

Zusammenfassung

In der vorliegenden Dissertation wird zum einen das Konstrukt des „Erholungsklimas“ definiert und zum anderen ein Fragebogen zur Messung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas entwickelt und validiert. Damit leistet die Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Erholung und Gesundheit am Arbeitsplatz. Psychische Erkrankungen und deren wachsende Relevanz in der Arbeitswelt machen dies zu einem entscheidenden Thema. Der Fokus auf die Wahrnehmung der Erholungsbedingungen im Arbeitsumfeld erweitert die bisherige Forschung, die sich oft nur auf individuelle Erholung konzentriert hat.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der beiden zentralen Ziele, der Konstruktentwicklung und der Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Erfassung des Erholungsklimas, dargestellt.

I. Konstruktentwicklung

Das Konstrukt des Erholungsklimas wurde auf Grundlage von zentralen Aspekten aus der psychologischen Forschung zum Klima, der Erholung von der Arbeit sowie anhand von Empfehlungen aus der Mehrebenenforschung konzeptualisiert und definiert. Es wird als facettenspezifisches Ergebnisklima klassifiziert, welches sich als geteilte Wahrnehmung und durch allgemeine Richtlinien, Praktiken und Verhaltensweisen innerhalb der Organisation auszeichnet. Auf der Teamebene spielen die direkte Führungskraft sowie Personen aus dem Team eine zentrale Rolle.

II. Fragebogenentwicklung und -validierung

Nach der Konstruktentwicklung im Rahmen der Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen, Theorien und empirischen Befunden kam es zur Entwicklung und Validierung des Fragebogens. Dessen Überprüfung erfolgte schrittweise auf Grundlage von mehreren Untersuchungen (Studie 1 bis Studie 5), auf die im Folgenden eingegangen wird.

Studie 1: Systematische Datenbankrecherche zum Erholungsklima

In der ersten Studie wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt, um zu prüfen, ob bereits ein wissenschaftlicher Fragebogen zur Messung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas existiert.

Die Suche ergab drei relevante Referenzen, aber keine dieser erfasste die geteilte Wahrnehmung der Erholungsbedingungen auf Team- oder Organisationsebene. Diese Ergebnisse zeigen eine Forschungslücke auf: Es fehlt ein Instrument zur Messung des Erholungsklimas, insbesondere auf organisationaler und teambezogener Ebene.

Studie 2: Analyse bestehender gesundheits- und sicherheitsbezogener Klimainventare

In der zweiten Studie wurde erneut eine systematische Datenbankrecherche durchgeführt, diesmal zu existierenden gesundheits- und sicherheitsbezogenen Klimainstrumenten. Diese Analyse

zielte darauf ab, von bestehenden Klimafragebögen zu lernen und Gestaltungselemente für den neuen Erholungsklimafragebogen abzuleiten.

Die dabei als Datengrundlage aufgenommenen 22 Referenzen wurden auf Basis von drei Leitfragen analysiert. Zu diesen Leitfragen gehörte erstens, welche gesundheits- und sicherheitsförderlichen Klimainventare existieren, zweitens auf welchen Analyseebenen sie messen und drittens welche Dimensionen das Klima abbilden.

Die Analyse ergab wichtige Hinweise zur Gestaltung eines Fragebogens für das Erholungsklima. Dieser sollte die Mehrebenenstruktur berücksichtigen, d.h. er musste Instruktionen und Items enthalten, die sowohl auf die Team- als auch auf die Organisationsebene Bezug nehmen. Dies führte zu einer präziseren Formulierung der Items für den Fragebogen und half dabei, spezifische Klimadimensionen zu identifizieren, die im Erholungsklima von Bedeutung sind.

Studie 3: Entwicklung und erste Überprüfung des Fragebogens

Auf Grundlage der Ergebnisse der vorherigen Studien wurde in Studie 3 ein Itempool erstellt, der ursprünglich 162 Items umfasste. Diese Items deckten verschiedene Aspekte des Erholungsklimas ab, wie Pausenregelungen, Erholungsförderung durch das Team und die Organisation sowie Normen zur Erholung.

