

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Stress im Homeoffice

Eine empirische Untersuchung zur
Auswirkung des Arbeitsortes auf
die Ressourcenbelastung

Max Michaelis

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 95

Max Michaelis

Stress im Homeoffice

Eine empirische Untersuchung zur Auswirkung des Arbeitsortes
auf die Ressourcenbelastung

Shaker Verlag
Düren 2023

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Herausgebende Institution ist die FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Copyright Shaker Verlag 2023

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-9150-2

ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren

Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis.

Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Frau Dr. phil. Christiane Al Ghanem und Herrn Prof. Dr. Stephan Buchhester, die die Abschlussarbeit von Herrn Max Michaelis als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Stressbelastung von Arbeitnehmenden in Abhängigkeit des Arbeitsortes. Stress wird dabei, gemäß der Theorie der Ressourcenerhaltung, über Ressourcen operationalisiert. Die Arbeitnehmenden werden in eher Tele-Arbeitende, eher Inhouse-Arbeitende sowie Hybrid-Arbeitende unterteilt.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im Mai 2023

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Rektor

Prof. Dr. Thomas Heupel

Prorektor für Forschung

VORWORT DES AUTORS

Die vorliegende Masterthesis „Stress im Homeoffice – Eine empirische Untersuchung zur Auswirkung des Arbeitsortes auf die Ressourcenbelastung“ entstand zunächst aus eigenem Interesse sowie meiner Nähe zum Thema. Mit dem Beginn der Corona-Pandemie hat sich, wie für viele Arbeitnehmende, auch meine Arbeitssituation grundlegend verändert. Während ich vorher im Büro arbeitete, verlagerte sich mein Arbeitsort mit dem Eintritt der Pandemie fast ausschließlich ins Homeoffice. Ich hatte das Gefühl, im Homeoffice eine andere Art der Belastung zu verspüren als im Büro, war mir jedoch unsicher, ob meine Stress- bzw. Ressourcenbelastung zu Hause höher oder niedriger ist. Mit dem Einlesen in die Literatur stellte ich fest, dass diese Thematik nicht abschließend geklärt ist. Folglich entstand die nachfolgende Arbeit zwischen Oktober 2021 und April 2022.

Ohne die Unterstützung einer Vielzahl von Personen hätte diese Arbeit jedoch nicht entstehen können. Ich danke zuallererst meiner Familie sowie meinen Freundinnen und Freunden für das stetige Motivieren, die Teilnahme am Pretest sowie das Korrekturlesen meiner Masterthesis.

Mein besonderer Dank gilt Frau Dr. phil. Christiane Al Ghanem, die mir bei auftretenden Fragen und Problemen rasch mit vielfältigen Ratschlägen und Hinweisen zur Seite stand. Außerdem gilt mein Dank der Unite Network SE, die mir einerseits die Umfragesoftware zur Verfügung stellte und bei der ich andererseits die Umfrage selbst durchführen durfte. In diesem Sinne bedanke ich mich ebenfalls bei allen Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, ohne die ich den empirischen Teil der vorliegenden Arbeit nicht hätte durchführen können.

Ich wünsche viel Freude beim Lesen dieser Thesis!

Leipzig, im Mai 2023

Max Michaelis M.Sc.

VORWORT DER GUTACHTERIN

Mit dieser Publikation, die als Abschlussarbeit an der FOM Hochschule eingereicht wurde, verfolgt der Autor, Herr Max Michaelis, einen neuen Ansatz, Stress als Ressourcenbelastung zu betrachten und in Abhängigkeit des jeweiligen Arbeitsortes zu untersuchen. Ressourcen werden dabei als Objekte, Persönlichkeitseigenschaften, Bedingungen oder Energien, die vom jeweiligen Individuum wertgeschätzt werden, beschrieben, während Stress als Verlust von Ressourcen definiert wird. Die Publikation differenziert zwischen drei Gruppen: Die erste Gruppe, die der Inhouse-Arbeitenden, stellt jene Mitarbeitenden dar, die vorwiegend in der Betriebsstätte des Arbeitgebers agieren, die zweite Gruppe jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend im Homeoffice arbeiten, und die dritte Gruppe die der Hybrid-Arbeitenden.

