

DIPLOMA

Private staatlich anerkannte Hochschule
University of Applied Sciences



Studiengang Psychologie
Klinische Psychologie und psychologisches Empowerment (M.Sc.)

Projektarbeit und Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse

StressLess: Positive Psychologie als Wegweiser

Evaluation eines Workshops zur
Stressreduktion in der Automobilindustrie

Name:

Lia-Kathrin Gillet

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	2
1. Aktuelle Relevanz der Thematik	3
2. Theoretischer Hintergrund	3
3. Studiendesign	4
3.1 Intervention	4
3.2 Messinstrumente	4
4. Ergebnisse	4
4.1 Stichprobenbeschreibung	5
4.2 Effekte des Workshops	5
5. Diskussion	5
5.1 Limitation	6
5.2 Implikationen	7
6. Fazit	7
7. Literaturverzeichnis	8

Abkürzungsverzeichnis

SCI Stress und Coping Inventar

1. Aktuelle Relevanz der Thematik

Die globalisierte moderne Arbeitswelt ist geprägt von sozialen und wirtschaftlichen Unsicherheiten sowie den daraus resultierenden Verdichtungen der Arbeitsanforderungen und -bedingungen, insbesondere in der Autoindustrie. Dies hat zur Folge, dass die Anforderungen an die Arbeitnehmenden steigen und der daraus bedingte Stress inzwischen als einer der stärksten gesundheitlichen Risikofaktoren im beruflichen Kontext gilt (Mittermeir, 2024). Der adäquate Umgang mit Stress stellt demnach eine wesentliche Voraussetzung für das erfolgreiche Berufsleben dar (Kaluza, 2023). Angesichts dessen erleben in jüngster Zeit zentrale Interventionslemente wie Stärkenreflexion, Dankbarkeit, Achtsamkeit oder Netzwerkarbeit der positiven Psychologie zur Stressregulation besondere Beachtung in beruflichen Kontexten. Ziel der positiven Psychologie ist es, das Wohlempfinden anhand von Ressourcenorientierung sowie positiven Denken und Fühlen zu steigern (Seligman, 2012).

2. Theoretischer Hintergrund

Stress im Beruf kann als eine Reaktion auf belastende Arbeitsbedingungen definiert werden, die zu einem subjektiven Gefühl von Druck, Anspannung und Unwohlsein führt. Dies hat langfristig Auswirkungen auf kognitive Funktionen, Emotionsregulation und den ganzen Organismus des Menschen (Nerdinger et al., 2019). Im Kontext der mentalen Stresskompetenz im Sinne der positiven Psychologie wird die Wahrnehmung von Stress nach Tausch (2017) durch förderliche funktionale Gedanken, positiven Emotionen und Einstellungen reduziert. Die konstruktive Bewertung von Anforderungen ermöglicht es, Chancen und positive oder neutrale Aspekte in stress-behafteten Situationen zu erkennen und sich auf diese zu fokussieren. Dadurch können Schwierigkeiten als Gelegenheiten zur persönlichen Weiterentwicklung betrachtet werden. Die langfristige Steigerung von positiver Neubewertung und kognitiver Flexibilität sowie einer Steigerung des Wohlbefindens in stress-behafteten Zeiten konnten bereits in mehreren Studien nachgewiesen werden (Gilbert et al., 2022; Antoine et al., 2018; Sin & Lyubmirsky, 2011; Bolier et al., 2013). Blickhan et al. (2017) konnten in ihrer Interventionsstudie darüber hinaus nachweisen, dass ein betrieblicher Stressmanagementkurs auf Basis der positiven Psychologie die individuelle Stressresistenz erhöht. Aus diesem Grund könnte die positive Psychologie in der Automobilindustrie als Ansatz zur Unterstützung bei Stressbewältigung und Förderung des Wohlbefindens eingesetzt werden. Im Folgenden wird daher den Hypothesen nachgegangen, ob ein von der Autorin konzipierter online Stressmanagement Workshop, auf Basis der positiven Psychologie, bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie:

H1: die psychische Stressbelastung reduziert,

H2: während die aktive Stressbewältigung erhöht wird.

