

**WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE  
AUS DEM TECTUM VERLAG**

**Reihe Psychologie**

Band 11

Thomas Hering

**Gesunde Organisationen  
im Rettungsdienst**

Tectum Verlag

Thomas Hering

Gesunde Organisationen im Rettungsdienst  
Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag:  
Reihe: Psychologie; Bd. 11

Zugl.: Freie Universität Berlin, Diss. 2008 mit dem Titel:  
"Organisationsprofile und Gesundheit im bundesdeutschen  
Rettungsdienst: Die Bedeutung von Anforderungen und Ressourcen der  
Arbeit für Engagement, Commitment, Burnout und Wohlbefinden bei  
Einsatzkräften im Rettungsdienst"

ISBN: 978-3-8288-9889-9

ISSN: 1861-7735

Umschlagabbildung: © Sven Siebold

© Tectum Verlag Marburg, 2009

Besuchen Sie uns im Internet  
[www.tectum-verlag.de](http://www.tectum-verlag.de)

**Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet  
über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

# Inhalt

<b>Geleitwort</b> .....	<b>V</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>IX</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>XI</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>XV</b>
<b>Tabellen- und Übersichtsverzeichnis</b> .....	<b>XXIX</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>XXXIII</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>37</b>
<b>2 Rahmenbedingungen in Organisationen: Organisationsprofile, Organisationsklima, Organisationskultur</b> .....	<b>43</b>
<b>2.1 Organisationsprofile: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Organisationen sowie Interventionsebenen zur Organisationsentwicklung?</b> .....	<b>44</b>
2.1.1 Organisationsprofile: Beschreibung von Rahmenbedingungen in Organisationen.....	45
2.1.2 Gruppierung und Klassifizierung von Organisationen anhand von Merkmalsprofilen.....	46
2.1.2.1 Climate Maps nach Sparrow und Gaston.....	48
2.1.2.2 Organisationsprofile für Erfolg nach Bach .....	50
2.1.3 Zusammenfassung .....	54
<b>2.2 Organisationsklima</b> .....	<b>54</b>
2.2.1 Ansätze der Organisationsklimaforschung.....	56
2.2.2 Inhalte und Merkmale des Organisationsklimas.....	61

2.2.3	Wie entwickelt sich ein Organisationsklima? .....	62
2.2.4	Methoden der Organisationsklimaforschung .....	63
2.2.5	Zusammenfassung .....	66
<b>2.3</b>	<b>Organisationskultur .....</b>	<b>68</b>
2.3.1	Entwicklung der Organisationskulturforschung .....	68
2.3.2	Ansätze der Organisationskulturforschung.....	69
2.3.3	Inhalte, Merkmale und die Entwicklung von Organisationskulturen .....	74
2.3.4	Konzeptuelle Modelle der Organisationskultur .....	75
2.3.5	Methoden der Organisationskulturforschung .....	80
2.3.6	Zusammenfassung .....	81
<b>2.4</b>	<b>Organisationskultur und Organisationsklima: Zusammenfassender Vergleich .....</b>	<b>82</b>
2.4.1	Beziehung zwischen Organisationskultur und Organisationsklima .....	83
2.4.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Organisationskultur und Organisationsklima .....	84
<b>2.5</b>	<b>Erklärungsmodelle zum Zusammenhang von Organisationskultur, Organisationsklima und Gesundheit in Organisationen .....</b>	<b>86</b>
2.5.1	Das Culture Work-Health-Model von Peterson und Wilson .....	86
2.5.2	Organizational Health Work System Model von Shoaf, Genaidy, Karwowski und Huang.....	89
2.5.3	Zusammenfassung .....	91
<b>2.6</b>	<b>Organisationsklimaprofile und Gesundheit: eine arbeits- und organisationspsychologische Stressperspektive? .....</b>	<b>92</b>

