

DISKUSSIONSPAPIERE DES
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



Nr. 17

**Effekte des Zusammenspiels zwischen dem Arbeits- und Privatleben –
Eine empirische Analyse in wissensintensiven Dienstleistungsunter-
nehmen unter besonderer Berücksichtigung von komplexen Drittvari-
ableneffekten**

Frederic Garben

ISSN 2364-706X

Duisburg, April 2022

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

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 Effekten des Zusammenspiels zwischen dem Arbeits- und Privatleben. Herrn Garben gelingt es, mithilfe eines eigens entwickelten Modells und einer varianzanalytischen Strukturgleichungsanalyse die direkten und indirekten Einflüsse des Work-Life-Conflicts, des Work-Life-Enrichments, der Selbstwirksamkeit und des Job Craftings auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten zu analysieren. Zusammenfassend kann bei einer ganzheitlichen Betrachtung herausgearbeitet werden, dass die mentale Gesundheit insbesondere durch das Zusammenspiel von negativen Effekten des Work-Life-Conflicts und positiven Effekten des Work-Life-Enrichments beeinflusst wird. In diesem Zusammenhang sind auch die mediierenden Effekte der Selbstwirksamkeit als persönliche Ressource sowie die moderierenden Effekte des Job Craftings relevant, auch wenn die Effekte nicht sehr stark ausgeprägt sind.

Duisburg, im April 2022

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

Mona Höyng

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Tabellenverzeichnis	VII
Symbolverzeichnis.....	IX
1 Einleitung.....	1
2 Begriffliche und theoretische Grundlagen.....	6
2.1 Das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben.....	6
2.2 Selbstwirksamkeit	11
2.3 Job Crafting.....	13
2.4 Mentale Gesundheit	14
2.5 Theoretisches Modell.....	16
3 Hypothesenherleitung	20
3.1 Work-Life-Conflict und mentale Gesundheit	20
3.2 Work-Life-Enrichment und mentale Gesundheit	22
3.3 Mediation durch Selbstwirksamkeit	25
3.4 Moderation durch Job Crafting.....	27
3.5 Darstellung des Gesamtmodells.....	29
4 Methodik.....	32
4.1 Datenerhebung und -aufbereitung.....	32
4.2 Beschreibung der Messinstrumente	33
4.3 Wahl des Analyseverfahrens.....	36
5 Empirische Analyse	39
5.1 Beschreibung der Stichprobe	39
5.2 Beurteilung des Messmodells	40
5.3 Beurteilung des Strukturmodells	51

6 Ergebnisdiskussion	62
7 Limitationen der Untersuchung	67
8 Fazit und Ausblick	70
Anhang.....	72
Literaturverzeichnis	81

Abkürzungsverzeichnis

Aufl.	Auflage
bzw.	beziehungsweise
CB-Ansatz	kovarianzbasierter Ansatz
CORT	Ressourcenerhaltungstheorie
CR	Faktorreliabilität
DEV	durchschnittlich erklärte Varianz
durchschn. AZ	durchschnittliche Arbeitszeit
EFA	explorative Faktoranalyse
et al.	und andere Autoren
extr.	Extrahiert
f.	folgend
h	Einheit für Stunden
H	Hypothese
Hrsg.	Herausgeber
HTMT-Verhältnis	Heterotrait-Monotrait-Verhältnis
IIK	Inter-Item-Korrelation
JC	Job Crafting
JDRM	Job-Demands-Resources-Modell
KI	Konfidenzintervall
KITK	Knorringite-Item-to-Total-Korrelation
KMO	Kaiser, Meyer und Olkin
MSA	Measure of Sampling Adequacy
NFI	Normed-Fit-Index
o.S.	ohne Seitenangabe
p-Wert	Überschreitungswahrscheinlichkeit für Signifikanztests
PLS	Partial Least Squares

Prof.	Professor:inn
PsyCap	Psychologisches Kapital
Rel. d. Privatlebens	Relevanz des Privatlebens
S.	Seite
SE	Selbstwirksamkeit
SF-12	Short-Form 12 (Fragebogen zu Messung von Gesundheit)
SF-36	Short-Form 36 (Fragebogen zu Messung von Gesundheit)
SGM	Strukturgleichungsmodellierung
SRMR	Standardized-Root-Mean-Square-Residual-Wert
t-Werte	Testprüfgröße des t-Tests
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche (in der Regel Quellenangaben in der Fußnote)
VIF	Varianz-Inflationsfaktor
WFC	Work-Family-Conflict
WFE	Work-Family-Enrichment
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WLB	Work-Life-Balance
WLC	Work-Life-Conflict
WLC x Job Crafting	Interaktionsterm von Work-Life-Conflict und Job Crafting
WLE	Work-Life-Enrichment
WLE x Job Crafting	Interaktionsterm von Work-Life-Enrichment und Job Crafting
WHRM	Work-Home-Resources-Modell
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Darstellung des Work-Home-Resources-Model in Anlehnung an ten Brummelhuis/Bakker (2012).	17
Abbildung 2 – Visualisierung des Untersuchungsmodells (eigene Darstellung). .	31
Abbildung 3 - Visualisierung der Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung des Modells 7 (eigene Darstellung).	59
Abbildung 4 - Vorgehen bei der Prüfung eines Strukturmodells in Anlehnung an Hair et al. (2014).	79
Abbildung 5 - Simple Slope Analyse für den Interaktionseffekt WLC x Job Crafting.	79
Abbildung 6 - Simple Slope Analyse für den Interaktionseffekt WLE x Job Crafting.	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Meta-analytische Befunde des Zusammenhangs von WLC und Indikatoren mentaler Gesundheit.....	21
Tabelle 2 - Meta-analytische Befunde des Zusammenhangs von WLE und Indikatoren mentaler Gesundheit.....	24
Tabelle 3 - Kriterien für die Prüfung der Eindimensionalität.....	42
Tabelle 4 - Prüfkriterien und Schwellenwerte der Reliabilitätsanalyse.....	45
Tabelle 5 - Grenzwerte für die Beurteilung der Güte des Strukturmodells.....	52
Tabelle 6 - Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung zur Prüfung des Strukturmodells (eigene Darstellung).....	61
Tabelle 7 - Überblick der Fragen der Messinstrumente inkl. Kolmogrov-Smirnov-Test.....	72
Tabelle 8 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von WLC.....	76
Tabelle 9 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von WLE.....	76
Tabelle 10 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von Selbstwirksamkeit.....	77
Tabelle 11 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von Job Crafting.....	77
Tabelle 12 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von mentaler Gesundheit.....	78
Tabelle 13 - Ergebnisse der Prüfung auf Eindimensionalität.....	79
Tabelle 14 - Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung auf Indikatorebene.....	80
Tabelle 15 - Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung auf Konstruktebene.....	80
Tabelle 16 - Beurteilung der Diskriminanzvalidität anhand des Fornell-Larcker-Kriteriums.....	80
Tabelle 17 - HTMT-Verhältnis der latenten Konstrukte.....	81
Tabelle 18 - Beurteilung des Gesamtmodells anhand des Modellfits.....	81

Tabelle 19 - Korrelationsmatrix der latenten Konstrukte und Kontrollvariablen..	78
Tabelle 20 - Ergebnisse der Multikollinearitätsprüfung.	79
Tabelle 21 – f^2 -Effektstärken der latenten Konstrukte auf die endogenen Variablen.	80
Tabelle 22 - R^2 - und Q^2 -Werte der endogenen Variablen des Strukturmodells.	80

Symbolverzeichnis

*	Indikator für verschiedene Signifikanzniveaus
α	Alpha wie in: Cronbachs Alpha
\bar{r}	gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge
K	Anzahl einbezogener metaanalytischer Zusammenhänge
k	Anzahl einbezogener Zusammenhänge aus Primärstudien
χ^2	Chi-Quadrat
R^2	Bestimmtheitsmaß
f^2	Effektstärken
Q^2	Prognoserelevanz (durch Blindfolding)
$\sqrt{\text{DEV}}$	Wurzel der durchschnittlich erklärten Varianz
ΔR^2	Änderung des Bestimmtheitsmaßes

1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben¹ ist eines der wichtigsten wirtschaftspolitischen Ziele in Deutschland, was dazu geführt hat, dass sich die Bundesregierung des Jahres 2016 mit verschiedenen Verbänden auf ein Memorandum zur Erreichung des Ziels geeinigt hat.² In Norwegen und Finnland haben Maßnahmen zu besserer Vereinbarkeit der Lebensbereiche bereits zu positiven gesellschaftlichen Effekten geführt.³ In der Wissenschaft ist das Thema so populär, dass der Forschungsstand beinahe „explodiert“.⁴ So wächst die Work-Life-Literatur bereits seit den 1970er Jahren aufgrund des zunehmenden Anteils an Frauen auf dem Arbeitsmarkt, einer alternden Bevölkerung, sich ändernden Familienbildern und technologischem Fortschritt.⁵ Die anhaltende Corona-Pandemie verstärkt diesen Effekt z.B. durch die Notwendigkeit von Homeschooling mit Kindern.⁶ Jeder der genannten Punkte führt dazu, dass sich eine Person zunehmend mit beiden Lebensbereichen gleichzeitig beschäftigen muss. Auch das zunehmende Interesse an einer ausgewogenen „Work-Life-Balance“ in der Bevölkerung spielt eine Rolle für die Popularität des Themas.⁷

Welche Effekte mit dem Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben einhergehen, zeigt zum Beispiel eine Meta-Analyse von Allen et al. (2000). Der Studie zufolge kann eine mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ernst zu nehmende Konsequenzen für die mentale Gesundheit, z.B. im Rahmen von Burnout und Depressionen haben.⁸ Der WHO zufolge könnten Depressionen bis 2030 die größte Gesundheitsbelastung weltweit sein.⁹ Ferner sind Depressionen immer häufiger ein Grund für Krankschreibungen,¹⁰ was auch aus den Gesundheitsreports der

¹ Im Folgenden werden vereinfachend die Begriffe „Berufs- und Privatleben“ genutzt, obwohl die Mehrheit der Studien das Arbeits- und Familienleben misst. vgl. BAuA (2017). Dies liegt daran, dass die im Mittelpunkt der Arbeit stehenden Variablen (WLC und WLE) in Anlehnung an das weitergefasste Verständnis von Fisher/Bulgur/Smith (2009) gemessen und definiert werden. Nach Kossek/Lambert (2005): 6 ist eine Erweiterung des Geltungsbereichs plausibel.

² Vgl. BMFSFJ (2016): 1.

³ Vgl. Crompton/Lyonette (2006): 389.

⁴ Allen/Martin (2017): 259.

⁵ Vgl. Allen/Eby (2015): 3f., Bellavia/Frone (2005): 113.

⁶ Vgl. BMFSFJ (2021), Perrigino/Raveendhran (2020): 2.

⁷ Vgl. Greenhaus (2008): 344.

⁸ Vgl. Allen et al. (2000): 300 In ihrer Studie werden die Einflüsse in arbeitsbezogene, nicht-arbeitsbezogene und stressbezogene Effekte unterteilt.

⁹ Vgl. World Health Organization (2011).

¹⁰ Vgl. Rau (2010): 7.

Techniker Krankenkasse hervorgeht. Ein Vergleich der ausgefallenen Arbeitstage aufgrund von Depressionen zeigt einen Anstieg um rund 2.6 Mio. Tage auf rund 3.9 Mio. Tage von 2008 bis 2019.¹¹ Weitere nachgewiesene Konsequenzen im Rahmen der mentalen Gesundheit sind z.B. Angst, psychischer/emotionaler Stress und eine geringe Lebenszufriedenheit.¹² Trotz der weit verbreiteten und ernstzunehmenden Konsequenzen, die mit einer Überschneidung der Lebensbereiche assoziiert werden,¹³ muss es nicht ausschließlich zu negativen Konsequenzen kommen. Berufs- und Privatleben können auch voneinander profitieren,¹⁴ was entsprechend zu einer besseren mentalen Gesundheit führen kann.¹⁵

Der negative Aspekt des Zusammenspiels der Lebensbereiche wird in der Literatur primär als Work-Life-Conflict (im Folgenden WLC) operationalisiert¹⁶ und beschreibt einen Rollenkonflikt. Der Rollenkonflikt entsteht, da die Teilnahme am Privatleben durch Aktivitäten im Berufsleben erschwert wird.¹⁷ Das Gegenstück dazu wird als Work-Life-Enrichment (im Folgenden WLE) bezeichnet. In diesem Fall wird die Qualität in einem Lebensbereich durch Erfahrungen, die für einen anderen Lebensbereich relevant sind, gesteigert.¹⁸ Ein Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben impliziert eine zweidimensionale Wirkung,¹⁹ weshalb die Ursachen und Folgen sich je nach verursachendem Lebensbereich unterscheiden.²⁰ In dieser Arbeit werden die Folgen untersucht, die vom Berufsleben ausgehen.

Eine Forschungslücke besteht darin, dass, obwohl die Relevanz von WLE in der Literatur anerkannt ist, die positiven Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben noch wenig untersucht sind.²¹ Diese Aussage trifft insbesondere für den Zusammenhang von WLE und gesundheitsbezogenen Konsequenzen zu.²² WLC hingegen wurde umfasst behandelt. Des Weiteren führten Brummelhuis/Bakker

¹¹ Vgl. Grobe/Steinmann/AQUA-Institut (2019): 63, Grobe/Dörning/ISEG-Institut (2008): 132.

¹² Vgl. Greenhaus/Allen/Spector (2006): 68f.

¹³ Vgl. Allen et al. (2000): 301.

¹⁴ Vgl. Tadić/Bakker/Oerlemans (2015): 718, Greenhaus/Powell (2006): 72, Grzywacz (2002): 18, Grzywacz/Marks (2000): 111. Verschiedene Definitionen werden in Kapitel 2 abgegrenzt.

¹⁵ Vgl. McNall/Nicklin/Masuda (2010): 391.

¹⁶ Vgl. Allen/Martin (2017): 262, Eby et al. (2005): 127.

¹⁷ Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 75f.

¹⁸ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 73.

¹⁹ Vgl. Mesmer-Magnus/Viswesvaran (2005): 215.

²⁰ Vgl. Eby et al. (2005): 179.

²¹ Vgl. Westman (2015): 147.

²² Vgl. Grzywacz (2015): 390.

(2012) an, dass es dem Forschungsfeld an theoretischer Fundierung mangelt, wenn es darum geht, die Effekte von WLC und WLE gleichzeitig in einem Modell zu analysieren.²³ Vor diesem Hintergrund wird die erste Forschungsfrage aufgestellt:

F1: Welchen Einfluss hat das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben auf die mentale Gesundheit, insbesondere wenn die negativen Effekte (WLC) und die positiven Effekte (WLE) simultan berücksichtigt werden?

