

DISKUSSIONSPAPIERE DES  
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG  
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE  
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT  
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



Nr. 9

**Übertragungseffekte arbeitsplatzbezogener Stressoren  
– modelltheoretische Grundlagen und empirische Befunde**

Isabel Christine Laudan

ISSN 2364-706X

Duisburg, März 2018

**ISSN 2364-706X**

Herausgeberin:

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

Lotharstraße 65

D-47057 Duisburg

Telefon: +49 203 379 2647

Telefax: +49 203 379 2980

E-Mail: [ls.puu@uni-due.de](mailto:ls.puu@uni-due.de)

Für den Inhalt der Beiträge in den Diskussionspapieren des Lehrstuhls für Personal und Unternehmensführung sind allein die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Die Beiträge stellen nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeberin und des Lehrstuhls dar.

## **Vorwort**

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit wurde im Rahmen des betriebswirtschaftlichen Studiums an der Mercator School of Management der Universität Duisburg-Essen am Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung als Masterarbeit angefertigt.

Die Arbeit beschäftigt sich mit den Übertragungseffekten arbeitsplatzbezogener Stressoren vor dem Hintergrund des Spillover-Crossover Modells. Der Fokus der Arbeit liegt dabei auf der Übertragung von Workaholismus auf verschiedene Aspekte des Wohlbefindens mit dem Ziel, die derzeitigen empirischen Befunde in diesem Bereich zu untersuchen. Frau Laudan gelingt es, mit Hilfe einer systematischen Datenbankrecherche und einem selbst entwickelten Analysekonzept sowohl Spillover- als auch Crossover-Übertragungsprozesse von Workaholismus auf das Wohlbefinden nachzuweisen. Es zeigen sich Spillover-Effekte des Workaholismus mit Hinblick auf Arbeitszufriedenheit, subjektive Gesundheitsbeschwerden, Schlaflosigkeit, Angst, Depressionen, einen Work-Family Conflict sowie auf die psychische Belastung eines Individuums. Darüber hinaus können Crossover-Effekte des Workaholismus eines Partners auf den Work-Family Conflict und die psychische Belastung des anderen Partners herausgearbeitet werden.

Duisburg, im März 2018

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

M. Sc. Sonja G. Schatz

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis .....	VIII
Symbolverzeichnis.....	IX
1 Einleitung.....	1
2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen.....	6
2.1 Arbeitsplatzbezogener Stress.....	6
2.2 Wohlbefinden .....	15
2.3 Übertragungseffekte: Spillover-Crossover Modell.....	24
3 Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden .....	31
3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl.....	31
3.2 Analysekonzept.....	33
3.3 Inhaltliche Analyse ausgewählter Studien.....	38
3.4 Kritische Würdigung der ausgewählten Studien .....	41
3.5 Ergebnisdiskussion .....	55
3.6 Limitationen.....	70
4 Fazit und Ausblick.....	73
Literaturverzeichnis .....	74

## Abkürzungsverzeichnis

AMOS	Analysis of Moment Structures
Aufl.	Auflage
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BIS	Bergen Insomnia Scale
bspw.	beispielsweise
CA	California
ca.	circa
COR	Conservation of Resources
D. C.	District of Columbia
Dr.	Doktor
DUWAS	Dutch Workaholism Scale
ERI	Effort-Reward Imbalance
et al.	et alii
f.	folgende
F	Frauen
FWC	Family-Work Conflict
GESIS	Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen
Hrsg.	Herausgeber
I. S. H.	Inventory for Subjective Health
ICFAI	Institute of Chartered Financial Analysts of India
IIM	Indian Institute of Management
IO/OB	Industrial Organizational and Organizational Behavior
JDRM	Job Demands-Resources Model
K6	Kessler 6

K10	Kessler 10
KMSS	Kansas Marital Satisfaction Scale
KV	Kontrollvariablen
LMX	Leader-Member Exchange
M	Männer
MBIGS	Maslach Burnout Inventory General Survey
MIDUS	National Survey of Midlife Development in the United States
Mr.	Mister
MSLSS	Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale
NJ	New Jersey
NY	New York
o. S.	ohne Seitenangabe
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PLS	partial least squares
POS	perceived organizational support
SA	South African
SC	South Carolina
SCM	Spillover-Crossover Model
SHC	Subjective Health Complaints
SLSS	Students' Life Satisfaction Scale
SPSS	Statistical Product and Service Solutions
SWING	Survey Work-home Interaction-NijmeGen
SWLS	Satisfaction With Life Scale
TWIN	Tokyo Work-family INterface study
UK	United Kingdom
UNDP	United Nations Development Programme

Univ.-Prof.	Universitätsprofessor
US	United States
USA	United States of America
vgl.	vergleiche
VIF	Varianzinflationsfaktor
V. O. E. G.	Vragenlijst voor Onderzoek van de Ervaren Gezondheidstoestand
WART	Work Addiction Test
WFC	Work-Family Conflict
WFE	Work-Family Enrichment
WFF	Work-Family Facilitation
WHO	World Health Organization
WorkBat	Workaholism Battery
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die betrachteten Messmodelle des Wohlbefindens und ihre Validierung in der Literatur .....	23
Tabelle 2: Ausgewählte Studien.....	32
Tabelle 3: Übersicht über die Cronbachs $\alpha$ -Werte in den ausgewählten Studien.....	42
Tabelle 4: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Andreassen et al. (2011) .....	45
Tabelle 5: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Haar und Roche (2013) .....	47
Tabelle 6: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Levy (2015) .....	49
Tabelle 7: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Shimazu et al. (2011) .....	50
Tabelle 8: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Taris et al. (2008) .....	51
Tabelle 9: Übersicht über die R <sup>2</sup> -Werte in den ausgewählten Studien.....	53
Tabelle 10: Übersicht über die Erfüllung der Analyse Kriterien in den betrachteten Studien .....	55

## Symbolverzeichnis

=	gleich
<	kleiner
$\leq$	kleiner gleich
-	minus
%	Prozent
&	und
$\alpha$	Alpha
$\beta$	Beta (Regressionskoeffizient)
n	Stichprobenumfang
p	Signifikanzniveau
r	Korrelationskoeffizient
$R^2$	Bestimmtheitsmaß
adjusted $R^2$	korrigiertes Bestimmtheitsmaß

# 1 Einleitung

Die Arbeitsleistung der Mitarbeiter stellt für Unternehmen einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.<sup>1</sup> Um diese zu gewährleisten, ist die Gesundheit der Mitarbeiter von großer Bedeutung. Sie wird jedoch dadurch gefährdet, dass die Lebensbereiche Arbeit und Familie<sup>2</sup> nicht mehr eindeutig voneinander abgegrenzt werden können. Insbesondere die fortschreitende Technisierung sowie eine flexible Arbeitsgestaltung, aber auch Veränderungen der familiären Strukturen einschließlich der steigenden Berufstätigkeit von Frauen können dazu führen, dass die sogenannte Work-Life-Balance von Arbeitnehmern und ihren Familien aus dem Gleichgewicht gerät.<sup>3</sup> Rollenkonflikte zwischen Arbeit und Familie, begrenzte zeitliche Ressourcen und verschiedene Erwartungshaltungen innerhalb von Partnerschaften führen sowohl zu Stress, als auch zu physischer und psychischer Belastung.<sup>4</sup> Diese können von einem Lebensbereich in den anderen übertragen werden und sich auch auf den Partner auswirken.<sup>5</sup> Dabei handelt es sich um eine Thematik von interdisziplinärer Bedeutung, welche derzeit sowohl Wirtschaftswissenschaftler, als auch Soziologen und Psychologen beschäftigt.

Bereits 1985 wurde die fehlende Abgrenzbarkeit von Arbeit und Familie von Greenhaus und Beutell als Work-Family Conflict (WFC) definiert.<sup>6</sup> Dieser wird in der Literatur weitgehend als Mediator zwischen den beiden Lebensbereichen Arbeit

---

<sup>1</sup> Vgl. Bakker/Xanthopoulou (2009): 1562 f.

<sup>2</sup> Unter dem Lebensbereich der Arbeit wird im Folgenden die Beschäftigung in Unternehmen mit dem Ziel der Bezahlung verstanden, wobei es sich nicht ausschließlich um Vollzeitbeschäftigungen handeln muss. Mit der Familie beziehungsweise dem familiären Lebensbereich werden zwei oder mehr Individuen bezeichnet, die gemeinsame Ziele verfolgen und im Zusammenleben voneinander abhängige Rollen einnehmen. Es handelt sich insbesondere um das zu Hause des betrachteten Individuums, in dem es mit dem Partner interagiert. Insgesamt kann also auch von einer Trennung zwischen Berufs- und Privatleben gesprochen werden. Vgl. Piotrkowski (1978): o. S., Piotrkowski/Crits-Christoph (1981): 127, Eby et al. (2005): 126.

<sup>3</sup> Vgl. Matuska (2010): 104, Mischke/Wingerter (2012): 6-9, 42, Haines/Deaux/Lofaro (2016): 353 f., Adema et al. (2017): 32-34, Carnes (2017): 168, Villadsen (2017): 365. In Deutschland sind über 70 % der Frauen berufstätig. Auch wenn sie oftmals nicht in Vollzeit arbeiten, führt dies dennoch zu einer Änderung der klassischen Rollenverteilung, in welcher der Mann der Hauptverdiener der Familie ist. Vgl. Shimazu et al. (2011): 401, Adema et al. (2017): 33.

<sup>4</sup> Vgl. Bartholdt/Schütz (2010): 83-86, Eagly/Wood (2012): 458, Klumb/Voelkle/Siegler (2017): 631, Stoiko/Strough/Turiano (2017): 453 f.

<sup>5</sup> Vgl. Stevens/Kiger/Riley (2006): 425 f., Barber et al. (2017): 753.

<sup>6</sup> Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77.

und Familie betrachtet.<sup>7</sup> Nachdem sich zunächst die Work-Family Forschung mit der Thematik beschäftigt hat, entwickelte sich die Unterscheidung in Spillover und Crossover. Bei Spillover handelt es sich um die Übertragung zwischen Lebensbereichen einer Person, während Crossover die Übertragung von einer Person auf eine andere Person innerhalb eines Lebensbereiches beschreibt. Beide Übertragungseffekte werden von Bakker und Demerouti (2013) im Spillover-Crossover Modell (SCM) integriert beschrieben. Insgesamt gibt es viele Studien, die sich entweder mit Spillover oder mit Crossover beschäftigen. Mit der Kombination aus beiden Übertragungseffekten, insbesondere mit dem SCM, befassen sich dagegen bisher wenige Studien.<sup>8</sup> Diese untersuchen wiederum sehr unterschiedliche Stressoren, von denen nicht alle arbeitsplatzbezogen sind.<sup>9</sup> Dabei liegt bisher keine systematische Darstellung von Studien, die sich mit Spillover oder dem gesamten SCM beschäftigen, vor. Dagegen existieren bereits drei Reviews, die einen Überblick über die vorhandenen Crossover-Studien geben.<sup>10</sup> Insgesamt kann sowohl beim Spillover, als auch beim Crossover in Studien unterschieden werden, die positive, negative oder sowohl positive als auch negative Übertragungseffekte betrachten. Dabei werden sowohl verschiedene positive, als auch negative Aspekte untersucht, die zwischen den Lebensbereichen eines Individuums und auf den Partner übertragen werden können.<sup>11</sup> Häufig betrachtete Schwerpunkte sind Zufriedenheit, Arbeitsengagement, arbeitsplatzbezogene Stressoren und negative Beziehungen am Arbeitsplatz.<sup>12</sup>

Westman (2001) betrachtet auf Grundlage der Rollentheorie wie Rollenstressoren, die aus dem Arbeits- beziehungsweise Familienbereich hervorgehen, zu einem Crossover führen können. Demnach sind beide Bereiche über die interagierenden Personen miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig sowohl direkt,

---

<sup>7</sup> Vgl. Bartholdt/Schütz (2010): 84.

<sup>8</sup> Eine Recherche in den Datenbanken Business Source Premier, EconLit, Econbiz, PsycINFO, PubMed und Scopus führte hier zu einer Anzahl von 18 Studien, die sich seit der Entstehung 2013 mit dem Spillover-Crossover Modell beschäftigen haben.

<sup>9</sup> Es werden vor allem soziale Interaktionen, Konflikte, der Führungsstil, familiäre Beziehungen und Arbeitsengagement betrachtet.

<sup>10</sup> Dabei handelt es sich um die Reviews von Westman (2001), Bakker/Westman/van Emmerik (2009) und Steiner/Krings (2016).

<sup>11</sup> Vgl. Steiner/Krings (2016): 299-306.

<sup>12</sup> Vgl. Steiner/Krings (2016): 298.

als auch indirekt. Insbesondere Persönlichkeitseigenschaften, Lebensereignisse, Interaktionen, Belastungen und Stress in Bezug auf Arbeit oder Familie führen zu Crossover und einer Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit des Partners, aber auch des Individuums selbst.<sup>13</sup> Insgesamt zeigt die Autorin mit ihrer Darstellung auf, wie das Crossover Modell die bisherige Work-Family Forschung um die intra-individuelle Ebene und die Wechselbeziehung mit dem Partner erweitert.<sup>14</sup> Bakker, Westman und van Emmerik (2009) ergänzen die Arbeit von Westman (2001) um die neu erschienene Literatur. Dabei beziehen sie sich bereits auf die Grundzüge des SCM von Bakker et al. (2008, 2009)<sup>15</sup> und betrachten den Crossover von Gesundheit auf den Partner im familiären Bereich, aber auch zwischen Arbeitskollegen.<sup>16</sup> Sie stellen dabei heraus, dass arbeitsplatzbezogene Anforderungen einen negativen Einfluss auf die Gesundheit haben können, während durch Ressourcen auch ein positiver Einfluss und damit eine positive Übertragung auf den Partner oder Arbeitskollegen möglich ist. Die Autoren gehen vor allem auf die Ursachen des Crossover-Vorgangs ein, insbesondere auf die sogenannte Gefühlsansteckung<sup>17</sup> und auf mögliche Moderatoren wie beispielsweise Empathie.<sup>18</sup> Schließlich haben Steiner und Krings (2016) die aktuellste Übersicht über Crossover-Studien erstellt. Sie betrachten sowohl positives, als auch negatives Crossover und ergänzen die beiden vorhergehenden Arbeiten, indem sie nicht nur die Übertragung von Arbeit zu Familie, sondern auch von Familie zu Arbeit betrachten. Sie stützen sich auf die Rollentheorie und das Vorliegen sozialer Beziehungen und

---

<sup>13</sup> Dabei werden drei Richtungen unterschieden: der Crossover von arbeitsplatzbezogenem Stress auf den Partner, der Einfluss von arbeitsplatzbezogenem Stress auf den Druck des Partners und psychischer Druck von einem auf den Druck des anderen Partners. Vgl. Westman (2001): 727-734.

<sup>14</sup> Vgl. Westman (2001): 718.

<sup>15</sup> Bakker et al. verbinden bereits 2008 die Konstrukte Work-Family Conflict und Crossover miteinander und sprechen 2009 dann von einer Spillover-Crossover Perspektive, welche als Grundlage für das 2013 aufgestellte SCM angesehen werden kann. Vgl. Bakker/Demerouti/Dollard (2008): 901-903, Bakker/Demerouti/Burke (2009): 23-26.

<sup>16</sup> Vgl. Bakker/Westman/van Emmerik (2009): 206-208.

<sup>17</sup> Der englische Begriff *emotional contagion* wird hier mit dem deutschen Begriff der Gefühlsansteckung aus dem Bereich der Psychologie übersetzt. Dabei handelt es sich um „the tendency to automatically mimic and synchronize movements, expressions, postures, and vocalizations with those of another person and, consequentially, to converge emotionally“. Hatfield/Cacioppo/Rapson (1992): 153 f.

<sup>18</sup> Vgl. Bakker/Westman/van Emmerik (2009): 211 f.

kommen zu dem Ergebnis, dass in den existierenden Studien hauptsächlich indirekter Crossover ausgelöst durch Spillover und Interaktion mit dem Partner vorliegt.<sup>19</sup>

Es wird deutlich, dass es bisher an Forschungsarbeiten mangelt, die eine Systematisierung aktueller Spillover-Crossover Studien vornehmen. Seit der Aufstellung des SCM durch Bakker und Demerouti (2013) wurde der Spillover-Effekt in wissenschaftlichen Ausarbeitungen selten zusammenfassend dargestellt und ins Verhältnis zum Crossover-Effekt gesetzt. Dementsprechend fehlen eine detaillierte Analyse und ein expliziter Nachweis des SCM in der Literatur. Es wurden bereits ausführlich positive Übertragungseffekte, wie beispielsweise von Arbeitsengagement untersucht. Übertragungseffekte von arbeitsplatzbezogenen Stressoren im Sinne des gesamten SCM werden dagegen selten untersucht. Doch gerade arbeitsplatzbezogene Stressoren sind vor dem Hintergrund der derzeit viel diskutierten Work-Life-Balance von großer Bedeutung. Dabei werden soziale Interaktionen, der Führungsstil oder Konflikte betrachtet; der Stressor des Workaholismus findet jedoch noch keine ausreichende Beachtung. Workaholismus kann als Auslöser für ein Ungleichgewicht zwischen den Lebensbereichen der Arbeit und der Familie gesehen werden und begründet damit Übertragungseffekte von arbeitsplatzbezogenem Stress. Workaholismus hat nachgewiesenermaßen vielfältige negative Auswirkungen auf den Arbeitnehmer und gefährdet als Arbeitszwang vor allem die sozialen Beziehungen und das Wohlbefinden.<sup>20</sup>

Insgesamt soll mit der Untersuchung die Forschungsfrage beantwortet werden, inwiefern eine Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden im Sinne des SCM empirisch nachweisbar ist. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist daher, aufbauend auf der genannten Forschungslücke den fehlenden Nachweis des SCM anhand der Auswirkungen von Workaholismus auf das Wohlbefinden zu erbringen und damit die Forschungsfrage zu beantworten. Dafür wird ein Überblick über die aktuelle Literatur gegeben und diese kritisch gewürdigt. Workaholismus steht dabei als spezifischer arbeitsplatzbezogener Stressor im Mittelpunkt der Betrachtung. Der Fokus wird dementsprechend auf negativen Spillover und negativen Crossover gelegt.

---

<sup>19</sup> Vgl. Steiner/Krings (2016): 296 f.

<sup>20</sup> Vgl. Bakker/Demerouti/Burke (2009): 24-26, Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 4, Andreasen/Hetland/Pallesen (2013): 82, Bakker et al. (2014): 65.

Zur Einführung in die Thematik werden die begrifflichen und modelltheoretischen Grundlagen erläutert. Zunächst wird der Begriff des Stressors definiert. Daran anschließend werden der arbeitsplatzbezogene Stressor des Workaholismus und das Wohlbefinden näher betrachtet. Danach wird das Spillover-Crossover Modell ausführlich dargestellt. Im Hauptteil werden für das Thema relevante empirische Studien mit Hilfe einer systematischen Datenbankrecherche selektiert. Ein Analysekonzept wird aufgestellt, um die Befunde der Studien zu untersuchen und reflektieren zu können. Die ausgewählten Studien werden zunächst inhaltlich analysiert, bevor sie anhand der erarbeiteten Analyse Kriterien kritisch betrachtet werden können. Es folgt eine Diskussion der Ergebnisse und eine Darlegung der Limitationen der Arbeit. Abschließend stehen ein Fazit und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsaufgaben.

## 2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen

### 2.1 Arbeitsplatzbezogener Stress

#### *Stress*

Für die Definition von arbeitsplatzbezogenen Stressoren ist es wichtig zunächst den grundlegenden Begriff des Stresses zu erklären. Dieser Begriff wurde von Selye (1976) geprägt. Er definiert **Stress** als „die unspezifische Reaktion des Körpers auf jegliche Anforderung“<sup>21</sup> und differenziert ihn damit gegenüber der zuvor verbreiteten Annahme Stress sei eine emotionale Erregung oder nervöse Spannung. Selye (1976) erklärt, dass Stress nicht vermieden werden kann, da der Körper in jedem Fall auf die an ihn gestellte Anforderung reagiert.<sup>22</sup> Damit handelt es sich um eine Abweichung von der üblichen physischen und psychischen Funktionsweise.<sup>23</sup> Auch Barthold und Schütz (2010) stellen heraus, dass der Begriff nicht eindeutig, sondern sowohl für die Beschreibung auslösender Bedingungen, als auch für die entsprechenden Reaktionen und deren Folgen verwendet wird.<sup>24</sup> Der Stressprozess vom auslösenden Stressor bis hin zu den Folgen könne im weiteren Sinne als Stress bezeichnet werden. Im engeren Sinne handele es sich bei Stress um die direkte Reaktion auf nicht angemessen erfüllbare Anforderungen. Damit grenzen sie die Definition von Selye (1976) weiter ein. Eine noch engere Definition wird von Greif (1991) gegeben, der Stress als „ein[en] subjektiv intensiv unangenehme[n] Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und subjektiv lang andauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“<sup>25</sup> definiert. Das bedeutet, dass es zu Stress kommt, wenn die persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten nicht mit den situationspezifischen Handlungsoptionen und Anforderungen vereinbar sind.<sup>26</sup> Bezogen auf den Arbeitskontext kann außerdem **Arbeitsstress** definiert werden als das Empfinden eines Individuums, das

---

<sup>21</sup> Selye (1976): 15.

<sup>22</sup> Vgl. Selye (1976): 15.

<sup>23</sup> Vgl. Parker/DeCotiis (1983): 164.

<sup>24</sup> Vgl. Bartholdt/Schütz (2010): 23.

<sup>25</sup> Greif (1991): 13.

<sup>26</sup> Vgl. Bartholdt/Schütz (2010): 25.

aufgrund von Chancen, Anforderungen oder Einschränkungen in Bezug auf möglicherweise wichtige arbeitsbezogene Ergebnisse, von der üblichen oder selbstgewollten Funktionsweise am Arbeitsplatz abweichen muss.<sup>27</sup>

Insgesamt können Stress und damit auch Arbeitsstress in Eustress und Disstress unterschieden werden und damit in erstrebenswerte oder unerwünschte Effekte.<sup>28</sup> Mit Eustress wird positiver Stress bezeichnet, der das Individuum vor eine Herausforderung stellt und leistungsstimulierend ist. Bei Disstress handelt es sich dagegen um negativen Stress, der belastend ist und gesundheitsschädlich sein kann.<sup>29</sup> Aufgrund der negativen Auswirkungen steht Disstress im Mittelpunkt der Stressforschung.<sup>30</sup>

Folgen von Stress werden als **Stressreaktion** bezeichnet.<sup>31</sup> Im Arbeitskontext können diese sowohl zu Problemen für das Individuum, als auch für das Unternehmen führen. Aus unternehmerischer Sicht liegen mögliche negative Folgen in einer geringen Produktivität, Fehlzeiten, Entfremdung, Fluktuation und Unzufriedenheit der Mitarbeiter.<sup>32</sup> Bei den Arbeitnehmern führt Stress vor allem zu gesundheitlichen Problemen physischer und psychischer Art. Typische Auswirkungen sind Arbeitsunzufriedenheit, Frustration, Depressionen, Angst oder Anspannung.<sup>33</sup> Aber auch ihr Verhalten wird durch Stress beeinflusst. Beispielsweise werden sie unaufmerksamer und weniger altruistisch, je mehr Stress sie erleben.<sup>34</sup>

Im Zusammenhang mit Stress werden oft auch die Begriffe der Belastung beziehungsweise Beanspruchung verwendet, welche gegenüber Stress abzugrenzen sind, um terminologische Verwechslungen zu vermeiden. Sie stehen für alle positiven

---

<sup>27</sup> Vgl. Parker/DeCotiis (1983): 165.

<sup>28</sup> Vgl. Selye (1976): 15.

<sup>29</sup> Vgl. Bartholdt/Schütz (2010): 25 f., Spieß/Rosenstiel (2012): 37.

<sup>30</sup> Vgl. Nerdinger/Blickle/Schaper (2014): 519, Salanova et al. (2016): 228 f. Auch die vorliegende Arbeit stützt sich auf das Verständnis eines negativen Stresserlebens.

<sup>31</sup> Vgl. Semmer (1999): 745.

<sup>32</sup> Vgl. Beehr/Newman (1978): 693, Schuler (1980): 186, Granter et al. (2015): 466 f., Du/Zhang/Tekleab (2018): 214.

<sup>33</sup> Vgl. Webster/Beehr/Christiansen (2010): 68, Bakker et al. (2014): 67.

<sup>34</sup> Vgl. Jex et al. (2003): 172.

oder negativen Einflüsse von außen sowie die direkte Auswirkung auf das Individuum und beziehen sich im Gegensatz zu Stress nicht hauptsächlich auf unangenehme Zustände, sondern sind neutraler zu bewerten.<sup>35</sup>

### *Stressoren*

Stress wird durch **Stressoren** ausgelöst. Dabei handelt es sich um externe oder interne physische oder psychische Stimuli, „die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stressreaktionen in Form von psychischen Zuständen und Verhaltensweisen führen“<sup>36</sup>. Diese Ereignisse oder Reize sind von der jeweiligen Situation, der Dauer der Exposition, der Stärke des Stressors und dem subjektiven Erleben des Individuums abhängig.<sup>37</sup> Zusätzlich können Stressoren durch weitere Faktoren verstärkt oder abgeschwächt werden. Schlechter Schlaf führt zum Beispiel zu einer Verstärkung, während sportliche Betätigung die Wirkung von Stressoren reduzieren kann.<sup>38</sup> Aber auch die Persönlichkeit hat einen Einfluss auf das Stressempfinden. Zwischenmenschliche Konflikte können sich beispielsweise stärker auf eine Person auswirken, wenn ihr Charakter auf einen ausgeprägten Neurotizismus hinweist.<sup>39</sup>

Stressoren können auf verschiedene Weise klassifiziert werden. Eine allgemeine Unterteilung nimmt McGrath (1981) vor. Er unterscheidet Stressoren anhand des Kontexts, in dem sie auftreten können. Demnach gibt es Stimuli aus der materiell-technischen Umwelt, dem sozialen System und der Person selbst, wie beispielsweise Zeitdruck, familiäre Konflikte und Persönlichkeitseigenschaften.<sup>40</sup>

Für die folgende Untersuchung sind **arbeitsplatzbezogene Stressoren** von Interesse. Jex et al. (2003) definieren diese als anstrengende Arbeitsbedingungen, die zu vielfältigen Belastungen der Arbeitnehmer führen können.<sup>41</sup> Parker und DeCotiis (1983) nehmen eine Unterteilung arbeitsplatzbezogener Stressoren in sechs Kategorien vor. Sie unterscheiden zwischen Eigenschaften und Rahmenbedingungen

---

<sup>35</sup> Vgl. Greif (1991): 4 f., Nerdinger/Blickle/Schaper (2014): 518 f.

<sup>36</sup> Nerdinger/Blickle/Schaper (2014): 519. Vgl. hierzu auch Semmer (1999): 748 f.

<sup>37</sup> Vgl. Parker/DeCotiis (1983): 165, Nerdinger/Blickle/Schaper (2014): 519.

<sup>38</sup> Vgl. Barber et al. (2017): 755 f.

<sup>39</sup> Vgl. Beattie/Griffin (2014): 637 f., Sanz-Vergel/Rodríguez-Muñoz/Nielsen (2015): 9.

<sup>40</sup> Vgl. McGrath (1981): 458-461.

<sup>41</sup> Vgl. Jex et al. (2003): 171.

der Arbeit selbst, Bedingungen die aus der Struktur, dem Klima und dem Informationsfluss des Unternehmens entstehen, Beziehungen am Arbeitsplatz, rollenbezogenen Faktoren, externen Verpflichtungen und Verantwortungen sowie der subjektiv empfundenen beruflichen Weiterentwicklung.<sup>42</sup> Beispiele für arbeitsplatzbezogene Stressoren, die in die genannte Kategorisierung eingeordnet werden können, sind der Führungsstil der Vorgesetzten, die eigene Rolle am Arbeitsplatz, die Interaktion mit Arbeitskollegen oder Anforderungen die im familiären Bereich an ein Individuum gestellt werden.<sup>43</sup> Je nachdem wie die Arbeitnehmer mit den Eigenschaften und Rahmenbedingungen der Arbeit umgehen, können diese zu Belastungen führen. Beispielsweise ist ein Führungsstil allein kein arbeitsplatzbezogener Stressor, sondern steht immer in Zusammenhang mit der Reaktion, die dieser auslöst. Um diesen Aspekt arbeitsplatzbezogener Stressoren im Folgenden zu berücksichtigen, werden diese als Bedingungen am Arbeitsplatz und den daraus resultierenden Reaktionen der Arbeitnehmer verstanden.

Die Messung von Stress und Stressoren gestaltet sich schwierig. Es gibt kein allgemeingültiges Messinstrument, da das Ausmaß von Stress allein durch das Individuum selbst mitgeteilt werden kann und durch dessen Empfinden bestimmt ist.<sup>44</sup> Ob Stress überhaupt zu einer Auswirkung führt und wie diese erlebt wird hängt von der Dauer und der Stärke des Stresserlebens ab, ebenso wie der Menge der Stressoren und der Fähigkeit des betroffenen Individuums mit Stress umzugehen.<sup>45</sup> Darüber hinaus kann erst in Folge einer Stressreaktion festgestellt werden, welcher Stressor für diese verantwortlich war.<sup>46</sup>

### *Workaholismus*

**Workaholismus** entsteht als Reaktion auf die Bedingungen am Arbeitsplatz und kann daher den arbeitsplatzbezogenen Stressoren zugeordnet werden. Er kann unter

---

<sup>42</sup> Vgl. Parker/DeCotiis (1983): 165 f. Eine ähnliche Unterteilung nehmen Richter und Hacker (2012) vor, die potenzielle Stressoren der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsrolle, der materiellen Umgebung, der sozialen Umgebung, dem Verhaltensraum und dem Person-System zuordnen. Vgl. Richter/Hacker (2012): 17.

