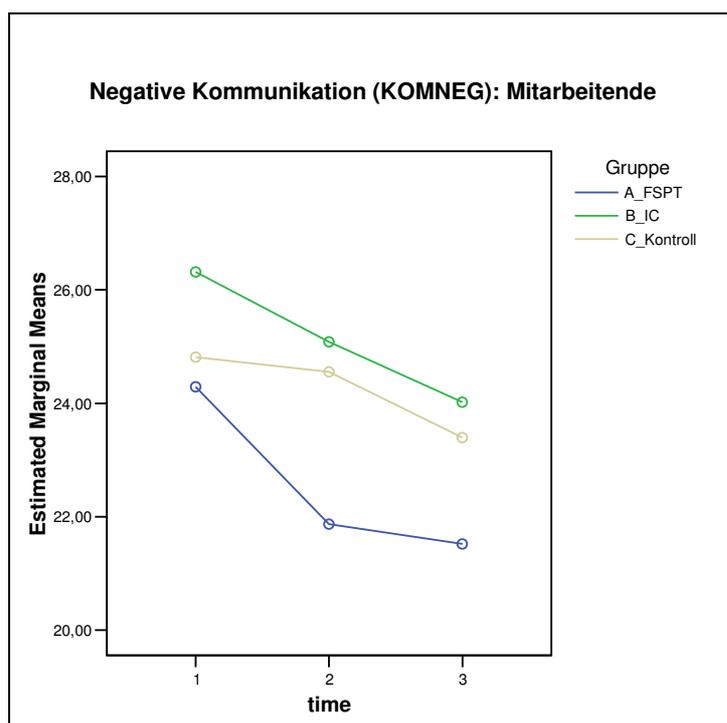
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Angestellte zeigten einen signifikanten Zeit- und Gruppenhaupteffekt. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war hingegen nicht signifikant. Eine signifikante Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt konnte nicht beobachtet werden (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 33).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Angestellte der Swisscom AG zeigten weder einen Zeithaupteffekt noch einen Gruppenhaupteffekt. Für die Interaktion Zeit x Gruppe und für die entsprechenden Zeitkontraste konnten ebenfalls keine signifikanten Effekte beobachtet werden (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 33).

Abbildung 33 Verläufe der negativen Kommunikation für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 33 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der negativen Kommunikation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Kommunikations-Subskala „positive Kommunikation“

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine ANCOVA mit Messwiederholungen analysiert, so zeigten sich weder ein signifikanter Zeithaupteffekt noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 34).

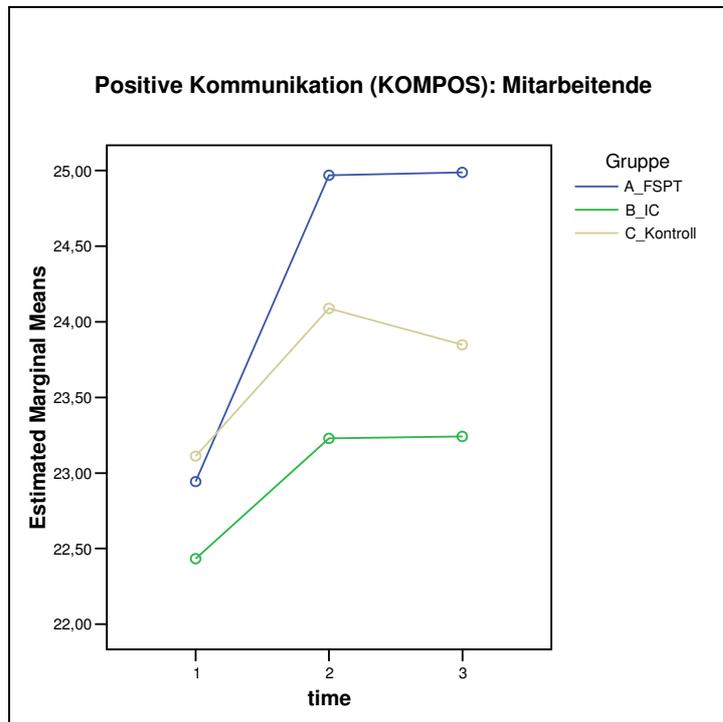
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für Swisscom-Angestellte konnten kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderungen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte allerdings eine signifikante Veränderung registriert werden (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 34).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Bei den Swisscom-Angestellten zeigte sich kein Zeithaupteffekt, für die Gruppe wurde hingegen ein tendenzieller Haupteffekt gemessen. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden. Vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt ergab die Messung allerdings einen tendenziellen Effekt. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) wurde zudem ein signifikanter Effekt gemessen (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 34).

Abbildung 34 Verläufe der positiven Kommunikation für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 34 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der positiven Kommunikation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnten weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffect beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine Verbesserungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 23, 24 und Abbildung 34).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 23 Kommunikationsqualität von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 47)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
KOM	t1	89.46 (8.33)	87.15 (8.47)	89.39 (8.52)
	t2	94.03 (6.94)	89,12 (8.00)	90.60 (7.03)
	t3	94.34 (6.92)	90.25 (8.58)	91.53 (8.81)
KOMNEG	t1	24.29 (5.28)	26.32 (5.33)	24.82 (5.26)
	t2	21.79 (4.95)	25.10 (5.34)	24.61 (4.32)
	t3	21.51 (4.72)	24.02 (5.47)	23.40 (5.23)
KOMPOS	t1	22.76 (5.03)	22.48 (4.95)	23.23 (5.36)
	t2	24.83 (4.02)	23.26 (4.57)	24.18 (4.21)
	t3	24.85 (3.92)	23.27 (4.81)	23.94 (5.14)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; KOM: Kommunikationsqualität, KOMNEG: Negative Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität), KOMPOS: Positive Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität)

Tabelle 24 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Kommunikationsqualität (KOM), negative Kommunikation (KOMNEG) und positive Kommunikation (KOMPOS) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 24 Kommunikationsqualität von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		KOM			KOMNEG			KOMPOS		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	5.15**	1.86/ 238.32 ^a	0.04	5.79**	1.89/ 241.39 ^a	0.04	1.59	1.86/ 238.29 ^a	0.01
	Haupteffekt Gruppe	3.10*	2/256	0.05	3.45*	2/256	0.05	1.08	2/256	0.02
	Zeit x Gruppe	1.92	3.72/ 476.64 ^a	0.03	1.62	3.77/ 482.78 ^a	0.03	1.10	3.72/ 476.58 ^a	0.02
A-C	Haupteffekt Zeit	3.71*	1.83/ 155.79 ^a	0.04	4.47*	2/170	0.05	1.21	1.80/ 152.75 ^a	0.01
	Haupteffekt Gruppe	2.13°	1/85	0.02	2.51°	1/85	.03	0.41	1/85	0.01
	Zeit x Gruppe	3.28*	1.83/ 155.79 ^a	0.04	3.21*	2/170	0.04	1.44	1.80/ 152.75 ^a	0.02
	- Prä - Post	4.30*	1/85	0.05	5.67**	1/85	0.06	1.18	1/85	0.01
	- Prä – Follow-up	4.55*	1/85	0.05	2.47°	1/85	0.03	2.99* _a	1/85	0.03
	- Post–Follow-up	0.12	1/85	0.00	0.90	1/85	0.01	0.16	1/85	0.00
A-B	Haupteffekt Zeit	6.00**	1.85/ 151.43 ^a	0.07	5.34**	1.84/ 150.73 ^a	0.06	2.16	2/164	0.03
	Haupteffekt Gruppe	6.56**	1/82	0.07	6.71**	1/82	0.08	2.45 ^a	1/82	0.03
	Zeit x Gruppe	1.81	1.85/ 151.43 ^a	0.02	0.87	1.84/ 150.73 ^a	0.01	1.61	2/164	0.02
	- Prä - Post	2.66°	1/82	0.03	1.33	1/82	0.02	1.92 ^a	1/82	0.02
	- Prä – Follow-up	1.95°	1/82	0.02	0.29	1/82	0.00	2.97* _a	1/82	0.04
	- Post–Follow-up	0.35	1/82	0.00	0.79	1/82	0.01	0.00	1/82	0.00
B-C	Haupteffekt Zeit	1.21	2/176	0.01	2.47	1.85/ 162.68 ^a	0.03	0.29	2/176	0.00
	Haupteffekt Gruppe	0.98	1/88	0.01	0.74	1/88	0.01	0.64	1/88	0.01
	Zeit x Gruppe	0.36	2/176	0.00	0.83	1.85/ 162.68 ^a	0.01	0.07	2/176	0.00
	- Prä - Post	0.35	1/88	0.00	1.12	1/88	0.01	0.06	1/88	0.00
	- Prä – Follow-up	0.63	1/88	0.01	0.99	1/88	0.01	0.01	1/88	0.00
	- Post–Follow-up	0.03	1/88	0.00	0.02	1/88	0.00	0.14	1/88	0.00

Werte: ° p < 0.10, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; KOM: Kommunikationsqualität; KOMNEG: Negative Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität); KOMPOS: Positive Kommunikation (Subskala der Kommunikationsqualität)

10.2.1.2 Veränderung des individuellen Copings

Hypothese

Angestellte von Swisscom der IC-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres individuelles Coping als Swisscom-Angestellte der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich des individuellen Copings

Der Vergleich aller drei Gruppen (FSPT-Gruppe, IC-Gruppe, Wartekontrollgruppe) durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen zeigte einen tendenziellen Zeithaupteffekt und einen nicht signifikanten Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 35).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei der Betrachtung der Angestellten der Swisscom AG zeigte sich kein signifikanter Zeithaupteffekt, aber ein tendenzieller Gruppenhaupteffekt. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich als nicht signifikant. Die Analyse der Zeitkontraste zeigte ebenfalls keine signifikanten Veränderungen vom ersten zum zweiten und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 35).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

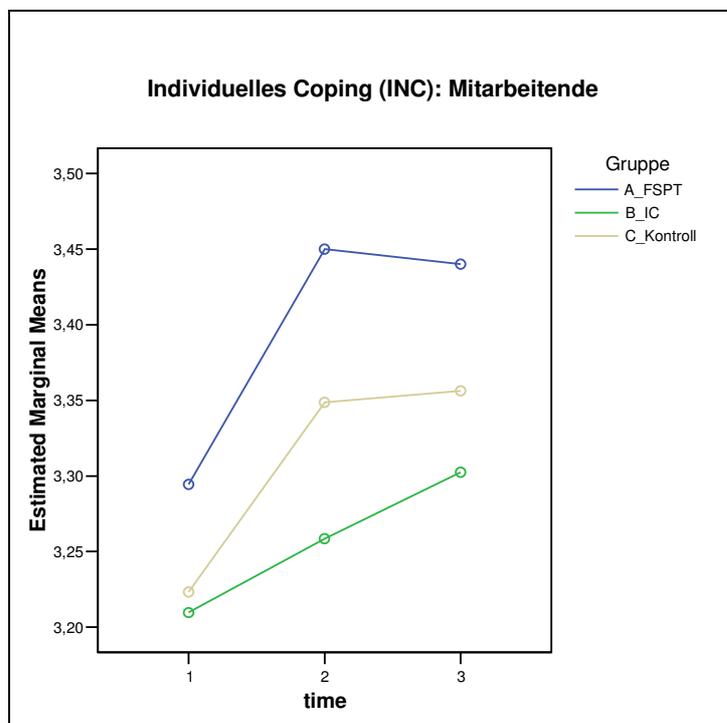
Für Angestellte wurde der Zeithaupteffekt nicht signifikant. Für die Gruppe zeigte sich ein tendenzieller Haupteffekt. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe war nicht signifikant. Vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte hingegen für die FSPT-Gruppe eine tendenzielle Verbesserung des individuellen Copings beobachtet werden. Dieses Ergebnis spricht allerdings gegen die formulierte Hypothese. Über den gesamten Messzeitraum hinweg betrachtet (t1 bis t3) blieben diese Veränderungen jedoch nicht signifikant (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 35).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnte weder ein signifikanter Zeithaupteffekt noch ein signifikanter Gruppenhaupteffekt gemessen werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe war nicht signifikant. Eine Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnte ebenfalls nicht nachgewiesen werden (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 35).

Abbildung 35 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Abbildung 35 Verläufe des individuellen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich der Subskala „negatives individuelles Coping“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten weder für den Zeithaupteffekt noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 36).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 36).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

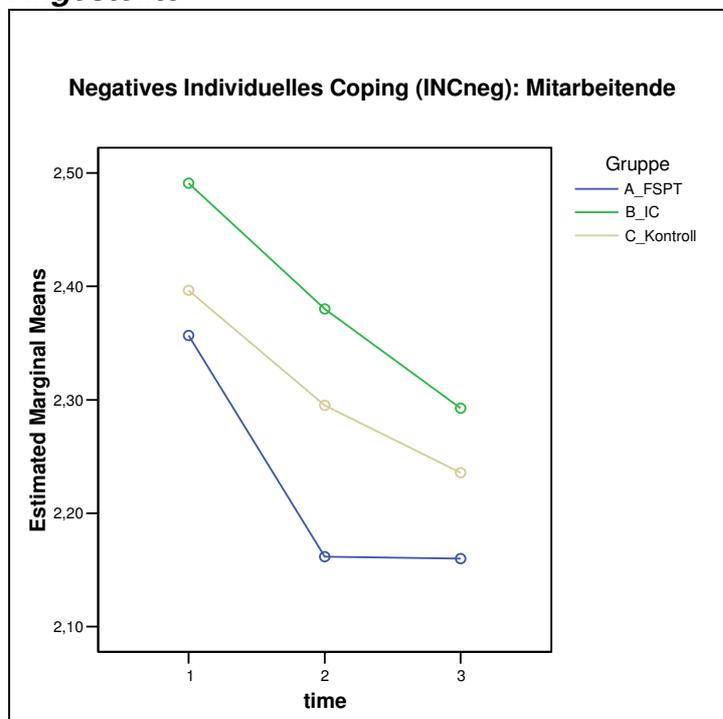
Wurden nur die Angestellten der Swisscom AG analysiert, so zeigte sich kein Zeithaupteffekt, der Gruppenhaupteffekt war hingegen signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden. Der Zeitkontrast sowohl vom ersten zum zweiten als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt war ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 36).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte bei diesem Gruppenvergleich ein Zeithaupteffekt beobachtet werden, der Gruppenhaupteffekt blieb allerdings unsignifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Es konnten auch keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 36).

Abbildung 36 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des negativen individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Abbildung 36 Verläufe des negativen individuellen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich der Subskala „positives individuelles Coping“

Beim Vergleich aller drei Gruppen durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen konnten weder ein Zeithaupteffekt noch ein Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe zeigte ebenfalls keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 37).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

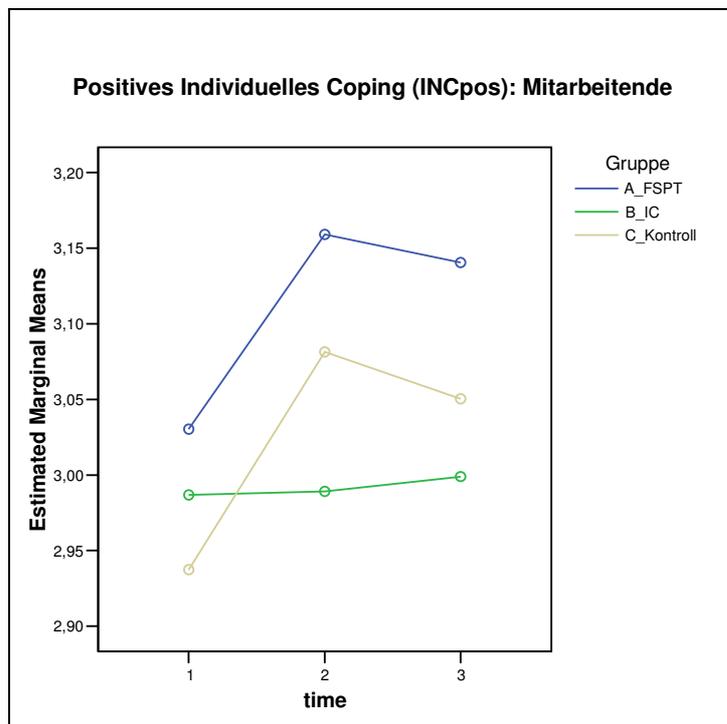
Bei den Angestellten konnte für diesen Gruppenvergleich kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 37).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so konnte weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Zudem wurde der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe nicht signifikant. Die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte hingegen einen tendenziellen Effekt zugunsten der FSPT-Gruppe. Dieses Ergebnis spricht allerdings gegen die formulierte Hypothese. Über den gesamten Messzeitraum hinweg betrachtet wurden die Veränderungen jedoch nicht signifikant (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 37).

Abbildung 37 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des positiven individuellen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Abbildung 37 Verläufe des positiven individuellen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 25, 26 und Abbildung 37).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 25 Individuelles Coping von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 47)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
INC	t1	3.28 (0.45)	3.21 (0.45)	3.23 (0.35)
	t2	3.45 (0.33)	3.26 (0.40)	3.35 (0.30)
	t3	3.43 (0.37)	3.30 (0.47)	3.36 (0.33)
INCneg	t1	2.36 (0.59)	2.49 (0.55)	2.39 (0.44)
	t2	2.16 (0.41)	2.38 (0.48)	2.30 (0.42)
	t3	2.16 (0.39)	2.29 (0.48)	2.24 (0.42)
INCpos	t1	3.02 (0.51)	2.99 (0.54)	2.95 (0.48)
	t2	3.14 (0.47)	2.99 (0.49)	3.10 (0.43)
	t3	3.13 (0.55)	3.00 (0.63)	3.06 (0.48)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; INC: individuelles Coping; INCneg: negatives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings); INCpos: positives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings)

Tabelle 26 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen individuelles Coping (INC), negatives individuelles Coping (INCneg) und positives individuelles Coping (INCpos) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 26 Individuelles Coping von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

	INC			INCneg			INCpos		
	F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C Haupteffekt Zeit	2.44 [°]	1.90/ 243,13 ^a	0.02	2.21	2/256	0.02	1.31	2/256	0.01
Haupteffekt Gruppe	1.712	2/128	0.03	1.65	2/128	0.03	0.76	2/128	0.01
Zeit x Gruppe	0.70	3.80/ 486,26 ^a	0.01	0.44	4/512	0.01	0.89	4/512	0.01
A-C Haupteffekt Zeit	1.56	1.78/ 151.57 ^a	0.02	0.86	1.83/ 155.30 ^a	0.01	2.05	2/170	0.02
Haupteffekt Gruppe	2.27 [°]	1/85	0.03	1.21	1/85	0.01	1.38	1/85	0.02
Zeit x Gruppe	0.07	1.78/ 151.57 ^a	0.00	0.39	1.83/ 155.30 ^a	0.01	0.02	2/170	0.00
- Prä - Post	0.11	1/85	0.00	0.58	1/85	0.01	0.03	1/85	0.00
- Prä - Follow-up	0.02	1/85	0.00	0.09	1/85	0.00	0.00	1/85	0.00
- Post-Follow-up	0.06	1/85	0.00	0.43	1/85	0.01	0.01	1/85	0.00
A-B Haupteffekt Zeit	1.29	2/164	0.02	1.35	2/164	0.02	0.73	2/164	0.01
Haupteffekt Gruppe	2.85*	1/82	0.03	3.21*	1/82	0.04	1.13	1/82	0.01
Zeit x Gruppe	1.02	2/164	0.01	0.53	2/164	0.01	0.99	2/164	0.01
- Prä - Post	1.72 [°]	1/82	0.02	0.65	1/82	0.01	1.84 [°]	1/82	0.02
- Prä - Follow-up	0.67	1/82	0.01	0.00	1/82	0.00	1.26	1/82	0.02
- Post-Follow-up	0.49	1/82	0.01	1.00	1/82	0.01	0.08	1/82	0.00
B-C Haupteffekt Zeit	2.10	2/176	0.02	3.78*	2/176	0.04	0.22	2/176	0.00
Haupteffekt Gruppe	0.55	1/88	0.01	0.91	1/88	0.01	0.11	1/88	0.00
Zeit x Gruppe	0.80	2/176	0.01	0.15	2/176	0.00	1.67	2/176	0.02
- Prä - Post	1.50	1/88	0.02	0.05	1/88	0.00	3.08	1/88	0.03
- Prä - Follow-up	0.47	1/88	0.01	0.25	1/88	0.00	1.57	1/88	0.02
- Post-Follow-up	0.36	1/88	0.01	0.11	1/88	0.00	0.28	1/88	0.00

Werte: [°] $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; INC: individuelles Coping; INCneg: negatives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings); INCpos: positives individuelles Coping (Subskala des individuellen Copings)

10.2.1.3 Veränderung des dyadischen Copings

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres dyadisches Coping als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG bezüglich des dyadischen Copings

Der Vergleich aller drei Gruppen durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen zeigte weder einen signifikanten Zeithaupteffekt noch einen Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich jedoch als signifikant (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 38).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten erwies sich der Zeithaupteffekt als nicht signifikant. Der Gruppenhaupteffekt und die Zeit x Gruppe-Interaktion waren hingegen signifikant. Zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt wurde eine signifikante Verbesserung des dyadischen Copings zugunsten der FSPT-Gruppe gemessen. Diese Verbesserung blieb auch über die drei Messzeitpunkte (t1 bis t3) signifikant (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 38).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

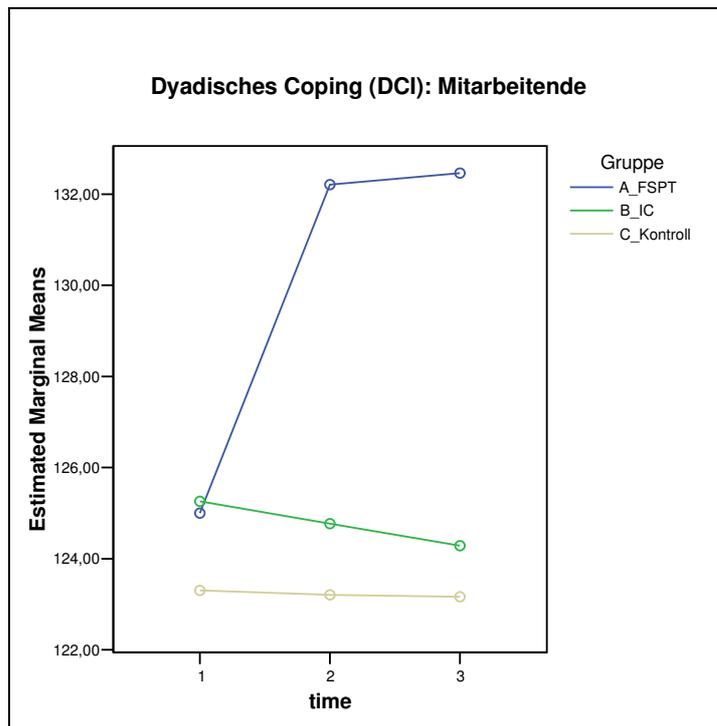
Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte sich zwar kein signifikanter Zeithaupteffekt, für die Gruppe konnte jedoch ein tendenzieller Haupteffekt gemessen werden. Zudem wurde die Zeit x Gruppe-Interaktion signifikant. Sowohl zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt als auch über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnten signifikante Verbesserungen des dyadischen Copings zugunsten der FSPT-Gruppe gefunden werden (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 38).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 38).

Abbildung 38 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen des dyadischen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Abbildung 38 Verläufe des dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „eigenes dyadisches Coping“

Für den Vergleich aller drei Gruppen durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholungen konnte kein Zeithaupteffekt beobachtet werden, der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen signifikant. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion lag ein tendenzieller Effekt vor (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 39).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei der Betrachtung der Swisscom-Angestellten konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt, aber ein signifikanter Gruppenhaupteffekt gemessen werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls signifikant. Die Analyse der Zeitkontraste zeigte eine signifikante Verbesserung durch das Freiburger Stresspräventionstraining vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 39).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

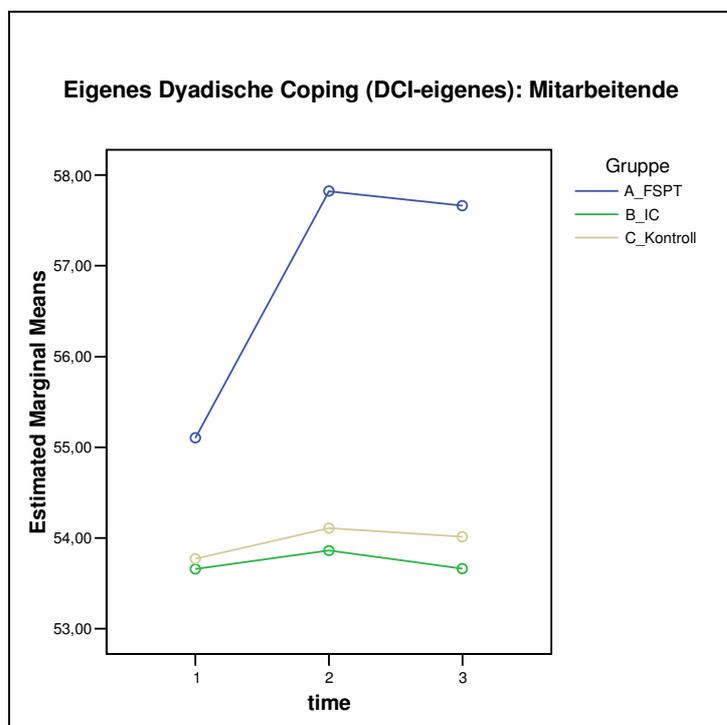
Bei den Angestellten der Swisscom AG konnte kein Zeithaupteffekt dokumentiert werden. Der Gruppenhaupteffekt und die Interaktion Zeit x Gruppe wurden

hingegen signifikant. Sowohl vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt als auch vom ersten zum dritten Messzeitpunkt konnten signifikante Verbesserungen zugunsten der FSPT-Gruppe beobachtet werden (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 39).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 39).

Abbildung 39 Verläufe des eigenen dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 39 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen des eigenen dyadischen Copings zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Subskala „dyadisches Coping des Partners“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten weder einen signifikanten Zeithaupteffekt noch einen signifikanten Gruppenhaupteffekt. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe erwies sich jedoch als signifikant (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 40).

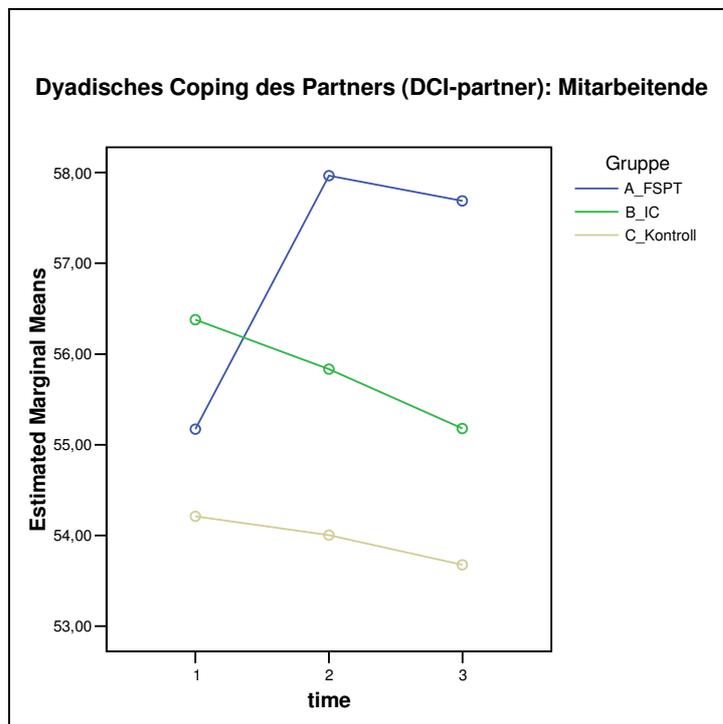
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte kein signifikanter Zeithaupteffekt, aber ein signifikanter Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls signifikant. Für die FSPT-Gruppe konnte eine signifikante Verbesserung des dyadischen Copings beim Partner vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und vom ersten zum dritten Messzeitpunkt beobachtet werden (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 40).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Für die Mitarbeiter der Swisscom AG konnten keine signifikanten Haupteffekte der Zeit und der Gruppe gemessen werden. Der Interaktionseffekt Zeit x Gruppe wurde hingegen signifikant. Zudem erwiesen sich die Zeitkontraste sowohl zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt als auch zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt als signifikant (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 40).