<b>3</b>	<b>Anforderungen, Belastung, Stress: Individuen- und organisationsbezogene Erklärungsmodelle von Stress.....</b>	<b>95</b>
<b>3.1</b>	<b>Individuenbezogene Erklärungsmodelle von Stress .....</b>	<b>95</b>
3.1.1	Reizzentrierte Stressmodelle.....	97
3.1.2	Reaktionszentrierte Stressmodelle.....	97
3.1.3	Relationale Stressmodelle .....	99
3.1.4	Zusammenfassung .....	102
<b>3.2</b>	<b>Arbeits- und organisationsbezogene Erklärungsmodelle von Stress .....</b>	<b>103</b>
3.2.1	Begriffe der arbeits- und organisationspsychologischen Stressforschung.....	106
3.2.2	Das Job-Demand-Control-(Support)-Model.....	109
3.2.3	Das Effort-Reward-Imbalance-Model: Modell beruflicher Gratifikationskrisen.....	112
3.2.4	Zusammenfassung .....	115
<b>4</b>	<b>Beanspruchungsfolgen und Beeinträchtigungen im Rettungsdienst – Burnout, Engagement, Commitment und Wohlbefinden: Definition und Erklärungsmodelle .....</b>	<b>119</b>
<b>4.1</b>	<b>Burnout und Engagement .....</b>	<b>119</b>
4.1.1	Burnout: Definition und Messbarkeit.....	121
4.1.2	Abgrenzung zu vergleichbaren Konzepten.....	125
4.1.3	Engagement: Ein positiver Gegenpool von Burnout? .....	127
4.1.4	Zusammenfassung .....	129
<b>4.2</b>	<b>Verbundenheit mit der Organisation: Organizational Commitment .....</b>	<b>130</b>
4.2.1	Commitment: Definition und Messbarkeit.....	131
4.2.2	Forschungsstand.....	133

4.2.3 Zusammenfassung .....	134
<b>4.3 Wohlbefinden .....</b>	<b>135</b>
4.3.1 Wohlbefinden: Definition und Messbarkeit .....	136
4.3.2 Abgrenzung zu vergleichbaren Konzepten.....	138
4.3.3 Zusammenfassung .....	140
<b>4.4 Erklärungsmodelle zum Zusammenhang von Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Burnout, Engagement und Gesundheit.....</b>	<b>141</b>
4.4.1 Reziprozitäts- und Gleichgewichtsmodelle in der Burnoutforschung.....	141
4.4.2 Conservation of Resources (COR): Burnouttheorie der Ressourcenerhaltung .....	144
4.4.3 Multidimensionales Burnoutmodell .....	145
4.4.4 Job-Demands-Resources-Model von Burnout .....	150
4.4.4.1 Modellannahmen und Modellkomponenten .....	150
4.4.4.2 Empirische Evidenz.....	152
4.4.5 Zusammenfassung .....	153
<b>4.5 Gesundheitsbezogene Fragestellungen im Rettungsdienst....</b>	<b>155</b>
<b>5 Stand der gesundheitsbezogenen Organisationsklima- und Burnoutforschung.....</b>	<b>161</b>
<b>5.1 Vorgehen bei der Literaturrecherche .....</b>	<b>161</b>
<b>5.2 Forschungsstand der Organisationsklima- und -kulturforschung.....</b>	<b>164</b>
5.2.1 Forschungsstand der Organisationsklimaforschung .....	164
5.2.1.1 Dynamik und Vergleich von Organisationsklimata .....	166
5.2.1.2 Bedeutung des Organisationsklimas für Erfolg und Leistungsfähigkeit von Organisationen.....	168

5.2.1.3	Bedeutung des Organisationsklimas für Arbeitseinstellungen, -verhalten und -zufriedenheit .....	169
5.2.1.4	Organisationsklima, Stresserleben, Beanspruchung und Gesundheit.....	171
5.2.2	Forschungsstand der Organisationskulturforschung.....	175
5.2.3	Zusammenfassung .....	179
<b>5.3</b>	<b>Forschungsstand Burnout und Gesundheit .....</b>	<b>180</b>
5.3.1	Übersichtsarbeiten und Reviews zu Burnout und Gesundheit .....	180
5.3.2	Burnout und physiologische Parameter .....	184
5.3.3	Burnout, psychische und körperliche Krankheiten.....	184
5.3.4	Burnout und Beeinträchtigungen der subjektiven psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens.....	187
5.3.5	Burnout und Beeinträchtigungen der subjektiven körperlichen Gesundheit und des Wohlbefindens.....	191
5.3.6	Burnout, Leistungsfähigkeit, Motivation, Engagement und Verbundenheit.....	192
5.3.7	Burnout, Gesundheit und Ressourcen .....	195
5.3.8	Zusammenfassung .....	197
<b>6</b>	<b>Organisationsklima- und Burnoutforschung mit Gesundheitsfokus: Eine integrierende Fragestellung.....</b>	<b>201</b>
<b>7</b>	<b>Hypothesen .....</b>	<b>205</b>
7.1	<b>Erste Leithypothese: Bedeutung von Organisationsprofilen für die arbeitsbezogene Gesundheit, das Engagement und die Verbundenheit mit der Organisation.....</b>	<b>207</b>
7.2	<b>Zweite Leithypothese: Bedeutung von Arbeitanforderungen, Belastungen, Ressourcen, Burnout, Engagement für die Verbundenheit von Einsatzkräften mit der Organisation und das subjektive Wohlbefinden .....</b>	<b>209</b>