Die Auswahl und Reduktion der Items erfolgte durch Experten im Sinne der Sicherstellung der Inhaltsvalidität. Der Itempool wurde auf 59 Items reduziert, die in einer Stichprobe von 153 Personen aus verschiedenen Branchen getestet wurden. Die explorative Faktorenanalyse zeigte, dass das Erholungsklima aus fünf Faktoren besteht:

- Sicherung von Pausen durch die Führungskraft
- Ansehen des Pausenverzichts
- Kommunikation zur Erholung im Team
- Erholungsförderung durch die Organisation
- Normen zur störungsfreien Erholung nach der Arbeit

Zusätzlich wurde der Fragebogen weiter auf 15 Items gekürzt, um eine Kurzskala zu erstellen. Diese Kurzskala korrelierte stark mit der Gesamtskala und erwies sich als ebenso reliabel.

Studie 4: Überprüfung der Kurzskala auf Teamebene

In Studie 4 wurde die Kurzskala mit 15 Items in einem großen Unternehmen in Deutschland getestet. Die Stichprobe umfasste 324 Mitarbeitende aus 76 Teams eines Pharmaunternehmens. Diese Studie zielte darauf ab, die Reliabilität und Validität der Kurzskala vor allem auf der Teamebene zu überprüfen.

Dabei zeigte sich, dass die Kurzskala in der Lage ist, das Erholungsklima auf Teamebene reliabel zu erfassen. Zudem wurde die zuvor identifizierte fünf-faktorielle Struktur des Erholungsklimas bestätigt. Die Korrelationsanalysen ergaben, dass Erholungsklima sehr stark mit anderen Konstrukten

des Arbeitsumfeldes auf Organisations- und Teamebene (andere Klimata, Führungsstile) zusammenhängt und in geringerem Ausmaß mit Konstrukten auf individueller Ebene (Erholungserfahrungen, subjektive Gesundheit).

Studie 5: Vignettenstudie und Befragung

In der letzten Studie (Studie 5) wurde das Zusammenspiel von Erholungsklima und Erholungsverhalten näher untersucht. Hierbei wurden zwei Teilstudien durchgeführt:

In der experimentellen Studie 5a (Vignettenstudie) wurde untersucht, wie die Wahrnehmung des Erholungsklimas das Verhalten von Mitarbeitenden beeinflusst. Den 177 Teilnehmenden wurden verschiedene Szenarien („Vignetten“) präsentiert, in denen sie sich entscheiden mussten, wie sie auf eine arbeitsbedingte Anfrage während und nach der Arbeit reagieren würden. Es gab zwei zentrale Manipulationen:

- Das Szenario war entweder erholungsförderlich oder nicht, je nachdem, wie das Verhalten der Führungskraft und der Teammitglieder beschrieben wurde.
- Die arbeitsbedingte Anfrage erfolgte entweder während der Arbeit oder nach der Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein erholungsförderliches Klima während der Arbeitszeit mit einem höheren erholungsförderlichen Verhalten einherging, jedoch nicht nach der Arbeit.

In einer weiteren Befragung von Mitarbeitenden aus Deutschland und Polen, innerhalb der Studie 5b (Befragung), wurde der Zusammenhang zwischen Erholungsklima und dem tatsächlichen Erholungsverhalten untersucht. Es zeigte sich, dass ein ausgeprägtes Erholungsklima während der Arbeitszeit mit einem geringeren Auftreten von nicht-erholungsförderlichen Verhaltensweisen korreliert war. Allerdings zeigte sich kein klarer Zusammenhang zwischen Erholungsklima und dem potenziellen Erholungsverhalten nach der Arbeit.

Theoretischer und praktischer Beitrag

Insgesamt bestätigten die Studien die Reliabilität und Validität des entwickelten Fragebogens zur Erfassung des Erholungsklimas und zeigen, dass ein förderliches Erholungsklima das Verhalten der Mitarbeitenden insbesondere während der Arbeit beeinflusst.

Die Arbeit füllt eine Forschungslücke und zeigt, dass das Erholungsklima ähnlich wie andere Klimata soziale Normen für erholungsbezogenes Verhalten schafft, insbesondere während der Arbeit. Praktisch ermöglicht der entwickelte Fragebogen es Organisationen und Teams, das Erholungsklima zu erfassen und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Erholung und Gesundheit abzuleiten.