

Coping und Resilienz

Individuelle Handlungen und persönliche Eigenschaften zur Stressbewältigung

Stressbedingte Erkrankungen nehmen zu und Stressprävention wird vermehrt zu einer betrieblichen Aufgabe. Neben der Vermeidung von Stress kann ein bewussterer Umgang mit Arbeitsstress dazu beitragen, seine negativen Konsequenzen für Mitarbeiter und Unternehmen zu reduzieren. Hierbei können die Konzepte Coping und Resilienz einen Beitrag zum Verständnis der Gesunderhaltung von Mitarbeitern leisten. Dieser Beitrag stellt beide Konzepte vor und diskutiert Implikationen für Wissenschaft und Praxis.



Ingo Klingenberg, M.A., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Bevorzugte Forschungsgebiete: Arbeitsstress, Coping, Resilienz.



Prof. Dr. Stefan Süß ist Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Bevorzugte Forschungsgebiete: Arbeitsstress, Personalmanagement.

Summary: The number of stress-related diseases is increasing. Thus, stress prevention is becoming a more operational task for organizations. Besides the prevention of stress, awareness in terms of the handling of stress can help to reduce its negative outcomes for organizations. For this purpose, the concepts of coping and resilience can help to foster health of employees. This article aims to introduce these concepts and to discuss possible implications for scientists and practitioners.

Stichwörter: Arbeitsstress, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Coping, Resilienz, Stressbewältigung

1. Relevanz

Psychische Erkrankungen sind eine der häufigsten Ursachen für Krankschreibungen in Deutschland (vgl. *Techniker*

Krankenkasse, 2018, S. 67). Psychisch bedingte Krankschreibungen dauern meist überdurchschnittlich lange und sind einer der häufigsten Gründe für Frühverrentungen (vgl. *Meyer/Böttcher/Glushanok*, 2015, S. 341; 370). Häufig sind psychische Erkrankungen auf übermäßigen **Stress** zurückzuführen (vgl. *Rau/Buyken*, 2015, S. 121 ff.). Stress kann allerdings auch der Auslöser für physische Beschwerden wie Rücken- und Kopfschmerzen sein (vgl. *Nixon et al.*, 2011), die ebenfalls zu hohen Ausfallzeiten führen können (vgl. *Techniker Krankenkasse*, 2018, S. 67). Für Unternehmen hat insbesondere die hohe Anzahl stressbedingter Fehltag und Frühverrentungen negative Konsequenzen, allerdings kann Stress auch zu einem Motivations- und Leistungsrückgang bei Mitarbeitern führen und somit Produktions- bzw. Vertriebsseinbußen nach sich ziehen.

Um die Arbeitskraft von Mitarbeitern aufrechtzuerhalten, wird Stressprävention vermehrt (auch) zu einer betrieblichen Aufgabe und findet zunehmend u. a. im betrieblichen Gesundheitsmanagement Beachtung (vgl. *Gunkel/*

Böhm/Tannheimer, 2014, S. 258). Um betriebliche Prozesse entsprechend zu gestalten, ist es für Unternehmen wichtig, die Ursachen für Stress zu kennen. Der Auslöser von Stress sind **Stressoren**. So werden Reize bezeichnet, die die Gefahr erhöhen, Stress zu empfinden. Im betrieblichen Kontext gelten u. a. eine zu lange Arbeitszeit, zu hohe Anforderungen, Zeitdruck, Rollenkonflikte, Lärm, Kälte sowie Probleme mit Kollegen oder Vorgesetzten als mögliche Stressoren (vgl. z. B. Richter/Hacker, 1998, S. 127). Die Reduktion von potenziellen Stressoren ist eine wirkungsvolle Maßnahme, um Stress entgegenzuwirken, da die Gefahr Stress zu empfinden bei einer Arbeitsumgebung mit wenigen Stressoren geringer ist. Allerdings unterscheidet sich die Intensität, wie Stress wahrgenommen wird, subjektiv. So ist es einigen Menschen möglich, Stress nach kürzester Zeit zu bewältigen, während andere lange und intensiv Stress verspüren. Dabei erhöht insbesondere langanhaltender und intensiver Stress die Wahrscheinlichkeit langfristiger, negativer gesundheitlicher Folgen.