<sup>43</sup> Vgl. bspw. Skakon et al. (2010): 107 f., Michel et al. (2011): 708-710, Ferguson (2012): 583, Martinez-Corts et al. (2015): 333, Park/Jang (2017): 69 f.

<sup>44</sup> Vgl. Lazarus/Launier (1981): 228-230, Parker/DeCotiis (1983): 163, Greif (1991): 14.

<sup>45</sup> Vgl. Parker/DeCotiis (1983): 165.

<sup>46</sup> Vgl. Semmer (1999): 746.

der Berücksichtigung verschiedener Kriterien, wie zum Beispiel gesundheitsschädlicher Aspekte, der für die Arbeit aufgewendeten Zeit oder der Einstellung einer Person gegenüber ihrer beruflichen Tätigkeit, auf viele Weisen definiert werden.<sup>47</sup> Ausschlaggebend ist jedoch in jedem Fall, dass es sich um eine Sucht handelt.<sup>48</sup> Der Begriff selbst wurde von Oates (1971) geprägt, der von einem unkontrollierbaren Bedürfnis oder Zwang unaufhörlich zu arbeiten mit schädlichen Folgen spricht.<sup>49</sup> Seit der Einführung des Begriffs wird Workaholismus oftmals auf ähnliche Weise als intrinsischer Drang übermäßig und zwanghaft zu arbeiten aufgefasst, wodurch die Dimensionen des Verhaltens und der Kognition angesprochen werden.<sup>50</sup> Scott, Moore und Miceli (1997) erweitern diese Definition, indem sie von einer Arbeitssucht ausgehen, bei der Individuen härter und länger arbeiten, als es ihre Arbeit erfordert, wodurch sie oftmals ihre Rolle in anderen Lebensbereichen vernachlässigen und wobei sie auch außerhalb des Arbeitsplatzes ständig an ihre Arbeit denken.<sup>51</sup> In diesem Sinne definieren Spence und Robbins (1992) einen Workaholic als jemanden, der im Vergleich zu anderen Personen eine starke Arbeitseinbindung zeigt, sich aufgrund von innerem Druck zur Arbeit angetrieben oder gezwungen fühlt und dabei wenig Freude an der Arbeit hat.<sup>52</sup> Die drei Charakteristika der Stärke der Arbeitseinbindung,<sup>53</sup> des Drangs zu arbeiten und der Freude an der Arbeit bezeichnen sie in diesem Zusammenhang als *Workaholic Triad*.<sup>54</sup> Dieses Modell wird in der Workaholismus-Forschung häufig genutzt. Die vorliegende Arbeit berücksichtigt alle genannten Definitionen, da diese sich nicht ausschließen, sondern lediglich ergänzen und mit einem weiten Verständnis von Workaholismus ein mög-

---

<sup>47</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 161, Scott/Moore/Miceli (1997): 292, Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 321. Ein zusammenfassender Überblick über Definitionen von Workaholismus in der Literatur kann Clark et al. (2016) entnommen werden. Vgl. Clark et al. (2016): 1839.

<sup>48</sup> Vgl. Clark et al. (2016): 1838.

<sup>49</sup> Vgl. Oates (1971): 11, Spence/Robbins (1992): 160.

<sup>50</sup> Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 321 f., Shimazu et al. (2011): 399 f., Andreassen (2014): 1. Die englischsprachige Literatur spricht in diesem Zusammenhang von *excessively* und *compulsively*.

<sup>51</sup> Vgl. Scott/Moore/Miceli (1997): 292 f.

<sup>52</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 161 f.

<sup>53</sup> Bei *work involvement* und *work engagement* handelt es sich um unterschiedliche Aspekte von Workaholismus. Um die englischen Begriffe im Deutschen eindeutig voneinander abzugrenzen, werden diese im Folgenden mit Arbeitseinbindung (negativ konnotiert) und Arbeitsengagement (positiv konnotiert) übersetzt.

<sup>54</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 162.

lichst breites Spektrum an aktuellen Studien abgedeckt werden kann. Zusammenfassend kann Workaholismus also als Arbeitssucht bezeichnet werden, die von dem Bedürfnis lange, übermäßig und zwanghaft zu arbeiten geprägt ist und bei der die Betroffenen stark in ihre Arbeit eingebunden sind, einen hohen intrinsischen Drang zu arbeiten verspüren, aber zugleich wenig Freude an der Arbeit haben und die zu negativen gesundheitlichen und sozialen Folgen führen kann.

Je nachdem wie stark die drei Charakteristika der Workaholic Triad vorliegen, können verschiedene Arbeitnehmerprofile unterschieden werden. Einen Kontrast zum Workaholic bildet der Arbeitsenthusiast, welcher auch eine starke Arbeitseinbindung aufweist, dabei aber viel Freude an der Arbeit hat und keinen inneren Drang verspürt.<sup>55</sup> Weitere Profile sind enthusiastische Workaholics, die überdurchschnittliche Werte in allen drei Kriterien aufweisen und unbeteiligte Arbeitnehmer, die unterdurchschnittliche Werte für alle Kriterien haben. Gelassene Arbeitnehmer empfinden viel Freude, sind aber wenig eingebunden und haben einen geringen inneren Drang. Schließlich gibt es auch desillusionierte Arbeitnehmer, die einen überdurchschnittlichen Drang erleben, aber wenig Freude und eine geringe Arbeitseinbindung haben, und Arbeitnehmer, die nicht in die genannten Gruppen eingeordnet werden können.<sup>56</sup> Eine weitere Möglichkeit, die verschiedenen Arbeitnehmerprofile zu unterscheiden, zeigen Shimazu et al. (2011). Sie unterteilen diese anhand der Kriterien übermäßiges und zwanghaftes Arbeiten in nur vier Gruppen. Nach dieser Definition von Workaholismus können gelassene Arbeitnehmer, hart arbeitende Arbeitnehmer, zwanghafte Arbeitnehmer und Workaholics unterschieden werden.<sup>57</sup>

Weitere Charakteristika von Workaholics sind, dass diese perfektionistischer als andere sind, weniger gerne Verantwortlichkeiten abgeben und mehr Arbeitsstress empfinden.<sup>58</sup> Durch den Perfektionismus ist es ihnen nicht möglich, ihr angestreb-

---

<sup>55</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 162, Andreassen/Hetland/Pallesen (2010): 4.

<sup>56</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 169-174.

<sup>57</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 400.

<sup>58</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 162 f., Burke/Oberklaid/Burgess (2004): 258.

tes Leistungsniveau zu erreichen, wodurch sie sich eher Sorgen machen, Enttäuschungen erfahren und die mentale Gesundheit am meisten geschädigt wird.<sup>59</sup> Außerdem arbeiten sie hart, um im Arbeitsprozess involviert zu bleiben. Dies geschieht dann allerdings nicht mit dem Ziel mehr erreichen zu wollen als andere.<sup>60</sup>

Entsprechend der vorangegangenen Definition stellt Workaholismus einen möglichen arbeitsplatzbezogenen Stressor dar. Er kann viele negative Folgen haben, wie zum Beispiel Burnout, schlechte mentale und physische Gesundheit, Depressionen und Schlaflosigkeit.<sup>61</sup> Durch die starke Arbeitssucht können gesellschaftliche und zwischenmenschliche Beziehungen sowie die Beziehung zum Partner und der Familie beeinträchtigt werden. Außerdem können sowohl die Zufriedenheit verringert, als auch die Gesundheit und das Wohlbefinden gefährdet werden.<sup>62</sup> Trotzdem ist nicht von vorneherein davon auszugehen, dass Workaholismus ausschließlich negativ ist. Es gibt auch eine positive Auslegungsweise.<sup>63</sup> Demnach können Workaholics ebenso zufrieden sein, weil das Arbeiten genau das ist, was ihnen Freude bereitet. Die Leistungserbringung kann daher zufriedenstellend wirken, auch wenn trotzdem der negative Aspekt der Arbeitssucht berücksichtigt werden muss.<sup>64</sup> Workaholics zeigen eine hohe Produktivität und können durch ihre Verantwortung und die Anerkennung ihrer Leistungen durchaus zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrem Leben sein als andere Arbeitnehmer.<sup>65</sup>

Workaholismus ist von Arbeitsengagement abzugrenzen. Beide Begriffe stehen für ein hartes Arbeiten, aber die dahinterstehenden Motivationen unterscheiden sich. Engagierte Personen sind nicht zwanghaft arbeitssüchtig wie Workaholics. Sie arbeiten vielmehr hart, weil sie es gerne machen, sind engagiert und vertiefen sich in ihre Arbeit. Dementsprechend handelt es sich um einen positiven und erfüllenden

---

<sup>59</sup> Vgl. Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 11, Clark et al. (2014): 297.

<sup>60</sup> Vgl. Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 4.

<sup>61</sup> Vgl. Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 10 f., Salanova et al. (2016): 237 f.

<sup>62</sup> Vgl. Bakker/Demerouti/Burke (2009): 24-26, Shimazu/Bakker/Demerouti (2009): 245 f., Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 4, Andreassen/Hetland/Pallesen (2013): 82, Bakker et al. (2014): 65, Caesens/Stinglhamber/Luypaert (2014): 826.

<sup>63</sup> Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 323, Haar/Roche (2013): 135.

<sup>64</sup> Vgl. Baruch (2011): 575, Andreassen/Hetland/Pallesen (2013): 79.

<sup>65</sup> Vgl. Peiperl/Jones (2001): 386-388, Caesens/Stinglhamber/Luypaert (2014): 826.

Zustand. Im Gegensatz dazu wird Workaholismus mit negativen Emotionen verbunden.<sup>66</sup> Für engagierte Personen ist die Arbeit eine Herausforderung im positiven Sinne, die sie nicht stresst, sondern ihnen im Gegenteil sogar gut tut und sie beschwingt.<sup>67</sup>

Entsprechend der vielfältigen Möglichkeiten Workaholismus zu definieren, gibt es verschiedene Methoden diesen zu messen. Das am weitesten verbreitete Messinstrument ist die *Workaholism Battery (WorkBat)*, welche von Spence und Robbins (1992) entwickelt wurde.<sup>68</sup> Ihr liegt die Workaholic Triad zugrunde, weshalb die Arbeitseinbindung, der Drang zu arbeiten und die Freude an der Arbeit abgefragt werden. Zusätzlich werden weitere Eigenschaften erhoben, wie beispielsweise Perfektionismus oder die Nichtdelegation von Verantwortung, welche die Autoren mit den verschiedenen Arbeitnehmerprofilen in Verbindung stellen. Die Befragten füllen dabei Selbstbewertungsskalen aus. Es handelt sich um Fünf-Punkte Likert-Skalen, die von ‚1 = stimme völlig zu‘ bis ‚5 = stimme gar nicht zu‘ reichen. Die Antworten werden mit null bis vier Punkten bewertet, aus deren Summe ein Gesamtergebnis für jede Skala berechnet werden kann.<sup>69</sup> Die Arbeitseinbindung wird mit acht Items abgefragt, wie zum Beispiel: *„Ich werde im Urlaub gelangweilt und unruhig, wenn ich nichts produktives zu tun habe“*<sup>70</sup>. Der Drang zu arbeiten wird mit sieben Items abgefragt. Ein Beispiel hierfür ist die Aussage: *„Ich habe oft das Gefühl, dass etwas in mir drin mich dazu bringt hart zu arbeiten“*<sup>71</sup>. Die Freude an der Arbeit wird mit zehn Items abgefragt, wie zum Beispiel: *„Ich verliere das Zeitgefühl, wenn ich mit einem Projekt beschäftigt bin“*<sup>72</sup>.<sup>73</sup> Über diese ursprüngliche Version des WorkBat hinaus, gibt es auch verkürzte Versionen in anderen Sprachen, wie beispielsweise die norwegische WorkBat mit 14 Items.<sup>74</sup>

---

<sup>66</sup> Vgl. Schaufeli et al. (2002): 74, Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 323-325, Clark et al. (2014): 297.

<sup>67</sup> Vgl. Bakker et al. (2008): 188.

<sup>68</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 164-167, Andreassen/Hetland/Pallesen (2010): 4.

<sup>69</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 163-165, McMillan et al. (2002): 360.

<sup>70</sup> Levy (2015): 331.

<sup>71</sup> Spence/Robbins (1992): 166.

<sup>72</sup> Levy (2015): 332.

<sup>73</sup> Spence/Robbins (1992): 165 f.

<sup>74</sup> Vgl. Andreassen/Hetland/Pallesen (2010): 6 f.

Studien, die eine Definition nach übermäßigem und zwanghaftem Arbeiten vornehmen, arbeiten oft mit der *Dutch Workaholism Scale (DUWAS)*.<sup>75</sup> Dabei wird nach den beiden Dimensionen des übermäßigen und des zwanghaften Arbeitens unterschieden, welche jeweils auf einer Vier-Punkte Likert-Skala von ‚1 = stimme gar nicht zu‘ bis ‚4 = stimme völlig zu‘ abgefragt werden. Die Skala des übermäßigen Arbeitens baut auf der *Compulsive Tendencies Skala*<sup>76</sup> aus dem *Work Addiction Test (WART)* von Robinson (1999) auf, welche ursprünglich neun Items enthält.<sup>77</sup> Zwanghaftes Arbeiten bezieht sich auf die Dimension des Drangs zu arbeiten aus der WorkBat, welche entsprechend sieben Items enthält.<sup>78</sup> Beide Dimensionen werden im DUWAS jeweils mit auf fünf Items verkürzten Skalen abgefragt. Beispielhafte Items sind ‚*Ich verbringe mehr Zeit mit der Arbeit als mit Freunden, Hobbys oder Freizeitaktivitäten.*‘<sup>79</sup> oder ‚*Ich fühle mich schuldig, wenn ich von der Arbeit freinehme.*‘<sup>80</sup>. Auch hier gibt es anderssprachige Versionen, wie zum Beispiel die japanische DUWAS.<sup>81</sup>

Taris et al. (2008) verstehen Workaholismus als einen Zustand, in dem ein Individuum viele Stunden arbeitet und unfähig ist, sich von der Arbeit zu lösen. Um das Vorliegen dieser Aspekte zu überprüfen, fragen sie zum einen mittels einer offenen Frage nach den durchschnittlich pro Woche gearbeiteten Stunden. Zum anderen wird eine Unterskala aus dem *Effort-Reward Imbalance (ERI)* Modell von Siegrist et al. (2004) genutzt, um zu überprüfen, wie sehr es den Befragten schwerfällt, sich von der Arbeit zu lösen. Dabei handelt es sich um die Unfähigkeit sich zurückzuziehen. Diese wurde ursprünglich mit neun Items auf einer Skala von ‚1 = stimme überhaupt nicht zu‘ bis ‚4 = stimme völlig zu‘ abgefragt. Fünf dieser Items, die auch von Taris et al. (2008) genutzt werden, zeigen eine besonders hohe Faktorladung.

---

<sup>75</sup> Vgl. bspw. Schaufeli et al. (2009): 249-252, 256, Shimazu et al. (2011): 400-402, van Beek/Taris/Schaufeli (2011): 469, 473, Del Líbano et al. (2012): 690-692.

<sup>76</sup> Diese Skala fragt hauptsächlich hartes Arbeiten ab und kann daher in übermäßiges Arbeiten umbenannt werden. Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 325 f.

<sup>77</sup> Die Items des WART werden auf einer 4-Punkte Skala von ‚1 = niemals wahr‘ bis ‚4 = immer wahr‘ abgefragt. Ein Beispiel ist die Aussage: ‚*Ich scheine es eilig zu haben und arbeite gegen die Uhr.*‘. Dabei wird jemand eher für arbeitssüchtig gehalten, je höher die Summe der Antwortwerte ist. Vgl. Robinson (1999): 202.

<sup>78</sup> Vgl. Schaufeli/Taris/Bakker (2006): 197, Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 325 f.

<sup>79</sup> Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 343.

<sup>80</sup> Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 343.

<sup>81</sup> Vgl. Schaufeli/Shimazu/Taris (2009): 328, 343.

Ein beispielhaftes Item ist die Aussage „*Die Arbeit lässt mich selten los, ich habe sie auch noch im Kopf, wenn ich ins Bett gehe*“<sup>82</sup>. Je höher die Gesamtpunktzahl der Antworten, desto schwieriger fällt es dem Befragten, sich von der Arbeit zu lösen. Der ERI Fragebogen ist in Deutsch, Französisch, Englisch und Schwedisch verfügbar.<sup>83</sup>

## 2.2 Wohlbefinden

Für den Begriff **Wohlbefinden**<sup>84</sup> finden sich in der Literatur verschiedene Definitionen, da er nicht nur ein spezifisches Element umfasst, sondern ein mehrdimensionales Konstrukt beschreibt. Zunächst wird darunter die Gesundheit gefasst. Diese wurde von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1946 als „der Zustand vollkommen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheiten und Gebrechen“<sup>85</sup> definiert. Darüber hinaus wird die psychische Gesundheit<sup>86</sup> als Grundvoraussetzung für das Wohlbefinden und das effektive Funktionieren des Individuums und der Gesellschaft angesehen.<sup>87</sup> Das Wohlbefinden bezieht sich also auf die drei interdependenten übergeordneten Dimensionen der Physis, der Psyche und des Sozialen.<sup>88</sup> Diesen können wiederum viele Aspekte, wie zum Beispiel körperliche Unversehrtheit, Selbstverwirklichung oder soziale Akzeptanz, zugeordnet werden. Darüber hinaus lassen sich als Beispiele aus den im Folgenden betrachteten Studien auch Schlaflosigkeit, subjektive

---

<sup>82</sup> Siegrist et al. (2004): 1497.

<sup>83</sup> Vgl. Siegrist et al. (2004): 1488, Taris et al. (2008): 157.

<sup>84</sup> Der hier genutzte Begriff des Wohlbefindens ist vom ökonomischen Verständnis des Wohlbefindens abzugrenzen. In der Ökonomie werden Wohlstandsmessungen herangezogen, um eine Korrelation zum Wohlergehen eines ganzen Landes zu ermitteln. Dabei werden vor allem die Lebensqualität, subjektives Wohlbefinden und Glück anhand von Indikatoren wie der Lebenserwartung oder dem Pro-Kopf-Einkommen gemessen, um das Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu ergänzen. In der vorliegenden Arbeit wird dagegen nicht das Wohlbefinden eines Landes, sondern das einzelner Individuen betrachtet. Vgl. Felbermayr/Battisti/Suchta (2017): 20.

<sup>85</sup> WHO (2014): 1.

<sup>86</sup> Die psychische Gesundheit wird als „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine eigenen Fähigkeiten verwirklicht, mit den Belastungen des Lebens umgehen kann, produktiv und nützlich arbeiten kann und in der Lage ist, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten“ definiert. WHO (2007): 1.

<sup>87</sup> Vgl. WHO (2004): 12.

<sup>88</sup> Vgl. WHO (2004): 12.

Gesundheitsbeschwerden und psychosomatische Beschwerden der Gesundheit zuzuordnen.

Außerdem kann in hedonistisches und eudämonistisches Wohlbefinden unterschieden werden.<sup>89</sup> Das hedonistische Wohlbefinden bezeichnet das Erleben positiver Emotionen, wie Freude, Glück, Gelassenheit und Zufriedenheit und wird daher auch als subjektives Wohlbefinden bezeichnet. Dabei handelt es sich nicht allein um physische Reaktionen, sondern ebenfalls um die subjektive Bewertung von positiven und negativen Erfahrungen.<sup>90</sup> Glück beziehungsweise subjektives Wohlbefinden wird dabei aus den drei Komponenten der Lebenszufriedenheit, dem Vorhandensein einer positiven Stimmung und der Abwesenheit einer negativen Stimmung gebildet.<sup>91</sup> Hedonistisches Wohlbefinden kann auch durch die Zufriedenheit mit dem Leben, der Arbeit und der Ehe ausgedrückt werden, während ein Work-Family Conflict dagegen spricht. Auf Aristoteles Unterscheidung zwischen Freude und dem guten Leben beruhend wird darüber hinaus in eudämonistisches Wohlbefinden differenziert. Es umfasst die Bemühung die menschlichen Potentiale in Einklang mit ethischen Grundsätzen voll auszuschöpfen, dem Leben also eine Bedeutung zu geben und sich selbst zu verwirklichen. Dies geschieht zum Beispiel durch die berufliche Selbstwirksamkeit.<sup>92</sup> Dabei wird das psychische Wohlbefinden betrachtet, welches sich aus mehreren Dimensionen, wie unter anderem Autonomie, Selbstakzeptanz und persönlichem Wachstum zusammensetzt.<sup>93</sup> Diesen können wiederum verschiedene negative Auswirkungen, wie zum Beispiel emotionale Erschöpfung, psychische Belastung, Angst und Depressionen zugeordnet werden. Insgesamt wird das Wohlbefinden durch verschiedene Einflussfaktoren determiniert. Dazu zählen vor allem soziodemographische und persönliche Faktoren, wie

---

<sup>89</sup> Vgl. Ryan/Deci (2001): 141, Keyes/Shmotkin/Ryff (2002): 1007, Deci/Ryan (2008): 1-3, Disabato et al. (2016): 471.

<sup>90</sup> Vgl. Diener/Lucas (1999): 213, Ryan/Deci (2001): 143 f., Deci/Ryan (2008): 1 f., Disabato et al. (2016): 471.

<sup>91</sup> Vgl. Diener/Lucas (1999): 213.

<sup>92</sup> Vgl. Waterman (1993): 678, Ryan/Deci (2001): 143, Keyes/Shmotkin/Ryff (2002): 1007, Deci/Ryan (2008): 2, Disabato et al. (2016): 471.

<sup>93</sup> Vgl. Ryff/Keyes (1995): 720. Bei der Frage, was genau das eudämonistische Wohlbefinden umfasst, sind sich die Forscher bisher nicht einig. Zumeist werden die zwei Elemente des persönlichen Wachstums und des Ausschlusses negativer Einflüsse betrachtet. Das Verständnis von Eudämonie als psychisches Wohlbefinden ist dabei die am weitesten verbreitete Ansicht. Vgl. Ryff/Singer (1998): 16, Disabato et al. (2016): 471 f.

das Alter, der gesellschaftliche Status und Bildungsstand sowie Persönlichkeitsmerkmale.<sup>94</sup>

In der empirischen Forschung kann die Gesundheit aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht objektiv bewertet werden. Die Messung des Wohlbefindens erfolgt daher vornehmlich über subjektive Selbsteinschätzungen. Es gibt zahlreiche verschiedene Fragebögen, um das Wohlbefinden zu erheben. Um die Fülle an Messmethoden zu beschränken, werden im Folgenden die Methoden näher erläutert, die in den nachfolgend betrachteten Studien genutzt werden. Insgesamt werden Schlaflosigkeit, subjektive Gesundheitsbeschwerden, psychosomatische Beschwerden, die Zufriedenheit mit dem Leben, der Ehe und der Arbeit, der Work-Family Conflict, die berufliche Selbstwirksamkeit, emotionale Erschöpfung, psychische Belastung, Angst und Depressionen untersucht.

**Schlaflosigkeit** kann mit der *Bergen Insomnia Scale (BIS)* gemessen werden. Dabei werden sechs Items betrachtet, die sich auf Symptome von Schlaflosigkeit beziehen, die nicht nur die Nacht, sondern auch den Tag betreffen. Dies sind zum Beispiel ein frühes Aufwachen am Morgen oder das Gefühl sich nicht ausreichend erholt zu haben. Die Acht-Punkte-Skala reicht von ‚0 = keinen Tag pro Woche‘ bis ‚7 = jeden Tag pro Woche‘. Die BIS beinhaltet Fragen wie: *„Wie viele Tage pro Woche sind Sie im vergangenen Monat mehr als dreißig Minuten früher als gewünscht aufgewacht, ohne dass Sie wieder einschlafen konnten?“*<sup>95</sup>. Ein hoher Wert der Summe aller Ergebnisse steht für schlechten Schlaf, während guter Schlaf durch einen niedrigen Wert ausgedrückt wird.<sup>96</sup> Bei der Aufstellung der BIS wurde diese anhand von drei verschiedenen Stichproben auf ihre psychometrischen Eigenschaften getestet. Die Cronbachs  $\alpha$ -Werte lagen dabei zwischen 0,79 und 0,87.<sup>97</sup> Darüber hinaus wurde die BIS jedoch noch nicht eingehend in der Literatur auf Validität und Reliabilität getestet, sodass eine Bewertung der Aussagekraft noch nicht möglich ist.<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Vgl. Keyes/Shmotkin/Ryff (2002): 1007.

<sup>95</sup> Pallesen et al. (2008): 706.

<sup>96</sup> Vgl. Pallesen et al. (2008): 693.

<sup>97</sup> Vgl. Pallesen et al. (2008): 696.

<sup>98</sup> Die hier und nachfolgend getroffenen Aussagen zur Validität der Messmethoden bestehen auf einer Datenbankrecherche in den zwei großen Fachdatenbanken für Wirtschaftswissenschaften

Eine weitere Möglichkeit, um Schlaflosigkeit zu ermitteln sind die vier von Greenberg (2006) genutzten Items. Er untersucht die Schwierigkeit einzuschlafen, mehrmaliges Aufwachen pro Nacht, Schwierigkeiten durchzuschlafen und das Gefühl, trotz der gewohnten Menge an Schlaf müde und erschöpft zu sein. Diese werden mit sieben Punkten von ‚1 = ganz und gar nicht‘ bis ‚7 = in großem Umfang‘ bewertet.<sup>99</sup> Die Konsistenz der Ergebnisse soll dadurch gewährleistet werden, dass diese Symptome über vier Wochen wöchentlich jeweils am gleichen zufällig ausgewählten Wochentag, der zwischen zwei weiteren Arbeitstagen liegt, gemessen werden. Insgesamt wird ein Mittelwert aus den jeweils vier erhobenen Werten der vier Items gebildet. Greenberg (2006) erhält mit diesem Vorgehen konsistente Ergebnisse mit einem Wert von 0,82.<sup>100</sup> Die Nutzung dieser Items zur Ermittlung von Schlaflosigkeit ist jedoch keine weit verbreitete Methode. In der Literatur existieren daher bisher keine Validierungen der Reliabilität oder Validität.

**Subjektive Gesundheitsbeschwerden** können mit den Unterskalen des *Subjective Health Complaints (SHC) Inventory* abgefragt werden. Dieser betrachtet die in den letzten dreißig Tagen aufgetretenen physischen und psychischen subjektiven Gesundheitsbeschwerden. Dazu werden insgesamt 29 Items auf einer Vier-Punkte-Skala abgefragt. Die Probanden geben dabei beispielsweise Informationen über mögliche Schulterschmerzen, Migräne, Asthma oder Magenschmerzen, sowie über die jeweilige Stärke der Beschwerden auf einer Skala von ‚0 = keine‘ bis ‚3 = starke‘ an. Darüber hinaus wird auch die Dauer der Beschwerden in Tagen ausgewertet. In Unterskalen werden zum Beispiel mit acht Items muskuloskeletale Schmerzen, mit sieben Items pseudoneurologische Symptome und mit ebenfalls sieben Items gastrointestinale Beschwerden abgefragt.<sup>101</sup> Auch hier kann ein Gesamter-

---

und Medizin, Business Source Premier und PubMed. Die Suche erfolgte nach den jeweiligen Messmodellen in Kombination mit den Suchbegriffen („reliability“ OR „validity“ OR „validation“).

<sup>99</sup> Greenberg (2006) nutzt dabei die ursprünglich von Jenkins et al. (1988) eingesetzten Items, fragt aber nicht an wie vielen Tagen diese zutreffen, sondern wie ausgeprägt die beschriebenen Schlafprobleme vorliegen. Vgl. Jenkins et al. (1988): 315.

<sup>100</sup> Vgl. Greenberg (2006): 62.

<sup>101</sup> Die beiden weiteren Unterskalen betreffen Allergien und Grippe. Vgl. Eriksen/Thlebæk/Ursin (1999): 63.

gebnis gebildet werden, indem die Stärke und die gewichtete Dauer der Beschwerden multipliziert werden.<sup>102</sup> Die Zuverlässigkeit der Messung mittels des SHC Inventory kann an dieser Stelle nicht bewertet werden, da bisher keine entsprechende Untersuchung in der Literatur vorliegt.

Darüber hinaus können **psychosomatische Beschwerden** mit 13 Items aus dem *Fragebogen zur Erforschung des Gesundheitszustandes (V. O. E. G.)*<sup>103</sup> von Dirken (1969) ermittelt werden. Dieser besteht insgesamt aus 48 Items, die den subjektiven Gesundheitszustand messen können.<sup>104</sup> Davon fragen die betrachteten 13 Items verschiedene Beschwerden, wie beispielsweise Kopf- oder Magenschmerzen ab. Dabei wird angegeben, ob diese Beschwerden in den letzten zwölf Monaten aufgetreten sind. Es bestehen also nur die Antwortmöglichkeiten ‚1 = nein‘ und ‚2 = ja‘. Für die Stärke der Gesamtbeschwerden wird die Zahl der ‚ja‘-Antworten summiert.<sup>105</sup> Auch dieser Fragebogen wurde in der Literatur bisher nicht eingehend auf Validität und Reliabilität getestet, sodass keine Aussage über die Zuverlässigkeit der Messung getroffen werden kann.