Abbildung 40 Verläufe des partnerschaftlich dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 40 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen des partnerschaftlich dyadischen Copings zu verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Die IC-Gruppe zeigte im Vergleich zur Wartekontrollgruppe auch auf dieser Subskala keine signifikanten Effekte. Weder der Zeit- noch der Gruppenhaupteffekt waren signifikant. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt dokumentiert werden. Die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt wurden ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 27, 28 und Abbildung 40).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 27 Dyadisches Coping von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 47)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
DCI	t1	124.40 (17.67)	125.39 (14.95)	123.71 (17.44)
	t2	131.76 (15.30)	124.86 (15.45)	123.52 (16.53)
	t3	131.89 (19.19)	124.41 (16.55)	123.56 (18.52)
DCI_eigenes	t1	54.81 (7.98)	53.72 (7.46)	53.97 (7.12)
	t2	57.61 (6.71)	53.91 (6.87)	54.26 (6.35)
	t3	57.36 (7.62)	53.73 (7.25)	54.22 (6.89)
DCI-partner	t1	54.85 (8.00)	56.45 (7.28)	54.42 (8.46)
	t2	57.74 (7.11)	55.88 (7.29)	54.15 (8.32)
	t3	57.39 (8.65)	55.25 (8.11)	53.87 (9.25)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; DCI: dyadisches Coping; DCI-eigenes: eigenes dyadisches Coping (Subskala des dyadischen Copings); DCI-partner: dyadisches Coping des Partners (Subskala des dyadischen Copings)

Tabelle 28 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen dyadisches Coping (DCI), eigenes dyadisches Coping (DCI-eigenes) und dyadisches Coping des Partners (DCI-partner) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 28 Dyadisches Coping von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

	DCI			DCI-eigenes			DCI-partner		
	F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C Haupteffekt Zeit	0.63	2/258	0.01	0.84	2/258	0.01	0.01	2/258	0.00
Haupteffekt Gruppe	2.25	2/258	0.03	3.25*	2/258	0.05	1.92	2/258	0.03
Zeit x Gruppe	4.24**	4/516	0.06	2.11°	4/516	0.03	2.71*	4/516	0.04
A-C Haupteffekt Zeit	1.57	2/172	0.02	1.34	2/172	0.02	0.59	2/172	0.01
Haupteffekt Gruppe	3.45*	1/86	0.04	3.88*	1/86	0.04	3.08*	1/86	0.04
Zeit x Gruppe	5.90**	2/172	0.06	3.30*	2/172	0.04	3.44*	2/172	0.04
- Prä - Post	7.22**	1/86	0.08	4.80*	1/86	0.05	4.21*	1/86	0.05
- Prä – Follow-up	10.81***	1/86	0.11	5.92**	1/86	0.06	5.62**	1/86	0.06
- Post–Follow-up	0.02	1/86	0.00	0.00	1/86	0.00	0.01	1/86	0.00
A-B Haupteffekt Zeit	1.30	2/166	0.02	1.48	2/166	0.02	0.13	2/166	0.00
Haupteffekt Gruppe	2.63°	1/83	0.03	5.21*	1/83	0.06	0.62	1/83	0.01
Zeit x Gruppe	5.95**	2/166	0.07	3.02°	2/166	0.04	4.27*	2/166	0.05
- Prä - Post	8.25**	1/83	0.09	4.13*	1/83	0.05	5.89**	1/83	0.07
- Prä – Follow-up	9.04**	1/83	0.10	4.83*	1/83	0.06	6.57**	1/83	0.07
- Post–Follow-up	0.07	1/83	0.00	0.00	1/83	0.00	0.07	1/83	0.00
B-C Haupteffekt Zeit	0.77	2/176	0.01	0.26	2/176	0.00	1.27	2/176	0.01
Haupteffekt Gruppe	0.26	1/88	0.00	0.02	1/88	0.00	1.48	1/88	0.02
Zeit x Gruppe	0.08	2/176	0.00	0.03	2/176	0.00	0.17	2/176	0.00
- Prä - Post	0.05	1/88	0.00	0.02	1/88	0.00	0.10	1/88	0.00
- Prä – Follow-up	0.14	1/88	0.00	0.06	1/88	0.00	0.28	1/88	0.00
- Post–Follow-up	0.04	1/88	0.00	0.01	1/88	0.00	0.09	1/88	0.00

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; DCI: dyadisches Coping; DCI-eigenes: eigenes dyadisches Coping (Subskala des dyadischen Copings); DCI-partner: dyadisches Coping des Partners (Subskala des dyadischen Copings)

10.2.2 Belastungen durch den Beruf

Eine mit den drei Hauptskalen des Berufsbereichs (Burnoutwert, Irritation, Leistungsfähigkeit) durchgeführte multivariate Kovarianzanalyse (MANCOVA) ergab einen nicht signifikanten Zeithaupteffekt ($F(6, 122) = 0.51$; ns.) und einen signifikanten Gruppenhaupteffekt ($F(6, 252) = 2.72$; $p < 0.05$). Für die Angestellten der Swisscom AG konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden ($F(3, 125) = 1.03$; ns.). Die Interaktionseffekte Gruppe x Mitarbeiter ($F(6, 252) = 1.18$; ns.), Zeit x Mitarbeiter ($F(6, 122) = 0.76$; ns.) und Zeit x Gruppe ($F(12, 246) = 0.86$; ns.) wurden nicht signifikant.

10.2.2.1 Veränderung von Burnout

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 einen signifikant niedrigeren Burnoutwert als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG hinsichtlich der Burnoutwerte

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine Koarianzanalyse mit Messwiederholungen analysiert, so zeigte sich kein signifikanter Zeit- und Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 41).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnte kein Zeithaupteffekt und kein Gruppenhaupteffekt nachgewiesen werden. Sowohl die Interaktion Zeit x Gruppe als auch die Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt waren nicht signifikant. Zudem konnte über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) keine Verbesserung registriert werden (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 41).

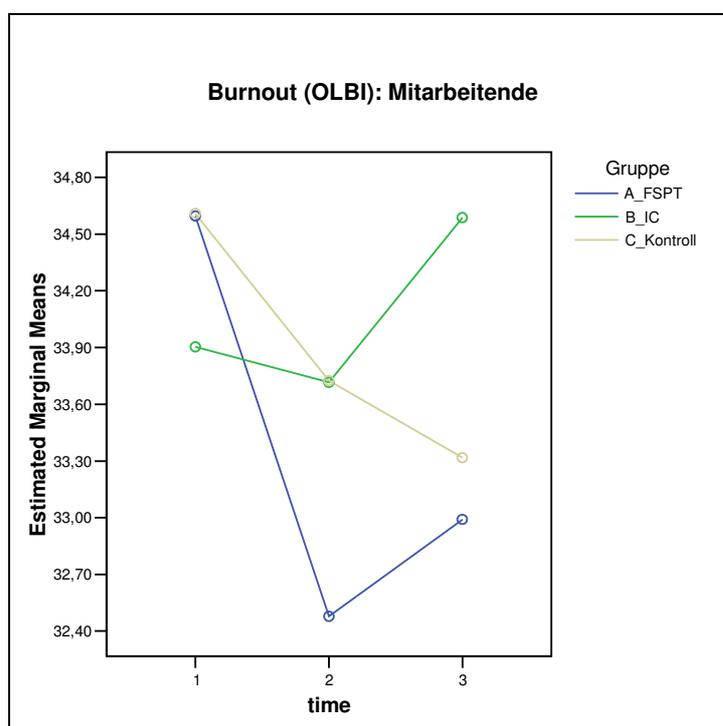
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG zeigte sich weder ein Zeithaupteffekt noch ein Gruppenhaupteffekt. Auch für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte kein signifikanter Effekt beobachtet werden. Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt wurden hingegen zugunsten der FSPT-Gruppe signifikant (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 41).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten konnten keine Zeit- und Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten auch keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt registriert werden. Zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt wurden die Veränderungen hingegen signifikant. Allerdings verschlechterte sich hierbei der Burnoutwert. (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 41).

Abbildung 41 Verläufe des Burnoutwertes für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 41 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des Burnoutwertes zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Burnout-Subskala „Erschöpfung“

Univariate Analysen (ANCOVA mit Messwiederholungen) über alle drei Gruppen hinweg zeigten einen signifikanten Zeithaupteffekt. Für die Gruppe konnte kein signifikanter Haupteffekt gemessen werden. Für die Interaktion Zeit x Gruppe wurde hingegen ein tendenzieller Effekt registriert (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 42).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der FSPT-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe zeigte sich ein signifikanter Zeithaupteffekt. Der Gruppenhaupteffekt und die Interaktion Zeit x Gruppe wurden allerdings nicht signifikant. Für den Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte indessen eine signifikante Verbesserung zugunsten der FSPT Gruppe nachgewiesen werden. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte sich dieser Effekt hingegen nicht halten (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 42).

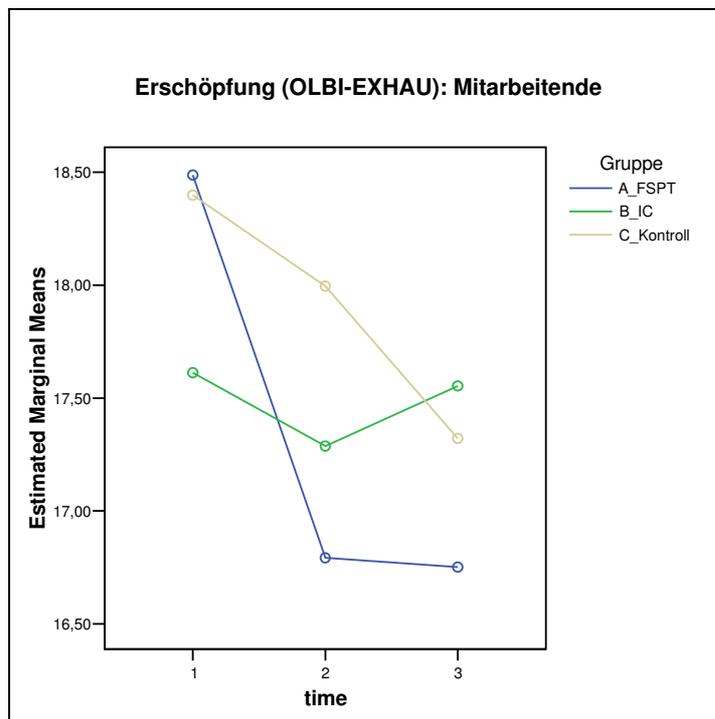
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Der Vergleich der FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe zeigte einen tendenziellen Haupteffekt hinsichtlich der Zeit. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen nicht signifikant. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ein tendenzieller Effekt beobachtet werden. Die Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt wurden zudem signifikant. Hierbei handelte es sich um eine signifikante Besserung des Erschöpfungszustands zugunsten der FSPT-Gruppe (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 42).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnten weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 42).

Abbildung 42 Verläufe der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 42 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ zu verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Burnout-Subskala „Disengagement“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt und keinen signifikanten Gruppenhaupteffekt. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 43).

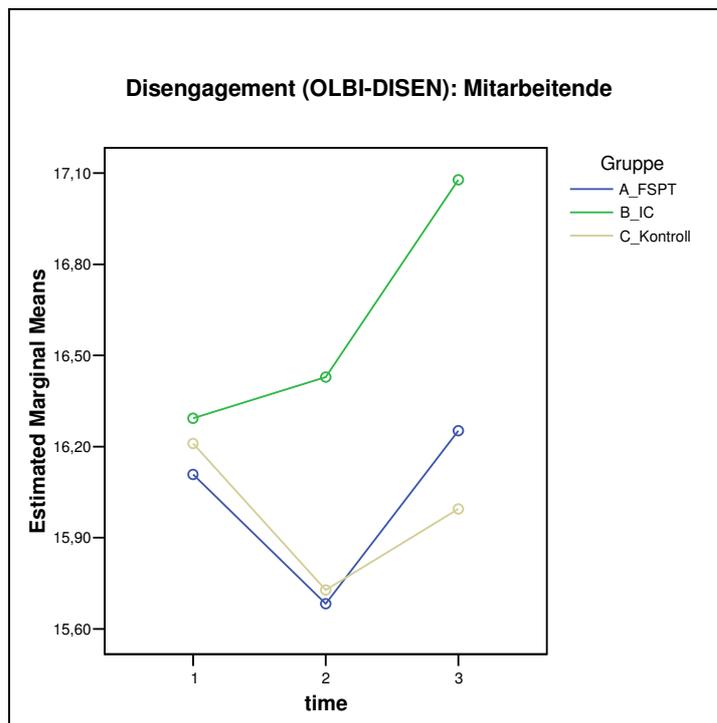
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnten weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffekt beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 43).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Auch bei diesem Gruppenvergleich konnten weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffect beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 43).

Abbildung 43 Verläufe der Burnout-Subskala „Disengagement“ für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 43 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Burnout-Subskala „Disengagement“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnten bei den Swisscom-Mitarbeitenden weder ein Zeit- noch ein Gruppenhaupteffect beobachtet werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt festgestellt werden. Für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnte hingegen ein tendenzieller Effekt registriert

werden. Der Disengagementwert verschlechterte sich allerdings (siehe Tabelle 29, 30 und Abbildung 43).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 29 Burnoutwerte von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

Mitarbeiter		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 46)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
OLBI	t1	34.49 (5.53)	33.94 (5.28)	34.67 (5.44)
	t2	32.37 (5.77)	33.75 (5.48)	33.79 (5.60)
	t3	32.94 (5.48)	34.60 (6.89)	33.35 (5.96)
OLBI – EXHAU	t1	18.46 (3.08)	17.62 (3.83)	18.41 (3.22)
	t2	16.77 (3.00)	17.30 (3.86)	18.01 (3.68)
	t3	16.78 (3.16)	17.55 (4.45)	17.30 (3.56)
OLBI – DISEN	t1	16.02 (3.44)	16.32 (2.76)	16.26 (3.29)
	t2	15.60 (3.43)	16.45 (3.08)	15.78 (3.03)
	t3	16.17 (3.85)	17.10 (3.81)	16.04 (3.34)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; OLBI: Burnoutwert; OLBI-EXHAU: Erschöpfung (Subskala des Burnoutwertes); OLBI-DISEN: Disengagement (Subskala des Burnoutwertes)

Tabelle 30 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Burnout (OLBI), Erschöpfung (OLBI-EXHAU) und Disengagement (OLBI-DISEN) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 30 Burnoutwerte von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		OLBI			OLBI – EXHAU			OLBI – DISEN		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	1.39	2/254	0.01	3.82*	2/254	0.03	0.49	2/254	0.00
	Haupteffekt Gruppe	0.23	2/254	0.00	0.40	2/254	0.01	0.66	2/254	0.01
	Zeit x Gruppe	1.69	4/508	0.03	2.13°	4/508	0.03	0.70	4/508	0.01
A-C	Haupteffekt Zeit	1.63	2/168	0.02	4.30*	2/168	0.05	0.36	2/168	0.00
	Haupteffekt Gruppe	0.35	1/84	0.00	1.15	1/84	0.01	0.00	1/84	0.00
	Zeit x Gruppe	0.70	2/168	0.01	1.82	2/168	0.02	0.22	2/168	0.00
	- Prä – Post	1.40	1/84	0.02	4.44*	1/84	0.04	0.01	1/84	0.00
	- Prä – Follow-up	0.07	1/84	0.00	0.90	1/84	0.01	0.42	1/84	0.01
- Post–Follow-up	0.72	1/84	0.01	0.77	1/84	0.01	0.25	1/84	0.00	
A-B	Haupteffekt Zeit	0.38	2/164	0.01	2.44°	2/164	0.03	0.80	2/164	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.40	1/82	0.01	0.03	1/82	0.00	0.80	1/82	0.01
	Zeit x Gruppe	2.04	2/164	0.02	2.68°	2/164	0.03	0.46	2/164	0.01
	- Prä – Post	2.98*	1/82	0.04	3.10*	1/82	0.04	0.76	1/82	0.01
	- Prä – Follow-up	3.10*	1/82	0.04	4.61*	1/82	0.05	0.65	1/82	0.01
- Post–Follow-up	0.10	1/82	0.00	0.17	1/82	0.00	0.02	1/82	0.00	
B-C	Haupteffekt Zeit	1.65	1.84/ 159.88 ^a	0.02	2.03	2/174	0.02	0.72	2/174	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.03	1/87	0.00	0.34	1/87	0.00	1.17	1/87	0.01
	Zeit x Gruppe	1.80	2/174	0.02	1.44	2/174	0.02	1.16	2/174	0.01
	- Prä – Post	0.55	1/87	0.01	0.01	1/87	0.00	1.04	1/87	0.01
	- Prä – Follow-up	2.94*	1/87	0.03	2.08°	1/87	0.02	2.03°	1/87	0.02
- Post–Follow-up	1.39	1/87	0.02	2.12	1/87	0.02	0.33	1/87	0.00	

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; OLBI: Burnoutwert; OLBI-EXHAU: Erschöpfung (Subskala des Burnoutwertes); OLBI-DISEN: Disengagement (Subskala des Burnoutwertes)

10.2.2.2 Veränderung der Irritation

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant niedrigere Irritation als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG hinsichtlich der Irritation

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine Koarianzanalyse mit Messwiederholungen analysiert, so zeigte sich kein signifikanter Zeit- und Gruppenhaupteffekt. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 44).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Wurden nur die Swisscom-Angestellten analysiert, so konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gefunden werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Hingegen zeigte der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt eine tendenzielle Verbesserung zugunsten der FSPT-Gruppe. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) blieb diese Verbesserung jedoch nicht stabil (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 44).

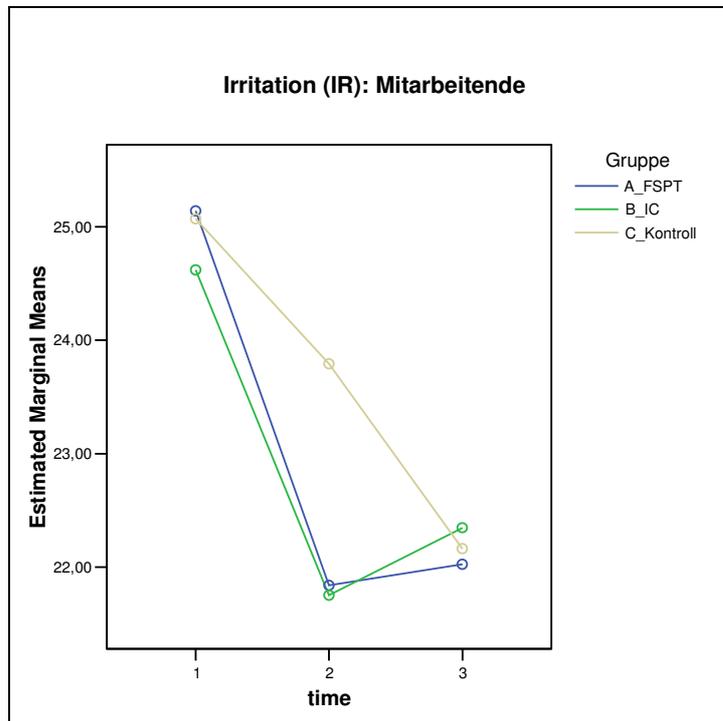
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so zeigten sich die Haupteffekte hinsichtlich der Zeit und der Gruppe als nicht signifikant. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Zudem konnten für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 44).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei diesem Gruppenvergleich konnten weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 44).

Abbildung 44 Verläufe der Irritation für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 44 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Irritation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Irritations-Subskala „emotionale Irritation“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt und keinen signifikanten Gruppenhaupteffekt. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 45).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gemessen werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Zudem wurden für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt keine Veränderungen der emotionalen Irritation gemessen. Über den gesamten

Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten ebenfalls keine signifikanten Verbesserungen nachgewiesen werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 45).

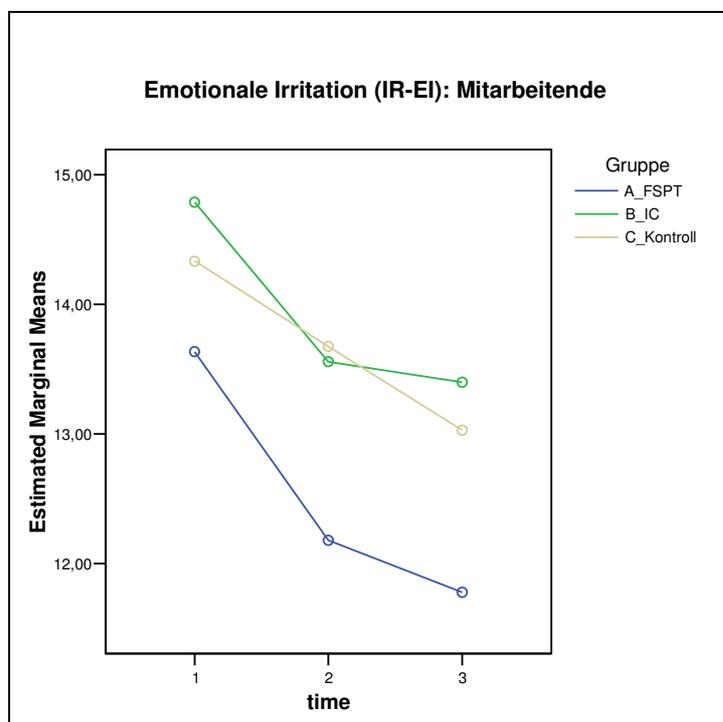
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so zeigten sich die Haupteffekte hinsichtlich der Zeit und der Gruppe als nicht signifikant. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 45).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Auch bei diesem Gruppenvergleich konnten weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 45).

Abbildung 45 Verläufe der emotionalen Irritation für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 45 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der emotionalen Irritation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Irritations-Subskala „kognitive Irritation“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg konnte einen tendenziellen Zeithaupteffekt nachweisen. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen nicht signifikant. Die Zeit x Gruppe-Interaktion zeigte ebenfalls keine signifikanten Effekte (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 46).

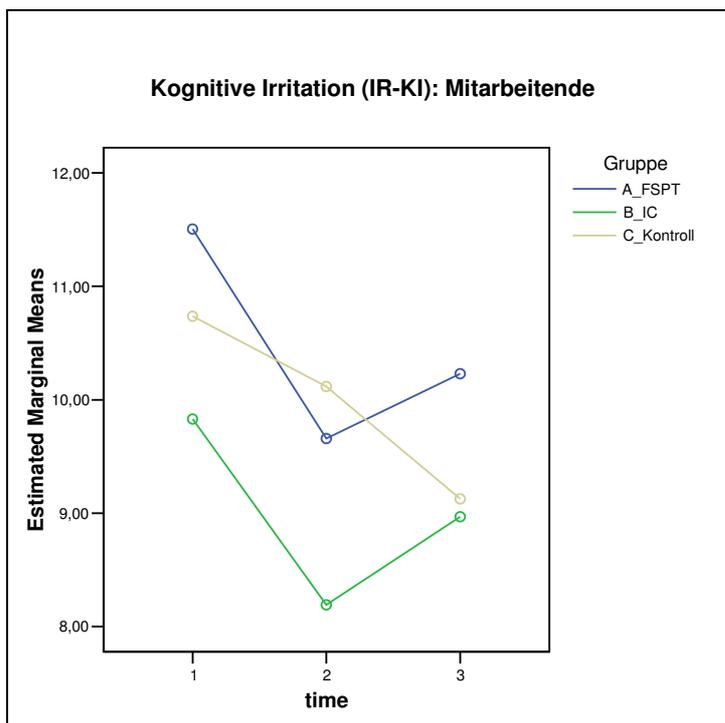
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gefunden werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt konnte hingegen eine signifikante Verbesserung der kognitiven Irritation zugunsten der FSPT-Gruppe gemessen werden. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) blieb diese Verbesserung allerdings nicht stabil (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 46).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so zeigten sich die Haupteffekte hinsichtlich der Zeit und der Gruppe als signifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde indessen nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen gemessen werden (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 46).

Abbildung 46 Verläufe der kognitiven Irritation für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 46 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der kognitiven Irritation zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei diesem Gruppenvergleich konnten weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wies hingegen einen tendenziellen Effekt auf. Auch für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt konnte eine tendenzielle Verbesserung der kognitiven Irritation zugunsten der IC-Gruppe gemessen werden. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) blieb diese Verbesserung allerdings nicht stabil (siehe Tabelle 31, 32 und Abbildung 46).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 31 Irritation von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 47)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
IR	t1	25.27 (9.97)	24.60 (8.69)	25.00 (8.92)
	t2	21.85 (8.08)	21.75 (8.53)	23.79 (7.95)
	t3	22.02 (8.75)	22.35 (9.90)	22.16 (9.50)
IR – EI	t1	13.71 (6.14)	14.77 (5.90)	14.29 (5.53)
	t2	12.14 (5.27)	13.57 (5.32)	13.70 (5.13)
	t3	11.81 (5.23)	13.39 (5.89)	13.01 (6.37)
IR – KI	t1	11.56 (4.55)	9.82 (4.61)	10.70 (4.77)
	t2	9.71 (3.65)	8.18 (4.31)	10.09 (3.98)
	t3	10.20 (4.30)	8.98 (4.98)	9.15 (4.22)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; IR: Irritation; IR-EI: emotionale Irritation (Subskala der Irritation); IR-KI: kognitive Irritation (Subskala der Irritation)

Tabelle 32 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen Irritation (IR), emotionale Irritation (IR-EI) und kognitive Irritation (IR-KI) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 32 Irritation von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

	IR			IR – EI			IR – KI		
	F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C Haupteffekt Zeit	1.55	2/256	0.01	1.72	2/256	0.01	2.62°	1.91/ 244.15 ^a	0.02
Haupteffekt Gruppe	0.13	2/256	0.00	0.88	2/256	0.01	1.62	2/256	0.03
Zeit x Gruppe	0.81	4/512	0.01	0.24	4/512	0.00	1.63	4/512	0.03
A-C Haupteffekt Zeit	0.96	2/170	0.01	1.19	2/170	0.01	1.48	2/170	0.02
Haupteffekt Gruppe	0.25	1/85	0.00	1.17	1/85	0.01	0.19	1/85	0.02
Zeit x Gruppe	1.00	2/170	0.01	0.36	2/170	0.00	2.10	2/170	0.02
- Prä – Post	1.95°	1/85	0.02	0.79	1/85	0.01	2.80*	1/85	0.03
- Prä – Follow-up	0.01	1/85	0.00	0.34	1/85	0.00	0.15	1/85	0.00
- Post–Follow-up	1.20	1/85	0.01	0.06	1/85	0.00	3.80°	1/85	0.04
A-B Haupteffekt Zeit	1.31	2/164	0.02	1.33	2/164	0.02	3.12*	2/164	0.04
Haupteffekt Gruppe	0.01	1/82	0.00	1.53	1/82	0.02	3.30*	1/82	0.04
Zeit x Gruppe	0.14	2/164	0.00	0.11	2/164	0.00	0.13	2/164	0.00
- Prä – Post	0.08	1/82	0.00	0.04	1/82	0.00	0.08	1/82	0.00
- Prä – Follow-up	0.26	1/82	0.00	0.20	1/82	0.00	0.21	1/82	0.00
- Post–Follow-up	0.08	1/82	0.00	0.08	1/82	0.00	0.07	1/82	0.00
B-C Haupteffekt Zeit	0.90	2/176	0.01	0.91	2/176	0.01	0.94	2/176	0.01
Haupteffekt Gruppe	0.20	1/88	0.00	0.05	1/88	0.00	1.36	1/88	0.02
Zeit x Gruppe	1.35	2/176	0.02	0.25	2/176	0.00	2.87°	2/176	0.03
- Prä – Post	1.50	1/88	0.02	0.42	1/88	0.01	2.38°	1/88	0.03
- Prä – Follow-up	0.22	1/88	0.00	0.01	1/88	0.00	0.90	1/88	0.01
- Post–Follow-up	2.21	1/88	0.03	0.29	1/88	0.00	5.43*	1/88	0.06

Werte: ° $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; IR: Irritation; IR-EI: emotionale Irritation (Subskala der Irritation); IR-KI: kognitive Irritation (Subskala der Irritation)

10.2.2.3 Veränderung der Leistungsfähigkeit

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Leistungsfähigkeit als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen bezüglich der Leistungsfähigkeit

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt und keinen signifikanten Gruppenhaupteffekt. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 33, 34 und Abbildung 47).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gefunden werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Zudem wurden für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt keine Veränderungen der Leistungsfähigkeit gemessen. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten ebenfalls keine signifikanten Verbesserungen nachgewiesen werden (siehe Tabelle 33, 34 und Abbildung 47).