Das „Rückgrat“ der Work-Life-Literatur zur Erklärung von gesundheitsbezogenen Konsequenzen durch WLC und/oder WLE bilden Rollen- und Stresstheorien, die aus der Definition von Greenhaus/Beutell (1985) hervorgehen.²⁴ Oft wird dabei angenommen, dass WLC eine Quelle für Stress ist, die auf verschiedene Arbeitsanforderungen zurückzuführen ist.²⁵ Profitieren die Lebensbereiche wiederum voneinander, dann fördert das die mentale Gesundheit, indem zusätzliche Ressourcen zur Stressbewältigung beitragen.²⁶

Studiert man die Forschungsbeiträge, dann lässt sich erkennen, dass das Zusammenspiel der Lebensbereiche in vielen Studien als Mediator fungiert.²⁷ Aufgrund der Fokussierung auf die Rolle als Mediator, die Ursachen und die Konsequenzen von WLC und WLE, wird eine mangelnde Untersuchung moderierter und mediierter Zusammenhänge als weitere Forschungslücke adressiert.²⁸ Analog dazu führen Frone/Russell/Cooper (1992a) an, dass „a precise explanation for the general hypothesis has not been offered other than WLC is a type of stressor and stressors are related to [...] outcomes“.²⁹ Der Kenntnis des Autors dieser Arbeit nach, wurden in diesem Untersuchungsfeld kaum prominente Arbeiten verfasst. Diese Lücke soll im Rahmen dieser Arbeit durch Identifikation von relevanten Drittvariableneffekten aufgearbeitet werden.

Ten Brummelhuis/Bakker (2012) stellen das Work-Home-Ressource-Modell (WHRM) vor, in welchem persönliche Ressourcen als Mediator und

²³ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 545, Barnett/Hyde (2001): 785.

²⁴ Vgl. Grzywacz (2015): 395, Grzywacz/Marks (2000): 112, Greenhaus/Beutell (1985): 75f.. Der Ursprung der Theorie ist zurückzuführen auf Kahn et al. (1964): 19.

²⁵ Vgl. Amstad et al. (2011): 152. Beispielhaft die Arbeit von Geurts et al. (2003).

²⁶ Vgl. McNall/Nicklin/Masuda (2010): 393.

²⁷ Vgl. Shockley/Singla (2011): 863.

²⁸ Vgl. Chambel et al. (2017): 142, Chan et al. (2016): 1756, Ford/Heinen/Langkamer (2007): 72f., Eby et al. (2005): 183, Frone/Russell/Cooper (1997): 332.

²⁹ Frone/Russell/Cooper (1992a): 74.

Schlüsselressourcen als Moderator zur Erklärung von WLC und WLE herangezogen werden.³⁰ WLC und WLE werden im WHRM als ressourcengenerierende bzw. ressourcenzehrende Prozesse beschrieben.³¹ Die Intention in dieser Arbeit ist, dass die Ressourcen, die im Rahmen einer Überschneidung der Lebensbereiche eine Rolle spielen auch den Einfluss auf die mentale Gesundheit erklären können.³²

Eine psychologische persönliche Ressource stellt die Selbstwirksamkeit dar,³³ die zu einer positiveren Sichtweise beiträgt.³⁴ Die Ressourcenerhaltungstheorie geht davon aus, dass persönliche Ressourcen zur Stabilisierung des Stresslevels aufgezehrt werden.³⁵ Auch Selbstwirksamkeit besitzt eine puffernde Wirkung auf negative Emotionen und schützt daher die mentale Gesundheit.³⁶ Weiterhin wird der Persönlichkeit als Schlüsselressource ein wichtiger Effekt auf die Auswirkung von WLC und WLE nachgesagt.³⁷ Eine proaktive Persönlichkeit manifestiert sich im Job Crafting³⁸ und kann dazu beitragen, die negativen Effekte von WLC zu mildern.³⁹ Zusammenfassend wird festgehalten, dass die Berücksichtigung des medierenden Effektes von Selbstwirksamkeit dazu beitragen kann, den Einfluss von WLC/WLE auf die mentale Gesundheit zu verstehen. Im speziellen kann auch Job Crafting, hier als Moderatorvariable, einen Einfluss haben. Es wird mit Blick auf die Forschungslücke und die potenziellen Drittvariableneffekte, die das WHRM impliziert, die zweite und dritte Forschungsfrage aufgestellt:

Forschungsfrage 2: In welchem Ausmaß findet eine partielle Mediation des Zusammenhangs vom Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben (WLC und WLE) auf die mentale Gesundheit durch die Selbstwirksamkeit statt?

Forschungsfrage 3: Welche Rolle spielt ein Interaktionseffekt von Job Crafting auf den Einfluss des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben (WLC und WLE) und der Selbstwirksamkeit?

³⁰ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 551–553.

³¹ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 545.

³² Damit weicht die Nutzung des WHRM von der eigentlich intendierten Nutzung zur Erklärung der Entstehung von WLC und WLE ab.

³³ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 552.

³⁴ Vgl. Halisch/Geppert (2000): 138.

³⁵ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 546, Hobfoll (2002): 311f.

³⁶ Vgl. Schwarzer/Jerusalem (2002): 29.

³⁷ Vgl. Lau/Wong/Chow (2013): 503, Greenhaus/Parasuraman (1987): 48f.

³⁸ Vgl. Bakker/Tims/Derks (2012): 1374.

³⁹ Vgl. Laurence/Fried/Raub (2016): 347.

Darauf ausgelegt, die aufgestellten Forschungsfragen zu beantworten, wird diese Arbeit in acht Kapitel untergliedert. Im zweiten Kapitel werden die dem Untersuchungsmodell zugrundeliegenden Variablen zuerst definiert und anschließend in den Kontext des WHRM eingeordnet. Da empirische Ergebnisse davon abhängig sind, welche Wirkungsrichtung betrachtet wird und von welchem Lebensbereich ein Effekt ausgeht⁴⁰, wird auch auf die verschiedenen Dimensionen des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben eingegangen. Kapitel drei enthält die Herleitung der Hypothesen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen untersucht werden. Das umfasst jeweils die direkten Effekte von WLC und WLE auf die mentale Gesundheit, zwei Mediationshypothesen über die Selbstwirksamkeit und zwei Moderationshypothesen des Zusammenhangs von WLC/WLE und Selbstwirksamkeit durch Job Crafting. Das dritte Kapitel schließt mit einer Darstellung des finalen Untersuchungsmodells und der relevanten Kontrollvariablen ab. In Kapitel vier werden methodische Grundlagen thematisiert. Dabei werden in Kapitel 4.1. die Datenerhebung und -aufbereitung, die verwendeten Messinstrumente und die Wahl des Analyseverfahrens beschrieben. Letztes befasst sich mit der generellen Eignung der Strukturgleichungsmodellierung (SGM) für die Beantwortung der Forschungsfragen und der Abwägung, welche Form der SGM am besten dafür geeignet ist. Im fünften Kapitel wird zuerst eine Korrelationsanalyse für erste empirische Evidenzen durchgeführt. Anschließend werden in Anlehnung an das Vorgehen von Hair et al. (2017)⁴¹ zuerst das Messmodell, gefolgt vom Strukturmodell anhand anerkannter Prüfkriterien beurteilt. Kapitel sechs befasst sich mit der Diskussion der Ergebnisse und zieht Rückschlüsse bezogen auf die aufgestellten Forschungsfragen. Kapitel sieben enthält Limitation, die dazu beitragen, die Ergebnisse angemessen zu interpretieren. Das letzte Kapitel zieht ein Fazit und zeigt Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeit auf.

⁴⁰ Vgl. Amstad et al. (2011): 151, McNall/Nicklin/Masuda (2010): 381.

⁴¹ Vgl. Hair et al. (2017): 90.

2 Begriffliche und theoretische Grundlagen

2.1 Das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben

Im Mittelpunkt der Arbeit steht das Zusammenspiel des Berufs- und Privatlebens. Aus historischen Gründen lässt sich das relevante Forschungsfeld allerdings eher als Work-Family-Literatur bezeichnen, da die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben Ausgangspunkt der Forschung ist. Ein Beruf wird generell als eine Zusammenstellung an bezahlten Aufgaben für eine Organisation beschrieben.⁴² Es besteht aber Unschlüssigkeit darüber, ob die Tätigkeit im Arbeitsleben bezahlt sein muss.⁴³ Familien umfassen oft zwei verheiratete oder zusammenlebende Vollzeitangestellte mit mindestens einem Kind oder einer unterhaltsberechtigten Person im gleichen Haushalt.⁴⁴ In dieser Arbeit wird das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben in Anlehnung an die prominente Definition von Greenhaus/Beutell (1985) breiter gefasst und umfasst somit neben dem Familienleben auch Bereiche des Nichtarbeitslebens. Dies ist zum einen angebracht, da Menschen heutzutage neben dem Familienleben auch andere Rollen und Verpflichtungen als wichtig erachten. Zum anderen steigt das Alter bis zur Familiengründung und zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt an.⁴⁵ Zu den nichtarbeitsbezogenen Aktivitäten gehören sowohl Freizeitaktivitäten als auch die Arbeit im Haushalt. Aktivitäten, die mit Anstrengungen assoziiert werden, erschweren allerdings eine exakte Abgrenzung von arbeits- und nichtarbeitsbezogenen Aktivitäten.⁴⁶

Work-Life-Conflict

Lange Zeit war die Work-Life-Forschung dominiert durch die Rollentheorie, nach welcher Work-Life-Conflict anhand von sich überlagernden Rollen, beschrieben wird, die jeweils endliche Ressourcen beanspruchen (Knappheitshypothese).⁴⁷ Diese Erklärung führt schließlich zu der Definition von Greenhaus/Beutell (1985), welche die am häufigsten verwendete Definition in der Work-Family-Forschung ist.⁴⁸ Greenhaus/ Beutell (1985) definieren WLC als „form of interrole conflict in

⁴² Vgl. Kabanoff (1980): 67f.

⁴³ Vgl. Eby et al. (2005): 126.

⁴⁴ Vgl. Bruck/Allen/Spector (2002): 341.

⁴⁵ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 441f.

⁴⁶ Vgl. Geurts/Demerouti (2002): 280f.

⁴⁷ Vgl. Kahn et al. (1964): 18–20; Goode (1960): 483.

⁴⁸ Vgl. French/Johnson (2015): 262, Eby et al. (2005): 127.

which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible“.⁴⁹ Als Synonym wird auch der Begriff Work-Family-Interference (Überschneidung) verwendet.⁵⁰ Dieser Rollenkonflikt ist stärker, je durchlässiger ein Lebensbereich ist.⁵¹

Dieser Rollenkonflikt kann aus Stress-, Zeit- oder Verhaltensgründen resultieren. Zeitdruck beschreibt, dass ein Individuum physisch oder psychisch nur in einer Rolle tätig sein kann, was wiederum die Ressource Zeit einer anderen Rolle abschöpft. Stressbasierter Druck entsteht, weil Stress in einer Rolle die Leistung in der anderen Rolle verschlechtert. Verhaltensbasierter Druck entsteht, wenn die verlangten Verhaltenseigenschaften einer Rolle nicht der jeweils anderen entspricht.⁵²

Eine weitere Unterscheidung des Konflikts ist zwischen psychologischem und objektivem Konflikt möglich.⁵³ Während sich ein objektiver Konflikt auf die bereits erklärten Formen bezieht, ist ein Individuum beim psychologischen Konflikt geistig mit einer weiteren Rolle beschäftigt, obwohl er physisch in einer anderen Rolle tätig ist.⁵⁴ Der psychologische Konflikt lässt sich auch als intern entstehender Konflikt verstehen. Interner WLC wird verstanden als „a psychological preoccupation within one domain of life [...] while within the role boundaries of another domain of life“.⁵⁵ Externer Konflikt entsteht folglich durch das Verhalten, welches ein Individuum davon abhält in einer anderen Rolle tätig zu sein.⁵⁶

Die meisten alternativen Definitionen von WFC ähneln der von Greenhaus/Beutell (1985) in vielen Punkten. Frone/Russell/Cooper (1992a) beispielsweise erklären WLC Überlastung durch mehrere sich überschneidende Rollenanforderungen.⁵⁷ Benett/Baruch (1985) bezeichnen Rollenüberlastung als das Gefühl, so viele Verpflichtungen zu haben, dass ein Individuum nicht das Gefühl hat, diese erfüllen zu

⁴⁹ Greenhaus/Beutell (1985): 77.

⁵⁰ Vgl. Graves/Ohlott/Ruderman (2007): 45.

⁵¹ Vgl. Frone/Russell/Cooper (1992b): 723.

⁵² Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77–82.

⁵³ Vgl. Greenhaus (1988): 25f.

⁵⁴ Vgl. Carlson/Frone (2003): 518.

⁵⁵ Carlson/Frone (2003): 518.

⁵⁶ Vgl. Carlson/Frone (2003): 518.

⁵⁷ Vgl. Frone/Russell/Cooper (1992a): 67.

können.⁵⁸ Ein weiterer Ansatz führt an, dass WLC ein Eingriff des Berufs- in das Privatleben ein Angriff auf die eigene Identität sei.⁵⁹

Neben Theorien die WLC über verschiedene Rollenanforderungen erklären, hat sich auch der ökosystemische Erklärungsansatz nach Bronfenbrenner (1979) etabliert. Dieser beschreibt die Interaktion verschiedener Ebenen miteinander, namentlich dem Microsystem, dem Mesosystem, dem Exosystem und dem Macrosystem.⁶⁰ Der ökosystemische Erklärungsansatz geht davon aus, dass die Erfahrung der Überschneidung von Berufs- und Privatleben reflektiert, inwiefern ein Individuum und sein Umfeld mit Bezug auf beide Lebensbereiche zusammenpassen.⁶¹ Eine erweiterte Variante dieser Theorie beschreibt das Berufs- und das Arbeitsleben als Microsysteme, die auf der Ebene des Mesosystems miteinander interagieren.⁶² Zwar trägt der ökosystemische Ansatz dazu bei, das Umfeld und die Einflüsse auf das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben besser zu verstehen, jedoch werden die medierenden und moderierenden Effekte häufiger durch die Stresstheorie erklärt.⁶³

Eine modernere Sichtweise auf das Zusammenspiel des Berufs- und Privatlebens entspringt dem WHRM. Das WHRM stellt WLC als einen Prozess dar, der Berufs- und Privatleben verbindet. Demnach werden Anforderungen und Ressourcen des einen Lebensbereichs über den Abbau von persönlichen Ressourcen mit Outcomes des anderen Lebensbereichs verknüpft. Unter Berücksichtigung der dem WHRM zugrundeliegenden Theorie der Ressourcenerhaltung (CORT)⁶⁴, ist WLC also ein ressourcenzerstörender Prozess.⁶⁵ Eine detaillierte Beschreibung des WHRM wird in Kapitel 2.5 vorgenommen.

