2 Theoretischer Hintergrund

Mit dem *comprehensive model of international adjustment* (Black et al., 1991) und der theoretischen Erweiterung von Bhaskar-Shrinivas et al. (2005) liegt ein viel zitiertes Rahmenmodell für die Expatriate-Forschung vor. Demnach haben individuelle, organisations-, arbeits- und nicht-arbeitsbezogene Faktoren einen Einfluss auf die Anpassung im Gastland (Bhaskar-Shrinivas et al., 2005). Analog zur Migrationsforschung (für einen Überblick: Berry, 1997) wird in einigen Studien (u.a. Bhaskar-Shrinivas et al., 2005) angenommen, dass Stressempfinden durch mangelnde Anpassung im Gastland ausgelöst wird. Die Prädiktoren für Anpassungserfolg im Gastland lassen sich nach Kühlmann (2004) jedoch nicht allgemeingültig prüfen, sondern sind situations- sowie kriteriumsabhängig. Direkte Auswirkungen arbeitsbezogener Stressoren auf Stressreaktionen unter Berücksichtigung sozialer Ressourcen und derer moderierender Wirkung können durch das Modell der Anpassung demnach nicht erklärt werden. Deshalb wird in dieser Arbeit auf die Erkenntnisse der Stressforschung zurückgegriffen.

Für den Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressreaktion im beruflichen Kontext liegen diverse theoretische Erklärungsansätze vor (u.a. NIOSH *Model of job stress and health* von Hurrell & McLaney, 1988; *ERI Modell* von Siegrist, 1996; *JDC-Modell* von Karasek & Theorell, 1990; *transaktionale Stressmodell* von Lazarus, 1999). Nach Huang, Feuerstein & Sauter (2002) sind transaktionale Modelle (u.a. Siegrist, 1996; Lazarus, 1999), welche sich auf die Interaktion arbeitsbezogener Stressoren und individueller Faktoren (Einstellungen, Bewältigungsstrategien, Ressourcen) beziehen, von Modellen zur Wirkung von Umgebungsfaktoren (Handlungsspielraum, soziale Unterstützung) zu unterscheiden (u.a. Karasek & Theorell, 1990).

Diese Studie stützt sich auf das NIOSH *Model of job stress and health* (Hurrell & McLaney, 1988), da es eine ganzheitliche Perspektive für den Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Stressoren und Stressreaktionen wählt und die moderierende Wirkung sozialer Unterstützung, nicht arbeitsbezogener Faktoren (familiäre Verpflichtungen) und individueller Faktoren (Alter, Geschlecht, Familienstand, Berufsstand, Persönlichkeitseigenschaften) betont (vgl. *Anhang A - 1*). Arbeitsbezogene Stressoren sind unter anderem Rollenambiguität, Rollenkonflikte, interpersonelle Konflikte, quantitative Arbeitsbelastung, Schichtarbeit und kognitive Anforderungen, wobei Hurrel und McLaney (1988) im Gegensatz

M. Hoben, *Belastungen und Ressourcen bei Auslandsentsendungen,* BestMasters,
DOI 10.1007/978-3-658-09345-7_2, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

zu anderen Ansätzen (Danna & Griffin, 1999) keine Kategorisierung der Stressoren vornehmen, was die Auswahl und Aufnahme kontextspezifischer Stressoren vereinfacht. Diese Stressoren können akute Stressreaktionen psychologischer (Arbeitsunzufriedenheit, Depression), physiologischer (somatische Beschwerden) oder verhaltensbedingter (krankheitsbedingte Fehlzeiten, Unfälle, Substanzmissbrauch) Art hervorrufen und langfristig zu chronischen psychischen oder physischen Erkrankungen führen (Hurrel & McLaney, 1988). Im Folgenden werden nun die für diese Studie relevanten Variablen erläutert.