Insbesondere individuelle Handlungen zur Stressbewältigung, wie das Coping, und persönliche Eigenschaften, wie die individuelle Resilienz, haben Einfluss darauf, ob und wie intensiv Stress empfunden wird. Aufgrund der Zunahme von empfundenem Stress wird es für Wissenschaft und Praxis zunehmend wichtiger zu verstehen, wie Coping und Resilienz zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter beitragen können. Vor diesem Hintergrund besteht das **Ziel des Beitrags** darin, Coping und Resilienz unter Berücksichtigung von empirischen Erkenntnissen zu ihren Einflussfaktoren und Auswirkungen systematisch darzustellen. Weiterhin sollen die Unterschiede sowie die Gemeinsamkeiten beider Konstrukte herausgearbeitet und diskutiert werden. Ein Ausblick schließt den Beitrag ab.

2. Coping

2.1. Begriff

Unter **Coping** werden kognitive Prozesse und Handlungen verstanden, die das Ziel haben, Schwierigkeiten, wie z. B. Stress, zu bewältigen (vgl. Dewe/O'Driscoll/Cooper, 2010, S. 153 f.). Dabei bezeichnet man die tatsächliche Reaktion in Bezug auf unterschiedliche Stressoren oder Kontexte, in denen Stress erlebt wird, als **Copingstrategie** (vgl. Dewe/O'Driscoll/Cooper, 2010, S. 153). Sie ist kurzfristig ausgerichtet und kann in Hinblick auf verschiedene Stressoren variieren. Beim **Copingstil** wird davon ausgegangen, dass Individuen in verschiedenen Situationen immer wieder zu ähnlichen Copingstrategien tendieren und der Copingstil eine Art Charaktereigenschaft darstellt, die mit der Zeit reifen bzw. sich weiterentwickeln kann, aber relativ konstant bleibt (vgl. Aldwin, 2009, S. 129). Zusammengefasst be-

deutet dies, dass Individuen bei Stress auf unterschiedliche Copingstrategien zurückgreifen können, aber, bedingt durch den Copingstil, meist gleiche oder ähnliche Copingstrategien bevorzugt heranziehen.

Coping wird in der Literatur nach verschiedenen Merkmalen klassifiziert. Eine etablierte Unterteilung von Coping geht auf das **Transaktionale Stressmodell** nach Lazarus (vgl. Lazarus/Folkman, 1987) zurück. Darin wird zwischen problemorientiertem und emotionsorientiertem Coping unterschieden. **Problemorientiertes Coping** beschreibt eine konkrete Handlung mit dem Ziel, Stressoren entgegenzuwirken oder diese zu eliminieren. Der Stressor ist somit das primäre Ziel dieser Copingstrategien. Darunter fällt z. B. das Ansprechen von Problemen oder schnelleres Arbeiten, um Zeitdruck zu reduzieren. Beim **emotionsorientierten Coping** steht hingegen das Regulieren der durch Stressoren ausgelösten Emotionslage im Fokus. Es wird versucht, das Stressempfinden zu reduzieren oder durch andere Emotionen zu ersetzen. Beispiele dafür sind u. a. positives Umdenken bzw. die Neubewertung einer Situation, das Lästern mit Kollegen oder die Einnahme von Alkohol oder Tabletten.

