

Literaturverzeichnis

- Adler, N. J. & Gundersen, A. (2008). *International dimensions of organizational behavior* (5th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Agolla, J. E. & Ongori, H. (2009). An assessment of academic stress among undergraduate students: The case of University of Botswana. *Educational Research and Review*, 4(2), 63–70.
- Albrecht, T. L. & Adelman, M. B. (1987). Communicating social support: A theoretical perspective. In T. L. Albrecht & M. B. Adelman (Eds.), *Communicating social support* (pp. 18–39). Newbury Park Sage.
- Amason, P., Allen, M. W., & Holmes, S. A. (1999). Social support and acculturative stress in the multicultural workplace. *Journal of Applied Communication Research*, 27(4), 310–334.
- Anderson N. R. & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235–258.
- Appley, M. H. & Trumbull, R. (1967). On the concept of psychological stress. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *The century psychology series. Psychological stress. Issues in research* (pp. 1–13) New York: Appleton-Century-Crofts.
- Bakker, A. B., Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal of advanced nursing*, 51(3), 276–287.
- Bamberg, E. (1992). Stressoren in der Erwerbsarbeit und in der Freizeit: Zusammenhänge mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, (36), 84–91.
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in behaviour research and therapy*, 1(4), 139–161.
- Becker, E., Krause, C. & Siegemund, B. (2014). *Betriebliches Gesundheitsmanagement nach DIN SPEC 91020: Erläuterungen zur Spezifikation für den Anwender*. Berlin: Beuth.
- Beehr, T. A. (1984). Stress coping research: Methodological issues. In A. S. Sethi & R. S. Schuler (Eds.), *Handbook of organizational stress coping strategies* (pp. 277–295). Cambridge: Ballinger.

- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Beehr, T. A., King, L. A. & King, D. W. (1990). Social support and occupational stress: Talking to supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 61–81.
- Behrendt, K. (2009). *Kulturelle Diversität am Arbeitsplatz. Eine vergleichende Überprüfung des Stressmodells in multikulturellen und monokulturellen Teams*. Diplomarbeit. Universität Hamburg, Hamburg.
- Bell, S. T. (2004). *Setting the stage for effective teams. A meta-analysis of team design variables and team effectiveness*. Dissertation. Texas A&M University, College Station.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34.
- Bertrand, C. & Bourdeau, L. (2010). Research interviews by Skype: A new data collection method. In J. Esteves (Ed.), *Proceedings from the 9th European Conference on Research Methods*, (pp 70–79). Madrid: IE Business School.
- Blalock, H. M. (1972). *Social statistics* (2.ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bochner, S. & Hesketh, B. (1994). Power distance, individualism/collectivism, and job-related attitudes in a culturally diverse work group. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(2), 233–257.
- Bödeker, W. & Friedrichs, M. (2011). Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland. In L. Kamp & K. Pickshaus (Hrsg.), *Rege-lungslücke psychische Belastungen schließen* (S. 69–85). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Berlin: Springer.
- Braun, M. & Harkness, J. (2005). Text and context: Challenges to comparability in survey questions. In J. Hoffmeyer-Zlotnik & J. Harkness (Eds.), *Methodological aspects in cross-national research* (pp. 95–107). Mannheim: GE-SIS-ZUMA-Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Brislin, R. W. (2008). *Working with cultural differences: Dealing effectively with diversity in the workplace. Contributions in psychology*. Westport, CT: Praeger.

- Brodbeck, F., Anderson N. R. & West, M. A. (2000). *Das Teamklima-Inventar: Handanweisung*. München: Ludwig-Maximilians-Universität
- Bruck-Lee, V. (2006). *Measuring social stressors in organizations. The development of the Interpersonal Conflict in Organizations Scale (ICOS)*. Dissertation. University of South Florida, Miami.
- Bruck-Lee, V. & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145–156.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2013). Zahlen und Fakten: Die soziale Situation in Deutschland. Erwerbstätige nach Stellung im Beruf (Zugriff am 13.05.2017). <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-stellung-im-beruf>
- Busch, C. (2004). *Stressmanagement für Teams. Entwicklung und Evaluation eines Trainings im Call Center*. Hamburg: Kovač.
- Busch, C., Roscher, S., Ducki, A. & Kalytta, T. (2009). *Stressmanagement für Teams in Service, Gewerbe und Produktion: Ein ressourcenorientiertes Trainingsmanual*. Heidelberg: Springer.
- Busch, C., Deci, N. & Laackmann, M. (2013). Teamarbeit und Gesundheit: Der Einfluss von Teammerkmalen auf Stressbewältigung und Gesundheit bei Un- und Angelernten. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 44(2), 133–151.
- Cannon-Bowers, J. A. & Salas, E. (1998). Team performance and training in complex environments: Recent findings from applied research. *Current Directions in Psychological Science*, 7(3), 83–87.
- Carayon, P., Haims, M. C., Hoonakker, P. L. T. & Swanson, N. G. (2006). Teamwork and musculoskeletal health in the context of work organization interventions in office and computer work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(1), 39–69.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*. (4), 92–100.

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. G. & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2005). *Stress: A brief history*. Oxford: Blackwell.
- Cooper, C. L., & Glowinkowski, S. P. (1987). Managers and professionals in business/ industrial settings: The research evidence. In J. M. Ivancevich (Ed.), *Job stress. From theory to suggestion* (pp. 177–193). New York: Haworth Press.
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research & practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cox, T. (2005). *Cultural diversity in organizations: Theory, research & practice* (8. ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cramer, T. (2007). *Interkulturelle Zusammenarbeit in multinationalen Teams*. Dissertation. University of Economics. Prag.
- Cramton, C., D. & Hinds, P. J. (2007). Intercultural interaction in distributed teams: Salience of and adaptations to cultural differences. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1–6.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Cruz, K., S. (2011). *Three essays on the "dark side" of teams*. Dissertation. University of Pittsburgh, Pittsburgh.
- Cruz, K., S. & Pil, F. K. (2011). Team design and stress: A multilevel analysis. *Human Relations*, 64(10), 1265–1289.

- DeLongis, A., Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 486–495.
- DeMatteo, J. S., Eby, L. T., & Sundstrom, E. (1998). Team-based rewards: Current empirical evidence and directions for future research. *Research in Organizational Behavior*, (20), 141–183.
- DeVon, H. A., Block, M. E., Moyle-Wright, P., Ernst, D. M., Hayden, S. J., Lazzara, D. J. & Kostas-Polston, E. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2), 155–164.
- Dewe, P., O'Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. Malden, MA: Wiley.
- Dick, R., van & West, M. A. (2005). *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung*. Göttingen: Hogrefe.
- Doef, M., van der & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 874–884.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(1), 33–58.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 61–82.
- Dreu, C. K. W., de & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749.
- Ducki, A. (1998). *Arbeits- und organisationspsychologische Gesundheitsanalysen. Entwicklung und Erprobung eines Befragungsinstrumentes im Rahmen eines Mehr-Ebenen-Ansatzes zur betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Dissertation. Universität Leipzig, Leipzig.

- Ducki, A. (2006). Teamarbeit: Stressfaktor oder gesundheitsförderliche Resource? In S. Leidig (Hrsg.), *Stress im Erwerbsleben. Perspektiven eines integrativen Gesundheitsmanagements* (S. 89–103). Lengerich: Pabst Science.
- Earley, P. C. (1989). Social Loafing and Collectivism: A comparison of the United States and the people's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 565.
- Earley, P. C. & Mosakowski, E. (2000). Creating hybrid team cultures: An empirical test of transnational team functioning. *Academy of Management Journal*, 43(1), 26–49.
- Frese, M. (Ed.). (1981). *Streß im Büro*. Bern: Huber.
- Frese, M. (1994). Arbeit und psychische Störungen. In K. Höchstetter, L. Gunkel, R. Beck, & M. Szpilok (Hrsg.), *Gesundheitsförderung im Betrieb. Neue Antworten auf neue Herausforderungen* (2. Aufl., S. 27–45). München: Fachhochschulschriften Prof. Dr. Jürgen Sandmann.
- Frese, M., & Brodbeck, F. (1989). *Computer in Büro und Verwaltung: Psychologisches Wissen für die Praxis*. Berlin: Springer.
- Frese, M., Saupe, R. & Semmer, N. (1981). Stress am Arbeitsplatz von Schreibkräften: Ein Vergleich zweier Stichproben. In M. Frese (Hrsg.), *Streß im Büro* (S. 225–252). Bern: Huber.
- Frese, M. & Zapf, D. (1994). Action as the Core of Work Psychology: A German Approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (4th ed., pp. 271–340). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191–202.
- Gerhart, B. & Fang, M. (2005). National culture and human resource management: Assumptions and evidence. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 971–986.
- Gibson, C. (1997). Do you hear what I hear: A framework for reconciling intercultural communication difficulties arising from cognitive styles and cultural values. In P. C. Earley (Ed.), *New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology* (pp. 335–362). San Francisco: New Lexington Press.

- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3–8.
- Gradus, J. L., Farkas, D. K., Svensson, E., Ehrenstein, V., Lash, T. L., Milstein, A. & Sorensen, H. T. (2015). Posttraumatic stress disorder and cancer risk: a nationwide cohort study. *European Journal of Epidemiology*, 30(7), 563–568.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit: Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 1–28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (Hrsg.), (1991). *Psychischer Streß am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. & Cox, T. (1989). Streß. In S. Greif, H. Holling, & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 432–439). München: Psychologie Verlags Union.
- Guzzo, R. A. & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47, 307–338.
- Hackman, J. R. (1987). The Design of Work Teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 315–342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Halverson, C. B. & Tirmizi, S. A. (2008). *Effective multicultural teams: Theory and practice. Advances in group decision and negotiation*: Dordrecht: Springer.
- Harris, K.J., Harvey, P. & Kacmar, K.M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business Psychology*, 24(2) 153–164.
- Hedges, L. V. (1982). Estimation of effect size from a series of independent experiments. *Psychological Bulletin*, 92(2), 490–499.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Theorell, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B. & Kivimäki, M. (2013). Work stress and risk of cancer: Meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116,000 European men and women. *British Medical Journal*, 346, 165–175.
- Hlawatsch, A. & Krickl, T. (2014). Einstellungen zu Befragungen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 305–311). Wiesbaden: Springer VS.

- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2006a). *Culture's Consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G. (2006b). What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds. *Journal of International Business Studies*, 37(6), 882–896.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2006). *Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management (3.Aufl.)*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Holahan, C. J., Moos, R. H., Holahan, C. K. & Brennan, P. L. (1997). Social context, coping strategies, and depressive symptoms: An expanded model with cardiac patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 918–928.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218.
- Holz, M. (2006). Soziale Belastungen und soziale Ressourcen in Beziehungen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden. In S. Leidig (Hrsg.), *Stress im Erwerbsleben. Perspektiven eines integrativen Gesundheitsmanagements* (S. 104–118). Lengerich: Pabst Science.
- Holz, M., Zapf, D. & Dormann, C. (2004). Soziale Stressoren in der Arbeitswelt : Kollegen, Vorgesetzte und Kunden. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 13(3), 278–291.
- Hoppe, A. (2011a). Betriebliche Gesundheitsförderung bei kultureller Diversität. In E. Bamberg, A. Ducki, & A.-M. Metz (Hrsg.), *Innovatives Management. Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch*. (S. 487–499). Göttingen: Hogrefe.

- Hoppe, A. (2011b). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 187–201.
- Hoppe, A. (2011c). Stressbezogene Arbeitsanalyse bei kultureller Diversität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 55*(1), 17–31.
- Hoppe, A. & Bamberg, E. (2013). Stress und Gesundheit in der interkulturellen Arbeitswelt. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. T. L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur* (S. 435–448) Wiesbaden: Springer VS.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading: Addison-Wesley.
- House, R. J., Hanges, P., J., Javidan, M., Dorfmann, P. & Gupta, V. (2006). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage.
- Hu, Q., Bernardo, A. B. I., Lam, S. W. & Cheang, P. K. (2016). Individualism-collectivism orientations and coping styles of cyberbullying victims in Chinese culture. *Current Psychology, 57*(6), 1–8.
- Hurmerinta-Peltomäki, L. & Nummela, N. (2006). Mixed methods in international business research: A value-added perspective. *Management International Review, 46*(4), 439–459.
- Iwata, N., Umesue, M., Egashira, K., Hiro, H., Mizoue, T., Mishima, N. & Nagata, S. (1998). Can positive affect items be used to assess depressive disorders in the Japanese population? *Psychological Medicine, 28*(1), 153–158.
- Jäkel, C. (2008). *Mono- und multikulturelle Teams in der Unternehmung*. Hamburg: Kovač.
- Janis, I. L. (1982). Counteracting the adverse effects of concurrence-seeking in policy-planning groups: Theory and research perspectives. In H. Brandstätter (Ed.), *European Monographs in Social Psychology* (pp. 477–501). London: Academic Press.
- Janis, I. L. & Mann, L. (1979). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly, 40*(2), 256–282.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the

- Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J. & Turner, L. A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 112–133.
- Johnson, T., Kulesa, P., Cho, Y. I. & Shavitt, S. (2005). The relation between culture and response styles: Evidence from 19 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(2), 264–277.
- Johnson, T. P., & Vijver, F. J. R., van de (2003). Social desirability in cross-cultural research. In J. A. Harkness, F. J. R., van de, Vijver & P. P. Mohler (Eds.), *Cross-cultural survey methods* (pp. 195–206). Hoboken: Wiley.
- Joiko, K., Schmauder, M. & Wolff, G. (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – gestalten* (5. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Jonge, J. de, Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M. & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269–287.
- Kaplan, H. B. (1983). Psychological distress in sociological context: Toward a general theory of psychosocial stress. In H. B. Kaplan (Ed.), *Psychosocial stress. Trends in Theory and Research* (pp. 195–264). Burlington: Elsevier.
- Karasek, R. A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karau, S. J. & Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: Effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(3), 185–191.
- Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681–706.
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522–526.

- Khashabi, M. (1996). *Geschlechtsspezifische Streßwahrnehmung und Streßbewältigung am Arbeitsplatz*. Dissertation. Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Kim, H. S., Sherman, D. K. & Taylor, S. E. (2008). Culture and social support. *The American Psychologist*, 63(6), 518–526.
- Kirkmeyer, S., L. & Dougherty, T., W. (1988). Work load, tension and coping: Moderating effects of supervisor support. *Personnel Psychology*, 41(1), 125–139.
- Kline, R. B. (2013). *Beyond significance testing: Statistics reform in the behavioral sciences* (2nd ed.). Washington, D.C: American Psychological Association.
- Knippenberg, D., van, Dreu, C. K. W. de, & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *The Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022.
- Knoll, N., Rieckmann, N. & Schwarzer, R. (2005). Coping as a mediator between personality and stress outcomes: A longitudinal study with cataract surgery patients. *European Journal of Personality*. (19), 229–247.
- Knoll, N., Rieckmann, N. & Schwarzer, R. (2005). Brief COPE – German (Zugriff am 16.04.2015). <http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/sciGerman-BriefCOPE.pdf>
- Köppel, P. (2008). *Konflikte und Synergien in multikulturellen Teams*. Potsdam: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Krägeloh, C. U. (2011). A systematic review of studies using the Brief COPE: Religious coping in factor analyses. *Religions*, 2(4), 216–246.
- Kramer, I., Sockoll, I. & Böeker, W. (2009). Die Evidenzbasis für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention – Eine Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes. In B. Badura, H. Schröder, & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report. Betriebliches Gesundheitsmanagement. Kosten und Nutzen* (S. 65–76). Berlin: Springer.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1963). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. New York: Vintage Books.
- Kühlmann, T. M. (1982). *Beanspruchung und Erholung: Wissenschaftliche Bestandsaufnahme und Erkundung alltagstheoretischer Vorstellungen zur Differenzierung des Erholungsbegriffs*. Freiburg: Hochschulverlag.

- Kühlmann, T. M. (1987). Soziale Unterstützung und Beanspruchung aus der Sicht stark belasteter Arbeitnehmer. *Zeitschrift für Personalforschung* (1), 205–221.
- Kühlmann, T. M. (1988). *Technische und organisatorische Neuerungen im Erleben betroffener Arbeitnehmer: Längsschnittstudien zum Verlauf neuerungsbezogener Wahrnehmungen und Erwartungen*. Stuttgart: Enke.
- Kühlmann, T. M. (1990). Coping with occupational stress among urban bus and tram drivers. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 89–96.
- Kühlmann, T. M. (1998). Kooperation in multikulturellen Arbeitsgruppen [Sonderband]. *Zeitschrift für Personalforschung*, 61–78.
- Kühlmann, T. M. (2008). *Mitarbeiterführung in internationalen Unternehmen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ladmiral, J.-R. & Lipiansky, E. M. (2000). *Interkulturelle Kommunikation: Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Langenscheidt GmbH & Co. KG. (Hrsg.) (2016). Englisch-Deutsch. Übersetzung für "diversity" (Zugriff 21.12.2016). http://de.langenscheidt.com/englisch-deutsch/diversity?sq=diversity&q_cat=/englisch-deutsch
- Lantz, A., Friedrich, P. & Brav, A. (2001). Erfolgreiche Arbeit in Gruppen. *Arbeit*, 10(3), 249–261.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 1–13.
- Lazarus, R. S. (1998). *The life and work of an eminent psychologist*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin (Ed.), *Perspectives in Interactional Psychology* (pp. 287–328). New York: Plenum Press.
- Lederle, S. (2008). *Die Ökonomisierung des Anderen: Eine neoinstitutionalistisch inspirierte Analyse des Diversity Management-Diskurses*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leitner, K. (1999). Kriterien und Befunde zu gesundheitsgerechter Arbeit – Was schädigt, was fördert die Gesundheit? In Oesterreich, R. & Volpert, W. (Hrsg.), *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen*:

- Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung.* (S.63–124). Bern: Huber.
- Lietz, P. (2010). Research into questionnaire design: A summary of the literature. *International Journal of Market Research*, 52(2), 249–272.
- Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Macdonald, G. (1998). Development of a social support scale: An evaluation of psychometric properties. *Research on Social Work Practice*, 8(5), 564–576.
- Mannix, E. & Neale, M. A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31–55.
- Mayer, H. O. (2009). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (5. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- McCrae, R. R., Terracciano, A., Realo, A. & Allik, J. (2008). Interpreting GLOBE societal practices scales. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(6), 805–810.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – a failure of analysis. *Human Relations*, 55(1), 89–118.
- Meier, L. L. & Semmer, N. (2012). Lack of reciprocity and strain: Narcissism as a moderator of the association between feeling under-benefited and irritation. *Work & Stress*, 26(1), 56–67.
- Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in Organizational groups. *The Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.