2.1 Arbeitszufriedenheit

Die Forschungsliteratur bietet eine Vielzahl an Theorien und Modellen zur Arbeitszufriedenheit (für einen Überblick: Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975), deren Ansätze sich häufig unterscheiden. Es herrscht jedoch Einigkeit darüber, dass Arbeitszufriedenheit eine emotionale Reaktion auf die Arbeitsbedingungen ist (Berchtold-Ledergerber, 2010). Bewertet werden dabei arbeitsspezifische Faktoren wie Vergütung, Kommunikation, Arbeitsbedingungen oder Beziehungen zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten (Spector, 1997). Diverse Studien konnten einen Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Stressoren wie Rollenkonflikte (Boles, Wood, & Johnson, 2003), Rollenambiguität/Rollenklarheit (u.a. Jackson & Schuler, 1985, Black & Gregersen, 1990; Boles et al., 2003), Work-Family-Conflict (u.a. Greenhaus, Granrose und Parasuraman, 1992; Netemeyer, McMurrian und Boles, 1996; Kossek & Ozeki, 1998) mit Zufriedenheit aufzeigen.

Auch wenn nach Naumann (1993) arbeits- und tätigkeitsbezogene Charakteristika die beste Vorhersagekraft für die empfundene Arbeitszufriedenheit bei Expatriates leisten, erfordert es die Komplexität der Auslandsentsendungen, weitere Einflussfaktoren in Betracht zu ziehen. Der Einfluss kultureller Unterschiede auf die Arbeitszufriedenheit von Expatriates konnte bereits empirisch bestätigt werden (Torbiörn, 1982; Froese & Peltokorpi, 2011). Dass sich die Zufriedenheit mit der Auslandsentsendung je nach Gastland stark unterscheidet, konnte Dunbar (1992) zeigen. Demnach berichten amerikanische Expatriates in Europa allgemein eine höhere Zufriedenheit mit den Arbeits- und Lebensbedingungen als in nicht westlichen Kulturen (Dunbar, 1992).

Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator für psychologisches Stressempfinden, da sie ein Teilaspekt der Lebenszufriedenheit ist und diese als kognitive Komponente des allgemeinen Wohlbefindens angesehen wird (Zapf, 1991). Neben stressbedingten Folgeerscheinungen wie Burnout, Depression und Angst (Faragher, Cass & Cooper, 2005) hängt Arbeitszufriedenheit mit leistungsbezo-

genen Kriterien wie organisationalem Commitment (Sagie, 1998), Abbruchgedanken (Hom, Caranikas-Walker, Prussia und Griffeth, 1992), Fehlzeiten (Sagie, 1998) sowie Arbeitsleistung (Judge, Thoresen, Bono und Patton, 2001) zusammen. Ein negativer Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Abbruchgedanken (Black & Gregersen, 1990; Takeuchi, Yun und Tesluk, 2002) sowie Kündigungsabsicht (Naumann, 1993) konnte ebenso für Expatriates gezeigt werden.

2.2 Rollenambiguität

Rollenambiguität ist ein arbeitsbezogener Stressor in Organisationen (Chang, 2008). Aus organisationstheoretischer Sicht bedarf es für jede Arbeitsstelle einer klaren Definition der Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereiche, da diese notwendig sind, um Anreize, Orientierung und Unterstützung zu geben (Rizzo, House und Lirtzman, 1970). Sind die Verantwortungsbereiche und die Entscheidungsbefugnisse unklar, entstehen für den Mitarbeiter Probleme bei der Tätigkeitsausführung (Rizzo et al., 1970). Diese Unklarheit über die Rollenanforderungen bezeichnen Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek und Rosenthal (1964) als Rollenambiguität, welche auftritt *"...when the information available to a person is less than is required for adequate performance of his role"* (S. 94). Es wird zwischen stellenbezogener (mangelnde Informationen über die Arbeitsanforderungen) und sozioemotionaler (Unklarheit über die Auswirkung des Rollenverhaltens) Ambiguität unterschieden (Kahn et al., 1970). Onyemah (2008) betont, dass Stress eine psychologische Folge von Rollenambiguität ist. Diese Beziehung findet empirische Bestätigung durch die Ergebnisse von Soltani, Hajatpour, Khorram und Nejati (2013). Diverse Studien berichten einen negativen Zusammenhang zwischen Rollenambiguität und Arbeitszufriedenheit (u.a. Jackson & Schuler, 1985; Fisher & Gitelson, 1983; Chang, 2008). Des Weiteren hängt Rollenambiguität mit Anspannung, Angst sowie Kündigungsabsicht zusammen (Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985). Studien zum Einfluss der Rollenambiguität auf die Arbeitsleistung zeigen dagegen keine einheitlichen Ergebnisse. Es konnten sowohl kurvilineare (Onyemah, 2008) wie auch lineare Zusammenhänge (Tubre & Collins, 2000) gefunden werden.