Die **generelle Lebenszufriedenheit**<sup>106</sup> wird mit der *Students' Life Satisfaction Scale (SLSS)* abgefragt. Sie wird aus neun Items gebildet, die die allgemeine Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Leben widerspiegeln. Beispielsweise wird die Aussage „*Ich habe, was ich im Leben will.*“<sup>107</sup> bewertet. Die Antwortmöglichkeiten reichen über vier Punkte von ‚1 = nie‘ bis ‚4 = fast immer‘. Auch hier steht ein hoher Wert für eine hohe Zufriedenheit mit dem Leben. Die SLSS wurde so konstruiert, dass sie einfach zu verstehen ist und damit unabhängig vom Alter und Intellekt der Befragten eingesetzt werden kann.<sup>108</sup> In der Literatur wurde sie bisher jedoch noch nicht eingehend validiert.

---

<sup>102</sup> Vgl. Eriksen/Ihlebaek/Ursin (1999): 65 und 67 f., Andreassen et al. (2011): e210 f.

<sup>103</sup> Im Niederländischen wird dieser Fragebogen als „*Vragenlijst voor Onderzoek van de Ervaren Gezondheidstoestand*“ bezeichnet, woraus die Abkürzung V. O. E. G. entstanden ist. Vgl. Dirken (1969): 197.

<sup>104</sup> Vgl. Dirken (1969): 132, Martens et al. (1999): 40.

<sup>105</sup> Vgl. Dirken (1969): 78 f., 197.

<sup>106</sup> Unter der generellen Lebenszufriedenheit wird die allgemein und über bestimmte Lebensbereiche, wie zum Beispiel die Familie, hinausgehend betrachtete Lebensqualität eines Individuums verstanden. Vgl. Huebner (1991): 232.

<sup>107</sup> Huebner (1991): 234.

<sup>108</sup> Vgl. Huebner (1991): 233 f.

Die *Kansas Marital Satisfaction Scale (KMSS)* dient der Ermittlung der **Zufriedenheit mit der Ehe**. Mit Hilfe der drei Items der Zufriedenheit mit dem Partner, mit der Ehe und mit der ehelichen Beziehung wird die Qualität der Ehe ermittelt. Ein Beispiel hierfür ist die Frage: „*Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Ehe?*“<sup>109</sup>. Durch die Nutzung von Sieben-Punkte Skalen von ‚äußerst unzufrieden‘ bis ‚äußerst zufrieden‘ können Gesamtergebnisse von drei bis einundzwanzig erreicht werden. Bis zu einem Wert von 17 handelt es sich um gestresste, unglückliche Paare, während ein höherer Wert aussagt, dass die befragten Paare nicht gestresst sind. In der bisherigen Forschung konnte eine hohe interne Reliabilität und Test-Retest-Reliabilität der KMSS nachgewiesen werden.<sup>110</sup> Obwohl die Skala mit nur drei Items sehr kurz und einfach anzuwenden ist, weist sie eine hohe Reliabilität auf. In einer vergleichenden Metaanalyse konnte sie sich von anderen Messmethoden abheben und mit einem durchschnittlichen Cronbachs  $\alpha$  von 0,95 die beste Reliabilität der dabei vorgestellten Skalen nachweisen. Darüber hinaus eignet sie sich nicht nur zur Bewertung der Zufriedenheit traditioneller heterosexueller Ehepaare, sondern auch anderer Formen von Beziehungen.<sup>111</sup>

Zur Abfrage der **Arbeitszufriedenheit** wird die Kurzversion der *Job Satisfaction Scale* von Brayfield und Rothe (1951) herangezogen. Diese besteht aus fünf Items, die auf Fünf-Punkte Skalen von ‚1 = widerspreche stark‘ bis ‚5 = stimme stark zu‘ bewertet werden. Ein beispielhaftes Item ist die Aussage: „*Ich habe wirklich Freude an meiner Arbeit*“<sup>112</sup>. Die Antworten werden summiert, um ein Gesamtergebnis zu erhalten. Je höher dieser Wert ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.<sup>113</sup> Die Job Satisfaction Scale wurde in der Literatur noch nicht eingehend auf ihre Validität und Reliabilität getestet.

Der **Work-Family Conflict** kann unter anderem mit zwölf Items aus dem *Survey Work-home Interaction-Nijmegen (SWING)* abgefragt werden. Dabei wird sowohl der Work-Family Conflict mit acht Items, als auch der Family-Work Conflict mit

---

<sup>109</sup> Schumm et al. (1985): 720.

<sup>110</sup> Vgl. Schumm et al. (1985): 719, Crane/Middleton/Bean (2000): 55-57, Graham/Diebels/Barnow (2011): 40.

<sup>111</sup> Vgl. Graham/Diebels/Barnow (2011): 44 f.

<sup>112</sup> Brayfield/Rothe (1951): 309.

<sup>113</sup> Vgl. Brayfield/Rothe (1951): 308, Andreassen et al. (2011): e210.

vier Items untersucht. Beispielsweise wird gefragt: „*Wie oft kommt es vor, dass Ihr Arbeitsplan die Erfüllung Ihrer häuslichen Verpflichtungen erschwert?*“<sup>114</sup>. Die Items werden auf Vier-Punkte Likert-Skalen von ‚nie‘ bis ‚immer‘ bewertet.<sup>115</sup> Allgemein differenziert der SWING zwischen den zwei Dimensionen Richtung und Qualität der Übertragung. Diese beinhalten die Frage, ob es sich um positive oder negative Effekte handelt und ob diese von der Arbeit oder dem familiären Bereich ausgehen. Sie werden mit insgesamt 27 Items gemessen.<sup>116</sup> Für den SWING liegen noch keine Meta-Analysen bezüglich Studien, die diesen Fragebogen verwenden, vor. Daher können kein Vergleich und keine Bewertung der psychometrischen Eigenschaften vorgenommen werden.

Die **berufliche Selbstwirksamkeit** repräsentiert einen positiven Aspekt des Wohlbefindens. Sie kann mit der entsprechenden Unterskala des *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBIGS)* gemessen werden. Dieser besteht aus drei Skalen zur emotionalen Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit, welche mit insgesamt 22 Items gemessen werden. Die Skala der reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit überprüft, inwiefern Gefühle von Kompetenz und Erfolg in der Arbeit mit anderen Menschen auftreten. Dafür werden acht Items eingesetzt, wie beispielsweise die Aussage: „*Ich spüre, dass ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse.*“<sup>117</sup>. Die Häufigkeit, mit der diese Gefühle auftreten, wird auf einer siebenstufigen Skala von ‚0 = nie‘ bis ‚6 = jeden Tag‘ abgefragt. Allerdings wird die Erfahrung eines starken Burnouts durch niedrigere Durchschnittswerte ausgedrückt, da die Skala negativ kodiert ist.<sup>118</sup> Als von den Befragten durchgeführte Selbsteinschätzung, die nur zehn bis fünfzehn Minuten Zeit beansprucht, ist der MBIGS einfach durchzuführen.<sup>119</sup> Wheeler et al. (2011) führen eine Meta-Analyse durch, die das Cronbachs  $\alpha$  für die drei Unterskalen in 84 Studien, die den MBIGS zur Messung des Burnouts verwenden, analysiert. Dabei kann ein durchschnittlicher  $\alpha$ -Wert von 0,76 für die Skala der

---

<sup>114</sup> Geurts et al. (2005): 324.

<sup>115</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 402.

<sup>116</sup> Vgl. Pieterse/Mostert (2005): 4.

<sup>117</sup> Maslach/Leiter/Schaufeli (2009): 94.

<sup>118</sup> Vgl. Maslach/Jackson/Leiter (1996): 192-195, Maslach/Leiter/Schaufeli (2009): 94.

<sup>119</sup> Vgl. Maslach/Jackson/Leiter (1996): 192-195, Maslach/Leiter/Schaufeli (2009): 93.

reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit festgestellt werden.<sup>120</sup> Demnach wird die Reliabilität dieser Skala durch die vorhandene Literatur bestätigt.

**Emotionale Erschöpfung** stellt einen Aspekt von Burnout<sup>121</sup> dar und kann daher wie die berufliche Selbstwirksamkeit ebenfalls mit dem MBIGS ermittelt werden. Dafür wird die Skala der emotionalen Erschöpfung genutzt, welche angibt, inwiefern Personen über schwere arbeitsbedingte Erschöpfung und Müdigkeit berichten. Sie beinhaltet neun Items, wie zum Beispiel die Aussage: „*Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgebrannt*“<sup>122</sup>. Auch hier wird eine siebenstufige Skala von ‚0 = nie‘ bis ‚6 = jeden Tag‘ angewandt. In der Literatur liegt der mittlere Cronbachs  $\alpha$ -Wert für diese Unterskala des MBIGS bei 0,87, sodass sie als reliables Messinstrument bezeichnet werden kann.<sup>123</sup>

**Psychische Belastung** wird mit dem *Kessler 6 (K6) Fragebogen* ermittelt. Dabei handelt es sich um eine Unterskala des K10 Fragebogens, der zehn Items enthält und für die US-amerikanische nationale Gesundheitsbefragung entwickelt wurde. Auf einer Fünf-Punkte-Skala von ‚0 = die ganze Zeit‘ bis ‚4 = zu keiner Zeit‘ werden sechs Items abgefragt, sodass ein Gesamtwert zwischen Null und 24 erreicht werden kann. Diese bewerten, wie oft innerhalb der vergangenen dreißig Tage Symptome psychischer Belastung erlebt wurden. Ein Beispiel ist „*sich so traurig fühlen, dass einen nichts aufmuntern kann*“<sup>124</sup>.<sup>125</sup> Der K6 Fragebogen liefert präzise Ergebnisse und ist mit seiner Kürze von nur sechs Items innerhalb weniger Minuten durchführbar.<sup>126</sup> Außerdem sind die Ergebnisse vergleichbar mit dem längeren K10 Fragebogen. In Japan wird er als Instrument zur Überprüfung psychischer Störun-

---

<sup>120</sup> Vgl. Wheeler et al. (2011): 239.

<sup>121</sup> Eine mögliche Definition von Burnout wird von Maslach (1982) gegeben, die es als ein Symptom beschreibt, das durch die drei Merkmale der emotionalen Erschöpfung, der Depersonalisierung und reduzierter persönlicher Leistung gekennzeichnet ist und das bei arbeitenden Individuen auftritt. Vgl. Maslach (1982): 3.

<sup>122</sup> Maslach/Leiter/Schaufeli (2009): 93.

<sup>123</sup> Vgl. Wheeler et al. (2011): 237.

<sup>124</sup> Kessler et al. (2002): 963.

<sup>125</sup> Vgl. Kessler et al. (2002): 970, Kessler et al. (2003): 185.

<sup>126</sup> Vgl. Kessler et al. (2002): 974.

gen genutzt. Dabei liegen ab einem Schwellenwert von dreizehn psychische Belastungen vor.<sup>127</sup> Für den K6 liegt in der Literatur noch keine eingehende Untersuchung von Reliabilität und Validität vor, sodass diese nicht umfassend bewertet werden können.

Schließlich können **Angst und Depressionen** mit einer verkürzten Version der Messung affektiven Wohlbefindens nach Warr (1990) abgefragt werden. Axtell et al. (2002) nutzen dazu die zwölf Items aus den arbeitsplatzbezogenen Angst-Zufriedenheit- und Depression-Enthusiasmus-Skalen. Die Befragten werden dabei darum gebeten, zu beschreiben, wie oft sechs Adjektive für sie bei der Arbeit zutreffen. Diese werden auf einer Fünf-Punkte-Skala von ‚nie‘ bis ‚die ganze Zeit‘ bewertet. Die Hälfte der Items, wie zum Beispiel *ruhig* und *fröhlich*, sind dabei umgekehrt kodiert. Bei dieser Messung steht ein hoher Wert für eine erhöhte Angst oder Depression.<sup>128</sup> Bei der ursprünglichen Messung konnten Cronbachs  $\alpha$ -Werte zwischen 0,85 und 0,94 für die beiden Skalen erhalten werden.<sup>129</sup> Auch für die Messung des affektiven Wohlbefindens nach Warr (1990) liegt in der Literatur noch keine eingehende Untersuchung der Güte und Validität vor.

*Tabelle 1: Übersicht über die betrachteten Messmodelle des Wohlbefindens und ihre Validierung in der Literatur (Eigene Darstellung)*

Abhängige Variable	Verwendetes Messmodell	Validierung
Schlaflosigkeit (a)	Bergen Insomnia Scale	Nein
Schlaflosigkeit (b)	vier Items von Greenberg (2006)	Nein
Subjektive Gesundheitsbeschwerden	Subjective Health Complaints Inventory	Nein
Psychosomatische Beschwerden	Fragebogen zur Erforschung des Gesundheitszustandes	Nein
Generelle Lebenszufriedenheit	Students' Life Satisfaction Scale	Nein
Zufriedenheit mit der Ehe	Kansas Marital Satisfaction Scale	Ja
Arbeitszufriedenheit	Job Satisfaction Scale	Nein
Work-Family Conflict	Survey Work-home Interaction-NijmeGen	Nein
Berufliche Selbstwirksamkeit	Maslach Burnout Inventory General Survey	Ja
Emotionale Erschöpfung	Maslach Burnout Inventory General Survey	Ja
Psychische Belastung	Kessler 6	Nein
Angst und Depressionen	Messung des affektiven Wohlbefindens nach Warr (1990)	Nein

<sup>127</sup> Vgl. Kessler et al. (2003): 188, Furukawa et al. (2008): 153 f.

<sup>128</sup> Vgl. Warr (1990): 198, Axtell et al. (2002): 222.

<sup>129</sup> Vgl. Axtell et al. (2002): 222.

Tabelle 1 gibt eine zusammenfassende Übersicht über die verschiedenen verwendeten Messmodelle zur Abfrage des Wohlbefindens. Es wird deutlich, dass eine Validierung mittels Untersuchung der Reliabilität und Validität in vergleichenden Studien erst für drei der zwölf verwendeten Konstrukte existiert.

### **2.3 Übertragungseffekte: Spillover-Crossover Modell**

Bakker und Demerouti haben 2013 das SCM aufgestellt, mit dem sie die bisherige Spillover- und Crossover-Literatur in einem Modell vereinen. Spillover und Crossover stellen zwei mögliche Übertragungseffekte von arbeitsplatzbezogenen Stressoren dar.<sup>130</sup> Bei Spillover handelt es sich um die Übertragung von Erfahrungen von einem Lebensbereich einer Person in einen anderen, also um einen intraindividuellen Vorgang.<sup>131</sup> Mit Crossover wird die interindividuelle Übertragung zwischen Personen innerhalb eines Lebensbereichs bezeichnet.<sup>132</sup> Dieser findet durch soziale Interaktion zwischen Personen statt, die nah miteinander verwandt sind oder in enger Verbindung zueinander stehen, wie dies beispielsweise in der Familie oder bei guten Kollegen der Fall ist.<sup>133</sup>

Das SCM basiert auf dem *Job Demands-Resources Model (JDRM)* von Demerouti et al. (2001). Dieses unterteilt die Arbeitsbedingungen in Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Als Arbeitsanforderungen werden die organisationalen, sozialen oder physischen Aspekte der Arbeit bezeichnet, die mit physischem oder psychischem Aufwand, wie Belastungen und geistigen Bemühungen verbunden sind, und daher zu Erschöpfung oder sogar Burnout führen können. Arbeitsressourcen sind dagegen die motivierenden Aspekte der Arbeit, welche als Ausgleich für die Arbeitsanforderungen angesehen werden können und sich positiv auf das Arbeitsengagement und die Leistung auswirken.<sup>134</sup> Diese Sichtweise findet sich im SCM wieder. Auf dem jeweils oberen Pfad für Frauen und Männer führen Arbeitsanforde-

---

<sup>130</sup> Vgl. Wethington (2000): 232-234.

<sup>131</sup> Vgl. Bakker/Demerouti (2013): 54 f.

<sup>132</sup> Vgl. Westman (2001): 718.

<sup>133</sup> Vgl. Bakker/Xanthopoulou (2009): 1563.

<sup>134</sup> Vgl. Demerouti et al. (2001): 501, Bakker/Demerouti (2007): 312, Demerouti/Bakker (2011): 2, Bakker/Demerouti (2013): 58, Schaufeli/Taris (2014): 56.

rungen zu Burnout, der wiederum einen negativen Spillover und negativen Crossover zur Folge hat. Auf dem jeweils unteren Pfad bewirken Arbeitsressourcen Engagement, das zu positivem Spillover und positivem Crossover führt.

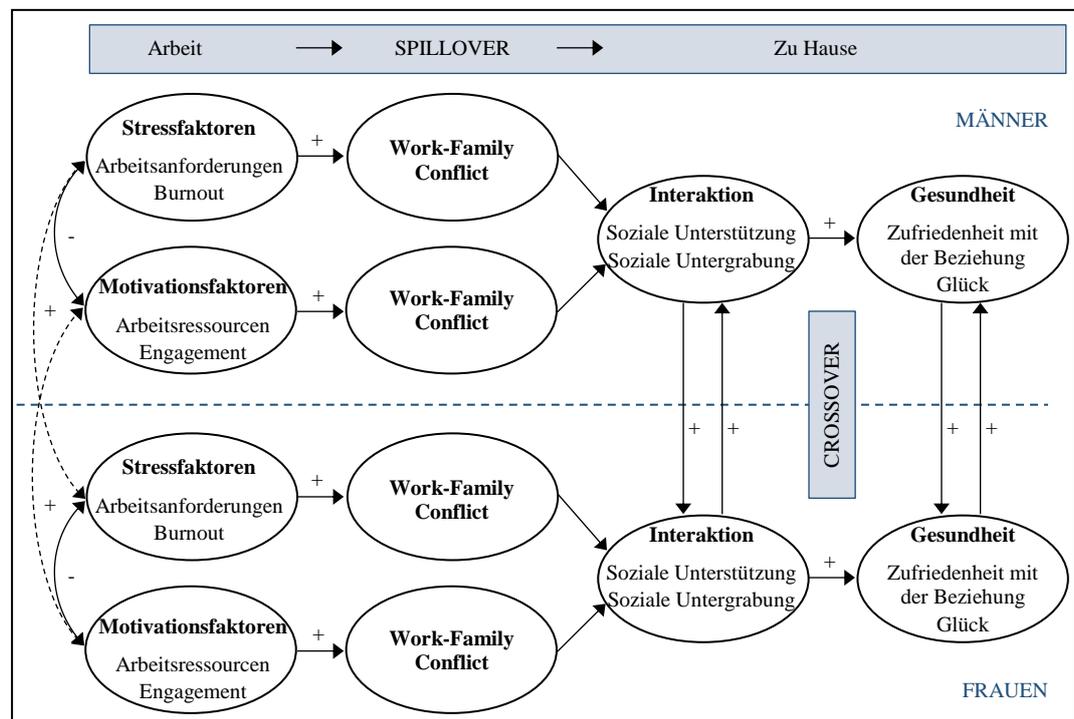


Abbildung 1: Das Spillover-Crossover Modell (In Anlehnung an: Bakker/Demerouti (2013): 59)

Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, betrachtet das SCM den Spillover aus dem Arbeits- in den familiären Bereich und den Crossover innerhalb der Partnerschaft zu Hause, wodurch die beiden hauptsächlichen Lebensbereiche von Arbeitnehmern miteinander verbunden werden.<sup>135</sup> Außerdem wird der zeitliche Ablauf deutlich, da immer erst ein Spillover geschieht, bevor es zu einem Crossover kommen kann. Auslöser für einen Spillover können alle denkbaren arbeitsplatzbezogenen Stressoren sein. Dabei sind sowohl Übertragungen von negativen, als auch von positiven Faktoren möglich. Stressfaktoren verstärken den Work-Family Conflict, der sich wiederum in negativem Crossover in Form von sozialer Untergrabung<sup>136</sup> oder Unzufriedenheit auswirkt. Motivationsfaktoren, wie beispielsweise Jobressourcen und

<sup>135</sup> Vgl. Rodríguez-Muñoz et al. (2014): 272.

<sup>136</sup> Mit **sozialer Untergrabung** werden negative zwischenmenschliche Ereignisse bezeichnet. Das sind Verhaltensweisen, durch die einer anderen Person Wut oder Abneigung entgegengebracht, ihre Charaktereigenschaften, Handlungen und Anstrengungen kritisiert oder die Erreichung ihrer Ziele erschwert oder behindert werden. Vgl. Vinokur/van Ryn (1993): 350.

Engagement, führen zu einer Work-Family Bereicherung (WFE) und dementsprechend zu einem positiven Spillover und positivem Crossover, welche soziale Unterstützung, Glück und Zufriedenheit mit der Beziehung mit dem Partner zur Folge haben. Bakker et al. (2014) weisen in diesem Zusammenhang positiven Spillover, der durch Arbeitsengagement ausgelöst wird, und negativen Spillover, der seinen Ursprung in Workaholismus hat, nach.<sup>137</sup> Die Zweiteilung in Abbildung 1 macht deutlich, dass Spillover für Männer ebenso wie für Frauen vorliegen kann und die Konsequenzen durch den Crossover zu Hause auf den jeweils anderen Partner übertragen werden können.

In Bezug auf die Beeinflussung des familiären Bereiches durch negative Erfahrungen im Arbeitsbereich wird in der Forschung von einem Work-Family Conflict gesprochen.<sup>138</sup> Greenhaus und Beutell (1985) definieren diesen als einen Interrollenkonflikt, bei dem die Anforderungen des Arbeits- und familiären Bereichs nicht miteinander vereinbar sind. Dabei erschwert die Wahrnehmung der Rolle in einem Lebensbereich die der jeweils anderen.<sup>139</sup> Es ist aber ebenso eine Bereicherung durch positive Erfahrungen bei der Arbeit möglich, die auch als Work-Family Facilitation (WFF)<sup>140</sup> bezeichnet wird.<sup>141</sup> Der Work-Family Conflict stellt einen Bezug zur Rollentheorie, ebenso wie zu Hobfolls *Conservation of Resources (COR)* Theorie her. Letztere betrachtet die persönlichen Ressourcen und sagt aus, dass eine Person, die viele ihrer Ressourcen, wie zum Beispiel Zeit, für die Arbeit aufwendet, entsprechend weniger Ressourcen für die Familie aufbringen kann. Außerdem mindert Stress die vorhandenen Ressourcen zusätzlich.<sup>142</sup>

---

<sup>137</sup> Vgl. Bakker et al. (2014): 74 f.

<sup>138</sup> Vgl. Bakker et al. (2014): 64. Auch eine Beeinflussung der Arbeit durch Erfahrungen im familiären Bereich ist denkbar. Diese wird als Family-Work Conflict (FWC) bezeichnet. Allerdings wird davon ausgegangen, dass der Familienbereich stärker durch Anforderungen aus dem Arbeitsbereich beeinflusst wird, als andersherum, weshalb sich die Forschung besonders auf den Work-Family Conflict fokussiert. Vgl. Frone/Russell/Cooper (1992): 67, Netemeyer/Bolles/McMurrian (1996): 401, Ford/Heinen/Langkamer (2007): 68, Bartholdt/Schütz (2010): 83, Bakker/Demerouti (2013): 55.

<sup>139</sup> Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77.

<sup>140</sup> Die Begriffe *Work-Family Enrichment* oder *Enhancement* und *Work-Family Facilitation* werden in der Literatur synonym verwendet und auch als positiver Work-Family Spillover bezeichnet. Vgl. Frone (2003): 145, Culbertson/Mills/Fullagar (2012): 1157 f.

<sup>141</sup> Vgl. Stoiko/Strough/Turiano (2017): 453.

<sup>142</sup> Vgl. Hobfoll (2002): 312; Bakker/Demerouti/Burke (2009): 25.

Das SCM geht jedoch einen Schritt weiter als der Work-Family Conflict, indem es zeigt, wie die bei der Arbeit gemachten Erfahrungen den Partner zu Hause beeinflussen. Somit wird im SCM also auch die Wechselbeziehung mit dem Partner in Form von Crossover berücksichtigt. Crossover findet seinen Ursprung in der Rollentheorie. Diese besagt, dass sowohl die Arbeit, als auch der familiäre Lebensbereich über die Zeit mit ihrem sozialen Umfeld interagieren. Dies bedeutet, dass eine enge bidirektionale Verbindung der Familienmitglieder und der Mitarbeiter am Arbeitsplatz angenommen werden kann.<sup>143</sup> Beide Bereiche stellen Erwartungen an das Individuum, wie es sich aus Sicht des sozialen Konsenses in einer bestimmten Position verhalten sollte, die zu einer Rolle zusammengefasst werden können. Ist es dem Individuum nicht möglich, die Anforderungen aus den verschiedenen Lebensbereichen gleichermaßen zu erfüllen oder behindert die Erfüllung einer Rolle die Wahrnehmung einer anderen, so kommt es zu einem Rollenkonflikt, der zu Spillover und Crossover führen kann.<sup>144</sup>

Die Ursachen für Übertragungseffekte sind vielfältig. Greenhaus und Beutell (1985) nehmen eine Unterteilung von arbeitsplatzbezogenen Gründen in drei Kategorien vor. Demnach können Konflikte zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie entweder zeit-, belastungs- oder verhaltensbasiert sein. Ein zeitbasierter Konflikt entsteht, wenn die Anforderungen einer Rolle nicht erfüllt werden können, weil die verfügbare Zeit bereits für eine andere Rolle aufgewendet wurde. Bei einem belastungsbasierten Konflikt vermindert die durch die Wahrnehmung einer Rolle erfahrene Belastung die Erfüllung der anderen Rolle. Schließlich ist es möglich, dass bestimmte Verhaltensanforderungen einer Rolle nicht mit den erwarteten Anforderungen einer anderen vereinbar sind.<sup>145</sup> Beispiele für mögliche Ursachen sind die Menge der geleisteten Arbeitsstunden, Konflikte mit dem Vorgesetzten oder die Unvereinbarkeit von Objektivität am Arbeitsplatz und Einfühlungsvermögen in der Familie.<sup>146</sup>

Bakker, Westman und van Emmerik (2009) erklären, dass eine Gefühlsansteckung als Ursache für Crossover angesehen werden kann. Sie nennen fünf Konditionen,

---

<sup>143</sup> Vgl. Westman (2001): 718 f.

<sup>144</sup> Vgl. Kahn et al. (1964): 19, Rizzo/House/Lirtzman (1970): 155, Greenhaus/Beutell (1985): 77 f., Eagly/Wood (2012): 459.

<sup>145</sup> Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77-82.

<sup>146</sup> Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 81 f.; Volmer (2015): 729, Wood/Michaelides (2016): 114.

unter denen diese besonders wahrscheinlich ist. Zunächst führt Empathie, also die Fähigkeit zur zwischenmenschlichen emotionalen Kommunikation, dazu, dass sich ein Individuum mit seinem Gegenüber identifiziert und dessen Gefühle nachvollzieht. Außerdem gibt es Personen, die besonders anfällig für eine Gefühlsansteckung sind und daher eher Symptome emotionaler Erschöpfung erleben. Auch die Häufigkeit, mit der jemand mit an Burnout leidenden Personen in Kontakt tritt, bestimmt wie sehr negative Emotionen übernommen werden. Darüber hinaus neigen Individuen zu Vergleichen mit sozial gleichgestellten Personen und Anpassung an diese, wenn sie sich über ihre eigenen Gefühle unklar sind. Schließlich bestimmen auch das Klima und der Zusammenhalt innerhalb sozialer Gruppen die Wahrscheinlichkeit, mit der ein positiver oder negativer Crossover auftritt.<sup>147</sup> Bei der Gefühlsansteckung handelt es sich um eine direkte Übertragung. Crossover kann auch zwischen Ehepartnern entstehen, die gleiche Stressoren miteinander teilen, wie beispielsweise gemeinsam unter finanziellem Druck zu stehen. Darüber hinaus kann es zu einem indirekten Crossover kommen, wenn die Art der Kommunikation und Interaktion zwischen Partnern die Übertragung von Stress mediiert und dadurch das Wohlbefinden verschlechtert. Dies wäre zum Beispiel bei fehlender sozialer Unterstützung denkbar.<sup>148</sup>

Wie einleitend bereits erläutert besteht bisher eine Forschungslücke in einem umfassenden Nachweis des SCM. Nichtsdestotrotz weist die Literatur bereits weitreichende Ergebnisse in Bezug auf die Teilaspekte Spillover und Crossover sowie positive Übertragungseffekte im Sinne des SCM auf. Beispielsweise wird Spillover von Stoiko et al. (2017) nachgewiesen. Sie nutzen Daten des *National Survey of Midlife Development (MIDUS)* aus den USA, um geschlechterspezifische Unterschiede und Einflussfaktoren auf den Work-Family Conflict und die Work-Family Facilitation zu untersuchen. Dabei können sie zeigen, dass ein Work-Family Conflict als negativer Spillover zwischen Arbeit und Familie die physische und psychische Gesundheit verschlechtern kann, während sich eine Work-Family Facilitation als positiver Spillover verbessernd auf die Gesundheit auswirken kann.<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> Vgl. Bakker/Westman/van Emmerik (2009): 211-213.

<sup>148</sup> Vgl. Westman (2001): 729–737, Bakker/Demerouti (2013): 57.

<sup>149</sup> Vgl. Stoiko/Strough/Turiano (2017): 453.