Bei einer anderen Art Coping zu klassifizieren, steht die Aktivität, die beim Coping gezeigt wird, im Vordergrund. Dabei wird zwischen Engagement Coping und Disengagement Coping unterschieden. Das **Engagement Coping** beschreibt die aktive Auseinandersetzung mit Stressoren und enthält dabei Elemente, die auch dem problem- und emotionsorientiertem Coping zugerechnet werden können (vgl. Carver, 2013, S. 497 f.). Es wird versucht, durch Coping Stress aktiv zu beenden. Das **Disengagement Coping** enthält hingegen eine Umgehung des Problems, um dem Stress auszuweichen. Dabei kann größerer Stress meist kurzfristig vermieden werden, allerdings behebt eine solche Vermeidung langfristig in der Regel nicht die Ursachen des Problems, sodass dieses andauert (vgl. Carver, 2013, S. 497 f.). Eine Ausnahme bilden hierbei Stressoren, die lediglich temporär auftreten, sodass Vermeidung in diesem Fall sogar der effizientere Weg sein kann Stress zu bewältigen, da keine besonderen Anstrengungen gemacht werden müssen und der Stress sich von alleine legt (vgl. Aldwin, 2009, S. 342).

In der Literatur wird auch nach dem Zeitpunkt des Copings differenziert. Dabei gehen klassische Ansätze von einem **reaktiven Coping** aus, d. h. Individuen wenden eine Copingstrategie an, nachdem oder während sie einem Stressor ausgesetzt sind bzw. Stress empfinden (vgl. O'Driscoll, 2013, S. 89). Das **proaktive Coping** hingegen beschreibt ein präventives Vorgehen, bei dem Individuen sich auf potenzielle Stressoren vorbereiten, um das daraus resultierende Stressempfinden abzumildern (vgl. O'Driscoll, 2013, S. 90).

2.2. Empirische Erkenntnisse zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Coping findet bereits seit den 1950er Jahren als Moderator zwischen Stress und Krankheit Anwendung. Nach der Entwicklung des transaktionalen Stressmodells nach *Lazarus* fand Coping insbesondere in den 1980er Jahren große Beachtung von Forschern aus unterschiedlichsten Disziplinen. Dabei lässt sich die Forschung in zwei wesentliche Teilbereiche einteilen. Auf der einen Seite werden Einflussfaktoren erforscht. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, was dazu führt, dass Individuen zu bestimmten Copingstrategien tendieren. Auf der anderen Seite stehen die Auswirkungen von Coping im Vordergrund. Dabei stellt sich vor allem die Frage danach, welche Copingstrategien effektiv sind.

Ein wesentlicher **Einflussfaktor** auf der individuellen Ebene ist die Persönlichkeit. Empirische Studien zeigen, dass ein Zusammenhang zwischen bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen und dem Copingstil besteht. Beispielsweise neigen Menschen mit einer sehr gewissenhaften Persönlichkeit eher dazu, Probleme klären zu wollen und sich gedanklich neu zu ordnen als neurotische Persönlichkeiten. Neurotizismus hat daher meist einen positiven Zusammenhang mit emotionsorientiertem Coping. Außerdem neigen sowohl extravertierte als auch neurotische Persönlichkeiten dazu, soziale Unterstützung zu suchen (vgl. *Connor-Smith/Flachsbart*, 2007). Neben der Persönlichkeit gilt auch das Alter als Einflussfaktor auf den Copingstil. So haben ältere Menschen häufig Fähigkeiten und Routinen entwickelt, die sie Stressoren einfacher bewältigen lassen (vgl. *Aldwin*, 2009, S. 292).

Auch **soziale Faktoren** nehmen Einfluss auf den Copingstil. Empirische Studien konnten zeigen, dass zum Beispiel Ehepaare, bei denen ein Partner eine schwere Krankheit erlitt, dyadisches Coping zeigten und die Copingstrategie des einen zudem die des anderen beeinflusste (vgl. *Aldwin*, 2009, S. 244). Zudem wurde bereits mehrfach gezeigt, dass Menschen aus einem ähnlichen räumlichen Milieu (z. B. Armutsviertel) oder kulturellen Umfeld auf ähnliche Copingstrategien zurückgreifen (vgl. *Dewe/Cooper*, 2017, S. 151). Auf betrieblicher Ebene kann dies z. B. bedeuten, dass das Organisationsklima, die Organisationskultur oder die soziale Unterstützung von Kollegen, dazu führen, dass ähnliche Copingstrategien auf betriebliche Stressoren angewandt werden.

