

[Startseite](#) ▶ [Psychoscope-Blog – Wie hängen soziale Stressoren bei der Arbeit mit Wohlbefinden und Gesundheit zusammen?](#)

# Psychoscope-Blog – Wie hängen soziale Stressoren bei der Arbeit mit Wohlbefinden und Gesundheit zusammen?

von Sibylle Galliker, 05.07.2021, Forschung, Psychoscope-Blog, Verband

**Die ähnlich hohen Effektgrößen über verschiedene Formen von sozialen Stressoren legen nahe, dass es einen gemeinsamen Kern für soziale Stressoren gibt.**

Arbeit ist weitgehend auch ein soziales Unterfangen. Viele stressreiche Erfahrungen bei der Arbeit sind folglich sozialer Natur. Es sind kleine zwischenmenschliche Ärgernisse oder Spannungen, Konflikte und Streitereien mit Vorgesetzten, Untergebenen oder Kolleg(inn)en, die eine erhebliche Belastung darstellen können. Es gibt Hinweise, dass soziale Stressoren zu den am häufigsten vorkommenden Belastungen am Arbeitsplatz zählen. Zum Beispiel zeigte die [Schweizer Stresstudie des Seco](#) dass mehr als jede/-r fünfte Erwerbstätige innerhalb der letzten 12 Monate sozialen Stressoren am Arbeitsplatz ausgesetzt war. Laut [European Working Condition Survey](#) erlebten innerhalb eines Monats vor der Befragung 12 % der Mitarbeitenden verbale Schmähungen, 2 % unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit, 6 % demütigendes Verhalten und 4 % Drohungen. Die empirischen Daten zeigen, dass soziale Stressoren am Arbeitsplatz ein ernstzunehmendes Problem darstellen.



**Sibylle Galliker**

Arbeits- und  
Organisationspsychologin

Der Zusammenhang von sozialen Stressoren bei der Arbeit mit Gesundheit und Wohlbefinden steht im Mittelpunkt einer aktuellen Metaanalyse eines Forscherteams der Universitäten Bern, mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Frage, inwieweit die verschiedenen Konzepte von soziale Stressoren ein gemeinsames Kernkonstrukt (soziale Abwertung [relational devaluation]) oder unterschiedliche Konstrukte darstellen. In die Metaanalyse wurden 557 Studien integriert mit einer Gesamtstichprobe von über 387'000 Personen.

### **Bedrohung für das Selbst – Verletzung des Bedürfnisses nach Zugehörigkeit**

Die Versuche, eine sinnvolle Ordnung in die so vielfältigen Formen sozialer Stressoren zu bringen sind zahlreich und doch unbefriedigend. Soziale Stressoren werden derzeit nach Stärke, Dauer, Absicht (zielgerichtet oder unbeabsichtigt), Quelle (z. B. Vorgesetzte, Klienten usw.) und Verhalten (verbal, physisch, sexuell) eingeteilt. Diese Ordnungssysteme sind umstritten. In Übereinstimmung mit der Stress-as-offense-to-self-Theorie kann argumentiert werden, dass die unterschiedlichen Formen von sozialen Stressoren (z. B. Aggression, Respektlosigkeit/Unhöflichkeit oder destruktive Führung) ein wichtiges Merkmal gemeinsam haben: Sie stellen eine Bedrohung für das Selbst dar in Bezug auf das soziale Selbstwertgefühl (die eigene Wahrnehmung, wie man von bedeutsamen Anderen bewertet wird) und das persönliche Selbstwertgefühl (die eigene Selbsteinschätzung). Diese Bedrohung ergibt sich aus dem Gefühl der (sozialen) Abwertung die das menschliche Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit verletzt. Wenn es nicht gelingt, das eigene Selbstwertgefühl zu schützen und zu stärken, entsteht emotionaler Stress in Form von «Dysphorischen Reaktionen» wie z. B. Depression, Angst, Eifersucht und verletzten Gefühlen aber auch wutbezogene Reaktionen, somatische Beschwerden und andere Manifestationen von reduzierter Gesundheit und Wohlbefinden.



© Shutterstock.com - wavebreakmedia.

1 / 1

FSP hat ihre Website Anfang 2024 neu aufgebaut. Die Psychoscope Forschungsblog-Beiträge sind seither dort nicht mehr verfügbar.