Expatriates erleben besonders hohe Rollenambiguität, da sie sowohl den Anforderungen der Heimatzentrale wie auch denen der Niederlassung im Gastland gerecht werden müssen (Black et al., 1991). Hinzu kommen Kommunikationsbarrieren durch die geographische Distanz zum Heimatland, Sprachbarrieren (Lii & Wong, 2008) sowie kulturbedingte Unklarheiten im Umgang mit den Kollegen des Gastlandes (Takeuchi et al., 2002). Diese Unklarheit kann zu physischen und psychischen Stressreaktionen wie emotionaler sowie physischer Er-

schöpfung (Fishlmayr & Kollinger, 2010) oder fehlender Anpassung (Morley & Flynn, 2003) führen, welche nach Bhaskar-Shrinivas et al. (2005) mit Arbeitszufriedenheit und Leistung zusammenhängen.

2.3 Work-Life-Conflict

Während bereits eine Vielzahl an Studien zu konfligierenden Rollenerwartungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für lokale Mitarbeiter vorliegt (u.a. Greenhaus et al., 1992; Allen, Herst, Bruck und Sutton ,2000; Byron, 2005), erhält das Thema im Kontext der Auslandsentsendungen bisher wenig Aufmerksamkeit (Takeuchi et al., 2002; Fishlmayr & Kollinger, 2010). Dabei erleben gerade Expatriates veränderte Rollenanforderungen im Beruf und Privatleben (Grant-Vallone & Ensher, 2001), welche oftmals nicht kompatibel miteinander sind (Lii & Wong, 2008). So zeichnen sich die beruflichen Herausforderungen von Expatriates durch neuartige Aufgaben, größere Verantwortung und höhere Arbeitsanforderungen aus (Fenner & Selmer, 2008). Diese beruflichen Anforderungen führen zu längeren Arbeitszeiten, Überstunden und Dienstreisen, welche das Privatleben beeinträchtigen (Shortland & Cummins, 2007) und beim Partner ein Gefühl der Vernachlässigung verursachen können (Brown, 2008). Ebenso können familiäre Belastungen, wie das Beschäftigungsverhältnis des Partners sowie die Anpassung der Familie im Gastland, Auswirkungen auf das Berufsleben haben (Shaffer, Harrison, & Joplin, 2001).

Das Einnehmen mehrerer Rollen führt zu einem Interrollenkonflikt, da die Erfüllung der Anforderungen in einer Rolle es automatisch erschweren, den Anforderungen einer anderen Rolle gerecht zu werden (Kahn et al.,1964). Bezüglich der Konfliktarten unterscheiden Greenhaus & Beutell (1985) zwischen *time-based-conflict, strain-based-conflict* und *behavior-based-conflict*. Das Konflikterleben kann sich in beide Richtungen äußern (Frone, Yardley und Markel, 1997), wobei der empfundene Work-Family-Conflict allgemein größer ist als der empfundene Family-Work-Conflict, wie Frone, Russel und Cooper (1997) für eine amerikanische Stichprobe sowie Grant-Vallone und Ensher (2001) für amerikanische Expatriates zeigen konnten. Hinsichtlich des Zusammenhangs domänenspezifischer Stressoren mit der Wirkrichtung des Konflikterlebens liegen keine einheitlichen Befunde vor (für einen Überblick: Byron, 2005). Dagegen haben die Werthaftigkeit des Lebensbereichs (Carlson & Kacmar, 2000) und das *Job Involvement* (Ford, Heinen und Langkamer, 2007) einen Einfluss auf das Konflikterleben. Lu, Gilmour, Kao und Huang (2006) konnten in ihrer Studie zeigen, dass taiwanesische Staatsbürger von einem niedrigeren Work-Family-Conflict berichten als britische Staatsbürger, was die Autoren auf einen kulturel-