- Mimura, C. & Griffith, P. D. (2003). The effectiveness of current approaches to workplace stress management in the nursing profession: An evidence based literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 10–15.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Frankfurt/Main: Lang.
- Mohr, G. & Semmer, N. (2002). Arbeit und Gesundheit: Kontroversen zu Person und Situation. *Psychologische Rundschau*, 53(2), 77–84.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 44–48.
- Mohr, R. & Zoghi, C. (2008). High-involvement work design and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 275–296.
- Monzani, D., Steca, P., Greco, A., D'Addario, M., Cappelletti, E. & Pancani, L. (2015). The situational version of the Brief COPE: Dimensionality and relationships with goal-related variables. *Europe's Journal of Psychology*, 11(2), 295–310.
- Morgan, B. Jr. & Bowers, C. A. (1995). Teamwork stress: Implications for team decision making. In Guzzo R. A. & E. Salas (Eds.), *Frontiers of industrial and organizational psychology. Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 262–290). San Francisco: Jossey-Bass.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Müller, G. F. (2013). *Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar (LOTI)*. Universität Koblenz-Landau, Landau.
- Nitsch, J. R. & Udris, I. (1976). *Beanspruchung im Sport: Beiträge zur psychologischen Analyse sportlicher Leistungssituation*. Bad Homburg: Limpert.
- Nordenmark, M. & Vinberg, S. & Strandh, M. (2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3(1)
- Novick, G. (2008). Is there a bias against telephone interviews in qualitative research? *Research in Nursing & Health*, 31(4), 391–398.

- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3. ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, D. B. & Shimizu, M. (2002). Sense of personal control, stress and coping style: A cross-cultural study. *Stress and Health*, 18(4), 173–183.
- Oesterreich, R. (1981). *Handlungsregulation und Kontrolle*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (Hrsg.) (1999). *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* Bern: Huber.
- Oetzel, J. G. (2007). Managing intercultural conflict: Applying the culture-based situational conflict model. In M. B. Hinner (Eds.), *The Influence of Culture in the World of Business* (pp. 159–183). Frankfurt/Main: Lang.
- Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M. & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 1–28.
- Peterson, R. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381–391.
- Pfaff, H. (1989). *Stressbewältigung und soziale Unterstützung: Zur sozialen Regulierung individuellen Wohlbefindens*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Pines, A. M. & Zaidman, N. (2014). Stress and burnout in bicultural teams in hi-tech industry. *British Journal of Management*, 25(4), 819–832.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531–544.
- Podsiadlowski, A. (2002a). Multikulturelle Arbeitsgruppen: Eine differenzierte Betrachtung der Wirkung von Heterogenität in Arbeitsgruppen nach Untersuchungstyp und Form der Gruppenzusammensetzung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33(4), 241–259.
- Podsiadlowski, A. (2002b). *Multikulturelle Arbeitsgruppen in Unternehmen*. Münster: Waxmann.

- Podsiadlowski, A. (2004). *Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit: Interkulturelle Kompetenz trainieren*. München: Vahlen.
- Poortinga, Y. H. & Vijver, F.J.R., van de (2013). Der Umgang mit methodischen Stolperfallen in der kulturvergleichenden Stressforschung. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. T. L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur* (S. 153–171). Wiesbaden: Springer.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Rasmussen, T. H. & Jeppesen, H. J. (2006). Teamwork and associated psychological factors: A review. *Work & Stress*, 20(2), 105–128.
- Richter, P., Buruck, G., Nebel, C. & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit – Risiken, Ressourcen und Gestaltung. In E. Bamberg, A. Ducki, & A.-M. Metz (Hrsg.), *Innovatives Management. Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 25–59). Göttingen: Hogrefe.
- Rigotti, T., Holstad, T., Mohr, G., Stempel, C., Hansen, E., Loeb, C. & Perko, K. (2014). *Rewarding and sustainable health promoting leadership*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Rigotti, T. & Mohr, G. (2011). Gesundheit und Krankheit in der neuen Arbeitswelt. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Innovatives Management. Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 61–82). Göttingen: Hogrefe.
- Ringeisen, T. (2013). Stressbewältigung im Kulturvergleich. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. T. L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur* (S. 255–278). Wiesbaden: Springer.
- Rippl, S. & Seipel, C. (2015). *Methoden kulturvergleichender Sozialforschung: Eine Einführung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Ritti, R. (1976). Die Bereicherung des Ingenieur-Berufs: Job Enrichment und die Nutzbarmachung von Fähigkeiten in Ingenieur-Organisationen. In J. R. Maher (Hrsg.), *Job Enrichment. Motivierung durch Arbeitsgestaltung* (S. 146–175). Zürich: Verlag moderne Industrie.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales [zuvor: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung].

- Rohn, A. S. (2006). *Multikulturelle Arbeitsgruppen: Erklärungsgrößen und Gestaltungsformen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Romanov, K., Appelberg, K., Honkasalo, M. L. & Koskenvuo, M. (1996). Recent interpersonal conflict at work and psychiatric morbidity: A prospective study of 15.530 employees aged 24-64. *Journal of Psychosomatic Research*, 40(2), 169–176.
- Rosenstiel, L. v. (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (5. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rump, J., Schiedhelm, M. & Eilers, S. (2016). Gesundheit anordnen? Die Rolle der Führungskultur im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report: 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen* (S. 95–103). Berlin: Springer.
- Rutte, C. G. (2003). Social loafing in teams. In M. A. West, D. Tjosvold & K. G. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 361–378). Chichester: Wiley.
- Sader, M. (1976). *Psychologie der Gruppe. Grundlagentexte Psychologie*. Weinheim: Juventa.
- Sader, M. (2002). *Psychologie der Gruppe* (8. Aufl.). *Grundlagentexte Psychologie*. Weinheim: Juventa.
- Sam, D. L. & Berry, J. W. (2010). Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 472–481.
- Sanchez, J. I., Spector, P. E. & Cooper, C. L. (2006). Frequently ignored methodological issues in cross-cultural stress research. In P., T. Wong, L.C.J. Wong & W. J. Lonner (Eds.), *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping* (pp. 187–201). New York: Springer.
- Sassenberg, K., Fehr, J., Hansen, N., Matschke, C. & Woltin, K.-A. (2007). Eine sozialpsychologische Analyse zur Reduzierung sozialer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38(4), 239–249.
- Saube, R. & Frese, M. (1981). Faktoren für das Erleben und die Bewältigung von Streß im Schreibdienst. In M. Frese (Hrsg.), *Streß im Büro* (S. 199–224). Bern: Huber.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schumann, M. & Geerst, D. (1996). Innovative Arbeitspolitik – ein Fallbeispiel Gruppenarbeit in der Mercedes-Benz AG. Göttingen: *SOFI-Mitteilungen* (24), 35–53. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut.
- Schuster, R., Hammitt, W. E. & Moore, D. (2006). Stress appraisal and coping response to hassles experienced in outdoor recreation settings. *Leisure Sciences*, 28(2), 97–113.
- Schwartz, J. E. & Stone, A. A. (1993). Coping with daily work problems. Contributions of problem content, appraisals, and person factors. *Work & Stress*, 7(1), 47–62.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2013). *Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (2. Aufl.). München: Pearson.
- Selye, H. (1976a). *Stress in health and disease*. Burlington: Elsevier.
- Selye, H. (1976b). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Semmer, N. (1984). *Streßbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Streß am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Semmer, N. & Dunckel, H. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg, & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 57–90). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N. & Zapf, D. (2004). Gesundheitsbezogene Interventionen in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Gruppen und Organisationen* (2. Aufl., S. 773–843). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N. K. & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Streßforschung. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 150–158.
- Shaw, J. B. (2004). A fair go for all: The impact of intragroup diversity and diversity-management skills on student experiences and outcomes in team-based class projects. *Journal of Management Education*, 28(2), 139–169.
- Shaw, J. B. & Barrett-Power, E. (1998). The effects of diversity on small work group processes and performance. *Human Relations*, 51(10), 1307–1325.
- Shi, X. & Wang, J. (2011). Interpreting Hofstede model and GLOBE model: Which way to go for cross-cultural research? *International Journal of Business and Management*, 6(5), 93–99.

- Shnaider, P., Sijercic, I., Wanklyn, S. G., Suvak, M. K. & Monson, C. M. (2017). The role of social support in cognitive-behavioral conjoint therapy for post-traumatic stress disorder. *Behavior Therapy, 48*(3), 285–294.
- Simons, T. L. & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 102–111.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin, 129*(2), 216–269.
- Slavin, L.A., Rainer, K. L., McCreary, M. L. & Gowda, K. K. (1991). Toward a multicultural model of the stress process. *Journal of Counseling & Development, 70*(1), 156–163.
- Söhnchen, F. (2007). Common method variance und single source bias. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter, & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (135–150). Wiesbaden: Springer.
- Solberg, Nes, L. & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review, 10*(3), 235–251.
- Stadler, C. (2009). *Die Freude am Unternehmertum in kleinen und mittleren Unternehmen: Ergebnisse einer Quer- und Längsschnittanalyse*. Wiesbaden: Gabler.
- Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of International Business Studies, 41*(4), 690–709.
- Staples, D. S., & Zhao, L. (2006). The effects of cultural diversity in virtual teams versus face-to-face teams. *Group Decision and Negotiation, 15*(4), 389–406.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016). *Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2016*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Sternthal, M. J., Slopen N. & Williams, D. R. (2011). Racial disparities in health: How much does stress really matter? *Social Science Research on Race, 8*(1), 95–113.
- Stevens, J. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5th ed.). New York: Routledge.