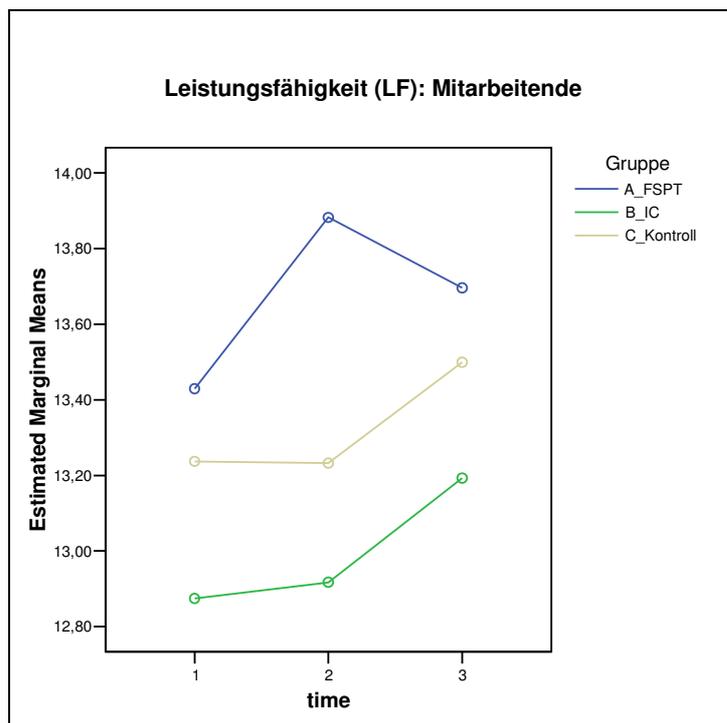
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so konnte kein Zeithaupteffekt gemessen werden. Der Gruppenhaupteffekt zeigte hingegen einen signifikanten Wert. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 33, 34 und Abbildung 47).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnten weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 33, 34 und Abbildung 47).

Abbildung 47 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Abbildung 47 Verläufe der Leistungsfähigkeit für Swisscom-Angestellte

(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die Leistungsfähigkeit und die Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 33 Leistungsfähigkeit von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = b)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
LF	t1	13.39 (2.06)	12.89 (2.06)	13.26 (2.08)
	t2	13.87 (1.55)	12.92 (1.70)	13.24 (2.03)
	t3	13.66 (1.87)	13.20 (1.85)	13.52 (1.96)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; LF: Leistungsfähigkeit

Tabelle 34 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skala Leistungsfähigkeit (LF) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 34 Leistungsfähigkeit von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		LF		
		F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	0.77	1.87/ 237.5 ^a	0.01
	Haupteffekt Gruppe	1.85	2/254	0.03
	Zeit x Gruppe	0.67	4/508	0.01
A-C	Haupteffekt Zeit	0.29	2/168	0.00
	Haupteffekt Gruppe	1.00	1/84	0.01
	Zeit x Gruppe	0.76	2/168	0.01
	- Prä – Post	0.96	1/84	0.01
	- Prä – Follow-up	0.00	1/84	0.00
	- Post–Follow-up	1.58	1/84	0.02
A-B	Haupteffekt Zeit	0.30	1.83/ 149.76 ^a	0.00
	Haupteffekt Gruppe	4.10*	1/82	0.05
	Zeit x Gruppe	0.86	2/164	0.01
	- Prä – Post	0.85	1/82	0.01
	- Prä – Follow-up	0.03	1/82	0.00
	- Post–Follow-up	1.93	1/82	0.02
B-C	Haupteffekt Zeit	1.45	1.86/ 161.75 ^a	0.02
	Haupteffekt Gruppe	0.90	1/87	0.01
	Zeit x Gruppe	0.02	2/174	0.00
	- Prä – Post	0.02	1/87	0.00
	- Prä – Follow-up	0.03	1/87	0.00
	- Post–Follow-up	0.00	1/87	0.00

Werte: ^o $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse-Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; LF: Leistungsfähigkeit

10.2.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit

Eine mit den zwei Hauptskalen des Bereichs „Befinden und Partnerschaftszufriedenheit“ durchgeführte multivariate Kovarianzanalyse (MANCOVA) ergab einen signifikanten Zeithaupteffekt ($F(4, 121) = 4.76; p < 0.001$). Der Gruppenhaupteffekt war nicht signifikant ($F(4, 248) = 1.46; ns.$). Für Mitarbeiter konnte hingegen ein tendenzieller Haupteffekt nachgewiesen werden ($F(2, 123) = 2.84; p < 0.10$). Die Interaktionseffekte Gruppe x Mitarbeiter ($F(4, 248) = 1.23; ns.$), Zeit x Mitarbeiter ($F(4, 121) = 1.15; ns.$) und Zeit x Gruppe ($F(8, 244) = 0.27; ns.$) wurden nicht signifikant.

10.2.3.1 Veränderungen des Befindens

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 ein signifikant besseres psychisches und physisches Befinden als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG hinsichtlich des psychischen und physischen Befindens

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen analysiert, so zeigte sich ein tendenzieller Zeithaupteffekt. Der Gruppenhaupteffekt und die Interaktion Zeit x Gruppe erwiesen sich hingegen als nicht signifikant (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 48).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gemessen werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Zudem wurden für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt keine Veränderungen des psychischen und physischen Befindens gemessen. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten ebenfalls keine signifikanten Verbesserungen nachgewiesen werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 48).

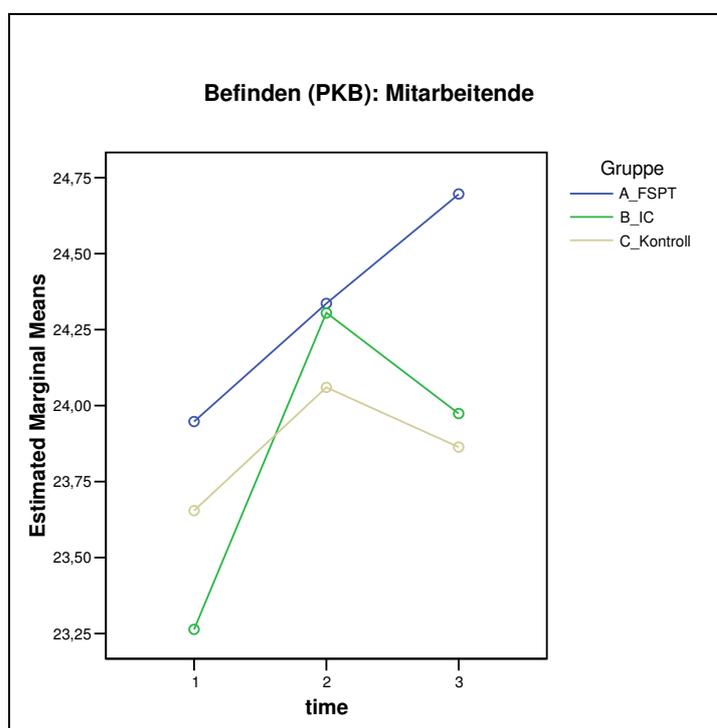
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so zeigten sich die Haupteffekte hinsichtlich der Zeit und der Gruppe als nicht signifikant. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 48).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt nachgewiesen werden. Der Gruppenhaupteffekt und die Interaktion Zeit x Gruppe wurden indes nicht signifikant. Vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zeigte sich eine tendenzielle Zeit x Gruppe-Interaktion zugunsten der IC-Gruppe. Über den gesamten Messzeitraum (t1 bis t3) konnte allerdings keine signifikante Veränderung gemessen werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 48).

Abbildung 48 Verläufe des Befindens für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 48 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich des psychischen und physischen Befindens zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Befindens-Subskala „psychisches Befinden“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keinen signifikanten Zeithaupteffekt und keinen signifikanten Gruppenhaupteffekt. Die Zeit x Gruppe-Interaktion wurde ebenfalls nicht signifikant (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 49).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse registriert werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Zudem wurden für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt keine Veränderungen des psychischen Befindens gemessen. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten ebenfalls keine signifikanten Verbesserungen nachgewiesen werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 49).

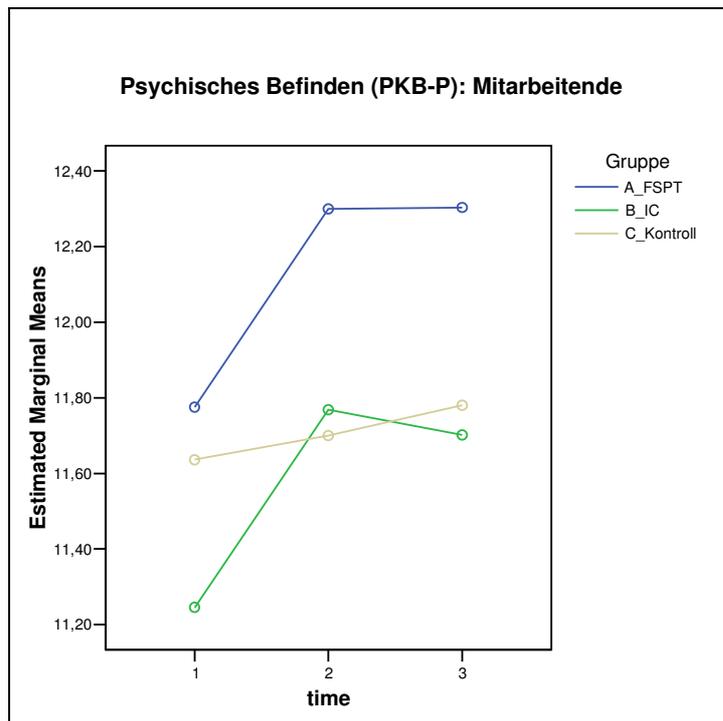
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so war kein signifikanter Zeithaupteffekt zu dokumentieren. Für die Gruppe wurde hingegen ein tendenzieller Haupteffekt gemessen. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 49).

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Auch bei diesem Gruppenvergleich konnten weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte beobachtet werden. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 49).

Abbildung 49 Verläufe des psychischen Befindens für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 49 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Befindens-Subskala „psychisches Befinden“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Effekte der Interventionen bezüglich der Befindens-Subskala „körperliches Befinden“

Eine ANCOVA mit Messwiederholungen über alle drei Gruppen hinweg zeigte keine signifikanten Zeit- und Gruppenhaupteffekte. Für die Zeit x Gruppe-Interaktion konnte ebenfalls kein signifikanter Effekt gemessen werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 50).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

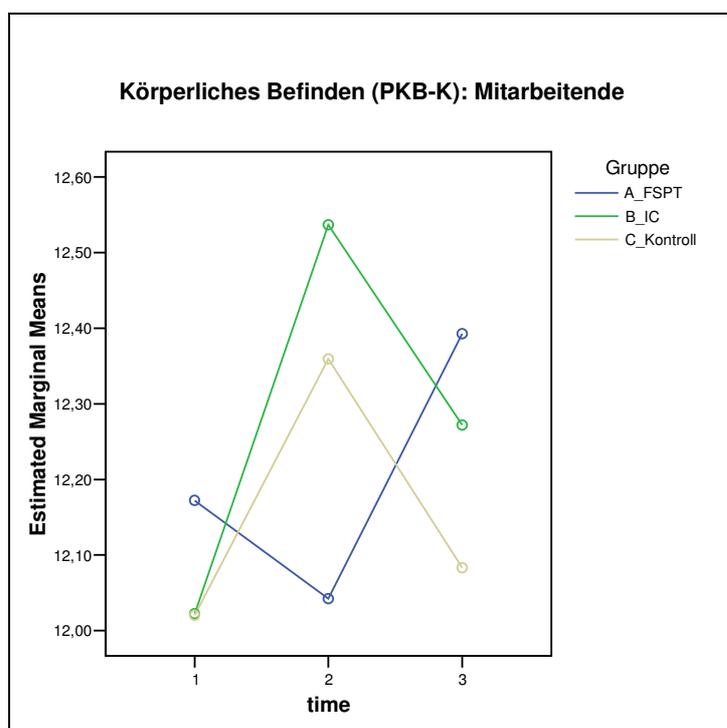
Wurde das Freiburger Stresspräventionstraining mit der Wartekontrollgruppe verglichen, so zeigten sich weder der Zeithaupteffekt noch der Gruppenhaupteffekt als signifikant. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für den Zeitkontrast vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt konnte eine tendenzielle Verschlechterung der FSPT-Gruppe beobachtet werden, was gegen die formulierte Hypothese sprach. Der Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem dritten

Messzeitpunkt wies hingegen keinen signifikanten Effekt auf (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 50).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Bei den Angestellten zeigten sich kein signifikanter Zeithaupteffekt und kein signifikanter Gruppenhaupteffekt. Für die Interaktion Zeit x Gruppe konnte ebenfalls kein signifikanter Effekt beobachtet werden. Zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt wurden hingegen signifikante Verbesserungen zugunsten der IC-Gruppe gemessen. Die FSPT-Gruppe verschlechterte sich hierbei signifikant, was nicht der formulierten Hypothese entsprach. Dieser Effekt blieb jedoch zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt nicht signifikant (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 50).

Abbildung 50 Verläufe des körperlichen Befindens für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 50 zeigt eine graphische Darstellung hinsichtlich der Veränderungen der Befindens-Subskala „körperliches Befinden“ zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Beim Vergleich der IC-Gruppe mit der Wartekontrollgruppe konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt gemessen werden. Der Gruppenhaupteffekt blieb hingegen unsignifikant. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Es konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 35, 36 und Abbildung 50).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die untersuchten Skalen und Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 35 Psychisches und körperliches Befinden von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 46)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
PKB	t1	23.93 (3.67)	23.27 (3.40)	23.67 (3.22)
	t2	24.28 (3.02)	24.32 (3.46)	24.10 (2.88)
	t3	24.68 (3.35)	23.98 (4.08)	23.87 (3.52)
PKB – P	t1	11.76 (2.39)	11.25 (2.25)	11.65 (1.83)
	t2	12.28 (1.71)	11.77 (2.20)	11.71 (2.01)
	t3	12.29 (2.10)	11.70 (2.40)	11.79 (2.00)
PKB – K	t1	12.17 (1.86)	12.02 (2.07)	12.02 (2.10)
	t2	12.01 (1.80)	12.55 (1.88)	12.38 (1.56)
	t3	12.39 (1.66)	12.27 (2.23)	12.09 (1.99)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; PKB: psychisches und körperliches Befinden; PKB-P: psychisches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens); PKB-K: körperliches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens)

Tabelle 36 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skalen psychisches und körperliches Befinden (PKB), psychisches Befinden (PKB-P) und körperliches Befinden (PKB-K) im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

Tabelle 36 Psychisches und körperliches Befinden von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		PKB			PKB – P			PKB – K		
		F	df	η^2	F	df	η^2	F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	2.36 [°]	2/256	0.02	1.13	2/256	0.01	2.07	2/256	0.02
	Haupteffekt Gruppe	0.33	2/256	0.01	0.99	2/256	0.02	0.06	2/256	0.00
	Zeit x Gruppe	0.79	4/512	0.01	0.61	4/512	0.01	1.34	4/512	0.02
A-C	Haupteffekt Zeit	1.02	2/170	0.01	0.70	2/170	0.01	0.58	2/170	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.55	1/85	0.01	1.35	1/85	0.02	0.01	1/85	0.00
	Zeit x Gruppe	0.81	2/170	0.01	0.87	2/170	0.01	2.12	2/170	0.02
	- Prä – Post	0.01	1/85	0.00	1.19	1/85	0.01	1.70 [°]	1/85	0.02
	- Prä – Follow-up	1.35	1/85	0.02	1.38	1/85	0.02	0.38	1/85	0.00
- Post–Follow-up	1.27	1/85	0.02	0.01	1/85	0.00	4.11*	1/85	0.05	
A-B	Haupteffekt Zeit	2.08	1.85/ 151.57 ^a	0.03	1.87	2/164	0.02	0.89	2/164	0.01
	Haupteffekt Gruppe	0.52	1/82	0.01	1.73 [°]	1/82	0.02	0.03	1/82	0.00
	Zeit x Gruppe	0.84	2/164	0.01	0.03	2/164	0.00	2.17	2/164	0.03
	- Prä – Post	0.96	1/82	0.01	0.00	1/82	0.00	2.90*	1/82	0.03
	- Prä – Follow-up	0.01	1/82	0.00	0.06	1/82	0.00	0.08	1/82	0.00
- Post–Follow-up	1.26	1/82	0.02	0.03	1/82	0.00	0.32	1/82	0.00	
B-C	Haupteffekt Zeit	4.22*	2/176	0.05	0.35	2/176	0.00	5.87**	2/176	0.06
	Haupteffekt Gruppe	0.00	1/88	0.00	0.12	1/88	0.00	0.11	1/88	0.00
	Zeit x Gruppe	0.92	2/176	0.01	1.03	2/176	0.01	0.19	2/176	0.00
	- Prä – Post	1.98 [°]	1/88	0.02	2.07	1/88	0.02	0.29	1/88	0.00
	- Prä – Follow-up	0.90	1/88	0.01	0.80	1/88	0.01	0.26	1/88	0.00
- Post–Follow-up	0.11	1/88	0.00	0.25	1/88	0.00	0.00	1/88	0.00	

Werte: [°] $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; PKB: psychisches und körperliches Befinden; PKB-P: psychisches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens); PKB-K: körperliches Befinden (Subskala des psychischen und körperlichen Befindens)

10.2.3.2 Veränderung der Partnerschaftszufriedenheit

Hypothese

Angestellte von Swisscom der FSPT-Gruppe zeigen über den Zeitverlauf t1, t2 und t3 eine signifikant höhere Partnerschaftszufriedenheit als Swisscom-Angestellte der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe.

Effekte der Interventionen auf Angestellte der Swisscom AG hinsichtlich der Partnerschaftszufriedenheit

Wurden bei den Angestellten der Swisscom AG alle drei Stufen der unabhängigen Variable durch eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholungen analysiert, so zeigten sich weder Zeit- noch Gruppenhaupteffekte. Die Interaktion Zeit x Gruppe erwies sich ebenfalls als nicht signifikant (siehe Tabelle 37, 38 und Abbildung 51).

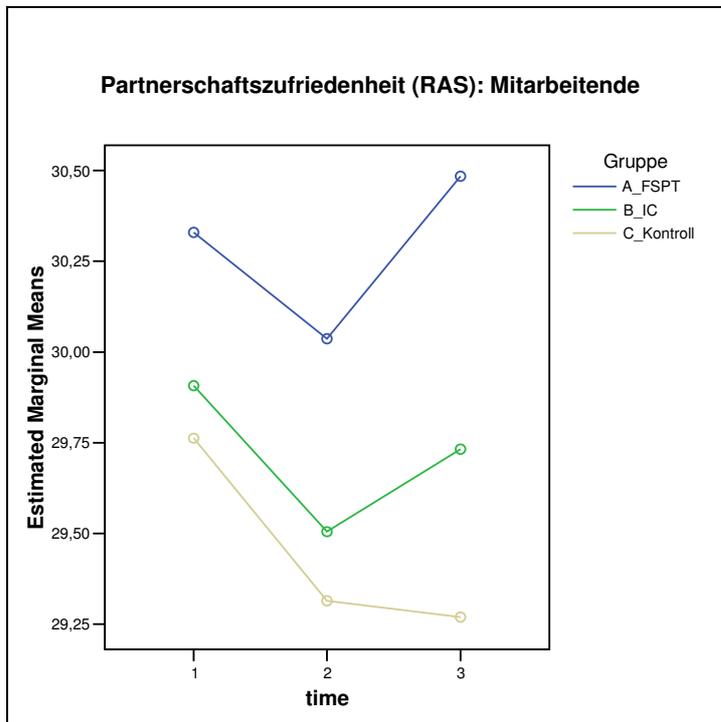
Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Für die Angestellten der Swisscom AG konnten weder für den Zeit- noch für den Gruppenhaupteffekt signifikante Ergebnisse gefunden werden. Die Zeit x Gruppe-Interaktion erwies sich ebenfalls als nicht signifikant. Zudem wurden für den Zeitkontrast zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt keine signifikanten Veränderungen gemessen. Über den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten allerdings tendenzielle Verbesserungen bei den FSPT-Teilnehmern ausgemacht werden (siehe Tabelle 37, 38 und Abbildung 51).

Vergleich zwischen der FSPT-Gruppe und der IC-Gruppe

Wurde die FSPT-Gruppe mit der IC-Gruppe verglichen, so konnten kein signifikanter Zeithaupteffekt und kein signifikanter Gruppenhaupteffekt dokumentiert werden. Auch die Interaktion Zeit x Gruppe wurde nicht signifikant. Für die Zeitkontraste zwischen dem ersten und dem zweiten und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt konnten ebenfalls keine signifikanten Veränderungen registriert werden (siehe Tabelle 37, 38 und Abbildung 51).

Abbildung 51 Verläufe der Partnerschaftszufriedenheit für Swisscom-Angestellte



(A_FSPT: Freiburger Stresspräventionstraining; B_IC: Training zum individuellen Coping; C_Kontroll: Wartekontrollgruppe)

Abbildung 51 zeigt eine graphische Darstellung der Veränderungen hinsichtlich der Partnerschaftszufriedenheit zu den verschiedenen Messzeitpunkten (prä, post, Follow-up) je Interventionsart.

Vergleich zwischen der IC-Gruppe und der Wartekontrollgruppe

Bei diesem Gruppenvergleich konnte ein signifikanter Zeithaupteffekt gemessen werden. Der Gruppenhaupteffekt wurde hingegen nicht signifikant. Die Interaktion Zeit x Gruppe wurde ebenfalls nicht signifikant. Zudem konnten keine Verbesserungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt und zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt registriert werden (siehe Tabelle 37, 38 und Abbildung 51).

In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für die Partnerschaftszufriedenheit und die Versuchsgruppen dargestellt.

Tabelle 37 Partnerschaftszufriedenheit von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)

		FSPT (N = 41)	IC (N = 44)	Kontroll (N = 46)
		M (SD)	M (SD)	M (SD)
RAS	t1	30.21 (3.47)	29.96 (2.77)	29.82 (3.43)
	t2	30.01 (3.15)	29.52 (2.82)	29.33 (3.40)
	t3	30.39 (3.51)	29.78 (3.29)	29.32 (3.30)

t1: Prämessung, t2: Postmessung, t3: Follow-up-Messung; RAS: Partnerschaftszufriedenheit

Tabelle 38 Partnerschaftszufriedenheit von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)

		RAS		
		F	df	η^2
A-B-C	Haupteffekt Zeit	3.51	1.91/ 236.62 ^a	0.03
	Haupteffekt Gruppe	0.90	2/248	0.01
	Zeit x Gruppe	0.42	4/496	0.01
A-C	Haupteffekt Zeit	2.15	2/170	0.03
	Haupteffekt Gruppe	1.53	1/85	0.02
	Zeit x Gruppe	0.88	2/170	0.01
	- Prä – Post	0.10	1/85	0.00
	- Prä – Follow-up	1.86 ^o	1/85	0.02
A-B	- Post–Follow-up	0.85	1/85	0.01
	Haupteffekt Zeit	2.14	2/156	0.03
	Haupteffekt Gruppe	0.86	1/78	0.01
	Zeit x Gruppe	0.20	2/156	0.00
	- Prä – Post	0.05	1/78	0.00
B-C	- Prä – Follow-up	0.48	1/78	0.01
	- Post–Follow-up	0.14	1/78	0.00
	Haupteffekt Zeit	3.40*	1.80/ 151.01 ^a	0.04
	Haupteffekt Gruppe	0.18	1/84	0.00
	Zeit x Gruppe	0.23	2/168	0.00
	- Prä – Post	0.01	1/84	0.00
	- Prä – Follow-up	0.56	1/84	0.01
	- Post–Follow-up	0.22	1/84	0.00

Werte: ^o $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; ^a Freiheitsgradkorrektur nach Greenhouse Geisser; A: FSPT-Gruppe, B: IC-Gruppe, C: Wartekontrollgruppe; RAS: Partnerschaftszufriedenheit

Tabelle 38 listet die univariaten Ergebnisse der Inferenzstatistik für die Skala Partnerschaftszufriedenheit im Überblick auf (mitarbeiterbezogene Ergebnisse).

11 Diskussion

Das Ziel dieser Studie war es, das Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT) (Bodenmann, 1994a, 1994b, 1996, 2000b) innerhalb einer Längsschnittstudie von fünf Monaten als unternehmensinternes Trainingsangebot zu evaluieren. Im Zentrum stand die Überprüfung der Hypothesen, welche die Verbesserung von verschiedensten abhängigen Variablen durch das FSPT prognostizierten. Die abhängigen Variablen wurden in drei Cluster unterteilt: 1.) Kompetenzcluster (Kommunikationsqualität, individuelles Coping, dyadisches Coping), 2.) Berufscluster (Burnout, Irritation, Leistungsfähigkeit) und 3.) Befindens- und Partnerschaftszufriedenheitscluster (psychisches und physisches Befinden, Partnerschaftszufriedenheit).

Zusätzlich wurde die Fragestellung untersucht, ob eine Intervention in der Partnerschaft positive Wirkung auf berufsrelevante Dimensionen (Berufscluster) zeigt. Somit untersuchte die Studie auch das Konstrukt des positiven Family-to-Work Spillovers.

Der Diskussionsteil ist in folgende Teile gegliedert:

Es werden zuerst die Ergebnisse zusammenfassend wiedergegeben, um diese dann anschliessend für jede Dimension zu diskutieren. Innerhalb einer Dimension sind die zwei Interventionen (Freiburger Stresspräventionstraining und individuelles Training) separat aufgeführt. Dabei werden jeweils zuerst die Ergebnisse der gemittelten Paarwerte (fortan als Paar-Ebene bezeichnet) und dann die Ergebnisse spezifisch für die Angestellten (fortan als Angestellten-Ebene bezeichnet) diskutiert.

11.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

11.1.1 Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Die Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings (FSPT) kann vor dem Hintergrund der vorliegenden Daten in Bezug auf die Entwicklung der Beziehungskompetenzen in einem Zeitraum von fünf Monaten als bestätigt betrachtet werden. Besonders positiv beeinflusste das FSPT die partnerschaftliche Kommunikationsqualität und das dyadische Coping. Das individuelle Coping verbesserte sich hauptsächlich auf der Paar-Ebene.

Verbesserungen von berufsrelevanten Dimensionen fielen geringer aus. Die Erschöpfung und die kognitive Irritation verbesserten sich durch das FSPT am deutlichsten. Die berufliche Leistungsfähigkeit wurde kaum beeinflusst.

Im Bereich Befinden und Partnerschaftszufriedenheit zeigte das FSPT für das psychische Befinden bei den Paaren eine Verbesserung. Das körperliche Befinden der FSPT-Gruppe verschlechterte sich vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt für beide Betrachtungsebenen (Paare und Angestellte). Zur Follow-up-Messung verbesserte sich das körperliche Befinden allerdings wieder bei den Männern auf Paar-Ebene und bei den Angestellten. Die Partnerschaftszufriedenheit beider

Betrachtungsebenen wurde im Vergleich zum individuellen Training und zur Kontrollgruppe im geringen Ausmass durch das FSPT beeinflusst.