7.2.1	Arbeitsanforderungen, Belastungen, Burnout, Wohlbefinden und Commitment (Stressachse) .....	210
7.2.2	Ressourcen, Engagement und Commitment (motivationale Achse).....	212
<b>7.3</b>	<b>Zusammenfassung der Hypothesen .....</b>	<b>213</b>
<b>8</b>	<b>Methoden der Untersuchung.....</b>	<b>215</b>
<b>8.1</b>	<b>Das Messinstrument .....</b>	<b>215</b>
8.1.1	Vorbemerkungen zur Instrumentenauswahl.....	215
8.1.2	Vorbemerkungen zur Bewertung von Skalenkennwerten .....	217
8.1.3	Soziodemografische Angaben .....	218
8.1.4	Merkmale der Arbeit, der Organisation und der Tätigkeit .....	218
8.1.4.1	Erfassung des Organisationsklimas.....	219
8.1.4.2	Merkmale der Arbeitstätigkeit .....	221
8.1.5	Merkmale und Indikatoren der individuellen Gesundheit .....	224
8.1.5.1	Erfassung von Burnout: Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) .....	224
8.1.5.2	Erfassung des habituellen körperlichen Wohlbefindens:Fragebogen zur Erfassung des körperlichen Wohlbefindens (FEW-16) .....	228
8.1.6	Das Arbeitsengagement .....	230
8.1.6.1	Erfassung des Arbeitsengagements: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) .....	230
8.1.6.2	Erfassung des Commitment: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) .....	233
8.1.7	Erfassung des Kohärenzsinn.....	234
8.1.8	Zusammenfassung: Gütekriterien der verwendeten Messinstrumente .....	236
<b>8.2</b>	<b>Studiendesign, Fragebogenverteilung und Rücklauf .....</b>	<b>237</b>

<b>8.3 Stichprobenbeschreibung</b> .....	<b>240</b>
<b>8.4 Umgang mit fehlenden Werten</b> .....	<b>243</b>
8.4.1 Entfernen bzw. Ersetzen.....	243
8.4.2 Responder-Non-Responder Vergleich .....	245
8.4.3 Zusammenfassung .....	247
<b>8.5 Auswertungsstrategien</b> .....	<b>248</b>
8.5.1 Vorgehen bei der Entwicklung und Interpretation von Organisationsprofilen .....	248
8.5.1.1 Welche Merkmale der Organisation werden bei der Entwicklung von Organisationsprofilen berücksichtigt? .....	249
8.5.1.2 Welche Organisationen werden bei der Profilbildung berücksichtigt?.....	250
8.5.1.3 Wie erfolgt die Entwicklung von Organisationsprofilen im Rettungsdienst? .....	252
8.5.2 Untersuchung von Zusammenhangsannahmen mit konfirmatorischen Pfadanalysen in AMOS 16.0.....	255
8.5.2.1 Grundlagen und Komponenten konfirmatorischer Pfadmodelle.....	256
8.5.2.2 Maße der lokalen und globalen Anpassungsgüte konfirmatorischer Pfadmodelle.....	259
8.5.3 Moderatoranalysen in konfirmatorischen Pfadanalysen.....	260
<b>9 Ergebnisse: Bedeutung der Konstellation von     Merkmale und Einflüsse des Organisationsklimas     im Gesundheits- und Engagementkontext</b> .....	<b>265</b>
<b>9.1 Organisationsprofile und Gesundheit Entwicklung     von Organisationsprofilen</b> .....	<b>265</b>
9.1.1 Ermittlung der statistisch geeigneten Gruppenanzahl....	267
9.1.2 Organisationsprofile im Rettungsdienst .....	268