- Storm, A. (Hrsg.), (2017). *Gesundheitsreport 2017: Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Update: Schlafstörungen*. Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Stöbel, U. & Michaelis, M. (2001). Interventionsstrategien und evaluierte Effekte betrieblicher Gesundheitsförderung zur Verhütung arbeitsbedingter Muskel- und Skelett-Erkrankungen. In H. Pfaff & W. Slesina (Hrsg.), *Gesundheitsforschung. Effektive betriebliche Gesundheitsförderung. Konzepte und methodische Ansätze zur Evaluation und Qualitätssicherung* (S. 63–73). Weinheim: Juventa.
- Sue, D. W. & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice* (2. ed.). New York: Wiley.
- Sundstrom, E., De Meuse, Kenneth P. & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120–133.
- Survey Research Center (Ed.) (2016). *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys* (4th ed.). Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33–47). Monterey: Brooks/Cole.
- Thomas, A. (2005a). Theoretische Grundlagen interkultureller Kommunikation und Kooperation: National- und Organisationskulturen. In A. Thomas, E.-U. Kinast, & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Grundlagen und Praxisfelder* (2. Aufl., S. 32–43). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A. (2005b). Theoretische Grundlagen interkultureller Kommunikation und Kooperation: Kultur und Kulturstandards. In A. Thomas, E.-U. Kinast, & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Grundlagen und Praxisfelder* (2. Aufl., S. 19–31). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Triandis, H. C. (1994). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism. Theory, method and applications* (pp. 41–51). Thousand Oaks: Sage.
- Turner, J. C., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S. & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

- Tweed, R., G. & DeLongis, A. (2006). Problems and strategies when using rating scales in cross-cultural coping research. In P. T. P Wong, L. C. J Wong, & W. J. Lonner (Eds.), *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping* (pp. 203–221). New York: Springer.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. Aufl.). Zürich: Vdf-Hochschulverlag.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334.
- Vries, R. E., de. (2013). The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47(6), 871–880.
- Watson, W. E., Kumar, K. & Michaelsen, L. K. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 590–602.
- West, M. A. (1996). Reflexivity and work group effectiveness: A conceptual integration. In M. A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 555–579). Chichester: Wiley.
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S. & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental Health: socioeconomic status, stress, and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351.
- Winkler, V. A. (2011). *Die Auswirkungen kultureller Diversität in multikulturellen Innovationsteams auf den Innovationsprozess*. Lengerich: Pabst Science.
- Wohlens, M. & Hombrecher, R. (2016). Entspann dich, Deutschland: TK-Stressstudie 2016. (Zugriff am 26.04.2016) <https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/921466/Datei/3654/TK-Stressstudie%202016%20Pdf%20barrierefrei.pdf>
- Yang, L.-Q., Spector, P. E., Sanchez, J. I., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L. & Woo, J.-M. (2012). Individualism–collectivism as a moderator of the work demands–strains relationship: A cross-level and cross-national examination. *Journal of International Business Studies*, 43(4), 424–443.
- Zajonc, R. B. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35(2), 151–175.
- Zapf, D. & Frese, M. (1991). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 168–184). Göttingen: Hogrefe.

- Zapf, D. & Semmer, N. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie Praxisgebiete Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 1007–1112). Göttingen: Hogrefe.
- Zimmermann, A. (2011). Interpersonal relationships in transnational, virtual teams: Towards a configurational perspective. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 59–78.

Anhang

Anlage 1: Informationen zu den Interviews - Deutschsprachige Version	268
Anlage 2: Informationen zu den Interviews - Englischsprachige Version	269
Anlage 3: Interviewleitfaden - Deutschsprachige Version	270
Anlage 4: Interviewleitfaden - Englischsprachige Version	275
Anlage 5: Anschreiben zur Fragebogenteilnahme - Deutschsprachige Version	279
Anlage 6: Anschreiben zur Fragebogenteilnahme - Englischsprachige Version	281
Anlage 7: Fragebogen - Deutschsprachige Version	283
Anlage 8: Fragebogen - Englischsprachige Version	299
Anlage 9: Individualismusindex Werte	314
Anlage 10: Einordnung der Bewältigungsstrategien	316
Anlage 11: Ergebnisse der Faktoranalysen	317
Anlage 12: Ergebnisse der t-Tests zwischen dem deutsch - und dem englischsprachigen Fragebogen	320
Anlage 13: Ergebnisse der Regressionsanalysen	321

Anhang 1: Informationen zu den Interviews - Deutschsprachige Version

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zuge meiner Dissertation an der Universität Bayreuth zum Thema „Stress in multikulturellen Teams“ analysiere ich die Auswirkung kultureller Diversität auf einzelne Teammitglieder. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob durch die Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team für den Einzelnen Stress entstehen kann, und wie dieser Stress bewältigt werden kann. Zu diesem Zweck ist es beabsichtigt, eine kleine Auswahl an Interviews durchzuführen. Durch Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team sind Sie für diese Untersuchung von besonderer Bedeutung, und ich würde mich sehr freuen Sie für eine Teilnahme zu gewinnen.

Die Zeitdauer der Interviews wird voraussichtlich jeweils bei 20 Minuten liegen. Diese stellen den Ausgangspunkt für weitere Untersuchungen dar. Im Rahmen des Interviews werden Sie zu drei konkreten Situationen befragt, in welchen Sie sich im beruflichen Kontext durch die Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team gestresst gefühlt haben.

Es ist nicht notwendig, das Interview vorzubereiten. Ich werde Sie durch die Situationen führen. Bitte versuchen Sie sich lediglich an drei konkrete Situationen zu erinnern, die Sie mir mitteilen möchten. Dabei werden Ihre Aussagen selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Sämtliche von Ihnen zur Verfügung gestellten Informationen werden mit denen anderer Interviews vermengt, sodass ein Rückschluss auf einzelne Teilnehmer nicht möglich sein wird.

Falls Sie Rückfragen haben, zögern Sie bitte nicht mich zu kontaktieren.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Katrin Leifels

Anhang 2: Informationen zu den Interviews - Englischsprachige Version

Dear Sir or Madam,

In the context of my doctoral dissertation at the university of Bayreuth called "stress in multicultural teams", I am examining the effects ensuing from cultural diversity in teams. Above all I would like to examine whether collaboration in a multicultural team is able to cause stress for a single team member, and which kind of coping strategies are successful. For that purpose, I am conducting a range of interviews. Regarding your experience within a multicultural team, you are very important for this examination and I would appreciate your participation.

Interviews will take approximately 20 minutes and will be used as an initial point for further studies. Within the context of the interview, you will be asked to recall three situations in which you might have felt stressed by collaborating in a multicultural team.

It is not necessary to spend time to prepare for the interview. I will guide you through the details of your stories. Just be mentally prepared with three stories you would like to share with me. All the information you provide will be kept confidential. Furthermore, all information will be combined with other interviews to maintain confidentiality.

If you have any further questions, please do not hesitate to contact me.

Thank you very much for your support!

Kind regards

Katrin Leifels

Anhang 3: Interviewleitfaden - Deutschsprachige Version

Leitfaden Interview

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview Zeit nehmen. Insgesamt wird das Interview voraussichtlich 20 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.

Mein Name ist Katrin Leifels und untersuche im Rahmen meiner Dissertation mögliche Zusammenhänge der Zusammensetzung von Teams und Stress. Zielsetzung dieses Interviews ist es zu erfassen, ob durch die Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team Stress entstehen kann. Es soll erfasst werden, wodurch dieses stressige Empfangen konkret ausgelöst wird und welche Bewältigungsformen im Umgang mit dieser Art von Stress erfolgreich sind

Dabei tragen Sie durch Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team eine bedeutsame Rolle. Bei der Beantwortung der folgenden Fragen gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Sprechen Sie einfach aus, was Ihnen in den Sinn kommt. Sollten Sie derzeit in mehreren Teams gleichzeitig arbeiten, so denken Sie bei der Beantwortung der Fragen bitte nur an ein bestimmtes Team oder weisen Sie mich darauf hin.

Damit ich mich voll und ganz auf das Gespräch mit Ihnen konzentrieren kann, würde ich das Gespräch gerne auf einem Tonband aufnehmen. Wäre das für Sie in Ordnung?

Die Aufzeichnungen dienen einer späteren Auswertung des Interviews. Alle Ihre Äußerungen werden streng vertraulich behandelt und mit den Inhalten anderer Interviews vermengt, sodass es keine Rückschlüsse auf Sie geben wird.

[Insofern Einverständnis vorliegt Tonbandgerät einschalten]:

Alter: _____

Nationalität: _____

Herkunft : _____

Wie lange leben Sie bereits in Deutschland/Zielland?

Zunächst würde ich gerne näheres zu Ihrem Team und Ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit erfahren:

- I. Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem derzeitigen Team?
- II. Wie viele Menschen arbeiten einschließlich Ihrer Person in Ihrem derzeitigen Team?
- III. Wie viele Nationalitäten sind in Ihrem Team zu vertreten?
- IV. Haben Sie vor dieser Teamarbeit bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team sammeln können?
- V. Haben Sie bereits einen mehr als sechsmonatigen Auslandsaufenthalt hinter sich?