3. Studiendesign

Die experimentelle Studie strebt den Vergleich von einer randomisierten Gruppe von Berufstätigen der Automobilindustrie, vor und nach einer 6-wöchigen Intervention anhand von Prä- und Posttests an. Untersucht wird hierzu der Einfluss des online Stressmanagementworkshops auf die Mittelwertsunterschiede der Gruppe bezüglich der Subskalen "psychische Stressbelastung" sowie "aktive Stressbewältigung". Freiwillige Probanden_innen für den Workshop wurden über die Plattform LinkedIn beworben.

3.1 Intervention

Der Workshop verbindet Elemente des klassischen betrieblichen Stressmanagements mit Methoden der positiven Psychologie und richtet sich an berufstätige Erwachsene der Automobilindustrie. Er wird freitagabends online im wöchentlichen Rhythmus über sechs Wochen durchgeführt und umfasst Einheiten zu Achtsamkeit, Selbstmitgefühl, Optimismus, Ressourcenorientierung, Erleben von positiven Emotionen durch u. a. Dankbarkeit und Erleben von positiven Ereignissen durch Verschiebung des eigenen Fokus sowie Ausbau eines gesunden und stabilen beruflichen Netzwerkes.

3.2 Messinstrumente

Die Datenerhebung erfolgte online durch das Softwareprogramm Empirio und wurde mittels des standardisierten Fragebogeninstrumenten Stress und Coping Inventar (SCI) erhoben. Der Fragebogen umfasst sieben psychometrische Skalen (psychische Stressbelastung, Stresssymptome, positives Denken, aktive Stressbewältigung, soziale Unterstützung, Halt im Glauben, erhöhter Alkohol und Zigarettenkonsum) mit insgesamt 45 Fragen. Die Likert-Skala reicht hierbei von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 4 = „trifft genau zu“, bzw. in der Subkategorie psychische Stressbelastung von 1 = „nicht belastet“ bis 7 = „sehr stark belastet“. Die interne Konsistenz der einzelnen Skalen liegt bei einem Cronbachs α zwischen .75 und .87. Validierungsstudien sind laut dem Testmanual vorhanden (Satow, 2024).

4. Ergebnisse

Zur Analyse der erhobenen und transkribierten Daten der Interventionsgruppe wurde mittels SPSS der gepaarte t-Test für metrische Daten von Prä- und Posthebung herangezogen. Das Signifikanzniveau wurde für alle verwendeten Testverfahren auf $\alpha = .05$ festgelegt und die Voraussetzungen überprüft (Tabelle 1 und 2). Bei der Subskala "psychische Stressbelastung" lag ein signifikantes Ergebnis nach Shapiro Wilk vor (Tabelle 1), laut Stone (2010) ist bei einer Stichprobe von $n > 30$ jedoch die Voraussetzung auf Normalverteilung gegeben.

4.1 Stichprobenbeschreibung

An dem Workshop nahmen 34 Probanden_innen teil, die im Durchschnitt 38,1 Jahre alt waren und in der Mehrzahl zu 32,4% eine Ausbildung absolviert hatten. Von den Teilnehmenden waren 52,9% männlich, 44,1% weiblich und 2,9% divers. Im Durchschnitt gehen sie seit 13,5 Jahren ihrer Berufstätigkeit nach. 45,2% der Beschäftigten sind verheiratet, 45,2% haben Kinder und 35,7% hatten Führungsverantwortung.

4.2 Effekte des Workshops

Die Überprüfung der ersten Hypothese ergab, dass die erhobene "psychische Stressbelastung" anhand der SCI Rohwerte zum zweiten Messzeitpunkt ($M = 27.21$, $SD = 4.184$) signifikant geringer war, als zum ersten Messzeitpunkt ($M = 30.88$, $SD = 5.086$) (Abbildung 1), mit einer großen Effektstärke, $t(33) = -4.753$, $p < .001$, $d = .815$.

Die Überprüfung der zweiten Hypothese ergab, dass die erhobenen Daten anhand der SCI Rohwerte zur Subskala "aktive Stressbewältigung" zum zweiten Messzeitpunkt ($M = 12.38$, $SD = 2.174$) signifikant höher waren, als zum ersten Messzeitpunkt ($M = 10.26$, $SD = 2.586$) (Abbildung 2), ebenfalls mit einer großen Effektstärke, $t(33) = 4.058$, $p < .001$, $d = .11$.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass jeder Mittelwert sowie jede Standardabweichung der einzelnen Fragestellungen, der beiden Skalen, nach der Intervention Veränderungen aufweisen.