Erstaunlicherweise verschlechterte sich die Partnerschaftszufriedenheit bei den Frauen (Paarebene) und bei den Angestellten vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt. Zur Follow-up-Messung stabilisierte beziehungsweise verbesserte sich dieser Wert allerdings wieder.

Die Ergebnisse zeigen deutlichere Verbesserungen der Kompetenzen (besonders Kommunikationsqualität und dyadisches Coping) als bei berufsbezogenen Dimensionen. Es kann angenommen werden, dass Kompetenzen leichter erlernbar sind, als die konkrete Umsetzung im beruflichen Kontext. Das Erlernte muss aus der Dyade mittels Spillover-Mechanismen (z.B. „educational Spillovers“; Crouter, 1984) in die Berufsdomäne übertragen und dort umgesetzt werden. Bis die in der Partnerschaft erworbenen Kompetenzen im Berufsalltag verhaltenswirksam werden, bedarf es folglich einer gewissen Diffusionszeit. Zudem wurde das FSPT explizit zur Entwicklung beziehungsrelevanter Kompetenzen konzipiert. Eine Ausrichtung der Trainingsinhalte an berufsbezogenen Fragestellungen und Praxisbeispielen könnte die Wirksamkeit auf Berufsdimensionen steigern (siehe 11.4, „Implikationen und Ausblick“).

11.1.2 Effekte des individuellen Trainings

Interessanterweise zeigte das Training zum individuellen Coping im Vergleich zur Kontrollgruppe kaum signifikante Verbesserungen. Vermutlich hing dies mit den gewählten abhängigen Variablen zusammen. Die Operationalisierung der abhängigen Variablen orientierte sich hauptsächlich an paar- und berufsbezogenen Dimensionen. Diese geringe Wirksamkeit ist auch ein Hinweis darauf, dass individuelle Kompetenzen erst in Verbindung mit dyadischen Kompetenzen und sozialer Unterstützung ihre volle Wirkung zeigen.

Insgesamt kann die Wirksamkeit des FSPT als befriedigend beurteilt werden. In mehreren Dimensionen konnten Verbesserungen nachgewiesen werden (partnerschaftliche Kommunikation, individuelles Coping, dyadisches Coping, Erschöpfung, kognitive Irritation, psychisches Befinden und Partnerschaftszufriedenheit). Das individuelle Training zeigte hingegen kaum Verbesserungen auf den erhobenen Skalen und war dem FSPT deutlich unterlegen.

11.2 Diskussion der Ergebnisse

11.2.1 Kompetenzen

11.2.1.1 Diskussion der Ergebnisse bezüglich der Kommunikationsqualität

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Die Kommunikationsqualität stellt neben den Copingkompetenzen einen wichtigen Faktor hinsichtlich einer zufriedenstellenden Partnerschaft dar. Im Rahmen des FSPT wird daher diese Kompetenz ausführlich thematisiert und in konkreten Paarsituationen geübt (Bodenmann, Cina, Widmer, 2001).

Die Ergebnisse des FSPT bezüglich der Kommunikationsqualität zeigten, dass die Teilnehmenden über eine verbesserte Kommunikation im Allgemeinen und über eine Reduktion der negativen Kommunikation im Besonderen berichteten. Die Reduktion negativer Kommunikation und die Stärkung positiver Interaktion stellen besonders wichtige Voraussetzungen für eine adäquate Paarkommunikation dar. Nach Gottmann (1994) ist nicht alleine das schiere Ausmass aversiver Interaktion prognostisch relevant für den Partnerschaftsverlauf, sondern auch die Balance zwischen positiver und negativer Kommunikation. Stabile Paare weisen nach seinen Untersuchungen eine Ratio von 5:1 an Positivität gegenüber Negativität auf.

Die Verbesserung der Kommunikationsqualität war vor allem auf eine Abnahme der negativen Kommunikation zurückzuführen und weniger auf eine Verbesserung positiver Kommunikationsaspekte. Dieses Muster wurde auch bei Bodenmann (1999), Bodenmann et al. (1999) und Bodenmann, Cina, Widmer (2001) beobachtet.

Bei den Frauen verbesserte sich die Kommunikationsqualität vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und blieb bis zur Follow-up-Messung stabil. Die Messwerte der Männer verbesserten sich ebenfalls zum zweiten Messzeitpunkt, dieser Effekt blieb allerdings bis zur Follow-up-Messung nicht stabil. Dasselbe Muster zeigte sich auch hinsichtlich der negativen Kommunikation. Die positive Kommunikation verbesserte sich weder bei den Frauen noch bei den Männern.

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede konnten sich die Frauen generell etwas deutlicher in der Kommunikationsqualität verbessern als die Männer. Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit den Beobachtungen von Bodenmann, Cina und Widmer (2001).

Bei den Angestellten der Swisscom AG verbesserte sich hingegen auch die positive Kommunikation und blieb über die Messzeitpunkte hinweg stabil. Dieses Muster der Abnahme negativer Kommunikation und Zunahme der positiven Kommunikation wurde auch in der Studie von Cina, Widmer und Bodenmann (2002) belegt.

Für die Swisscom AG sind diese Ergebnisse von Bedeutung, wenn kommunikative Kompetenzen in den Berufskontext übertragen und angewandt werden.

Effekte des individuellen Trainings

Das individuelle Training zeigte weder bei der negativen noch bei der positiven Kommunikation eine Verbesserung der Kommunikationsqualität. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die partnerschaftliche Kommunikation nicht im Fokus des individuellen Trainings stand und es keine Trainingsmöglichkeiten gab, um die Paarkommunikation praxisnah zu üben.

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnte das individuelle Training ebenfalls keine Verbesserungen auf den drei Skalen der Kommunikation bewirken. Auch hier zeigte sich dieser Effekt durch die fehlende Vermittlung und Übung kommunikativer Kompetenzen. Durch die Ergänzung kommunikativer Übungen könnte das individuelle Training möglicherweise an Wirkung gewinnen.

11.2.1.2 Diskussion der Ergebnisse bezüglich des individuellen Copings

Gemäss Bodenmann (2000a) kommunizieren Paare trotz hohem Stress konstruktiver, wenn beide Partner über angemessenes funktionales individuelles Coping verfügen. Paare mit hohem Stressniveau und einem hohen funktionalen individuellen Coping beider Partner, weisen nur geringfügige Verschlechterung der Partnerschaftsqualität auf. Diese Befunde von Bodenmann unterstreichen die Wichtigkeit des individuellen Copings zur Aufrechterhaltung der Partnerschaftsqualität.

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Die Ergebnisse der Studie weisen in Bezug auf den Gesamtwert auf eine tendenzielle Verbesserung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt hin. Zum Zeitpunkt der Follow-up-Messung sank dieser Wert wieder ab. Bei der Analyse der Geschlechtsunterschiede zeigte sich, dass nur die Frauen ihre individuellen Copingkompetenzen signifikant verbessern konnten (von t1 zu t2). Für das negative individuelle Coping konnten keine Verbesserungen durch das FSPT beobachtet werden. Beim positiven individuellen Coping lagen signifikante Verbesserungen lediglich bei den Frauen vor.

Diese Resultate weisen eine kurzfristige Verbesserung des individuellen Copings durch das FSPT nach. Wobei vor allem Frauen substanzieller von der Intervention profitierten als Männer. Dieses Muster bestätigt die Ergebnisse der Studie von Bodenmann, Cina und Widmer (2001), in der auch generell schwächere Effekte bei Männern als bei Frauen festgestellt wurden.

In der Arbeit von Bodenmann, Cina und Widmer (2001) liessen sich allerdings noch nach sechs Monaten signifikante Verbesserungen des negativen und positiven individuellen Copings durch das FSPT nachweisen. Wobei auch nach diesem Zeitabschnitt die Frauen mehr profitierten als die Männer.

Bei den Angestellten konnten für den Vergleich der FSPT-Gruppe zur Wartekontrollgruppe keine signifikanten Verbesserungen beobachtet werden. Das

bedeutet, dass Angestellte der Swisscom AG weniger vom Training individueller Copingkompetenzen profitierten, als dies auf der Paar-Ebene der Fall war. Möglicherweise stellen für Swisscom-Angestellte individuelle Stressbewältigungskompetenzen keinen echten Neuheitswert dar, und damit wurde dem Training dieser Kompetenzen weniger Aufmerksamkeit gewidmet.

Effekte des individuellen Trainings

Das individuelle Training zeigte im Vergleich zur Wartekontrollgruppe keine Verbesserungen bezüglich des individuellen Copings. Bei den Männern fiel zudem eine Verschlechterung des positiven individuellen Copings im Vergleich zur Kontrollgruppe auf. Diese Ergebnisse wurden nicht erwartet, da das Training explizit und intensiv individuelle Copingkompetenzen vermittelte und daher eine positive Wirkung auf die individuelle Copingkompetenz prognostiziert wurde.

Diese Resultate unterstreichen jedoch die Bedeutung der Kombination von individuellen und dyadischen Copingkompetenzen in Stresspräventionstrainings. Es scheint, dass Übungen an konkreten Konfliktsituationen der Partnerschaft, wie diese im FSPT angeboten wurden, die Verankerung der Kompetenzen massgeblich unterstützt.

Auf die komplementäre Bedeutung individueller und dyadischer Copingfertigkeiten verweisen auch Cina, Widmer und Bodenmann (2002) im Rahmen ihrer Studie zum Vergleich zweier FSPT-Trainingsvarianten.

Bei den Angestellten der Swisscom AG konnte das individuelle Training keine Verbesserungen auf den drei Skalen der Irritation nachweisen, was der formulierten Hypothese widersprach. Für die Swisscom-Angestellten wurde angenommen, dass sich das individuelle Coping signifikanter verbessert als durch das FSPT, da diese Intervention die individuellen Copingkompetenzen stärker gewichtete als das FSPT. Die vorliegenden Ergebnisse konnten diese Hypothese nicht bestätigen. Die FSPT-Gruppe zeigte tendenziell besseres individuelles Coping als die IC-Gruppe.

Dieses Resultat unterstreicht, dass selbst ein vertieftes Training von individuellen Bewältigungskompetenzen keine Verbesserung des individuellen Copings im Vergleich zur FSPT-Gruppe brachte. Es ist anzunehmen, dass individuelle Copingkompetenzen erst in Kombination mit dyadischem Coping ihre volle Wirkung zeigen können.

Zudem boten die Übungssequenzen der Paartrainings auch Gelegenheiten, Teilaspekte des individuellen Copings zu trainieren. Diese Übungsmöglichkeiten standen im individuellen Training nicht zur Verfügung.

11.2.1.3 Diskussion der Ergebnisse bezüglich des dyadischen Copings

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Hinsichtlich des Gesamtwertes des dyadischen Copings waren signifikante Verbesserungen unmittelbar nach dem Training zu beobachten. Dieser Effekt blieb jedoch nicht bis zum dritten Messzeitpunkt stabil. Das FSPT hatte zwar einen signifikanten Einfluss auf die Paare, dieser war jedoch nicht von langer Dauer. Eine Längsschnittstudie von Bodenmann, Cina und Widmer (2001) zeigte für den Gesamtwert des dyadischen Copings noch nach zwei Jahren eine signifikante Verbesserung. Vor diesem Hintergrund ist die Stabilität des Gesamtwertes zum dyadischen Coping, wie er in der vorliegenden Studie gezeigt wurde, nicht befriedigend.

Die Analyse von Geschlechtsunterschieden ergab für die Werte der Frauen ein ähnliches Bild wie für den Gesamtwert. Das dyadische Coping stieg zum zweiten Messzeitpunkt an, um dann zur Follow-up-Messung wieder abzufallen.

Männer zeigten stabilere Ergebnisse bezüglich des Gesamtwertes. So konnten sowohl zwei Wochen als auch fünf Monate nach dem FSPT signifikante Verbesserungen des dyadischen Copings gemessen werden. Dies verhält sich konträr zu Beobachtungen in anderen Studien (Bodenmann, 1999; Bodenmann, Cina & Widmer, 2001), wonach bei Frauen substanziellere Effekte des FSPT bezüglich des dyadischen Copings gemessen werden konnten.

Auch bei der Subskala „eigenes dyadisches Coping“ erhöhte sich der Wert vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt und reduzierte sich wieder zur Follow-up-Messung. Auch hier konnten bei den Männern deutlichere Effekte registriert werden als bei den Frauen. Allerdings blieben auch bei den Männern die Verbesserungen über den Messzeitraum von fünf Monaten nicht signifikant.

Für das dyadische Coping des Partners konnten zwei Wochen nach dem Training und fünf Monate nach dem Training Verbesserungen durch das FSPT gemessen werden. Frauen konnten zunächst eine Verbesserung des dyadischen Copings ihrer Partner feststellen, welche sie fünf Monate nach der Intervention aber nicht mehr bestätigten. Männern berichteten auch noch zur Follow-up-Messung über ein verbessertes dyadisches Coping ihrer Partnerin. Auch Widmer & Bodenmann (2000) konnten feststellen, dass Frauen sich weniger zufrieden über das dyadische Coping des Partners äusserten.

Männer der vorliegenden Studie scheinen sich selbst und ihre Partnerin positiver zu beurteilen als dies die Partnerinnen selbst tun. Dieses Muster deckt sich auch mit meinen persönlichen Erfahrungen aus der Eignungsdiagnostik und dem innerbetrieblichen Laufbahncoaching. Männer bewerten ihre Fähigkeiten häufig positiver und zeigen sich zuversichtlicher bezüglich der eigenen Kompetenzentwicklung als Frauen.

Nach Grzywacz und Marks (2000) korrelierte die Unterstützung durch den Partner oder durch andere Familienangehörige mit positivem Family-to-Work Spillover.

Dieser wiederum hing mit einem niedrigeren Auftreten von chronischen Krankheiten und mit besserem Wohlbefinden zusammen. Die vorliegenden Ergebnisse zum allgemeinen Wohlbefinden (psychisches und körperliches Wohlbefinden) zeichnen allerdings ein anderes Bild. Wonach sich das psychische Befinden zwar verbesserte, das körperliche Befinden jedoch nicht positiv beeinflusst wurde (siehe unten).

Die vorliegenden Ergebnisse weisen ein bestimmtes Muster hinsichtlich des Geschlechts auf. Bei den Männern konnten deutlichere Verbesserungen mit höherer Stabilität gemessen werden. Es könnte sein, dass dies nicht nur auf Geschlechtsunterschieden, sondern auch auf motivationalen Prozessen basiert. In der vorliegenden Studie waren etwa 80% der Männer Angestellte der Swisscom AG. Ein Trainingsangebot des eigenen Unternehmens könnte die Aufmerksamkeit und die Motivation positiv beeinflusst und dadurch zu einem effektiveren Lernprozess bei den Angestellten geführt haben. Nach der Verhaltensänderungshierarchie von Maccoby und Salomon (1981) stellt die Motivation eine wichtige Voraussetzung für die Veränderung von Verhalten dar.

Zudem ist es wahrscheinlich, dass die Swisscom-Angestellten das Trainingsangebot zuhause thematisierten und somit eine gewisse Verantwortung für die Wirksamkeit übernahmen. Auch dies könnte zu einer höheren Motivation und schliesslich zu einem wirksameren Lernprozess geführt haben. Es ist aber auch vorstellbar, dass Swisscom-Angestellte im Sinne der „Justification-of-Effort-Theorie“ von Aronson & Mills (1959) ihren Aufwand rechtfertigen wollten und die Wirkung der Intervention besser bewerteten.

Dieser Hintergrund sollte besonders bei der Interpretation der Ergebnisse auf der Angestellten-Ebene berücksichtigt werden. Dort konnten sowohl bezüglich der Gesamtskala des dyadischen Copings als auch bezüglich der Subskalen „eignes dyadische Coping“ und „dyadisches Coping des Partners“ stabilere Verbesserungen gemessen werden.

Dadurch wird der vorangehende Erklärungsansatz bezüglich der verbesserten Messwerte der Männer durch mitarbeiterspezifische Motivationsphänomene unterstützt. Bei den Angestellten kommen diese Motivationsaspekte entsprechend deutlicher zur Wirkung als bei der Betrachtung der gemittelten Paarwerte.

Für die Swisscom AG sind diese Ergebnisse sehr relevant. Dyadisches Coping stellt, wie oben dargestellt, einen wichtigen Faktor für die Partnerschaftszufriedenheit dar. Eine funktionierende Partnerschaft dient den Angestellten als Regenerationsquelle und kann in Belastungssituationen aktiv zur Stressbewältigung und Lösungsfindung beitragen. Zum anderen können verschiedene Aspekte des gemeinsamen Copings auch in Berufssituationen gewinnbringend zum Einsatz kommen (siehe unten: „Ist dyadisches Coping berufsrelevant?“).

Effekte des individuellen Trainings

Das individuelle Training zeigte keine Effekte hinsichtlich der drei Skalen des dyadischen Copings. Bei den Frauen war eine marginale Verschlechterung des dyadischen Copings über den gesamten Messzeitpunkt hinweg zu beobachten. Entsprechend war auch im direkten Interventionsvergleich das FSPT deutlich wirksamer als das individuelle Training. Diese Ergebnisse sind nachvollziehbar, da die partnerschaftliche Stressbewältigung nicht im Fokus des individuellen Trainings stand und es keine Trainingsmöglichkeiten für dyadische Copingkompetenzen gab.

Auch bei den Angestellten von Swisscom bewirkte das individuelle Training keine Verbesserungen auf allen drei Skalen des dyadischen Copings. Diese Resultate sind aus den gleichen Gründen wie oben aufgeführt nachvollziehbar.

Ist dyadisches Coping berufsrelevant?

Teilnehmer am Freiburger Stresspräventionstraining konnten signifikant ihre dyadischen Copingkompetenzen verbessern. Dadurch eigneten sich die Teilnehmenden vermutlich auch die Basiskompetenzen des dyadischen Copings an: a) Kommunikationsfertigkeiten, b) soziale Kompetenzen, c) soziale Sensibilität und Rücksichtnahme und d) individuelles Coping (Bodenmann, 2000b). Wenn es den Teilnehmenden im Sinne des „educational Spillovers“ sensu Crouter (1984) gelänge, einen Teil dieser Kompetenzen im Berufskontext zu aktualisieren, dürfte dies auch zur verbesserten Beziehungsgestaltung im Berufsalltag führen. Allerdings weist Bodenmann-Kehl (1997, 1999) auf den Unterschied zwischen intimen (z.B. Selbstöffnung, Reziprozität) und nicht-intimen Sozialkompetenzen (z.B. Selbstdarstellung, Abgrenzung, Assertivität) hin. Während mittlere Korrelationen für den Zusammenhang zwischen dyadischem Coping und der intimen Sozialkompetenz bestätigt werden konnten, liegen zur nicht-intimen Sozialkompetenz nur wenige konsistente Ergebnisse vor (Bodenmann-Kehl, 1999; Bodenmann, 2000a). Besonders in Führungspositionen werden jedoch Eigenschaften wie Bestimmtheit und Durchsetzungsstärke als erfolgsrelevant betrachtet. Verschiedene Studien konnten zeigen, dass erfolgreiche Führung mit hoch-assertiven Konstrukten wie Dominanz, Aggressivität und Durchsetzungsstärke positiv korrelierte (Bass, 1990; Gough, 1990). Interessanterweise scheinen sich Männer mit hoher nicht-intimen Sozialkompetenz weniger in das dyadische Coping ihrer Partnerschaft zu involvieren (Bodenmann-Kehl, 1999), also weniger dyadisches Coping zu zeigen. Durch diesen Befund kann die Nützlichkeit dyadischer Copingkompetenzen im Berufskontext durchaus in Frage gestellt werden. Auf der anderen Seite wurde erfolgreiche Führung auch mit niedrig-assertivem Verhalten wie Kooperations- und Reflexionsfähigkeit in Zusammenhang gebracht (Bass, 1990; de Cremer & van Knippenberg, 2004). Es ist anzunehmen, dass eine gute Führungskraft ein breites Verhaltensrepertoire benötigt, welches dann situationsgerecht eingesetzt werden kann. Eine Studie von Ames und Flynn (2007) zeigte, dass gescheiterte Führung sowohl auf zu hohe als auch auf zu niedrige Assertivität zurückzuführen war. Das Optimum lag hierbei im mittleren Bereich. Der Erwerb von „weichen“ Kompetenzen wie das dyadische Coping kann

ein Gegenpol zur üblichen sachorientierten und nüchternen Geschäftskommunikation darstellen und für die gemeinsame Lösungsfindung neue Verhaltensmöglichkeiten aufzeigen. So gesehen sind dyadische Copingkompetenzen für Führungskräfte durchaus erfolgsrelevant. Auch für Fachkräfte haben zwischenmenschliche Kompetenzen an Bedeutung gewonnen, da beispielsweise durch die Mitarbeit in interdisziplinären Projekten zunehmend eine breitere Vernetzung verlangt wird. Demnach würde auch diese Gruppe von dyadischen Bewältigungsfertigkeiten profitieren.

11.2.2 Belastungen durch den Beruf

11.2.2.1 Diskussion der Ergebnisse bezüglich des Burnouts

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Beim Burnout-Gesamtwert zeigten sich für das FSPT im Vergleich zur Kontrollgruppe keine signifikanten Verbesserungen über die Messzeitpunkte hinweg. Auch für beide Geschlechter konnten keine Veränderungen gemessen werden.

Hinsichtlich der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ wurde ebenfalls keine Veränderung signifikant. Dasselbe Muster zeigte sich auch bei den Frauen. Bei den Männern hingegen konnte eine tendenzielle Verbesserung zum zweiten Messzeitpunkt nachgewiesen werden. Männer scheinen mehr vom FSPT hinsichtlich einer geringeren Erschöpfung zu profitieren. Neben den bereits erwähnten Effekten der Motivation und der Aufwandsrechtfertigung der Angestellten, könnte es auch daran liegen, dass die Männer zu einem grösseren Anteil berufstätig waren (90,9% mit 100%-Pensum) als die Frauen (36,7% mit 100%-Pensum) und dadurch stärker von Arbeitsbelastungen betroffen waren. Zudem scheinen besonders bei Männern Verbesserungspotenziale bezüglich des Umgangs mit familiären Belastungen zu existieren. Peeters et al. (2005) berichten von starken Zusammenhängen zwischen familiären Anforderungen und Burnout bei Männern. Es könnte demnach sein, dass durch höhere Arbeitsbelastungen und deutlichere Verbesserungspotenziale beim Umgang mit familiären Anforderungen, Männer substanzieller von der Intervention profitierten als Frauen.

Bei der Burnout-Subskala „Disengagement“ zeigten sich interessante Effekte. Die FSPT-Gruppe verschlechterte sich zur Follow-up-Messung im Vergleich zur Wartekontrollgruppe. Bei den Frauen war diese Verschlechterung sogar signifikant. Männer zeigten keine Veränderungen auf dieser Subskala. Die Frauen distanzieren sich demnach durch das FSPT stärker von ihrer Berufstätigkeit als die Männer. Eine Erklärung könnte sein, dass die Intervention partnerschaftliche und ausserberufliche Fragestellungen aktivierte und deren Wichtigkeit betonte, was das berufliche Engagement entsprechend relativiert haben könnte.

Bei den Angestellten der Swisscom AG zeigten sich für die Gesamtskala keine signifikanten Verbesserungen durch das FSPT. Die Werte des Disengagements veränderten sich ebenfalls nicht.

Hinsichtlich der Erschöpfung wurden signifikante Verbesserungen zum zweiten Messzeitpunkt gemessen. Bei den Angestellten hatte demnach das FSPT einen positiven Einfluss auf die Ausprägung der Erschöpfung. Dieser Rückgang der Erschöpfung könnte auf die erhöhten partnerschaftlichen Ressourcen und auf einen geringeren negativen Family-to-Work Spillover zurückgeführt werden. Wie Peeters (2005) zeigte, korrelierten familiäre Anforderungen positiv mit Burnout (Erschöpfung und Zynismus). Ein Rückgang der emotionalen Erschöpfung konnte auch bei der Evaluation des Stressmanagement-Trainings von Winefield & Farmer (1998) nachgewiesen werden. Bekker et al. (2001) konnten für ihr multimodales Stressmanagement-Training auch nach drei Monaten Effekte bezüglich der Stresserholung dokumentieren. In eine Studie von Montgomery et al. (2003) wurde hingegen kein Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung durch Familienmitglieder und Burnout nachgewiesen.

Für die Swisscom AG sind die Ergebnisse der vorliegenden Studie besonders relevant. Sie weisen nach, dass eine Teilnahme am Freiburger Stresspräventionstraining das Ausmass der Erschöpfung bei Angestellten signifikant reduziert. Die Intervention auf Paarebene konnte demnach einen direkten Einfluss auf Berufsdimensionen bewirken.

Effekte des individuellen Trainings

Im Vergleich zur Wartekontrollgruppe konnten weder für den Burnout-Gesamtwert noch für die Subskalen „Erschöpfung“ und „Disengagement“ signifikante Veränderungen durch das individuelle Training nachgewiesen werden.

Swisscom-Angestellte reagierten auf das individuelle Training mit einer Verschlechterung der Werte. Sowohl der Gesamtwert als auch die Subskala „Disengagement“ verschlechterten sich deutlich. Das individuelle Training war eventuell für die Swisscom-Angestellten kontraproduktiv, da der geringe Businessbezug des Trainings und die anschliessende Abfrage arbeitsbezogener Dimension (z.B. Burnout) Reaktanz ausgelöst haben könnte.

Auch das individuelle Training führte demnach zu einer Entfremdung (Disengagement) bezüglich der eigenen Tätigkeit. Dies differenziert die oben angestellte Vermutung der höheren Priorisierung der Partnerschaft durch das FSPT. Möglicherweise führte eher die Auseinandersetzung mit stressreduzierenden Aktivitäten (hedonistisches Repertoire) zu einem höheren Wert auf der Disengagement-Skala.

11.2.2.2 Diskussion der Ergebnisse bezüglich der Irritation

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Der Gesamtwert der Irritation verbesserte sich tendenziell zum zweiten Messzeitpunkt hin. Im Vergleich zu den Frauen verbesserte sich der Irritationsscore der Männer durch das FSPT. In Bezug auf den Irritationswert sprachen Männer besser auf das FSPT an als Frauen. Auch hierbei wäre es möglich, dass der bereits erwähnte Motivationseffekt einen positiven Einfluss auf die Swisscom-Angestellten ausübte. Des Weiteren könnten die Männer durch ein höheres Beschäftigungspensum qualitativ und quantitativ stärkeren Berufsbelastungen ausgesetzt gewesen sein als Frauen, woraus möglicherweise ein grösseres Verbesserungspotenzial bei den Männern resultierte.

Hinsichtlich der emotionalen Irritation konnte keine Verbesserung durch das FSPT dokumentiert werden. Auch die geschlechtsspezifische Analyse zeigte weder für Frauen noch für Männer Verbesserungen der emotionalen Irritation. Die Hypothesen gingen davon aus, dass die erlernten Bewältigungskompetenzen Ärger- und Gereiztheitsgefühle positiv beeinflussen. Es könnte sein, dass durch das FSPT die Gereiztheit einer Person (emotionale Irritation) weniger wirksam verändert werden konnte als die kognitive Irritation (siehe unten). Bamberg (1986) verweist darauf, dass emotionale Irritation durch eine Kumulation von Ressourcenabbau aufgrund kognitiver Irritationen entstehen kann. Demzufolge wäre die kognitive Irritation („nicht abschalten können“) der emotionalen Irritation („Gereiztheit“) vorgelagert und entsprechend veränderungs-sensitiver.