Im weiteren Verlauf möchte ich näher auf das Thema „Stress“ eingehen:

Stress wird oftmals als subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand bezeichnet. Dieser entsteht in der Regel aus der Befürchtung eine zeitlich nah bevorstehende oder bereits eingetretene unangenehme Situation nicht vollständig kontrollieren zu können.

Im Weiteren möchte ich gerne mehr über Ihre Erfahrungen wissen, die Sie im Rahmen der direkten Interaktion innerhalb eines multikulturellen Teams

gesammelt haben. Dazu bitte ich Sie, mir im weiteren Verlauf drei konkrete Situationen nennen, die in der Vergangenheit dazu führten, dass Sie sich im beruflichen Kontext durch die direkte Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team *gestresst* gefühlt haben.

- VI. Beginnen wir mit der ersten Situation:
Können Sie mir eine möglichst konkrete Situationen nennen, die in der Vergangenheit dazu führte, dass Sie sich im beruflichen Kontext durch die direkte Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team *gestresst* gefühlt haben?
- VII. Wie sind Sie in der beschriebenen Situation mit dem Stress umgegangen, der konkret aus der multikulturellen Zusammenarbeit resultierte?
- VIII. Hat Ihnen etwas dabei geholfen mit dem Stress umzugehen?
- IX. Bezogen auf die von Ihnen beschriebene Situation:
Können Sie für jeden der von Ihnen beschriebenen Situation konkretisieren, wie sich der Stress bei Ihnen ausgewirkt hat
 - a) auf das eigene Arbeitsergebnis?
 - b) auf die Mitarbeit im Team?
 - c) auf Ihre Psyche oder physisches Befinden?

Sehr gut! Herzlichen Dank für die beschriebene Situation! Nun beginnen wir den Prozess noch einmal und kommen zu der zweiten Situation:

- X. Können Sie mir eine weitere möglichst konkrete Situationen nennen, die in der Vergangenheit dazu führte, dass Sie sich im beruflichen Kontext durch die direkte Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team *gestresst* gefühlt haben?
- XI. Wie sind Sie in der beschriebenen Situation mit dem Stress umgegangen, der konkret aus der multikulturellen Zusammenarbeit resultierte?

XII. Hat Ihnen etwas dabei geholfen mit dem Stress umzugehen?

XIII. Bezogen auf die von Ihnen beschriebene Situation:
Können Sie für die zweite von Ihnen beschriebene Situation konkretisieren, wie sich der Stress bei Ihnen ausgewirkt hat?

- d) auf das eigene Arbeitsergebnis
- e) auf die Mitarbeit im Team
- f) auf Ihre Psyche oder physisches Befinden?

Danke sehr! Kommen wir nun zur letzten zu beschreibenden Situation:

XIV. Können Sie mir eine dritte möglichst konkrete Situation nennen, die in der Vergangenheit dazu führte, dass Sie sich im beruflichen Kontext durch die direkte Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team gestresst gefühlt haben?

XV. Wie sind Sie in dieser beschriebenen Situation mit dem Stress umgegangen, der konkret aus der multikulturellen Zusammenarbeit resultierte?

XVI. Hat Ihnen etwas dabei geholfen mit dem Stress umzugehen?

XVII. Bezogen auf die von Ihnen beschriebene Situation:
Können Sie für die dritte von Ihnen beschriebene Situation konkretisieren, wie sich der Stress bei Ihnen ausgewirkt hat?

- g) auf das eigene Arbeitsergebnis?
- h) auf die Mitarbeit im Team?
- i) auf Ihre Psyche oder physisches Befinden?

Vielen Dank, dass Sie diese Situationen mit mir geteilt haben.

Stress wird durch sogenannte Stressoren ausgelöst. Bei Stressoren handelt es sich um Bedingungen und Merkmale, die dazu geeignet sind um Stress auszulösen. Bezogen auf Ihre gesammelten Erfahrungen in einem multikulturellen Team würde ich abschließend gerne von Ihnen gerne wissen, welche Stressoren Ihrer Einschätzung nach vor allem bei direkten Interaktion eine Rolle spielen. Können Sie mir die aus Ihrer Sicht vier am häufigsten zu findenden Stressoren nennen?

- a)
- b)
- c)
- d)

Exzellente! Vielen Dank für Ihre Einschätzung und die von Ihnen mit mir geteilten Situationen! Ich habe keine weiteren Fragen mehr. Sollten Sie ebenfalls keine weiteren Fragen haben, können daher an dieser Stelle aufhören. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

----- Ausschalten des Tonbandgeräts -----

Anhang 4: Interviewleitfaden - Englischsprachige Version

Guideline for the interview

At the outset, let me thank you for agreeing to be interviewed. The interview will take approximately 20 minutes.

My name is Katrin Leifels. The context of my doctoral dissertation is the examination of the effects ensuing from cultural diversity in a team. The purpose of this interview is to examine whether collaboration in a multicultural team can cause stress for one single team member. Particularly, the causes of feeling stressed and which kind of coping strategies are used.

Regarding your experience within a multicultural team, you are very important for this research. Just answer what is on your mind. There are no wrong answers. If you are working in more than one team, please try to focus just on one team or let me know if your answer is related to another team.

Because I would like to focus on our conversation, I would like to record this interview. Would that be okay with you? The record will be transcribed and used to analyze the interview.

All the information you provide will be kept confidential. Furthermore all information will be combined with that from other interviews so that no individual can be identified.

[Record is switched on]:

Age: _____

Nationality: _____

Origin: _____

Since when do you live in ...? _____

First of all, I would like to have information about your team and your experience in a multicultural team:

- I. How long have you been working in your current team?
- II. How many people, including you, are working in your current team?
- III. How many nationalities do you have in your current team?
- IV. Did you have any previous experience in working in a multicultural team?
- V. Have you ever lived abroad for more than six months?

In the following I would like to focus on stress:

Stress is often described as subjective inconvenient state. It is caused by the apprehension of not being able to exercise full control of an upcoming or already arisen inconvenient situation.

Regarding your experience I would like to know more about the experience you gained working in a multicultural team. In the following I would like to talk with you about three situations in which you might have been felt *stressed* by the collaboration in a multicultural team.

- VI. Let's start with the first situation: Could you tell me one concrete situation in which you have felt stressed by the direct collaboration in a multicultural team?

- VII. How did you handle the stress caused by your reported situation?
- VIII. Did anything or anyone help you to handle the stress?
- IX. Based on the situation you described, could you tell me how the stress effected
 - a) your work result?
 - b) your cooperation within the team?
 - c) your psychological or physical condition?

Great! Thank you for sharing this example with me. Let's start with the second situation:

- X. Could you tell me a second concrete situation in which you have felt stressed by the direct collaboration in a multicultural team?
- XI. How did you handle the stress caused by your reported situation?
- XII. Did anything or anyone help you to handle the stress?
- XIII. Based on the situation you described, could you tell me how the stress effected
 - d) your work result?
 - e) your cooperation within the team?
 - f) your psychological or physical condition?

Excellent!

Let's start with the last situation.

- XIV. Could you tell me another concrete situation in which you have felt stressed by the direct collaboration in a multicultural team?
- XV. How did you handle the stress caused by your reported situation?
- XVI. Did anything or anyone help you to handle the stress?
- XVII. Based on the situation you described, could you tell me how the stress effected
- g) your work result?
 - h) your cooperation within the team?
 - i) your psychological or physical condition?

Thank you very much for sharing these stories with me.

Stress is caused by so called stressors. Stressors are conditions or characteristics which are able to cause stress. Concerning your experience in a multicultural team, I would like to know which stressors are the most common ones caused by the direct collaboration in a multicultural team, from your point of view.

From your perspective- what are the most common stressors?

- a)
- b)
- c)
- d)

Very good! Thank you very much for your perspective and the situations you have shared with me. I do not have any further questions. If you do not have any further questions, we can stop here. Thank you very much for your support!

----- Record is switched off-----

Anhang 5: Anschreiben zur Fragebogenteilnahme - Deutschsprachige Version

Sehr geehrte Damen und Herren,

die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind ein bedeutsames Thema. In meiner Dissertation geht es um mögliche stressauslösende Faktoren in der Zusammenarbeit in Teams. Dabei konzentriere ich mich unter anderem auch auf die Spezifika kulturell unterschiedlich zusammengesetzter Teams. Durch meine Dissertation kann ich Sie dabei unterstützen die Personalkosten, beispielsweise durch eine Verringerung krankheitsbedingter Ausfalltage, zu reduzieren und die Produktivität Ihrer Mitarbeiter zu erhöhen.

Ihr Einsatz

Sie und Ihre Mitarbeiter brauchen nur ein paar Minuten Ihrer Zeit einzusetzen. Die Datenerhebung erfolgt anonym mittels eines Online-Fragebogens, der in deutscher über folgenden Link abrufbar ist:

[\[Link\]](#)

Die Bearbeitungszeit beträgt durchschnittlich nur 12 Minuten. Die Erhebung soll bis Ende März 2016 abgeschlossen sein. Die Erhebung sowie die Auswertung erfolgen selbstverständlich anonym.