Bezüglich der **Auswirkungen** von **Coping** wird häufig die moderierende Wirkung von Copingstrategien erforscht, die dafür sorgt, das Stressempfinden zu mildern. Dabei stehen u. a. verschiedene Stressoren (z. B. Arbeitsanforderungen), verschiedene Copingstrategien (z. B. Suche von sozialer Unterstützung, Vermeidung) oder bestimmte Auswir-

kungen (z. B. Burnout) im Fokus. Allerdings lässt sich keine grundsätzlich überlegene Copingstrategie identifizieren. Vielmehr kann die Effektivität einzelner Copingstrategien nur für bestimmte Kontexte angenommen werden. Frühere Studien geben Grund zu der Annahme, dass insbesondere problemorientiertes Coping und aktives Coping generell effektiver sind, als vermeidendes oder emotionsorientiertes Coping. Diese Annahmen wurden in anderen Studien allerdings widerlegt, sodass viele Wissenschaftler heute von einer Goodness-of-Fit-Hypothese ausgehen. Demnach gibt es für spezielle Situationen Copingstrategien, die wirkungsvoller sind, während diese in anderen Situationen nicht effektiv sind (vgl. *Bengel/Lyssenko*, 2012, S. 81).

3. Resilienz

3.1. Begriff

Der Begriff **Resilienz** hat seinen Ursprung in den Naturwissenschaften und bezeichnet die Eigenschaft von Materialien oder Gegenständen, die nach Einwirkungen von äußeren Einflüssen, ihren ursprünglichen Zustand behalten oder wiedererlangen (vgl. *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 258). Analog dazu wird der Begriff in den Verhaltenswissenschaften als Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, wie z. B. Stress, verstanden (vgl. *Henninger*, 2016, S. 158).

In der wissenschaftlichen Literatur existieren **verschiedene Definitionen** von Resilienz, die sich anhand mehrerer Merkmale unterscheiden. Von (1) Stressresistenz spricht man, wenn Menschen eine Immunität gegen Stress entwickelt haben, d. h. Resilienz schützt vor Stress. Dieser prallt sozusagen an den Betroffenen ab. Bei einem Begriffsverständnis als (2) Regeneration wird davon ausgegangen, dass resiliente Menschen zwar Stress empfinden, dieses Empfinden allerdings nur kurzfristig anhält und der resiliente Mensch sich, im Gegensatz zum nicht resilienten, vollständig von Stress erholt. Laut der Definition von Resilienz als (3) Rekonfiguration, zeichnet sich ein resilienter Mensch dadurch aus, dass er nach traumatischen Erfahrungen sein Verhalten oder seine Kognition anpasst und sich somit zukünftig vor ähnlichen Erfahrungen schützt (vgl. *Bengel/Lyssenko*, 2012, S. 25).

Es gibt unterschiedliche Auffassungen über die **Stabilität** von Resilienz. So gibt es Ansätze, die Resilienz als relativ stabile Charaktereigenschaft sehen. Danach ist Resilienz schwer beeinflussbar und es gibt resiliente Personen, die schwierige Situationen generell besser überstehen können als nicht resiliente Menschen (vgl. *Lee et al.*, 2013, S. 269). Demnach ist Resilienz auf genetische Faktoren oder die kindliche Frühentwicklung zurückzuführen und bei erwachsenen Menschen nur noch schwer zu beeinflussen.

Neuere Ansätze sehen Resilienz hingegen als eine aus der Interaktion zwischen Mensch und Umwelt resultierende Fähigkeit (vgl. *Lee et al.*, 2013, S. 269; *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 258). Resilienz wird in dieser Sichtweise auch vom sozialen Umfeld, wie bspw. dem sozialen Milieu, Organisationen oder der Gesellschaft beeinflusst (vgl. *Hoffmann*, 2016, S. 64 f.). Resilienz gilt in diesem Ansatz als erlernbar und wird z. B. durch die erfolgreiche Bewältigung von Krisen gestärkt (vgl. *Henninger*, 2016, S. 160).