Sowohl positiver als auch negativer Crossover werden von Liu und Cheung (2015) anhand der Auswirkungen von Work-Family Conflict oder Work-Family Enrichment eines Partners auf den psychologischen Druck und die Zufriedenheit mit der Ehe des anderen Partners untersucht. Die Auswertung der Daten von chinesischen Doppelverdiener-Paaren mit Vorschulkindern führt insbesondere zu dem Ergebnis, dass der Work-Family Conflict des Mannes vor allem für Frauen mit wenig Empathie zu stärkerem psychologischen Druck führt. Das Work-Family Enrichment des Mannes steigert hingegen besonders bei Frauen mit viel Empathie die Zufriedenheit mit der Ehe.<sup>150</sup>

Rodríguez-Munoz et al. (2014) geben ein seltenes Beispiel für die Untersuchung bidirektionalen Crossovers. Sie können einen direkten positiven Effekt von Arbeitsengagement auf das eigene Glück (Spillover) und eine eindeutige Übertragung des Glücks zwischen den Partnern zu Hause (Crossover) bei spanischen Doppelverdiener-Paaren nachweisen.<sup>151</sup> Das Arbeitsengagement wird darüber hinaus auch von Bakker et al. (2014) anhand der japanischen Kohortenstudie *Tokyo Work-family INterface study (TWIN)* untersucht. Sie finden heraus, dass das Arbeitsengagement zu einer Work-Family Bereicherung führt und sich damit positiv auf die eigene Zufriedenheit und die des Partners mit der Familie auswirkt. Workaholismus führt ihren Ergebnissen nach dagegen zu einem Work-Family Conflict und wirkt sich indirekt negativ auf die Zufriedenheit beider Partner mit der Familie aus. Damit können sie sowohl die positiven, als auch die negativen Übertragungswege im SCM validieren.<sup>152</sup>

Im Mittelpunkt der nachfolgenden Untersuchung steht der Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden. Diese beiden Konstrukte können in das SCM eingeordnet werden. Workaholismus stellt einen arbeitsplatzbezogenen Stressor dar. Das heißt er kann den Stressfaktoren in Abbildung 1 zugeordnet werden, verstärkt wie bereits erläutert den Work-Family Conflict und ist damit Ausgangspunkt für einen negativen Spillover. Im familiären Bereich führt dieser zu sozialer Untergrabung und einer Verschlechterung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Person, die Workaholismus am Arbeitsplatz erlebt. Dieser Zustand wirkt sich

---

<sup>150</sup> Vgl. Liu/Cheung (2015): 442.

<sup>151</sup> Vgl. Rodríguez-Muñoz et al. (2014): 271.

<sup>152</sup> Vgl. Bakker et al. (2014): 63.

wiederum auf den Partner aus. Es kommt zu einem negativen Crossover. Insgesamt wird mit der Untersuchung also der negative Pfad im SCM beleuchtet.

## **3 Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden**

### **3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl**

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden wird zunächst eine systematische Datenbankrecherche durchgeführt. Es wird sowohl in wirtschaftswissenschaftlichen, als auch in psychologischen und soziologischen Datenbanken recherchiert, um der Interdisziplinarität des Themas gerecht zu werden. Dafür werden die Datenbanken Business Source Premier, EconLit, Web of Science, Scopus und PsychINFO genutzt. Die Suche umfasst alle Kombinationen von Spillover, Crossover und dem SCM, ebenso wie Workaholismus in Verbindung mit Wohlbefinden, Gesundheit und Zufriedenheit. Die Suchbegriffe sollen dabei eindeutig und trotzdem nicht zu restriktiv sein. Daher werden im ersten Suchfeld die Wörter („spillover“ OR „spillover-crossover“ OR „crossover“ OR „SCM“ OR „spillover-crossover model“) eingegeben. Ein zweites Suchfeld wird mit AND verbunden und enthält die Begriffe („workaholism“ OR „Workaholismus“).

Die Resultate werden durch zusätzliche Einschränkungen verfeinert. Zunächst wird eine Beschränkung auf von Experten überprüfte Zeitschriftenartikel vorgenommen. Außerdem wird die Sprache der Suchergebnisse auf Englisch und Deutsch festgelegt. Da das SCM 2013 erschienen ist und ein Nachweis dessen angestrebt wird, sollen die zu untersuchenden Studien zwischen 2013 und 2017 erschienen sein. Mehrfach auftretende Ergebnisse werden aussortiert. Auf diese Weise können dreizehn Artikel generiert werden. Mittels einer Sichtung der Abstracts können Studien ausgeschlossen werden, die nicht Spillover, Crossover oder das gesamte SCM und die Auswirkungen von Workaholismus auf das Wohlbefinden betrachten. Darüber hinaus soll die in den Studien verwendete Methodik vergleichbar sein. Daher werden die Suchergebnisse auf die Anwendung von Regressionen beschränkt. Zwei der gefundenen Studien erfüllen diese Kriterien. Ein Nachweis des SCM ist jedoch nur anhand einer ausreichend großen Menge an Forschungsergebnissen möglich. Da sich Bakker und Demerouti (2013) in der Herleitung des Modells auch auf frühere Forschungsergebnisse stützen und bereits ab 2008 erste Grundzüge des Modells aufgestellt haben, wird deshalb das Veröffentlichungsdatum in den Suchkriterien

auf die Entstehungszeit des SCM von 2008 bis 2017 ausgeweitet. So kann unter Berücksichtigung aller weiteren zuvor gemachten Einschränkungen eine zusätzliche Studie generiert werden.

Da die Begriffe Spillover und Crossover nicht explizit genannt werden müssen, um einen Übertragungseffekt aufzuzeigen, und auch dessen Folgen in Form einer Beeinflussung des Wohlbefindens vorliegen können, wird die Suche um die Kombination („workaholism“ OR „Workaholismus“) AND („well-being“ OR „well-being“ OR „Wohlbefinden“) ergänzt. Alle zusätzlichen Einschränkungen werden beibehalten. Auf diese Weise können zwei weitere Studien für die Analyse selektiert werden. Insgesamt erzielt diese Literaturrecherche somit fünf Artikel, die der nachfolgenden Analyse zugrunde gelegt werden können.

*Tabelle 2: Ausgewählte Studien (Eigene Darstellung)*

<b>Autor (Jahr)</b>	<b>Titel</b>	<b>Unabhängige Variable</b>	<b>Abhängige Variable</b>
Andreassen et al. (2011)	‘Workaholism’ and Potential Outcomes in Well-Being and Health in a Cross-Occupational Sample	Workaholism Triad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitseinbindung</li> <li>• Drang zu arbeiten</li> <li>• Freude an der Arbeit</li> </ul>	Psychologisches Wohlbefinden und Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszufriedenheit</li> <li>• Lebenszufriedenheit</li> <li>• Schlaflosigkeit</li> <li>• subjektive Gesundheitsbeschwerden</li> </ul>
Haar/Roche (2013)	Three-Way Interaction Effects of Workaholism on Employee Well-Being: Evidence From Blue-Collar Workers in New Zealand	Workaholism Triad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitseinbindung</li> <li>• Drang zu arbeiten</li> <li>• Freude an der Arbeit</li> </ul>	Wohlbefinden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angst</li> <li>• Depressionen</li> <li>• Schlaflosigkeit</li> </ul>
Levy (2015)	Workaholism and Marital Satisfaction Among Female Professionals	Workaholism Triad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitseinbindung</li> <li>• Drang zu arbeiten</li> <li>• Freude an der Arbeit</li> </ul>	Zufriedenheit mit der Ehe
Shimazu et al. (2011)	Workaholism and Well-Being Among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective	Workaholismus <ul style="list-style-type: none"> <li>• übermäßiges Arbeiten</li> <li>• zwanghaftes Arbeiten</li> </ul>	Wohlbefinden <ul style="list-style-type: none"> <li>• WFC</li> <li>• Psychische Belastung</li> </ul>
Taris et al. (2008)	All Day and All of the Night: The Relative Contribution of Two Dimensions of Workaholism to Well-Being in Self-Employed Workers	Workaholismus <ul style="list-style-type: none"> <li>• viele Stunden arbeiten</li> <li>• Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen</li> </ul>	Wohlbefinden und wahrgenommene Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> <li>• emotionale Erschöpfung</li> <li>• psychosomatische Beschwerden</li> <li>• berufliche Selbstwirksamkeit</li> </ul>

Tabelle 2 zeigt eine Übersicht über die ausgewählten Studien. Sie gibt die Autoren, das Erscheinungsjahr und den Titel der Studien wieder, ebenso wie die hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden untersuchten unabhängigen und abhängigen Variablen. Es wird ersichtlich, dass die Studien Workaholismus zum Teil auf unterschiedliche Weise definieren und auch verschiedene Aspekte des Wohlbefindens betrachtet werden.

### 3.2 Analysekonzept

Bei den ausgewählten Studien handelt es sich um quantitative Forschungsarbeiten, in denen verschiedene Formen der Regressionsanalyse angewendet werden, um den Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden zu untersuchen. Mittels spezifischer Analysekriterien kann die Aussagekraft der in den Studien ermittelten Ergebnisse überprüft und die unterstellten Wirkungszusammenhänge bewertet werden.

In den Studien werden hierarchische beziehungsweise logistische Regressionsanalysen durchgeführt. Außerdem werden deskriptive Statistiken angegeben, die unter anderem Korrelationen unter den verwendeten Variablen enthalten, sodass Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen ersichtlich werden. Dementsprechend bieten sich statistische beziehungsweise quantitative Analysekriterien für die Beurteilung der Ergebnisse an. Im Folgenden werden die Reliabilität, der Ausschluss einer Multikollinearität sowie einer Omitted Variables Bias und die Modellgüte als Kriterien genutzt.

Mit der **Reliabilität** kann die Zuverlässigkeit der Messung der unabhängigen und abhängigen Variablen, also die Messgenauigkeit, der Ausschluss zufälliger Messfehler und die Reproduzierbarkeit bei erneuter Messung abgebildet werden.<sup>153</sup> Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Reliabilität festzustellen. Eine weit verbreitete Methode ist die Untersuchung der internen Konsistenz eines Konstruktes.<sup>154</sup> Dafür wird der Cronbachs Alpha Koeffizient (Cronbachs  $\alpha$ ) berechnet. Diese von Cronbach (1951) eingeführte Maßzahl gibt das Ausmaß an, in dem bestimmte Items

---

<sup>153</sup> Vgl. Himme (2009): 485, Schnell/Hill/Esser (2011): 141-143.

<sup>154</sup> Neben der internen Konsistenz können außerdem die Wiederholungsreliabilität und die Paralleltestreliabilität untersucht werden. Vgl. Himme (2009): 487 f., Gerpott/Paukert (2011): 59-61.

eines Fragebogens das gleiche Konstrukt messen.<sup>155</sup> Das Cronbachs  $\alpha$  kann Werte zwischen Null und Eins annehmen. Die Korrelation der Items beziehungsweise die interne Konsistenz und damit die Reliabilität ist höher, je näher das Cronbachs  $\alpha$  an Eins liegt. Dabei wird in der Literatur meist ein Mindestwert von 0,7 als zufriedenstellend erachtet, der auch für die vorliegende Analyse als Referenzwert angenommen wird.<sup>156</sup> Bei der Interpretation dieses Reliabilitätsmaßes muss beachtet werden, dass der Wert steigt, je mehr Items pro Konstrukt abgefragt werden, sodass die Aussagekraft eines hohen Cronbachs  $\alpha$  mit Zunahme der Items sinkt.<sup>157</sup> Darüber hinaus wirken sich auch Wechselbeziehungen zwischen den Items und die Menge der Dimensionen auf das  $\alpha$  aus.<sup>158</sup> Cronbachs  $\alpha$ -Werte von mindestens 0,7, können auch bei geringen Wechselbeziehungen zwischen den Items und Mehrdimensionalität erreicht werden, wenn die Anzahl der Items entsprechend hoch ist.<sup>159</sup> Ebenso kann auch ein  $\alpha$ -Wert kleiner 0,7 als zufriedenstellend bewertet werden, sofern die Messung andere wünschenswerte Eigenschaften besitzt. Dies ist zum Beispiel dann gegeben, wenn das Konstrukt einen bedeutsamen Anteil des untersuchten Zusammenhangs erklären kann.<sup>160</sup> Daher ist es wichtig, dass das Cronbachs  $\alpha$  stets kritisch im Gesamtkontext der jeweiligen Studie interpretiert wird. Nichtsdestotrotz soll sich hier am Schwellenwert von 0,7 orientiert werden.

Eine Annahme linearer Regressionsmodelle ist, dass keine perfekte Multikollinearität vorliegt.<sup>161</sup> **Multikollinearität** entsteht, wenn zwei oder mehrere Prädiktorvariablen eines Modells interkorrelieren, also eine lineare Abhängigkeit zwischen ihnen besteht.<sup>162</sup> In diesem Fall ist eine Bewertung der erhaltenen Informationen nur eingeschränkt möglich, da der Bezug zur jeweiligen Prädiktorvariable nicht eindeutig hergestellt werden kann. Je stärker die Multikollinearität, desto unzuverlässiger wird die Schätzung der Parameter einer Regression und desto größer wird der

---

<sup>155</sup> Vgl. Cronbach (1951): 297, Ferketich (1990): 437 f., Schmitt (1996): 350, Tavakol/Dennick (2011): 53.

<sup>156</sup> Vgl. Ferketich (1990): 438, Himme (2009): 489, Gerpott/Paukert (2011): 62.

<sup>157</sup> Vgl. Gerpott/Paukert (2011): 62.

<sup>158</sup> Vgl. Cortina (1993): 98, Himme (2009): 489.

<sup>159</sup> Vgl. Cortina (1993): 103.

<sup>160</sup> Vgl. Schmitt (1996): 351 f.

<sup>161</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 98.

<sup>162</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 848.

Standardfehler der Regressionskoeffizienten.<sup>163</sup> Daher soll eine Multikollinearität in den betrachteten Studien ausgeschlossen werden, um ihre Ergebnisse als zuverlässig bewerten zu können. Zur Überprüfung in den ausgewählten Studien bietet sich eine Betrachtung der Korrelationsmatrizen an. Wird hier eine mittlere bis hohe Korrelation zweier unabhängiger Variablen festgestellt, könnten die Ergebnisse verzerrt sein.<sup>164</sup> Nach Cohen (1988) kann bei einem Wert von 0,1 von einer geringen Korrelation, ab einem Wert von 0,3 von einer mittleren Korrelation und ab 0,5 von einer hohen Korrelation gesprochen werden.<sup>165</sup> Weitere Möglichkeiten um eine Multikollinearität zu erkennen, sind die Messung der *Toleranz* oder des *Varianzinflationsfaktor (VIF)*, die die Linearität zwischen den unabhängigen Variablen messen. Die Toleranz entspricht Eins minus dem quadrierten Korrelationskoeffizienten der jeweiligen unabhängigen Variable. Der VIF entspricht dem Kehrwert der Toleranz. Bei Betrachtung dieser beiden Konstrukte, liegt eine hohe Multikollinearität einer Variablen bei Toleranzwerten nahe Null und VIF Werten größer Zehn vor.<sup>166</sup> Das Analysekriterium des Ausschlusses einer Multikollinearität gilt hier als erfüllt, wenn eine mittlere oder hohe Korrelation der erklärenden Variablen ausgeschlossen werden kann, der Korrelationskoeffizient also unter einem Wert von 0,3 liegt.

Eine **Omitted Variables Bias** besteht, wenn entgegen den Annahmen nicht alle relevanten erklärenden Variablen in einem Regressionsmodell enthalten sind. Es kann sein, dass die relevanten Einflussgrößen nicht alle bekannt sind, ihre Erfassung technisch unmöglich ist oder sie ohne ersichtlichen Grund nicht berücksichtigt werden. Dies kann ebenso wie eine Multikollinearität zu Verzerrungen der Schätzwerte führen. Die ausgelassenen Variablen finden sich in diesem Fall im Störterm der Gleichung wieder. Korrelieren sie mit den anderen Prädiktoren führt dies dazu, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängigen Variablen überschätzt und dementsprechend falsch spezifiziert wird.<sup>167</sup> In der nachfolgenden Analyse wird daher geprüft, ob in den betrachteten Studien alle relevanten erklärenden Variablen in dem jeweiligen Regressionsmodell integriert sind. Dafür werden die

---

<sup>163</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 107.

<sup>164</sup> Auf diese Weise kann keine hochgradige Multikollinearität, sondern lediglich eine paarweise Abhängigkeit festgestellt werden. Vgl. Backhaus et al. (2016): 108.

<sup>165</sup> Vgl. Cohen (1988): 78-81.

<sup>166</sup> Vgl. Schendera (2014): 112, Backhaus et al. (2016): 108.

<sup>167</sup> Vgl. Stock/Watson (2015): 229 f., Backhaus et al. (2016): 98, 101 f.

für die jeweilige abhängige Variable als relevant erachteten Prädiktorvariablen aufgezeigt und den in der Regression enthalten Variablen gegenübergestellt. Als relevant werden dabei solche Variablen bezeichnet, die in weiteren Forschungsarbeiten als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable festgestellt werden können. Die Auswahl der Studien erfolgt mittels einer Datenbankrecherche, in der nach Studien gesucht wird, in denen der Zusammenhang von Workaholismus und den jeweiligen Aspekten des Wohlbefindens untersucht wird, sodass ein Vergleich der Einflussfaktoren möglich wird. Die Gegenüberstellung der verwendeten Kontrollvariablen und der zusätzlich identifizierten relevanten Prädiktorvariablen erfolgt für jede Studie zunächst in tabellarischer Form. Im Anschluss daran wird der Ausschluss einer Omitted Variables Bias für die jeweilige Studie diskutiert.

Die **Modellgüte** gibt den Übereinstimmungsgrad der empirisch beobachteten Daten mit dem aufgestellten Modell wieder, das heißt inwieweit die Realität abgebildet wird.<sup>168</sup> Dabei können einerseits die Regressionsfunktion global und andererseits die Regressionskoeffizienten geprüft werden. Für die folgende Analyse der ausgewählten Studien bietet sich die globale Betrachtung der Regressionsfunktion an. Dafür wird das Bestimmtheitsmaß verwendet.<sup>169</sup> Der Wert des Bestimmtheitsmaßes kann zwischen Null und Eins liegen. Er ergibt sich aus dem Verhältnis der erklärten Varianz zur gesamten Varianz.<sup>170</sup> Je höher der Wert ist, desto größer ist der Anteil der Gesamtstreuung um die Regressionsgerade, der durch die einbezogenen unabhängigen Variablen erklärt wird, desto besser ist also das Modell an die Daten angepasst. Ein niedriger Wert bedeutet daher, dass wesentliche Einflüsse auf die zu erklärende Variable nicht in der Regressionsgleichung enthalten sind. Dabei muss beachtet werden, dass das  $R^2$  größer wird, je mehr Variablen in der Gleichung enthalten sind, da diese die Anpassung an die Daten verbessern können.<sup>171</sup> Um die Menge der unabhängigen Variablen zu berücksichtigen, kann das korrigierte Bestimmtheitsmaß (adjusted  $R^2$ ) berechnet werden. Dafür wird vom einfachen  $R^2$  ein Korrekturwert abgezogen, der analog zur Zahl der unabhängigen Variablen

---

<sup>168</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 967.

<sup>169</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 81 f.

<sup>170</sup> Vgl. Stock/Watson (2015): 167 f.

<sup>171</sup> Vgl. Schnell/Hill/Esser (2011): 445 f., Backhaus et al. (2016): 84.

steigt.<sup>172</sup> Das Bestimmtheitsmaß kann durch das Vorliegen einer Multikollinearität oder einer Omitted Variables Bias beeinflusst werden. Zum einen ist es möglich, dass das  $R^2$  signifikant ist, obwohl die Koeffizienten der Funktion dies nicht sind.<sup>173</sup> Zum anderen kann die erklärte Varianz einen fehlerhaften Wert annehmen, wenn nicht alle erklärenden Variablen im Modell enthalten sind. Daher muss der Ausschluss dieser beiden Aspekte als Voraussetzung für die Modellgüte gegeben sein. In der Literatur wird ein  $R^2$  von 0,02 als klein, von 0,13 als mittel und von 0,26 als groß bezeichnet.<sup>174</sup> Diese Werte werden auch der nachfolgenden Analyse zugrunde gelegt. Je höher also das  $R^2$  ist, desto besser wird der Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden durch das verwendete Modell in der jeweiligen Studie abgebildet. Das Kriterium gilt als nicht erfüllt, wenn der Wert des  $R^2$  klein ist, also unter der Schwelle zu einem mittleren Wert von 0,13 liegt, da ein Wert, der sich nicht deutlich von Null unterscheidet nicht inhaltlich interpretierbar ist.<sup>175</sup> Für logistische Regressionen gibt es aufgrund der dichotomen abhängigen Variablen kein  $R^2$ . Stattdessen kann ein ähnlich interpretierbares Pseudo- $R^2$  berechnet werden, welches wie das Bestimmtheitsmaß zwischen Null und Eins liegt.<sup>176</sup> Auch hier ist die Anpassung der Daten an das Modell besser, je höher der Wert ausfällt. Das Pseudo- $R^2$  steht jedoch nicht wie die erklärte Varianz für ein Streuungsverhältnis. Es spiegelt lediglich die Erklärungskraft des Modells wider. Es existieren keine allgemeingültigen Schwellenwerte für ein Pseudo- $R^2$ , welches für ein gut angepasstes Modell steht. Für das häufig verwendete McFadden's  $R^2$  gilt aber beispielsweise ein Wert von 0,2 als Schwelle zu einem aussagekräftigen Modell. Es wird daher angenommen, dass die Modellgüte erfüllt ist, wenn das Pseudo- $R^2$  größer 0,2 ist.<sup>177</sup> Insgesamt kann mit den erläuterten Analysekriterien überprüft werden, inwieweit der in den Studien untersuchte Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden tatsächlich durch die genutzten Messmodelle abgebildet werden

---

<sup>172</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 85.

<sup>173</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 108. Darüber hinaus können sich bei Vorliegen einer Multikollinearität auch die Regressionskoeffizienten stark ändern, wenn die Funktion durch Hinzufügen einer weiteren Variablen oder das Weglassen einer Variablen verändert wird. Vgl. ebenda.

<sup>174</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 821.

<sup>175</sup> Vgl. Schnell/Hill/Esser (2011): 446.

<sup>176</sup> Es existieren verschiedene Möglichkeiten das Pseudo- $R^2$  zu berechnen. Beispielsweise kann McFadden's  $R^2$  oder Nagelkerke's  $R^2$  ermittelt werden. Für weiterführende Erklärungen siehe Best/Wolf (2010): 843 f.

<sup>177</sup> Vgl. Urban (1993): 62 f., Best/Wolf (2010): 843, Backhaus et al. (2016): 317.

kann. Daneben kann bewertet werden, wie verlässlich die Aussagen der Untersuchungen sind, um schließlich auch das SCM nachweisen zu können.

### 3.3 Inhaltliche Analyse ausgewählter Studien

Die erste ausgewählte Studie stammt von *Andreassen et al. (2011)*. Sie untersuchen die Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden und die Gesundheit mittels einer hierarchischen multiplen Regressionsanalyse. Dabei wird jeweils der Zusammenhang zwischen den Dimensionen der Workaholism Triad und Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Schlaflosigkeit und subjektiven Gesundheitsbeschwerden als Parameter des Wohlbefindens und der Gesundheit betrachtet. Die Stichprobe besteht aus  $n = 661$  norwegischen Angestellten aus sechs Unternehmen in verschiedenen Berufssektoren, die zu 67 % verheiratet sind oder mit einem Partner zusammenleben, Kinder haben (53 %) und einen Universitätsabschluss besitzen (87 %). Außerdem arbeiten ca. 40 % der Probanden mehr als 46 Stunden pro Woche.<sup>178</sup> Diese werden über einen Onlinefragebogen befragt. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Arbeitseinbindung und der Drang zu arbeiten signifikant zu Schlaflosigkeit sowie schlechterer subjektiver Gesundheit und geringerer Arbeitszufriedenheit führen. Der Drang zu arbeiten verschlechtert darüber hinaus auch die Lebenszufriedenheit, während die Freude an der Arbeit zu Zufriedenheit mit dem Leben und der Arbeit führt und sich negativ auf Schlaflosigkeit und subjektive Gesundheitsbeschwerden auswirkt. Außerdem sind alle Workaholismus-Dimensionen positiv mit den wöchentlichen Arbeitsstunden korreliert.<sup>179</sup>

*Haar und Roche (2013)* betrachten den Zusammenhang zwischen der Workaholism Triad und verschiedenen Aspekten des Wohlbefindens anhand einer hierarchischen Regressionsanalyse.<sup>180</sup> Die abhängigen Variablen sind Angst, Depressionen und

---

<sup>178</sup> Vgl. *Andreassen et al. (2011)*: e210.

<sup>179</sup> Vgl. *Andreassen et al. (2011)*: e211-e213.

<sup>180</sup> Die Autoren untersuchen über den Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden hinaus auch Interaktionseffekte der Dimensionen der Workaholism Triad. In einem dritten Schritt der hierarchischen Regressionsanalyse wird die Auswirkung von Interaktionen von jeweils zwei Dimensionen der Workaholism Triad geprüft. Ein Interaktionsterm aller Determinanten von Workaholismus wird in einem zusätzlichen vierten Schritt in die Regressionsanalyse eingefügt. Da in der vorliegenden Arbeit keine Interaktionseffekte untersucht werden, wird der nachfolgenden Analyse der zweite Schritt der Regressionsanalyse zugrunde gelegt, in welchem die Kontrollvariablen und die drei Dimensionen der Arbeitseinbindung, des Drangs zu arbeiten und der Freude an der Arbeit enthalten sind. Vgl. *Haar/Roche (2013)*: 139-142.

Schlaflosigkeit. Für ihre Studie befragen die Autoren  $n = 100$  Arbeiter eines Unternehmens in Neuseeland, die persönlich eingeladen wurden an der Studie teilzunehmen und den Fragebogen über die Hauspost erhielten. Ihre vertragliche Arbeitszeit liegt bei 38 bis 50 Stunden pro Woche mit zusätzlich bis zu 27,5 wöchentlichen Überstunden.<sup>181</sup> Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass eine intensive Arbeitsbindung positiv mit Angst, Depressionen und Schlaflosigkeit korreliert. Der Drang zu arbeiten ist ebenfalls positiv mit Angst und Schlaflosigkeit korreliert, jedoch nicht mit Depressionen. Die Freude an der Arbeit ist im Gegensatz dazu negativ mit allen untersuchten Aspekten des Wohlbefindens korreliert. Außerdem können Haar und Roche (2013) nachweisen, dass Interaktionseffekte zwischen den drei Dimensionen des Workaholismus ihren Effekt auf Angst und Depressionen verstärken, wobei die Freude an der Arbeit die Wirkung der anderen beiden Dimensionen abschwächt.<sup>182</sup>

Im Fokus der Studie von *Levy (2015)* steht die Auswirkung von Workaholismus auf die Zufriedenheit mit der Ehe. Auch hier bildet die Workaholism Triad die unabhängige Variable, während die Zufriedenheit mit der Ehe das Wohlbefinden repräsentiert. Die Stichprobe besteht aus  $n = 266$  verheirateten, aktuell berufstätigen amerikanischen Absolventinnen des Master of Business Administration-Studiengangs an einer der fünf bestbewerteten US-amerikanischen kaufmännischen Hochschulen, die online befragt werden. Ein Großteil der Befragten hat Kinder (82 %) und ist vollzeitbeschäftigt (62 %). Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche beläuft sich auf 45 Stunden.<sup>183</sup> Es wird eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt, die zu dem Ergebnis kommt, dass eine höhere Arbeitseinbindung und eine geringere Freude an der Arbeit zu einer geringeren Zufriedenheit mit der Ehe führen, während der Drang zu arbeiten entgegen der Annahmen keine signifikanten Effekte auf die Zufriedenheit mit der Ehe aufweist.<sup>184</sup>

*Shimazu et al. (2011)* analysieren die Auswirkung von Workaholismus auf das eigene Wohlbefinden und das des Partners, also im Hinblick auf Spillover und

---

<sup>181</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 138.

<sup>182</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 140.

<sup>183</sup> Vgl. Levy (2015): 331 f.

<sup>184</sup> Vgl. Levy (2015): 332.

Crossover. Dabei setzt sich die unabhängige Variable des Workaholismus aus übermäßigem und zwanghaftem Arbeiten zusammen. Die abhängige Variable des Wohlbefindens wird aus dem Work-Family Conflict und psychischer Belastung gebildet. Der Zusammenhang wird mit einer logistischen Regressionsanalyse untersucht. Als Datengrundlage dient die Befragung n = 993 japanischer Doppelverdiener-Paare mit Vorschulkindern aus der TWIN Studie, in der die Partner unabhängig voneinander einen schriftlichen Fragebogen ausfüllen. Die Männer arbeiten im Durchschnitt 49,7 Stunden pro Woche, während dieser Wert bei den Frauen bei 37,3 Stunden liegt.<sup>185</sup> Das Resultat der Studie ist, dass Workaholismus zu psychischer Belastung und einem Work-Family Conflict sowohl beim Individuum, als auch beim Partner führt. Die psychische Belastung der Ehepartner ist jeweils positiv miteinander korreliert. Ehemänner arbeitssüchtiger Frauen erleben jedoch eher einen Family-Work Conflict, während dies für Ehefrauen arbeitssüchtiger Männer in der Untersuchung nicht festgestellt wird.<sup>186</sup>

Auch *Taris et al. (2008)* untersuchen die Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden. Sie definieren die unabhängige Variable des Workaholismus als das Verbringen vieler Stunden mit der Arbeit und die Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen. Das Wohlbefinden setzt sich bei ihnen aus emotionaler Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden und beruflicher Selbstwirksamkeit als positivem Aspekt zusammen. Die Autoren befragen n = 477 niederländische selbstständige Arbeitnehmer, die in verschiedenen Berufen tätig sind, zum Großteil verheiratet sind oder mit einem Partner zusammenleben und wenigstens ein Kind haben. Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 58,27 Stunden.<sup>187</sup> Die hierarchische Regressionsanalyse kommt zu dem Schluss, dass die Anzahl der gearbeiteten Stunden sich nicht auf das Wohlbefinden auswirkt, während bei der Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen ein Zusammenhang mit einer Verschlechterung des Wohlbefindens nachgewiesen werden kann.<sup>188</sup>

---

<sup>185</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 401 f.

<sup>186</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 404 f.

<sup>187</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 157.