Ihr Nutzen

Durch die Untersuchung kann ich Sie dabei unterstützen mögliche Faktoren, die in der Teamarbeit zu beachten sind, aufzudecken. Die Ergebnisse werden Ihnen nach Auswertung der Untersuchung bei Interesse natürlich zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus ist die Möglichkeit einer kostenlosen unternehmensspezifischen Auswertung über einen zuvor generierten Link möglich. Über die Möglichkeit mit Ihnen zusammenzuarbeiten würde ich mich sehr freuen und wäre Ihnen sehr verbunden, wenn Sie Ihre Mitarbeiter auf die Umfrage aufmerksam machen könnten.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen unter der Telefonnummer [Telefonnummer] oder [E-Mail] Verfügung. Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Katrin Leifels M.A.

Anhang 6: Anschreiben zur Fragebogenteilnahme - Englischsprachige Version

Dear Sir or Madam,

Psychological strain at the workplace are an important issue. My PhD research focuses on the identification and reduction of potential stress-provoking factors in teams. The particular focus are the characteristics of culturally diverse work teams and their specific needs. This project can help you to decrease the number of days that employees are absent and to increase their productivity.

Your contribution

You and your employees need to invest just a few of minutes of your time. The data will be collected through an online questionnaire through the following link:

[\[link\]](#)

It should just take 12 minutes to complete. The anticipated closing date of the survey is end of March 2016. All information provided will be kept anonymous and confidential.

Your benefit

By means of this survey, I can support you in identifying and reducing stress-provoking factors in your work teams. The results will be provided to you by the end of the analysis, if you are interested. Optional, is a free firm-specific analysis, which can be conducted by using a specific link. I would be delighted if would take the opportunity to be part of this research. I would highly appreciate it if you would draw your employees attention to this survey.

If you have any further questions, please do not hesitate to contact me. My contact details are [phone number] and [email address].

Thank you very much for your time and consideration.

Kind regards,

Katrin Leifels M.A.

Anhang 7: Fragebogen - Deutschsprachige Version

Herzlich Willkommen,

dieser Fragebogen ist wesentlicher Teil einer Studie, die es zum Ziel hat, die Zusammenarbeit in Ihrem Team gesundheitsfördernder zu gestalten. Dafür sind Ihre Erfahrungen von großer Bedeutung! Ihre Teilnahme ist freiwillig. Wir brauchen jedoch Ihre Einschätzungen, um Sie bei der Gestaltung Ihrer Arbeit unterstützen zu können. Beachten Sie, dass es bei keine falschen Antworten gibt. Es geht um Ihre subjektive Erfahrung.

Ihre Angaben werden vollständig anonymisiert und ohne jegliche Möglichkeit eines Rückschlusses auf die ausfüllende Person verwendet.

Die Beantwortung der Fragen wird etwa 12 Minuten in Anspruch nehmen.

Ich danke Ihnen sehr für Ihre Unterstützung!

Zu Beginn werden Ihnen einige Fragen zu Ihrem Team gestellt. Sollten Sie gleichzeitig in mehreren Teams arbeiten, konzentrieren Sie sich bitte im Verlauf des Fragebogens auf ein Team.

Wie viele Menschen arbeiten einschließlich Ihrer Person aktuell in Ihrem Team?

Anzahl Teammitglieder

Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem derzeitigen Team?

Jahre

und/oder Monate

Wie viele Nationalitäten sind einschließlich Ihrer eigenen Nationalität in Ihrem Team vertreten?

Anzahl Nationalitäten

Arbeiten Sie mit den Kollegen in Ihrem Team im persönlichen Kontakt (face-to-face) zusammen?

Ja

Nein

Hat Ihnen ein anderes Mitglied Ihres Teams diesen Fragebogen weitergeleitet?

- Ja Nein

Im Folgenden geht es um die Zusammenarbeit mit Ihren Teamkollegen. Bitte machen Sie für jede Aussage eine Angabe, entsprechend des Grads Ihrer Zustimmung.

	trifft gar nicht zu	trifft we- nig zu	trifft et- was zu	trifft ziem- lich zu	trifft voll und ganz zu
1. Unser Team ist eine ge- meinschaftliche Einheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wir besprechen die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Jedes Mitglied des Teams kann gleichberechtigt Vor- schläge oder Kritik einbrin- gen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In meinem Team gibt es ei- nen starken Zusammenhalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wir reden darüber, wie wir unsere Arbeit machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Jedes Teammitglied kann sich gleichberechtigt einbrin- gen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Meine Kollegen wissen es zu schätzen, was ich für sie tue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ich kann auf die gezielte Hilfe meines Vorgesetzten zählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 9. Meine Kollegen geben mir gute Ratschläge, wenn ich Probleme habe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Mein Vorgesetzter lobt mich, wenn ich etwas gut mache. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Es gibt zumindest einen Kollegen, der mir konkrete Hilfestellung anbieten würde, selbst wenn ich ihn nicht darum bitte. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Mein Vorgesetzter zeigt mir seine Wertschätzung. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Meine Kollegen zeigen mir, dass ich ihnen wichtig bin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Mein Vorgesetzter berät mich, wenn ich eine schwierige Entscheidung zu treffen habe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Im Weiteren werden Ihnen verschiedene Situationen beschrieben. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie häufig jede der folgenden Situationen in Ihrem aktuellen Team auftritt. Beantworten Sie jede Aussage so genau wie möglich, auch wenn Ihnen einige Aussagen ähnlich erscheinen.

Es kommt zu Meinungsverschiedenheiten darüber, wann eine Arbeitsaufgabe ausgeführt werden soll.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig

- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Teammitglieder misstrauen sich gegenseitig.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Einige Teammitglieder schonen sich, wenn andere Teammitglieder in der Nähe sind, um die Arbeit zu erledigen.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Teammitglieder teilen arbeitsbezogene Informationen nur eingeschränkt oder selten.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Es treten persönliche Konflikte innerhalb des Teams auf.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Bei der Zusammenarbeit im Team kommt es zu Missverständnissen.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Einige Teammitglieder werden ungerecht behandelt.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Es kommt zu Meinungsverschiedenheiten darüber, wie eine Arbeitsaufgabe ausgeführt werden soll.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

In meinem Team herrscht Misstrauen.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Einige Teammitglieder bringen sich weniger ein als andere Teammitglieder.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Teammitglieder neigen dazu, arbeitsbezogene Informationen für sich zu behalten.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Es kommt zu Auseinandersetzungen mit Teamkollegen.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Aussagen einzelner Teammitglieder werden missverstanden.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Einige Teammitglieder werden mit weniger Respekt behandelt als andere Teammitglieder.

- nie
- selten (alle paar Monate)
- gelegentlich (alle paar Wochen)
- oft (alle paar Tage)
- sehr oft (fast täglich)

Wie stark fühlen Sie sich dadurch beansprucht?

- überhaupt nicht
- wenig
- mittelmäßig
- stark
- sehr stark

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, wie Sie mit einigen der genannten Situationen umgegangen sind. Machen Sie bitte eine Angabe je Situation. Wählen Sie dabei die Aussage aus, die Ihrem Denken oder Handeln am Nächsten kommt.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?

Es kommt zu Meinungsverschiedenheiten darüber, wann eine Arbeitsaufgabe ausgeführt werden soll.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.

- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?
Teammitglieder misstrauen sich gegenseitig.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?
Einige Teammitglieder bringen sich weniger ein als andere Teammitglieder.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.

- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?

Teammitglieder teilen arbeitsbezogene Informationen nur eingeschränkt oder selten.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?
Es treten persönliche Konflikte innerhalb des Teams auf.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?
Bei der Zusammenarbeit im Team kommt es zu Missverständnissen.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.

- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Wie sind Sie mit der folgenden Situation umgegangen?

Einige Teammitglieder werden ungerecht behandelt.

- 1. Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.
- 2. Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.
- 3. Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.
- 4. Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.
- 5. Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.
- 6. Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.
- 7. Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.
- 8. Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.
- 9. Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.
- 10. Ich habe Witze darüber gemacht.
- 11. Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.
- 12. Ich habe gebetet oder meditiert.
- 13. Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.
- 14. Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.
- 15. Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.

Sie haben bereits 75% der Umfrage geschafft! Bitte nehmen Sie sich noch einen kurzen Augenblick Zeit, um die restlichen Fragen zu beantworten.

Im Weiteren geht es um Ihre Gesundheit und Ihr Befinden. Führen Sie sich vor Augen, wie Sie sich in den vergangenen 12 Monaten gefühlt haben. Sollten bestimmte Beeinträchtigungen phasenweise aufgetreten sein, bilden Sie bitte den ungefähren Durchschnittswert.

	nie	alle paar Monate	alle paar Wochen	alle paar Tage	fast täg- lich
1. Nach der Arbeit kann ich nur schwer abschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich fühle mich müde und erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich spüre innere Nervosität und Anspannung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ich fühle mich überfordert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ich habe Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sie haben es fast geschafft! Abschließend noch Fragen zu Ihrer Person. Die folgenden Fragen helfen, die Ergebnisse dieser Umfrage auszuwerten. Dafür sind einige Angaben zu Ihrer Person nötig. Ein Rückschluss auf Ihre Person wird nicht möglich sein.

Ihr Alter

Jahre

Ihr Geschlecht

Männlich

Weiblich

Ihre Muttersprache

[Falls „Sonstige“ ausgewählt wurde]

Um welche Sprache handelt es sich?

Ihre Nationalität (Mehrfachantworten sind möglich - halten Sie zu diesem Zweck die "Strg-Taste" gedrückt)

[Falls „Sonstige“ ausgewählt wurde]

Um welche Nationalität handelt es sich?