WLC wird ursprünglich eine lebensbereichsspezifische Wirkung unterstellt. Dieser Unterstellung folgend, stört das Berufsleben das Privatleben, während das Ausmaß von WLC selbst durch Merkmale des Arbeitslebens bestimmt wird. Unter Berücksichtigung von Bewertungstheorien⁶⁶ hingegen führt die Überschneidung der Lebensbereiche auch dazu, dass im Fall von psychologischen Outcomes auch der

⁵⁸ Vgl. Barnett/Baruch (1985): 136f.

⁵⁹ Vgl. Grandey/Cordeiro/Crouter (2005): 307.

⁶⁰ Vgl. Mullen/Kelley/Kelloway (2008): 193.

⁶¹ Vgl. Grzywacz/Marks (2000): 113, Bronfenbrenner (1986): 728–730.

⁶² Vgl. Voydanoff (2008): 38.

⁶³ Vgl. Voydanoff (2002): 156.

⁶⁴ Vgl. Hobfoll (1989, 2001).

⁶⁵ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 556.

⁶⁶ Erläuterungen zu Bewertungstheorien befinden sich in der Arbeit von Lazarus/Folkman (1984).

konfliktverursachende Lebensbereich leidet.⁶⁷ Die Arbeit von Mesmer-Magnus/Viswesvaran (2005) wird oft zitiert, um die bidirektionale Wirkung von WLC zu bestätigen. Da zudem empirische Ergebnisse bestätigen, dass WLE und WLC unterschiedliche Ursprünge haben,⁶⁸ ist eine Definition als Work-Life-Interference in Anbetracht der bestehenden Erkenntnisse zu allgemein.

Da die theoretische Grundlage für die Beziehung von WLC und verschiedenen Indikatoren der mentalen Gesundheit oft auf der Definition von Greenhaus/Beutell (1985) beruht,⁶⁹ bleibt dieser Arbeit dieser Definition treu. Zusätzlich wird der in dieser Arbeit relevanten Definition hinzugefügt, dass WLC einen Prozess beschreibt, in welchem persönliche Ressourcen abgebaut werden. Diese Arbeit befasst sich außerdem nur mit den Effekten, die das Berufsleben auf das Privatleben hat.

Work-Life-Enrichment

Im Allgemeinen beschreibt WLE verschiedene positive Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben. Treibend für relevante Definition von WLE ist die Rollenakkumulationstheorie. Grzywacz et al. (2007) führt beispielsweise das Modell der „Work-Life-Erleichterung“ ein. Demnach katalysieren Ressourcenverzehr, Ressourcenakquisition und Rollenverstärkung in einer Rolle positive Veränderungen im anderen Lebensbereich.⁷⁰ Dieser positive Effekt an sich wird als WLE beschrieben.

Auch Greenhaus/Powell (2006) berücksichtigen die Rollenakkumulationstheorie. Sie definieren WLE als “the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role”.⁷¹ Zusätzliche Ressourcen steigern dabei zum einen direkt die Leistung des anderen Lebensbereichs (instrumenteller Pfad) und lösen zum anderen durch den Ressourcenzugewinn positive Emotionen aus. Die verschiedenen Ressourcen können unterteilt werden in materielle, soziale, psychologische, und physische Ressourcen, sowie zusätzlich Fähigkeiten, Sichtweisen und Flexibilität.⁷² Analog zu den Dimensionen von WLC werden energiebasierte, zeitbasierte,

⁶⁷ Vgl. Shockley/Singla (2011): 863f., Michel/Clark (2009): 164f.

⁶⁸ Vgl. Michel et al. (2009): 201, Eby et al. (2005), Mesmer-Magnus/Viswesvaran (2005): 228–230.

⁶⁹ Vgl. Grzywacz (2015): 395, Greenhaus/Beutell (1985): 75f..

⁷⁰ Vgl. Grzywacz et al. (2007): 564.

⁷¹ Greenhaus/Powell (2006): 73.

⁷² Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 81–83 Die Definition basiert auf Arbeiten zur Rollenakkumulationstheorie von Marks (1977) und Sieber (1974).

verhaltensbasierte und psychologiebasierte Ressourcen unterschieden.⁷³ Schließlich kann WLE als ein Indikator für die Synergien zwischen dem Berufs- und dem Privatleben verstanden werden.⁷⁴

Analog zur Definition von WLC im WHRM ist die Definition von WLE als ein ressourcengenerierender Prozess ein aktuellerer Erklärungsansatz.⁷⁵

Genau wie WLC impliziert auch WLE jeweils bidirektionale Wirkungsrichtung zwischen dem Berufs- und Privatleben.⁷⁶ In dieser Arbeit wird der positive Effekt des Zusammenspiels der Lebensbereiche untersucht, der vom Berufsleben ausgeht.

In der Work-Family-Literatur werden einige alternative Begriffe verwendet, um den positiven Effekt zu beschreiben, der auftreten kann, wenn man in beiden Lebensbereichen tätig ist. Dazu gehören die Bezeichnungen „Positive Spillover“ (Überlaufen); „Facilitation“ (Erleichterung) und „Enhancement“ (Verstärkung).⁷⁷ „Enhancement“ beschreibt in erster Linie nur den Zugewinn von weiteren Ressourcen. Diese Ressourcen sind anschließend verfügbar, damit die Anforderungen anderer Rollen erfüllt werden können.⁷⁸ Das impliziert noch nicht die Nutzung der Ressourcen. „Positive Spillover“ wird als ein Transfer von nützlichen Werten, Fähigkeiten und Verhaltensweisen vom einen in den anderen Lebensbereich verstanden.⁷⁹ „Facilitation“ und „Enrichment“ beschreiben wie akquirierte Ressourcen, das Funktionieren eines anderen Bereichs verbessern.⁸⁰ Im Gegensatz zu den anderen Begriffen, impliziert das die Nutzung der gewonnenen Ressourcen. Der Unterschied zwischen „Enrichment“ und „Facilitation“ ist, dass „Facilitation“ nicht auf der Ebene der Beschäftigten, sondern auf der Systemebene wirkt.⁸¹

Ergänzend gibt es Ansätze, die eine Zusammenführung der Definitionen von WLC und WLE vorschlagen. So schlägt Barnett (1998) vor, dass ein Fit der beiden Lebensbereiche auf mehreren Dimensionen der Bereicherung und des Konflikts beruht.⁸² Neben WLC und WLE existiert insbesondere in der Alltagssprache der

⁷³ Vgl. van Steenbergen/Ellemers/Mooijaart (2007): 279.

⁷⁴ Vgl. Grzywacz (2015): 394.

⁷⁵ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 550.

⁷⁶ Vgl. Frone (2003): 145.

⁷⁷ Vgl. Hanson/Hammer/Colton (2006): 250.

⁷⁸ Vgl. Ruderman et al. (2002): 370f., Lazarus/Folkman (1984) to come.

⁷⁹ Vgl. Edwards/Rothbard (2000): 180.

⁸⁰ Vgl. Wayne/Musisca/Fleeson (2004): 110, Grzywacz/Bass (2003): 249.

⁸¹ Vgl. Kacmar et al. (2014): 33, Wayne/Musisca/Fleeson (2004): 111.

⁸² Vgl. Barnett (1998): 167.

Begriff Work-Life-Balance (WLB), die jeweils durch beide Wirkungsrichtungen von WLE und WLC konzeptualisiert wird.⁸³ Andere Definitionen beschreiben WLB als die Abwesenheit von WLC oder als das gleichzeitige Vorliegen von hohem Engagement und Zufriedenheit über beide Lebensbereiche hinweg.⁸⁴ Die Unabhängigkeit der Konstrukte voneinander wurde in einer Analyse allerdings festgestellt.⁸⁵ Aus diesem Grund und vor dem Hintergrund der angemessenen Beantwortung der Forschungsfrage F1, wird eine separate Betrachtung von WLC und WLE einer Operationalisierung im Sinne von Work-Life-Fit oder Work-Life-Balance Variablen vorgezogen.⁸⁶

Auch für WLE unterscheiden sich die alternativen Definitionen nur in geringem Ausmaß. WLE wird in dieser Arbeit in Anlehnung an die Definition von Greenhaus/Powell (2006) verstanden, mit der Ergänzung, dass WLE einen Prozess beschreibt, der persönliche Ressourcen aufbaut.

2.2 Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit ist ein Konzept, welches häufig in Bezug auf wahrgenommene, nicht aber objektive oder subjektive, Kontrolle thematisiert wird.⁸⁷ Bandura (1986) beschreibt Selbstwirksamkeit als den Grad, zu welchem Menschen den Glauben an die eigenen Fähigkeiten haben, um Kontrolle über Aufgaben zu bekommen, die sich auf das eigene Wohlbefinden auswirken. Personen, mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung sind demnach überzeugt davon, etwas bewirken zu können und gute Lösungen für anspruchsvolle Herausforderungen zu finden. Die Selbstwirksamkeitserwartung bezieht sich demnach nicht auf die eigentliche Kompetenz, sondern auf die Überzeugung einer Person, Kompetenzen zur Lösung von Problemen zu besitzen. Der Glaube an die eigenen Fähigkeiten beeinflusst, wie sehr und wie lange Menschen sich angesichts von Hindernissen bemühen, ob sich eine selbstbehindernde- oder eine unterstützende Denkweise durchsetzt und wie viel Stress bei der Bewältigung von Anforderungen erlebt wird.⁸⁸ Manche Forscher beziehen

⁸³ Vgl. Frone (2003): 146.

⁸⁴ Vgl. Greenhaus/Allen (2011): 171, Higgins/Duxbury/Johnson (2000): 29.

⁸⁵ Vgl. Wayne/Musisca/Fleeson (2004): 123.

⁸⁶ Siehe hierzu auch die Erklärung zum Ursprung von WLC/WLE im Abschnitt „Work-Life-Conflict“ in diesem Kapitel.

⁸⁷ Vgl. Skinner (1996): 551.

⁸⁸ Vgl. Bandura (1986): 1f.

Selbstwirksamkeit stärker auf das Arbeitsverhalten. In diesem Fall wird die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zur erfolgreichen Ausführung des Jobs beschrieben.⁸⁹ Die aufgabenbedingte Selbstwirksamkeit variiert dabei je nach Aufgabenschwierigkeit, nach der Wahrscheinlichkeit, eine bestimmte Aufgabe bewältigen zu können und der Übertragbarkeit der ersten beiden Merkmale auf alternative Aufgaben.⁹⁰

Judge et al. (1998) erklären Selbstwirksamkeit als die Fähigkeit Motivation, kognitive Ressourcen und Handlungsweisen zu mobilisieren, um die Kontrolle über Ereignisse des eigenen Lebens zu bekommen. Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich insofern von der Definition von Bandura (1986),⁹¹ dass sich der Glaube an die eigenen Fähigkeiten nicht auf eine spezifische Aufgabe oder Situation bezieht, sondern globaler betrachtet wird und eher eigenschaftsbasiert ist.⁹² Ähnlich wird das Konstrukt der Kontrollüberzeugung⁹³ erklärt, welches beschreibt, wie sehr jemand daran glaubt, dass ein Ereignis von der eigenen Handlung oder von Umwelteinflüssen abhängt.⁹⁴ Unterscheiden lassen sich die beiden Konstrukte insofern, dass sich Selbstwirksamkeit auf Handlungen und die Kontrollüberzeugung eher auf spezifische Outcomes bezieht.⁹⁵

Selbstwirksamkeit kann neben Optimismus, Resilienz und Hoffnung als eine Dimension des Konstrukts Psychologischen Kapitals (PsyCap) beschrieben werden.⁹⁶ Die Definition von Selbstwirksamkeit als Teil des psychologischen Kapitals veranschaulicht „one’s conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources or courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context“⁹⁷ und ist ebenfalls an Bandura (1986) angelehnt.

Selbstwirksamkeit wird in dieser Arbeit als aufgabenbezogen im Sinne der Definition von Bandura (1986) verstanden.⁹⁸ Die Aufgabenbezogenheit ergibt sich

⁸⁹ Vgl. Riggs/Knight (1994): 755.

⁹⁰ Vgl. Chen/Gully/Eden (2001): 62f.

⁹¹ Vgl. Bandura (1986): 1f.

⁹² Vgl. Sherer et al. (1982): 664.

⁹³ Das Konstrukt geht zurück auf die Arbeit zur Lerntheorie von Rotter (1966).

⁹⁴ Vgl. Levenson (1981): 15f.

⁹⁵ Vgl. Judge et al. (1998): 19.

⁹⁶ Vgl. Luthans/Avey/Patera (2008): 210–212, Luthans et al. (2007): 565, Stajkovic (2006): 1208.

⁹⁷ Stajkovic/Luthans (1998): 66.

⁹⁸ Vgl. Bandura (1986): 1-2.

daraus, dass gleichzeitig zwei Rollenanforderungen erfüllt werden müssen, nämlich die des Berufs- und die des Privatlebens. Außerdem ist das Verständnis von Selbstwirksamkeit als eine persönliche psychologische Ressource relevant.⁹⁹

2.3 Job Crafting

Job Crafting kann verstanden werden, als das Engagement in der Gestaltung des Jobs, mit der Intention das eigene Wohlbefinden¹⁰⁰ zu steigern und/oder dem Job mehr Bedeutung zu verleihen.¹⁰¹ In diesem Kontext werden Bedeutung und Bedeutsamkeit als Synonyme verwendet.¹⁰² Genau genommen beschreibt Bedeutsamkeit den Sinn beziehungsweise die Wertigkeit der Arbeit der Arbeitenden und nicht dessen Inhalt.¹⁰³

Wrzesniewski/Dutton (2001) definieren Job Crafting als selbstinitiierte Änderung am eigenen Job, zur Erreichung einer besseren Kompatibilität zwischen Person und Beruf. Dies kann über drei Wege erfolgen. Die erste Art der Anpassung erfolgt über die Änderung von Art, Ziel oder den Aufgaben eines Jobs. Außerdem können die Menge und die Qualität der Interaktionen mit anderen Menschen im Berufsleben angepasst werden. Faktisch können Menschen auch die Sicht auf ihre Aufgaben ändern, weshalb Aufgaben anders angegangen werden.¹⁰⁴ Eine ähnliche Definition beschreibt Job Crafting auch als eine Strategie, welche Arbeitnehmer anwenden, um Kontrolle über die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit zu bekommen.¹⁰⁵ Diese Definition rückt die Rolle der Kontrolle mehr in den Vordergrund.