<sup>188</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 158 f.

### 3.4 Kritische Würdigung der ausgewählten Studien

Im Folgenden werden die ausgewählten Studien kritisch gewürdigt, indem alle zuvor aufgeführten Analysekrterien auf die Studien angewendet werden und überprüft wird, inwiefern diese erfüllt sind. Zunächst wird die Reliabilität überprüft. Die in den jeweiligen Studien für die verschiedenen Variablen erhaltenen Cronbachs  $\alpha$ -Werte können Tabelle 3 entnommen werden.

#### *Reliabilität*

Bei einem Vergleich der Werte in den verschiedenen Studien fällt auf, dass in den ersten drei Studien, die die WorkBat zur Messung von Workaholismus verwenden, die Cronbachs  $\alpha$ -Werte für die Arbeitseinbindung nicht den Mindestwert von 0,7 erreichen. Alle weiteren gemessenen Konstrukte weisen sowohl in Hinblick auf die unabhängige Variable des Workaholismus, als auch auf die abhängige Variable des Wohlbefindens  $\alpha$ -Werte von 0,75 oder höher auf. Dementsprechend können sie die jeweiligen Variablen zuverlässig abbilden. Bei den abhängigen Variablen der Lebenszufriedenheit, Depressionen, Schlaflosigkeit (b) und Zufriedenheit mit der Ehe liegen die Werte sogar über 0,9 mit einem Höchstwert von 0,97 für die Zufriedenheit mit der Ehe. Die Reliabilität wird bei den Messungen dieser Variablen demnach erfüllt.

*Andreassen et al. (2011)* messen Workaholismus mittels einer norwegischen Kurzform der WorkBat. Die Arbeitseinbindung wird dabei mit drei Items abgefragt und erreicht bei ihnen nur einen Cronbachs  $\alpha$ -Wert von 0,57.<sup>189</sup> Sie geben zwar auch die Werte für eine Messung mit der ursprünglichen WorkBat an, jedoch kann auch in diesem Fall der Schwellenwert von 0,7 nicht erreicht werden. Der  $\alpha$ -Wert liegt hier bei 0,63.<sup>190</sup> Das bedeutet, dass die verwendete Messung mittels der WorkBat die in der Studie untersuchten Konstrukte nur bedingt abbilden kann. Die interne Konsistenz ist in Bezug auf die Variable der Arbeitseinbindung also nicht gegeben und das Gütekriterium der Reliabilität damit nicht erfüllt. Bei *Haar und Roche (2013)* wird die Arbeitseinbindung mit fünf der ursprünglich acht Items aus der WorkBat gemessen.<sup>191</sup> Auch hier kann der Cronbachs  $\alpha$ -Wert mit 0,65 nicht den

---

<sup>189</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e210.

<sup>190</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e210 f.

<sup>191</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 139.

Schwellenwert erreichen. Dementsprechend wird das Kriterium der Reliabilität auch in dieser Studie nicht erfüllt. *Levy (2015)* misst die Arbeitseinbindung zwar mit allen Items der WorkBat, doch auch in ihrer Studie erreicht der Cronbachs  $\alpha$ -Wert nur 0,60, sodass die interne Konsistenz der Messung nicht gegeben ist.

*Tabelle 3: Übersicht über die Cronbachs  $\alpha$ -Werte in den ausgewählten Studien (Eigene Darstellung)*

<b>Autor (Jahr)</b>	<b>Unabhängige Variable</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Abhängige Variable</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Andreassen et al. (2011)	Arbeitseinbindung	<b>0,57</b>	Arbeitszufriedenheit	0,80
	Drang zu arbeiten	0,83	Lebenszufriedenheit	0,91
	Freude an der Arbeit	0,85	Schlaflosigkeit (a) <sup>192</sup> subjektive Gesundheitsbeschwerden	0,84 0,86
Haar/Roche (2013)	Arbeitseinbindung	<b>0,65</b>	Angst	0,87
	Drang zu arbeiten	0,78	Depressionen	0,92
	Freude an der Arbeit	0,77	Schlaflosigkeit (b) <sup>192</sup>	0,92
Levy (2015)	Arbeitseinbindung	<b>0,60</b>	Zufriedenheit mit der Ehe	0,97
	Drang zu arbeiten	0,76		
	Freude an der Arbeit	0,88		
Shimazu et al. (2011)	<i>Effekt Männer (M) auf Frauen (F):</i>		WFC (M)	0,87
	übermäßiges Arbeiten (M)	0,84	Psychische Belastung (M)	0,89
	zwanghaftes Arbeiten (M)	0,75	Psychische Belastung (F)	0,89
	<i>Effekt Frauen auf Männer:</i>		WFC (F)	0,85
	übermäßiges Arbeiten (F)	0,79	Psychische Belastung (F)	0,89
	zwanghaftes Arbeiten (F)	0,72	Psychische Belastung (M)	0,89
Taris et al. (2008)	Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen	0,77	emotionale Erschöpfung psychosomatische Beschwerden berufliche Selbstwirksamkeit	0,80 0,79 0,78

### *Multikollinearität*

Als zweites Analysekriterium soll eine Multikollinearität in den betrachteten Studien ausgeschlossen werden. Die Studie von *Andreassen et al. (2011)* weist eine Korrelation der Arbeitseinbindung mit dem Drang zu arbeiten von  $r = 0,24$  ( $p <$

<sup>192</sup> Die abhängige Variable der Schlaflosigkeit wird hier mit einem Index versehen, um eine Unterscheidung zwischen den jeweiligen Konstrukten in den Studien von Andreassen et al. (2011) und Haar und Roche (2013) zu erleichtern.

0,01) auf.<sup>193</sup> Dieser Wert kann nahe einer mittleren Korrelation eingestuft werden, der Korrelationskoeffizient liegt aber unter dem Schwellenwert von 0,3, sodass eine Multikollinearität ausgeschlossen werden kann. Die Toleranz oder der VIF werden hier nicht überprüft.

Die Studie von *Haar und Roche (2013)* weist eine hohe und signifikante<sup>194</sup> Korrelation ( $r = 0,66$ ,  $p < 0,01$ ) zwischen den unabhängigen Variablen der Arbeitseinbindung und des Drangs zu arbeiten auf. Auch zwischen dem Drang zu arbeiten und der Freude an der Arbeit liegt eine signifikante Korrelation ( $r = - 0,27$ ,  $p < 0,05$ ) vor, auch wenn diese gemäß der Bewertung nach Cohen (1988) noch nicht als mittlere Korrelation eingestuft werden kann.<sup>195</sup> Das bedeutet, dass die gemessenen Effekte auf die abhängigen Variablen nicht allein einer der unabhängigen Variablen zugeordnet werden können. Vielmehr überschneidet sich die durch die Prädiktorvariablen erhaltene Information in der Messung der abhängigen Variablen, sodass diese nicht eindeutig bestimmt werden können und die Auswirkung der erklärenden Variablen möglicherweise überschätzt wird. Daher ist anzunehmen, dass in dem genutzten Modell eine Verzerrung der Regressionskoeffizienten vorliegen könnte. Durch das Vorliegen von Multikollinearität können die Ergebnisse der Modellschätzung zunächst nicht als zuverlässig bewertet werden. Die Autoren prüfen darüber hinaus aber auch den VIF, um die Multikollinearität zu verifizieren. Dabei liegen alle Werte unter 2,7, sodass eine Multikollinearität schließlich ausgeschlossen werden kann.<sup>196</sup>

Bei *Levy (2015)* kann eine Korrelation der Arbeitseinbindung mit der Freude an der Arbeit ( $r = 0,27$ ,  $p < 0,01$ ) festgestellt werden.<sup>197</sup> Dieser Wert kann wie bei *Andreassen et al. (2011)* nahe einer mittleren Korrelation eingestuft werden. Da der Korrelationskoeffizient aber unter dem Schwellenwert von 0,3 liegt, kann auch hier

---

<sup>193</sup> Vgl. *Andreassen et al. (2011)*: e211.

<sup>194</sup> Das Signifikanzniveau wird durch die Kennzahl  $p$  angegeben. Es drückt die theoretische Wahrscheinlichkeit aus, mit der die erhaltenen Ergebnisse eintreten. Beträgt die Irrtumswahrscheinlichkeit beispielsweise  $p = 0,01$ , so liefern 1 % der Signifikanztests ein fälschlicherweise positives Ergebnis. Als Falsifizierungskriterium gilt ein Niveau von  $p = 0,05$ . Liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit für ein Ergebnis unter diesem Wert, wird es als signifikant bezeichnet. Vgl. *Schnell/Hill/Esser (2011)*: 440, *Döring/Bortz (2016)*: 50-53.

<sup>195</sup> Vgl. *Haar/Roche (2013)*: 139 f.

<sup>196</sup> Vgl. *Haar/Roche (2013)*: 144.

<sup>197</sup> Vgl. *Levy (2015)*: 332.

eine Multikollinearität ausgeschlossen werden. Weitere Tests auf das Vorliegen einer Multikollinearität in Form einer Messung der Toleranz oder des VIF werden nicht durchgeführt.

Bei der Studie von *Shimazu et al. (2011)* kann eine Multikollinearität nicht ausgeschlossen werden. Die unabhängigen Variablen des übermäßigen und zwanghaften Arbeitens weisen sowohl bei der Messung für Männer ( $r = 0,45$ ,  $p < 0,001$ ), als auch für Frauen ( $r = 0,36$ ,  $p < 0,001$ ) mittlere Korrelationen auf, die auf dem 0,1 %-Niveau signifikant sind.<sup>198</sup> Diese Variablen sind die einzigen Prädiktoren für einen Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden. Das heißt, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Verzerrung der Regressionskoeffizienten in dem genutzten Regressionsmodell sehr hoch ist. Sie wird aber nicht zusätzlich durch den VIF oder die Toleranz verifiziert.

In der Studie von *Taris et al. (2008)* weisen die unabhängigen Variablen lediglich eine geringe Korrelation auf ( $r = 0,09$ ,  $p < 0,05$ ).<sup>199</sup> Diese liegt deutlich unter dem Schwellenwert von 0,3 zu einer mittleren Korrelation, sodass eine Multikollinearität ausgeschlossen werden kann. Die Toleranz oder VIF werden hier nicht überprüft.

#### *Omitted Variables Bias*

Als nächstes soll auch eine Omitted Variables Bias, also eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse durch ausgelassene erklärende Variablen ausgeschlossen werden. Dafür muss zunächst herausgestellt werden, welche Variablen als relevant zu erachten sind, um den betrachteten Zusammenhang zu erklären. In den Tabellen 4 bis 8 wird pro Studie eine Übersicht über die untersuchten abhängigen Variablen, die im gesamten Regressionsmodell verwendeten Kontrollvariablen (KV) und diejenigen Kontrollvariablen, die in der Untersuchung einen signifikanten Einfluss auf die jeweilige abhängige Variable haben, gegeben. Darüber hinaus werden die zusätzlich mittels weiterer Literatur als für die hier betrachteten Zusammenhänge relevant identifizierten Kontrollvariablen aufgezeigt, welche für die jeweilige Regression auf eine Omitted Variables Bias hindeuten.

---

<sup>198</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 404.

<sup>199</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 159.

Tabelle 4: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Andreassen et al. (2011) (Eigene Darstellung)

Abhängige Variable	Verwendete KV	Relevante KV	Zusätzlich identifizierte relevante KV
Arbeitszufriedenheit	Alter Geschlecht Familienstand Zusammenleben mit Kindern	Geschlecht Zusammenleben mit Kindern Gesundheitssektor, universitärer Sektor	-
Lebenszufriedenheit	Berufliche Stellung Berufssektor (Pharmazie, Personalwesen, Gesundheitswesen, Universität, Fernsehen)	Familienstand Berufliche Stellung Gesundheitssektor, universitärer Sektor	-
Schlaflosigkeit (a)		Zusammenleben mit Kindern Gesundheitssektor	-
Subjektive Gesundheitsbeschwerden		Geschlecht Gesundheitssektor, universitärer Sektor	-

Andreassen et al. (2011) nehmen neben den unabhängigen Variablen der Workaholism Triad auch das Alter, das Geschlecht, den Familienstand, die Frage nach dem Zusammenleben mit Kindern, die berufliche Stellung und den Berufssektor als Kontrollvariablen in die Regressionsgleichung mit auf.<sup>200</sup> Im dritten Schritt der hierarchischen Regressionsanalyse zeigt sich, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und subjektive Gesundheitsbeschwerden hat, der Familienstand die Lebenszufriedenheit signifikant beeinflusst, das Zusammenleben mit Kindern die Arbeitszufriedenheit sowie Schlaflosigkeit bedingt, die berufliche Stellung die Lebenszufriedenheit, ebenso wie die Arbeit im Gesundheits- oder universitären Sektor die untersuchten Aspekte des Wohlbefindens beeinflussen. Bezogen auf die unabhängigen Variablen, welche den Workaholismus abfragen sollen, können für die Arbeitseinbindung keine signifikanten Korrelationen festgestellt werden. Da sie einen Teil der Workaholism Triad und damit einen wesentlichen Aspekt der Definition von Workaholismus in dieser Studie darstellt, erscheint es jedoch sinnvoll, dass die Arbeitseinbindung in der Regression enthalten ist.

<sup>200</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e212.

Weitere Studien, die die *Arbeitszufriedenheit* untersuchen, fragen ebenfalls das Alter, das Geschlecht und den Familienstand, aber keine weiteren Kontrollvariablen ab.<sup>201</sup> In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit kann daher angenommen werden, dass mit großer Wahrscheinlichkeit keine relevanten erklärenden Variablen fehlen.

Die *generelle Lebenszufriedenheit* wird mit der SLSS abgefragt. Diese wurde entwickelt, um eine möglichst allgemeine Bewertung zu erhalten und unabhängig von bestimmten Lebensbereichen oder sozialen Einflüssen die generelle Lebenszufriedenheit zu messen. Daher fragt die SLSS nur das Geschlecht und das Alter der Probanden ab.<sup>202</sup> Dementsprechend kann die Einbeziehung des Familienstandes und des Zusammenlebens mit Kindern bereits als Ergänzung fehlender erklärender Variablen in der Bestimmung der generellen Lebenszufriedenheit betrachtet werden.

*Schlaflosigkeit* wird mit der BIS gemessen. Bei der Entwicklung dieser Skala wurde nur auf das Geschlecht und das Alter der Probanden kontrolliert.<sup>203</sup> Weitere Studien, die die BIS nutzen, fragen als demographische Variablen neben Geschlecht und Alter auch das Zusammenleben mit Kindern, die Arbeitszeit, mögliche Pendelzeiten und die Verwendung verschiedener Therapiemittel ab. Darüber hinaus wird nach der Zahl der gearbeiteten Nächte und Schichten gefragt, da die BIS häufig zur Untersuchung von Schlafproblemen bei Schichtarbeit eingesetzt wird.<sup>204</sup> Die Studie von Andreassen et al. (2011) verfolgt jedoch einen anderen Ansatz, weil sie das Arbeitsverhalten in Bezug auf Workaholismus und die daraus resultierenden Auswirkungen auf das Wohlbefinden untersucht. Dafür ist die Überprüfung von Pendelzeiten, Nacht- und Schichtarbeit sowie die Therapie von Schlaflosigkeit nicht relevant. Die Autoren fragen darüber hinaus die berufliche Stellung ab, welche einen Einfluss auf das Arbeitsverhalten haben kann. Dennoch zeigt sich bei einer Betrachtung der Berufssektoren, dass ausschließlich der Gesundheitssektor einen signifikanten Einfluss auf die Schlaflosigkeit hat. Dieser ist jedoch gering ( $\beta = 0,08$ ,  $p < 0,01$ ). Für die betrachtete Studie, welche sich nicht ausschließlich auf

---

<sup>201</sup> Vgl. Rathi/Rastogi (2008): 51 f.

<sup>202</sup> Vgl. Huebner (1991): 232.

<sup>203</sup> Vgl. Pallesen et al. (2008): 693 f.

<sup>204</sup> Vgl. Flo et al. (2012): 1 f.

eine Berufsgruppe fokussiert, können die genannten möglichen erklärenden Variablen in Bezug auf Schichtarbeit daher als nicht relevant eingeschätzt werden.<sup>205</sup> Dementsprechend sind alle relevanten erklärenden Variablen bezüglich Schlaflosigkeit im Zusammenhang mit Workaholismus in der Regression enthalten.

Der signifikante Einfluss des Geschlechts ( $\beta = 0,19, p < 0,05$ ) auf *subjektive Gesundheitsbeschwerden* wird auch von Andreassen, Ursin und Eriksen (2007) nachgewiesen.<sup>206</sup> Die Kontrolle auf Einflüsse des Alters, des Geschlechts und der beruflichen Stellung sind wichtig, um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten,<sup>207</sup> geben aber auch in dieser Studie keine signifikante Erklärung für die abhängige Variable. Es kann also festgehalten werden, dass nur die Variable des Geschlechts in der Regression enthalten sein sollte, wie es bei Andreassen et al. (2011) der Fall ist. Einige Studien beziehen auch die wöchentliche Arbeitszeit in die Regression mit ein.<sup>208</sup> Diese wurde hier bewusst nicht in die Berechnung aufgenommen, da eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszeit als eine weitere mögliche Definition von Workaholismus angesehen werden kann, die nicht der gewählten Definition nach Spence und Robbins (1992) entspricht.<sup>209</sup> Daher kann angenommen werden, dass in der Regression für subjektive Gesundheitsbeschwerden alle relevanten erklärenden Variablen enthalten sind. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass die  $\beta$ -Werte bei Andreassen et al. (2011) nicht durch ausgelassene erklärende Variablen verzerrt sind, sodass das Analysekriterium des Ausschlusses einer Omitted Variables Bias als erfüllt angesehen werden kann.

*Tabelle 5: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Haar und Roche (2013) (Eigene Darstellung)*

Abhängige Variable	Verwendete KV	Relevante KV	Zusätzlich identifizierte relevante KV
Angst	Alter Geschlecht	Gearbeitete Wochenstunden	-
Depressionen	Gearbeitete Wochenstunden	-	-
Schlaflosigkeit (b)	Wöchentliche Überstunden	Geschlecht	Zusammenleben mit Kindern

<sup>205</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e212.

<sup>206</sup> Vgl. Andreassen/Ursin/Eriksen (2007): 624.

<sup>207</sup> Vgl. McMillan et al. (2002): 360.

<sup>208</sup> Vgl. Andreassen/Ursin/Eriksen (2007): 619.

<sup>209</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e211.

*Haar und Roche (2013)* berücksichtigen das Alter, das Geschlecht, die gearbeiteten Wochenstunden und die wöchentlichen Überstunden als Kontrollvariablen, welche im ersten Schritt ihrer hierarchischen Regressionsberechnung eingefügt werden. Dabei weisen die Überstunden einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitseinbindung ( $\beta = 0,29$ ,  $p < 0,01$ ) und den Drang zu arbeiten ( $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,01$ ) auf.<sup>210</sup> Dies bestätigt die Annahme, dass eine überdurchschnittliche Arbeitszeit zur Definition von Workaholismus beiträgt. Sie kann jedoch keinen signifikanten Effekt auf die betrachteten Kriterien des Wohlbefindens erklären. Die gearbeiteten Wochenstunden wirken sich im zweiten Schritt der Regressionsanalyse signifikant auf die Angst aus ( $\beta = 0,22$ ,  $p < 0,01$ ) und das Geschlecht zeigt eine Verbindung zur Schlaflosigkeit ( $\beta = 0,22$ ,  $p < 0,01$ ).<sup>211</sup> Darüber hinaus kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Kontrollvariablen und dem Wohlbefinden festgestellt werden. Im Vergleich zu den anderen ausgewählten Studien fällt auf, dass weder die berufliche Stellung, noch der Berufssektor oder der Bildungsstand abgefragt wurden. Das ist damit zu erklären, dass es sich bei den Befragten ausschließlich um Arbeiter desselben Unternehmens handelt, die Facharbeit beziehungsweise körperliche Arbeit verrichten, sodass nicht zwischen verschiedenen Hierarchieebenen oder Sektoren unterschieden werden kann.<sup>212</sup>

Weitere Studien, die den Zusammenhang zwischen Workaholismus und *Angst* sowie *Depressionen* untersuchen, können einen signifikanten Einfluss des Alters auf Depressionen feststellen. Darüber hinaus haben keine der betrachteten Kontrollvariablen einen Einfluss auf den untersuchten Zusammenhang.<sup>213</sup> Das Alter ist bei Haar und Roche (2013) in der Regressionsanalyse enthalten, sodass hier keine relevante erklärende Variable fehlt.

Die Regression für die abhängige Variable *Schlaflosigkeit* kann mit der Regression von Andreassen et al. (2011) verglichen werden. Dabei zeigt sich ein signifikanter Einfluss des Zusammenlebens mit Kindern und der Arbeit im Gesundheitssektor auf die Schlaflosigkeit.<sup>214</sup> Haar und Roche (2013) fragen das Zusammenleben mit

---

<sup>210</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 139 f.

<sup>211</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 141 f.

<sup>212</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 138.

<sup>213</sup> Vgl. Bartczak/Ogińska-Bulik (2012): 9 f.

<sup>214</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e212.

Kindern nicht ab, welches hier daher als fehlende relevante erklärende Variable identifiziert werden kann. Der Berufssektor kann dagegen als ausgelassene Variable ausgeschlossen werden, da die Stichprobe wie beschrieben nur aus einem Sektor stammt. Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass für Angst und Depressionen keine relevanten erklärenden Variablen fehlen. Damit wird das Kriterium des Ausschlusses einer Omitted Variables Bias in der zweiten betrachteten Studie teilweise erfüllt.

*Tabelle 6: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Levy (2015) (Eigene Darstellung)*

Abhängige Variable	Verwendete KV	Relevante KV	Zusätzlich identifizierte relevante KV
Zufriedenheit mit der Ehe	Alter Vorhandensein von Kinder Einkommen Arbeitsstatus Größe des Unternehmens Berufliche Stellung	-	Länge der Beziehung Ethnische Herkunft

In der Studie von Levy (2015) werden das Alter, das Vorhandensein von Kindern, das Einkommen des Haushalts, der Arbeitsstatus, das heißt Arbeit in Vollzeit, Teilzeit oder Selbstständigkeit, die Größe des Unternehmens und die berufliche Stellung als Kontrollvariablen abgefragt und in den ersten beiden Schritten der hierarchischen Regressionsanalyse in das Modell aufgenommen. Das Geschlecht muss hier nicht berücksichtigt werden, da ausschließlich Frauen befragt werden.<sup>215</sup> Die Kontrollvariablen weisen keinen signifikanten Einfluss auf die *Zufriedenheit mit der Ehe* auf. Unter Berücksichtigung der Workaholism Triad im dritten Schritt der Regression wird ersichtlich, dass auch die Determinanten des Workaholismus nur 6 % des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und der Zufriedenheit mit der Ehe erklären können.<sup>216</sup> Weitere Studien, die diesen Zusammenhang untersuchen kommen zu dem Ergebnis, dass Workaholismus einen starken negativen Einfluss

<sup>215</sup> Vgl. Levy (2015): 331-333.

<sup>216</sup> Vgl. Levy (2015): 333.

auf eheliche Beziehungen hat.<sup>217</sup> Daher kann angenommen werden, dass wesentliche erklärende Variablen in dem aufgestellten Modell fehlen. Es zeigt sich, dass beispielsweise auch die Länge der Beziehung und die ethnische Herkunft, welche hier abgefragt, jedoch nicht in die Regression aufgenommen wird, einen Einfluss auf die Ermittlung der Zufriedenheit mit der Ehe bei einer Messung mittels der KMSS haben können.<sup>218</sup> Das Analysekriterium des Nichtvorhandenseins einer Omitted Variables Bias wird daher in der Studie von Levy (2015) nicht erfüllt.

*Tabelle 7: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Shimazu et al. (2011) (Eigene Darstellung)*

Abhängige Variable	Verwendete KV	Relevante KV	Zusätzlich identifizierte relevante KV
WFC (M/F)	Geschlecht Alter	Tägliche Arbeitsstunden	-
Psychische Belastung (M/F)	Berufliche Tätigkeit Arbeitsstatus Tägliche Arbeitsstunden Zahl der Kinder	-	-

*Shimazu et al. (2011)* nutzen Daten der TWIN Studie, in der als demographische Variablen das Geschlecht, das Alter, die berufliche Tätigkeit, der Arbeitsstatus, die täglichen Arbeitsstunden und die Zahl der Kinder abgefragt werden. Diese werden jedoch nur erhoben, um auf den Einfluss demographischer Unterschiede in den vier betrachteten Arbeitertypen zu kontrollieren. Es zeigt sich, dass das Alter, die berufliche Tätigkeit, der Arbeitsstatus und die Zahl der Kinder keinen Einfluss auf die abhängigen Variablen des *Work-Family Conflicts* und der *psychischen Belastung* haben. Nur die täglichen Arbeitsstunden wirken sich sowohl bei Männern, als auch bei Frauen signifikant auf den Work-Family Conflict aus.<sup>219</sup> De Klerk und Mostert (2010), die den Work-Family Conflict ebenfalls mit dem SWING messen, weisen keine zusätzlichen relevanten Kontrollvariablen nach.<sup>220</sup> In einer weiteren Studie, welche die Auswirkung von anstrengenden Arbeitsbedingungen auf die psychische

<sup>217</sup> Vgl. Robinson/Flowers/Ng (2006): 216-218, Bakker/Demerouti/Burke (2009): 28-30.

<sup>218</sup> Vgl. Graham/Diebels/Barnow (2011): 44.

<sup>219</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 404-406.

<sup>220</sup> Vgl. De Klerk/Mostert (2010): o. S.

Belastung untersuchen und diese mit dem Kessler 6 Fragebogen messen, wird zudem auf die ethnische Herkunft kontrolliert.<sup>221</sup> Die Stichprobe von Shimazu et al. (2011) besteht jedoch ausschließlich aus japanischen Paaren, sodass keine Unterschiede bezüglich der ethnischen Herkunft untersucht werden können. Dementsprechend sind alle bisher als relevant eingestuften erklärenden Variablen im Regressionsmodell von Shimazu et al. (2011) enthalten und der Ausschluss einer Omitted Variables Bias wird erfüllt.

*Tabelle 8: Identifizierte Kontrollvariablen für die Studie von Taris et al. (2008) (Eigene Darstellung)*

Abhängige Variable	Verwendete KV	Relevante KV	Zusätzlich identifizierte relevante KV
Emotionale Erschöpfung	Geschlecht Alter		-
Psychosomatische Beschwerden	Jahre der Berufserfahrung	Jahre der Berufserfahrung	Subjektive Arbeitsbelastung
Berufliche Selbstwirksamkeit	Bildungsstand Wöchentliche Arbeitszeit	Alter	Berufliche Stellung

In der fünften Studie fragen *Taris et al. (2008)* als demographische Variablen das Geschlecht, das Alter, die wöchentliche Arbeitszeit und die Jahre der Berufserfahrung in Selbstständigkeit der Probanden ab.<sup>222</sup> In die hierarchische Regressionsanalyse fließen im ersten Schritt als Kontrollvariablen das Geschlecht, das Alter, die Jahre der Berufserfahrung in Selbstständigkeit und der Bildungsstand ein. Die gearbeiteten Stunden repräsentieren in diesem Fall eine Komponente des Workaholismus und werden im dritten Schritt in die Regression aufgenommen. Die Ergebnisse der Regression zeigen, dass die beachteten Kontrollvariablen keinen signifikanten Einfluss auf die emotionale Erschöpfung haben. Psychosomatische Beschwerden werden zu einem Teil durch die Jahre der Berufserfahrung bedingt ( $\beta = 0,10$ ,  $p < 0,05$ ). Nur bei der beruflichen Selbstwirksamkeit kann das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisse nehmen ( $\beta = 0,18$ ,  $p < 0,001$ ) und die

<sup>221</sup> Vgl. Leibler/Janulewicz/Perry (2017): 107.

<sup>222</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 157.

Kontrollvariablen wirken sich auch signifikant auf das  $R^2$  aus ( $R^2$ change 0,05,  $p < 0,01$ ).<sup>223</sup>

Andreassen, Ursin und Eriksen (2007) finden heraus, dass das *Burnout* als übergeordnetes Konstrukt der *emotionalen Erschöpfung* auch signifikant durch die berufliche Stellung ( $\beta = - 0,17$ ,  $p < 0,001$ ) beeinflusst wird.<sup>224</sup> Da Taris et al. (2008) aber ausschließlich selbstständige Berufstätige befragen, die dementsprechend eine vergleichbare berufliche Stellung innehaben, kann hier nicht von einer fehlenden relevanten erklärenden Variablen ausgegangen werden.

Martens et al. (1999), die *psychosomatische Beschwerden* ebenfalls mit dem V. O. E. G. untersuchen, finden signifikante Auswirkungen der subjektiven Arbeitsbelastung ( $\beta = 0,25$ ,  $p \leq 0,001$ ), des Rauchverhaltens ( $\beta = - 0,16$ ,  $p \leq 0,001$ ), von Problemen bei der Freizeitgestaltung ( $\beta = - 0,15$ ,  $p \leq 0,001$ ), flexiblen Arbeitszeiten ( $\beta = 0,12$ ,  $p \leq 0,01$ ), der Kindererziehung ( $\beta = 0,12$ ,  $p \leq 0,01$ ) und der Autonomie im Job ( $\beta = - 0,09$ ,  $p \leq 0,05$ ) auf die abhängige Variable.<sup>225</sup> In Bezug auf den Zusammenhang von Workaholismus und Wohlbefinden sollte dabei besonders der hoch signifikante Einfluss der subjektiven Arbeitsbelastung auf psychosomatische Beschwerden beachtet werden. Es kann angenommen werden, dass dieser von Martens et al. (1999) nachgewiesene Einfluss der subjektiven Arbeitsbelastung in der Regression von Taris et al. (2008) fehlt.