Haben Sie bereits im Ausland gelebt?

- Ja Nein

Wie lange haben Sie bereits im Ausland gelebt?

Jahre

und / oder Monate

Welche Nationalitäten sind in Ihrem Team vertreten? (Mehrfachantworten sind möglich - halten Sie zu diesem Zweck die "Strg-Taste" gedrückt)

[Falls „Sonstige“ ausgewählt wurde]

Um welche Nationalität handelt es sich?

Welcher Berufsgruppe würden Sie sich zuordnen?

- Angestellte(r)
 Arbeiter(r)
 Selbstständige(r)
 Sonstige(r):

Hat bereits ein anderes Mitglied Ihres Teams diesen Fragebogen ausgefüllt?

- Ja Nein Weiß nicht

Unter allen Teilnehmern dieser Befragung wird ein Gutschein á 40 Euro für einen Onlineshop Ihrer Wahl verlost. Wenn Sie Interesse haben, an der Verlosung teilzunehmen, tragen Sie bitte Ihre E-Mailadresse in das erste Textfeld und den gewünschten Onlineshop in das darunter folgende Textfeld ein.

E-Mailadresse

Onlineshop

Haben Sie Anmerkungen, die Sie uns mitteilen möchten?

Anhang 8: Fragebogen - Englischsprachige Version

Welcome,

this questionnaire is an essential part of a study aiming to make working together in your team more conducive to good health. To this end your experiences are of great importance. Your participation is on a completely voluntary basis. However, we require your responses in order to be able to support you in shaping the nature of your work. Kindly note, that there are no wrong answers. This is about your subjective experience. Your answers will be completely anonymized, and utilized in such a way as to exclude any possible inference to your identity.

Answering these questions will take approximately 12 minutes.

Thank you for your support.

To begin with, we would like to ask you some questions about your team. If you happen to work in several teams at the same time, please concentrate on one team throughout the questionnaire.

How many people, including yourself, currently work in your team?

Number of team members

How long have you been working in your current team?

years

and/or months

How many nationalities, including your own, are represented in your team?

Number of nationalities

Do you work together in personal, face-to-face contact with colleagues in your team?

Yes

No

Has another member of your team forwarded you this questionnaire?

Yes

No

The following concerns collaboration with colleagues in your team. Please respond to each statement according to the extent to which you agree.

	doesn't apply at all	applies a bit	applies some- what	applies mostly	applies com- pletely
1. Our team is a cohesive unit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. We discuss the way we do our work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Every member of the team is equally entitled to contribute suggestions or criticism.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. In my team we have a high level cohesion.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. We discuss how we do our work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Every team member is equally entitled.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. My colleagues value what I do for them.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. I can count on specific assistance from my line manager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. My colleagues give me good advice when I have problems.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. My line manager praises me when I do well.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. There is at least one colleague who would offer me specific assistance even if I didn't ask for it.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. My line manager shows me that he values me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. My colleagues show that they care about me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. My line manager advises me when I have to make a difficult decision.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In the following, various situations are described. After each statement, please indicate how often each of the following situations arises in your current team. Respond to each statement as accurately as possible, even if some of the statements appear very similar.

In my team, differences in opinion arise regarding the timing of undertaking a task.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Members of the team mistrust each other.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Some team members take it easy if other team members are around to do the work.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)

- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Team members share work-related information only to a limited extend or infrequently.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Personal conflicts occur within the team.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately

- Very
- Extremely

Misunderstandings arise during collaboration within the team.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Some team members are treated unfairly.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

In my team, differences in opinion arise regarding the way of executing a task.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)

- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

There is mistrust in the team.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Some team members put in less effort than other members of the team.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately

- Very
- Extremely

Team members tend to keep work-related information to themselves.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Confrontations arise with colleagues in the team.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Team members' statements are misunderstood.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)

- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

Some team members are treated with less respect than other team members.

- never
- rarely (every few months)
- occasionally (every few weeks)
- often (every few days)
- very often (almost daily)

How stressed does this make you feel?

- Not at all
- Slightly
- Moderately
- Very
- Extremely

In the following we would like to know how you handled some of the situations mentioned. Please choose only one statement per situation. In doing so, choose the statement which best reflects your thinking or actions.

How did you deal with the following situation?

In my team, differences in opinion arise regarding the timing of undertaking a task.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.

- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?
Members of the team mistrust each other.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?

Some team members put in less effort than other members of the team.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?

Team members share work-related information only to a limited extend or infrequently.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.

- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?
Personal conflicts occur within the team.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?
Misunderstandings arise during collaboration within the team.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".

- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

How did you deal with the following situation?
Some team members are treated unfairly.

- 1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
- 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
- 3. I've been saying to myself "this isn't real".
- 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
- 5. I've been getting emotional support from others.
- 6. I've been giving up trying to deal with it.
- 7. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
- 8. I've been getting help and advice from other people.
- 9. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
- 10. I've been making jokes about it.
- 11. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
- 12. I've been praying or meditating.
- 13. I've been blaming myself for things that happened.
- 14. I have tried to avoid the situation or that person.
- 15. I have considered quitting.

You are already 75 % through the questionnaire! Please take a moment to answer the remaining questions.

The following deals with your health and wellbeing. Consider how you have felt over the last 12 months. If some harm has arisen at times, please come to an approximate average value.

	never	every few months	every few weeks	every few days	almost daily
1. I can hardly switch off after work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. I feel tired and exhausted.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. I sense inner nervousness and tension in myself.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. I feel overwhelmed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. I suffer from sleep disturbance (problems falling asleep / problems sleeping through the night).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

You are almost done! As a last point please answer some questions about you as a person. The following questions will help to evaluate the results of this questionnaire. Therefore, some personal details are necessary. No inference to your personal identity will be possible.

Your age

years

Your sex

male

female

Your native language

[If 'other' was selected]

Please specify your native language:

Your nationality (Multiple answers are possible by holding down the "CTRL key")

[If 'other' was selected]

Please specify your nationality

Have you ever lived abroad?

yes no

For how long have you lived abroad?

years

and/or months

Which nationalities are represented within your team? (Multiple answers are possible by holding down the "CTRL key")

[If 'other' was selected]

Please specify which nationalities are represented in your team:

Which occupation group do you see yourself as belonging to?

- white-collar worker
- blue-collar worker
- self-employment
- other

Has another member of your team filled out this questionnaire?

- yes
- no
- don't know

All participants have the chance to win a voucher in the amount of 40 Euro for an online shop of their choice. If you would like to participate, enter your email address into the first text field. Enter the name of your favorite online shop in the text field below.

email address

online shop

Do you have any additional comments?

Anhang 9: Individualismusindex Werte

Individualismusindex Werte.

Quelle: Eigene Darstellung, adaptiert Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010, S. 95-97); mit freundlicher Genehmigung von © Geert Hofstede B.V. 2019. All rights reserved.

Rang	Land	Index
1	Vereinigte Staaten von Amerika	91
2	Australien	90
3	Großbritannien	89
4-5	Kanada	80
4-5	Niederlande	80
6	Italien	76
7	Belgien	75
8-9	Frankreich	71
8-9	Schweden	71
10-11	Lettland	70
10-11	Irland	70
12	Norwegen	69
13	Schweiz	68
14	Deutschland	67
15	Südafrika	65
16	Finnland	63
17-21	Estland	60
17-21	Island	60
17-21	Litauen	60
17-21	Polen	60
17-21	Luxemburg	60
22	Tschechien	58
23	Österreich	55
24	Israel	54
25	Slowakei	52
26	Spanien	51
27	Indien	48
28-29	Marokko	46
28-29	Japan	46
30	Iran	41

31			Russland	39
32	Brasilien			38
33		Türkei		37
34		Griechenland		35
35			Kroatien	33
36-37			Irak	30
36-37	Mexiko			30
38-39		Portugal		27
38-39			Slovenien	27
40-41			Ukraine	25
40-41			Ägypten	25
42	Chile			23
43-44			China	20
43-44			Vietnam	20
45			Südkorea	18
46	Peru			16
47			Pakistan	14
48	Kolumbien			13
49	Ecuador			8

Anhang 10: Einordnung der Bewältigungsstrategien

Kategorie	Item	Einordnung
Ablenkung	Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.	Emotionsorientierte Bewältigung
Aktive Bewältigung:	Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	Problemorientierte Bewältigung
Verleugnung	Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.	Emotionsorientierte Bewältigung
Alkohol/Drogen	Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	Emotionsorientierte Bewältigung
Emotionale Unterstützung	Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	Emotionsorientierte Bewältigung
Verhaltensrückzug	Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	Problemorientierte Bewältigung
Instrumentelle Unterstützung	Ich habe andere Menschen um Hilfe oder Rat gebeten.	Problemorientierte Bewältigung
Ausleben von Emotionen	Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	Emotionsorientierte Bewältigung
Positive Umdeutung	Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	Emotionsorientierte Bewältigung
Humor	Ich habe Witze darüber gemacht.	Emotionsorientierte Bewältigung
Akzeptanz	Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.	Emotionsorientierte Bewältigung
Religion	Ich habe gebetet oder meditiert.	Emotionsorientierte Bewältigung
Selbstbeschuldigung	Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.	Emotionsorientierte Bewältigung
Rückzug	Ich habe versucht der Situation oder der Person aus dem Weg zu gehen.	Problemorientierte Bewältigung
Rückzug / Beendigung	Ich habe eine Kündigung in Erwägung gezogen.	Problemorientierte Bewältigung

Anhang 11: Ergebnisse der Faktoranalysen

Ergebnisse für das Wohlbefinden²²

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		.854
Ungefähres Chi-Quadrat	1468.343	
Bartlett-Test auf Sphärizität	df	10
Signifikanz		<.001

Komponenten Matrix

	Komponente
	1
Nach der Arbeit kann ich nur schwer abschalten.	.796
Ich fühle mich müde und erschöpft.	.812
Ich spüre innere Nervosität und Anspannung.	.886
Ich fühle mich überfordert.	.752
Ich habe Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen).	.727

Notiz: Faktorladungen mit der Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	3.172	63.440	63.440	3.172	63.440	63.440
2	.592	11.837	75.277			
3	.512	10.245	85.522			
4	.448	8.958	94.480			
5	.276	5.520	100.000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Extragerierung nach dem Kaiser-Kriterium.