Im Hinblick auf die **Universalität** gibt es auch Ansätze, die Resilienz nicht als situationsübergreifende Eigenschaft sehen, sondern es wird von mehreren Resilienzen ausgegangen, die immer vom Kontext abhängig sind. Resilienz entsteht dann für bestimmte Stressoren, die in der Vergangenheit bereits erfolgreich bewältigt werden konnten, oder für solche, die Ähnlichkeiten zu bereits überwundenen Herausforderungen aufweisen. Mit Blick auf andere Stressoren besteht aber wiederum keine Resilienz. Zwischen den beiden extremen Ausprägungen situationsabhängiger und universaler Resilienz gibt es auch hybride Formen, die von Resilienzpotenzialen ausgehen, die im Zuge von Entwicklungsprozessen ausgeweitet werden können (vgl. *Hoffmann*, 2016, S. 61–62). Dieser entwicklungspsychologische Ansatz basiert auf der Annahme, dass Individuen zwar über unterschiedliche Grundvoraussetzungen verfügen, um Stressoren zu bewältigen, allerdings auch ein Teil der Stressbewältigungsfähigkeit erlernt wird.

3.2. Empirische Erkenntnisse zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Erste empirische Untersuchungen zu Resilienz gehen bereits auf die 1950er Jahre zurück. Durch die Zunahme von psychischen Belastungen und stressbedingten Erkrankungen in den letzten Jahren stieg das Forschungsinteresse an Resilienz deutlich an. Die Resilienzforschung lässt sich ebenfalls in zwei große Teilbereiche, Einflussfaktoren und Auswirkungen, unterteilen.

Bei der Analyse von **Einflussfaktoren** der **Resilienz** stehen insbesondere Kinder und Jugendliche im Fokus der Forschung, aber auch Menschen, die widrigen Umständen wie Krankheit, Krieg, Naturkatastrophen, schweren Lebensbedingungen oder dem Verlust von Partnern ausgesetzt sind oder waren (vgl. *Bengel/Lyssenko*, 2012, S. 7). Zunehmend werden auch (stressige) Berufsfelder, betriebliche Faktoren, bspw. Führung, organisationale Rahmenbedingungen oder Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf Resilienz erforscht (vgl. z. B. *Youssef/Luthans*, 2007).

Ein Teilgebiet der Resilienzforschung setzt sich insbesondere mit der **Identifikation** von **Schutzfaktoren** auseinander. Im Vordergrund dieser Forschung steht die Frage, was Resilienz auszeichnet, also welche Eigenschaften und

Merkmale dazu führen, dass ein Mensch widrige Situationen besser überstehen kann. Als Schutzfaktoren gelten z. B. Humor, Hoffnung, ein hohes Selbstwertgefühl und Religiosität. Auf betrieblicher Ebene haben insbesondere Schutzfaktoren Relevanz, die im Erwachsenenalter noch veränderbar und vor allem durch den Betrieb förderbar sind (vgl. *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 259), z. B. soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, Kohärenzgefühl, Optimismus und Achtsamkeit (vgl. *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 259; *Soucek et al.*, 2015, S. 14).