Bezugnehmend auf das JDRM definieren Tims/Bakker/Derks (2012) Job Crafting als proaktive Änderungen in Bezug auf Arbeitsanforderungen und -ressourcen eines Arbeitnehmers, um dessen Ziele zu erreichen. Dafür senken Arbeitnehmer hindernde Anforderungen und steigern anspornende Anforderungen, sowie Arbeitsressourcen (soziale und strukturelle), um motiviert zu bleiben.¹⁰⁶

⁹⁹ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 552.

¹⁰⁰ Vgl. Park et al. (2011): 67.

¹⁰¹ Vgl. Bakker/Demerouti (2017): 276, Tims/Derks/Bakker (2016): 44.

¹⁰² Vgl. Wrzesniewski et al. (2013): 288.

¹⁰³ Vgl. Pratt et al. (2003): 310f.

¹⁰⁴ Vgl. Wrzesniewski/Dutton (2001): 185f.

¹⁰⁵ Vgl. Berg/Dutton/Wrzesniewski (2013): 104.

¹⁰⁶ Vgl. Bakker/Demerouti (2017): 276, Tims/Bakker/Derks (2012): 173.

Eine weitere Sichtweise rückt die Stärken und Interessen der Menschen mehr in den Vordergrund. Kooij et al. (2017) definieren Job Crafting entsprechend als „employees’ initiative to adapt their job to their personal strengths and interests“.¹⁰⁷ Stärken sind Eigenschaften, durch die die Arbeitenden bessere Arbeit leisten können.¹⁰⁸ Interessen sind Dinge, durch welche Arbeitnehmer Bedürfnisse erfüllen.¹⁰⁹ Neben Job Crafting auf individueller Ebene gibt es auch Konstrukte, welche Job Crafting als Gestaltung von Aufgaben der Gruppe konzeptualisieren.¹¹⁰

Die in diesem Unterkapitel angeführten Begriffsverständnisse enthalten Gemeinsamkeiten auf verschiedenen Ebenen. Dazu gehört zum einen die Proaktivität oder Initiative der Menschen die Job Crafting betreiben. Die Proaktivität kann auch als eine Charaktereigenschaft verstanden werden.¹¹¹ Job Crafting wird zudem häufig mit einer proaktiven Persönlichkeit assoziiert.¹¹² Die Definitionen haben die Gemeinsamkeit, dass es darum geht, einen Fit zwischen Eigenschaften und/oder Anforderungen des Berufs und des Beschäftigten zu schaffen. In dieser Arbeit wird Job Crafting als eine proaktive Charaktereigenschaft verstanden, die spezifisch darauf abzielt, Anforderungen und/oder Eigenschaften des Berufslebens mit denen des nicht-Berufslebens abzustimmen.

2.4 Mentale Gesundheit

In Work-Life-Studien werden häufig Indikatoren wie emotionale Erschöpfung, Lebenszufriedenheit und depressive Zustände für die mentale Gesundheit verwendet.¹¹³ Dass Gesundheit oft nicht direkt operationalisiert wird, kann den Grund haben, dass die Auffassung besteht, dass Gesundheit ein zu komplexer, oft unzureichend oder mehrdeutig konzeptualisierter Begriff ist.¹¹⁴

Einen Anhaltspunkt für eine Definition von Gesundheit im Allgemeinen liefert die WHO. Sie definiert Gesundheit als „state of complete physical, mental and social

¹⁰⁷ Kooij et al. (2017): 972.

¹⁰⁸ Vgl. Kooij et al. (2017): 972.

¹⁰⁹ Vgl. Dawis (1991): 833.

¹¹⁰ Vgl. Leana/Appelbaum/Shevchuk (2009): 1170.

¹¹¹ Vgl. Bakker/Tims/Derks (2012): 1374.

¹¹² Vgl. Bakker/Tims/Derks (2012): 1374.

¹¹³ Vgl. Greenhaus/Allen/Spector (2006): 68–70.

¹¹⁴ Vgl. Grzywacz/Ganong (2009): 374.

well-being and not merely the absence of disease or infirmity.“¹¹⁵ Demnach sind sowohl physische als auch psychische Komponenten für die gesundheitliche Verfassung relevant.¹¹⁶ Mentale Gesundheit beschreibt die WHO ferner als „a state of well-being in which the individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his or her community“.¹¹⁷ Unter anderem wird mentale Gesundheit auch als Abwesenheit von Erkrankungen wie Depression und Angst beschrieben.¹¹⁸

Es werden drei Kernkomponenten der mentalen Gesundheit beschrieben. Menschen, die mental gesund sind, weisen nach Keyes (2002) ein funktionierendes Privatleben, ein funktionierendes Sozialleben und Wohlbefinden (im Original „well-being“) auf.¹¹⁹ Das Konzept Wohlbefinden kann wiederum in zwei Forschungsrichtungen unterteilt werden. Zum einen umfasst hedonische Zufriedenheit Freude, Zufriedenheit und Interesse am Leben. Diese Dimension des Wohlbefindens kann auch als emotionales Wohlbefinden bezeichnet werden. Zum anderen bezieht sich eudaimonisches Wohlbefinden auf das erfolgreiche Ausleben des eigenen und des sozialen Lebens als psychologisches bzw. soziales Wohlbefinden. In anderen Worten beschreibt Keyes (2006) mentale Gesundheit als Resultat positiver Gefühle und einem funktionierenden Leben. Letzteres wird anhand von emotionalem, psychologischem und sozialem Wohlbefinden gemessen.¹²⁰ Indikatoren des Wohlbefindens umfassen unter anderem Lebenszufriedenheit, Burnout, Engagement und Angst.¹²¹

Wichtig im Rahmen des Untersuchungsmodells ist zu verstehen, dass die mentale Gesundheit durch ein funktionierendes Leben, aber auch durch soziale Interaktion beschrieben wird, was eine dritte Person nicht initial als Merkmal definieren würde.¹²²

In dieser Arbeit wird mentale Gesundheit analog zu Keyes (2006) als Ergebnis

¹¹⁵ World Health Organization (2005).

¹¹⁶ Vgl. Greenhaus/Allen/Spector (2006): 66.

¹¹⁷ World Health Organization (2004).

¹¹⁸ Vgl. Westerhof/Keyes (2010): 110.

¹¹⁹ Vgl. Keyes (2002): 208f.

¹²⁰ Vgl. Keyes (2006): 7.

¹²¹ Vgl. Schaufeli/Bakker (2004): 294, Diener et al. (1985): 71.

¹²² Dies ist auch relevant vor dem Hintergrund der Wahl des Messinstrumentes, welches Fragen enthält, die sich auf die Funktionsfähigkeit oder soziale Interaktion eines Menschen beziehen. (z.B. h_7 Erledigten Ihre Arbeit oder andere Aktivitäten weniger sorgfältig als sonst?; h_12: Wie oft haben [...] Ihre emotionalen Probleme [...] in Ihren sozialen Kontakten [...] beeinträchtigt?)

eines funktionierenden Lebens und positiver Gefühle, welche u.a. die Facetten des Wohlbefindens umfasst, verstanden.

2.5 Modelltheoretische Grundlagen

Die theoretische Grundlage des Untersuchungsmodells bildet das Work-Home-Resources-Model (WHRM) von ten Brummelhuis/Bakker (2012). Das WHRM integriert positive und negative Effekte des Zusammenspiels der Lebensbereiche in einem Modell. Änderung der persönlichen Ressourcen eines Menschen stellen den verbindenden Mechanismus zwischen Anforderungen und Ressourcen des einen mit den Outcomes des jeweils anderen Lebensbereichs her. Über diese Verbindung soll die Entstehung von WLC und WLE erklärt werden. Weiterhin werden Faktoren wie Persönlichkeitsmerkmale (Schlüsselressourcen) berücksichtigt, die das Management von Ressourcen betreffen.¹²³ Das WHRM wird auch als „ressourcenbasierte Enrichment-Perspektive“ bezeichnet.¹²⁴ Die Ressourcenorientierung macht zugleich den Unterschied zu den Ansätzen von Greenhaus/Beutell (1985) bzw. Greenhaus/Powell (2006) aus. Abbildung 1 veranschaulicht alle Bestandteile des WHRM.

Das WHRM ist ein ressourcenorientierter Erklärungsansatz von WLC und WLE. Ressourcen im Allgemeinen werden als Einheiten definiert, die vom Menschen wertgeschätzt werden oder als Mittel zur Erreichung eines wertgeschätzten Ziels dienen. Ressourcentheorien unterscheiden sich von Stresstheorien insofern, dass sie erklären, wie Menschen sich verhalten, um Stress zu reduzieren. Stresstheorien erklären nur, wie ein Individuum reagiert, wenn Stressoren auftauchen. Im speziellen basieren die Aussagen des WHRM auf der Ressourcenerhaltungstheorie (CORT). Die CORT postuliert, dass Menschen danach streben, Ressourcen zu generieren und zu erhalten. Stress entsteht demnach, wenn Ressourcen verloren gehen, oder die Gefahr besteht diese zu verlieren.¹²⁵

Im WHRM kommt es zu Stress, wenn kontextbezogene Anforderungen nur erfüllt werden können, wenn Ressourcen investiert werden. Das macht kontextbezogene Anforderungen zu einem Stressor. Um einen Ressourcenverlust (z.B. Jobverlust) durch den Stressor wiederum zu vermeiden, wird an vorhandenen persönlichen

¹²³ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 545.

¹²⁴ Kuykendall/Craig/Tay (2020): 5.

¹²⁵ Vgl. Hobfoll (2002): 307, 312, 317.

Ressourcen gezehrt was wiederum Stress zur Folge hat. Umgekehrt hingegen erleichtern vorhandene Ressourcen die Akquisition weiterer Ressourcen.¹²⁶ Der Intention der CORT folgend, sind kontextbezogenen Anforderungen und Ressourcen also der Ausgangspunkt für WLC und WLE. Konsequenterweise wird WLC als ein Prozess beschrieben, der persönliche Ressourcen abbaut, wohingegen WLE diese aufbaut.¹²⁷ Untersucht man die Wirkungsrichtung des Arbeits- auf das Privatleben, dann können kontextbezogene Anforderungen in der Regel als Arbeitsanforderungen verstanden werden. Arbeitsanforderungen umfassen physische, emotionale, soziale oder organisatorische Aspekte des Arbeitsumfeldes, die körperliche und/oder geistige Anstrengungen voraussetzen.¹²⁸ In dieser Arbeit wird angenommen, dass Work-Life-Conflict die kontextbezogenen Anforderungen reflektiert. Die kontextbezogenen Ressourcen werden durch Work-Life-Enrichment dargestellt.

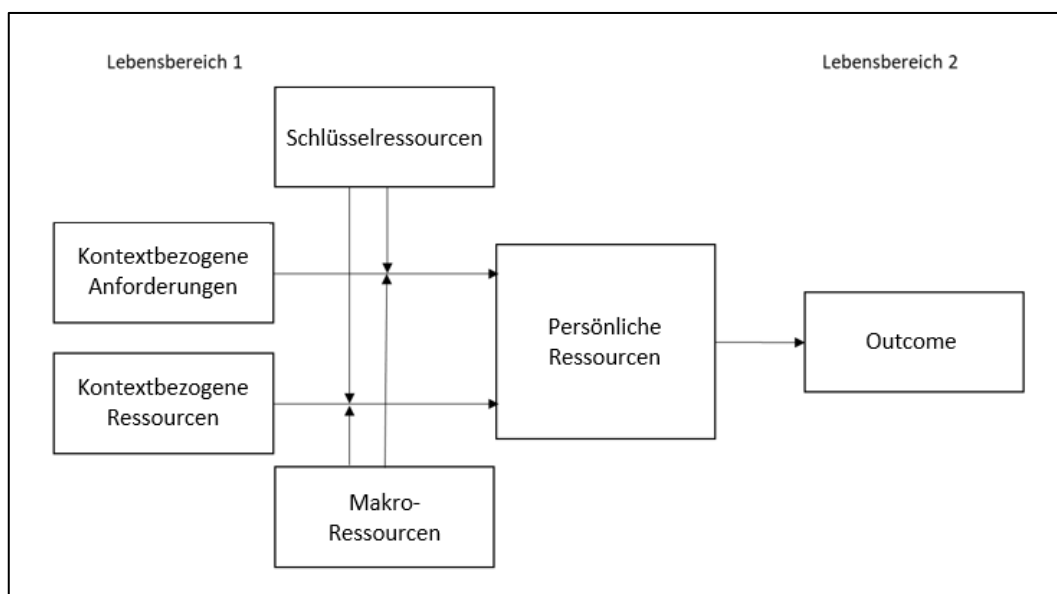


Abbildung 1 - Darstellung des Work-Home-Resources-Modell in Anlehnung an ten Brummelhuis/Bakker (2012).¹²⁹

Persönliche Ressourcen bestimmen die Art und Weise, wie Menschen ihr Umfeld verstehen und darauf reagieren.¹³⁰ Im WHRM sind sie daher der Verbindungsmechanismus (Mediator) zwischen kontextbezogenen Anforderungen und Ressourcen des Berufslebens und dem Outcome des Privatlebens oder andersherum.¹³¹ Hobfoll

¹²⁶ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 546, Hobfoll (2002): 311f.

¹²⁷ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 545.

¹²⁸ Vgl. Peeters et al. (2005): 45f., Demerouti et al. (2001): 501.

¹²⁹ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 553.

¹³⁰ Vgl. Xanthopoulou et al. (2007): 124.

¹³¹ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 550.

(2002) unterscheidet kontextbezogene und persönliche Ressourcen dadurch, dass sich persönliche Ressourcen auf Persönlichkeitseigenschaften beziehen und nicht auf das (Arbeits-)Umfeld des Menschen.¹³² Persönliche Ressourcen können physischer, psychologischer, affektiver, monetaristischer und intellektueller Natur sein. Psychologische persönliche Ressourcen umfassen wiederum Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Menschen.¹³³ In dieser Arbeit werden persönliche Ressourcen durch die Selbstwirksamkeit dargestellt. Im WHRM wird impliziert, dass Menschen an ihrer Selbstwirksamkeit zehren, um den erlebten Konflikt zwischen dem Berufs- und Privatleben zu minimieren, bzw. eine erlebte Bereicherung durch eine Überschneidung der Lebensbereiche dazu führt, dass Selbstwirksamkeit generiert werden kann.

