

Inhalt

Vorwort von Prof. Dr. Dr. h.c. Herbert Weiner	XI
Danksagung	XIII
Teil I Theoretische und methodische Grundlagen	1
1 Einleitung	3
1.1 Plan des Buches	9
1.2 Chancen und Probleme transdisziplinärer Forschung	11
1.3 Exkurs: zwei Traditionen der Erforschung von Gesundheit und Krankheit	15
2 Herz-Kreislauf-Erkrankungen im mittleren Erwachsenenalter	20
2.1 Herz-Kreislauf-Krankheiten aus medizinischer Sicht	22
2.1.1 Die klassischen Risikofaktoren	23
2.1.2 Atherosklerose und Thrombose	25
2.2 Herz-Kreislauf-Krankheiten aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht	31
2.3 Herz-Kreislauf-Krankheiten aus streßtheoretischer Sicht	36
2.3.1 Theoretische Grundlagen	36
2.3.2 Distress und kardiovaskuläre Risikofaktoren	42
2.3.3 Distress und akute ischämische Ereignisse	47
2.4 Herz-Kreislauf-Krankheiten aus soziologischer Sicht	51
2.4.1 Zum Konzept sozialer Ungleichheit in fortgeschrittenen Gesellschaften	52
2.4.2 Soziale Ungleichheit und Herz-Kreislauf-Risiken	56
2.4.3 Zusammenfassung	61

3	Soziale Krisen und Gesundheit – das theoretische Modell	62
3.1	Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit und Wandel beruflicher Belastungserfahrungen	64
3.1.1	Arbeitsorganisation und -inhalt	67
3.1.2	Soziale Beziehungen	75
3.1.3	Berufliche Statuskontrolle	78
3.2	Selbstregulation, Emotion und soziale Krisen	83
3.2.1	Zur Ontogenese menschlicher Selbstregulation	83
3.2.2	Sozio-emotionale Motivationen und Selbstregulation	87
3.2.3	Selbstregulation und soziale Statuskontrolle: zur Distress-Wirkungsozialer Krisen	94
3.3	Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen	97
3.3.1	Die drei "Transmittersysteme" beruflicher Gratifikationen	99
3.3.2	Extrinsische und intrinsische Verausgabung: das Konstrukt "berufliche Kontrollbestrebungen"	103
3.3.3	Intensität und Chronizität von Distress-Erfahrungen infolge beruflicher Gratifikationskrisen	110
3.4	Zusammenfassung	115
4	Messung des Modells	118
4.1	Begründung des methodischen Ansatzes	118
4.2	Die Messung intrinsischer Verausgabung	123
4.3	Messung extrinsischer Verausgabung und beruflicher Gratifikationen	130
4.4	Aspekte der Modelltestung	136
4.5	Zusammenfassung	144
Teil II	Ergebnisse	147
5	Die drei Studien	149
5.1	Studie I: Die Marburger Prospektive Industriearbeiterstudie	151
5.1.1	Die untersuchten Betriebe	151
5.1.2	Die Stichprobe	154
5.1.3	Das Untersuchungsdesign	156
5.1.4	Soziologische Charakterisierung der untersuchten Industriearbeiter	159

5.2	Studie II: Die Industriemeisterstudie	162
5.2.1	Stichprobe und Untersuchungsdesign	162
5.2.2	Soziologische Charakterisierung der Industriemeister	165
5.3	Studie III: Chinesische Industriearbeiter	166
6	Berufliche Gratifikationskrisen und Herz-Kreislauf-Risikofaktoren	170
6.1	Die Bestimmung biomedizinischer Parameter	170
6.2	Atherogene Blutfettwerte	173
6.3	Erhöhte Blutdruckwerte	185
6.4	Erhöhte Fibrinogenwerte	191
7	Einflüsse auf verhaltensbezogene Risiken	195
7.1	Zigarettenrauchen	196
7.2	Die Kumulation verhaltensbedingter Risiken	200
7.3	Blutdruckkontrolle	203
7.3.1	Umfang und Determinanten der Non-Compliance	203
7.3.2	Echokardiographische Befunde bei unbehandelten Grenzwerthypertonikern	205
8	Der Einfluß beruflicher Gratifikationskrisen auf Herz-Kreislauf-Morbidität und -Mortalität	209
8.1	Klinische Endpunkte	209
8.2	Ergänzende Auswertungen	221
8.2.1	Subklinische Koronarmorbidität	221
8.2.2	Die Bedeutung von Schlafstörungen	221
8.2.3	Zusammenfassung	225
9	Zur Verbindung von sozialepidemiologischer und psychophysiologischer Forschung	227
9.1	Theoretische und methodische Einführung	227
9.1.1	Das Reaktivitätskonzept und seine Kritik	229
9.1.2	Das psychophysiologische Streßexperiment	232
9.2	Chronischer Distress moduliert kardiovaskuläre und hormonelle Reaktivität	238
9.3	Weiterführende Überlegungen	242

Teil III	Folgerungen für die Praxis der Gesundheitsförderung	249
10	Das Drei-Ebenen-Modell der Gesundheitsförderung	251
10.1	Die personale Ebene	255
10.1.1	Gesundheitliche Aufklärung	255
10.1.2	Stressbewältigung	260
10.2	Die interpersonelle Ebene	266
10.2.1	Selbstbehauptung und Anerkennung	266
10.2.2	Exemplarische Darstellung: ein Programm zur Stressbewältigung bei Busfahrern	269
10.3	Die strukturelle Ebene	273
10.3.1	Die Lohn-Leistungs-Relation	273
10.3.2	Nicht-monetäre Gratifikationen	276
10.3.3	Berufliche Statuskontrolle	279
10.4	Ausblick	281
	Literatur	285
	Sachregister	313