Einen weiteren Forschungsschwerpunkt bildet die **Resilienzstehung**. Dabei zeigt sich, dass manche Schutzfaktoren genetisch begünstigt oder durch das Geschlecht determiniert und somit nicht oder kaum beeinflussbar sind (vgl. *Henninger*, 2016, S. 159). Weiterhin steht die Persönlichkeit im Zusammenhang mit Resilienz. Studien zeigen, dass bspw. emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen einen positiven Zusammenhang mit Resilienz haben können (vgl. *Henninger*, 2016, S. 160). Resilienz entsteht außerdem durch die erfolgreiche Bewältigung von Krisen und kann insbesondere durch Erziehung, Bildung und Sozialisation erlernt werden (vgl. *Henninger*, 2016, S. 160). Im betrieblichen Kontext kann Resilienz bspw. durch soziale Unterstützung gefördert werden (vgl. *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 260). Kritisch wird angemerkt, dass sich die Resilienzförderung im betrieblichen Kontext bisher meist auf Resilienztrainings konzentriert, aber Resilienz auch durch die Arbeitsgestaltung gesteigert werden kann (vgl. *Gunkel/Böhm/Tannheimer*, 2014, S. 259).

Bei der Forschung zu **Auswirkungen** von **Resilienz** stehen insbesondere die positiven Auswirkungen der Resilienz im Vordergrund. Dabei konnte u. a. empirisch belegt werden, dass Resilienz Stressempfinden reduzieren und zu höherer Jobzufriedenheit führen kann. Resilienz vermindert psychische Belastungen und daraus resultierende Krankheiten und kann positive Auswirkungen auf die generelle Lebenszufriedenheit haben (vgl. z. B. *Youssef/Luthans*, 2007).

4. Diskussion und Implikationen

Die Konzepte Coping und Resilienz werden in der Literatur teilweise synonym verwendet. Dies ist u. a. auf die begriffliche Unschärfe zurückzuführen, die insbesondere hinsichtlich des Resilienzbegriffs vorherrscht. Zweifellos stehen Coping und Resilienz in enger Beziehung zueinander. Sie unterscheiden sich allerdings anhand verschiedener Merkmale, z. B. darin, dass Resilienz sich auf Eigenschaften (Schutzfaktoren) bezieht, die dazu führen, dass eine resiliente Person Stress besser übersteht, als eine nicht resiliente Person. Demgegenüber beinhaltet Coping meist Handlungen, die positive oder negative Folgen haben können. Copingstrategien können Stress verringern oder erhö-

hen, Resilienz kann jedoch lediglich eine positive Ausprägung annehmen (vgl. *Rice/Liu*, 2016, S. 329).

Aufgrund der begrifflichen Unschärfen existieren auch verschiedene Auffassungen über den **Zusammenhang** von **Coping** und **Resilienz**. Eine Sichtweise sieht Resilienz als Resultat erfolgreichen Copings (vgl. *Rice/Liu*, 2016, S. 329). Demnach führt erfolgreiches Coping zum Aufbau von Resilienz gegenüber den zu bewältigenden Stressoren. Eine andere Sichtweise sieht Coping als Bestandteil der Resilienz (vgl. *Soucek et al.*, 2015, S. 14). Dabei kann (effektives) Coping als Schutzfaktor verstanden werden. Anderen Annahmen zu Folge stellen Coping und Resilienz Substitute dar. Dabei wird davon ausgegangen, dass im ersten Schritt Resilienz darüber entscheidet ob jemand eine Situation als stressig bewertet oder nicht. Je höher die Resilienz ist, desto weniger stressige Situationen werden erlebt. Coping ist demnach der Resilienz nachgelagert und wird nur angewandt, wenn eine Situation als stressig bewertet wird (vgl. *Fletcher/Sarkar*, 2013, S. 16).

Um Mitarbeiter wirkungsvoll vor Stress und dessen Auswirkungen zu schützen, verspricht ein Maßnahmenmix Erfolg. Ein erster Schritt ist eine Reduzierung von Stressoren. Eine vollständige Vermeidung von Stressoren ist jedoch unrealistisch. Coping und Resilienz sind daher wichtig, um Mitarbeiter vor Stressfolgen zu schützen bzw. diese einzudämmen. So bieten einige Unternehmen im Rahmen des **betrieblichen Gesundheitsmanagements** Resilienztrainings an, die Arbeitnehmer besser auf (zukünftigen) Stress vorbereiten sollen. Die Praxis benötigt hier allerdings noch fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse, beispielsweise zu den Wirkungen dieser Maßnahmen. Theorie und Praxis würden daher gleichermaßen von einer Weiterentwicklung des theoretischen und empirischen Wissens profitieren. Unternehmen ist es zu empfehlen, Stressbewältigung auch außerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu forcieren. So kann bspw. die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern dazu führen, dass Betroffenen schneller geholfen werden kann. Ebenso kann die Förderung eines entsprechenden Arbeitsklimas zu mehr sozialer Unterstützung von Kollegen führen und somit einen Beitrag zur Stressbewältigung leisten.