Schlüsselressourcen ermöglichen das Management von Ressourcen, was die Selektion, die Implementierung und die Veränderung von Ressourcen umfasst.¹³⁴ Menschen mit mehr Schlüsselressourcen können besser mit Stressoren umzugehen. Zusätzlich sind Menschen mit vielen Schlüsselressourcen besser in der Lage, vorhandene Ressourcen zu nutzen. Auf Basis der eben benannten Effekte leitet sich der moderierende Effekt von Schlüsselressourcen für den Zusammenhang von kontextbezogenen Anforderungen bzw. Ressourcen und den persönlichen Ressourcen ab. Schlüsselressourcen sind eine Unterkategorie der persönlichen Ressourcen. Sie unterscheiden sich insofern von persönlichen Ressourcen, dass diese wenig veränderlich sind. Selbstwirksamkeit ist eine Persönlichkeitseigenschaft, die sowohl als Schlüsselressource, als auch als persönliche Ressource in Betracht kommt.¹³⁵ Job Crafting weist eine hohe Korrelation zu einer proaktiven Persönlichkeit auf und kann als selbstinitiiertes Verhalten verstanden werden,¹³⁶ weshalb eine Einstufung als Schlüsselressource plausibel erscheint.

Makroressourcen beziehen sich auf das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Umfeld, in welchem sich der Mensch bewegt und sind in der Regel vom Individuum nicht kontrollierbar. Sie haben im WHRM den gleichen moderierenden Effekt wie Schlüsselressourcen.¹³⁷ Makroressourcen werden in dieser Arbeit nicht untersucht.

¹³² Vgl. Hobfoll (2002): 309.

¹³³ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 555.

¹³⁴ Vgl. Hobfoll (2002): 308, Thoits (1994): 145f.

¹³⁵ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 548–550.

¹³⁶ Vgl. Bakker/Tims/Derks (2012): 1374.

¹³⁷ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 550.

Es wird das WHRM als theoretische Grundlage für die empirische Untersuchung gewählt, da das WHRM relevante Forschungslücken in der Work-Life-Literatur adressiert. Dazu gehört zum einen die Integration von positiven und negativen Effekten des Zusammenspiels der Lebensbereiche in einem Modell und zum anderen die Berücksichtigung von Drittvariableneffekten.¹³⁸ Die Tatsache, dass WLC und WLE im WHRM die kontextbezogenen Anforderungen und Ressourcen darstellen bedeutet, dass WLC und WLE sich selbst erklären. In dieser Arbeit soll, anders als ursprünglich intendiert, nicht erklärt werden, wie WLC und WLE entstehen, sondern auf welche Art und Weise das Zusammenspiel der beiden Lebensbereiche auf die mentale Gesundheit wirken.

¹³⁸ Siehe Kapitel 1 für die Beschreibung der Forschungslücken.

3 Hypothesenherleitung

3.1 Work-Life-Conflict und mentale Gesundheit

WLC kann unter anderem ein Prädiktor für verschiedene psychologische Gesundheitszustände, sowie für subjektives und objektives Wohlbefinden sein.¹³⁹ Da mentale Gesundheit schwierig zu definieren bzw. zu messen ist,¹⁴⁰ werden im Folgenden primär Studien mit Indikatoren mentaler Gesundheit angeführt. Es werden zuerst verschiedene Argumentationen aufgezeigt, die einen Zusammenhang von WLC und Indikatoren der mentalen Gesundheit erklären. Anschließend werden meta-analytische Ergebnisse vorgestellt.

Der in vielen Studien zugrunde gelegte Wirkungszusammenhang entstammt aus der Arbeit von Frone/Russell/Cooper (1992a). Sie argumentieren, dass den Anforderungen in einem Lebensbereich nicht zufriedenstellend nachgegangen werden kann, wenn Menschen in mehreren Rollen gleichzeitig tätig sind. In der Folge dieser Überlastung kann es zu einer Einschränkung der mentalen Gesundheit durch Verzweiflung kommen.¹⁴¹ Weitere Studien bestätigen einen Effekt auf die generelle Gesundheit über Indikatoren wie Depressionen und starken Alkoholkonsum, Lebenszufriedenheit, psychologischen Stress und Angst.¹⁴² Die Autoren begründen Ihre Ergebnisse mit der Rollentheorie.¹⁴³ Die Rollentheorie bedient sich der Knappheitshypothese, nach welcher Stress entsteht, da ein Individuum nicht alle Rollenanforderungen gleichermaßen zu seiner Zufriedenheit erfüllen kann.¹⁴⁴

Einen Effekt auf depressive Stimmung untersuchten Geurts et al. (2003). Sie weisen nach, dass WLC Arbeitnehmer daran hindert, sich in der Nichtarbeitszeit zu erholen. Negative psychologische Effekte, ein Nebenprodukt des Arbeitsaufwandes, können somit nicht ausgeglichen werden. In ihrer Studie korreliert WLC deshalb positiv mit depressiver Stimmung und negativen arbeitsbezogenen Emotionen.¹⁴⁵

¹³⁹ Vgl. Greenhaus/Allen/Spector (2006): 67–69.

¹⁴⁰ Vgl. Grzywacz/Ganong (2009): 374.

¹⁴¹ Vgl. Frone/Russell/Cooper (1997): 326, Frone/Russell/Cooper (1992a): 67.

¹⁴² Vgl. Amstad et al. (2011): 158, Frone/Russell/Cooper (1997): 330, Chandler (2021): o.S.

¹⁴³ Vgl. Bruck/Allen/Spector (2002): 338.

¹⁴⁴ Vgl. Goode (1960): 483.

¹⁴⁵ Vgl. Geurts et al. (2003): 548, 551. Diese Theorie basiert auf dem Effort-Recovery-Modell von Meijman (1989).

Analog dazu bestätigen Sonnentag/Beyer (2005), dass lange Arbeitszeiten es erschweren, sich vom Berufsleben zu distanzieren, was die Erholung erschwert.¹⁴⁶

Aktuellere Forschung zu dem Zusammenhang von WLC und gesundheitsbezogenen Outcomes basiert häufig auf dem Job-Demands-Resources-Modell (JDRM). Dem Modell nach führen Arbeitsanforderungen zu psychischer Erschöpfung und dadurch zu einer beeinträchtigten Gesundheit.¹⁴⁷ Arbeitsanforderungen wie Überstunden, Arbeitsdruck oder Arbeitsaufwand korrelieren positiv mit WLC.¹⁴⁸ Das wiederum impliziert einen negativen Zusammenhang von WLC und psychischer Erschöpfung. Crawford/Lepine/Rich (2010) klassifizieren Rollenkonflikt sogar als hindernde Jobanforderung.¹⁴⁹

*Tabelle 1 – Meta-analytische Befunde des Zusammenhangs von WLC und Indikatoren mentaler Gesundheit.*¹⁵⁰

WLC	K	\bar{r}	95 % KI \bar{r}
Subjektives Wohlbefinden	6	-0,29	[-0,31; -0,27]
Psychische Beschwerden	12	0,20	[0,11; 0,30]
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	11	0,40	[0,36; 0,44]
Gesundheitliche Beschwerden	4	0,23	[0,20; 0,26]

K = Anzahl einbezogener metaanalytischer Zusammenhänge, \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge, 95 % KI = Oberes und unteres 95%-Konfidenzintervall

Eine Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) berechnet durchschnittliche gewichtete Korrelationen zweiter Ordnung¹⁵¹ zwischen WLC und Indikatoren mentaler Gesundheit. Hierfür wurden die bekannten Metaanalysen im Zeitraum 1989 -2011 der Work-Family-Forschung ausgewertet. Tabelle 1 zeigt in der ersten Spalte eine Klassifizierung von Indikatoren mentaler Gesundheit, die in den Metaanalysen untersucht wurden. Fast alle Zusammenhänge weisen einen kleinen Effekt (0,10-0,29) auf. Arbeitsspezifische psychische

¹⁴⁶ Vgl. Sonnentag/Bayer (2005): 396.

¹⁴⁷ Vgl. Bakker/Demerouti (2007): 313, Demerouti et al. (2000): 460f.

¹⁴⁸ Vgl. Hamilton et al. (2021): 129.

¹⁴⁹ Vgl. Crawford/Lepine/Rich (2010): 836

¹⁵⁰ Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BauA (2017): 28.

¹⁵¹ Die Berechnung erfolgt anhand der Formel von Schmidt/Hunter (2015)

Beschwerden (z.B. Burnout und psychische Erschöpfung) weisen sogar einen mittleren Effekt (0,30-0,49) auf.¹⁵²

Eine hierarchische Regression von Burke/Greenglass (1999) zeigt weiterhin, dass WLC zusätzliche Varianz bei der Vorhersage psychischer Gesundheit über arbeitsplatzbedingte Stressoren hinaus erklärt.¹⁵³ Es kann also statistisch bestätigt werden, dass der gesundheitsbeeinträchtigende Effekt nicht nur auf hindernde Arbeitsanforderungen zurückzuführen ist, sondern eine Überschneidung der Lebensbereiche maßgeblich zu deren Erklärung beiträgt. Auch Zeitreihendaten weisen einen Effekt von WLC auf Indikatoren mentaler Gesundheit nach.¹⁵⁴ Insbesondere unter Berücksichtigung der umfangreichen empirischen Ergebnisse vergangener Studien, wird von folgender Hypothese ausgegangen:

H1: Je größer der Work-Life-Conflict der Beschäftigten ausfällt, desto geringer ist deren mentale Gesundheit.

Das WHRM selbst nimmt keinen direkten Zusammenhang von WLC und einer Outcomevariablen an. Im Rahmen der Untersuchung von Mediationseffekten und aufgrund der einschlägigen empirischen Erkenntnisse, wird ein direkter Effekt in das Untersuchungsmodell aufgenommen.

3.2 Work-Life-Enrichment und mentale Gesundheit

Sieber (1974) behauptet, dass das parallele Engagement in mehreren Rollen langfristig dazu führt, die negativen Effekte von WLC zu puffern.¹⁵⁵ Dieser Als Rollenakkumulationstheorie bekannter Erklärungsansatz von positiven Effekten des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben besagt, dass Rollenakkumulation zwar kurzfristig zu Instabilität und Stress zwischen den Lebensbereichen führt, langfristig aber die kompensierenden Effekte überwiegen. Relevante Effekte manifestieren sich in Rollenprivilegien, Stresskompensation, Sicherheit, Statusbereicherung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine weitere Überlegung geht davon aus, dass die

¹⁵² Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2017): 26–28. Die Beurteilung der Korrelation erfolgt in diesen Kapiteln nicht anhand der Prüfkriterien in Kapitel 5, sondern analog zu den Kriterien der zitierten Studie.

¹⁵³ Vgl. Burke/Greenglass (1999): 333

¹⁵⁴ Vgl. Mauno et al. (2015): 75, Goodman/Crouter (2009): 252, Peeters et al. (2004): 305, Kelloway/Gottlieb/Barham (1999): 337

¹⁵⁵ Vgl. Sieber (1974): 576.

Knappheitshypothese nicht allgemein gültig ist, und dass eine richtige Handhabung der Anforderungen der Lebensbereiche zusätzliche Energien produziert.¹⁵⁶

Eine weitere Überlegung geht davon aus, dass die Knappheitshypothese nicht allgemein gültig ist, und dass eine richtige Handhabung der Anforderungen der Lebensbereiche zusätzliche Energien produziert. Ganz allgemein gesprochen gilt, wenn WLC einen beeinträchtigenden Effekt auf die mentale Gesundheit hat, hat WLE einen protektiven Effekt auf die mentale Gesundheit.

Für die Erklärung von positiven gesundheitsbezogenen Konsequenzen durch WLE wird primär das von Greenhaus/Powell (2006) entwickelte Modell der Work-Life-Bereicherung herangezogen.¹⁵⁷ Insbesondere der motivationssteigernde Effekt, aufgrund von Leistungssteigerungen durch Ressourcenzugewinne, ist von Relevanz. Zusätzlichen Ressourcen sollten schließlich dabei helfen, stressige Situation besser zu bewältigen,¹⁵⁸ was auch plausibel im Rahmen der CORT ist.¹⁵⁹

Rudermann et al. (2002) haben herausgefunden, dass Commitment in mehreren Rollen aktiv zu sein, eine positive Korrelation zu verschiedenen Indikatoren von mentaler Gesundheit aufweist. Somit führt Commitment in mehreren Rollen zu gesteigertem Selbstwertgefühl, einer höheren generellen Zufriedenheit mit dem Leben und die Anerkennung verschiedener Eigenschaften des Selbst. Dies begründen die Autoren damit, dass schlichtweg mehr Möglichkeiten bestehen erfolgreich zu sein und ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln, als wenn man nur in einer Rolle aktiv ist.¹⁶⁰

Es wird außerdem belegt, dass WLE einen positiven Effekt auf die Schlafqualität hat,¹⁶¹ was wiederum im Rahmen der Aufwands-Erholungs-Theorie dazu führt, dass sich Menschen besser von erschöpfenden Tätigkeiten erholen können.¹⁶² Weitere Überlegungen führen an, dass das Privatleben hilft, die Gedanken von einem Rückschlag bei der Arbeit weg zu lenken, um sich emotional von negativen

¹⁵⁶ Vgl. Marks (1977): 921. Dieser Ansatz ist als Expansionstheorie bekannt.

¹⁵⁷ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 73–81

¹⁵⁸ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 80

¹⁵⁹ Vgl. Hobfoll (2002): 317f.

¹⁶⁰ Vgl. Ruderman et al. (2002): 378f.

¹⁶¹ Vgl. Williams et al. (2006): 27

¹⁶² Vgl. Meijmann (1989)

Ereignissen zu distanzieren. Dieser Effekt kann als Kompensation verstanden werden.¹⁶³ Dass dieser Effekt auch andersherum funktioniert, erscheint plausibel.