5. Diskussion

Die erste Hypothese, dass durch den Workshop eine Senkung der Mittelwerte in der Skala "psychische Stressbelastung" stattfindet, kann bestätigt werden. Die Werte der Interventionsgruppe wiesen nach der Durchführung des Workshops signifikant geringere Mittelwerte als zum ersten Messzeitpunkt auf. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des aktuellen Forschungsstandes. Gilbert et al. (2022) konnten in diesem Zusammenhang nachweisen, dass Interventionen der positiven Psychologie in Stressbewältigungsworkshops zu einer signifikanten Reduktion von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz führen und laut Zivnuska et al (2015) funktionale Denkweisen etabliert werden können. Nach den Studien von Kirk et al. (2021) und Strauss et al. (2021) stehen besonders Interventionen zur Achtsamkeit im Zusammenhang mit der Stressbewältigungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Leger et al. (2022) sowie Seligman et al. (2019) betonen unterdessen den Einfluss von positiven Emotionen durch Dankbarkeit sowie Netzwerkarbeit zur psychischen Stressbewältigung am Arbeitsplatz.

Dennoch konnte nur eine äußerst geringe Änderung der Mittelwerte bezüglich der Fragestellung nach Leistungsdruck am Arbeitsplatz festgestellt werden. Die Unsicherheit im Bezug zum Arbeitsplatz wies nach der Intervention sogar einen gering niedrigeren Mittelwert auf. Zur Zeit der Intervention befand sich die Automobilindustrie mit sinkendem Umsatz und betriebsbedingten

Kündigungen in einer Krise, welche die Ergebnisse der Fragestellungen beeinflusst haben könnte (Fuchs & Westermeyer, 2023). Kersten und Formazin (2022) fanden heraus, dass “Arbeitsplatzunsicherheit“ als psychosoziale Arbeitsbedingung zu starkem Stressempfinden führt, was Maßnahmen der Arbeitsgestaltung relevant macht. Nach Kaplan et al. (2009) kann der Leistungsdruck am Arbeitsplatz durch den Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und organisationalen Ergebnisgrößen erklärt werden und Effekte der Intervention nach Lyubomirsky et al. (2008) erst zu einem späteren Zeitpunkt sichtbar werden. Seligman et al. (2005) geben hier in ihrer Studie einen Zeitraum von ca. drei Monaten an. Rosa und Reckwitz (2021) merken hierzu an, dass strukturelle und organisationale Problemlagen und Rahmenbedingungen in der Stressreduktion nicht außer Acht gelassen werden sollten.

Die zweite Hypothese, dass durch den Workshop eine Erhöhung der Mittelwerte in der Subskala “aktive Stressbewältigung“ erreicht wird, kann ebenfalls bestätigt werden. Die Werte der Interventionsgruppe wiesen nach der Durchführung des Workshops signifikante höhere Mittelwerte als zum ersten Messzeitpunkt auf. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit aktuellem Forschungsstand. So konnten Bolier et al. (2013) in ihrer Metastudie nachweisen, dass eine Intervention aus der positiven Psychologie persönliche Ressourcen steigert. Durch Wachstum an Ressourcen können Individuen nach Hobfoll (2002) berufliche Anforderungen besser erfüllen und Probleme in stressigen Situationen aktiver lösen. Lubik und Gräf (2023) sowie Beuthien (2018) heben in ihren Studien hervor, dass positive Interventionen wie Achtsamkeit, Selbstmitgefühl und Dankbarkeit das positive Denken begünstigen. Dies fördert nicht nur angenehme Emotionen und die Neubewertung von Kognitionen, sondern trägt laut den Erkenntnissen von Rogall (2022) und Mendoza-Oscala (2022) auch zur Verbesserung der Problemlösungsfähigkeit sowie zur Entwicklung aktiver, adaptiver Bewältigungsstrategien bei.