len Einfluss zurückführen. Die Folgen von Work-Life-Conflict können in arbeitsbezogene (u.a. Arbeitszufriedenheit, Abbruchgedanken, Arbeitsleistung), nicht-arbeitsbezogene (u.a. Lebens- und Familienzufriedenheit) und stressbezogene (u.a. Depression, Burnout, psychosomatische Beschwerden) Folgen unterteilt werden (Allen et al., 2000). Während einzelne Studien keinen Zusammenhang zwischen Work-Family-Conflict und Arbeitszufriedenheit finden (Aryee, Luk, Leung und Lo, 1999), wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Work-Family-Conflict und Arbeits- sowie Lebenszufriedenheit bereits durch eine Vielzahl an Studien bestätigt (Greenhaus et al., 1992; Netemeyer et al., 1996; Kossek & Ozeki, 1998). Dagegen zeigen sich hinsichtlich der stressbezogenen Folgen keine eindeutigen Zusammenhänge (Frone et al., 1997). In der vorliegenden Studie wird der oppositionäre Teil der Arbeitswelt von Familie auf Privatleben ausgeweitet, da die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Expatriates von Interesse ist (Grant-Vallone & Ensher, 2001).

2.4 Kulturdistanz

Kulturelle Distanz wurde bereits intensiv in der Marketing- und International-Business-Literatur diskutiert, so konnten bereits empirische Zusammenhänge mit Markteintrittsentscheidungen, internationaler Diversifikation und Leistung von multinationalen Unternehmen gezeigt werden (Tihanyi, Griffith und Russell, 2005). In der Expatriate-Literatur findet das Konstrukt dagegen nur geringe Aufmerksamkeit (Froese & Peltokorpi, 2011). Kulturelle Unterschiede werden unter den Begriffen *cultural difference* (Kogut & Singh, 1988), *culture novelty* (Torbiörn, 1982) bzw. *culture toughness* (Black & Oddou, 1985) diskutiert. Operationalisiert werden kann Kulturdistanz durch einen Index von Kogut und Singh (1988), welcher auf Basis der Kulturdimensionen nach Hofstede (1980) oder der Globe-Studie (House et al., 2004) die kumulierte Distanz zwischen beiden Kulturen berechnet.

Jedoch werden sowohl das Konstrukt wie auch die Operationalisierung kontrovers diskutiert (Shenkar, 2001; Chapman, Gajewska-De Mattos, Clegg und Buckley, 2008). Kritisiert werden die Eindimensionalität (Drogendijk & Holm, 2012), Stabilität (Shenkar, 2001) und Operationalisierung (Sousa & Bradley, 2008) kultureller Distanz. Nach Shenkar (2001) muss die Stabilität hinterfragt werden, da sich Kulturen mit der Zeit verändern und sich die tatsächlich empfundene Kulturdistanz durch Erfahrungen und Lerneffekte reduziert. Hofstede und Hofstede (2011) gehen dagegen von weitgehend stabilen kulturellen Werten aus, da sich Kultur selbstständig reproduziert. Daraus folgern Sousa und Bradley (2008), dass Kulturdistanz ebenfalls stabil ist. Empirische Hinweise für die Sta-

bilität kultureller Unterschiede liefert eine Langzeitstudie von Barkema und Vermeulen (1997), welche eine Stabilität der Kulturunterschiede über einen Erhebungszeitraum von 28 Jahren nachweisen konnten. Viele Studien setzen die Distanz auf Länderebene mit der individuell empfundenen Distanz gleich (u.a. Kogut & Singh, 1988; Black et al., 1991). Sousa und Bradley (2008) kritisieren diese Konzeptionalisierung und grenzen Kulturdistanz und psychische Distanz voneinander ab, wobei Kulturdistanz für Analysen auf Länderebene bestimmt ist, während psychische Distanz für Analysen auf individueller Ebene definiert ist. Beide Konstrukte sind jedoch nicht unabhängig voneinander zu betrachten, vielmehr wird die individuelle Wahrnehmung der Distanz durch die Kulturdistanz auf Länderebene beeinflusst (Sousa & Bradley, 2008).

Nach Froese und Peltokorpi (2011) empfinden Expatriates Stress aufgrund kultureller Unterschiede in den Werten und Verhaltensweisen im Arbeitsalltag. Je mehr sich kulturelle Normen und Werte zwischen Heimat- und Gastland unterscheiden, desto schwieriger fällt es dem Expatriate seine Verhaltensweisen dem Gastland anzupassen (Black & Oddou, 1985). Bhaskar-Shrinivas et al. (2005) berichten einen Zusammenhang zwischen culture novelty und arbeitsbezogener Anpassung im Gastland, andere Studien können diesen Zusammenhang dagegen nicht replizieren (Selmer & Lauring, 2009). Auf empirische Zusammenhänge zwischen Kulturdistanz und dem empfundenen Stress sowie der Arbeitszufriedenheit im Gastland weist Torbiörn (1982) hin. Froese und Peltokorpi (2011) berichten von einem negativen Zusammenhang zwischen Kulturdistanz und der Arbeitszufriedenheit für Expatriates in Japan.