Bezüglich der kognitiven Irritation wurde ein ähnliches Muster wie jenes der Gesamtskala registriert. Die kognitive Irritation konnte durch die Teilnahme am FSPT verbessert werden. Auch bei dieser Skala verbesserten sich die Frauen nicht, wohingegen bei den Männern Verbesserungen beobachtet werden konnten. Für Männer der FSPT-Gruppe war es demnach einfacher, nach der Arbeit abzuschalten. Nach fünf Monaten wurde dieser Effekt allerdings nicht mehr registriert. Den Teilnehmenden scheint eine Konservierung der erlangten Kompetenzen zur Reduktion der kognitiven Irritation nicht gelungen zu sein. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der regelmässigen Anwendung von Entspannungstechniken und der konsequenten Einhaltung der hedonistischen Aktivitäten, was wahrscheinlich ohne Wiederholungskurse geringe Chancen auf Umsetzung haben dürfte. Bodenmann und Shantinath (2004) empfehlen Wiederholungskurse („booster-sessions“), um die langfristige Wirksamkeit des FSPT zu erhöhen.

Auch bei der Betrachtung der Angestellten von Swisscom zeigte sich ein ähnliches Muster wie auf der Paarebene. Auch hier verbesserte sich der Gesamtscore moderat und die kognitive Irritation substanziell. Es scheint so, dass die Verbesserung des Gesamtscores zum grössten Teil auf die Verbesserung der kognitiven Irritation zurückzuführen ist. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende durch das FSPT nach der Arbeit besser abzuschalten vermochten als die Kontrollgruppe.

Auch bei Stück, Rigotti und Mohr (2004) zeigten sich Verbesserungen der Irritation unmittelbar nach einem Belastungsbewältigungstraining für Lehrer. Die Autoren unterschieden allerdings nicht zwischen emotionaler und kognitiver Irritation und erhoben keine Werte, um die Effektstabilität zu messen.

Die Verbesserungen der kognitiven Irritation weisen darauf hin, dass die Personen nach der Arbeit besser abzuschalten vermochten. Dieses Ergebnis kann mit dem gestiegenen Disengagement (Burnout-Subskala) in Verbindung gebracht werden. Kognitive Irritation stellt möglicherweise eine Vorstufe des Disengagements dar. Es kann vermutet werden, dass die Teilnahme am Paartraining zur Reflexion des beruflichen Engagements anregte und dadurch eine Distanzierung oder sogar eine gewisse Entfremdung zur Arbeit verursachte. Wird im Sinne von Work-Life Balance eine bestimmte Distanz zur Arbeit bewahrt (geringe kognitive Irritation), so kann dies durchaus als adäquates Verhalten gewertet werden. Erfolgt allerdings eine übersteigerte Distanzierung, beispielsweise aufgrund mehrfacher Grenzüberschreitungen, so kann dies zu einer dysfunktionalen Distanzierung oder sogar zur Depersonalisation (hohes Disengagement) führen. Aus diesem Grunde ist ein präventives Angebot von Paartrainings wichtig, damit eine angemessene Distanzregulierung stattfinden kann.

Effekte des individuellen Trainings

Das individuelle Training konnte im Vergleich zur Kontrollgruppe bei keiner Skala Verbesserungen zu den Messzeitpunkten aufweisen. Auch die geschlechtsspezifischen Analysen zeigten weder für Frauen noch für Männer Verbesserungen auf den drei Skalen. Diese Resultate überraschten etwas, da davon ausgegangen wurde, dass die Irritation durch adäquate individuelle Bewältigungskompetenz reduziert werden könnte. Im Vergleich zum FSPT fehlten dem individuellen Training allerdings konkrete Sequenzen zur Übung der Trainingsinhalte. Übungen durch Rollenspiele oder wie im FSPT durch echte Konfliktgespräche könnten den Transfererfolg in den Alltag noch erhöhen.

Bei den Angestellten bewirkte auch das individuelle Training eine Verbesserung der kognitiven Irritation. Die Wirksamkeit war hierbei allerdings geringer als durch das FSPT. Es könnte sein, dass der direkte Berufsbezug der Trainingsmodulen zu gering ausgeprägt war und dadurch die Transformation in den Berufsalltag geringer ausfiel.

11.2.2.3 Diskussion der Ergebnisse bezüglich der Leistungsfähigkeit

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Die Leistungsfähigkeit verbesserte sich nicht durch das FSPT. Zudem konnte sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern kein Einfluss der Intervention auf die Leistungsfähigkeit beobachtet werden. Bodenmann (2000b) fand hingegen positive Zusammenhänge zwischen dem dyadischen Coping und der

Leistungsfähigkeit beider Partner. In der vorliegenden Studie hätte sich demnach das signifikant verbesserte dyadische Coping positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken können. Dies war allerdings nicht der Fall.

Die Leistungsfähigkeit wurde mit drei allgemeinen Items erhoben (Item 1: „Wie beurteilen Sie Ihre allgemeine Leistungsfähigkeit?“; Item 2: „Wie beurteilen Sie Ihre berufliche Leistungsfähigkeit?“; Item 3: „Wie beurteilen Sie Ihre Leistungsfähigkeit im Vergleich zu früher?“). Es ist anzunehmen, dass die erfasste Leistungsfähigkeit daher ein recht stabiles Konstrukt darstellt. Ein Erhebungsinstrument zur Überprüfung eines spezifischen Teilaspektes der Leistung, wie beispielsweise die Leistungsmotivation durch das Leistungsmotivationsinventar von Schuler und Prochaska (2001) wäre wahrscheinlich veränderungssensitiver gewesen.

Für eine signifikante Veränderung der Leistungsfähigkeit müssen vermutlich auch andere Faktoren beeinflusst werden. Nach Jetter (2000) hängt die berufliche Leistung von Faktoren wie Verhaltensdispositionen, Führungsverhalten der Vorgesetzten, Strukturen und Prozesse, Anreizsysteme und Unternehmenskultur ab. Diese wurden in der vorliegenden Studie nicht aktiv beeinflusst und untersucht.

Neben Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten sind demnach auch Umweltfaktoren für die Leistungsfähigkeit erfolgskritisch. Ein Modell, das beide Dimensionen berücksichtigt, ist der oben dargestellte Person-Environment-Fit Ansatz von French (1973). Vor allem der hierauf basierende Ansatz „Person-Job-Fit“ von Holland (1987) stellt fruchtbare Interventionsinstrumente zur Stressprävention und zur Leistungssteigerung zur Verfügung. Holland (1987) prognostiziert bei guter Passung zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Umweltfaktoren eine höhere Leistungsfähigkeit und geringere Spannungen zwischen Person und Umwelt. Berufsbezogene Stresspräventionstrainings sollten deshalb ein Modul zur persönlichen Standortbestimmung und Laufbahnreflexion enthalten.

Werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund des Prozessmodells von Salas, Driskell und Hughes (1996) reflektiert, so überraschen die Ergebnisse. Die Autoren beschreiben die Wichtigkeit kognitiver Bewertungsprozesse sensu Lazarus an der Entstehung von Leistungsbeeinträchtigungen. Das transaktionale Stressmodell von Lazarus bildet die theoretische Basis der Interventionen und wurde in den Trainings prominent behandelt. Demnach hätte sich eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit durchaus manifestieren können. Möglicherweise würde das Üben adäquater Bewertungen anhand persönlicher Situationen zu positiveren Leistungserwartungen führen, welche ihrerseits einen positiven Einfluss auf die Leistungsfähigkeit hätten.

Auch wenn die Angestellten der Swisscom AG differenziert analysiert wurden, ergaben sich keine signifikanten Verbesserungen der Leistungsfähigkeit durch das FSPT. Auch hierbei war das gemessene Konstrukt der Leistungsfähigkeit wahrscheinlich zu generisch.

Effekte des individuellen Trainings

Wie das FSPT konnte auch das individuelle Training keine Wirksamkeit bezüglich der Leistungsfähigkeit zeigen.

Auch bei den Angestellten der Swisscom AG konnten keine Verbesserungen der Leistungsfähigkeit aufgrund des individuellen Trainings beobachtet werden.

11.2.3 Befinden und Partnerschaftszufriedenheit

11.2.3.1 Diskussion der Ergebnisse bezüglich des Befindens

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Beim Gesamtwert des psychischen und körperlichen Befindens zeigten sich keine signifikanten Verbesserungen durch das FSPT. Dies konnte auch bei beiden Geschlechtern beobachtet werden.

Diese Ergebnisse stimmen mit den Resultaten der Studie von Craig & Hanrock (1996) überein, in welcher ebenfalls keine Verbesserungen hinsichtlich des allgemeinen Befindens durch ein sechswöchiges Gesundheits- und Lifestyleprogramm gemessen werden konnten. Hingegen beobachtete Bekker et al. (2001) weniger psychische und körperliche Beschwerden bei den Teilnehmenden von Stressmanagement-Trainings.

Befunde von Bodenmann (1997) und Bodenmann-Kehl (1999) konnten zeigen, dass für das psychische und körperliche Befinden individuelle Kompetenzen wie individuelles Coping relevanter zu sein scheinen als interpersonelle Kompetenzen wie dyadisches Coping. Da die vorliegende Studie geringere Verbesserungen für das individuelle Coping als für das dyadische Coping zeigte, könnte dies zu der geringen Wirksamkeit hinsichtlich des psychischen und körperlichen Befindens geführt haben.

Hinsichtlich des psychischen Befindens konnten allerdings Verbesserungen zwei Wochen nach der Intervention festgestellt werden. Bei den Frauen verbesserte sich ebenfalls das psychische Befinden zum zweiten Messzeitpunkt. Bei den Männern bewirkte das Training eine Verbesserung vom ersten zum dritten Messzeitpunkt. Das FSPT konnte somit seine Wirksamkeit bezüglich des psychischen Befindens nachweisen.

Sowohl dieses Ergebnis als auch die Besserung des Erschöpfungszustands (Burnout-Subskala) sind für die Swisscom AG von erheblicher Relevanz. Das Freiburger Stresspräventionstraining wirkt demnach positiv auf die Erholungsfähigkeit und das psychische Befinden der Teilnehmenden. Vor allem bei Berufen mit hohen emotionalen Belastungen, wie beispielsweise bei Call-Center-Agenten, ist dies von besonderer Bedeutung. Vor dem Hintergrund der vorliegenden

Ergebnisse könnte das FSPT bei dieser Zielgruppe massgeblich zur Stressbewältigung beitragen.

Etwas anders sah es bezüglich des körperlichen Befindens aus. Dort verschlechterte sich sogar der Wert zum zweiten Messzeitpunkt durch das FSPT im Vergleich zur Kontrollgruppe und für den gesamten Messzeitraum hinweg (t1 bis t3) konnten keine Veränderungen durch das Training festgestellt werden. Bei den Frauen verschlechterte sich das körperliche Befinden zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt. Bei den Männern war dies zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt der Fall. In der vorliegenden Studie scheint der Gesamtwert durch ein verschlechtertes körperliches Befinden beeinflusst worden zu sein.

Eine mögliche Erklärung für die beobachteten Verschlechterungen des körperlichen Befindens könnte eine gesteigerte Sensitivität hinsichtlich des körperlichen Befindens und dessen Indikatoren sein. Körperliche Beschwerden könnten verdrängt und durch die Intervention wieder aktualisiert worden sein.

Eine Studie von Bodenmann (2000a) an 600 Paaren zeigte, dass dyadisches Coping höher mit dem psychischen als mit dem körperlichen Befinden korrelierte. So könnten die im FSPT entwickelten dyadischen Copingkompetenzen einen stärkeren Einfluss auf das psychische als auf das körperliche Befinden ausgeübt haben. Dieser Erklärungsansatz ist allerdings zu relativieren, da wie oben aufgeführt, das dyadische Coping im Vergleich zum individuellen Coping nur einen geringen Einfluss auf Befindensdimensionen zu zeigen scheint (Bodenmann, 1997; Bodenmann-Kehl, 1999).

Flor, Turk und Scholz (1987) verwiesen darauf, dass psychische Beschwerden relevanter für eine negative Paardynamik zu sein scheinen als körperliche Krankheiten. Demnach kann das Wirkungsmuster des FSPT zugunsten des psychischen Befindens als positiv für die Partnerschaftszufriedenheit bewertet werden.

Bei den Swisscom-Angestellten erwies sich das FSPT nicht als wirksam. Das Befinden verbesserte sich weder bezüglich der Gesamtskala noch bezüglich der Subskalen (psychisches Befinden, körperliches Befinden). Das körperliche Befinden verschlechterte sich sogar zwei Wochen nach der Intervention. Zur Follow-up-Messung verbesserte sich das körperliche Befinden allerdings wieder.

Effekte des individuellen Trainings

Beim psychischen Befinden zeigte das individuelle Training eine positive Wirksamkeit zu allen Messzeitpunkten. Es ist interessant, dass auch die Interventionen des individuellen Trainings (stressausgleichende Aktivitäten, Beruhigungsstrategien, Vermeidung von Stress, Verbesserung des Umgangs mit Stress und gesunde Lebensweise) das psychische Befinden positiv beeinflussten. Bei der Analyse der Geschlechter liessen sich keine Unterschiede feststellen. Bei beiden Geschlechtern zeigte die Intervention keine signifikante Wirkung.

Das individuelle Training hatte hinsichtlich des körperlichen Befindens keine signifikante Wirksamkeit. Auch die Geschlechteranalyse zeigte weder für die Frauen noch für die Männer Verbesserungen im Vergleich zur Wartekontrollgruppe.

Das individuelle Training erwies sich bei den Angestellten hinsichtlich des Gesamtwertes als wirksam. Bezüglich der Subskala des psychischen Befindens als auch des körperlichen Befindens konnten hingegen keine Unterschiede zur Kontrollgruppe beobachtet werden.

11.2.3.2 Diskussion der Ergebnisse bezüglich der Partnerschaftszufriedenheit

Effekte des Freiburger Stresspräventionstrainings

Das FSPT zeigte gemittelt über beide Partner keine Verbesserungen der Partnerschaftszufriedenheit im Vergleich zur Kontrollgruppe. Die Geschlechtsanalysen zeigten sowohl für die Frauen als auch für die Männer keine Verbesserungen durch das FSPT. Die Ergebnisse sind erstaunlich, da das FSPT explizit zur Verbesserung der Partnerschaftszufriedenheit konzipiert wurde. Die Wirksamkeit des FSPT bezüglich der Partnerschaftszufriedenheit wird in der Literatur breit gestützt. Bodenmann (1999), Bodenmann, Cina, Widmer (2001), Bodenmann et al. (2001), Cina, Widmer und Bodenmann (2002) und Widmer et al. (2005) konnten signifikante Verbesserungen der Partnerschaftszufriedenheit durch das FSPT nachweisen. Allerdings wurde bei diesen Studien die Partnerschaftsqualität mit dem Partnerschaftsfragebogen (PFB) von Hahlweg (1996) erhoben. Es ist denkbar, dass die RAS (Relationship Assessment Scale) weniger veränderungssensitiv ist als der PFB, was Bodenmann in einer jüngst abgeschlossenen Studie diskutierte. Die RAS wurde in der vorliegenden Studie bewusst aufgrund ihrer Kürze eingesetzt, um den Fragebogen prägnant zu halten. Darüberhinaus beinhaltet dieses Instrument keine Items zur Sexualität, was für die Akzeptanz im betrieblichen Kontext wichtig schien.

Verschiedene Studien (Bodenmann, 1995a, 1995c, 2000a) verweisen auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen Partnerschaftszufriedenheit und dyadischem Coping. So konnte Bodenmann (2000a) beispielsweise eine signifikante Korrelation zwischen der RAS und dem dyadischem Coping von .67 nachweisen.

In der vorliegenden Studie wurde angenommen, dass verbesserte Kommunikations- und Bewältigungskompetenzen sowie ein erweitertes Handlungsrepertoire innerhalb der Partnerschaft zu einer positiveren Einschätzung der Partnerschaftszufriedenheit führen. Wahrscheinlich bedarf es einen längeren Zeitabschnitt, bis sich die erworbenen Kompetenzen auf die Partnerschaftszufriedenheit positiv auswirken.

Bei den Angestellten der Swisscom AG verbesserte sich die Partnerschaftszufriedenheit durch das FSPT im Vergleich zur Kontrollgruppe zum Follow-up Messzeitpunkt. Zur Erklärung dieser Verbesserung kann auch hier wieder ein motivationaler Effekt vorgelegen haben, der den Lernprozess bei den Angestellten

positiv beeinflusste. Zum anderen könnte bei den Angestellten, die ursprünglich den beruflichen Bereich hoch priorisierten, der Partnerschaftsbereich wieder in den Fokus gerückt worden sein und dadurch an Qualität gewonnen haben („Resource Drain“; Eckenroder & Gore, 1990; Piotrkowski, 1979).

Effekte des individuellen Trainings

Das individuelle Training zeigte keine Wirksamkeit auf die Partnerschaftszufriedenheit im Vergleich zur Kontrollgruppe. Dieses Resultat ist nachvollziehbar, da es sich beim individuellen Training nicht um eine Paarintervention handelte und somit die Wirksamkeit auf Dimensionen der Partnerschaftszufriedenheit nicht in Anspruch nahm.

Auch bei den Angestellten der Swisscom AG konnte das individuelle Training keine Verbesserungen hinsichtlich der Partnerschaftszufriedenheit nachweisen. Auch hierbei lassen sich die Resultate durch den fehlenden Paarbezug gut erklären.

11.3 Einschränkungen und Grenzen der Studie

Selbstverständlich gibt es für diese Studie auch Einschränkungen und Grenzen zu erwähnen.

Erstens: Die Studie stützt sich ausschliesslich auf Selbstbeschreibungsdaten. Dies könnte durch eine gemeinsame Methodenvarianz zur Beeinflussung der Konstruktvalidität geführt haben. Dieser Methodeneffekt tritt dann auf, wenn abhängige Variablen mit ein und derselben Methode erhoben werden (Field, 2005). Um diesen Effekt zu minimieren, sollten möglichst verschiedene und unabhängige Methoden verwendet werden. Dies war bei dieser Studie nicht der Fall, da nur Fragebogen zur Selbstbeschreibung zum Einsatz kamen.

Zweitens: Mit einem Follow-up-Messzeitpunkt nach fünf Monaten konnte nur die mittelfristige Wirksamkeit der Interventionen gemessen werden. Weitere Messzeitpunkte nach einem und eventuell nach zwei Jahren hätten zusätzlich Aussagen über die längerfristige Wirksamkeit erlaubt. Der Zeitraum von fünf Monaten wurde bewusst gewählt, da er einen Kompromiss zwischen den Forschungszielen und der Teilnehmermotivation darstellt. Es konnten Längsschnittdaten erhoben werden, ohne die Geduld der Wartekontrollgruppe und der IC-Gruppe (individuelles Training) zu sehr zu strapazieren. Diese Gruppen konnten, entsprechend dem gewählten Forschungsdesign, erst nach der Follow-up-Messung am FSPT teilnehmen. Eine noch spätere Durchführung der Trainings hätte vermutlich zu Akzeptanzproblemen geführt.

Drittens: Teilweise unterschieden sich die Gruppen zur Prä-Messung signifikant. Diese Prä-Werte wurden nicht als Kovariate kontrolliert. Als Kovariate wurde allerdings bei allen Auswertungen die gemittelte Partnerschaftsdauer berücksichtigt.

Viertens: Bei den Angestellten der Swisscom AG wurden keine Auswertungen zu Geschlechtsunterschieden durchgeführt. Die Ergebnisse wären in ihrer

Repräsentativität stark eingeschränkt gewesen, da die Gruppengrößen zu klein waren (rund 10 Frauen und 35 Männer). Die Geschlechterasymmetrie mit rund 20% weiblichen und 80% männlichen Angestellten stellte zudem eine Besonderheit der Studie dar, die es bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen galt.

Fünftens: Es wurden nicht alle Subskalen des INCOPE-2 (individuelles Coping) und des DCI (dyadisches Coping) ausgewertet. Eine Analyse aller Subskalen hätte wahrscheinlich weitere Effekte und Erkenntnisse aufzeigen können. Diese Arbeit war jedoch als Breitbandstudie gedacht, in der Paarkompetenzen, Berufs- und Befindensdimensionen auf Basis gemittelter Paarwerte und spezifisch für Angestellte der Swisscom AG analysiert werden sollten.

11.4 Implikationen und Ausblick

Die vorliegende Studie konnte die Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings hinsichtlich der erhobenen Kompetenzen sowie bezüglich berufsrelevanter Dimensionen nachweisen. Es stimmt zuversichtlich, dass eine paarorientierte Intervention Verbesserungen in beruflichen Aspekten bewirken kann. Die Ergebnisse legen nahe, dass ein positiver Spillover-Effekt von der Partnerschaft in den Arbeitsbereich stattfand.

Angestellte der Swisscom AG konnten ihre Kommunikationskompetenzen und die dyadische Stressbewältigung verbessern. Das Freiburger Stresspräventionstraining konnte zudem seine Wirksamkeit zur Prävention von Burnout nachweisen. Die Werte der kognitiven Irritation und die des Erschöpfungszustands verbesserten sich signifikant.

Für die Swisscom AG ist dies besonders relevant, da Berufsbelastungen beispielsweise durch neue Anforderungen, Veränderungen und Unsicherheiten kontinuierlich steigen. Ein verbesserter Umgang mit berufsbezogenen und familiären Belastungen stellt daher einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Arbeitszufriedenheit dar. Auch Burke und Greenglass (1999) verweisen darauf, dass Family-to-Work Konflikte mit geringerer Arbeitsleistung und einer höheren Absenzzrate assoziiert sind.

Die Partnerschaftszufriedenheit verbesserte sich ebenfalls bei den Swisscom-Angestellten. Dies ist für die Swisscom AG von besonderer Bedeutung, da eine hohe Partnerschaftszufriedenheit zur Regeneration beiträgt und der Lebenspartner bei der Stressbewältigung effizient unterstützen kann. Eine Reduktion von Konflikten zwischen Arbeit und Familie senkt zudem die Wahrscheinlichkeit von Medikamenten- und Alkoholmissbrauch und von affektiven Störungen (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003). Zudem erwägen Arbeitnehmer mit Interferenzen zwischen Arbeit und Familie mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit eine Kündigung (Johson, 1999). Dies stellt eine hohe Relevanz für die Mitarbeiterbindung dar. Durch die Unterstützung ihrer Mitarbeitenden beim Erlernen von Beziehungskompetenzen erhält die Swisscom ihre Investition in mehrfacher Hinsicht zurück, durch eine stabilere Paarbeziehung, durch eine gestärkte Unternehmensbindung und durch Beziehungskompetenzen, welche auch im Arbeitskontext anwendbar sind.

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass vor allem für Männer die Anwendbarkeit der erlernten Kompetenzen im Arbeitskontext ein wichtiges Kriterium darstellt. Männer scheinen in dem gewählten Setting mehr profitiert zu haben, als dies im Rahmen anderer Studien der Fall war. Neben dem erwähnten Motivationsaspekt bei Angestellten könnte auch das besonders proaktive Trainingsangebot und die Verbindung zu berufsrelevanten Kompetenzen eine höhere Akzeptanz und Veränderungsmotivation bewirkt haben. Es scheint Männer besonders zu aktivieren, wenn neben Paarkompetenzen auch Verbesserungen von Berufskompetenzen in Aussicht stehen. Es würde sich lohnen, dieses Phänomen differenzierter zu untersuchen. Sollte es sich hierbei als relevant herausstellen, so könnten neue Ansatzpunkte zur Wirksamkeitssteigerung gesundheitsbezogener Interventionen abgeleitet werden.

Um eine noch höhere Wirksamkeit im betrieblichen Kontext zu erreichen, könnte das FSPT noch expliziter spezifische Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigen. Die Übertragung der erworbenen Kompetenzen in den Berufskontext könnte beispielsweise thematisiert und geübt werden. Auch die Zusammenhänge zwischen Partnerschaft und Beruf, wie sie in dieser Arbeit dargestellt wurden, könnten aufgeführt und deren Mechanismen reflektiert werden. Der Einbezug moderner Ansätze zur Burnoutprävention wie der von Leiter und Maslach (2005) würde zudem die Wirksamkeit im Berufskontext erhöhen. Es wäre auch denkbar, spezifische Zielgruppen wie beispielsweise Führungskräfte, Call-Center-Agents oder Projektleiter zu differenzieren und die Trainingsinhalte auf diese Teilnehmer abzustimmen.

Die Swisscom AG konnte sich durch den Einbezug der Lebenspartner in Stresspräventionstrainings neue Interventionsmöglichkeiten zur Kompetenzsteigerung und Burnoutprophylaxe erschliessen und dabei in der Schweizer Wirtschaft eine Pionierrolle einnehmen.

Wie Karasek (1992) bereits darstellte, zeigten isolierte personenbezogene Interventionen nur eine geringe Wirkung. Erst die Einbettung in breit abgestützte Programme würde zu einer nachhaltigen Wirkung führen. Daher wird derzeit geprüft, wie das Freiburger Stresspräventionstraining effektiv in ein Gesundheitsmanagementprogramm eingebettet werden kann. Die konsequente Einbindung in ein Gesundheitsmanagementprogramm wäre auch aus wirtschaftlichen Gründen für Unternehmen interessant. Den in der Einleitung aufgeführten Kosten von jährlich rund CHF 4.2 Milliarden (SECO; Ramaciotti & Perriard, 2000) könnte aktiv entgegengewirkt werden.

Die „American Psychological Association“ (APA) verleiht jährlich einen „Psychologically Healthy Workplace Award“ (PHWA) an führende Unternehmen, welche in die Gesundheit ihrer Angestellten investieren. Eine Studie der APA (2005) zeigte, dass von den Mitarbeitenden der ausgezeichneten Unternehmen nur 19% über hohen Arbeitsstress berichten im Vergleich zum nationalen Durchschnitt von 33%.

Von Bedeutung wäre auch die Integrierteion bereits bestehender Massnahmen in ein Gesundheitsmanagementprogramm. Die Swisscom AG bietet bereits

verschiedenste Angebote hinsichtlich Gesundheit und Work-Life Balance an, welche in einer konsistenten Gesamtarchitektur mehr Wirkung zeigen könnten. Unternehmensweite Angebote wie Krippenplatzkontingente, interne Entwicklungsprogramme, Sportveranstaltungen („Swisscom-Games“), als auch Massnahmen zur Mitarbeiterinvolvierung wie die jährliche Mitarbeitendenumfrage und die Kulturmfrage für das Management sind nur einige Beispiele hierfür.

Weitere Angebote zur Gesundheitsförderung und Stressbewältigung würden die bestehende Architektur sinnvoll ergänzen. So könnte der bereits angebotene „Welcome-Day“ für die Partner und Familienangehörige der neueintretenden Mitarbeitenden geöffnet werden, um somit das Zusammenspiel zwischen Freizeit und Beruf zu fördern. Betreuungsprogramme für Kinder nach Schulschluss und während den Schulferien würden die familiären Belastungen reduzieren und Fachkräfte beziehungsweise neue Fachkräfte anziehen. Manche Unternehmen gehen sogar einige Schritte weiter. Google oder IDEO beispielsweise erkannten die Kraft sozialer Vernetzung und Identitätsbildung und nutzen diese zur Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung.

Fach- und Führungskräfte bringen ihr volles Engagement und ihre Kreativität besser ein, wenn sie als Mensch erkannt und wertgeschätzt werden. Für Unternehmen und spezifisch für das Human Resource Management existieren in diesem Bereich noch Potenziale der Mitarbeitermotivation.

Rapoport et al. (2002) beschreiben in ihrem Buch „Beyond Work-Family Balance“ eine duale Agenda, in der sich Unternehmenseffizienz und Gleichberechtigungsaspekte gegenseitig bereichern. Dabei werden Arbeitsweisen identifiziert und verändert, die negative Konsequenzen für die Organisation und für ihre Mitglieder haben. Dieser Ansatz zeigt auf, dass unternehmerische Zielgrössen durchaus mit Zielen des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Einklang gebracht werden können (Klumb & Staats, 2003). Dadurch entstehen für das Gesundheitsmanagement neue Perspektiven, die es zu erkunden und zu nutzen gilt. So wäre es wichtig, Massnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmensprozesse fest zu integrieren und deren Innovationspotenzial und unmittelbaren Wertbeitrag bewusster zu nutzen und zu kommunizieren.