In Bezug auf die *berufliche Selbstwirksamkeit* kann ein signifikanter Einfluss des Alters nachgewiesen werden. Neben der Tatsache, dass ältere Personen in der Regel über mehr Erfahrung im Berufsleben verfügen, als jüngere Personen und daher eine höhere persönliche Leistung erzielen könnten, kann jedoch angenommen werden, dass es auch weitere Variablen gibt, die einen Einfluss auf die berufliche Selbstwirksamkeit haben. Die berufliche Selbstwirksamkeit stellt einen im MBI-GS abgefragten Aspekt dar, für den Andreassen, Ursin und Eriksen (2007) wie oben bereits erläutert einen signifikanten Einfluss des Alters ( $\beta = - 0,19$ ,  $p < 0,001$ ), aber auch der beruflichen Stellung ( $\beta = - 0,17$ ,  $p < 0,001$ ) auf das Burnout nachweisen.<sup>226</sup> Taris et al. (2008) fragen jedoch nur nach der Berufserfahrung, aber nicht nach der

---

<sup>223</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 158-160.

<sup>224</sup> Vgl. Andreassen/Ursin/Eriksen (2007): 624.

<sup>225</sup> Vgl. Martens et al. (1999): 43.

<sup>226</sup> Vgl. Andreassen/Ursin/Eriksen (2007): 624.

beruflichen Stellung. Demnach kann diese als fehlende relevante erklärende Variable identifiziert werden.

Insgesamt kann in Bezug auf psychosomatische Beschwerden und die berufliche Selbstwirksamkeit nicht davon ausgegangen werden, dass die Regressionsanalyse von Taris et al. (2008) unverzerrte Ergebnisse hervorbringt. Das Analysekriterium des Ausschlusses einer Omitted Variables Bias kann für diese Studie daher nur als teilweise erfüllt angesehen werden.

### *Modellgüte*

Unter Berücksichtigung von Multikollinearität und Omitted Variables Bias kann nun abschließend die Modellgüte bewertet werden. Dafür wird das erhaltene  $R^2$  für die einzelnen Konstrukte betrachtet. Tabelle 9 gibt eine Übersicht über diese Werte für alle Studien.

*Tabelle 9: Übersicht über die  $R^2$ -Werte in den ausgewählten Studien (Eigene Darstellung)*

Autor (Jahr)	Abhängige Variable	$R^2$	Adjusted $R^2$
Andreassen et al. (2011)	Arbeitszufriedenheit	0,41	-
	Lebenszufriedenheit	0,26	
	Schlaflosigkeit (a)	0,11	
	subjektive Gesundheitsbeschwerden	0,13	
Haar/Roche (2013)	Angst	0,53	0,49
	Depressionen	0,41	0,36
	Schlaflosigkeit (b)	0,51	0,47
Levy (2015)	Zufriedenheit mit der Ehe	0,06	-
Shimazu et al. (2011)	WFC (Männer)	-	-
	Psychische Belastung (Männer)		
	WFC (Frauen)		
	Psychische Belastung (Frauen)		
Taris et al. (2008)	emotionale Erschöpfung	0,21	-
	psychosomatische Beschwerden	0,22	
	berufliche Selbstwirksamkeit	0,12	

*Anmerkung: Das korrigierte Bestimmtheitsmaß (adjusted  $R^2$ ) wird nur in der Studie von Haar und Roche (2013) angegeben.*

In der Studie von Andreassen et al. (2011) können die in der Regressionsanalyse enthaltenen unabhängigen Variablen zu 41 % die Arbeitszufriedenheit und zu 26 % die Lebenszufriedenheit erklären. Diese Werte sind als hoch einzustufen. Die erklärte Varianz der Schlaflosigkeit beträgt  $R^2 = 0,11$ , was noch als klein bezeichnet

werden muss. Bei den subjektiven Gesundheitsbeschwerden beträgt die erklärte Varianz  $R^2 = 0,13$  und stellt damit einen mittleren Wert dar. Insgesamt ist das Bestimmtheitsmaß der Modellgleichungen in dieser Studie ausreichend hoch, sodass das Analysekriterium der Modellgüte erfüllt wird.

*Haar und Roche (2013)* erhalten in ihrer Untersuchung sehr hohe Werte für das Bestimmtheitsmaß. Veränderungen in der abhängigen Variable der Angst werden zu 53 % durch die gewählten unabhängigen Variablen erklärt. Für Depressionen liegt der Wert bei 41 % und für Schlaflosigkeit bei 51 %. Solch hohe  $R^2$ -Werte lassen zunächst vermuten, dass das Bestimmtheitsmaß durch besonders viele enthaltene Prädiktorvariablen künstlich erhöht wurde. Die Autoren geben jedoch zusätzlich das korrigierte Bestimmtheitsmaß an. Dieses liegt für Angst bei 0,49, für Depressionen bei 0,36 und für Schlaflosigkeit bei 0,47. Dementsprechend wird auch unter Berücksichtigung der Menge an erklärenden Variablen ein Großteil der Varianz erklärt. Auch das korrigierte  $R^2$  kann für alle drei Konstrukte als sehr hoch eingestuft werden, was bedeutet, dass die gewählten Modelle die empirisch beobachteten Daten sehr gut abbilden. Das Kriterium der Modellgüte gilt daher auch hier als erfüllt.

Das von *Levy (2015)* gewählte Modell kann nur 6 % der Varianz in den Daten erklären. Auch wenn dieser Wert auf einem 1 %-Niveau signifikant ist, kann er nur als klein eingestuft werden. Der Ausschluss einer Multikollinearität und einer Omitted Variables Bias war für diese Studie bereits nicht möglich. Dementsprechend sind die Voraussetzungen für die Modellgüte nicht erfüllt und unter Berücksichtigung des niedrigen Bestimmtheitsmaßes ist das Modell nicht ausreichend geeignet, um die beobachteten Daten widerzuspiegeln. Die Modellgüte gemäß den verwendeten Analysekriterien ist daher nicht gegeben.

Die Studie von *Shimazu et al. (2011)* führt im Rahmen der logistischen Regressionsanalyse kein Pseudo- $R^2$  auf. Daher kann nicht beurteilt werden, ob die Modellgüte gegeben ist. Eine Omitted Variables Bias kann zwar ausgeschlossen werden, da dies für eine Multikollinearität jedoch nicht der Fall ist, sind die Voraussetzungen für die Modellgüte nicht vollständig erfüllt. Dies lässt darauf schließen, dass auch die Modellgüte mit großer Wahrscheinlichkeit nicht erfüllt wird. Eine abschließende Bewertung ist ohne gegebenes Pseudo- $R^2$  gemäß dem Analysekonzept jedoch nicht möglich.

Taris et al. (2008) erhalten für die emotionale Erschöpfung einen Wert von  $R^2 = 0,21$ , für psychosomatische Beschwerden von  $R^2 = 0,22$  und für die berufliche Selbstwirksamkeit von  $R^2 = 0,12$ . Die ersten beiden Werte sind als mittel einzustufen, während der Wert für die berufliche Selbstwirksamkeit klein ist. Das Analyse-kriterium der Modellgüte ist daher nur für die emotionale Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden erfüllt, aber nicht für die Regression mit der abhängigen Variable der beruflichen Selbstwirksamkeit.

### 3.5 Ergebnisdiskussion

Vor dem Hintergrund der kritischen Auseinandersetzung mit dem methodischen Vorgehen der Studien, kann nun dessen Bedeutung für die Ergebnisse herausgestellt und diskutiert werden. Zunächst kann Tabelle 10 eine zusammenfassende Übersicht über die Erfüllung der Analyse-kriterien in den betrachteten Studien entnommen werden.

*Tabelle 10: Übersicht über die Erfüllung der Analyse-kriterien in den betrachteten Studien (Eigene Darstellung)*

Autor (Jahr)	Reliabilität	Multikollinearität	Omitted Variables Bias	Modellgüte
Andreassen et al. (2011)	Teilweise erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Haar/Roche (2013)	Teilweise erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Teilweise erfüllt
Levy (2015)	Teilweise erfüllt	Erfüllt	Nicht erfüllt	Nicht erfüllt
Shimazu et al. (2011)	Erfüllt	Nicht erfüllt	Erfüllt	Nicht überprüfbar
Taris et al. (2008)	Erfüllt	Erfüllt	Teilweise erfüllt	Teilweise erfüllt

Es wird deutlich, dass das Analyse-kriterium der Reliabilität in drei der fünf Studien nur teilweise erfüllt wird. Das liegt daran, dass die mit der WorkBat gemessene Arbeitseinbindung den Schwellenwert von 0,7 in keiner der betrachteten Studien erfüllen konnte. Dieses Ergebnis ist in den Gesamtzusammenhang der WorkBat einzuordnen. Auch in der Studie von Spence und Robbins (1992), die die WorkBat

entwickelt haben, erreichen die Cronbachs  $\alpha$ -Werte für die Arbeitseinbindung lediglich 0,69 für Männer und 0,67 für Frauen.<sup>227</sup> Dementsprechend lässt sich vermuten, dass das gesamte Messmodell nicht geeignet ist, um die Arbeitseinbindung realitätsgetreu abzufragen.<sup>228</sup> Diese Kritik an der WorkBat ist auch bereits in der vorhandenen Literatur zu finden. Statt der Einteilung in die Workaholism Triad nach Spence und Robbins (1992) wird eine zweidimensionale Messung des Workaholismus vorgeschlagen, bei der die Arbeitseinbindung wegfällt und die Skalen für den Drang zu arbeiten und die Freude an der Arbeit um einige Items gekürzt werden.<sup>229</sup> Dieses Bestreben kann mit den Ergebnissen von McMillan et al. (2002) unterstützt werden. Sie kommen in ihrer Studie zur Validierung der WorkBat zu dem Schluss, dass der Verzicht auf die Dimension der Arbeitseinbindung zu validen, robusten und reproduzierbaren Ergebnissen führt.<sup>230</sup> Es ist also davon auszugehen, dass die Messungen ungenau sind und die Ergebnisse in Bezug auf diese Dimension des Workaholismus bei einer erneuten Messung nicht reproduzierbar wären. Dennoch wird die WorkBat als Messmodell häufig genutzt. Die Cronbachs  $\alpha$ -Werte in den ersten drei betrachteten Studien liegen zumindest nahe dem Schwellenwert von 0,7. Die Messung der Arbeitseinbindung erscheint in der Regel schwierig zu sein, so dass die fehlende Reliabilität auf die Messmethode an sich zurückzuführen ist. Da Spence und Robbins (1992) die Arbeitseinbindung als den wichtigsten Indikator für Workaholismus betrachten, würde ein Weglassen dieser Dimension jedoch der Abfrage des betrachteten Konstrukts nicht gerecht werden. Da dieses Messmodell weit verbreitet ist und die Ergebnisse trotz der mangelnden Reliabilität Anwendung finden, kann insgesamt davon ausgegangen werden, dass die hier untersuchten Zusammenhänge aussagekräftig sind. Bei Andreassen et al. (2011) hat die Arbeitseinbindung nur einen geringen und nicht signifikanten Einfluss auf die abhängigen Variablen. Das heißt, dass eine höhere Arbeitseinbindung keine signifikanten Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit, der generellen Lebenszufriedenheit, der Schlaflosigkeit oder den subjektiven Gesundheitsbeschwerden zur Folge hat.<sup>231</sup> Für die

---

<sup>227</sup> Vgl. Spence/Robbins (1992): 166.

<sup>228</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 147.

<sup>229</sup> Vgl. Kanai/Wakabayashi/Fling (1996): 195, 202, McMillan et al. (2002): 365.

<sup>230</sup> Vgl. McMillan et al. (2002): 365 f.

<sup>231</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e212.

Ergebnisse von Haar und Roche (2013) bedeutet die Annahme, dass die Messung der Arbeitseinbindung aussagekräftige Ergebnisse hervorbringt, dass der signifikante Einfluss der Arbeitseinbindung auf Angst ( $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,01$ ), Depressionen ( $\beta = 0,38$ ,  $p < 0,01$ ) und Schlaflosigkeit ( $\beta = 0,31$ ,  $p < 0,01$ ) bestätigt werden kann.<sup>232</sup> Bezüglich der Studie von Levy (2015) kann damit der signifikant negative Einfluss der Arbeitseinbindung auf die Zufriedenheit mit der Ehe ( $\beta = - 0,14$ ,  $p < 0,05$ ) bekräftigt werden. Es fällt auf, dass der Einfluss der Arbeitseinbindung auf Schlaflosigkeit bei Andreassen et al. (2011) nicht signifikant ist, er bei Haar und Roche (2013) dagegen sogar auf dem 1 %-Niveau signifikant ist. Das lässt sich auf die unterschiedliche Abfrage von Schlaflosigkeit zurückführen. Es werden verschiedene Stichproben und Messmodelle verwendet sowie Fehler in der Anwendung dieser Modelle gemacht, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Zunächst hat die Prüfung der Analysekriterien neben den genannten Ergebnissen für die Reliabilität gezeigt, dass für die Studie von Andreassen et al. (2011) die weiteren Kriterien des Ausschlusses einer Multikollinearität und einer Omitted Variables Bias sowie die Modellgüte erfüllt sind. Das bedeutet, dass neben der Zuverlässigkeit des Messkonzeptes auch keine Verzerrungen der Ergebnisse vorliegen und die Modelle die empirisch beobachteten Daten gut abbilden, die Ergebnisse dieser Untersuchungen also verlässlich sind. Für Haar und Roche (2013) ist dies bis auf eine Omitted Variables Bias bei der Messung von Schlaflosigkeit ebenfalls gegeben. Hier könnten durch die Auslassung des Alters als relevante erklärende Variable verzerrte Ergebnisse vorliegen. Über die Erfüllung der Analysekriterien hinaus können weitere Aspekte des Studiendesigns betrachtet werden, die die Ergebnisse beeinflussen können, auch wenn die Analysekriterien im hier definierten Rahmen erfüllt sind. Für die Studie von Haar und Roche (2013) kann die Nutzung der Messmodelle kritisch betrachtet werden. Es fällt auf, dass die Autoren bei der Messung von Schlaflosigkeit die vier Items von Greenberg (2006) nicht mit sieben Punkten, sondern auf einer Skala mit fünf Punkten abfragen.<sup>233</sup> Damit ist die Mindestanzahl an Stufen für eine Likert-Skala erfüllt, die Antwortmöglichkeiten sind allerdings enger gefasst als im originalen Fragebogen. Auf einer Skala mit sieben

---

<sup>232</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 141 f.

<sup>233</sup> Vgl. Haar/Roche (2013): 139.

Punkten sind mehr Antwortmöglichkeiten gegeben, sodass die Analyse zu differenzierteren Ergebnissen führen kann.<sup>234</sup> Bei einer Veränderung der Antwortvorgaben durch zu wenig Antwortmöglichkeiten könnte es zu einer Abschwächung der Antworttendenzen kommen, da die Befragten extremere Aussagen treffen müssen, als bei einer breiteren Skala.<sup>235</sup> Die Skala von Greenberg (2006) wurde spezifisch konstruiert, um die Schlaflosigkeit abzubilden. Haar und Roche (2013) geben keine Erklärung dafür, warum sie nicht die originale Skalierung verwenden. Bei einer Abänderung ohne weitere Tests auf Änderungen der psychometrischen Kennwerte oder einen eigenen Skalierungsprozess könnten daher möglicherweise verzerrte Ergebnisse zustande kommen.<sup>236</sup> Die Reliabilität von  $\alpha = 0,92$  für Schlaflosigkeit könnte demzufolge durch die falsche Verwendung der Abfrageskala überschätzt worden sein. Damit könnten auch die Ergebnisse in Bezug auf die Auswirkung von Workaholismus auf Schlaflosigkeit verzerrt sein. Es wäre möglich, dass die signifikanten Einflüsse der Arbeitseinbindung ( $\beta = 0,31$ ,  $p < 0,01$ ), des Drangs zu arbeiten ( $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,05$ ) und der Freude an der Arbeit ( $\beta = -0,44$ ,  $p < 0,001$ ) überschätzt wurden und bei einer Nutzung der ursprünglichen Skala geringer ausfallen würden. Zusätzlich könnte es durch die Selbsteinschätzung der Probanden zu einer sogenannten *Common Method Variance*, also einer *Methodenverzerrung* kommen. Das bedeutet, dass systematische Messfehler aufgrund der Erhebungsmethode auftreten und sich auf die Korrelation der Variablen auswirken können. Die Ergebnisse können durch persönliche Ansichten, mangelnde Objektivität und ein sozial erwünschtes Antwortverhalten verzerrt werden.<sup>237</sup> Zudem muss herausgestellt werden, dass es sich hier, ebenso wie in den anderen Studien, nicht um eine Zufallsstichprobe, sondern um eine bewusste Auswahl einer seltenen Population handelt. Das bedeutet, dass die Befragten nach bestimmten Merkmalen, wie zum Beispiel körperlicher Arbeit oder dem Doppelverdienst in Paaren, ausgesucht wurden.<sup>238</sup> Durch dieses Vorgehen können Daten von Personen erhalten werden, die besonders viel arbeiten oder sich in einer belastenden Arbeitssituation befinden. Es führt aber

---

<sup>234</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 269-272.

<sup>235</sup> Vgl. Bogner/Landrock (2015): 8.

<sup>236</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 270.

<sup>237</sup> Vgl. Podsakoff et al. (2003): 881 f., Söhnchen (2009): 138 f., 140.

<sup>238</sup> Vgl. Schnell/Hill/Esser (2011): 257, 285–288.

auch dazu, dass sich die Ergebnisse der Studien nicht auf die Grundgesamtheit verallgemeinern lassen, sondern lediglich auf solche Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt der Befragung sowieso in Stresssituationen befinden.<sup>239</sup> In Verbindung mit dem niedrigen Cronbachs  $\alpha$ -Wert für die Arbeitseinbindung und der damit zusammenhängenden geringen Messgenauigkeit für dieses Konstrukt bedeutet das, dass der Einfluss von Workaholismus auf Schlaflosigkeit von  $R^2 = 0,51$  zu hoch ausfällt.

Die Studien von Andreassen et al. (2011) und Haar und Roche (2013) können darüber hinaus im Hinblick auf ihre Ergebnisse miteinander verglichen werden. Sie untersuchen mit der Schlaflosigkeit einen gleichen Aspekt des Wohlbefindens. In der ersten Studie werden 11 % der Varianz der Schlaflosigkeit durch die unabhängigen Variablen erklärt, während es in der zweiten Studie 51 % respektive 47 % für den korrigierten Wert sind.<sup>240</sup> Beide nutzen zur Messung des Workaholismus die Workaholism Triad. Sie verwenden jedoch verschiedene Skalen zur Messung von Schlaflosigkeit. Bei einem Vergleich der weiteren Kontrollvariablen kann nur festgestellt werden, dass Haar und Roche (2013) das Zusammenleben mit Kindern nicht abfragen, welches sich bei Andreassen et al. (2011) signifikant ( $\beta = 0,11$ ,  $p < 0,001$ ) auf die Schlaflosigkeit auswirkt. Diese sehr verschiedenen Werte lassen vermuten, dass in mindestens einer der beiden Studien eine falsche Schätzung beziehungsweise Verzerrung der Ergebnisse vorliegt. Beide Messmodelle für Schlaflosigkeit wurden in der Literatur noch nicht eingehend validiert, sodass eine fehlerhafte Operationalisierung in mindestens einer der Studien wahrscheinlich ist. Möglicherweise weicht auch das zugrundeliegende Verständnis von Schlaflosigkeit zu sehr voneinander ab, mit der Folge, dass nicht genau das gleiche Konstrukt gemessen wird. Weitere vergleichbare Studien, die denselben Zusammenhang untersuchen, liegen jedoch bisher nicht vor, sodass nicht beurteilt werden kann, bei welcher der Studien es sich möglicherweise um einen Ausreißer handelt. Daneben sind die Stichproben sehr verschieden. Haar und Roche (2013) nutzen eine homogene Stichprobe, die ausschließlich aus Facharbeitern eines Unternehmens in einer Branche in Neuseeland besteht. Andreassen et al. (2011) beziehen sich dagegen auf die Befragung von Arbeitnehmern sechs verschiedener norwegischer Unternehmen aus

---

<sup>239</sup> Vgl. Schnell/Hill/Esser (2011): 296.

<sup>240</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e212, Haar/Roche (2013): 142.

mehreren Branchen. Hier könnte der kulturelle Hintergrund in Bezug auf Arbeitsrecht, -einstellung und -ethik Einfluss auf die Ergebnisse nehmen. Abschließend kann nicht beurteilt werden, welches Ergebnis die Realität besser abbildet, da es sich um keinen allgemeingültigen Effekt zu handeln scheint. Da bei Haar und Roche (2013) jedoch bereits durch die unkorrekte Abfrage von Schlaflosigkeit eine Überschätzung des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Schlaflosigkeit vermutet wird, kann angenommen werden, dass auch das Bestimmtheitsmaß und damit die Abbildung der Realität überschätzt wird. Diese Annahme stellt eine weitere Erklärung für den signifikanten und höheren Einfluss von Arbeitseinbindung auf Schlaflosigkeit in dieser Studie dar.

Wie Haar und Roche (2013) geben auch Andreassen et al. (2011) bei der Messung des Wohlbefindens eine Skala falsch an. Sie nutzen die SLSS zur Messung der generellen Lebenszufriedenheit, sprechen aber von der *Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale (MSLSS)*, welche sich im Gegensatz zu den neun in der Studie genutzten Items aus vierzig Items zusammensetzt.<sup>241</sup> Darüber hinaus ist anzumerken, dass die SLSS für Schüler entworfen wurde. Huebner (1991) gibt bei der Entwicklung der Skala zwar an, dass diese theoretisch einfach zu beantworten sowie leicht verständlich sei und daher für heterogene Probandengruppen eingesetzt werden kann. Eine Übertragbarkeit auf andere Lebensbereiche ist jedoch nicht nachgewiesen. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die SLSS für die Befragung erwachsener Arbeitnehmer nicht geeignet ist. Da die SLSS richtig eingesetzt wurde, kann hier davon ausgegangen werden, dass keine Fehler in der Messung vorliegen. Die Befragung von Erwachsenen könnte aber dazu geführt haben, dass die hohe Reliabilität von  $\alpha = 0,91$  für die generelle Lebenszufriedenheit überschätzt wurde. Demnach würden die Effekte des Drangs zu arbeiten ( $\beta = 0,22$ ,  $p < 0,001$ ) und der Freude an der Arbeit ( $\beta = 0,37$ ,  $p < 0,001$ ) auf die generelle Lebenszufriedenheit möglicherweise geringer ausfallen, wenn eine spezifische Messmethode gewählt würde. Die Studie von Wolfram und Gratton (2014) nutzt beispielsweise die Satisfaction With Life Scale (SWLS) von Diener et al. (1985) um die generelle Lebenszufriedenheit der Probanden abzufragen. Diese Skala wurde anhand von Befragungen von Studenten, aber auch von älteren Personen aufgestellt

---

<sup>241</sup> Vgl. Huebner (1994): 150 f., Huebner (2001): 4, Andreassen et al. (2011): e210.

und ist daher besser geeignet um Arbeitnehmer zu befragen als die SLSS.<sup>242</sup> Die Autoren weisen einen geringeren Zusammenhang zwischen negativem Spillover von der Arbeit und der Lebenszufriedenheit nach ( $\beta = -0,19$ ,  $p < 0,01$ ). Die Reliabilität der Lebenszufriedenheit liegt hier bei  $\alpha = 0,85$  und fällt im Vergleich zu dem Wert von Andreassen et al. (2011) deutlich niedriger aus. Sie liegt dennoch weit über dem Schwellenwert von 0,7, sodass von einer zuverlässigen Messung ausgegangen werden kann.<sup>243</sup>

Neben der unspezifischen Abfrage der generellen Lebenszufriedenheit handelt es sich bei der Befragung von Andreassen et al. (2011) ebenfalls um Selbsteinschätzungen der Probanden. Die Autoren geben eine mögliche Common Method Variance und dadurch möglicherweise schwächere tatsächliche Zusammenhänge zwischen den Variablen als Limitation ihrer Ergebnisse an.<sup>244</sup> Diese kann eine zusätzliche Erklärung für den nicht signifikanten Einfluss der Arbeitseinbindung auf die Indikatoren des Wohlbefindens und die möglicherweise überschätzten Einflüsse der Workaholism Triad auf die Lebenszufriedenheit dienen.

Vor dem Hintergrund der Befragungsart können zudem die Stichprobengröße und –zusammensetzung kritisch betrachtet werden. Andreassen et al. (2011) befragen 661 Probanden, von denen 54 % weiblich und 46 % männlich sind. Die Stichprobe von Haar und Roche (2013) besteht dagegen nur aus hundert Arbeitern, von denen 89 % männlich sind.<sup>245</sup> Darüber hinaus stammen die Befragten von Haar und Roche (2013) aus nur einem Unternehmen, während sich die Studie von Andreassen et al. (2011) auf eine unternehmens-, berufs- und sektorübergreifende Stichprobe bezieht. Insgesamt kann daher bei Haar und Roche (2013) auf branchenspezifische Effekte geschlossen werden. Die gewonnenen Ergebnisse gelten für weniger Individuen und sind vor allem für Männer gültig. Demgegenüber sind die Ergebnisse von Andreassen et al. (2011) nicht geschlechterspezifisch und gelten übergreifend für viele verschiedene Arten von Arbeitnehmern. Hierin lässt sich eine weitere Erklärung des signifikanten respektive nicht signifikanten Einflusses der Arbeitseinbindung auf die verschiedenen Aspekte des Wohlbefindens in den beiden Studien

---

<sup>242</sup> Vgl. Diener et al. (1985): 72-74.

<sup>243</sup> Vgl. Wolfram/Gratton (2014): 84 f.

<sup>244</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e213.

<sup>245</sup> Vgl. Andreassen et al. (2011): e210, Haar/Roche (2013): 138.

erkennen. Werden fast ausschließlich Männer befragt, scheint die Arbeitseinbindung eine signifikante Auswirkung zu haben. Ist die Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe hingegen wie bei Andreassen et al. (2011) nahezu ausgeglichen, zeigt die Arbeitseinbindung keinen signifikanten Effekt auf das Wohlbefinden. Die Arbeitseinbindung könnte daher sowohl geschlechterspezifisch, als auch branchenspezifisch sein. Wird die Studie von Levy (2015) vergleichend betrachtet, so kann ein Effekt des weiblichen Geschlechts auf die Signifikanz des Einflusses der Arbeitseinbindung auf die Zufriedenheit mit der Ehe ausgeschlossen werden ( $\beta = -0,14, p < 0,05$ ).<sup>246</sup> Mit einer weiteren Studie, die eine Stichprobe mit ausgeglichener Geschlechterverteilung untersucht, kann bestätigt werden, dass die Arbeitseinbindung keinen signifikanten Einfluss auf das Wohlbefinden hat, welches hier durch die mentale Gesundheit ausgedrückt wird.<sup>247</sup>

Als nächstes wird die Studie von Taris et al. (2008) betrachtet. Auch hier können die Kriterien der Reliabilität und des Ausschlusses einer Multikollinearität als erfüllt bewertet werden. Die Messungen sind also zuverlässig und es besteht keine lineare Abhängigkeit zwischen den Prädiktorvariablen. Der Ausschluss einer Omitted Variables Bias wird jedoch nur teilweise erfüllt. Für die Bestimmung der Auswirkung von Workaholismus auf psychosomatische Beschwerden und auf die berufliche Selbstwirksamkeit kann aufgrund fehlender relevanter erklärender Variablen davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse verzerrt und die Zusammenhänge falsch spezifiziert sind. Dementsprechend können die Veränderungen in den abhängigen Variablen durch den Einfluss von Workaholismus nicht abschließend interpretiert werden. Neben der möglichen Verzerrung der Ergebnisse wird in der betrachteten Studie für die berufliche Selbstwirksamkeit auch die Modellgüte nicht erfüllt, weil die erklärte Varianz zu gering ist. Da für psychosomatische Beschwerden eine Omitted Variables Bias nicht ausgeschlossen werden kann, muss angenommen werden, dass das Bestimmtheitsmaß auch für diese abhängige Variable einen fehlerhaften Wert annimmt und die Modellgüte auch für diesen Zusammenhang mit Workaholismus nicht erfüllt ist. Die Modellgüte ist daher nur für die Regression mit der abhängigen Variablen der emotionalen Erschöpfung gegeben. Der

---

<sup>246</sup> Vgl. Levy (2015): 333.

<sup>247</sup> Vgl. Stafford/Jackson/Banks (1980): 292, 297.

signifikante Einfluss der Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen auf die emotionale Erschöpfung ( $\beta = 0,32$ ,  $p < 0,001$ ) kann infolgedessen zunächst als interpretierbares Ergebnis der Studie festgehalten werden. Die Autoren befragen 477 Probanden aus den Niederlanden, von denen 82 % männlich sind.<sup>248</sup> Daher sind die Ergebnisse zwar für eine große Stichprobe gültig, jedoch hauptsächlich für männliche Selbstständige und nicht für verschiedene berufliche Stellungen. Taris et al. (2008) überprüfen eine Verzerrung durch die Befragungsart, indem sie eine Wiederholung ihrer Regressionsanalyse durchführen. Damit können möglicherweise nicht signifikante Zusammenhänge oder falsche Wirkungsrichtungen der Effekte in dieser Studie ausgeschlossen werden.<sup>249</sup> Eine weitere Studie, die den MBIGS zur Messung der emotionalen Erschöpfung verwendet, kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass der Drang zu arbeiten, welcher vergleichbar mit der Unfähigkeit sich von der Arbeit zu lösen ist, das Burnout und damit auch die emotionale Erschöpfung der Befragten signifikant ( $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ) verstärkt. Dabei werden etwas mehr Frauen (57 %) als Männer (43 %) befragt und das Geschlecht zeigt keinen signifikanten Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Workaholismus und Burnout.<sup>250</sup> Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse von Taris et al. (2008) auch unabhängig vom Geschlecht gültig sind.