5.1 Limitation

Aufgrund der Kürze der Zeit konnten nicht mehr Probanden_innen akquiriert werden oder eine differenziertere Analyse der Untersuchung durch die Testung einer Kontrollgruppe (ohne Intervention, bzw. mit Intervention in Präsenz), der Transformierung der Rohwerte in standardisierte Werte oder der selektiven Unterscheidung zwischen Führungskräften, Bildungsabschlüssen sowie Erwerbstätigkeit in Jahren sichergestellt werden. Eine weitere methodische Limitierung stellt die Beschränkung auf nur zwei Erhebungszeitpunkte dar. Somit können langfristige Effekte des online basierten Stressmanagementworkshops nicht bewertet werden. Die vorliegenden Werte weisen jedoch darauf hin, dass bereits eine Interventionsdauer von sechs Wochen positive Veränderungen erzielt. Die Generalisierbarkeit der Befunde bleibt eingeschränkt, da in der Untersuchung Männer überrepräsentiert sowie Führungskräfte und Hochschulabschlüsse unterrepräsentiert waren und mögliche Selbstelektionseffekte in der Probandenakquirierung nicht auszuschließen

ßen sind. Da keine Erhebung von möglichen externen Einflussfaktoren zur psychischen Stressreduktion außerhalb des Workshops stattfand, kann keine vollständige Aussage darüber getroffen werden, aus welchem Grund das Stressniveau gesunken ist. Es liegt die Vermutung nahe, dass die großen Effektstärken durch das Wissen der Teilnehmenden, über die Prüfungsleistung der Verfasserin zu einer Verzerrung der Ergebnisse geführt haben könnte. Eine Aussage über einen kausale Wirkungszusammenhang ist somit nicht möglich.

5.2 Implikationen

Die Freiwilligkeit des Workshops sowie dessen Einsatz über einen längeren Zeitraum sollte beibehalten werden, da nach einer Studie von Gander et al. (2013) sowie Roe et al. (2022) hier die nachhaltigsten Ergebnisse zu erwarten sind. Ebenso wäre ein Workshop im ganzheitlichen Ansatz auf Verhaltens- und Verhältnisebene zu empfehlen. Dadurch könnten die persönlichen und arbeitsbezogenen Ressourcen von Mitarbeitenden gestärkt bzw. gefördert werden sowie die Arbeitsanforderungen und das Betriebsklima angemessen gestaltet werden (Lorente et al., 2014; Bono et al., 2013). Nach Lim und Tierney (2022) sollten die verschiedenen positiven Interventionen weiter ausgebaut werden, damit Probanden_innen die zu ihren Bedürfnissen passenden Interventionen auswählen können. Für weitere Validierungen wäre ein Vergleich von präsenz- blended und online Stressreduktionsinterventionen der positiven Psychologie in der Automobilindustrie erstrebenswert.

6. Fazit

Abschließend lässt sich sagen, dass die Intervention eines sechswöchigen online Stressmanagement Workshops auf Basis der positiven Psychologie zu einer Reduktion des individuellen “psychischen Stressempfindens“ sowie zu einer Erhöhung der “aktiven Stressbewältigung“ führt. Dennoch tragen neben den Mitarbeitenden auch die Organisationen die Verantwortung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die langfristig die Gesundheit der Mitarbeitenden gewährleisten. Eine personenzentrierte Gesundheitsförderung, die Individuen innerhalb ihrer umgebenden Systeme betrachtet, bildet hier die Schnittstelle zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention. Nur so können positive Interventionen zur Stressreduktion langfristig und ganzheitlich zum gewünschten Erfolg, dem Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden durch Stressreduktion, führen.