SCHLUSSTEIL

12 Literaturverzeichnis

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and Work-Family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology, 81, 411-420.
- Allenspach, M., Brechbühler, A. (2005). Stress am Arbeitsplatz: Theoretische Grundlagen, Ursachen, Folgen und Prävention. Bern: Hans Huber.
- Ames, D. R. & Flynn, F. J. (2007). What Breaks a Leader: The Curvilinear Relation Between Assertiveness and Leadership. Journal of Personality and Social Psychology, 92, 307-324.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. Journal of Management, 28, 787-810.
- APA. (2005). American Psychological Association National Survey.
- Aronson, E. & Mills (1959). The effect of severity of initiation on liking for a group. Journal of Abnormal and Social Psychology, 59, 177-181.
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, v. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. Journal of Management, 25, 491-511.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003a). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. Journal of Vocational Behavior, 62, 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003b). Dual processes at work in a callcenter: An application of the Job Demands-Resources model. European Journal of Work and Organizational Psychology, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B., (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. Human Relations, 58(5), 661-689.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2003c). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. International Journal of Stress Management, 10, 16-38.
- Bakker, A. B. & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. Work & Occupations, 31, 345-366.

- Bamberg, E. (1986). Arbeit und Freizeit. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Stress am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie. Weinheim: Beltz.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37, 122-147.
- Bandura A. & Menlove, F. L. (1968). Factors determining vicarious extinction of avoidance behavior through symbolic models. Journal of Personality and Social Psychology, 8, 99-108.
- Barbee, A. P. (1990). Interactive coping: The cheering-up process in close relationships. In: S. Duck (Ed.), Personal relationships and social support (pp. 46-65). London: Sage Publications.
- Barling, J. & MacIntyre, A. T. (1993). Daily work role stressors, mood and emotional exhaustion. Work and Stress, 7, 315-325.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., Sayer A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: a closer look. Women & Health, 19(2-3), 13-41.
- Barnett, R. C. & Rivers, C. (1998). She works/he works: How two-income families are happier, healthier and better off. New York: Harper Collins.
- Baron, R. S. (1986). Distraction-conflict theory: Progress and problems. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 19, pp. 1-40). New York: Academic Press.
- Baruch, G. K., Biener, L. & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. American Psychologist, 42, 130-136.
- Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research & managerial applications. New York: Free Press.
- Batt, R. & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. Industrial Relations, 42, 189-220.
- Baumann, U., Perrez, M. (1998). Lehrbuch: Klinische Psychologie-Psychotherapie. Bern: Huber.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. & Moffet, R. G. (1988). Outcomes of work – family conflict among married male and female professionals. Journal of Management, 14, 475 – 491.
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. Journal of Applied Psychology, 61, 35-40.

- Beehr, T. A. (1985). Organizational stress and employee effectiveness. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat (Eds.), Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective (pp. 57-81). New York: Wiley.
- Beehr, T. A. (1995). Psychological stress in the workplace. London: Routledge.
- Beehr, T. A. & Glazer, S. (2005). Organizational Role Stress. In J. Barling, J. II. Kelloway, M. R. Frone (Eds.), Handbook of work stress (7-33). California: Sage.
- Beehr, T. A. & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. Anxiety, Stress and Coping, 5, 7-19.
- Beehr, T. A. & O'Driscoll, M. P. (2002). Organizationally Targeted Interventions Aimed at Reducing Workplace Stress. In J. C. Thomas & M. Hersen (Eds.), Handbook of Mental Health in the Workplace (103-119). California: Sage.
- Beehr, T. & O'Hara, K. (1987). Methodological designs for the evaluation of occupational stress interventions. In S. Kasl & C. Cooper (Eds.), Stress and Health: Issues in research methodology. New York: Wiley. Nach Cartwright & Cooper, 2005.
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. Journal of Vocational Behavior, 61, 53-72.
- Bekker, M. H. J., Nijssen, A. & Hens, G. (2001). Stress prevention training: Sex differences in types of stressors, coping and training effects. Stress and Health, 17 (4), 207-219.
- Bellavia, G. M. & Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, M. R. Frone (Eds.), Handbook of work stress, 113-145.
- Bernas, K. H. & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. Psychology of Women Quarterly, 24, 170-178.
- Bianchi, S. M. (1999). New realities of working families: An Overview. Washington, DC: Economic Policy Institute. Nach Matjasko & Feldman (2006).
- Block, J. H. (1973). Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. American Psychologist, 28, 512-526.
- Blood, R. O. & Wolfe, D. M. (1960). Husbands and wives. New York: Macmillan. Nach Edwards & Rothbard (2000).
- Bodenmann, G. (1990). Ärgerregulation und deren Bedeutung für die dyadische Interaktion. Pilotstudie zu einem Stressexperiment. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit. Fribourg: Psychologisches Institut der Universität Fribourg.

- Bodenmann, G. (1994a). Couple's Coping Enhancement Training (CCET). (Scientific Report Nr. 109). Fribourg: University of Fribourg.
- Bodenmann, G. (1994b). Unveröffentlichtes, standardisiertes TrainerInnenmanual zum Freiburger Stresspräventionstraining.
- Bodenmann, G. (1995a). Bewältigung von Stress in Partnerschaften. Der Einfluss von Belastungen auf die Qualität und Stabilität von Paarbeziehungen. Bern: Huber.
- Bodenmann, G. (1995b). The influence of stress and coping on marital quality and stability: A two-year longitudinal study. (Scientific Report Nr. 123). Fribourg: University of Fribourg.
- Bodenmann, G. (1995c). Dyadisches Coping und Partnerschaftszufriedenheit. Psychologische Beiträge, 37, 72-89.
- Bodenmann, G. (1996). Prävention bei Paaren: ein bewältigungsorientierter Zugang. System Familie, 9, 74-82.
- Bodenmann, G. (1997a). Dyadic coping – a systemic-transactional view of stress and coping among couples: Theory and empirical findings. European Review of Applied Psychology, 47, 137-140.
- Bodenmann, G. (1997b). Stress und Coping bei Paaren. Gemeinsam den Alltag bewältigen. Bern: Huber.
- Bodenmann, G. (1998a). Dyadisches Coping: Eine systemisch-prozessuale Sicht der Stressbewältigung in Partnerschaften. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Fribourg: Universität Fribourg.
- Bodenmann, G. (1998b). Der Einfluss von Stress auf die Partnerschaft: Implikationen für die Prävention bei Paaren. In K. Hahlweg, D. H. Baucom, R. Bastine & H. J. Markman (Hrsg.), Prävention von Trennung und Scheidung – Internationale Ansätze zur Prädiktion und Prävention von Beziehungsstörungen (S. 241-260). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bodenmann, G. (1999). Das Freiburger Stresspräventionstraining (FSPT): Theoretischer Hintergrund und empirische Wirksamkeit. In P. Kaiser (Hrsg.), Partnerschaft und Paartherapie, S. 293-304. Göttingen: Hogrefe.
- Bodenmann, G. (2000a). Stress und Coping bei Paaren. Göttingen: Hogrefe.
- Bodenmann, G. (2000b). Kompetenzen für die Partnerschaft. Freiburger Stresspräventionstraining für Paare. Weinheim: Juventa.
- Bodenmann, G. (2002). Beziehungskrisen: Erkennen, verstehen und bewältigen. Bern: Huber.

- Bodenmann, G. (2004). Verhaltenstherapie mit Paaren. Bern: Huber.
- Bodenmann, G. (2007). Dyadisches Coping Inventar (DCI). Testmanual. Bern: Huber & Hogrefe.
- Bodenmann, G., Charvoz, L., Cina, A. & Widmer, K. (2001). Prevention of marital distress by enhancing the coping skills of couples: 1-year follow-up-study. Swiss Journal of Psychology, 60, 3-10.
- Bodenmann, G., Cina, A. & Widmer, K. (1998). Prävention bei Paaren unter Einbezug der Förderung von Copingfertigkeiten: Ergebnisse einer 6-Monate-Katamneseuntersuchung zur Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings (FSPT) bezüglich Partnerschaftsqualität. Nach Bodenmann, 1999.
- Bodenmann, G., Cina, A., Widmer, K. (1999). Ergebnisse zur Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings für Paare (FSPT) bezüglich der Partnerschaftsqualität: Eine 6-Monate Follow-up-Studie. Verhaltenstherapie und Verhaltensmedizin, 20, 249-273.
- Bodenmann, G., Cina, A., Widmer, K. (2001). Scheidungsprophylaxe bei Paaren: Ein präventives Programm. (Schlussbericht des Nationalfondsprojekts Nr. 11-46820.96). Fribourg: Universität Fribourg.
- Bodenmann, G. & Perrez, M. (1991). Dyadisches Coping – eine systemische Betrachtungsweise der Belastungsbewältigung in Partnerschaften. Zeitschrift für Familienforschung, 3, 4-25
- Bodenmann, G., Shantinath, S. D. (2004). The couples coping enhancement training (CCET): A new approach to prevention of marital distress based upon stress and coping. Family Relations; 53; 477-484.
- Braodbent, D. E. (1971). Decision and stress. New York: Academic Press.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. Annals of Child Development, 6, 187-249.
- Brengelmann, J. C. (1988). Erfolg und Stress im Managementverhalten. München: Selbstverlag.
- Bruck, C. S. & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior and work-family conflict. Journal of Vocational Behavior, 63, 457-472.
- Buehler, R., Griffin, D. & Ross, M. (1994). Exploring the „planning fallacy“: Why people underestimate their task completion times. Journal of Personality and Social Psychology, 67, 366-381.
- Bundesamt für Statistik (2006). Indikatoren der Eheschliessungen und Ehescheidungen in der Schweiz, 1970-2005. (www.bfs.admin.ch).

- Burger, J. M. & Arkin, R. (1980). Prediction, control and learned helplessness. Journal of Personality and Social Psychology, 38, 482-491.
- Burisch, M., (1994). Das Burnout-Syndrom. Berlin: Springer
- Burke, R. J. & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology, 273-320.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. Journal of Occupational Health Psychology, 4, 327-336.
- Buunk, B. P., de Jong, J., Ybema, J. F. & de Wolff, C. J. (1998). Psychosocial Aspects of Occupational Stress. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology (2nd Ed., pp. 145-182). East Sussex: Psychology Press.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life and role values make a difference? Journal of Management, 26, 1031-1054.
- Cartwright, S. & Cooper, C. (2005). Individually Targeted Interventions. In J. Barling; E. K. Kelloway and M. R. Frone (Eds.), Handbook of work stress (607-622). California: Sage.
- Champoux, J. E. (1978). Perspectives of work and nonwork: A re-examination of the compensatory and spillover models. Sociology of Work and Occupations, 5, 402-422.
- Chan, C. J. & Margolin, G. (1994). The relationship between dual-earner couples' daily work mood and home affect. Journal of Social and Personal Relationships, 11, 573-586.
- Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B. & Neal, M. B. (1994). Balancing the multiple roles of work and caregiving for children, adults and elders. In C. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), Job stress in a changing workforce (283-300). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cherniss, C. (1980). Professional Burnout in Human Service Organisations. New York: Praeger.
- Cina, A., Widmer, K. & Bodenmann, G. (2002). Die Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings (FSPT): Zwei Trainingsvarianten. Verhaltenstherapie, 12, 36-45 .
- Cooper, C. L., Cooper, R. D. & Eaker, L. H. (1988). Living with stress. London: Penguin.

- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18 (4), 621-656.
- Coyne, J. C. & Smith, D. A. F. (1991). Couples coping with a myocardial infarction: A contextual perspective on wives' distress. Journal of Personality and Social Psychology, 61, 404-412.
- Cox, T. & Ferguson, E. (1994). Measurement of the subjective work environment. Work and Stress, 8, 98-109.
- Cox, M. J., Paley, B., Burchinal, M. & Payne, C. C. (1999). Marital perceptions and interactions across the transition to parenthood. Journal of Marriage and the Family, 61, 611-625.
- Craig, A. & Hancock, K. (1996). The influence of a healthy lifestyle program in a work environment: A controlled long-term study. Journal of Occupational Health and Safety, 12, 193-206.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. Human Relations, 37 (6), 425-442.
- Crouter, A. C. & Garbarino, J. (1982). Corporate self-reliance and the sustainable society. Technological Forecasting and Social Change, 22, 139-151. Nach Crouter (1984).
- Daniels, D. & Moos, R. H. (1988). Exosystem influences on family and child functioning. In E. Goldsmith (Ed.). *Work and family: Theory, research and applications*. (special issue). Journal of Social Behavior and Personality, 3, 113-133.
- Day, R. D. (1995). Family-systems theory. In R. D. Day, K. R. Gilbert, B. H. Settlers & W. R. Burr (Eds.). *Research and theory in family science* (pp. 91-101). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- De Cremer, D. & van Knippenberg, D. (2004). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader self-confidence. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 95, 140-155.
- De Jonge, A. C. & Dollard, M. F. (2002). Stress in the workplace : Australian master OHS and environment guide. Sydney: CCH Australia Ltd.
- DeLongis, A. & O'Brien, T. (1990). An interpersonal framework for stress and coping: An application to the families of alzheimer's patients. In M. A. P. Stephens, J. H. Crowther, S. E. Hobfoll & D. L. Tennenbaum (Eds.), Stress and coping in later-life families (pp. 221-240). New York: Hemisphere Publishing Corporation.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. Journal of Vocational Behavior, 67, 266-289.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2002). The Convergent Validity of Two Burnout Instrument. European Journal of Psychological Assessment, 18, 296-307.
- Dohrenwend, B. S. & Dohrenwend, B. P. (1974). Stressful life events. Their nature and effects. New York: Wiley.
- Driskell, J. E., Salas, E. (1996). Stress and Human Performance. Mahwah, NJ: LEA.
- Driskell, J. E., Salas, E. & Hall, J. K. (1994). The effect of vigilant and hypervigilant decision training on performance. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Nashville, TN. Nach Driskell & Salas (1996).
- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), Stress between work and family. 1-16. New York: Plenum.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burn-Out. Stages of Disillusionment in the Helping Professions. New York: Human Sciences Press.
- Edwards, J. R. & Harrison, R. van (1993). Job demands and worker health: Three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. Journal of Applied Psychology, 78, 628-648.
- Edwards, J. R. & Rothbard N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of Management Review, 25 (1), 178-199.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (1998). Wirtschaftliche Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Bilbao (AS-11-97-689-DE-C).
- Fernandez, J. P. (1990). The politics and reality of family care in corporate America. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Filipp, S. H. (Hrsg.). (1990). Kritische Lebensereignisse. München: Urban & Schwarzenberg.
- Field, A. (2005). Discovering Statistics Using SPSS. London: Sage.

- Flor, H., Turk, D. C. & Scholz, B. O. (1987). Impact of chronic pain on the spouse: Marital, emotional and physical consequences. Journal of Psychosomatic Research, 31, 63-71.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 46, 839-852.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. Journal of Personality and Social Psychology, 48, 150-170.
- Forthofer, M. S., Markman, H. J., Cox, M., Stanley, S. M. & Kessler R. C. (1996). Associations between marital distress and work loss in a national sample. Journal of Marriage and the Family, 58 (3), 597-605.
- Frankenhaeuser, M. (1991). The psychophysiology of workload, stress and health: Comparison between the sexes. Annals of Behavioral Medicine, 13, 197-204.
- French, J. R. P. (1973). Person role fit. Occupational Mental Health, 3, 15-20.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). Mechanisms of job stress and strain. Chichester: Wiley & Sons.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991): Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluss von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamber, N. Semmer (Hrsg.). Psychischer Stress am Arbeitsplatz (135-153). Göttingen: Hogrefe.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
- Friedman, D. E. (1999). A study of the return on work – life investment. Paper presented at the 1999 Work and Family Conference. New York: The Conference Board.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology, 85, 888-895.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family. Personnel Review, 30, 502-522.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Barnes, G. M. & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. Journal of Marriage and the Family, 56, 1019-1030.

- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992a). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? Journal of Organizational Behavior, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992b). Antecedents and outcomes of work – family conflict: Testing a model of the work – family interface. Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or non-causal covariation? Journal of Management, 20, 565-579.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Journal of Vocational Behavior, 50, 145-167.
- Galambos, N. L. & Silbereisen, R. K. (1989). Role strain in West Germany dual-earner households. Journal of Marriage and Family, 51, 385-389.
- Ganster, D. C. & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. Journal of Management, 17, 235-271.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface : A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.). The handbook of work and health psychology (2nd ed, pp. 279-312). Chichester: Wiley.
- Geurts, S. & Gründemann R. (1999). Workplace stress and stress prevention in Europe. In M. Kompier & C. Cooper (Eds.), Preventing stress, improving productivity (pp. 9-32). London: Routledge. ZU AUSWIRKUNGEN Diss. S. 35
- Giga, S. I., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2003). Identification of good practice in stress prevention/management. In J. Jordan, E. Gurr, S. I. Giga, B. Faragher & C. L. Cooper (Eds.), Beacons of excellence in stress prevention. Health and Safety Executive Contract Research Report, 133. Sudbury, UK: HSE Books.
- Gordon, R. S., Jr. (1983). An operational classification of disease prevention. Public Health Reports, 98, 107-109.
- Gottlieb, B. H. (1985). Theory into practice: Issues that surface in planning interventions with mobilize support. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), Social support: Theory, research and application. (pp 417-437). Den Haag: Martinus Nijhof.
- Gottman, J. M. (1993). The roles of conflict engagement, escalation, and avoidance in marital interaction: A longitudinal view of five types of couples. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 61, 6-15.
- Gottman, J. M. (1994). What predicts divorce? Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S. & Swanson, C. (1998). Predicting marital happiness and stability from newlywed interactions. Journal of Marriage and the Family, 60, 5-22.
- Gottmann, J. M., Levenson, R. W. (1988). The social psychophysiology of marriage. In P. Noller & M. A. Fitzpatrick (Eds.), Perspectives on marital interaction. (pp. 182-200). Clevedon: Multilingual Matters Ltd.
- Gough, H. G. (1990). Testing for leadership with the California Psychological Inventory. In K. Clark & M. Clark (Eds.), Measures of leadership (pp. 355-379). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Green, D. E., Walkey, F. H. & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. Journal of Social Behavior & Personality, 6, 453-472.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Greiner, B. A., Krause, N., Ragland, D. R. & Fisher, J. M. (1998). Objective stress factors, accidents and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. Journal of Occupational Health Psychology, 3, 130-146.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? American Journal of Health Promotion, 14, 236-243.
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. Journal of Marriage and the Family, 65, 248-262.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000a). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 111-126.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000b). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. Journal of Marriage and the Family, 62, 336-348.
- Guerney, B., G. (1977). Relationship enhancement. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hahlweg, K. (1996). Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik (FPD). Göttingen: Hogrefe.
- Hahlweg, K., Markmann, H. J., Thurmaier, F., Engl, J. & Eckert, V. (1998). Prevention of marital distress: Results of a German prospective longitudinal study. Journal of Family Psychology, 12, 543-556.
- Hahlweg, K., Thurmaier, F., Engl, J., Eckert, V. & Markman, H. J. (1993). Prävention von Beziehungsstörungen. System Familie, 6, 89-100.

- Hammer, L. B., Allen, E. & Grigsby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behavior, 50, 185-203.
- Hammer, L. B., Colton, C., L., Caubet, S. L. und Brockwood, K. J. (2002). The Unbalanced Life: Work and Family Conflict. In J. C. Thomas & M. Hersen (Eds.). Handbook of mental health in the workplace, 83-101.
- Hanson, B. G. (1995). General systems theory beginning with wholes. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hartley, L. R. (1981). Noise, attentional selectivity, serial reactions and the need for experimental power. British Journal of Psychology, 72, 101-107.
- Hatfield, E. Cacioppo, J. & Rapson, R. (1994). Emotional contagion. New York: Cambridge University Press.
- Havighurst, R. J. (1948). Developmental tasks and education. New York: David McKay.
- Hayden, L. C., Schiller, M., Dickstein, S, Seifer, R., Sameroff, A. J., Miller, I., Keitner, G. & Rasmussen, S. (1998). Levels of family assessment: I. Family, marital and parent-child interaction. Journal of Family Psychology, 12, 7-22.
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. Journal of Marriage and the Family, 50, 93-98.
- Hill, E., Miller, B., Weiner, S. & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. Personnel Psychology, 51, 667 – 684.
- Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. Washington, D. C.: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community. New York: Plenum Press
- Hobfoll, S. E., Buchwald, P. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell. In Buchwald, P., Schwarzer C., Hobfoll, S. E. (Hrsg.), Stress gemeinsam bewältigen (S. 11 – 26). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Hobfoll, S.E., Dunahoo, C.L., Ben-Porath, Y.S. & Monnier, J. (1994). Gender and coping: The dual-axis-model of coping. American Journal of Community Psychology, 22, 49-82.
- Holland, J. L. (1987). Current Status of Holland's Theory of Careers: Another Perspective. Career Development Quarterly, 36, 31-44.

- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hurrell, Jr., J. J. (2005). Organizational Stress Intervention. In J. Barling; E. K. Kelloway and M. R. Frone (Eds.), Handbook of work stress (623-645). California: Sage.
- Jacobshagen, N. (2006). Illegitimate Tasks, Illegitimate Stressors: Testing A New Stressor-Strain Concept. Unveröffentlichte Dissertation. Bern: Selbstverlag.
- Jacobson, E. (1938). Progressive Relaxation. Chicago: University of Chicago Press.
- Janis, I. L. (1982). Decision-making under stress. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects (69-80). New York: The Free Press.
- Jetter, W. (2000). Performance Management: Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, leistungsabhängige Entlohnungssysteme. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance. London: Sage.
- Johnson, A. A. (1999). Strategic meal planning: Work – life initiatives for building strong organisations. Paper presented at the Conference on Integrated Health, Disability, and Work – Life Initiatives, New York.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. & Theorell T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 15, 271-279.
- Jones, F. & Fletcher, B. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. Human Relations, 46, 881-902.
- Jourard, S. (1971). Self disclosure: An experimental analysis of the transparent self. New York: Wiley.
- Kahn, M. (1970). Nonverbal communication and marital satisfaction. Family Process, 9, 449-456.
- Kahn, R. (1980). Conflict, ambiguity and overload: Three elements in job stress. In D. Katz, R. Kahn & J. Adams (Eds.), The study of organizations (pp. 418-428). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kahn, R. L. (1981). Work and health. New York: Wiley.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunette & L.M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 3, pp. 571-650). Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.

- Kahn, R. L. & Quinn, R. P. (1970). Role stress: A framework for analysis. In A. McLean (Ed.), Occupational mental health. 50-115. New York: Rand McNally.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M. Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.
- Kaluza, G. (1996). Belastungsbewältigung und Gesundheit – Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 5, 147-155.
- Kaluza, G. (1998). Effekte eines kognitiv-behavioralen Stressbewältigungstrainings auf Belastungen, Bewältigung und (Wohl-) Befinden: Eine randomisierte, prospektive Interventionsstudie in der primären Prävention. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 27, 234-243.
- Kaluza, G. (2005). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Heidelberg: Springer.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. & Lazarus, R. S. (1981). Comparisons of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. Journal of Behavioral Medicine, 4, 1-39.
- Kanter, R. M. (1977). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. New York: Russell Sage Foundation. Nach Edwards & Rothbard (2000).
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. (1992). Stress prevention through work reorganization: A summary of 19 international case studies (Section 2). Conditions of Work Digest, 11.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Karney, B. R., Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method and research. Psychological Bulletin, 118, 3-34.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S., Gelfand, M. J. & Yuhi, M. (1995). Culture, gender and self: A perspective from individualism-collectivism research. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 925-937.
- Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the workplace. In G. P.
- Kasl, S. V. (1996). The influence of the work environment on cardiovascular health: A historical, conceptual and methodological perspective. Journal of Occupational Health Psychology, 1 (1), 42-56.

- Keinan, G., Sadeh, A. & Rosen, S. (2003). Attitudes and reaction to media coverage on terrorist acts. Journal of Community Psychology, 31, 149-168.
- Keita & S. L. Sauter (Eds.), *Work and well-being: An agenda for the 1990s* (pp. 73-95). Washington, D. C.: APA. Nach Semmer & Mohr, (2001).
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. Journal of Occupational Health Psychology, 4, 337-346.
- Kessler, A. (1995). Der erfolgreiche Umgang mit täglichen Belastungen – ein Programm zur Stressbewältigung. IFT-Materialien. München: Roettger-Verlag.
- Kessler, R. C. (1997). The effects of stressful life events on depression. Annual Review of Psychology, 48, 191-214.
- Kessler, R. C. & McLeod, J. D. (1984). Sex differences in vulnerability to undesirable life events. American Sociological Review, 49, 620-631.
- Kessler, R. C. & McLeod, J. D. (1985). Social support and mental health in community samples. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), Social support and health (pp. 219-240). New York: Academic Press.
- Klumb, P., Hoppmann, C. & Staats, M. (2006). Work hours affect spouse's cortisol secretion – for better and for worse. Psychosomatic Medicine, 68, 742-746.
- Klumb, P. & Staats, M. (2003). Familienorientierte Personalpolitik – Sind die Zielgrößen unvereinbar? Personal, 11, 26-28.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human Relations, 43, 239-257.
- Larson, R. W. & Almeida, D. M. (1999). Emotional transmission in the daily lives of families: A new paradigm for studying family process. Journal of Marriage and the Family, 61, 5-20.
- Larson, R. W., & Richards, M. H. (1994). Divergent realities: The emotional lives of mothers, fathers, and adolescents. New York: Basic Books.
- Lauderdale, M. (1982). Burnout. Austin, TX: Learning Concepts.
- Laux, L., Schütz, A. (1996). Stressbewältigung und Wohlbefinden in der Familie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Lazarus, R. S. (1981). Stress und Stressbewältigung – ein Paradigma. In S.-H. Filipp (Hrsg.), Kritische Lebensereignisse. (S. 198- 232). München: Urban & Schwarzenberg.

- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.), Perspective in interactional psychology. (pp. 287-327). New York: Plenum.
- Leatham, G. & Duck, S. (1990). Conversations with friends and the dynamics of social support. In S. Duck & R. C. Silver (Eds.), Personal relationships and social support (pp. 1-9). Newbury Park, CA: Sage.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology, 81, 123-133.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Levy, S., Freitas, A. & Salovey, P. (2002). Construing actions abstractly and blurring social distinctions: Implications for perceiving homogeneity among, but also empathizing with helping others. Journal of Personality and Social Psychology, 83, 1224-1238.
- Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGraw-Hill.
- Linden, W. (1994). Autogenic Training: A narrative and a meta-analytic review of clinical outcome. Biofeedback and Self-Regulation, 19, 227-264.
- Linden, W. (2005). Stress Management. From Basic Science to Better Practice. Thousand Oaks: Sage.
- Lindquist, T. L. & Cooper, C. L. (1999). Using lifestyle and coping to reduce job stress and improve health in "at risk" office workers. Stress Medicine, 15 (3), 143-153.
- Litzcke, S. M. & Schuh, H. (2005). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Heidelberg: Springer.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., Salanova, M. (2006). Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model. International Journal of Stress Management, 13 (3), 378-391.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. Academy of Management Review, 16, 507-521.