Literatur

- Aldwin, C.*, Stress, Coping, and Development, 2. Aufl., New York 2009.
- Bengel, J., L. Lyssenko*, Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter, Köln 2012.
- Carver, C. S.*, Coping, in: *Gellman, M. D., R.J. Turner* (Hrsg.): Encyclopedia of Behavioral Medicine, New York 2013, S. 496–500.
- Connor-Smith, J., C. Flachsbar*, Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93 (2007), S. 1080–1107.
- Dewe, P. J., M. P. O'Driscoll, C. L. Cooper*, Coping with work stress, Chichester 2010.
- Dewe, P. J., C.L. Cooper*, Work Stress and Coping, London 2017.
- Fletcher, D., M. Sarkar*, Psychological Resilience, in: *European Psychologist*, Vol. 18 (2013), S. 12–23.
- Gunkel, L., S. Böhm, N. Tannheimer*, Resiliente Beschäftigte – eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte, in: *Badura, B.* (Hrsg.): Erfolgreiche Unternehmen von morgen, Berlin 2014, S. 257–268.
- Henninger, M.*, Resilienz, in: *Frey, D.* (Hrsg.): Psychologie der Werte, Berlin 2016, S. 157–165.
- Hoffmann, G. P.*, Organisationale Resilienz, Wiesbaden 2016.
- Lazarus, R. S., S. Folkman*, Transactional theory and research on emotions and coping, in: *European Journal of Personality*, Vol. 1 (1987), S. 141–169.
- Lee, J. H., S. K. Nam, A. Kim, B. Kim, M. Y. Lee, S. M. Lee*, Resilience. A Meta-Analytic Approach, in: *Journal of Counseling & Development*, Vol. 91 (2013), S. 269–279.
- Meyer, M., M. Böttcher, I. Glushanok*, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2014, in: *Badura, B., A. Ducki, H.Schröder, J. Klose, M. Meyer* (Hrsg.): Neue Wege für mehr Gesundheit Berlin 2015, S. 341–548.
- Nixon, A. E., J. J. Mazzola, J. Bauer, J. R. Krueger, P. E. Spector*, Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms, in: *Work & Stress*, Vol. 25 (2011), S. 1–22.
- O'Driscoll, M. P.*, Coping with stress: a challenge for theory, research and practice, in: *Stress and health*, Vol. 29 (2013), S. 89–90.
- Rau, R., D. Buyken*, Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Vol. 59 (2015), S. 113–129.
- Rice, V., B. Liu*, Personal resilience and coping with implications for work, Part I: A review, in: *Work*, Vol. 54 (2016), S. 325–333.
- Richter, P., W. Hacker*, Belastung und Beanspruchung, Asanger 1998.
- Soucek, R., N. Pauls, M. Ziegler, C. Schlett*, Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit, in: *Wirtschaftspsychologie*, Vol. 17 (2015), S. 13–22.
- Techniker Krankenkasse*, Gesundheitsreport 2018 Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland, 2018, Online im Internet: URL <https://www.tk.de/resource/blob/2035866/020269554b71a1686aefec7106ba5dc3/gesundheitsreport-2018-data.pdf> (Abrufdatum: 10.01.2019).
- Youssef, C. M., F. Luthans*, Positive Organizational Behavior in the Workplace, in: *Journal of Management*, Vol. 33 (2007), S. 774–800.