Wesentliche Untersuchungsthemen beschäftigen sich damit, welche der drei beschriebenen Gruppen die größten bzw. geringsten Ressourcenverluste insgesamt aufweist. Des Weiteren wird untersucht, welche Verluste innerhalb der jeweiligen Klassen der arbeits- und organisationstheoretischen Ressourcen bemerkbar sind.

Ein besonderer Schwerpunkt wird der COR-Theorie gewidmet, die besonders gut das Prinzip der Ressourcenverluste und -gewinne sowie schließlich der Ressourceninvestitionen und den angestrebten Schutz eigener Ressourcen beschreibt. Diese Einschätzung erfolgt anhand von Werten, Erfahrungen sowie Wahrnehmungen der Umwelt des Individuums. Der Autor verbindet dabei die Theorie der Ressourcenerhaltung mit den Modellen der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie deren Klassifikation in personelle, organisationale und soziale Ressourcen.

Besonders erwähnenswert ist die über eine empirische Studie hinausgehende Auseinandersetzung und kritische Beleuchtung zu Grenzen der COR-Theorie. Ressourcenverluste zeigen unverhältnismäßig stärkere Auswirkungen als Ressourcengewinne. Folglich können Ressourcenverluste und -gewinne nicht gleichgesetzt werden. Dadurch wird eine signifikante Unterschiedsbetrachtung mittels Varianzanalyse erschwert oder gar beeinflusst. Das kann die Ergebnisse, dass

zwischen den Gruppen hinsichtlich der Ressourcenverluste keine signifikanten Unterschiede bestehen, begründen.

Die Publikation macht neugierig auf neue Ansätze im Umgang mit Stress.

Leipzig, im Mai 2023

Dr. Christiane Al Ghanem

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XI
1 Einführung in die Thematik	1
2 Stresstheoretische Grundlagen	5
2.1 Von der stress- zur ressourcenzentrierten Sicht – ein Perspektivwechsel.....	5
2.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus	10
2.2.1 Appraisal, Coping und Emotionen.....	10
2.2.2 Prozesse im transaktionalen Modell	11
2.2.3 Stress im transaktionalen Modell	14
2.2.4 Kritik am transaktionalen Modell	15
2.3 Theorie der Ressourcenerhaltung nach Stevan E. Hobfoll.....	16
2.3.1 Axiome der COR-Theorie	17
2.3.2 Klassifikation von Ressourcen	17
2.3.3 Prinzipien der COR-Theorie.....	19
2.3.4 Stressentstehung innerhalb der COR-Theorie	22
2.3.5 Kritik an der COR-Theorie	24
3 Ressourcen im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext	26
3.1 Ressourcendefinitionen	26
3.2 Ressourcenklassifikationen	28
3.2.1 Personale Ressourcen.....	29
3.2.2 Organisationale Ressourcen.....	30
3.2.3 Soziale Ressourcen	33
3.3 Überschneidungen zwischen der COR-Theorie und den Ressourcen der Arbeits- und Organisationspsychologie aus theoretischer Sicht	36

4	Status quo der Forschung	41
4.1	Überschneidungen zwischen der COR-Theorie und den Ressourcen der Arbeits- und Organisationspsychologie aus praktischer Sicht	41
4.2	Aktuelle Studien zur Stressbelastung in Abhängigkeit des Arbeitsortes	43
4.3	Entwicklung des Tele-Arbeitens durch die Corona-Pandemie	48
5	Arbeitsmodell.....	54
5.1	Entwicklung der Hauptfragestellungen.....	54
5.2	Empirisches Forschungsdesign	57
5.2.1	Auswahl der Forschungsmethode	58
5.2.2	Erhebungsinstrument COR-E-AR.....	59
5.2.3	Gütekriterien des COR-E-AR	64
5.2.4	Durchführung.....	66
5.2.5	Vorgehensweise bei der Auswertung.....	70
6	Ergebnisse	75
6.1	Reliabilität des eingesetzten Messinstruments	75
6.2	Deskriptive Statistiken.....	77
6.3	Auswertung.....	83
6.3.1	Prüfung der Voraussetzungen der Auswertungsmethoden	84
6.3.2	Überprüfung der ersten Hauptfragestellung	89
6.3.3	Überprüfung der zweiten Hauptfragestellung	91
7	Diskussion.....	94
	Anhang	102
	Literaturverzeichnis	125

