

Inhaltsverzeichnis

I. EINLEITUNG	1
II. MENSCH UND GESUNDHEIT	9
1. Zum Begriff der Gesundheit	9
2. Salutogenese	11
2.1 Generalisierte Widerstandsressourcen und soziales Kapital	13
2.2 Der Kohärenzsinn: Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit	20
2.3 Stressorbewertung	26
2.4 Ergänzende Stresskonzepte	31
2.5. Zur Gesundheitswirksamkeit von Vertrauen, sozialer Unterstützung und Gruppenkohäsion	38
2.6 Resilienz und Fehlerfreundlichkeit	52
2.7 Arbeitsethik und Arbeitssucht	54
3. Das Anforderungs-Kontroll-Modell	63
4. Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen	65
5. Empirische Evidenz und Anmerkungen zu den Modellen	68
III. FORSCHUNGSSTAND UND METHODIK DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	77
1. Handlungsspielraum und Gruppenkohäsion als Moderatoren der Arbeitsüberlastung	77
2. Das Untersuchungsmodell: Demand-Control-Cohesion	79
3. Datenerhebung, Konstruktion der Maße und statistisches Vorgehen	85
4. Hypothesen	92

IV. HANDLUNGSSPIELRAUM UND GRUPPENKOHÄSION ALS MODERATOREN DER ARBEITSÜBERLASTUNG	93
1. Ergebnisse	93
2. Diskussion	103
3. Zusammenfassung	121
V. ORGANISATION, UMWELT UND GESUNDHEIT ARBEITSBEZOGENE WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN MENSCH, WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT	123
1. Organisation	124
1.1 Zur Koordination intraorganisationalen Handelns: Rollen, Arbeitsanforderungen und Zielvereinbarungen	127
1.2 Kommunikation: Individualisierungstendenzen der Arbeitsbelastung	135
1.3 Handlungsspielräume: Gesundheitsbrunnen und Unsicherheitsquelle	138
1.4 Zur Soziogenese von Emotionen, Stress und Burnout am Arbeitsplatz	140
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement	146
3. Gesellschaft, Arbeit, Individualisierung und Kohäsion	151
3.1 Die Gesellschaft als Bühne gesunden Lebens	151
3.2 Die neue Unsicherheit der Arbeit und der Arbeitenden	154
3.3 Ungenügenheitserleben und generalisierte Lebensunsicherheit. Risiken von Globalisierung und Beschleunigung	156
3.4 Gesundheit als kollektive Herausforderung	159
4. Die gesunde Organisation – zwischen Mensch und Umwelt	159
4.1 Reboundeffekte zwischen Organisation und Umwelt	159
4.2 Ziele und Zielkonflikte: Profit, Legitimität und Gesundheit	160
4.3 Die reziproke Organisation: Sinn erschließen, Verstehbarkeit fördern, Handhabbarkeit sichern	162
VI. ZUSAMMENFASSUNG	164
VII. AUSBLICK	171

VIII. LITERATURVERZEICHNIS	175
IX. VORABVERÖFFENTLICHUNGEN	212
X. ANHANG	213
XI. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	220