### **Stärkste Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit, Burnout, Commitment und kontraproduktives Arbeitsverhalten**

Die Metaanalyse zeigte einen Gesamtzusammenhang zwischen sozialen Stressoren und Gesundheit/Wohlbefinden von mittlerer Grösse ( $r = -.30$ ). Soziale Stressoren hingen signifikant mit allen Ergebnisvariablen zusammen, die sich auf das Wohlbefinden bezogen (negative Emotionen mit hoher Erregung [z. B. Angst] und niedriger Erregung [z. B. Depression], körperlich, mental, Burnout), aber auch mit allen Verhaltensmerkmalen (Fluktuationsabsicht, Fehlzeiten, Organizational Citizenship Behavior [OCB], Leistung, kontraproduktives Arbeitsverhalten) und Einstellungen (Commitment, Arbeits- und Lebenszufriedenheit). Die stärksten Effekte zeigten sich für Arbeitszufriedenheit, Burnout, Commitment und kontraproduktives Arbeitsverhalten.

Mangel an Gerechtigkeit zeigt die stärksten Auswirkungen, gefolgt von respektlosem, unhöflichen Verhalten und Mobbing.

### **Respektloses, unhöfliches Verhalten als «universelle» bedeutsame Belastung**

Für eine Gruppe von «Beanspruchungsreaktionen» spielte die Art des sozialen Stressors in Bezug auf die Effektgrösse keine Rolle, für die andere jedoch schon.

Es fällt auf, dass fehlende Gerechtigkeit, destruktives Führungsverhalten und Mobbing besonders wichtig in Bezug zu den Einstellungen (Arbeitszufriedenheit, Commitment) sind. Alle drei Konstrukte sind durch ein Ungleichgewicht der Macht gekennzeichnet, was die Bedeutung dieses Aspekts unterstreicht.

Es ist wichtig für Vorgesetzte, soziale Abwertung in ihren vielfältigen Formen zu erkennen und so weit wie möglich zu minimieren, um vielfältige negative gesundheitliche Folgen für die Mitarbeiter zu verhindern.

Was ebenfalls auffällt, ist, dass Respektlosigkeit/Unhöflichkeit (Incivility) vergleichsweise hohe Auswirkungen auf alle Ergebnisvariablen (Wohlbefinden, Verhalten und Einstellungen) zeigt. Obwohl Respektlosigkeit/Unhöflichkeit definiert ist als ein Verhalten mit geringer Intensität und unklarer Absicht, ist sie mit Gesundheit und Wohlbefinden stärker assoziiert als offensichtlich bedrohlichere Stressoren (z. B. Misshandlung, Aggression und Gewalt). Dies ist möglicherweise auf das höhere Vorkommen im Vergleich zu intensiveren Verhaltensweisen zurückzuführen.

### **Soziale Abwertung in ihren vielfältigen Formen erkennen**

Die ähnlich hohen Effektgrößen über verschiedene Formen von sozialen Stressoren legen nahe, dass es in der Tat einen gemeinsamen Kern für soziale Stressoren gibt. Unterschiede in deren Auswirkungen wären dann hauptsächlich nicht auf die unterschiedliche Natur der verschiedenen Stressoren zurückzuführen, sondern auf zusätzliche Merkmale wie Dauer/Wiederholbarkeit, Intensität und Machtgefälle. Es wird daher vorgeschlagen, dass soziale Stressor-Konstrukte unter dem Begriff "soziale Abwertung" integriert werden.

Die soziale Abwertung stellt eine ernsthafte Bedrohung für Wohlbefinden und Gesundheit dar. Die Ergebnisse der umfangreichen Metaanalyse deuten darauf hin, dass Verhaltensweisen mit geringer Intensität, aber hoher Häufigkeit (z. B. Respektlosigkeit/Unhöflichkeit) nicht unterschätzt werden sollten. Für Organisationen ist interessant, dass fehlende Gerechtigkeit, destruktive Führung und Mobbing besonders hohe negative Auswirkungen zeigen. Alle drei können durch Massnahmen vermindert bzw. präventiv verhindert werden. Durch Schulung von Führungskräften kann beispielsweise das Bewusstsein dafür geschärft werden. Es ist wichtig für Vorgesetzte, soziale Abwertung in ihren vielfältigen Formen zu erkennen und so weit wie möglich zu minimieren, um vielfältige negative gesundheitliche Folgen für die Mitarbeiter zu verhindern. Zusätzlich hilft unterstützende und wertschätzende Führung, die Auswirkungen von sozialen Stressoren zu reduzieren.

### **Studie**

Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Maria U. Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B., & Elfering, A. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC public health*, 21(1), 1-17. doi: 10.1186/s12889-021-10894-7