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
COR	Conservation of Resources
COR-E	Conservation of Resources-Evaluation
COR-E-AR	Conservation of Resources-Evaluation-Arbeitsressourcen
DigA	Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit
ERI	Effort-Reward-Imbalance
FEO	Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas
HOPP	Hochfrequentes Online-Personen-Panel
ILO	International Labour Organization
ISTA	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse
LPP	Linked Personnel Panel
UV	Unabhängige Variable
WiDO	Wissenschaftliches Institut der AOK

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Handlungsspielraum betreffende Konzepte und Begrifflichkeiten.....	32
Abb. 2:	Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden unterteilt nach dem Arbeitsort.....	46
Abb. 3:	Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice im Verhältnis zur insgesamt geleisteten Arbeitszeit vor der Corona-Pandemie bis zum Oktober 2020.....	49
Abb. 4:	Hindernisse bei der Homeoffice-Nutzung im zeitlichen Verlauf von 2017 bis September/Oktober 2020	50
Abb. 5:	Wahrnehmung von Homeoffice zwischen hilfreich und belastend ...	51
Abb. 6:	Gewünschter Homeoffice-Umfang für die Zeit nach der Corona-Pandemie	52
Abb. 7:	Histogramm der Ressourcenveränderungen der eher Inhouse-Arbeitenden	86
Abb. 8:	Histogramm der Ressourcenveränderungen der Hybrid-Arbeitenden	87
Abb. 9:	Histogramm der Ressourcenveränderungen der eher Tele-Arbeitenden	87
Abb. 10:	Beispiel eines Strukturgleichungsmodells mit zwei latenten Variablen	97
Abb. 11:	Strukturgleichungsmodell zu den Auswirkungen von Verlusten organisationaler Ressourcen auf die emotionale Erschöpfung	99
Abb. 12:	Strukturgleichungsmodell zu den Auswirkungen von Gewinnen organisationaler Ressourcen auf die emotionale Erschöpfung	99

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Überblick ressourcenbasierter Theorien und Modelle	7
Tab. 2:	Ressourcen der Ressourcen-Evaluationsliste COR-E	38
Tab. 3:	Neue Codierung der Verlustskala basierend auf der Skala der Ressourcenveränderungen	71
Tab. 4:	Neue Codierung der Gewinnskala basierend auf der Skala der Ressourcenveränderungen	72
Tab. 5:	Cronbachs Alpha und Trennschärfekoeffizienten der Gewinn- und Verlustskalen.....	76
Tab. 6:	Deskriptive Statistiken der unabhängigen Variable	77
Tab. 7:	Deskriptive Statistiken der Gewinn- und Verlustskalen	78
Tab. 8:	Deskriptive Statistiken der Ressourcenveränderungsskala.....	81
Tab. 9:	Tests zur analytischen Überprüfung der Normalverteilung.....	85
Tab. 10:	Levene-Test der Ressourcenveränderungen	88
Tab. 11:	Levene-Test der Ressourcenverluste.....	88
Tab. 12:	Einfaktorielle Varianzanalyse der Gesamtressourcenverluste	90
Tab. 13:	Mittlere Ränge des Kruskal-Wallis-Tests der Gesamtressourcenverluste	91
Tab. 14:	Signifikanz des Kruskal-Wallis-Tests der Gesamtressourcenverluste	91
Tab. 15:	Multivariate Varianzanalyse der Ressourcenverlustklassen.....	93