

Zusammenhänge zwischen Sozialkapital und psychischem Wohlbefinden von Führungskräften – Empirische Befunde aus einem IT-Unternehmen

Kristina Schubin, MA¹ (Vortragende), Sabrina Zeike, MA¹, Holger Pfaff, Prof. Dr.¹

¹ Universität zu Köln, Medizinische Fakultät, Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft

Hintergrund & Fragestellung

Aufgrund der steigenden psychischen Belastung am Arbeitsplatz zeigen Öffentlichkeit und Wirtschaft zunehmendes Interesse an psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Sozialkapital wird hierbei als nützliche Ressource zur Erhaltung des psychischen Wohlbefindens erachtet [1]. Allerdings haben Forschung und Praxis die Klientel der Führungskräfte in dieser Hinsicht bislang vernachlässigt [2]. Die vorliegende Arbeit geht daher folgenden Fragen nach: Hat Sozialkapital einen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften? Zeigen Alter, Geschlecht und arbeitsbezogene Faktoren Effekte auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften?



Abb. 1: Vereinfachte, visuelle Darstellung des Einflusses von Sozialkapital auf psychisches Wohlbefinden

Methode

Anhand eines querschnittlichen Befragungsdesigns mit einem Analysesample von n=333 Führungskräften höherer Ebene aus einem deutschen IT-Unternehmens wurde der Einfluss von Sozialkapital auf das psychische Wohlbefinden untersucht. Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Online-Fragebogens im Juni und Juli 2017, der freiwillig beantwortet werden konnte. Die verwendeten Messinstrumente waren der WHO-5-Wohlbefindens-Index [3] und SOCAPO-E [4]. Die Datenauswertung erfolgte deskriptiv und mittels einer hierarchischen logistischen Regressionsanalyse.



Abb. 2: Visuelle Darstellung der Online-Befragung

Tab 1: Ergebnisse der hierarchischen logistischen Regressionsanalyse für die abhängige Variable *psychisches Wohlbefinden*

Unabhängige Variablen	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
Sozialkapital	,833***	,756 - ,918	,819***	,741 - ,905	,809***	,729 - ,899
Soziodemografische Variablen						
Geschlecht (Ref: weiblich)			1,642	,821 - 3,286	1,557	,755 - 3,211
Alterskategorien (Ref: > 55 Jahre)						
31 bis 40 Jahre			1,240	,249 - 6,183	1,159	,205 - 6,540
41 bis 50 Jahre			1,086	,407 - 2,897	,988	,355 - 2,752
51 bis 55 Jahre			1,900	,715 - 5,048	1,835	,660 - 5,103
Arbeitsbezogene Variablen						
Segmente (Ref: Segment 4)						
Segment 1					2,035	,762 - 5,433
Segment 2					2,736	,958 - 7,814
Segment 3					2,615	,885 - 7,728
Führungsebene (Ref: niedrig)					,708	,341 - 1,470
Anzahl der Mitarbeiter (Ref: 1-9)						
1.000 oder mehr					,221	,038 - 1,305
100-999					,573	,230 - 1,430
10-99					,464	,214 - 1,003
Arbeitsstunden der letzten 28 Tage					1,017***	,729 - 1,026
Nagelkerkes Pseudo-R² (McFadden's Pseudo-R²)		,064 (.041)		,092 (.058)		,191 (.126)

n = 333; Odds Ratio (OR) = Exp(B); p = Signifikanz nach Wald (***)p ≤ 0,001 fett gedruckt; Ref = Referenzkategorie

Ergebnisse

Die deskriptiven Ergebnisse zeigten, dass 21,3% der Führungskräfte ein schlechtes psychisches Wohlbefinden aufwiesen. Etwa 7% der Befragten lagen unter dem Cut-Off-Wert für eine klinische Major Depression [3]. Aus der logistischen Regressionsanalyse ging hervor, dass ein höheres Maß an Sozialkapital ($p < 0,001$; OR = 0,809; 95% CI = 0,729 - 0,899) sowie die Anzahl monatlicher Arbeitsstunden ($p < 0,001$; OR = 1,017; 95% CI = 0,729 - 1,026) signifikant mit einem höheren psychischen Wohlbefinden zusammenhängen. Alter und Geschlecht zeigten keinen signifikanten Einfluss.

Implikationen für Forschung und Praxis

Die vorliegende Studie gibt einen wertvollen Einblick in den bislang wenig erforschten Zusammenhang zwischen Sozialkapital und psychischem Wohlbefinden von Führungskräften in IT-Unternehmen. Im Rahmen zukünftiger Längsschnitt- und Interventionsstudien sollten weitere Confounder sowie Interaktionen betrachtet werden, um eine mögliche Kausalität des Zusammenhangs zu prüfen. Akteure in der Praxis können anhand dieser Studie Maßnahmen zur Förderung des psychischen Wohlbefindens von Führungskräften ableiten.

Kontakt

Kristina Schubin
IMVR
Eupener Straße 129
D-50933 Köln

Telefon +49 (0)221 478 97157
kristina.schubin@uni-koeln.de
www.imvr.de

Literatur

- [1] Jung, J., Ernstmann, N., Nitzsche, A., Driller, E., Kowalski, C., Lehner, B., ... Pfaff, H. (2012). Exploring the association between social capital and depressive symptoms. Results of a survey in German information and communication technology companies. *Journal of occupational and environmental medicine*, 54 (1), 23-30.
- [2] Zimmer, A. & Henrich, S. (2015). *Psychische Gesundheit von Führungskräften. Ergebnisbericht zur PsyGeMa-Studie (Mental health risks of managers and supervisors: results of a cross-sectional study)*. Heidelberg: SRH Hochschule.
- [3] Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index. A systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84 (3), 167-176.
- [4] Pfaff, H., Pühlhofer, F., Brinkmann, A., Lüticke, J., Nitzsche, A., Steffen, P., ... Richter, P. (2004). *Der Mitarbeiterkennzahlenbogen (MIKE). Kompendium valider Kennzahlen. Kennzahlenhandbuch*. Köln: Institut und Poliklinik für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Sozialhygiene.