In Bezug auf die Messung der emotionalen Erschöpfung muss jedoch auch die Nutzung des Messmodells kritisch betrachtet werden. Taris et al. (2008) fragen die emotionale Erschöpfung mit fünf Items ab, obwohl die Skala im MBIGS neun Items enthält. Außerdem nutzen sie zur Messung von Workaholismus nur sechs der neun Items aus der Skala des ERI Modells von Siegrist et al. (2004), von denen ein Item zusätzlich aufgrund einer schlechten Skalierbarkeit nicht abgefragt wird, sodass die endgültige Skala zur Abfrage von Workaholismus nur fünf Items umfasst.<sup>251</sup> Diese von den ursprünglichen Skalen abweichenden Messungen lassen auch für die Variable der emotionalen Erschöpfung keine abschließende Bewertung des Zusammen-

---

<sup>248</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 157.

<sup>249</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 161.

<sup>250</sup> Vgl. Andreassen/Ursin/Eriksen (2007): 619, 624.

<sup>251</sup> Vgl. Taris et al. (2008): 157 f. Siehe hierzu auch Kapitel 2.1 und 2.2 der vorliegenden Arbeit.

hangs mit Workaholismus zu. Die Reliabilität der Messung könnte durch Ungenauigkeiten in der Messung beeinflusst sein, sodass Messfehler nicht ausgeschlossen werden können.

Für die Studie von Levy (2015) kann ebenfalls festgehalten werden, dass die Reliabilität unter Berücksichtigung der Messung der Arbeitseinbindung, ebenso wie der Ausschluss einer Multikollinearität erfüllt werden. Es liegt jedoch eine Omitted Variables Bias vor, weshalb die vorliegenden Berechnungen mit großer Wahrscheinlichkeit verzerrte Ergebnisse zur Folge haben. Unter Einbezug der zusätzlich als relevant identifizierten erklärenden Variable könnte der Einfluss von Workaholismus auf die Zufriedenheit mit der Ehe einen anderen Wert annehmen. Darüber hinaus wird auch das Analysekriterium der Modellgüte nicht erfüllt, sodass auch vor dem Hintergrund der Omitted Variables Bias nur ein geringer Anteil des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und der Zufriedenheit mit der Ehe erklärt werden könnte. Zur Stichprobe der Studie ist anzumerken, dass lediglich 266 Frauen befragt werden, die einen Masterabschluss erreicht und hauptsächlich Managementpositionen innehaben.<sup>252</sup> Daher sind die Ergebnisse sowohl geschlechterspezifisch, als auch nur für einen sehr hohen Bildungsstand aussagekräftig. Eine weitere Studie, die den Einfluss von arbeitsplatzbezogenem Stress auf die Zufriedenheit mit der Ehe untersucht und dabei ausschließlich Frauen mit hohem Bildungsstand befragt, kann das Ergebnis von Levy (2015) jedoch bestärken. Hier kann ein auf dem 1 %-Niveau signifikanter Einfluss von Workaholismus auf die Zufriedenheit mit der Ehe nachgewiesen werden.<sup>253</sup> Levy (2015) gibt ebenso wie Andreassen et al. (2011) eine mögliche Common Method Variance als Limitation ihrer Ergebnisse an. Daher könnten die tatsächlichen Zusammenhänge zwischen den Variablen geringer als die gemessenen Werte sein.<sup>254</sup> Auch wenn in weiteren Forschungsarbeiten ein signifikanter Zusammenhang zwischen Workaholismus und der Zufriedenheit mit der Ehe nachgewiesen wird, lassen sich unter Berücksichtigung der größtenteils nicht erfüllten Analyse Kriterien anhand dieser Studie keine allgemeingültigen Ergebnisse für den Zusammenhang zwischen Workaholismus und der Zufriedenheit mit der Ehe feststellen.

---

<sup>252</sup> Vgl. Levy (2015): 331.

<sup>253</sup> Vgl. Robinson/Flowers/Carroll (2001): 170-174.

<sup>254</sup> Vgl. Levy (2015): 333.

Schließlich können die Ergebnisse der Studie von Shimazu et al. (2011) kritisch diskutiert werden. Anhand der Prüfung der Analyse Kriterien konnte die Reliabilität der Messung als erfüllt bewertet und eine Omitted Variables Bias ausgeschlossen werden. Es könnte jedoch eine Multikollinearität vorliegen. Die unabhängigen Variablen weisen signifikante mittlere Korrelationen auf, was auf eine lineare Abhängigkeit zwischen ihnen hindeutet. Das bedeutet, dass die Ergebnisse der Regressionsanalyse nicht eindeutig einer der erklärenden Variablen zugeordnet werden können und die Schätzung des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden nicht zuverlässig ist. Es wäre sogar denkbar, dass übermäßiges und zwanghaftes Arbeiten in Verbindung miteinander stehen und in einer gemeinsamen Variable eine zuverlässige Schätzung für Workaholismus liefern könnten. Die Modellgüte kann aufgrund nicht angegebener entsprechender Kennzahlen nicht überprüft werden. Daher kann nicht endgültig bewertet werden, ob das Modell aussagekräftig ist.

Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass Shimazu et al. (2011) den Schwellenwert, ab dem bei einer Messung mit dem Kessler 6 Fragebogen eine psychische Belastung vorliegt anders als bei Kessler et al. (2003) nicht bei dreizehn, sondern bei fünfzehn sehen.<sup>255</sup> Die Autoren sprechen also erst bei höheren berichteten Belastungswerten von einer solchen. Darüber hinaus muss der Workaholismus um eine psychische Belastung zu bewirken ausgeprägter sein, als dies mit der ursprünglichen Interpretation des Fragebogens der Fall wäre. Dadurch wird die Erklärungskraft des Modells weiter geschwächt.

In Bezug auf die genutzte Stichprobe kann positiv angemerkt werden, dass die Daten von 994 Paaren ausgewertet werden, sodass die Ergebnisse unabhängig vom Geschlecht betrachtet werden können.<sup>256</sup> Die Autoren können außerdem mit Harmann's-One-Factor-Test<sup>257</sup> feststellen, dass eine Verzerrung ihrer Ergebnisse

---

<sup>255</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 402.

<sup>256</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 402.

<sup>257</sup> Harmann's-One-Factor-Test ist eine Möglichkeit um das Vorliegen einer Common Method Variance zu ermitteln. Sie liegt demnach vor, wenn bei einer explorativen Faktorenanalyse ein einzelner Faktor herausgefiltert wird oder ein großer Anteil der Kovarianz durch einen Faktor erklärt wird. Vgl. Podsakoff et al. (2003): 889, Söhnchen (2009): 142.

durch die Befragung mittels Selbsteinschätzung unwahrscheinlich ist. Sie wird zusätzlich durch die gleichzeitige Befragung der Partner reduziert.<sup>258</sup> Im Vergleich zu den anderen Studien handelt es sich um die einzige Untersuchung, die für den Zusammenhang von Workaholismus und Wohlbefinden eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern vornimmt. Die Autoren untersuchen die Auswirkungen des übermäßigen und zwanghaften Arbeitens sowohl auf das betrachtete Individuum, als auch auf dessen Partner. Dabei finden sie heraus, dass ein Family-Work Conflict eher für Ehemänner arbeitssüchtiger Frauen auftritt, die Arbeitssucht des Mannes jedoch keinen Einfluss auf das Erleben eines Family-Work Conflicts für Frauen hat. Bezogen auf den in dieser Arbeit betrachteten Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden werden jedoch keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt. Beide Geschlechter erleben gleichermaßen einen Work-Family Conflict und eine psychische Belastung durch den eigenen Workaholismus und den des Partners.<sup>259</sup> Nichtsdestotrotz können Unterschiede im Workaholismus der betrachteten Probanden festgestellt werden. Beispielsweise fällt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Frauen (37,3 Stunden) über zehn Stunden kürzer aus als die der Männer (49,7 Stunden). Darüber hinaus arbeiten die weiblichen Probanden beispielsweise zu 24,4 % in Teilzeit und nur zu 70,1 % in Vollzeit, während diese Zahlen für Männer bei 0,8 % respektive 97,2 % liegen. Diese Beobachtung deckt sich auch mit dem höheren Anteil an gelassenen weiblichen Arbeitnehmern (36,3 %) gegenüber den gelassenen männlichen Arbeitnehmern (34,6 %).<sup>260</sup> Die unterschiedliche Arbeitszeit drückt aus, dass Frauen und Männer nicht gleichgestellt sind. Japanische Frauen sind neben der Arbeit auch Hauptverantwortliche für den Haushalt. Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht ihnen keine eigenständige Existenz, eröffnet aber die Möglichkeit, sich neben der Arbeit um die Familie zu kümmern.<sup>261</sup> Auf die kulturell bedingte Rollenverteilung innerhalb von Paaren wird im Folgenden näher eingegangen.

---

<sup>258</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 404, 407.

<sup>259</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 404 f.

<sup>260</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 402 f.

<sup>261</sup> Vgl. Klenner/Lillemeier (2015): 1, Watanabe et al. (2017): 8.

Neben der Stichprobenzusammensetzung kann der kulturelle Hintergrund einen Einfluss auf die Ergebnisse haben. Es kann angenommen werden, dass die länderspezifischen Rollenbilder einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden haben. Die betrachteten Studien wurden in Norwegen, Neuseeland, den USA, Japan und den Niederlanden durchgeführt. Eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse kann aufgrund der kulturellen Unterschiede nicht angenommen werden. Beispielsweise haben die Wahrnehmung, die Bedeutung und die Motivation zu arbeiten unterschiedliche Ausprägungen.<sup>262</sup> Insgesamt nimmt die Berufstätigkeit von Frauen stetig zu. Doch während in den europäischen Ländern, den USA und Neuseeland eine ausgeglichene Rollenverteilung stattfindet, bei der es beispielsweise auch Männern ermöglicht wird in Elternzeit zu gehen,<sup>263</sup> findet sich in Japan ein anderes beziehungsweise klassischeres Rollenverständnis von Paaren vor. Shimazu et al. (2011) weisen darauf hin, dass es in Japan trotz der steigenden Berufstätigkeit von Frauen beispielsweise im Vergleich zu den OECD Ländern weiterhin starke geschlechterspezifische Unterschiede gibt.<sup>264</sup> Selbst in Doppelverdiener-Paaren sei es üblich, dass der Mann Hauptverdiener ist und die Frau sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kindererziehung kümmert.<sup>265</sup> Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen in Japan durch den vorherrschenden Kollektivismus wirtschaftlich und sozioökonomisch anders geprägt als in individualistischen Ländern.<sup>266</sup> Die Arbeit wird als Erfüllung der Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft und sich selbst angesehen. Eine wesentlich längere Arbeitszeit von Männern ist üblich und wird als symbolische Geste der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verstanden, sodass auch freiwillige Überstunden keine Seltenheit

---

<sup>262</sup> Vgl. Triandis (2004): 89.

<sup>263</sup> Vgl. Bergqvist/Saxonberg (2017): 1470-1472.

<sup>264</sup> Als die Studie von Shimazu et al. (2011) verfasst wurde, befand sich Japan auf dem siebenundfünfzigsten Rang gemäß dem *Gender Inequality Index* des United Nations Development Programme (UNDP). Im aktuellsten Bericht des UNDP von 2016 liegt Japan bereits auf dem einundzwanzigsten Rang, sodass eine starke Verbesserung der Geschlechtergleichheit verzeichnet werden kann. Die Ergebnisse der Studien müssen jedoch vor dem Hintergrund der Gegebenheiten zur Zeit ihrer Verfassung interpretiert werden, da diese die Ergebnisse beeinflusst haben. Vgl. Shimazu et al. (2011): 401, United Nations Development Programme (2016): 214.

<sup>265</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 401.

<sup>266</sup> Vgl. Scholz et al. (2002): 249.

sind.<sup>267</sup> Ein zwanghaftes und übermäßiges Arbeiten kann als gesellschaftlich erwartetes Phänomen interpretiert werden. Es ist daher denkbar, dass der positive Einfluss von Workaholismus auf den Work-Family Conflict japanischer Männer und Frauen vor allem durch die täglichen Arbeitsstunden begründet ist. Bei der Kontrolle auf Einflüsse von demographischen Variablen zeigen die gearbeiteten Stunden als einzige Variable einen signifikanten Einfluss auf den Work-Family Conflict.<sup>268</sup> Die sehr spezifische Stichprobe der Studie von Shimazu et al. (2011) führt insgesamt dazu, dass die Ergebnisse neben der fehlenden Erklärungskraft auch nicht auf andere Länder und Arbeitnehmer übertragbar sind. Im SCM selbst werden keine geschlechterspezifischen Unterschiede getestet oder konzeptualisiert.<sup>269</sup> Diese werden jedoch in der Literatur vor dem Hintergrund des klassischen Rollenbildes des Mannes als Hauptverdiener und der Frau als für die Hausarbeit zuständig eingehender betrachtet.<sup>270</sup> Es wird festgestellt, dass sich Frauen aufgrund ihrer biologischen und von Natur aus sozialen Verhaltensweise unter Einfluss von Stress im Vergleich mit Männern eher prosozial verhalten.<sup>271</sup> Frauen reagieren vor allem physiologisch reaktiv auf negative zwischenmenschliche Ereignisse wie zum Beispiel soziale Zurückweisung. Das Wohlbefinden von Männern wird dagegen eher durch Leistungsstress beeinträchtigt.<sup>272</sup> Vor dem Hintergrund des SCM wurden jedoch bisher keine geschlechterspezifischen Unterschiede in den Auswirkungen von Workaholismus auf das Wohlbefinden festgestellt. Dieser Zusammenhang wird eher durch die Rolle bei der Arbeit und die damit verbundenen Arbeitsanforderungen erklärt.<sup>273</sup> Die zu einem Work-Family Conflict führenden Auslöser konnten sogar als nahezu identisch für Frauen und Männer beurteilt werden.<sup>274</sup> Dies bekräftigt die Ergebnisse von Shimazu et al. (2011), die für Frauen und Männer gleichermaßen eine Beeinflussung des Wohlbefindens durch Workaholismus feststellen.

---

<sup>267</sup> Vgl. Herbig/Palumbo (1994): 11, Shimazu et al. (2011): 401.

<sup>268</sup> Vgl. Shimazu et al. (2011): 405 f.

<sup>269</sup> Vgl. Klumb/Voelke/Siegler (2017): 630.

<sup>270</sup> Vgl. Bakker/Demerouti/Dollard (2008): 903 f., Eagly/Wood (2012): 459.

<sup>271</sup> Vgl. Taylor et al. (2000): 411, Taylor (2006): 274-276.

<sup>272</sup> Vgl. Kessler/McLeod (1984): 627-629, Stroud/Salovey/Epel (2002): 322 f.

<sup>273</sup> Vgl. Bakker/Demerouti/Dollard (2008): 908.

<sup>274</sup> Vgl. Stoiko/Strough/Turiano (2017): 464 f.

Insgesamt kann durch die Prüfung des methodischen Vorgehens mittels der Analysekriterien und vor dem Hintergrund der weiteren erläuterten Aspekte des Studiendesigns und der Nutzung der Messmodelle von den folgenden Ergebnissen ausgegangen werden. Für die Studie von Andreassen et al. (2011) ergeben sich unter Berücksichtigung der allgemeinen Eigenschaften der WorkBat zuverlässige und unverzerrte Ergebnisse für die Auswirkung von Workaholismus auf die Arbeitszufriedenheit und subjektive Gesundheitsbeschwerden. Die Ergebnisse für die generelle Lebenszufriedenheit werden als möglicherweise überschätzt bewertet, da die Eignung des Messmodells für die Befragung erwachsener Arbeitnehmer unklar ist. Für die abhängige Variable der Schlaflosigkeit kann hier, ebenso wie in der Forschungsarbeit von Haar und Roche (2013) nur eingeschränkt beurteilt werden, wie der Zusammenhang mit Workaholismus ausfällt. Unter Berücksichtigung der genannten möglichen Auswirkungen des Studiendesigns auf den gemessenen Zusammenhang, kann insgesamt von einer Verstärkung von Schlaflosigkeit durch Workaholismus ausgegangen werden. Dieser Zusammenhang ist bei Haar und Roche (2013) stärker als bei Andreassen et al. (2011). Haar und Roche (2013) können außerdem einen negativen Einfluss von Workaholismus auf Angst und Depressionen für eine sehr spezifische Stichprobe nachweisen. Bei der Studie von Taris et al. (2008) sind die Ergebnisse für die abhängigen Variablen der emotionalen Erschöpfung, psychosomatischer Beschwerden und der beruflichen Selbstwirksamkeit nicht aussagekräftig. Auch ein Zusammenhang zwischen Workaholismus und der Zufriedenheit mit der Ehe kann durch die Arbeit von Levy (2015) gemäß den Analysekriterien nicht festgestellt werden. Für Shimazu et al. (2011) kann unter Berücksichtigung des Zusammenhangs der Prädiktorvariablen festgehalten werden, dass Workaholismus einen positiven Einfluss auf den Work-Family Conflict und die psychische Belastung beider Partner hat. Dieses Ergebnis ist allerdings stichprobenspezifisch.

Die Analyse der ausgewählten Studien hat insgesamt gezeigt, dass ein negativer Effekt von Workaholismus auf das Wohlbefinden empirisch nachweisbar ist. Für die Arbeitszufriedenheit, subjektive Gesundheitsbeschwerden, Schlaflosigkeit, Angst, Depressionen, einen Work-Family Conflict und die psychische Belastung konnte ein signifikanter Zusammenhang mit Workaholismus validiert werden. Bis auf einen Work-Family Conflict und die psychische Belastung beziehen sich alle

genannten Aspekte des Wohlbefindens ausschließlich auf das Individuum, welches den Workaholismus erlebt. Demnach kann vor allem ein durch Workaholismus ausgelöster negativer Spillover nachgewiesen werden. Dieser Stressfaktor aus dem Lebensbereich der Arbeit führt zu einem Work-Family Conflict und wirkt sich im familiären Lebensbereich negativ auf das Wohlbefinden des Individuums aus. Diejenigen Studien, die aussagekräftige Ergebnisse liefern, untersuchen jedoch fast alle nicht den Einfluss des verschlechterten Wohlbefindens auf den Partner im familiären Lebensbereich. Lediglich in der Forschungsarbeit von Shimazu et al. (2011) werden Paare befragt und gegenseitige Effekte betrachtet. Sie können einen bidirektionalen Crossover von Workaholismus in Form von übermäßigem und zwanghaftem Arbeiten auf den Work-Family Conflict und die psychische Belastung des Partners nachweisen. Diese Ergebnisse müssen jedoch unter Berücksichtigung der nicht abschließend bewertbaren Zuverlässigkeit und vor dem Hintergrund des kulturellen Einflusses auf die Stichprobe betrachtet werden.

### **3.6 Limitationen**

Nach der eingehenden Analyse der ausgewählten Studien und des Zusammenhangs zwischen Workaholismus und Wohlbefinden werden im Folgenden die Limitationen der vorliegenden Arbeit reflektiert. Zunächst sind in der bisherigen Literatur sehr wenige Studien vorhanden, die die Auswirkungen von Workaholismus auf das Wohlbefinden untersuchen. Die Wahl einer breiten Definition von Workaholismus ebenso wie von Wohlbefinden führt dazu, dass sehr viele verschiedene Aspekte des Wohlbefindens beleuchtet wurden, jedoch kaum vergleichende Betrachtungen eines bestimmten Aspektes möglich sind. Dennoch kann diese Limitation auch als Chance gesehen werden, da ein breites Spektrum an Kriterien für das Wohlbefinden abgedeckt wird. Die Vergleichbarkeit der Studien ist aufgrund der verschiedenen Auffassungen von Workaholismus und der unterschiedlichen Messmethoden für Workaholismus, ebenso wie durch sehr verschiedene Stichproben eingeschränkt. Nur in der Studie von Shimazu et al. (2011) werden Paare betrachtet, sodass nur hier ein bidirektionaler Crossover nachgewiesen werden kann. Alle anderen Studien betrachten lediglich unidirektionale Auswirkungen von Workaholismus. Außerdem werden bis auf einen gleichen Aspekt unterschiedliche Aspekte des Wohlbefindens betrachtet, sodass die Ergebnisse der Untersuchungen nur hinsichtlich

einer Beeinflussung des Wohlbefindens durch Workaholismus bewertet werden können. Ein Vergleich der festgestellten Zusammenhänge ist jedoch bis auf die Betrachtung von Schlaflosigkeit nicht möglich. Deswegen kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse der Studien verallgemeinert werden können. Aussagekräftige, vergleichbare Ergebnisse hätten dagegen erhalten werden können, wenn alle Studien die gleichen Messmethoden für Workaholismus und Wohlbefinden zugrunde gelegt hätten. Entsprechende Studien sind bisher jedoch nicht vorhanden.

Eine weitere Limitation besteht darin, dass ausschließlich Studien, die Regressionsanalysen durchführen, ausgewählt wurden. Es existieren ebenso Studien, die den Zusammenhang zwischen Workaholismus und Wohlbefinden mittels Strukturgleichungsmodellierung untersuchen. Strukturgleichungsmodelle hätten möglicherweise zu noch genaueren Ergebnissen führen können.<sup>275</sup> Auch bei Änderung dieses Kriteriums in der Datenbankrecherche ist die Studienauswahl jedoch begrenzt.<sup>276</sup>

Vor der Festlegung auf das SCM als modelltheoretische Grundlage wäre die Untersuchung von Übertragungseffekten in anderen Formen als Spillover und Crossover möglich gewesen. Neben der Arbeit und dem familiären Lebensbereich sowie einer Übertragung zwischen Partnern wäre auch eine Untersuchung von Übertragungseffekten zwischen Arbeitskollegen oder zwischen Eltern und ihren Kindern denkbar gewesen.<sup>277</sup>

Darüber hinaus gibt es auch Themenstränge, die nicht verfolgt werden konnten. Das sind beispielsweise Eustress als positiver Beginn eines Spillover-Crossover-Prozesses oder die rückläufigen Auswirkungen eines Crossovers im familiären Bereich auf die Arbeit im Sinne eines Family-Work Conflicts.<sup>278</sup> Außerdem hätten statt

---

<sup>275</sup> Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 7.

<sup>276</sup> Eine Datenbankrecherche mit denselben Einschränkungen der Ergebnisse, aber einer Beschränkung auf Studien, die eine Strukturgleichungsmodellierung durchführen, ergab neun verwendbare Studien, von denen jedoch einige Studien derselben Autoren aufeinander aufbauen und daher keine vergleichbaren Ergebnisse liefern.

<sup>277</sup> Vgl. bspw. Carroll/Robinson (2000): 364, Chamberlin/Zhang (2009): 166, Polk (2013): 390, Sanz-Vergel/Rodríguez-Muñoz/Nielsen (2015): 1-4, Sampath/Baral (2017): 154 f.

<sup>278</sup> Vgl. Premeaux/Adkins/Mossholder (2007): 723, Allen et al. (2013): 346, Sanz-Vergel/Rodríguez-Muñoz (2013): 183 f.

Workaholismus auch andere arbeitsplatzbezogene Stressoren gewählt werden können, wie zum Beispiel der Führungsstil des Vorgesetzten oder Arbeitsplatzunsicherheit.<sup>279</sup>

Schließlich besteht eine Limitation in der Wahl der Analysekriterien. Es konnten nicht alle Annahmen der Regressionen überprüft werden. Lediglich der Ausschluss einer Multikollinearität und einer Omitted Variables Bias konnten beurteilt werden. Weitere Annahmen, wie zum Beispiel die Normalverteilung der Störgrößen oder die Unabhängigkeit der Störgrößen und damit der Ausschluss einer Autokorrelation in den linearen Regressionen, konnten nicht untersucht werden.<sup>280</sup>

---

<sup>279</sup> Vgl. Tummers/Bronkhorst (2014): 573 f., Volmer (2015): 719 f., Debus/Unger (2017): 225, Shoss (2017): 1911 f.

<sup>280</sup> Vgl. Backhaus et al. (2016): 98.

## 4 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit sollte die Forschungsfrage beantworten, inwiefern eine Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden im Sinne des SCM empirisch nachweisbar ist. Anhand der Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden sollte der fehlende Nachweis des SCM erbracht, die Forschungslücke geschlossen und die Forschungsfrage beantwortet werden. Dafür wurden die begrifflichen und modelltheoretischen Grundlagen eingehend dargelegt und anschließend thematisch relevante Studien analysiert und kritisch gewürdigt. Es konnte festgestellt werden, dass Workaholismus einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, subjektive Gesundheitsbeschwerden, Schlaflosigkeit, Angst, Depressionen, einen Work-Family Conflict und die psychische Belastung eines Individuums hat. Somit kann ein negativer Spillover des arbeitsplatzbezogenen Stressors Workaholismus auf das Wohlbefinden im familiären Lebensbereich nachgewiesen werden. Ein negativer Crossover konnte nur für die Auswirkung des Workaholismus eines Partners auf den Work-Family Conflict und die psychische Belastung des anderen Partners gefunden werden. Die Forschungsfrage konnte daher im Hinblick auf die genannten Aspekte des Wohlbefindens, jedoch nicht vollständig für alle untersuchten Aspekte beantwortet werden.

Insgesamt wird die Validierung des SCM anhand der Auswirkung von Workaholismus auf das Wohlbefinden durch die vorhandene Literatur restringiert. Es existiert noch nicht genug Forschung zu dieser Thematik. Zudem erfüllt ein Teil der vorhandenen Studien nicht die Gütekriterien für interpretierbare Ergebnisse. Die Übertragbarkeit aussagekräftiger Ergebnisse wird außerdem durch die Verwendung sehr spezifischer Stichproben eingeschränkt. Für einen expliziten Nachweis des SCM wären neben validen Ergebnissen auch mehrere vergleichbare Studien zu jeweils einem bestimmten Aspekt des Wohlbefindens notwendig.

In zukünftigen Forschungsarbeiten sollte das gesamte SCM einschließlich Spillover und Crossover untersucht werden. Nur eine ganzheitliche Betrachtung könnte den Nachweis von Spillover und Crossover von Workaholismus als arbeitsplatzbezogenem Stressor auf das Wohlbefinden im familiären Bereich und auch auf den Partner ermöglichen.

## Literaturverzeichnis

- Adema, Willem/Clarke, Chris/Frey, Valerie/Greulich, Angela/Kim, Hyunsook/Rattenhuber, Pia/Thévenon, Olivier* (2017): Work/Life Balance Policy in Germany: Promoting Equal Partnership in Families. In: *International Social Security Review*, 70(2): 31-55.
- Allen, Tammy/Johnson, Ryan/Kiburz, Kaitlin/Shockley, Kristen* (2013): Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. In: *Personnel Psychology*, 66(2): 345-376.
- Andreassen, Cecilie* (2014): Workaholism: An Overview and Current Status of the Research. In: *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1): 1-11.
- Andreassen, Cecilie/Hetland, Jørn/Molde, Helge/Pallesen, Ståle* (2011): ‘Workaholism’ and Potential Outcomes in Well-Being and Health in a Cross-Occupational Sample. In: *Stress and Health*, 27(3): e209-e214.
- Andreassen, Cecilie/Hetland, Jørn/Pallesen, Ståle* (2010): The Relationship Between ‘Workaholism’, Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. In: *European Journal of Personality*, 24(1): 3-17.
- Andreassen, Cecilie/Hetland, Jørn/Pallesen, Ståle* (2013): Workaholism and Work–Family Spillover in a Cross-Occupational Sample. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1): 78-87.
- Andreassen, Cecilie/Ursin, Holger/Eriksen, Hege* (2007): The Relationship Between Strong Motivation to Work, “Workaholism”, and Health. In: *Psychology and Health*, 22(5): 615-629.
- Axtell, Carolyn/Wall, Toby/Stride, Chris/Pepper, Kathryn/Clegg, Chris/Gardner, Peter/Bolden, Richard* (2002): Familiarity Breeds Content: The Impact of Exposure to Change on Employee Openness and Well-Being. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(2): 217-231.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf* (2016): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*, 14. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia* (2007): The Job Demands- Resources Model: State of the Art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia* (2013): The Spillover-Crossover Model. In: Grzywacz, Joseph/Demerouti, Evangelia (Hrsg.): *New Frontiers in Work and Family Research*. Hove: Psychology Press: 54-70.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia/Burke, Ronald* (2009): Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1): 23-33.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia/Dollard, Maureen* (2008): How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. In: *Journal of Applied Psychology*, 93(4): 901-911.
- Bakker, Arnold/Schaufeli, Wilmar/Leiter, Michael/Taris, Toon* (2008): Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. In: *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Bakker, Arnold/Shimazu, Akihito/Demerouti, Evangelia/Shimada, Kyoko/Kawakami, Norito* (2014): Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the Spillover-Crossover Model. In: *Journal of Managerial Psychology*, 29(1): 63-80.
- Bakker, Arnold/Westman, Mina/van Emmerik, Hetty* (2009): Advancements in Crossover Theory. In: *Journal of Managerial Psychology*, 24(3): 206-219.
- Bakker, Arnold/Xanthopoulou, Despoina* (2009): The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Interdependence Model. In: *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 1562-1571.
- Barber, Larissa/Taylor, Shannon/Burton, James/Bailey, Sarah* (2017): A Self-Regulatory Perspective of Work-to-Home Undermining Spillover/Crossover: Examining the Roles of Sleep and Exercise. In: *Journal of Applied Psychology*, 102(5): 753-763.