9.1.2.1	Zuordnung von Organisationseinheiten und Dienststellen im Rettungsdienst zu Clustern/ Gruppen.....	268
9.1.2.2	Erste Ebene der Beschreibung: Organisationsmerkmale .....	269
9.1.2.3	Zweite Ebene der Beschreibung Merkmale der arbeitsbezogenen Gesundheit und des Engagements .....	273
9.1.2.4	Gütekriterien der Gruppeneinteilung: Ergebnisse von Diskriminanzanalysen .....	277
9.1.3	Bedeutung und Zusammenhänge zwischen Organisationsklimaprofilen, Merkmalen der arbeitsbezogenen Gesundheit und des Engagements .....	278
9.1.4	Zusammenfassung von Organisationsprofilen und Gesundheit im Rettungsdienst.....	280
<b>9.2</b>	<b>Bedeutung des Organisationsklimas für die arbeitsbezogene Gesundheit, das Engagement und das Commitment im Rettungsdienst .....</b>	<b>281</b>
9.2.1	Entwicklung und Überprüfung von Messmodellen: lokale und globale Gütekriterien .....	282
9.2.1.1	Messmodell Anforderungen/Belastungen.....	284
9.2.1.2	Messmodell Burnout.....	286
9.2.1.3	Messmodell körperliches Wohlbefinden .....	287
9.2.1.4	Messmodell Ressourcen .....	289
9.2.1.5	Messmodell Engagement/Commitment .....	291
9.2.1.6	Zusammenfassende kritische Bewertung der Messmodelle.....	293
9.2.2	Konfirmatorische Pfadanalysen: Arbeit im Rettungsdienst, Engagement, Wohlbefinden und Burnout.....	294
9.2.2.1	Zusammenhänge zwischen den latenten Variablen.....	295

9.2.2.2	Erstes Pfadmodell: Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden.....	298
9.2.2.3	Zweites Pfadmodell: Anforderungen, Burnout, Commitment.....	300
9.2.2.4	Drittes Pfadmodell: Ressourcen, Engagement, Commitment.....	302
9.2.3	Moderatoreffekte von Ressourcen der Organisation und der Person auf Zusammenhänge zwischen Anforderungen/Belastungen und Burnout .....	307
9.2.3.1	Besonderheiten und Gütekriterien der Moderatoranalyse.....	307
9.2.3.2	Zusammenhänge zwischen Ressourcen, Arbeitsanforderungen und Burnout.....	309
9.2.3.3	Welche Ressourcen beeinflussen Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Burnout und im Burnoutkontext?.....	312
9.2.3.4	Bedeutung von Kontrolle/ Handlungsspielraum .....	313
9.2.3.5	Bedeutung von Gratifikation/Belohnung .....	316
9.2.3.6	Bedeutung von Fairness und Gerechtigkeit im Rettungsdienst.....	319
9.2.3.7	Bedeutung des Verhaltens von Vorgesetzten im Rettungsdienst.....	323
9.2.3.8	Bedeutung der Kommunikationskultur im Rettungsdienst.....	326
9.2.3.9	Bedeutung von Zusammenhalt im Team im Rettungsdienst.....	328
9.2.3.10	Bedeutung von Teamwork/Community im Rettungsdienst .....	330
9.2.3.11	Bedeutung des Kohärenzsинns im Rettungsdienst.....	333
9.2.4	Zusammenfassung von Ergebnissen der Modell- und Moderatoranalysen .....	334

<b>10 Diskussion der Ergebnisse und ihre Bedeutung für die Praxis .....</b>	<b>337</b>
10.1 Organisationsprofile und Gesundheit im Rettungsdienst ....	338
10.2 Die Bedeutung von Arbeitsanforderungen und Ressourcen für Burnout, Engagement, Wohlbefinden und Commitment.....	342
10.3 Ressourcen als potenzielle Belastungspuffer .....	347
10.4 Handlungsebenen und -bedarfe zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst.....	351
10.5 Methodenkritik .....	359
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>361</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>421</b>