2.5 Soziale Unterstützung

In den letzten 40 Jahren konnte die Forschung für eine Vielzahl an Kohorten und Stressreaktionen eine gesundheitsförderliche und stresshemmende Wirkung sozialer Unterstützung nachweisen (Nestmann, 2010). Allerdings zeigen sich zum Teil widersprüchliche Ergebnisse, welche auf eine Vielzahl an Definitionen und Operationalisierungen zurückzuführen sind (Cohen & Wills, 1985; Schwarzer & Leppin, 1991). Unterschiede in der Operationalisierung erschweren die Vergleichbarkeit und Interpretation der Ergebnisse (für einen Überblick: Gottlieb & Bergen, 2010). Es sind objektive Messungen, welche sich vorwiegend auf unterstützende Austauschbeziehungen konzentrieren von subjektiven Messmethoden, welche die individuelle Wahrnehmung der verfügbaren sozialen Ressourcen erfassen, zu unterscheiden (Hobfoll & Stokes, 1988). Soziale Ressourcen werden in der Literatur unter soziale Integration, soziale Netzwerke und soziale Unterstützung diskutiert, welche gewisse Überschneidungen aufweisen, aber begriff-

lich voneinander abgegrenzt werden müssen (Gottlieb & Bergen, 2010). Soziale Netzwerke können demnach lediglich eine Voraussetzung für soziale Unterstützung sein, sagen jedoch nichts über die Qualität der empfundenen Unterstützung aus (Frese & Semmer, 1991). In der Expatriate-Literatur werden soziale Netzwerke oftmals als Indikator für soziale Anpassung im Gastland verwendet (u.a. Black et al., 1991). Die subjektiv empfundene soziale Unterstützung am Arbeitsplatz wurde dagegen im Kontext der Auslandsentsendungen, nach eigenem Kenntnisstand, unzureichend erforscht. Zum Inhalt sozialer Unterstützung liegen diverse Ansätze vor, wobei oftmals zwischen instrumenteller, informationeller, bewertungsbezogener und emotionaler/affektiver Unterstützung differenziert wird (Frese & Semmer, 1991, Gottlieb & Bergen, 2010; Spieß & Stroppa, 2010). Die wichtigsten Quellen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz sind Kollegen und Vorgesetzte, aber auch das private Umfeld, Familie und Partner können als Ressource für die Bewältigung arbeitsbezogener Belastungen dienen (Nestmann, 2010). Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit sowie Unterstützung durch den Ehepartner und Lebenszufriedenheit konnten sowohl für inländische Stichproben (Parasuraman, Greenhaus und Granrose, 1992) als auch für deutsche Expatriates gezeigt werden (Spieß & Stroppa, 2010).

Bezüglich der Wirkung sozialer Unterstützung wird in der Literatur zwischen Haupteffekten und der Pufferhypothese unterschieden (Frese & Semmer, 1991). Nach dem Haupteffektmodell führt soziale Integration zu Selbstsicherheit, Rückhalt und Stabilität im Leben und hat somit direkte Auswirkungen auf das Wohlbefinden (Cohen & Wills, 1985). Ebenso können die objektiven Stressoren durch aktive Unterstützung reduziert werden (Frese & Semmer, 1991). Die Pufferhypothese geht dagegen davon aus, dass soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressreaktion moderiert, wobei die Existenz eines Stressors vorausgesetzt wird (Schwarzer & Leppin, 1991). Demnach werden Stressoren als weniger bedrohlich eingeschätzt, wenn die Person der Überzeugung ist, dass Unterstützung und soziale Ressourcen ausreichend verfügbar sind (Cohen & Wills, 1985; Lazarus, 1999). Die empirischen Ergebnisse zur Pufferhypothese sind zum Teil gegensätzlich. Einige Studien können eine moderierende Wirkung sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Befindlichkeiten finden (u.a. Frese & Semmer, 1991; Frese, 1999, Nohe & Sonntag, 2014), andere Studien dagegen nicht (Parasuraman et al., 1992). Nach Viswesvaran, Sanchez und Fisher (1999) sind die widersprüchlichen Ergebnisse auf methodische Mängel und Stichprobenartefakte zurückführen. Vielmehr deuten die Ergebnisse ihrer Metaanalyse darauf hin, dass die Modelle koexistieren (Viswesvaran, Sanchez und Fisher, 1999). Es bedarf jedoch weiterer Forschung, um die Wirkung sozialer Unterstützung zu erklären.