Auch empirische Ergebnisse stützen die Vermutung eines positiven Zusammenhangs von Work-Life-Enrichment und mentaler Gesundheit. Analog zur Klassifizierung in Tabelle 1 zeigt Tabelle 2, die gewichteten durchschnittlichen Korrelationen von WLE und mentaler Gesundheit. Allerdings sind hier Primärstudien die Datengrundlage. Die Effekte liegen fast alle im kleinen bis mittleren Bereich. Psychische Beschwerden hängen gar nicht oder nur sehr wenig mit WLE zusammen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017) führt an, dass stärkere Effekte auf motivations- und verhaltensbezogenen Outcomes als auf gesundheitsbezogene Outcomes vorliegen.¹⁶⁴

*Tabelle 2 - Meta-analytische Befunde des Zusammenhangs von WLE und Indikatoren mentaler Gesundheit.*¹⁶⁵

WLE	k	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Subjektives Wohlbefinden	20	0,28	[0,04; 0,50]
Psychische Beschwerden	29	-0,08	[-0,28; 0,03]
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	31	-0,21	[-0,44; 0,02]
Gesundheitliche Beschwerden	12	-0,24	[-0,35; -0,01]

k = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge aus Primärstudien, \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Auch für den Zusammenhang von WLE und mentaler Gesundheit konnten Langzeiteffekte nachgewiesen werden.¹⁶⁶ Sogar Modelle, welche zusätzlich den Effekt von WLC mit aufnehmen, weisen statistisch signifikante Effekte auf.¹⁶⁷ Analog zu dem Zusammenhang von WLC und mentaler Gesundheit wird folgende Hypothese aufgestellt:

¹⁶³ Vgl. Wiese et al. (2010): 104

¹⁶⁴ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2017): 43–45 Die Beurteilung der Korrelation erfolgt in diesen Kapiteln nicht anhand der Prüfkriterien in Kapitel 5, sondern analog zu den Kriterien der zitierten Studie.

¹⁶⁵ Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2017): 44.

¹⁶⁶ Vgl. Knecht/Wiese/Freund (2016): 1069, Mauno et al. (2015): 75, Langballe et al. (2011): 82.

¹⁶⁷ Vgl. Wiese et al. (2010): 104

H2: Je höher das Work-Life-Enrichment eines Beschäftigten, desto größer ist die mentale Gesundheit.

3.3 Mediation durch Selbstwirksamkeit

Die theoretische Herleitung erfolgt in der Reihenfolge, in welcher Baron/Kenny (1986) Mediationseffekte prüfen.¹⁶⁸ Die theoretische Herleitung des direkten Effektes erfolgte bereits im Rahmen der Hypothesen H1 und H2.

Um eine theoretische Herleitung des Zusammenhangs von WLC bzw. WLE und Selbstwirksamkeit vorzunehmen, wird zuerst hergeleitet, wodurch sich die Selbstwirksamkeit der Arbeitenden ändert. Sie hängt unter anderem von Handlungen zur Erlangung der Kontrolle über das eigene Umfeld und (Miss-)Erfolgserfahrungen ab.¹⁶⁹ Da WLC impliziert, dass einer der Lebensbereiche unter dem jeweils anderen leidet, kann geschlussfolgert werden, dass sich diese Erfahrung negativ auf die Selbstwirksamkeit auswirkt. Weiterhin führt die mangelnde Fähigkeit, Stress zu bewältigen zu einer Anpassung der Selbstbewertung. Im speziellen wird die Einschätzung, Aufgaben selbstständig bewältigen zu können, verdrängt.¹⁷⁰ Diese Argumentation ist plausibel, da ein Interrollenkonflikt durch Stress in einem anderen Lebensbereich entsteht.¹⁷¹ Entsprechend umgekehrt sollte es bei WLE sein, da der motivationale Pfad der Bereicherungstheorie Erfolgserfahrungen impliziert.¹⁷²

Über den negativen Zusammenhang von WLC und Selbstwirksamkeit hinaus existieren auch Studien, die einen Mediationseffekt von Selbstwirksamkeit, zwischen WLC und gesundheitsbezogenen und anderen verwandten Outcomes, untersuchen. Smoktunowicz/Cieslak/Demerouti (2017) haben in ihrer Studie das WHRM getestet und bestätigen, dass ein Interrollenkonflikt und Selbstwirksamkeit den Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und Stress medieren.¹⁷³ In Übereinstimmung mit der CORT führt der Verlust der persönlichen Ressource Selbstwirksamkeit also zu Stress, was wiederum die mentale Gesundheit beeinträchtigt.¹⁷⁴

¹⁶⁸ Vgl. Baron/Kenny (1986): 1177

¹⁶⁹ Vgl. Maddux (2009): 342, Bandura (1977): 195

¹⁷⁰ Vgl. Yu et al. (2015): 706

¹⁷¹ Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77–79. Es wird sich auf die Dimension stressbasierten Interrollenkonflikts bezogen. Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77f.

¹⁷² Vgl. Hamilton et al. (2021): 129, Janssen et al. (2004): 411

¹⁷³ Vgl. Smoktunowicz/Cieslak/Demerouti (2017): 485

¹⁷⁴ Vgl. Hobfoll (2002): 312

Den Zusammenhang von Mediator und abhängiger Variable betreffend, wird angeführt, dass Selbstwirksamkeit eine der wichtigsten Determinanten des Wohlbefindens, eine Facette der mentalen Gesundheit, ist.¹⁷⁵ Personen, die sich selbst als Gestalter ihrer Umwelt betrachten, agieren optimistischer und offensiver und sind insgesamt zufriedener.¹⁷⁶ Den Indikator Burnout beschreibt Leiter (1993) sogar als „a crisis of self-efficacy“.¹⁷⁷ Selbstwirksamkeit trägt außerdem dazu bei, die Wahrnehmung auf Aspekte zu lenken, welche besser zu der aktuellen Situation eines Individuums passen. Deshalb sei man glücklicher und schließlich auf einer mentalen Ebene gesünder.¹⁷⁸ Empirisch werden die vorangegangenen Erläuterungen von der Metaanalyse durch Alarcon/Eschleman/Bowling (2009) gestützt. Es wird eine durchschnittliche Korrelation von Selbstwirksamkeit und emotionaler Erschöpfung von -0,21 berechnet.¹⁷⁹ Diese Forschungsbeiträge untermauern, dass Selbstwirksamkeit positive Effekte auf die mentale Gesundheit hat.

Den Zusammenhang von WLE und Selbstwirksamkeit betreffend werden zuerst Studien aufgezeigt, die sich auf den Zugewinn persönlicher Ressourcen beziehen und anschließend Studien, die explizit Selbstwirksamkeit benennen. Dies wird als plausibel erachtet, da Selbstwirksamkeit als psychologische persönliche Ressource definiert werden kann. Das persönliche Ressourcen in Folge von WLE steigen geht u.a. aus der Definition von WLE nach Grzywacz et al. (2007) hervor, da die katalysierten Veränderungen der Lebensbereiche zu persönlichem Wachstum führen.¹⁸⁰ Demerouti et al. (2012) weisen beispielsweise nach, dass Flowerfahrungen¹⁸¹ persönliche Ressourcen aufbauen und darüber positive Effekte auf das Wohlbefinden haben.¹⁸² Auch das Modell der Work-Life-Bereicherung postuliert positive Erfahrung aufgrund von Engagement in den Lebensbereichen (motivationaler Pfad).¹⁸³ Xanthopoulou et al. (2007) weisen weiterhin nach, dass persönliche Ressourcen den Zusammenhang von Arbeitsressourcen und Erschöpfung vollständig medieren. Die zusätzlichen Arbeitsressourcen entstehen im Rahmen des Work-Life-

¹⁷⁵ Vgl. Halisch/Geppert (2000): 122

¹⁷⁶ Vgl. Halisch/Geppert (2000): 138.

¹⁷⁷ Leiter (1992): 107.

¹⁷⁸ Vgl. Mohammed/Billings (2002): 1253.

¹⁷⁹ Vgl. Alarcon/Eschleman/Bowling (2009): 252.

¹⁸⁰ Vgl. Grzywacz et al. (2007): 564.

¹⁸¹ Sind definiert als “the holistic sensation that people feel when they act with total involvement”. Siehe auch Csikszentmihalyi (1975): 4.

¹⁸² Vgl. Demerouti et al. (2012): 289.

¹⁸³ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 81–83.

Enrichments. Der Studie nach fühlen sich Beschäftigte mit persönlichen Ressourcen eher in der Lage, Aufgaben ohne übermäßige psychische Anstrengung zu erledigen.¹⁸⁴ Auch letztere Überlegung trägt der Definition von Selbstwirksamkeit in dieser Arbeit Rechnung.

Den Enrichment-Prozess betreffend wird bestätigt, dass ein ressourcenreiches Arbeitsumfeld, mit PsyCap einhergeht.¹⁸⁵ Die Überlegung dahinter ist, dass WLE zusätzliche Ressourcen generiert und Selbstwirksamkeit eine Dimension des psychologischen Kapitals ist. Zuletzt hat eine Studie bei Frauen in Führungspositionen gezeigt, dass Frauen, die in mehreren Rollen aktiv sind, ein Gefühl haben, erfolgreich zu sein. Weiterhin wird nachgewiesen, dass sich die Führungsfähigkeiten erhöhen. Beides sollte anhand der Definition von Selbstwirksamkeit in Kapitel 2.2. dazu beitragen, dass Menschen das Gefühl haben die Kontrolle über ihre Aufgaben zu haben.¹⁸⁶ Da die Erkenntnisse zu dem Zusammenhang von WLC/WLE und mentaler Gesundheit sehr einschlägig sind, wird von jeweils einer partiellen Mediation ausgegangen.

H3: Der negative Zusammenhang von Work-Life-Conflict (WLC) und mentaler Gesundheit wird partiell durch die Selbstwirksamkeit mediiert.

H4: Der positive Zusammenhang von Work-Life-Enrichment (WLE) und mentaler Gesundheit wird partiell durch die Selbstwirksamkeit mediiert

3.4 Moderation durch Job Crafting

Die Wahrnehmung und Interpretation von Stressoren (hier WLC und WLE) werden durch persönliche Charaktereigenschaften moderiert.¹⁸⁷ Eine dieser Charaktereigenschaften kann eine proaktive Persönlichkeit sein, welche sich in dieser Arbeit im Job Crafting manifestiert.¹⁸⁸ Menschen mit proaktiver Persönlichkeit bringen Eigeninitiative, vorausschauendes Denken, effektives Zeitmanagement und planvolles Verhalten mit, was ihnen dabei hilft, zeitbasierten WLC zu bewältigen.¹⁸⁹ Lau/Wong/Chow (2013) bestätigen diesen Effekt und argumentieren, dass

¹⁸⁴ Vgl. Xanthopoulou et al. (2007): 135f.

¹⁸⁵ Vgl. Luthans et al. (2006): 388.

¹⁸⁶ Vgl. Ruderman et al. (2002): 379f.

¹⁸⁷ Vgl. Lau/Wong/Chow (2013): 503, Greenhaus/Parasuraman (1987): 48f.

¹⁸⁸ Vgl. Bakker/Tims/Derks (2012): 1374

¹⁸⁹ Vgl. Cunningham/La Rosa (2008): 274

proaktive Menschen ihre Ressourcen umverteilen, um die Konflikte zwischen den um Ressourcen konkurrierenden Lebensbereichen zu mildern.¹⁹⁰ Außerdem bewerten proaktive Menschen Arbeitsanforderungen nicht als Stressor, sondern eher als persönliche Herausforderungen.¹⁹¹ Job Crafting bildet konsistent mit den Erkenntnissen zu proaktiver Persönlichkeit eine Grundlage für das persönliche Wachstum eines Beschäftigten, durch Herausforderungen bzw. motivierenden Arbeitsanforderungen.¹⁹² Dementsprechend wird die Überlegung aufgestellt, dass die Überschneidung der Lebensbereiche weniger negativ wahrgenommen wird, da Arbeitsanforderungen nicht als hinderlich eingeordnet werden. Außerdem haben Beschäftigte, die durch Job Crafting proaktiv ihr Arbeitsumfeld gestalten, eher das Gefühl, die Kontrolle über jenes zu haben.¹⁹³

WLC ist zwar stark korreliert mit Arbeitsüberlastung,¹⁹⁴ allerdings hat auch der Ursprung der Arbeitslast einen Effekt darauf, wie diese wahrgenommen wird. Wenn ein Beschäftigter Job Crafting betreibt, dann impliziert das, dass dieser zu einem gewissen Teil selbst verantwortlich ist für seine Arbeitslast bzw. für sein Arbeitsumfeld im Allgemeinen. Laurence/Fried/Raub (2016) finden heraus, dass Beschäftigte, die sich mehr mit selbstinitiierten Arbeitsanforderungen beschäftigen, positive psychologische Gefühlszustände erleben.¹⁹⁵

Weitere Überlegungen gehen auf die von Greenhaus/Powell (2006) angeführten Moderationseffekte, der Relevanz der Ressourcen und der Bedeutsamkeit des Lebensbereichs, zurück.¹⁹⁶ Die Relevanz bzw. Komplementarität der Ressourcen für die Erfüllung der unterschiedlichen Rollen wird durch Job Crafting verbessert, da Job Crafting wiederum den Person-Job-Fit verbessert. In anderen Worten wird angenommen, dass Menschen die Job Crafting betreiben, das Anliegen haben, die relevanten Ressourcen zur Erfüllung der Aufgaben im Berufs- und Privatleben aneinander anzupassen. In der Folge wird der Effekt von WLE stärker, da die transferierten Ressourcen speziell auch für den anderen Lebensbereich relevant sind. Je größer dann die Erfolgserfahrung durch die Steigerung der Lebensqualität ist, desto

¹⁹⁰ Vgl. Lau/Wong/Chow (2013): 514f.

¹⁹¹ Vgl. Schwarzer/Taubert (2002): 28

¹⁹² Vgl. Tims/Bakker (2010): 1, Strümpfer (2006): 25, Cavanaugh et al. (2000): 69.

¹⁹³ Vgl. Tims/Bakker (2010): 7

¹⁹⁴ Vgl. Hamilton et al. (2021): 129, Janssen et al. (2004): 411

¹⁹⁵ Vgl. Laurence/Fried/Raub (2016): 347

¹⁹⁶ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 79

intensiver ist folglich die Änderung der Selbstwirksamkeit.¹⁹⁷ Job Crafting steigert zudem die Bedeutsamkeit des Arbeitslebens.¹⁹⁸ Wayne et al (2007) argumentieren, dass bedeutungsvolle Aufgaben, die verschiedene Fähigkeiten fordern, dazu führen, dass Synergien zwischen den Lebensbereichen entstehen.¹⁹⁹ Aufgrund dieser Argumentation werden die folgenden Moderationshypothesen aufgestellt:

H5: Job Crafting moderiert den negativen Zusammenhang von WLC und Selbstwirksamkeit. Für Beschäftigte, die sich proaktiver bei der Jobgestaltung engagieren ist der negative Effekt kleiner als für Beschäftigte, die sich wenig engagieren.