- Lyons, R. F. (2004). Zukünftige Herausforderungen für Theorie und Praxis von gemeinsamer Stressbewältigung. In Buchwald, P., Schwarzer C., Hobfoll, S. E. (Hrsg.), Stress gemeinsam bewältigen (S. 191 – 204). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Lyons, R. F., Mickelson, K. D., Sullivan, J. L. & Coyne, J. C. (1998). Coping as communal process. Journal of Social and Personal Relationships, 15, 579-605.
- Maccoby, N. & Salomon, D. S. (1981). Heart disease prevention. Community studies. In R. E. Rice & W. J. Paisley (Eds.), Public communications campaigns (105-125). Beverly Hills: Sage.
- Marco, C. A. und Suls, J. (1993). Daily stress and the trajectory of mood: Spillover, response assimilation, contrast, and chronic negative affectivity. Journal of Personality and Social Psychology, 64(6), 1053-1063.
- Markman, H. J., Floyd, F., Stanley, S. & Jamieson, K. (1984). A cognitive-behavioral program for the prevention of marital and family distress: Issues in program development and delivery. In K. Hahlweg & N. S. Jacobson (Eds.), Marital Interaction: Analysis and modification. New York: Guilford Press.
- Markman, H. J., Myrick, J., Pregulman, M. A. (2006). Marriage Education in the Workplace. Journal of Employee Assistance, 3, 12-15.
- Markman, H. J., Pregulman, M. A., Myrick (2006). Love your Relationship. Invited workshop presented at 10th annual Smart Marriages Conference, Atlanta, Ga.
- Markman, H. J., Stanley, S., M., Jenkins, N. H., Petrella, J. N. & Wadsworth, M. E. (in press). Preventive education: Distinctives and directions. Journal of Cognitive Psychotherapy.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. American Sociological Review, 42, 921-936. Nach Hammer et al. (2002).
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. Journal of Marriage and the Family, 58, 417-432. Nach Hammer et al. (2002).
- Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. Journal of Community Psychology, 21, 64-78. Nach Hammer et al. (2002).
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In: W.S. Paine (Ed.), Job Stress and Burnout. Beverly Hills: Sage.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory, 2nd edn. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual, 3rd edn. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach & T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Matjasko, J. L. & Feldman A. F. (2006). Bringing Work Home: The Emotional Experience of Mothers and Fathers. Journal of Family Psychology, 20 (1), 47-55.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. Journal of Organizational Behavior, 20, 879-895.
- Meichenbaum, D. H. (1985). Stress inoculation training. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Meichenbaum, D. H. (2003). Intervention bei Stress. Bern: Huber.
- Miller, S., Nunnally, E. & Wackman, D. (1975). Minnesota couples communication program (MCCP); Premarital and marital groups. In D. H. Olson (Ed.), Treating relationships (pp. 21-40). Lake Mills: Graphic.
- Mirowsky, J. & Ross, C. A. S. (1989). Social causes of psychological distress. New York: Aldine de Gruyter.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. Annual Review of Psychology, 49, 229-258.
- Mohr, G. (1986). Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern. Frankfurt: Lang.
- Mohr, G., Müller, A. & Rigotti, T. (2005). Normwerte der Skala Irritation: Zwei Dimensionen psychischer Beanspruchung. Diagnostica, 51, 1, 12-20.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49, 1, 44-48.
- Mohr, G. & Semmer, N. (2002). Arbeit und Gesundheit: Kontroversen zu Person und Situation. Psychologische Rundschau, 53, 77-84.

- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. Anxiety, Stress & Coping, 16, 195-211.
- Morf, M. (1989). The work/life dichotomy. Westport, CT: Quorum.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2000, July 28). National occupation research agenda: 21 Priorities for the 21st century. Retrieved April, 11, 2007, from www.cdc.gov/niosh/00-143g.html
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology, 81, 400-410.
- Nichols, L. S. & Junk, V. W. (1997). The sandwich generation: Dependency, proximity, and task assistance needs of parents. Journal of Family and Economic Issues, 18, 299-326.
- Nitsch, J. R. (1981). Stress. Theorien, Untersuchungen, Massnahmen. Bern: Hans Huber. Nach Perrez (1998).
- Niven, N. & Johnson, D. (1989). Taking the lid off stress management. Industrial and Commercial Training, 21, 8-11.
- Noller, P. (1980). Misunderstandings in marital communication: A study of couples' nonverbal communication. Journal of Personality and Social Psychology, 39, 1135-1148.
- Northouse, L. L., Dorris, G. & Charron-Moore, C. (1995). Factors affecting couple's adjustment to recurrent breast cancer. Social Science and Medicine, 41, 69-76.
- Novaco, R. (1977). A stress inoculation approach to anger management in the training of law enforcement officers. American Journal of Community Psychology, 5, 327-346.
- Novaco, R., Cook, T. & Sarason, I. (1983). Military recruit training: An arena for stress-coping skills. In D. Meichenbaum & M. Jaremko (Eds.), Stress reduction and prevention. New York: Plenum.
- O'Brien, T. & DeLongis, A. (1997). Coping with chronic stress: An interpersonal perspective. In B. Gottlieb (Ed.), Coping with chronic stress (pp. 162-190). New York: Plenum Press.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., et al. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict and psychological strain. International Journal of Stress and Management, 10, 326-344. ????????

- Pearlin, L. I. & McCall, M. E. (1990). Occupational stress and marital support. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), Stress between work and family (pp. 39-60). New York: Plenum
- Pearlin, L. I. (1991). The study of coping: An overview of problems and directions. In J. Eckenrode (Ed.), The social context of coping (pp. 261-276). New York: Plenum.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management, 12, 43-61.
- Perrez, M., Laireiter, A. R., Baumann, U. (1998). Stress und Coping als Einflussfaktoren. In Baumann, U., Perrez, M. (Hrsg.), Lehrbuch: Klinische Psychologie-Psychotherapie (S. 277-305). Bern: Huber
- Perrucci, C. C. & Targ, D. B. (1988). Effects of plant closing on marriage and family life. In P. Voydanoff & L. C. Majka (Eds.), Families and economic distress (pp. 55-74). Newbury Park: Sage Publications.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., et al. (1995). Role conflict, ambiguity and overload: A 21-nation study. Academy of Management Journal, 38, 429-452.
- Pickersgill, M. J. & Beasley, C. I. (1990). Spouses perception of life events within marriage. Personal and Individual Differences, 11, 169-175.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). Burnout – From Tedium to Personal Growth. New York: Free Press.
- Piotrkowski, C. S. (1979). Work and the family system: A naturalistic study of working class and lower-middle-class families. New York: Free Press.
- Piotrkowski, C. S., & Katz, M. H. (1982). Indirect socialization of children: The effects of mothers' jobs on academic behaviors. Child Development, 53, 1520-1529.
- Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. Monthly Labor Review, 103, 29-32. Nach Edwards & Rothbard (2000).
- Prager, K. J. (1989). Intimacy status and couple communication. Journal of Social and Personal Relationships, 6, 435-449.
- Ramaciotti, D. & Perriard, J. (2000). Die Kosten von Stress in der Schweiz. Eine Bestandesaufnahme. Bern: SECO.
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K. & Pruitt, B. H. (2002). Beyond work-family balance. San Francisco: Jossey-Bass.

- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. In S. Oskamp (ed.), Applied social psychology annual: Vol. 7. Family processes and problems (pp. 98-127). Beverly Hills: Sage.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behaviour during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 651-659.
- Repetti, R. L. (1992). Social withdrawal as a short-term coping response to daily stressors. In H. Friedman (Ed.), Hostility, coping and health (pp. 151-165). Washington, DC: American Psychological Association.
- Repetti, R. L. (1994). Short-term effects and long-term processes linking job stressors to father-child interaction. Social Development, 3, 1-15.
- Repetti, R. L. & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mother's interaction with preschoolers. Journal of Family Psychology, 11, 90-108.
- Rheingold, H. (2002). Smart Mob: The Next Social Revolution. Cambridge, MA: Perseus Books Group.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L. & Williams, J. (1990). The validity of the occupational stress indicator. Work & Stress, 4, 29-39.
- Rosenthal, C. J., Martin-Matthews, A. & Matthews, S. H. (1996). Caught in the middle? Occupancy in the middle roles and help to parents in a national probability sample of Canadian adults. Journal of Gerontology: Social Sciences, 51B, 274-283.
- Rotondo, D., M., Carlson, D. S. & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. Personnel Review, 32, 275-296.
- Sanders, G. S. (1981). Driven by distraction: An integrative review of social facilitation theory and research. Journal of Experimental Social Psychology, 17, 227-251.
- Sander, J. & Böcker, S. (1993). Die deutsche Form der Relationship Assessment Scale (RAS): Eine kurze Skala zur Messung der Zufriedenheit in einer Partnerschaft. Diagnostica, 39, 55-62.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of work and health psychology (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory – General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (Eds). Maslach Burnout Inventory. Manual, 3rd edn. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schlender, B. (2002). Intel's 10 Billion Gamble. Fortune, 11, 90-98.
- Schneewind, K. A. (1991). Familienpsychologie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). Leistungsmotivationsinventar. Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. Organizational Behavior and Human Performance, 25, 184-215.
- Schulz, M. S., Cowan, P. A., Cowan C. P. & Brennan, R. T. (2004). Coming home upset. Gender, marital satisfaction and the daily spillover of workday experience into couple interactions. Journal of Family Psychology, 18, 250-263.
- Selye, H. (1946). The general adaption syndrome and the diseases of adaptation. Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism, 6, 117-130.
- Semmer, N. (1984). Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz. Weinheim: Beltz.
- Semmer, N. (1996). Individual differences, work stress and health. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of work and health psychology (pp. 51-68). Chichester: John Wiley & Sons.
- Semmer, N. & Dunckel, H. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamber, N. Semmer (Hrsg.). Psychischer Stress am Arbeitsplatz (57-90). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N. K., McGrath, J. E. & Beehr, T. A. (2005). Conceptual issues in research on stress and health. In C. L. Cooper (Ed.). Handbook of Stress and Health, 1-43. New York: CRC Press.
- Semmer, N. K. & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. Psychologische Rundschau, 52, 150-158.
- Semmer, N., Zapf, D. & Greif, S. (1996). „Shared job strain“: A new approach for assessing the validity of job stress measurements. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69, 293-310.

- Senti, P. (1996). Belastungsbewältigung in verschiedenen Partnerschaftsbereichen und ihr Zusammenhang zu Geschlechtsrollen. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit. Fribourg: Universität Fribourg. Nach Bodenmann, 2000b.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R. & Matthew C. (2005). Mindfulness-Based Stress Reduction for Health Care Professionals: Results From a Randomized Trial. International Journal of Stress Management, 12, 164-176.
- Sheehy, R. & Horan, J. J. (2004). Effects of Stress Inoculation Training for 1st-Year Law Students. International Journal of Stress Management, 11, 41-55.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 39, 467-478. Nach Hammer et al. (2002).
- Siegrist, J. (1996a). Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Siegrist, J. (1996b). Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-43.
- Sieverding, M. (1995). Die Gesundheit von Müttern – Ein Forschungsüberblick. Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 6-16.
- Sloan, S. J. & Cooper, C. L. (1986). Pilots under stress. London: Routledge & Kegan Paul.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. Journal of Applied Psychology, 88, 518-528.
- Soskolne, V. & Kaplan De-Nour, A. K. (1989). The psychosocial adjustment of patients and spouses to dialysis treatment. Social Science and Medicine, 29, 497-502.
- Spielberger, C. D. (1985). Emotional reactions to stress: Anxiety and anger. A scientific debate: How to define and research stress. National Institute of Mental Health, Center for Prevention Research. Washington, DC: US Department of Health and Human Services, Public Health Service.
- Stanley, S. M., Allen, E. S., Markman, H. J., Saiz, C. C., Bloomstrom, G., Thomas, R., Schumm, W. R. & Baily A. E. (2005). Dissemination and evaluation of marriage education in the Army. Family Process (44), 187-201.
- Stephoe, A. (1991). Psychological coping, individual differences and physiological stress responses. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), Personality and stress: Individual differences in the stress process (205-233). Chichester: Wiley.
- Stetter, F. & Kupper, S. (2002). Autogenic training: A meta-analysis of clinical outcome studies. Applied Psychophysiology and Biofeedback, 27, 45-98.

- Story, L. B. & Repetti, R. (2006). Daily Occupational Stressors and Marital Behavior. Journal of Family Psychology, (in press).
- Stück, M., Rigotti, T. & Mohr, G. (2004). Untersuchung der Wirksamkeit eines Belastungsbewältigungstrainings für den Lehrerberuf. Psychologie in Erziehung und Unterricht, 3, S. 234-242.
- Theorell, T. & Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular diseases research. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 9-26.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. American Sociological Review, 48, 147-187. Nach Hammer et al. (2002).
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. Journal of Vocational Behavior, 54, 392-415.
- Thurmaier, F., Engl, J., Eckert, V. & Hahlweg, K. (1992). Prävention von Ehe und Partnerschaftsstörungen EPL (Ehevorbereitung – ein partnerschaftliches Lernprogramm). Verhaltenstherapie, 2, 116-124.
- Ulich, E. (1972). Aufgabenwechsel und Aufgabenerweiterung. REFA- Nachrichten, 25, 265-275.
- Van Dijkhuizen, N. (1980). From stressors to strains. Lisse: Swets and Zeitlinger.
- Van Veldhoven, M., Taris, T. W., de Jonge, J. & Broersen, S. (2005). The Relationship Between Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: How Much Complexity Do We Really Need? International Journal of Stress Management, 12, 3-28.
- Voydanoff, P. (1980). The implications of work-family relationships for productivity. Scarsdale, New York: Work in American Institute. Nach Crouter (1984).
- Voydanoff, P. (1987): Work and family life. Newbury Park, CA: Sage.
- Walters, H., Bond, M. & Pointer, S. (1995). A stress management program for nursing home staff: An evaluation of combined education and relaxation strategies. Journal of Occupational Health Safety, 11, 243-248.
- Wampoldt, F. S., Steinglass, P. & De-Nour, A. K. (1991). Coping within couples: Adjustment two years after forced geographical relocation. Family Process, 30, 347-361.
- Warr, P. B. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford: Clarendon Press.

- Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. Work and Stress, 8 (2), 84-97.
- Wernick, R. (1984). Stress management with practical nursing students: Effects on attrition. Cognitive Therapy and Research, 8, 543-550.
- West, J. P. & West, C. M. (1989). Job stress and public sector occupations: Implications for personnel managers. Review of Public Personnel Administration, 9, 46-65.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. Human Relations, 54 (6), 717-751.
- Westman, M. (2002). Gender asymmetry in crossover research. In D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 129-149). Washington, DC: American Psychological Association.
- Westman, M. & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouses to another. Journal of Organizational Behavior, 16, 169-181.
- Widmer, K. & Bodenmann, G. (2000). Alltagsstress, Coping und Befindlichkeit: Paare im Geschlechtervergleich. Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 1, 17-26.
- Widmer, K., Cina, A., Charvoz, L., Shantinath, S. & Bodenmann, G. (2005). A model dyadic coping intervention. In T. A. Revenson, K. Kayser & G. Bodenmann (Eds.), *Couples coping with stress: Emerging perspectives on dyadic coping*. Washinton, DC: American Psychological Association.
- Wiedl, K. H., Greif, S. (1998). Störungen betrieblicher Organisationen: Intervention. In Baumann, U., Perrez, M. (Hrsg.), Lehrbuch: Klinische Psychologie-Psychotherapie (S. 1062-1080). Bern: Huber.
- Wilholm, C., Arnetz, B. & Berg, M. (2000). The impact of stress management on computer related skin problems. Stress Medicine, 15, 69-79. Nach Cartwright (2005).
- Winefield, H. & Farmer, E. (1998). Work stress management for women general practitioners: An evaluation. Psychology, Health & Medicine, 3, 168-171.
- Winkler, A. E. (1998). Earnings of husbands and wives in dual-earner families. Monthly Labor Review, 121, 42-48.
- Wolf, W. (1987). Alltagsbelastungen und Partnerschaft. Bern: Huber; Fribourg: Universitätsverlag.
- Worringham, C. J. & Messick, D. M. (1983). Social facilitation of running: An unobtrusive study. Journal of Social Psychology, 121, 23-29.

- Yogev, S. (1981). Do professional women have egalitarian marital relationships? Journal of Marriage and the Family, 43, 865-871. Nach Hammer et al. (2002).
- Zapf, D. (1989). Selbst- und Fremdbeobachtung in der psychologischen Arbeitsanalyse. Methodische Probleme bei der Erfassung von Stress am Arbeitsplatz. Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research. A review of the literature with reference to methodological issues. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 145-169.
- Zedeck, S. (Ed.). (1992). Work, families and organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zillmann, D., Zillmann, M. (1996). Psychoneuro endocrinology of social behavior. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), Social Psychology: Handbook of basic principles (pp. 39-71). New York: Guilford.

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Prozessmodell zu Stress und Leistung	8
Abbildung 2	Psychosoziale Arbeitssituationen	10
Abbildung 3	Dyadenrelevante Stressoren	34
Abbildung 4	Stressäusserungsformen in Partnerschaften	36
Abbildung 5	Formen der Stressbewältigung in der Partnerschaft	40
Abbildung 6	Modell der Stress-Coping-Kaskade	42
Abbildung 7	Work-to-Family Spillover von Stimmung	47
Abbildung 8	Illustratives Modell für Work-Family Spillover	62
Abbildung 9	Spillover und Crossover Modell	63
Abbildung 10	Zusammenhang zwischen Anforderungen und Burnout	64
Abbildung 11	Inhalte des Freiburger Stresspräventionstrainings	73
Abbildung 12	Verläufe der Kommunikationsqualität für Frauen und Männer	86
Abbildung 13	Verläufe der negativen Kommunikation für Frauen und Männer	88
Abbildung 14	Verläufe der positiven Kommunikation für Frauen und Männer	91
Abbildung 15	Verläufe des individuellen Copings für Frauen und Männer	95
Abbildung 16	Verläufe des negativen individuellen Copings für Frauen und Männer	98
Abbildung 17	Verläufe des positiven individuellen Copings für Frauen und Männer	100
Abbildung 18	Verläufe des dyadischen Copings für Frauen und Männer	105
Abbildung 19	Verläufe des eigenen dyadischen Copings für Frauen und Männer	108
Abbildung 20	Verläufe des partnersch. dyadischen Copings für Frauen und Männer	110
Abbildung 21	Verläufe des Burnoutwertes für Frauen und Männer	115
Abbildung 22	Verläufe der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ für Frauen und Männer	118
Abbildung 23	Verläufe der Burnout-Subskala „Disengagement“ für Frauen und Männer	120
Abbildung 24	Verläufe der Irritation für Frauen und Männer	125
Abbildung 25	Verläufe der emotionalen Irritation für Frauen und Männer	127
Abbildung 26	Verläufe der kognitiven Irritation für Frauen und Männer	129
Abbildung 27	Verläufe der Leistungsfähigkeit für Frauen und Männer	134
Abbildung 28	Verläufe des Befindens für Frauen und Männer	139
Abbildung 29	Verläufe des psychischen Befindens für Frauen und Männer	142
Abbildung 30	Verläufe des körperlichen Befindens für Frauen und Männer	144
Abbildung 31	Verläufe der Partnerschaftszufriedenheit für Frauen und Männer	148
Abbildung 32	Verläufe der Kommunikationsqualität für Swisscom-Angestellte	153
Abbildung 33	Verläufe der negativen Kommunikation für Swisscom-Angestellte	154
Abbildung 34	Verläufe der positiven Kommunikation für Swisscom-Angestellte	156
Abbildung 35	Verläufe des individuellen Copings für Swisscom-Angestellte	160
Abbildung 36	Verläufe des negativen individuellen Copings für Swisscom-Angestellte	161
Abbildung 37	Verläufe des positiven individuellen Copings für Swisscom-Angestellte	163
Abbildung 38	Verläufe des dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte	167
Abbildung 39	Verläufe des eigenen dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte	168
Abbildung 40	Verläufe des partnersch. dyadischen Copings für Swisscom-Angestellte	170
Abbildung 41	Verläufe des Burnoutwertes für Swisscom-Angestellte	174
Abbildung 42	Verläufe der Burnout-Subskala „Erschöpfung“ für Swisscom-Angestellte	176
Abbildung 43	Verläufe der Burnout-Subskala „Diseng.“ für Swisscom-Angestellte	177
Abbildung 44	Verläufe der Irritation für Swisscom-Angestellte	181
Abbildung 45	Verläufe der emotionalen Irritation für Swisscom-Angestellte	182
Abbildung 46	Verläufe der kognitiven Irritation für Swisscom-Angestellte	184
Abbildung 47	Verläufe der Leistungsfähigkeit für Swisscom-Angestellte	188
Abbildung 48	Verläufe des Befindens für Swisscom-Angestellte	191
Abbildung 49	Verläufe des psychischen Befindens für Swisscom-Angestellte	193
Abbildung 50	Verläufe des körperlichen Befindens für Swisscom-Angestellte	194
Abbildung 51	Verläufe der Partnerschaftszufriedenheit für Swisscom-Angestellte	198

14 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Stressoren der Arbeit	5
Tabelle 2	Klassifikation von Interventionen	19
Tabelle 3	Interventionsebenen nach Karasek und Theorell	20
Tabelle 4	Formen des gemeinsamen dyadischen Copings	37
Tabelle 5	Formen des supportiven dyadischen Copings	38
Tabelle 6	Klassifizierung von Work-Family-Zusammenhängen	50
Tabelle 7	Kommunikationsqualität bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	91
Tabelle 8	Kommunikationsqualität bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	92
Tabelle 9	Individuelles Coping bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	101
Tabelle 10	Individuelles Coping bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	102
Tabelle 11	Dyadisches Coping bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	111
Tabelle 12	Dyadisches Coping bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	112
Tabelle 13	Burnoutwerte bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	121
Tabelle 14	Burnoutwerte bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	122
Tabelle 15	Irritation bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	130
Tabelle 16	Irritation bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	131
Tabelle 17	Leistungsfähigkeit bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	135
Tabelle 18	Leistungsfähigkeit bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	136
Tabelle 19	Psychisches und körperliches Befinden bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	145
Tabelle 20	Psychisches und körperliches Befinden bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	146
Tabelle 21	Partnerschaftszufriedenheit bei Paaren: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	149
Tabelle 22	Partnerschaftszufriedenheit bei Paaren: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	150
Tabelle 23	Kommunikationsqualität von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	157
Tabelle 24	Kommunikationsqualität von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	158
Tabelle 25	Individuelles Coping von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	164
Tabelle 26	Individuelles Coping von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	165
Tabelle 27	Dyadisches Coping von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	171
Tabelle 28	Dyadisches Coping von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	172

Tabelle 29	Burnoutwerte von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	178
Tabelle 30	Burnoutwerte von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	179
Tabelle 31	Irritation von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	185
Tabelle 32	Irritation von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	186
Tabelle 33	Leistungsfähigkeit von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	188
Tabelle 34	Leistungsfähigkeit von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	189
Tabelle 35	Psychisches und körperliches Befinden von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	195
Tabelle 36	Psychisches und körperliches Befinden von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen	196
Tabelle 37	Partnerschaftszufriedenheit von Swisscom-Angestellten: Vergleich der Zeitverläufe zwischen den Gruppen (Mittelwert und Standardabweichung)	199
Tabelle 38	Partnerschaftszufriedenheit von Swisscom-Angestellten: ANCOVA mit Messwiederholungen (F-Statistik, Freiheitsgrade, Effektgrösse und p-Wert)	199

ANHANG

Anhang A

A1 Flyer zur Programmausschreibung

A2 Fragebogen

Anhang B

B1 Lebenslauf

B2 Ehrenwörtliche Erklärung

Erfolgreicher Umgang mit Belastungen in Partnerschaft und Beruf.

Ein Forschungsprojekt der Universität Fribourg, in Zusammenarbeit mit Swisscom AG.



Bei Fragen können Sie gerne Claudia Bösiger, IFF (claudia.boesiger@unifr.ch) kontaktieren.

Swisscom – Einfach verbunden.

Ein Trainingsprogramm für Paare zur gemeinsamen Bewältigung von Belastungen. Für alle Mitarbeitenden der Swisscom Gruppe. Ein Novum in Schweizer Unternehmen.

Hintergrund

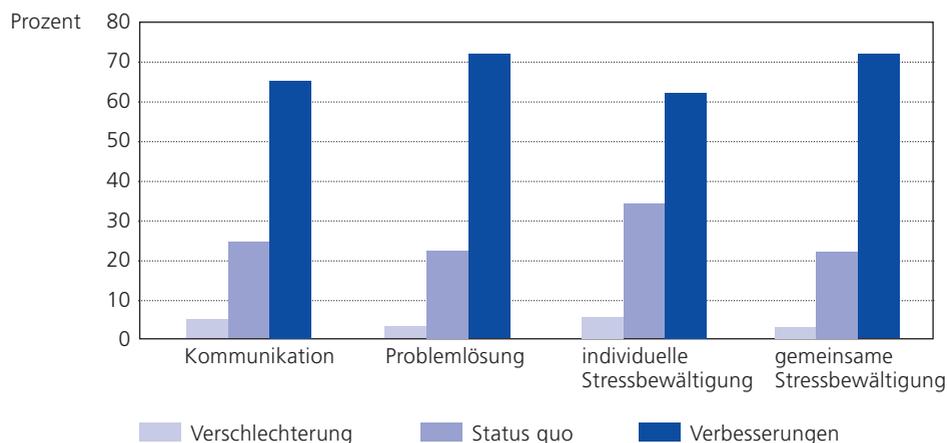
Belastungen und Drucksituationen gehören immer mehr zum beruflichen und privaten Alltag. Kontinuierliche Restrukturierungen, Effizienzsteigerungen, neue Anforderungen und Mehrfachbelastungen durch Familie, Beruf und Freizeit können zu Stresssituationen führen. Dies sind Realitäten unseres Umfelds. Studien zeigen, dass der Lebenspartner in Stresssituationen mit Abstand die wichtigste Bezugsperson darstellt. Die Unterstützung durch den Lebenspartner wird als doppelt so wirksam beurteilt im Vergleich zu anderen Personen (Freunde, Kollegen, Verwandte, Bekannte). Zudem gilt heute als erwiesen, dass chronischer Stress einen destruktiven Einfluss auf die Partnerschaftszufriedenheit hat. In einer 5-Jahres Studie konnte nachgewiesen werden, dass Paare mit viel Stress einen deutlich ungünstigeren Verlauf bezüglich der Partnerschaftszufrieden-

heit aufwiesen als Paare mit weniger Belastungen. So kann sich die Partnerschaft von einer Unterstützungsquelle zu einer Stressquelle entwickeln. Eine negative Spirale setzt ein.

Es zeigt sich jedoch auch, dass dieser negative Verlauf durch Kompetenzen zur Stressbewältigung gelindert werden kann. Partnerschaften mit viel Stress, aber angemessenen Kompetenzen zur Stressbewältigung verschlechtern sich kaum. Es ist daher wichtig, die eigenen und die partnerschaftlichen Stressbewältigungskompetenzen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Nur so kann längerfristig eine angemessene Work-Life-Balance gefunden werden, die zum Nutzen der beruflichen Leistungsfähigkeit wie des individuellen und familiären Wohlbefindens beiträgt.

Beim angebotenen Training handelt es sich um das international anerkannte und mehrfach bewährte «Freiburger Stresspräventionstraining für Paare». Dieses Training konnte seine Langzeitwirksamkeit in mehreren Studien erfolgreich nachweisen.

Langzeitwirkung des Freiburger Stresspräventionstrainings für Paare (280 Personen, Jahr 2000)



Das Angebot

Das Training wird von Trainerinnen und Trainern des Instituts für Familienforschung und -beratung (IFF) der Universität Fribourg speziell für die Swisscom AG angeboten.

- Es handelt sich um ein mehrfach bewährtes Paartraining zur Erweiterung der individuellen und gemeinsamen Kompetenzen zur Stressbewältigung
- Das Training richtet sich an Paare, welche die Wichtigkeit ihrer Partnerschaft erkennen und diese weiterentwickeln möchten. Das Training ist nicht geeignet für Paare mit gravierenden Partnerschaftskonflikten (keine Therapie)
- Das Training dauert 2 Tage und findet am Wochenende statt (Samstag, Sonntag)
- Die Teilnahme kostet CHF 150,- pro Paar anstatt den regulären CHF 1.500,-
- Die Trainings finden in Worblauen bei Bern statt und werden zunächst nur in deutscher Sprache angeboten
- Trainingstermine werden zwischen Ende April bis Mitte November 2006 angeboten

Vertraulichkeit:

- Das Plenum dient nur zur Theorievermittlung und für Einzelarbeiten
- Paarübungen finden in separaten Einzelräumen statt
- Persönliche Betreuung durch externe TrainerInnen des Instituts (IFF)
- Anonyme Auswertung der Daten

Aufwand

Die Wirksamkeit des Trainings im betrieblichen Kontext wird mittels einer Begleitforschung untersucht. Zur Messung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit werden zu drei Zeitpunkten Fragebögen versendet. Die Beantwortung dauert ca. 40 Min. pro Fragebogen.