7. Literaturverzeichnis

- Antoine, P., Dauvier, B., Andreotti, E. & Congard, A. (2018). Individual differences in the effects of a positive psychology intervention: Applied psychology. *Personality and Individual Differences*, 122, 140-147.
- Beuthien, L. (2018). *Stressfrei durch Positive Psychologie? Eine empirische Untersuchung zur Stressreduktion im Studium*. Hochschule Fresenius.
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E. & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601–1627.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F. & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, 13, 119.
- Blickhan, D., John, D. & Scheder, A. (2017). Persönliche und berufliche Krisen meistern: Interventionen der positiven Psychologie als Bereicherung für Stressmanagement-Kurse. In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, J. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2017 Krise und Gesundheit- Ursachen, Prävention, Bewältigung* (S. 205-214). Springer Verlag.
- Formazin, M., Ertel, M., Kersten, N. & Nübling, M. (2022). Psychosocial safety climate. *Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 66 (3), 113-165.
- Fuchs, M. & Westermeyer, J. (2023). Automobilindustrie. In E. Kulke (Hrsg.), *Wirtschaftsgeographie Deutschland* (3. Auflage, S. 215—226). Springer Verlag.
- Gander, F., Proyer, R.T., Ruch, W., Proyer, R. & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1241–1259.
- Gilbert, P., Maratos, F.A., Galhardo, A., Lima, P.M., Cunha, M., Matos, M., Palmeira, L. & Albuquerque, I. (2022). Building compassionate schools: Pilot study of a compassionate mind training intervention to promote teachers' well-being. *Mindfulness* 13, 799.

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Kaluza, G. (2023). Gelassen und sicher im Stress. *Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen* (8. Auflage). Springer Verlag.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N. & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity. In job performance: a meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 162–176.
- Kersten, N. & Formazin, M. (2022). Psychosoziale Arbeitsbedingungen und Burnout im Längsschnitt der „Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“. Implikationen für den Arbeitsschutz. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72, 1-12.
- Kirk, U., Staiano, W., Hu, E., Ngnoumen, C., Kunkle, S., Shih, E., Clausel, A., Purvis, C. & Lee, L. (2023). App-Based Mindfulness for Attenuation of Subjective and Physiological Stress Reactivity in a Population with Elevated Stress: Randomized Controlled Trial. *JMIR mHealth and uHealth* (11), e47371. zu
- Lefrank, W. & Gräf, M. (2023). Eine quantitative Studie zum Einfluss von Achtsamkeit auf Stress, Burnout und Depression. *Akademie Verlags- und Druck- Gesellschaft mbH*.
- Lim, W.L. & Tierney, S. (2022). The Effectiveness of Positive Psychology Interventions for Promotion Well-being of Adults Experiencing Depression Compared to Other Active Psychological Treatments: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Happiness Studies* (24), 249-273.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M. & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200–207.
- Lubik, N. & Gräf, M. (2023). Die Kraft der Dankbarkeit! Eine experimentelle Längsschnittstudie zum Einfluss von Dankbarkeitstagebüchern auf Achtsamkeit, Coping und Stress. *Akademie Verlag- und Druck Gesellschaft*.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K. & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier

- takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11, 391-402.
- Mendoza-Oscal, D., Navarro, E., Ramírez, J. & Gracia-Tirado, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision. *Polish Journal of Management Studies* (26), 202-216.
- Mittermeir, C. (2024). Stress am Arbeitsplatz: *Eine empirische Untersuchung zu Präventionsmaßnahmen und Wirksamkeit von Copingstrategien*. Universität Graz.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4.Auflage). Springer Verlag.
- Reckwitz, A. & Rosa, H. (2021). *Spätmoderne in der Krise. Was leistet die Gesellschaftstheorie*. Suhrkamp Verlag.
- Roe, D.; Slade, M.; Jones, N. (2022). The utility of patient-reported outcome measures in mental health. *World Psychiatry*, 21, 56-57.
- Rogall, F.I. (2023). Der Zusammenhang zwischen kognitiver Emotionsregulation, positivem Aufmerksamkeitsbias und Resilienz. *Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg*.
- Satow, L. (2024). SCI. Stress- und Coping- Inventar (2., überarbeitete und neunormierte Version). In, Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), *Open Test. Archive*. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.14079>.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2019). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Seligman, M. (2012). *Flourish. Wie Menschen aufblühen. Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens*. Kösel Verlag.
- Seligman, M., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sin, N.L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms

with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Clinical Psychology*, 65(5), 467-87.

Strauss, C., Gu, J., Montero-Marin, J., Whittington, A., Chapman, C. & Kuyken, W. (2021). Reducing stress and promoting well-being in healthcare workers using mindfulness-based cognitive therapy for life. *Clinical Health Psychology* 21(2), 100227.

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M. J. & Carlson, D. S. (2015). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International* 21, 106-124.