Neben den beiden Modellen liegen weitere Kausalmodelle vor, die versuchen, den Wirkmechanismus zwischen Stress und sozialer Unterstützung zu erklären (für einen Überblick: Schwarzer & Leppin, 1991).

2.6 Forschungsmodell und Hypothesen

In Anlehnung an das NIOSH *Model of job stress and health* (Hurrell & McLaney, 1988) werden in dieser Arbeit die Auswirkungen der im Kontext der Auslandsentsendungen auftretenden arbeitsbezogenen Stressoren Rollenambiguität, Work-Life-Conflict und Kulturdistanz auf die Arbeitszufriedenheit bei Expatriates untersucht. Die Arbeitszufriedenheit wird als Kriterium definiert, da sie eine emotionale Reaktion auf die Arbeitsbedingungen ist (Berchtold-Ledergerber, 2010) und sowohl mit stressbedingten Folgeerscheinungen wie auch leistungsbezogenen Kriterien zusammenhängt (Judge et al., 2001; Faragher et al., 2005). Es wird angenommen, dass sich unklare Rollenanforderungen, Work-Life-Conflict und Kulturdistanz negativ auf die Arbeitszufriedenheit von Expatriates auswirken. Im zweiten Schritt wird die Wirkung sozialer Unterstützung analysiert. Die subjektiv empfundene soziale Unterstützung wird betrachtet, da bereits Erkenntnisse zu objektiver Unterstützung bzw. sozialen Netzwerken (u.a. Black et al., 1991) bei Expatriates vorliegen. Es werden sowohl Haupt- wie auch Puffereffekte angenommen. Neben den sozialen Ressourcen wurde in diesem Projekt ebenfalls die Wirkung individueller Ressourcen getestet, wobei diese in der vorliegenden Studie keine Berücksichtigung finden und bei Heck (2014) nachzulesen sind. Als Zusatzanalyse wird die Auswirkung der Arbeitszufriedenheit auf Abbruchgedanken getestet, um auf die Bedeutsamkeit des Themas in der Praxis zu verweisen.

Folgende Hypothesen werden aus dem Forschungsmodell (vgl. *Anhang* A - 2) abgeleitet:

Hypothesen zu den Haupteffekten der arbeitsbezogenen Stressoren

Hypothese 1: Je höher die empfundene Rollenambiguität ist, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 2: Je größer die Kulturdistanz zwischen Heimat- und Gastland ist, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 3: Je höher der empfundene Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben ist, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit.

Hypothesen zu Haupt- und Puffereffekten sozialer Unterstützung

Hypothese 4: Je höher die empfundene soziale Unterstützung, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 5: Der empfundene Konflikt zwischen Beruf und Privatleben wirkt sich bei höherer Ausprägung der sozialen Unterstützung weniger stark auf die Arbeitszufriedenheit aus als mit geringerer Ausprägung der sozialen Unterstützung.

Hypothese 6: Die empfundene Rollenambiguität wirkt sich bei höherer Ausprägung der sozialen Unterstützung weniger stark auf die Arbeitszufriedenheit aus als mit geringerer Ausprägung der sozialen Unterstützung.

Hypothese 7: Die Kulturdistanz zwischen Heimat- und Gastland wirkt sich bei höherer Ausprägung der sozialen Unterstützung weniger stark auf die Arbeitszufriedenheit aus als mit geringerer Ausprägung der sozialen Unterstützung.

Zusatzanalyse

Hypothese 8: Je höher die Arbeitszufriedenheit ist, desto seltener treten Abbruchgedanken auf.

http://www.springer.com/978-3-658-09344-0

Belastungen und Ressourcen bei Auslandsentsendungen

Eine empirische Analyse kontextspezifischer Stressoren und Ressourcen

Hoben, M.

2015, XII, 53 S. 2 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-09344-0