H6: Job Crafting moderiert den positiven Zusammenhang von WLE und Selbstwirksamkeit. Für Beschäftigte, die sich proaktiver bei der Jobgestaltung engagieren ist der positive Effekt höher als für Beschäftigte, die sich wenig engagieren.

3.5 Darstellung des Gesamtmodells

Das in Abbildung 2 dargestellte Modell wurde in Anlehnung an das WHRM entwickelt.²⁰⁰ Erkenntnisse, dass das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben negative²⁰¹ aber auch positive Effekte²⁰² auf die mentale Gesundheit haben kann und sich beide Effekte substanziell in ihren Ursachen unterscheiden,²⁰³ legen eine Betrachtung beider Effekte in einem Modell nahe. Das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben spiegelt sich in den unabhängigen Variablen WLC und WLE wider. Das WHRM postuliert, dass WLC ein ressourcenvermindernder und WLE ein ressourcenaufbauender Prozess ist.²⁰⁴ Diesem Einfluss unterliegen u.a. persönliche Ressourcen, welche durch Selbstwirksamkeit abgebildet werden. Analog dazu wird unterstellt, dass Selbstwirksamkeit negativ von WLC und positiv von WLE abhängt. Das WHRM postuliert ebenfalls, dass Persönlichkeitseigenschaften eine Rolle dabei spielen, wie stark Ressourcen ab- oder aufgebaut werden.²⁰⁵ Die

¹⁹⁷ Siehe den Absatz zur Herleitung von Hypothese H3 und H4.

¹⁹⁸ Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 44

¹⁹⁹ Vgl. Wayne et al. (2007): 69f.

²⁰⁰ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 552

²⁰¹ Vgl. BAuA (2017): 26

²⁰² Vgl. BAuA (2017): 43–45, McNall/Nicklin/Masuda (2010): 389f.

²⁰³ Vgl. Grzywacz/Marks (2000): 111

²⁰⁴ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 549

²⁰⁵ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 555

Moderatorvariable Job Crafting beschreibt eine proaktive Persönlichkeit und wirkt sich auf die Wahrnehmung von WLC und WLE aus.²⁰⁶

Um die nachweisbaren Effekte zu unterstreichen, werden dem Modell Kontrollvariablen hinzugefügt, um Störgrößen zu eliminieren.²⁰⁷ Das Geschlecht ist eine in der Work-Life-Literatur oft untersuchte Variable.²⁰⁸ Dies liegt insbesondere daran, dass der Frau häufig die Verantwortung im Familienleben zugesprochen wird.²⁰⁹ Auch die durchschnittliche Arbeitszeit, kann zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. WLC-Studien haben beispielsweise nur Beobachtungen von Beschäftigten analysiert, die mehr als 20h pro Woche gearbeitet haben.²¹⁰ Reduzierte Arbeitszeit führt dazu, dass sich Berufs- und Privatleben weniger überschneiden, da die zusätzlich verfügbare Zeit es vereinfacht, persönliche und familiäre Ziele zu verfolgen.²¹¹ Es wurde außerdem ein moderierender Effekt der Arbeitszeit aufgrund höherer Kündigungsangst bei Teilzeitbeschäftigten nachgewiesen. Allerdings kann sich auch die Zufriedenheit aufgrund von Flexibilität bei der Verfolgung der Ziele des Privatlebens durch Teilzeitarbeit verbessern.²¹² Das Alter wird berücksichtigt, da mit dem Alter die Gefahr für psychische Erkrankungen steigen kann,²¹³ weil ältere Menschen zusätzlich mit physischen Einschränkungen konfrontiert sind.²¹⁴ Zuletzt werden Variablen in das Modell aufgenommen, die sich mit Selbstwirksamkeit gemeinsame Varianz teilen und auf diese Weise den Einfluss auf die mentale Gesundheit verzerren könnten. Es handelt sich um Indikatoren des PsyCap. Alle Indikatoren haben im Kern einen motivierenden Effekt.²¹⁵ Um den Effekt der Selbstwirksamkeit besser zu verstehen, werden die Variablen des PsyCap als Kontrollvariablen aufgenommen. Da PsyCap selbst einen positiven Effekt auf psychologisches Wohlbefinden hat,²¹⁶ wird darauf geschlossen, dass dies auch für die Indikatoren Hoffnung, Resilienz und Optimismus zutrifft.

²⁰⁶ Vgl. Laurence/Fried/Raub (2016): 347.

²⁰⁷ Vgl. Döring/Bortz (2016): 842

²⁰⁸ Vgl. Eby et al. (2005): 162-164,181.

²⁰⁹ Vgl. Cinamon (2006): 204

²¹⁰ Vgl. Bruck/Allen/Spector (2002): 341

²¹¹ Vgl. Barnett/Gareis (2002): 377

²¹² Vgl. Chambel et al. (2017): 158

²¹³ Vgl. World Health Organization (2017)

²¹⁴ Vgl. Färber/Rosendahl (2020): 361

²¹⁵ Vgl. Luthans et al. (2007): 549

²¹⁶ Vgl. Avey et al. (2010): 25

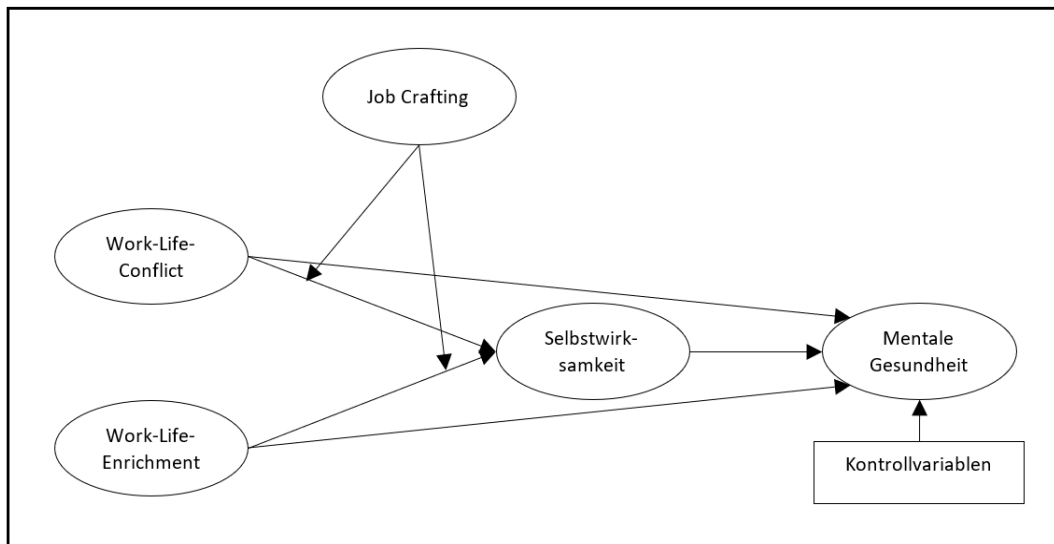


Abbildung 2 – Visualisierung des Untersuchungsmodells (eigene Darstellung).

4 Methodik

4.1 Datenerhebung und -aufbereitung

Die Stichprobe für diese Arbeit wurde in einem deutschen wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen mit sieben Standorten durchgeführt. Die Umfrage richtete sich an 2.760 Beschäftigte mit Führungsfunktionen und operativen Tätigkeiten. Die Befragung erfolgte mittels eines Onlinefragebogens im Zeitraum zwischen Ende März und Mitte April (3 Wochen). Den Fragebogen erhielten die Beschäftigten des Unternehmens entweder über einen Link oder über das Intranet des wissensintensiven Dienstleistungsunternehmens. Mitarbeiter, die nach 2 Wochen noch nicht an der Umfrage teilgenommen haben, wurden per E-Mail benachrichtigt. Die Rücklaufquote betrug 55.76% und resultierte somit in einer Stichprobengröße von 1.604 Beschäftigten. Die Formulierungen der Fragen der einzelnen Indikatoren können in Tabelle 7 im Anhang 1 überprüft werden.

Für die Aufbereitung der Daten werden zuerst die Wertebereiche der Indikatoren auf ihre Zulässigkeit und extreme Verteilungen geprüft, um Verzerrungen bei der Datenanalyse zu vermeiden.²¹⁷ Alle Antworten liegen im zulässigen Bereich. Es sind außerdem keine extremen Verteilungen bei den Indikatoren festzustellen. Die Häufigkeitsverteilungen werden in den Tabellen 8 bis 11 im Anhang 2 dargestellt. Die Items h_5 und h_7 weisen einen Median von 5 aus, was die Interpretationsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Beide Indikatoren werden allerdings im Rahmen der Reliabilitätsanalyse eliminiert (siehe Kapitel 5.2). Im Rahmen der Datenaufbereitung sollte außerdem sichergestellt werden, dass die Indikatoren eines latenten Konstrukts inhaltlich in die gleiche Richtung weisen.²¹⁸ Dementsprechend wurden die Indikatoren h_9 und h_10 in SPSS umgepolt. Weiterhin wurden einige unplausible Werte bei der Untersuchung der Kontrollvariablen wie z.B. unrealistische Altersangaben oder Arbeitszeiten identifiziert. Diese wurden als fehlend (-99) klassifiziert. Bei modellbasierten Analyseverfahren (z.B. der Strukturgleichungsmodellierung) werden fehlende Werte bei der Datenauswertung simultan berücksichtigt.²¹⁹

²¹⁷ Vgl. Döring/Bortz (2016): 589

²¹⁸ Vgl. Döring/Bortz (2016): 592

²¹⁹ Vgl. Döring/Bortz (2016): 591

Es wird angenommen, dass die Wahrnehmung von WLC durch Probanden verfälscht wird, denen ihr Privatleben egal ist. Dies erscheint plausibel, da kein Interrollenkonflikt zustande kommen sollte, wenn das Privatleben nicht von Bedeutung ist bzw. ein Interrollenkonflikt keine negativen Auswirkungen haben sollte. Dies wird respektive für WLE angenommen. Dementsprechend wurden 21 Beobachtungen aus der Stichprobe eliminiert, die angegeben, dass ihnen das Privatleben „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ wichtig ist. Zuletzt wird eine Beobachtung eines Beschäftigten des Geschlechts „divers“ ausgeschlossen, um das Geschlecht als Dummy-Variable codieren zu können. Die Stichprobe enthält nach der Bereinigung 1582 Beobachtungen.

4.2 Beschreibung der Messinstrumente

Work-Life-Conflict und Work-Life-Enrichment

Die Messung der Variable erfolgt in Anlehnung an die Messskala von Fisher/Bulgur/Smith (2009). Diese wiederum basiert auf der populären Arbeit von Netemeyer/Boles/McMurrian et al. (1996), deren Messskala den Interrollenkonflikt zwischen den Lebensbereichen aufgrund von zeit- und stressbasierten Anforderungen misst.²²⁰ Ähnlich werden bei WLE-Messungen der Transfer von zeitbasierten, verhaltensbasierten, energiebasierten und psychischen Ressourcen zwischen den Lebensbereichen gemessen, die zu einer Qualitätssteigerung des jeweils anderen Lebensbereichs führen.²²¹ Alternativ messen Carlson et al. (2006) den Transfer von Entwicklungseigenschaften, Affekt, persönliches Kapital oder Effizienzgewinnen.²²² Es ist erkennbar, dass die Skalen auf die Definition und die entsprechenden Dimensionen von WLC nach Greenhaus/Beutell (1985) zurückzuführen sind.²²³

Die Messskala von Fisher/Bulgur/Smith (2009) ist den in der Vergangenheit populären Messinstrumenten überlegen, da nicht ausschließlich das Familienleben als zweiter Lebensbereich berücksichtigt wird. Es werden also diverse Familienkonstellationen und Verpflichtungen bzw. Rollen integriert, die über das Familienleben hinausgehen. Ein weiterer Vorteil gegenüber anderen Messinstrumenten ist, dass

²²⁰ Vgl. Netemeyer/Boles/McMurrian (1996): 401

²²¹ Vgl. Lapierre et al. (2018): 386, van Steenbergen/Ellemers/Mooijaart (2007): 288

²²² Vgl. Carlson et al. (2006): 131

²²³ Vgl. Greenhaus/Beutell (1985): 77–79

die Indikatoren des Familien- und des Privatlebens nicht vermisch werden.²²⁴ Außerdem wird auch dem positiven Effekt der Überschneidung der Lebensbereiche (WLE) in der Skala von Fisher/Bulger/Smith (2009) Rechnung getragen. In der ursprünglichen Form wird WLC/WLE anhand von 17 Items auf einer 5-Punkt-Likert-Skala gemessen. Diese 17 Items umfassen die vier Dimensionen “work interference with personal life”, “personal life interference with work”, “work enhancement of personal life”, und “personal life enhancement of work”.²²⁵ Ausgewählt wird die Skala von Fisher/Bulger/Smith (2009) außerdem, da die Skala valide Ergebnisse für alle vier relevanten Dimensionen des Zusammenspiels des Berufs- und Privatlebens liefert, obwohl verhältnismäßig weniger Items abgefragt werden als zum Beispiel bei der Skala von Carlson et al. (2006).²²⁶

Die Messskala in dieser Arbeit wird so modifiziert, dass die in der Literatur diskutierte bidirektionale Beziehung zwischen den Lebensbereichen²²⁷ unberücksichtigt bleibt. Es werden alle Indikatoren der Dimensionen “work interference with personal life”, zwei Indikatoren der Dimension “work enhancement of personal life” und ein Indikator der Dimension “personal life enhancement of work” übernommen. In dieser Arbeit fragen die Indikatoren nicht ab, inwiefern WLC/WLE tatsächlich präsent ist (1 – „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 – „stimme vollständig zu“),²²⁸ sondern vielmehr wie häufig die Auswirkungen durch die Überschneidung von Arbeits- und Privat erlebt werde (1 – „nie“ bis 5 – „immer“).

Selbstwirksamkeit

Ursprünglich wird Selbstwirksamkeit anhand der Dimensionen „Ausmaß“, „Stärke“ und „Generalisierbarkeit“ gemessen.²²⁹ Diese Messung bezieht sich auf aufgabenspezifische Selbstwirksamkeit. Eine allgemeinere Selbstwirksamkeitsskala von Schwarzer et al. (1997) zielt auf ein generelles Gefühl persönlicher Kompetenz ab, Stress und herausfordernde Aufgaben bewältigen zu können.²³⁰ Selbstwirksamkeit kann auch als eine Dimension des PsyCap gemessen werden.²³¹

²²⁴ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 441

²²⁵ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 453

²²⁶ Vgl. Carlson et al. (2006): 154

²²⁷ Vgl. Amstad et al. (2011): 151f.