Anonymität

Alle Daten werden streng anonym behandelt und nur nach Gruppen ausgewertet. Die Anmelde-logistik und Datenerfassung erfolgen durch die Universität Fribourg.

Verantwortung für die Studie

Die Forschung wird unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Guy Bodenmann, IFF der Universität Fribourg durchgeführt. Das IFF genießt international den Ruf als führendes Institut im Bereich Paarforschung und Partnerschaftstrainings.

Haben Sie Interesse?

Gehen Sie bitte wie folgt vor:

- 1.) Unter <http://www.unifr.ch/iff/swisscom/paar.htm> können Sie Ihr grundsätzliches Interesse bis **13. März 2006** anmelden.
- 2.) Diese Interessenten erhalten dann in den nächsten Wochen ein konkretes Angebot mit entsprechender Terminauswahl. Erst bei Bestätigung eines Termins und Einzahlung der Kursgebühr wird Ihre Anmeldung verbindlich.

Da die Anzahl der Plätze beschränkt ist, empfiehlt sich eine rasche Anmeldung.

Personen, welche **in keiner Partnerschaft** leben, aber dennoch ihren Umgang mit Belastungen verbessern möchten, können sich unter <http://www.unifr.ch/iff/swisscom/einzel.htm> für ein Training für Einzelpersonen anmelden. Auch hier erfolgt die Anmeldung wie oben dargestellt.

Code (Mann).....

Evaluationsbogen

1. Messung



Senden Sie den Fragebogen bitte mit dem beiliegenden Rückantwortcouvert vor dem Training separat (jede Person für sich) an folgende Adresse:

Lic. phil. Claudia Bösiger
IFF
Universität Fribourg
Avenue de la Gare 1
1700 Fribourg

Bei Fragen können Sie sich gerne an Frau Bösiger wenden: claudia.boesiger@unifr.ch,
Tel.: 026 300 73 53.

Sehr geehrter Teilnehmer

Bitte beantworten Sie alle Fragen dieses Fragebogens, kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an und direkt in die vorgegebenen Kästchen (nicht dazwischen).

Bitte füllen Sie den Fragebogen **völlig unabhängig von Ihrem Partner/Ihrer Partnerin** aus (am besten in separaten Räumen).

Beantworten Sie die Fragen bitte spontan und so wie es für Sie zutrifft. Es gibt kein richtig oder falsch.

Die aufgeführten Fragen beziehen sich auf Ihre Person, Ihre Partnerschaft und auf Ihr berufliches Umfeld und können dadurch recht persönlich sein. Versuchen Sie dennoch, alle Fragen offen zu beantworten.

Alle Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und nur mittels Code-Nummer bearbeitet. Die Daten werden ausschliesslich zu Forschungszwecken verwendet und nicht im Training herangezogen!

Allgemeine Fragen zu Ihrer Person, Beruf und Partnerschaft

1. Alter Jahre		
2. Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich	
3. Nationalität		
4. Zivilstand	<input type="checkbox"/> ledig	<input type="checkbox"/> verheiratet in 1. Ehe	
	<input type="checkbox"/> verheiratet in 2. Ehe	<input type="checkbox"/> verwitwet, in neuer Beziehung	
5. Arbeitspensum	<input type="checkbox"/> 100%	<input type="checkbox"/> Teilzeit	%
6. Aktuelle Tätigkeit (Hauptanteil)	<input type="checkbox"/> Fachspezialist	<input type="checkbox"/> Linienführung	<input type="checkbox"/> arbeitslos
	<input type="checkbox"/> Projektführung	<input type="checkbox"/> Hausfrau, Hausmann	<input type="checkbox"/> sonstiges
7. Ausbildung	<input type="checkbox"/> Primarschule	<input type="checkbox"/> Sekundarschule	<input type="checkbox"/> Berufsschule
	<input type="checkbox"/> Mittelschule	<input type="checkbox"/> Gymnasium	<input type="checkbox"/> Hochschule/Universität
8. Aktuelle Situation in der Partnerschaft	<input type="checkbox"/> Heiratspläne	<input type="checkbox"/> in Krise	<input type="checkbox"/> stabile Partnerschaft
	<input type="checkbox"/> Scheidungspläne	<input type="checkbox"/> in Scheidung	<input type="checkbox"/> keine Kategorie trifft zu
9. Wohnform	<input type="checkbox"/> mit PartnerIn zusammen	<input type="checkbox"/> nicht mit PartnerIn zusammen	
10. Anzahl Kinder		
11. Beziehungsdauer Jahr(e) Monat(e)	
12. Ehedauer (falls verheiratet) Jahr(e) Monat(e)	

Partnerschaftszufriedenheit (RAS)

		überhaupt nicht	wenig	teils-teils	ziemlich	vollkommen
1.	Wie gut kommt Ihre Partnerin Ihren Bedürfnissen entgegen?	<input type="checkbox"/>				
2.	Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Beziehung?	<input type="checkbox"/>				
3.	Wie gut ist Ihre Beziehung verglichen mit anderen?	<input type="checkbox"/>				
4.	Wie oft wünschen Sie sich, diese Beziehung nicht eingegangen zu sein?	<input type="checkbox"/>				
5.	In welchem Mass hat Ihre Beziehung Ihre ursprünglichen Erwartungen erfüllt?	<input type="checkbox"/>				
6.	Wie sehr lieben Sie Ihre Partnerin?	<input type="checkbox"/>				
7.	Wieviele Probleme gibt es in Ihrer Partnerschaft?	<input type="checkbox"/>				

Allgemeines Stressniveau (ASN)

Wie stark belastend/stressend empfinden Sie **aktuell** die folgenden Bereiche?

	gar nicht	etwas	ziemlich	stark	sehr stark
1. Partnerschaft (Sexualität, Nähe, Kommunikation etc.)	<input type="checkbox"/>				
2. PartnerIn (Gewohnheiten, Temperament, Attraktivität etc.)	<input type="checkbox"/>				
3. Haushalt (Anforderungen, Aufteilung der Aufgaben etc.)	<input type="checkbox"/>				
4. Beruf/Ausbildung (Pensum, Anforderungen, Perspektive)	<input type="checkbox"/>				
4a Hektik, zu viele Termine und unerwartete Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
4b Arbeitsverpflichtungen/Mehrfachbelastungen	<input type="checkbox"/>				
4c Kritik von Vorgesetzten oder KollegInnen	<input type="checkbox"/>				
4d Mangelnde Anerkennung/Gratifikationsmangel	<input type="checkbox"/>				
5. Kinder (Erziehung, Betreuung, Abhängigkeiten etc.)	<input type="checkbox"/>				
6. Abgrenzung von Herkunftsfamilie (Schwiegereltern, etc.)	<input type="checkbox"/>				
7. Finanzielle Situation (Schulden, Geldmangel, etc.)	<input type="checkbox"/>				
8. körperliches Befinden (Krankheit, Körpergefühl, Gewicht)	<input type="checkbox"/>				
9. psychisches Befinden (psychische Belastungen, Nervosität)	<input type="checkbox"/>				
10. Freizeit (Freizeitgestaltung, Termindruck in Freizeit, etc.)	<input type="checkbox"/>				
11. Sozialkontakte (Freunde/-innen, Bekannte/Nachbarn, etc.)	<input type="checkbox"/>				
12. tägliche Widrigkeiten (stressende Kleinigkeiten, im Alltag)	<input type="checkbox"/>				
13. Wohnsituation (Wohnungsgrösse, Lärm, Lage, Mietzins)	<input type="checkbox"/>				
14. Aussereheliche Beziehungen (eigene)	<input type="checkbox"/>				
15. Aussereheliche Beziehungen (des Partners/der Partnerin)	<input type="checkbox"/>				
16. Ihre eigene allgemeine Lebenssituation	<input type="checkbox"/>				
17. die allgemeine Lebenssituation des Partners/der Partnerin	<input type="checkbox"/>				

Arbeitsbelastung (IR)

Falls Sie nicht einer beruflichen Tätigkeit nachkommen, beziehen Sie die Fragen bitte auf andere Tätigkeiten, z.B. Haushalt, Kindererziehung, unbezahlte Tätigkeiten.

		trifft über- haupt nicht zu	trifft grössten- teils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft etwas zu	trifft grössten- teils zu	trifft fast völlig zu
1.	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ich bin schnell verärgert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stressbewältigung (INCOPE-2)

Bitte geben Sie nachfolgend an, wie **Sie im Allgemeinen** mit Stress umgehen. Denken Sie als Erinnerungshilfe daran, wie Sie während der letzten Woche mit Stress/Belastungen umgegangen sind.

		nie	selten	manch- mal	häufig	meistens
1.	Ich schalte ab und vergesse das, was gewesen ist	<input type="checkbox"/>				
2.	Ich rede mir gut zu, sage mir, dass ich es schaffe	<input type="checkbox"/>				
3.	Ich vergleiche mich mit anderen Personen	<input type="checkbox"/>				
4.	Ich rauche, trinke Alkohol, esse Süssigkeiten, etc.	<input type="checkbox"/>				
5.	Ich überlege mir sehr genau, was los ist und was zu tun ist	<input type="checkbox"/>				
6.	Ich sehe stundenlang fern oder lese exzessiv	<input type="checkbox"/>				
7.	Ich mache anderen im Stillen Vorwürfe	<input type="checkbox"/>				
8.	Ich beruhige mich, indem ich mir gut zurede	<input type="checkbox"/>				
9.	Ich mache mir klar, dass alles nur halb so schlimm ist	<input type="checkbox"/>				
10.	Ich mache mir im Stillen Vorwürfe	<input type="checkbox"/>				
11.	Ich treibe Sport, gehe spazieren, betätige mich körperlich	<input type="checkbox"/>				
12.	Meine Gedanken kreisen noch lange um das Ereignis	<input type="checkbox"/>				
13.	Ich bitte andere um Unterstützung	<input type="checkbox"/>				
14.	Ich mache Entspannungsübungen, meditiere, bete	<input type="checkbox"/>				
15.	Ich nehme aktiv auf die Situation Einfluss	<input type="checkbox"/>				
16.	Ich überlege mir, wie ich mich fühle	<input type="checkbox"/>				

	nie	selten	manch mal	häufig	meiste ns
17. Ich mache meinem Partner/meiner Partnerin Vorwürfe	<input type="checkbox"/>				
18. Ich mache meinen Gefühlen Luft, ohne auf andere zu achten	<input type="checkbox"/>				
19. Ich ziehe mich zurück, meide die Situation	<input type="checkbox"/>				
20. Ich lache, nehme die Situation mit Humor	<input type="checkbox"/>				
21. Ich denke, dass solche Situationen auch immer Chancen sind	<input type="checkbox"/>				
22. Meine Art, mit Stress umzugehen, ist in der Regel wirksam	<input type="checkbox"/>				
23. Ich bin zufrieden, wie ich mit Stress umgehe	<input type="checkbox"/>				

Stressbewältigung in der Partnerschaft (DCI)

Bitte geben Sie nachfolgend an, wie **Sie und Ihr Partnerin** mit Stress umgehen.

Was tun Sie, wenn Sie sich gestresst/belastet fühlen?

	sehr selten	selten	manch -mal	oft	sehr oft
1. Ich teile meiner Partnerin mit, wenn ich froh um ihre praktische Unterstützung oder sachliche Ratschläge und Hilfestellungen bin.	<input type="checkbox"/>				
2. Ich bitte meine Partnerin, Aufgaben und Tätigkeiten zu übernehmen, wenn ich überlastet bin.	<input type="checkbox"/>				
3. Ich zeige meiner Partnerin, dass ich mich belastet fühle und es mir schlecht geht.	<input type="checkbox"/>				
4. Ich sage meiner Partnerin offen, wenn ich gestresst bin und ihre emotionale Unterstützung brauche.	<input type="checkbox"/>				

Wie reagiert Ihre Partnerin auf Ihre Stressäußerungen?

	sehr selten	selten	manch -mal	oft	sehr oft
5. Sie gibt mir das Gefühl, dass sie mich versteht, und dass sie mein Stress interessiert.	<input type="checkbox"/>				
6. Sie solidarisiert sich mit mir, sagt mir, dass sie dieses Gefühl auch kenne und hält zu mir.	<input type="checkbox"/>				
7. Sie macht mir Vorwürfe, dass ich zu wenig gut mit Stress umgehen kann.	<input type="checkbox"/>				
8. Sie hilft mir, die Situation in einem anderen Licht zu sehen, das Problem zu relativieren.	<input type="checkbox"/>				
9. Sie hört mir zu, gibt mir Raum, mich auszusprechen und spricht mir gut zu oder muntert mich auf.	<input type="checkbox"/>				
10. Sie nimmt meinen Stress nicht ernst.	<input type="checkbox"/>				
11. Sie hilft mir zwar, doch tut sie dies unwillig und demotiviert.	<input type="checkbox"/>				
12. Sie übernimmt Aufgaben und Tätigkeiten, die ich sonst mache, um mich zu entlasten.	<input type="checkbox"/>				
13. Sie nimmt sich zwar Zeit für mich, doch scheint sie in ihren Gedanken anderswo.	<input type="checkbox"/>				
14. Sie hilft mir, die Situation zu analysieren, damit ich das Problem konkret angehen kann.	<input type="checkbox"/>				
15. Sie packt zu, wenn ich zuviel zu tun habe, um mich zu entlasten.	<input type="checkbox"/>				
16. Wenn ich gestresst bin, geht mir meine Partnerin aus dem Weg.	<input type="checkbox"/>				

Was tut Ihre Partnerin, wenn sie sich gestresst/belastet fühlt?

	sehr selten	selten	manch -mal	oft	sehr oft
17. Sie teilt mir mit, wenn sie froh um meine praktische Unterstützung oder sachliche Ratschläge und Hilfestellungen ist.	<input type="checkbox"/>				
18. Sie bittet mich, Aufgaben und Tätigkeiten zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>				
19. Sie zeigt mir, dass sie sich belastet fühlt und es ihr schlecht geht.	<input type="checkbox"/>				
20. Sie sagt mir offen, wenn sie gestresst ist und meine emotionale Unterstützung braucht	<input type="checkbox"/>				

Wie reagieren Sie auf diese Stressäusserungen der Partnerin?

	sehr selten	selten	manch -mal	oft	sehr oft
21. Ich gebe meiner Partnerin das Gefühl, dass ich sie verstehe, mich für seinen Stress interessiere.	<input type="checkbox"/>				
22. Ich solidarisiere mich mit ihr, sage ihr, dass ich dieses Gefühl auch kenne und halte zu ihr.	<input type="checkbox"/>				
23. Ich mache ihr Vorwürfe, dass sie zu wenig gut mit Stress umgehen kann.-	<input type="checkbox"/>				
24. Ich sage meiner Partnerin, dass alles nicht so schlimm ist und helfe ihr, die Situation in einem neuen Licht zu sehen.	<input type="checkbox"/>				
25. Ich höre ihr zu, gebe ihr Raum, sich auszusprechen, rede ihr gut zu oder mache ihr Mut.	<input type="checkbox"/>				
26. Ich nehme ihren Stress nicht ernst.	<input type="checkbox"/>				
27. Wenn meine Partnerin gestresst ist, ziehe ich mich zurück.	<input type="checkbox"/>				
28. Ich helfe ihr zwar, doch bin ich nicht motiviert und finde, dass sie selber besser mit ihren Problemen umgehen sollte.	<input type="checkbox"/>				
29. Ich übernehme Aufgaben und Tätigkeiten, die sie sonst macht, um sie zu entlasten.	<input type="checkbox"/>				
30. Ich rede meiner Partnerin gut zu oder nehme sie in die Arme, bin aber in Gedanken anderswo.	<input type="checkbox"/>				
31. Ich versuche, mit meiner Partnerin die Situation sachlich zu analysieren und ihr zu helfen, das Problem zu verstehen und zu verändern.	<input type="checkbox"/>				
32. Ich packe zu, wenn sie zuviel zu tun hat, um sie zu entlasten.	<input type="checkbox"/>				

Wie gehen Sie und Ihre Partnerin mit Stress um, der Sie beide betrifft?

	sehr selten	selten	manch -mal	oft	sehr oft
33. Wir versuchen, das Problem gemeinsam zu bewältigen und konkrete Lösungen zu suchen.	<input type="checkbox"/>				
34. Wir setzen uns ernsthaft mit dem Problem auseinander und analysieren, was zu tun ist.	<input type="checkbox"/>				
35. Wir helfen uns gegenseitig, das Problem in einem neuen Licht zu sehen.	<input type="checkbox"/>				
36. Wir entspannen uns gegenseitig durch Massage, baden miteinander oder hören zusammen Musik.	<input type="checkbox"/>				
37. Wir sprechen miteinander und tauschen unsere Gefühle aus, um uns zu beruhigen.	<input type="checkbox"/>				
38. Wenn wir beide gestresst sind, ziehen wir uns zurück und gehen uns aus dem Weg.	<input type="checkbox"/>				

	nie	selten	manchmal	oft	sehr oft	immer
4. die eigene Sichtweise deutlich machen, sich erklären	<input type="checkbox"/>					
5. verallgemeinernde, abwertende Kritik äußern	<input type="checkbox"/>					
6. Gefühle ansprechen	<input type="checkbox"/>					
7. den Partner / der Partnerin klein machen, kränken, gemeine Bemerkungen machen	<input type="checkbox"/>					
8. den Partner / die Partnerin belehren, zurechtweisen	<input type="checkbox"/>					
9. Höhnische Bemerkungen machen	<input type="checkbox"/>					
10. den Partner / die Partnerin ignorieren, tun als ob sie Luft wäre	<input type="checkbox"/>					
11. den Partner / die Partnerin handgreiflich bedrohen	<input type="checkbox"/>					
12. quengeln, weinen	<input type="checkbox"/>					
13. Schwachstellen des Partners / der Partnerin ausspielen	<input type="checkbox"/>					
14. konstruktive Lösungen suchen	<input type="checkbox"/>					
15. sich verteidigen, wehren, Gegenangriffe machen	<input type="checkbox"/>					
16. den Partner / die Partnerin unterbrechen	<input type="checkbox"/>					
17. nachfragen um den Partner / die Partnerin besser zu verstehen	<input type="checkbox"/>					
18. Gewalt anwenden	<input type="checkbox"/>					
19. zuhören, den Partner / die Partnerin zu verstehen versuchen	<input type="checkbox"/>					
	sehr schlecht	schlecht	eher schlecht	eher gut	gut	sehr gut
20. Wie beurteilen Sie ihre Kommunikation in der Partnerschaft	<input type="checkbox"/>					
21. Wie beurteilen Sie die gemeinsame Problemlösung in der Partnerschaft	<input type="checkbox"/>					

Lebenszufriedenheit (LZ)

	gar nicht	eher nicht	eher	ziemlich	sehr
1. Sind Sie insgesamt zufrieden mit Ihrem Leben?	<input type="checkbox"/>				
2. Haben Sie viele Probleme?	<input type="checkbox"/>				
3. Können Sie Ihre Lebenssituation bejahen?	<input type="checkbox"/>				
4. Sind Sie zufrieden mit sich selbst?	<input type="checkbox"/>				

Befinden (PKB)

	nie	selten	manch- mal	oft	sehr oft
1. Haben sie körperliche Beschwerden?	<input type="checkbox"/>				
2. Nehmen Sie sich als gesund wahr?	<input type="checkbox"/>				
3. Fühlen sie sich bei guter körperlicher Verfassung?	<input type="checkbox"/>				
4. Leiden Sie unter psychischen Anspannungen?	<input type="checkbox"/>				
5. Fühlen sie sich psychisch ausgeglichen?	<input type="checkbox"/>				
6. Sind Sie bei guter psychischer Verfassung?	<input type="checkbox"/>				

Allgemeines Befinden (ADS)

Bitte kreuzen Sie bei den folgenden Aussagen die Antwort an, die Ihrem Befinden während der letzten Woche am besten entspricht/entsprochen hat.

	selten (<1 Tag)	manch- mal (1-2 Tage)	öfters (3-4 Tage)	meistens (5-7 Tage)
1. ... haben mich Dinge beunruhigt, die mir sonst nichts ausmachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... habe ich kaum Appetit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... konnte ich meine trübsinnige Laune nicht loswerden, obwohl mich meine Freunde/Familie versuchten aufzumuntern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... kam ich mir genauso gut vor wie andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... hatte ich Mühe, mich zu konzentrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... war ich deprimiert / niedergeschlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... war alles anstrengend für mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... dachte ich voller Hoffnung an die Zukunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ... dachte ich, mein Leben sei ein einziger Fehlschlag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ... hatte ich oft Angst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ... habe ich schlecht geschlafen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ... war ich fröhlich gestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ... habe ich weniger als sonst geredet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ... fühlte ich mich einsam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ... waren die Leute unfreundlich zu mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ... habe ich das Leben genossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ... musste ich manchmal weinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ... war ich traurig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ... hatte ich das Gefühl, dass mich die Leute nicht leiden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ... konnte ich mich zu nichts aufraffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Leistungsfähigkeit (LF)

Falls Sie nicht einer beruflichen Tätigkeit nachkommen, beziehen Sie die Fragen bitte auf andere Tätigkeiten, z.B. Haushalt, Kindererziehung, unbezahlte Tätigkeiten.

		sehr gut	gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	sehr schlecht
1.	Wie beurteilen Sie Ihre allgemeine Leistungsfähigkeit?	<input type="checkbox"/>					
2.	Wie beurteilen Sie Ihre berufliche Leistungsfähigkeit?	<input type="checkbox"/>					
		sehr viel schlechter	schlechter	gleich wie früher	eher besser	besser	sehr viel besser
3.	Wie beurteilen Sie Ihre Leistungsfähigkeit im Vergleich zu früher?	<input type="checkbox"/>					

Leistungsfähigkeit im Beruf (OLBI)

Falls Sie nicht einer beruflichen Tätigkeit nachkommen, beziehen Sie die Fragen bitte auf andere Tätigkeiten, z.B. Haushalt, Kindererziehung, unbezahlte Tätigkeiten.

		völlig zu-treffend	zu-treffend	unzu-treffend	völlig unzu-treffend
1	Bei meiner Arbeit entdecke ich immer wieder neue, interessante Aspekte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Es passiert mir immer öfter, daß ich mich abwertend über meine Arbeitstätigkeit äußere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Die Belastung durch meine Arbeit ist ganz gut zu ertragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ich neige in letzter Zeit vermehrt dazu, bei meiner Arbeit wenig zu denken, sondern sie fast mechanisch zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Meine Arbeit stellt viele Herausforderungen an mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mit der Zeit verliert man die innere Beziehung zur eigenen Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Nach der Arbeit bin ich in der Regel noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Manchmal bin ich von meiner Arbeitstätigkeit richtiggehend angewidert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich kann mir für mich keinen anderen Beruf vorstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Mit der Zeit engagiere ich mich immer mehr bei meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Während meiner Arbeit, fühle ich mich total fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allgemeine Einschätzung meiner Person (RS-S)

		1	2	3	4	5	6	7
	Ich stimme nicht zu							Ich stimme völlig zu
1	Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.	<input type="checkbox"/>						
2	Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.	<input type="checkbox"/>						
3	Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben.	<input type="checkbox"/>						
4	Ich mag mich.	<input type="checkbox"/>						
5	Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.	<input type="checkbox"/>						
6	Ich bin entschlossen.	<input type="checkbox"/>						
7	Ich behalte an vielen Dingen Interesse.	<input type="checkbox"/>						
8	Ich finde öfter etwas, worüber ich lachen kann.	<input type="checkbox"/>						
9	Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	<input type="checkbox"/>						
10	Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="checkbox"/>						
11	In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.	<input type="checkbox"/>						

Herzlichen Dank für Ihre geschätzte Mitarbeit und die sorgfältige Bearbeitung

dieses Fragebogens!

Curriculum Vitae

PERSÖNLICHE DATEN

Name	Thomas Klink
Geburtsdatum	11. April 1971
Geburtsort	Oberndorf /a.N., Deutschland
Nationalität	Deutsch
Zivilstand	Verheiratet
Anschrift	Weissenbühlweg 2; 3007 Bern; Mobile: 079 752 1253

AUSBILDUNG UND STUDIUM

4. bis 10. 12/2006 und 15. bis 21. 4/2007	Innovationsmanagement am Stanford Research Institute und IDEO, Palo Alto, USA
seit 10/2005	Dissertationsprojekt innerhalb der Swisscom-Gruppe zum Thema „Umgang mit Belastungen“ (20%)
10/2003 bis 9/2004	Teilnahme am Management Programm Fixnet (MPF-II)
10/1998 bis 2/2003	Studium der Psychologie an der Universität Fribourg /CH Hauptfach: Organisationspsychologie Abschluss: Psychologe, lic. phil. , Dipl. Laufbahnberater
5/1995 bis 11/1995	Praktikum bei der Robert Bosch Corp., USA (Anderson) Einbindung meiner Erfahrungen von NIPPON ABS in den Fertigungsprozess der R. Bosch Corp.
9/1994 bis 3/1995	Praktikum bei NIPPON ABS, Ltd., Japan (Yokosuka) Prozess-Reengineering in der Fertigung von ABS-Systemen
1992 bis 1996	Studium im Fachbereich Product Engineering an der Fachhochschule Furtwangen. Abschluss: Diplom Ingenieur
1989 bis 1992	Berufsmittelschule, Gewerbliche Schulen Emmendingen und Schramberg (teilweise berufsbegleitend)
1987 bis 1991	Ausbildung zum Feinmechaniker bei der Heckler & Koch GmbH, Oberndorf /a.N.

BERUFSERFAHRUNG

Seit 6/2005	Teamleitung im HR-Center of Competence Personal- und Organisationsentwicklung bei „Engineering“ Systemowner für Führungsinstrumente Verantwortung für HR bei einer Gross-Reorganisation (Projekt „Pilatus“) Innovationsmanagement: Entscheidungsvorlage für die GL Führungsfunktion als primärer Seniorpartner
-------------	---

3/2003 bis 6/2005	Teamleitung des HR-Competencies Management <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau des Teams „Competencies Management“ • Konzeption und Durchführung von Assessment-Center • Konzeption und Einführung von Führungsinstrumenten • Weiterentwicklung von „Feedback an Vorgesetzte“ • Etablierung eines Innovationsprozesses im Card-Bereich • Konzeption und Durchführung von Laufbahnberatungen
10/2001 bis 2/2003	HR-Specialist bei der Swisscom Fixnet AG, Bern (60%, während Studium) <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von Assessment-Dienstleistungen • Aufbau von “Career Counselling Workshops”
1/1999 bis 9/2001	HR-Projektleiter bei der Scintilla AG, Solothurn (50%, während Studium) <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption von Fachlaufbahnen • Neugestaltung des Hochschulaufttritts • Moderation von Grossgruppenveranstaltungen
10/96 bis 10/98	Produktmanager bei der Robert Bosch GmbH in Karlsruhe. Integration asiatischer Lizenznehmer in das europäische Produkte-Portfolio. <ul style="list-style-type: none"> • Verdoppelung des Umsatzes in 2 Jahren • Reduktion der Einkaufspreise um ca. 20% • Nachhaltige Verbesserung der Beziehung zu einem japanischen Tochterunternehmen

FREMDSPRACHEN

Englisch	gut in Wort und Schrift
Japanisch	gute Sprachbasis
Französisch	in Lernphase

FREIZEITAKTIVITÄTEN UND INTERESSEN

Aikido, Natur und Freunde, Velotouren

Bern, 4. September 2007

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich meine Dissertation selbständig und ohne unzulässige fremde Hilfe verfasst habe und sie noch keiner anderen Fakultät vorgelegt habe.

Bern, den 13. September 2007

Thomas Klink