- Bartczak, Monika/Ogińska-Bulik, Nina* (2012): Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers. In: *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1): 3-13.
- Bartholdt, Luise/Schütz, Astrid* (2010): *Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Baruch, Yehuda* (2011): The Positive Wellbeing Aspects of Workaholism in Cross Cultural Perspective: The Chocoholism Metaphor. In: *Career Development International*, 16(6): 572-591.
- Beattie, Larissa/Griffin, Barbara* (2014): Accounting for Within- Person Differences in How People Respond to Daily Incivility at Work. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3): 625-644.
- Beehr, Terry/Newman, John* (1978): Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. In: *Personnel Psychology*, 31(4): 665-699.
- Bergqvist, Christina/Saxonberg, Steven* (2017): The State as a Norm-Builder? The Take-Up of Parental Leave in Norway and Sweden. In: *Social Policy & Administration*, 51(7): 1470-1487.
- Best, Henning/Wolf, Christof* (2010): *Logistische Regression: Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*: Springer: 827-854.
- Bogner, Kathrin/Landrock, Uta* (2015): *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim: GESIS-Survey Guidelines (GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften).
- Brayfield, Arthur/Rothe, Harold* (1951): An Index of Job Satisfaction. In: *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Burke, Ronald/Oberklaid, Fay/Burgess, Zena* (2004): Workaholism Among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences. In: *Women in Management Review*, 19(5): 252-259.
- Caesens, Gaëtane/Stinglhamber, Florence/Luypaert, Gaylord* (2014): The Impact of Work Engagement and Workaholism on Well-Being. In: *Career Development International*, 19(7): 813-835.

- Carnes, Andrew* (2017): Bringing Work Stress Home: The Impact of Role Conflict and Role Overload on Spousal Marital Satisfaction. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2): 153-176.
- Carroll, Jane/Robinson, Bryan* (2000): Depression and Parentification Among Adults as Related to Parental Workaholism and Alcoholism. In: *The Family Journal*, 8(4): 360-367.
- Chamberlin, Christine/Zhang, Naijian* (2009): Workaholism, Health, and Self- Acceptance. In: *Journal of Counseling & Development*, 87(2): 159-169.
- Clark, Malissa/Michel, Jesse/Stevens, Gregory/Howell, Julia/Scruggs, Ross* (2014): Workaholism, Work Engagement and Work-Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative Emotions. In: *Stress and Health*, 30(4): 287-300.
- Clark, Malissa/Michel, Jesse/Zhdanova, Ludmila/Pui, Shuang/Baltes, Boris* (2016): All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. In: *Journal of Management*, 42(7): 1836-1873.
- Cohen, Jacob* (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2. Aufl. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, Jose* (1993): What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. In: *Journal of Applied Psychology*, 78(1): 98-104.
- Crane, D./Middleton, Kenneth/Bean, Roy* (2000): Establishing Criterion Scores for the Kansas Marital Satisfaction Scale and the Revised Dyadic Adjustment Scale. In: *American Journal of Family Therapy*, 28(1): 53-60.
- Cronbach, Lee* (1951): Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. In: *Psychometrika*, 16(3): 297-334.
- Culbertson, Satoris/Mills, Maura/Fullagar, Clive* (2012): Work Engagement and Work-Family Facilitation: Making Homes Happier Through Positive Affective Spillover. In: *Human Relations*, 65(9): 1155-1177.
- De Klerk, Marissa/Mostert, Karina* (2010): Work-Home Interference: Examining Socio-Demographic Predictors in the South African Context. In: *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1): o. S.

- Debus, Maïke/Unger, Dana* (2017): The Interactive Effects of Dual-Earner Couples' Job Insecurity: Linking Conservation of Resources Theory With Cross-over Research. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2): 225-247.
- Deci, Edward/Ryan, Richard* (2008): Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. In: *Journal of Happiness Studies*, 9(1): 1-11.
- Del Libano, Mario/Llorens, Susana/Salanova, Marisa/Schaufeli, Wilmar* (2012): About the Dark and Bright Sides of Self-Efficacy: Workaholism and Work Engagement. In: *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2): 688-701.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold* (2011): The Job Demands–Resources Model: Challenges for Future Research. In: *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2): 1-9.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar* (2001): The Job Demands-Resources Model of Burnout. In: *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Diener, E./Emmons, Robert/Larsen, Randy/Griffin, Sharon* (1985): The Satisfaction With Life Scale. In: *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Diener, Ed/Lucas, Richard* (1999): Personality and Subjective Well-Being. In: Kahneman, Daniel/Diener, Edward/Schwarz, Norbert (Hrsg.): *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*: Russell Sage Foundation: 213-229.
- Dirken, J.* (1969): *Arbeid en Stress [Work and Stress]*, 3. Aufl. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Disabato, David/Goodman, Fallon/Kashdan, Todd/Short, Jerome/Jarden, Aaron* (2016): Different Types of Well-Being? A Cross-Cultural Examination of Hedonic and Eudaimonic Well-Being. In: *Psychological Assessment*, 28(5): 471-482.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen* (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*, 5. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Du, Yana/Zhang, Li/Tekleab, Amanuel* (2018): Job Strains, Job Control, and POS on Employee Performance: An Interactionist Perspective. In: *Journal of Business Research*, 82: 213-219.

- Eagly, Alice/Wood, Wendy* (2012): Social Role Theory. In: Van Lange, Paul A. M./Kruglanski, Arie/Higgins, E. (Hrsg.): Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 2. London: SAGE: 458-476.
- Eby, Lillian/Casper, Wendy/Lockwood, Angie/Bordeaux, Chris/Brinley, Andi* (2005): Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). In: Journal of Vocational Behavior, 66(1): 124-197.
- Eriksen, Hege/Ihlebaek, Camilla/Ursin, Holger* (1999): A Scoring System for Subjective Health Complaints (SHC). In: Scandinavian Journal of Social Medicine, 27(1): 63-72.
- Felbermayr, Gabriel/Battisti, Michele/Suchta, Jan-Philipp* (2017): Lebenszufriedenheit und ihre Verteilung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. In: ifo Schnelldienst, 70(09): 19-30.
- Ferguson, Merideth* (2012): You Cannot Leave It at the Office: Spillover and Crossover of Coworker Incivility. In: Journal of Organizational Behavior, 33(4): 571-588.
- Ferketich, Sandra* (1990): Internal Consistency Estimates of Reliability. In: Research in Nursing & Health, 13(6): 437-440.
- Flo, Elisabeth/Pallesen, Ståle/Magerøy, Nils/Moen, Bente/Grønli, Janne/Nordhus, Inger/Bjorvatn, Bjørn* (2012): Shift Work Disorder in Nurses—Assessment, Prevalence and Related Health Problems. In: PLOS ONE, 7(4): e33981.
- Ford, Michael/Heinen, Beth/Langkamer, Krista* (2007): Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. In: Journal of Applied Psychology, 92(1): 57-80.
- Frone, Michael* (2003): Work-Family Balance. In: Quick, James/Tetrick, Lois (Hrsg.): Handbook of Occupational Health Psychology. Washington, D. C.: American Psychological Association: 143-162.
- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, M.* (1992): Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. In: Journal of Applied Psychology, 77(1): 65-78.

- Furukawa, Toshi/Kawakami, Norito/Saitoh, Mari/Ono, Yutaka/Nakane, Yoshibumi/Nakamura, Yosikazu/Tachimori, Hisateru/Iwata, Noboru/Uda, Hidenori/Nakane, Hideyuki* (2008): The Performance of the Japanese Version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. In: *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17(3): 152-158.
- Gerpott, Torsten/Paukert, Mathias* (2011): Reliabilität empirischer Konstruktmessungen. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 40(2): 58-65.
- Geurts, Sabine/Taris, Toon/Kompier, Michiel/Dijkers, Josje/van Hooff, Madelon/Kinnunen, Ulla* (2005): Work-Home Interaction From a Work Psychological Perspective: Development and Validation of a New Questionnaire, the SWING. In: *Work & Stress*, 19(4): 319-339.
- Graham, James/Diebels, Kate/Barnow, Zoe* (2011): The Reliability of Relationship Satisfaction: A Reliability Generalization Meta-Analysis. In: *Journal of Family Psychology*, 25(1): 39-48.
- Granter, Edward/McCann, Leo/Boyle, Maree/Gascoigne, Charlotte/Parry, Emma/Buchanan, David* (2015): Extreme Work, Gendered Work? How Extreme Jobs and the Discourse of 'Personal Choice' Perpetuate Gender Inequality. In: *Organization*, 22(4): 457-475.
- Greenberg, Jerald* (2006): Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating Insomniac Reactions to Underpayment Inequity With Supervisory Training in Interactional Justice. In: *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 58-69.
- Greenhaus, Jeffrey/Beutell, Nicholas* (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. In: *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greif, Siegfried* (1991): Stress in der Arbeit - Einführung und Grundbegriffe. In: Greif, Siegfried/Bamberg, Eva/Semmer, Norbert (Hrsg.): *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe: 1-28.
- Haar, Jarrod/Roche, Maree* (2013): Three-Way Interaction Effects of Workaholism on Employee Well-Being: Evidence From Blue-Collar Workers in New Zealand. In: *Journal of Management & Organization*, 19(02): 134-149.

- Haines, Elizabeth/Deaux, Kay/Lofaro, Nicole* (2016): The Times They Are a-  
Changing ... or Are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983-  
2014. In: *Psychology of Women Quarterly*, 40(3): 353-363.
- Hatfield, Elaine/Cacioppo, John/Rapson, Richard* (1992): Primitive Emotional  
Contagion. In: *Review of Personality and Social Psychology*, 14: 151-177.
- Herbig, Paul/Palumbo, Frederick* (1994): Karoshi: Salaryman Sudden Death Syn-  
drome. In: *Journal of Managerial Psychology*, 9(7): 11-16.
- Himme, Alexander* (2009): Gütekriterien der Messung: Reliabilität, Validität und  
Generalisierbarkeit. In: *Albers, Sönke et al. (Hrsg.): Methodik der empiri-  
schen Forschung*, 3. Aufl. Wiesbaden: Springer: 485-500.
- Hobfoll, Stevan* (2002): Social and Psychological Resources and Adaptation. In:  
*Review of General Psychology*, 6(4): 307-324.
- Huebner, Scott* (1991): Initial Development of the Student's Life Satisfaction Scale.  
In: *School Psychology International*, 12(3): 231-240.
- Huebner, Scott* (1994): Preliminary Development and Validation of a Multidimen-  
sional Life Satisfaction Scale for Children. In: *Psychological Assessment*,  
6(2): 149-158.
- Huebner, Scott* (2001): Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale. Colum-  
bia, SC 29208.
- Jenkins, C./Stanton, Babette-Ann/Niemcryk, Steve/Rose, Robert* (1988): A Scale for  
the Estimation of Sleep Problems in Clinical Research. In: *Journal of Clinical  
Epidemiology*, 41(4): 313-321.
- Jex, Steve/Adams, Gary/Bachrach, Daniel/Sorenson, Sarah* (2003): The Impact of  
Situational Constraints, Role Stressors, and Commitment on Employee Al-  
truism. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3): 171-180.
- Kahn, Robert/Wolfe, Donald/Quinn, Robert/Snoek, J./Rosenthal, Robert* (1964):  
*Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Oxford, Eng-  
land: John Wiley.

- Kanai, Atsuko/Wakabayashi, Mitsuru/Fling, Sheila* (1996): Workaholism Among Employees in Japanese Corporations. In: *Japanese Psychological Research*, 38(4): 192-203.
- Kessler, Ronald/Andrews, Gavin/Colpe, Lisa/Hiripi, Eva/Mroczek, Daniel/Normand, S-LT/Walters, Ellen/Zaslavsky, Alan* (2002): Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-Specific Psychological Distress. In: *Psychological Medicine*, 32(6): 959-976.
- Kessler, Ronald/Barker, Peggy/Colpe, Lisa/Epstein, Joan/Gfroerer, Joseph/Hiripi, Eva/Howes, Mary/Normand, Sharon-Lise/Manderscheid, Ronald/Walters, Ellen* (2003): Screening for Serious Mental Illness in the General Population. In: *Archives of General Psychiatry*, 60(2): 184-189.
- Kessler, Ronald/McLeod, Jane* (1984): Sex Differences in Vulnerability to Undesirable Life Events. In: *American Sociological Review*, 49(5): 620-631.
- Keyes, Corey/Shmotkin, Dov/Ryff, Carol* (2002): Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6): 1007-1022.
- Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah* (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. In: *WSI Report*, 22.
- Klumb, Petra/Voelkle, Manuel/Siegler, Sebastian* (2017): How Negative Social Interactions at Work Seep Into the Home: A Prosocial and an Antisocial Pathway. In: *Journal of Organizational Behavior*, 38(5): 629-649.
- Lazarus, Richard/Launier, Raymond* (1981): Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: Nitsch, Jürgen (Hrsg.): *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Huber: 213-259.
- Leibler, Jessica/Janulewicz, Patricia/Perry, Melissa* (2017): Prevalence of Serious Psychological Distress Among Slaughterhouse Workers at a United States Beef Packing Plant. In: *Work*, 57(1): 105-109.
- Levy, Daniele* (2015): Workaholism and Marital Satisfaction Among Female Professionals. In: *The Family Journal*, 23(4): 330-335.

- Liu, Huimin/Cheung, Fanny* (2015): The Moderating Role of Empathy in the Work–Family Crossover Process Between Chinese Dual-Earner Couples. In: *Journal of Career Assessment*, 23(3): 442-458.
- Martens, M./Nijhuis, F./van Boxtel, M./Knottnerus, J.* (1999): Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health. A Study of a Working Population With Non-Traditional Working Hours. In: *Journal of Organizational Behavior*, 20(1): 35-46.
- Martinez-Corts, Inés/Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Boz, Marina* (2015): Spillover of Interpersonal Conflicts From Work Into Nonwork: A Daily Diary Study. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3): 326-337.
- Maslach, Christina* (1982): *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan/Leiter, Michael* (1996): *The Maslach Burnout Inventory Manual*, 3. Aufl. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, Christina/Leiter, Michael/Schaufeli, Wilmar* (2009): Measuring Burnout. In: Cartwright, Susan/Cooper, Cary (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*. Oxford, New York: Oxford University Press: 86-108.
- Matuska, Kathleen* (2010): Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis. In: *Journal of Occupational Science*, 17(2): 104-111.
- McGrath, Joseph* (1981): Stress und Verhalten in Organisationen. In: Nitsch, Jürgen (Hrsg.): *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Huber: 441-499.
- McMillan, Lynley/Brady, Elizabeth/O'Driscoll, Michael/Marsh, Nigel* (2002): A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins'(1992) Workaholism Battery. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3): 357-368.
- Michel, Jesse/Kotrba, Lindsey/Mitchelson, Jacqueline/Clark, Malissa/Baltes, Boris* (2011): Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review. In: *Journal of Organizational Behavior*, 32(5): 689-725.
- Mischke, Johanna/Wingerter, Christian* (2012): *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Nerdinger, Friedemann/Blickle, Gerhard/Schaper, Niclas* (2014): *Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Netemeyer, Richard/Boles, James/McMurrian, Robert* (1996): Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. In: *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Oates, Wayne* (1971): *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.
- Pallesen, Ståle/Bjorvatn, Bjørn/Nordhus, Inger/Sivertsen, Børge/Hjørnevik, MARI/Morin, Charles* (2008): A New Scale for Measuring Insomnia: The Bergen Insomnia Scale. In: *Perceptual and Motor Skills*, 107(3): 691-706.
- Park, Rhokeun/Jang, Soo* (2017): Family Role Overload’s Relationship With Stress and Satisfaction. In: *Journal of Managerial Psychology*, 32(1): 61-74.
- Parker, Donald/DeCotiis, Thomas* (1983): Organizational Determinants of Job Stress. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2): 160-177.
- Peiperl, Maury/Jones, Brittany* (2001): Workaholics and Overworkers. Productivity or Pathology? In: *Group & Organization Management*, 26(3): 369-393.
- Pieterse, M./Mostert, K.* (2005): Measuring Work-Home Interaction: A Validation of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) Instrument. In: *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 14(2): 2-15.
- Piotrkowski, Chaya* (1978): *Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working-Class and Lower-Middle-Class Families*. New York: Free Press.
- Piotrkowski, Chaya/Crits-Christoph, Paul* (1981): Women's Jobs and Family Adjustment. In: *Journal of Family Issues*, 2(2): 126-147.
- Podsakoff, Philip/MacKenzie, Scott/Lee, Jeong-Yeon/Podsakoff, Nathan* (2003): Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. In: *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Polk, Denise* (2013): Youth Perceptions About Parental Spillover: Influences and Impacts. In: *Community, Work & Family*, 16(4): 390-400.

- Premeaux, Sonya/Adkins, Cheryl/Mossholder, Kevin* (2007): Balancing Work and Family: A Field Study of Multi- Dimensional, Multi- Role Work- Family Conflict. In: *Journal of Organizational Behavior*, 28(6): 705-727.
- Rathi, Neerpal/Rastogi, Renu* (2008): Job Satisfaction and Psychological Well-Being. In: *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 7(3): 47-57.
- Richter, Peter/Hacker, Winfried* (2012): Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben, 3. Aufl. Kröning: Asanger.
- Rizzo, John/House, Robert/Lirtzman, Sidney* (1970): Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. In: *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 150-163.
- Robinson, B.* (1999): The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. In: *Perceptual and Motor Skills*, 88(1): 199-210.
- Robinson, Bryan/Flowers, Claudia/Carroll, Jane* (2001): Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship Between Workaholism and Marital Cohesion. In: *International Journal of Stress Management*, 8(2): 165-175.
- Robinson, Bryan/Flowers, Claudia/Ng, Kok-Mun* (2006): The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands' Perspective. In: *The Family Journal*, 14(3): 213-220.
- Rodríguez-Muñoz, Alfredo/Sanz-Vergel, Ana/Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold* (2014): Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover-Crossover Model. In: *Journal of Happiness Studies*, 15(2): 271-283.
- Ryan, Richard/Deci, Edward* (2001): On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. In: *Annual Review of Psychology*, 52(1): 141-166.
- Ryff, Carol/Keyes, Corey* (1995): The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Ryff, Carol/Singer, Burton* (1998): The Contours of Positive Human Health. In: *Psychological Inquiry*, 9(1): 1-28.

- Salanova, Marisa/López-González, Angel/Llorens, Susana/Del Líbano, Mario/Vicente-Herrero, Ma/Tomás-Salvá, Matias* (2016): Your Work May Be Killing You! Workaholism, Sleep Problems and Cardiovascular Risk. In: *Work & Stress*, 30(3): 228-242.
- Sampath, Pavithra/Baral, Rupashree* (2017): Crossover of Work–Family Experiences from Supervisors to Subordinates. In: *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 6(2): 148-158.
- Sanz-Vergel, Ana/Rodríguez-Muñoz, Alfredo* (2013): The Spillover and Crossover of Daily Work Enjoyment and Well-Being: A Diary Study Among Working Couples. In: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3): 179-185.
- Sanz-Vergel, Ana/Rodríguez-Muñoz, Alfredo/Nielsen, Karina* (2015): The Thin Line Between Work and Home: The Spillover and Crossover of Daily Conflicts. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1): 1-18.
- Schaufeli, Wilmar/Bakker, Arnold/van der Heijden, Frank/Prins, Jelle* (2009): Workaholism Among Medical Residents: It Is the Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts. In: *International Journal of Stress Management*, 16(4): 249-272.
- Schaufeli, Wilmar/Salanova, Marisa/González-Romá, Vicente/Bakker, Arnold* (2002): The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. In: *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Schaufeli, Wilmar/Shimazu, Akihito/Taris, Toon* (2009): Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. In: *Cross-Cultural Research*, 43(4): 320-348.
- Schaufeli, Wilmar/Taris, Toon* (2014): A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In: Bauer, Georg/Hämmig, Oliver (Hrsg.): *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Dodrecht: Springer: 43-68.

- Schaufeli, Wilmar/Taris, Toon/Bakker, Arnold* (2006): Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. In: Burke, Ronald (Hrsg.): Research Companion to Working Time and Work Addiction. Cheltenham, UK: Edward Elgar: 193-217.
- Schendera, Christian* (2014): Regressionsanalyse mit SPSS, 2. Aufl. München: De Gruyter Oldenbourg.
- Schmitt, Neal* (1996): Uses and Abuses of Coefficient Alpha. In: Psychological Assessment, 8(4): 350-353.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke* (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. Aufl. München: Oldenbourg.
- Scholz, Urte/Gutiérrez-Doña, Benicio/Sud, Shonali/Schwarzer, Ralf* (2002): Is General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings From 25 Countries. In: European Journal of Psychological Assessment, 18(3): 242-251.
- Schuler, Randall* (1980): Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. In: Organizational Behavior and Human Performance, 25(2): 184-215.
- Schumm, Walter/Anderson, Stephen/Benigas, Jonathan/Cutchen, Mary/Griffin, Charles/Morris, Janet/Race, Gary* (1985): Criterion-Related Validity of the Kansas Marital Satisfaction Scale. In: Psychological Reports, 56(3): 719-722.
- Scott, Kimberly/Moore, Keirsten/Miceli, Marcia* (1997): An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. In: Human Relations, 50(3): 287-314.
- Selye, Hans* (1976): Stress in Health and Disease. Boston, London: Butterworth.
- Semmer, Norbert* (1999): Stress. In: Asanger, Roland/Wenninger, Gerd/Bertram, Mathias (Hrsg.): Handwörterbuch Psychologie. Weinheim: Beltz: 744-752.
- Shimazu, Akihito/Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia* (2009): How Job Demands Affect an Intimate Partner: A Test of the Spillover-Crossover Model in Japan. In: Journal of Occupational Health, 51(3): 239-248.
- Shimazu, Akihito/Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Shimada, Kyoko/Kawakami, Norito* (2011): Workaholism and Well-Being Among Japanese Dual-

- Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective. In: *Social Science & Medicine*, 73(3): 399-409.
- Shoss, Mindy* (2017): Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. In: *Journal of Management*, 43(6): 1911-1939.
- Siegrist, Johannes/Starke, Dagmar/Chandola, Tarani/Godin, Isabelle/Marmot, Michael/Niedhammer, Isabelle/Peter, Richard* (2004): The Measurement of Effort–Reward Imbalance at Work: European Comparisons. In: *Social Science & Medicine*, 58(8): 1483-1499.
- Skakon, Janne/Nielsen, Karina/Borg, Vilhelm/Guzman, Jaime* (2010): Are Leaders' Well-Being, Behaviours and Style Associated With the Affective Well-Being of Their Employees? A Systematic Review of Three Decades of Research. In: *Work & Stress*, 24(2): 107-139.
- Söhnchen, Florian* (2009): Common Method Variance und Single Source Bias. In: Albers, Sönke et al. (Hrsg.): *Methodik der empirischen Forschung*, 3. Aufl. Wiesbaden: Springer: 137-152.
- Spence, Janet/Robbins, Ann* (1992): Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. In: *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-178.
- Spieß, Erika/Rosenstiel, Lutz* (2012): *Organisationspsychologie: Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder*. Berlin, Boston: Oldenbourg.
- Stafford, Elizabeth/Jackson, Paul/Banks, Michael* (1980): Employment, Work Involvement and Mental Health in Less Qualified Young People. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53(4): 291-304.
- Steiner, Rebekka/Krings, Franciska* (2016): How Was Your Day, Darling? In: *European Psychologist*, 21(4): 296-315.
- Stevens, Daphne/Kiger, Gary/Riley, Pamela* (2006): His, Hers, or Ours? Work-to-Family Spillover, Crossover, and Family Cohesion. In: *The Social Science Journal*, 43(3): 425-436.
- Stock, James/Watson, Mark* (2015): *Introduction to Econometrics*, 3. Aufl. Boston: Pearson.

- Stoiko, Rachel/Strough, JoNell/Turiano, Nicolas* (2017): Understanding “His and Her” Work-Family Conflict and Facilitation. In: *Current Psychology*, 36(3): 453-467.
- Stroud, Laura/Salovey, Peter/Epel, Elissa* (2002): Sex Differences in Stress Responses: Social Rejection Versus Achievement Stress. In: *Biological Psychiatry*, 52(4): 318-327.
- Taris, Toon/Geurts, Sabine/Schaufeli, Wilmar/Blonk, Roland/Lagerveld, Suzanne* (2008): All Day and All of the Night: The Relative Contribution of Two Dimensions of Workaholism to Well-Being in Self-Employed Workers. In: *Work & Stress*, 22(2): 153-165.
- Tavakol, Mohsen/Dennick, Reg* (2011): Making Sense of Cronbach's Alpha. In: *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.
- Taylor, Shelley* (2006): Tend and Befriend: Biobehavioral Bases of Affiliation Under Stress. In: *Current Directions in Psychological Science*, 15(6): 273-277.
- Taylor, Shelley/Klein, Laura/Lewis, Brian/Gruenewald, Tara/Gurung, Regan/Updegraff, John* (2000): Biobehavioral Responses to Stress in Females. Tend-and-Befriend, not Fight-or-Flight. In: *Psychological Review*, 107(3): 411.
- Triandis, Harry* (2004): The Many Dimensions of Culture. In: *The Academy of Management Executive*, 18(1): 88-93.
- Tummers, Lars/Bronkhorst, Babette* (2014): The Impact of Leader-Member Exchange (LMX) on Work-Family Interference and Work-Family Facilitation. In: *Personnel Review*, 43(4): 573-591.
- United Nations Development Programme* (2016): Human Development Report 2016: Human Development for Everyone. New York, NY.
- Urban, Dieter* (1993): Logit-Analyse: Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen. Stuttgart, Jena, New York: G. Fischer.
- van Beek, Ilona/Taris, Toon/Schaufeli, Wilmar* (2011): Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4): 468-482.

- Villadsen, Kaspar* (2017): Constantly Online and the Fantasy of 'Work–Life Balance': Reinterpreting Work-Connectivity as Cynical Practice and Fetishism. In: *Culture and Organization*, 23(5): 363-378.
- Vinokur, Amiram/van Ryn, Michelle* (1993): Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of Unemployed Persons. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2): 350-359.
- Volmer, Judith* (2015): Followers' Daily Reactions to Social Conflicts With Supervisors: The Moderating Role of Core Self-Evaluations and Procedural Justice Perceptions. In: *The Leadership Quarterly*, 26(5): 719-731.
- Warr, Peter* (1990): The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(3): 193-210.
- Watanabe, Mayumi/Shimazu, Akihito/Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia/Shimada, Kyoko/Kawakami, Norito* (2017): The Impact of Job and Family Demands on Partner's Fatigue: A Study of Japanese Dual-Earner Parents. In: *PLOS ONE*, 12(2): e0172291.
- Waterman, Alan* (1993): Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 678-691.
- Webster, Jennica/Beehr, Terry/Christiansen, Neil* (2010): Toward a Better Understanding of the Effects of Hindrance and Challenge Stressors on Work Behavior. In: *Journal of Vocational Behavior*, 76(1): 68-77.
- Weiber, Rolf/Mühlhaus, Daniel* (2014): *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS, 2. Aufl.* Berlin, Heidelberg: Springer.
- Westman, Mina* (2001): Stress and Strain Crossover. In: *Human Relations*, 54(6): 717-751.
- Wethington, Elaine* (2000): Contagion of Stress. In: Thye, S./Lawler, Edward (Hrsg.): *Advances in Group Processes*: Emerald Group Publishing Limited: 229-253.

- Wheeler, Denna/Vassar, Matt/Worley, Jody/Barnes, Laura* (2011): A Reliability Generalization Meta-Analysis of Coefficient Alpha for the Maslach Burnout Inventory. In: Educational and Psychological Measurement, 71(1): 231-244.
- WHO* (2004): Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. Genf: World Health Organization.
- WHO* (2007): Mental Health: Strengthening Mental Health Promotion, Fact Sheet N°220. Genf: World Health Organization.
- WHO* (2014): Basic Documents, 48. Aufl. Genf: World Health Organization.
- Wolfram, Hans- Joachim/Gratton, Lynda* (2014): Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction. In: British Journal of Management, 25(1): 77-90.
- Wood, Stephen/Michaelides, George* (2016): Challenge and Hindrance Stressors and Wellbeing-Based Work–Nonwork Interference: A Diary Study of Portfolio Workers. In: Human Relations, 69(1): 111-138.

DISKUSSIONSPAPIERE DES  
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG  
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE  
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT  
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

---

In dieser Reihe bereits erschienen:

1. David Strahler (2015): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität – konzeptionelle Grundlagen und empirische Befunde
2. Margret Borchert / Sebastian Fronc (2015): Analyse von Anreizsystemen für die privaten Anbieter von Ladestationen für Elektrofahrzeuge
3. Margret Borchert / Sebastian Pohl (2015): Organisation des Personalmanagements im deutschen Automobilhandel im Kontext von Dienstleistungsinnovationen und Elektromobilität - Konzeptionelle Grundlagen und Modellentwicklung
4. Janina Hellmann (2016): Der Einfluss des Mitarbeiterverhaltens auf die Kundenzufriedenheit – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
5. Erik Engelmann (2016): Bestimmungsfaktoren von extraproduktivem Arbeitsverhalten- eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
6. Margret Borchert / Anna Weiße / Sebastian Fronc (2016): Ansatzpunkte zur Gestaltung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes eines Crowdsourcing-Ladedienstes für Elektromobilität
7. Margret Borchert / Michael Zugcic / Katharina Schmidt (2017): Personalmanagement im deutschen Automobilhandel im Kontext der Elektromobilität: Konzeptionelle und theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Managementimplikationen
8. Sabrina Buschkamp (2018): Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern und dem organisationalen Commitment
9. Isabel Christine Laudan (2018): Übertragungseffekte arbeitsplatzbezogener Stressoren – modelltheoretische Grundlagen und empirische Befunde