22 Die Anzahl der Faktoren wurden nicht vorgegeben, sondern anhand des Kaiser-Kriteriums bestimmt.

Ergebnisse für die soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten²³

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		.820
	Ungefährtes Chi-Quadrat	1985.445
Bartlett-Test auf Sphärizität	df	6
	Signifikanz	<.001

Komponenten Matrix

	Komponente
	1
Ich kann auf die gezielte Hilfe meiner/s Vorgesetzten / Vorgesetzten zählen.	.873
Mein(e) Vorgesetzte(r) lobt mich, wenn ich etwas gut mache.	.889
Mein(e) Vorgesetzte(r) zeigt mir ihre/seine Wertschätzung.	.917
Mein(e) Vorgesetzte(r) berät mich, wenn ich eine schwierige Entscheidung zu treffen habe.	.869

Notiz: Faktorladungen mit der Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	3.148	78.705	78.705	3.148	78.705	78.705
2	.384	9.589	88.294			
3	.292	7.291	95.585			
4	.177	4.415	100.000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Extragerierung nach dem Kaiser-Kriterium.

23 Die Anzahl der Faktoren wurden nicht vorgegeben, sondern anhand des Kaiser-Kriteriums bestimmt.

Ergebnisse für die soziale Unterstützung durch Kollegen²⁴

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		.738
	Ungefähres Chi-Quadrat	989.973
Bartlett-Test auf Sphärizität	df	6
	Signifikanz	<.001

Komponenten Matrix

	Komponente
	1
Meine Kollegen/-innen wissen es zu schätzen, was ich für sie tue.	.826
Meine Kollegen/-innen geben mir gute Ratschläge, wenn ich Probleme habe.	.783
Es gibt zumindest eine(n) Kollegen/ in, die/der mir konkrete Hilfestellung anbieten würde, selbst wenn ich sie/ihn nicht darum bitte.	.682
Meine Kollegen/-innen zeigen mir, dass ich ihnen wichtig bin.	.873

Notiz: Faktorladungen mit der Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2.522	63.053	63.053	2.522	63.053	63.053
2	.686	17.155	80.208			
3	.506	12.638	92.846			
4	.286	7.154	100.000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Extragerierung nach dem Kaiser-Kriterium.

24 Die Anzahl der Faktoren wurden nicht vorgegeben, sondern anhand des Kaiser-Kriteriums bestimmt.

Anhang 12: Ergebnisse der t-Tests zwischen dem deutsch – und dem englischsprachigen Fragebogen

Stressoren	Deutscher FB		Englischer FB		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	M	SD	M	SD			
Kohäsion	3.77 ^a	0.91	3.55 ^g	0.9	1.72	.085	0.24
Teamreflexivität	3.84 ^a	0.86	3.73 ^g	0.88	0.88	.378	0.12
gleichberechtigte Partizipation	4.04 ^a	0.96	3.64 ^g	1.01	3.02	.003	0.41**
soz. Unterstützung Kollegen	3.87 ^a	0.76	3.74 ^g	0.77	1.28	.203	0.18
soz. Unterstützung Vorgesetzter	3.51 ^b	1.09	3.69 ^g	0.84	-1.51	.134	0.17 ^k
Meinungsverschiedenheiten	2.48 ^c	0.76	2.92 ^h	0.84	-4.04	<.001	-0.57**
Misstrauen	1.96 ^c	0.93	2.25 ^h	1.03	-2.16	.031	-0.30*
Diskriminierung	2.02 ^c	0.98	1.93 ^h	0.99	0.65	.514	0.09
soz. Faulenzen	2.58 ^d	1.04	2.89 ^h	1.27	-2.09	.037	-0.29*
Konflikte	2.13 ^c	0.83	2.24 ^h	0.84	-0.91	.361	-0.13
Missverständnisse	2.44 ^c	0.73	2.42 ^h	0.84	0.21	.830	0.03
Wohlbefinden	3.30 ^e	0.93	3.37 ⁱ	0.94	-0.53	.597	-0.08
Beanspruchungsempfinden	3.27 ^f	0.85	2.75 ^j	0.87	3.45	<.001	0.61**

Notiz: ^aN = 662. ^bN = 661. ^cN = 648. ^dN = 647. ^eN = 640. ^fN = 295. ^gN = 58. ^hN = 55. ⁱN=54. ^jN = 36. ^kAuf Grund von Unterschieden in den Varianzen zwischen den Gruppen wurden die Freiheitsgrade angepasst und das *d* nach Glass berechnet. Bei allen weiteren Variablen wurde auf Grund der unterschiedlichen Größe der zu vergleichenden Gruppen das *d* nach Hedges berechnet. ***p* < .01; **p* < .05 (zweiseitig).

Anhang 13: Ergebnisse der Regressionsanalysen

Regressionsanalysen Stressoren und Wohlbefinden

1. Meinungsverschiedenheiten

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.14*	-0.04	-0.06
Geschlecht ^a	-0.06	-0.09	-0.04	-0.07
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Meinungsverschiedenheiten		-0.36**		-0.20**
R ²	.01	.14**	.00	.04**
Δ R		.13**		.04**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

2. Misstrauen

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.12	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.04	-0.04	-0.04
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Misstrauen		-0.34**		-0.26**
R ²	.01	.13**	.00	.07**
Δ R		.11**		.07**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

3. Soziales Faulenzen

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.13	-0.04	-0.05
Geschlecht ^a	-0.06	-0.03	-0.04	-0.04
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Soziales Faulenzen		-0.24**		-0.25**
R ²	.01	.07**	.00	.06**
Δ R		.05**		.06**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

4. Diskriminierung

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.13	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.07	-0.04	-0.03
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Diskriminierung		-0.37**		-0.29**
R ²	.01	.15**	.00	.09**
Δ R		.13**		.08**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

5. Konflikte

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.09	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.03	-0.04	-0.02
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Konflikte		-0.39**		-0.21**
R ²	.01	.17**	.00	.05**
Δ R		.15**		.04**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

6. Missverständnisse

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.11	-0.04	-0.04
Geschlecht ^a	-0.06	-0.08	-0.04	-0.05
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Missverständnisse		-0.39**		-0.25**
R ²	.01	.16**	.00	.07**
Δ R		.15**		.06**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

7. Mangelhafte Informationsweitergabe

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.05	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.12	-0.04	-0.06
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Mangelhafte Informationsweitergabe		-0.43**		-0.25**
R ²	.01	.19**	.00	.07**
Δ R		.18**		.06**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 162, Monokulturelle Teams N = 486. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

Regressionsanalysen Ressourcen und Wohlbefinden

1. Kohäsion

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.09	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.04	-0.04	-0.06
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Kohäsion		0.22**		0.22**
R ²	.01	.06*	.00	.05**
Δ R		.05**		.05**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

2. Soziale Unterstützung Kollegen

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.09	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.07	-0.04	-0.07
<i>Unabhängige Variablen</i>				
soz. Unterstützung Kollegen		0.28**		0.27**
R ²	.01	.09**	.00	.07**
Δ R		.08**		.07**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

3. Soziale Unterstützung Vorgesetzter

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.05	-0.04	-0.01
Geschlecht ^a	-0.06	-0.06	-0.04	-0.06
<i>Unabhängige Variablen</i>				
soz. Unterstützung Vorgesetzter		0.31**		0.29**
R ²	.01	.10**	.00	.09**
Δ R		.09**		.09**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 507. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

4. Gleichberechtigte Partizipation

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.10	-0.04	-0.05
Geschlecht ^a	-0.06	-0.05	-0.04	-0.04
<i>Unabhängige Variablen</i>				
gleichberechtigte Partizipation		0.16*		0.18**
R ²	.01	.04	.00	.03**
Δ R		.03*		.03**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 503. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.

5. Teamreflexivität

<i>Variablen</i>	Multikulturelle Teams		Monokulturelle Teams	
	<i>Wohlbefinden</i>			
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 1	Schritt 2
<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter	-0.10	-0.08	-0.04	-0.03
Geschlecht ^a	-0.06	-0.05	-0.04	-0.04
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Teamreflexivität		0.13		0.14**
R ²	.01	.03	.00	.02*
Δ R		.02		.02**

Notiz: Multikulturelle Teams N = 191, Monokulturelle Teams N = 507. Es werden die standardisierten Beta-Werte berichtet. ^aFür die kategorialen Kontrollvariablen wurden Dummy-Variablen gebildet. (1 = männlich, 2 = weiblich). **p < .01; *p < .05.