²²⁸ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 446

²²⁹ Vgl. Bandura/Adams (1977): 291

²³⁰ Vgl. Schwarzer et al. (1997): 71

²³¹ Vgl. Luthans et al. (2007): 553f.

Während eine Messung des PsyCap in der Gänze versucht, den positiven psychologischen Entwicklungsstand von Individuen zu ermitteln, misst die Selbstwirksamkeit in diesem Konstrukt höherer Ordnung das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Probleme und Aufgaben lösen zu können. Selbstwirksamkeit wird in dieser Arbeit in Anlehnung an die Messskala von Sapyaprapa/Watakakosol (2013) gemessen. Diese Skala stellt eine Variante des Fragebogens für Psychologisches Capital dar, die entwickelt wurde, um diesen unter anderem auch in asiatischen Ländern zu nutzen. Dafür wird der ursprüngliche Fragebogen von Luthans et al. (2007) übersetzt und um weitere von Experten überprüfte Fragen ergänzt. Anhand von Reliabilitätskriterien wurden für jede Dimension die sechs besten Indikatoren in den finalen Fragebogen überführt.²³² Es werden alle Indikatoren der Selbstwirksamkeit übernommen. Selbstwirksamkeit wird somit reflektiv auf einer 5-Punkt Likert-Skala gemessen (1 – „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 – „stimme voll und ganz zu“).

Job Crafting

Job Crafting wird in Anlehnung an die Skala von Kooij et al. (2017) gemessen. Diese Skala misst anhand der Items jc_1 – jc_4 die Dimensionen „Crafting towards strength“ und „Crafting towards interests“ mittels der Items jc_5 – jc_9. Analog dazu lädt Job Crafting auf zwei Faktoren mit einem Eigenwert größer als 1. Die Eignung eines Zweifaktorenmodells wird im Rahmen einer konfirmatorischen Faktoranalyse bestätigt.²³³ Ähnlich wie bei anderen Job Crafting Messskalen werden die Eigenschaften „proactive personality“²³⁴ und „personal initiative“²³⁵ abgefragt, welche sich auf die selbstinitiierten Änderungen des Arbeitsumfeldes beziehen. Während „personal initiative“ das Starten von Prozessen misst, bezieht sich „proactive personality“ in erster Linie auf die Suche nach Optimierungspotentialen und den Umgang mit Rückschlägen.²³⁶ Diese Eigenschaften weisen Konvergenzvalidität²³⁷ mit den vier Dimensionen des Job Crafting²³⁸ als alternatives Messinstrument

²³² Vgl. Sapyaprapa/Watakakosol (2013): 394f.

²³³ Vgl. Kooij et al. (2017): 974f.

²³⁴ Vgl. Bateman/Crant (1993): 109

²³⁵ Vgl. Frese et al. (1997): 142f.

²³⁶ Vgl. Kooij et al. (2017): 974, Tims/Bakker/Derks (2012): 177

²³⁷ Siehe Kapitel 5.2 für eine Erläuterung von Konvergenzvalidität.

²³⁸ Die vier Dimensionen des Job Crafting sind erklärt in Kapitel 2.3.

auf.²³⁹ Modifikationen der Messskala werden insofern vorgenommen, dass nicht mehr eine 7-Punkt-Likert-Skala, sondern eine 5-Punkt-Likert-Skala verwendet wird. Es werden alle neun Items der ursprünglichen Skala übersetzt und übernommen.

Mentale Gesundheit

Zur Messung des subjektiven Gesundheitszustandes bzw. der gesundheitsbezogenen Lebensqualität hat sich das SF-36 Maß²⁴⁰ als das weltweit am häufigsten verwendete Messinstrument etabliert.²⁴¹ Das in dieser Arbeit verwendete Messinstrument, in Anlehnung an Ware/Kosinski/Keller (1996), ist eine reduzierte Form des bewährten SF-36 Fragebogens. Die Forscher zeigen anhand der R^2 -Werte, dass kaum ein Informationsverlust durch die Reduktion stattfindet.²⁴² Zudem haben mehrere Arbeiten die Reliabilität und Validität des Messinstruments bestätigt.²⁴³

Mentale Gesundheit setzt sich in dieser Arbeit aus den Items der SF-12 Messskala zusammen, die sich auf die mentale und nicht auf die physische Gesundheit beziehen. Das umfasst jene Items, die „vitality“, „social functioning“, „role emotional“ und „mental health“ messen.²⁴⁴ Die Items h_1 bis h_5, sowie h_8 werden entfernt, da sie sich auf die allgemeine oder physische Gesundheit beziehen. Die mentale Gesundheit wird in dieser Arbeit auf einer 5-Punkt-Likert-Skala gemessen.

4.3 Wahl des Analyseverfahrens

Zur Prüfung von Kausalbeziehungen zwischen latenten Variablen (nicht direkt beobachtbar) eignen sich varianzanalytische (PLS-Ansatz) und kovarianzanalytische (CB-Ansatz) Strukturgleichungsmodelle. Kovarianzanalytische Verfahren prüfen durch Reproduktion der Varianz-Kovarianzmatrix, wie gut ein Modell durch die empirischen Daten abgebildet werden kann. Der PLS-Ansatz zielt darauf ab, die Varianz der Zielkonstrukte bestmöglich vorherzusagen.²⁴⁵ Die Verfahren können

²³⁹ Vgl. Tims/Bakker/Derks (2012): 181

²⁴⁰ Siehe hierfür die Arbeit von Ware/Kosinski/Keller (1993)

²⁴¹ Vgl. Radoschewski (2000): 182

²⁴² Vgl. Ware/Kosinski/Keller (1996): 224

²⁴³ Vgl. Shah/Brown (2020): 661, King et al. (2005): 489, Resnick/Nahm (2001): 151

²⁴⁴ Vgl. Ware/Kosinski/Keller (1996): 223

²⁴⁵ Vgl. Hair et al. (2017): 4, Weiber/Mühlhaus (2014): 74

nicht als substitutiv angesehen werden, weshalb die Anwendung eines der beiden Verfahren vom Forscher argumentiert werden sollte.²⁴⁶

Der CB-Ansatz eignet sich für den Vergleich von theoretischen Modellen oder das Verifizieren bestehender Theorien.²⁴⁷ Keiner der angesprochenen Punkte spiegelt sich in den Forschungsfragen dieser Arbeit wider. Der PLS-Ansatz hingegen wird empfohlen, wenn die Arbeit darauf abzielt ein Zielkonstrukt vorherzusagen. Basiert die Untersuchung zudem auf „nicht umfassend“ etablierten „neuartigen“ und „komplexem“ theoretischen Modellen eignet sich der PLS-Ansatz zusätzlich besser als der CB-Ansatz. Obwohl das WHRM häufig verifiziert wurde²⁴⁸ und auch auf allgemein anerkannten Theorien (CORT) basiert, spricht der „neuartige“ Kontext dieser Arbeit gegen eine Anwendung des CB-Ansatzes. Neuartig ist der Kontext deswegen, weil es darum geht die Drittvariableneffekte des Zusammenhangs zwischen WLC/WLE und der einer Outcomevariable besser zu verstehen, nicht aber, wie ursprünglich intendiert, die Entstehung von WLC/WLE zu erklären. Komplex ist das Untersuchungsmodell aufgrund der simultanen Berücksichtigung von Haupteffekten zwischen WLC/WLE und der mentalen Gesundheit, sowie von Mediations- und Moderationseffekten durch Job Crafting und Selbstwirksamkeit.

Eine wichtige Annahme für viele inferenzstatistische Verfahren, auch für kovarianzanalytische Ansätze, ist die Normalverteilung der erhobenen Indikatoren.²⁴⁹ Diese kann beispielsweise mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test überprüft werden.²⁵⁰ Die Ergebnisse in Tabelle 7 im Anhang 1 zeigen, dass die Nullhypothesen sämtlich abgelehnt werden müssen, weshalb keine Normalverteilung der Indikatoren gegeben ist. Dies spricht wiederum für die Verwendung des PLS-Ansatzes, der keine Multinormalverteilung voraussetzt.²⁵¹ Ein Nachteil des PLS-Ansatzes ist der Mangel an globalen Goodness-of-Fit-Maßen für die Modellbeurteilung. Deshalb wird sich bei der Nutzung des PLS-Ansatzes in der Regel auf Kriterien zur Prognosefähigkeit der Zielvariablen verlassen.²⁵²

²⁴⁶ Vgl. Hair et al. (2017): 13, Weiber/Mühlhaus (2014): 323

²⁴⁷ Vgl. Hair et al. (2017): 19, Sarstedt/Ringle/Hair (2017): 14, Weiber/Mühlhaus (2014): 78,323.

²⁴⁸ Vgl. Aw et al. (2021): 55, Du/Bakker/Derks (2020): 357, Bakker/Du/Derks (2019): 238, Du/Derks/Bakker (2018): 237Vgl.

²⁴⁹ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 64

²⁵⁰ Vgl. Döring/Bortz (2016): 476

²⁵¹ Vgl. Hair et al. (2017): 10, Sarstedt/Ringle/Hair (2017): 14

²⁵² Vgl. Hair et al. (2017): 74, Sarstedt/Ringle/Hair (2017): 14, Rigdon (2014): 165f.

Mit Blick auf das Ziel der Arbeit, die Komplexität des Untersuchungsmodell und die Verteilung der Stichprobe wird sich in dieser Arbeit für die Strukturgleichungsmodellierung mit dem PLS-Ansatz entschieden. Zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen werden Pfadmodelle erstellt, welche die strukturellen Beziehungen zwischen den Konstrukten (Strukturmodell) und zwischen den Konstrukten und ihren Indikatoren (Messmodell) erfassen.²⁵³ Die Beurteilung des aufgestellten Pfadmodells erfolgt in zwei Schritten abhängig von der Messung der latenten Konstrukte. Da in dieser Arbeit alle Konstrukte reflektiv gemessen werden, empfiehlt sich ein zweistufiger Prüfprozess bestehend aus der Beurteilung des Mess- und des Strukturmodells. Für die Evaluation des Messmodells sind die Reliabilitätsmaße, sowie die Diskriminanz- und Konvergenzvalidität die relevanten Prüfkriterien. Im Rahmen der Evaluation des Strukturmodells werden Multikollinearität, Relevanz- und Signifikanz der Pfadkoeffizienten, die R^2 -Bestimmtheitsmaße, die f^2 -Effektstärken und die Q^2 -Prognoserelevanz betrachtet.²⁵⁴ Die Interpretation der benannten Prüfkriterien und die entsprechenden Grenzwerte werden im folgenden Kapitel erörtert. Für die Durchführung der Analyse der Pfadmodelle wird die Software SmartPLS genutzt. Die Software ermöglicht die Schätzung der Modelle mittels „konsistenten“ und „traditionellen“ Algorithmen. Im Rahmen von reflektiven gemessenen Modellen kommt es bei dem traditionellen PLS-Algorithmus zu einer Unterschätzung des Strukturmodells und zu einer Überschätzung des Messmodells.²⁵⁵ In dieser Arbeit werden deshalb die konsistenten Algorithmen benutzt, da diese gut „kalibriert“ sind, was bedeutet, dass die wahren Werte der Grundgesamtheit gut ermittelt werden können.²⁵⁶

²⁵³ Vgl. Hair et al. (2017): 10f.

²⁵⁴ Vgl. Hair et al. (2017): 90f.

²⁵⁵ Vgl. Dijkstra/Henseler (2015): 11, Dijkstra (2010): 25

²⁵⁶ Vgl. Dijkstra/Schermelleh-Engel (2014): 586

5 Empirische Analyse

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Diese Arbeit orientiert sich am Vorgehen für quantitative Datenanalyse nach Döring/Bortz (2016).²⁵⁷ Eine Bereinigung der Stichprobe um un plausible Aussagen wurde bereits im Rahmen der Datenerhebung und -aufbereitung erklärt (Kapitel 4.1). Anschließend werden in diesem Unterkapitel soziodemografische Eigenschaften der Stichprobe und die Ausprägungen der latenten Konstrukte mittels deskriptiver Statistik veranschaulicht. Es folgen inferenzstatistische Auswertungen zur Hypothesenprüfung in Kapitel 5.2 und die anschließende inhaltliche Interpretation der Ergebnisse mit Blick auf die aufgestellten Forschungsfragen in Kapitel 6.

Es handelt sich bei den Befragten um Angestellte eines wissensintensiven Dienstleistungsunternehmens, von denen 13% eine Führungsposition innehaben. Das durchschnittliche Alter beträgt gerundet 48 Jahre. Die Standardabweichung beträgt rund 11 Jahre. 41% der Befragten sind 50 Jahre und älter. Wegen des hohen Durchschnittsalters erscheint die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit von 22,7 Jahren plausibel. Die Standardabweichung beträgt 11,5. Von den Angestellten sind 55,6% weiblich und 44,3% männlich.

Für die Einordnung der Ergebnisse in dieser Arbeit sind insbesondere auch demografische Merkmale relevant, die das Arbeitsumfeld der angestellten beschreiben. Die Befragten arbeiten durchschnittlich 38,0 Stunden in der Woche (inklusive Überstunden). Da die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt 36 Stunden beträgt, wird geschlussfolgert, dass die Angestellten ungefähr 2 Überstunden jede Woche leisten. Die Standardabweichung der durchschnittlichen Arbeitszeit beträgt 7,5 Stunden je Woche. Von den durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden werden im Befragungszeitraum durchschnittlich 32,9 Stunden im Home-Office erbracht. Diese Situation tritt aufgrund des Lockdowns durch die Corona-Pandemie ein. Der Anteil an vertraglich vereinbarten Teilzeitstellen (< 32 Stunden je Woche) beträgt in der ursprünglichen Stichprobe 18,3%. Mit Bezug auf die Relevanz ihres Privatlebens stimmen 98,7% der Befragten zu, dass ihnen die Vereinbarkeit von Berufs-

²⁵⁷ Vgl. Döring/Bortz (2016): 616–618.

und Privatleben teilweise wichtig ist. 73,9% (1185 Personen) stimmen völlig zu (höchste Zustimmung).

Es werden weiterhin erste Einblicke bezüglich der Ausprägung der latenten Konstrukte WLC und WLE bei den der Befragten vorgestellt. Dafür wird vereinfachend, der Mittelwert der Indikatoren eines latenten Konstruktes gebildet, die auch in der Strukturgleichungsanalyse berücksichtigt werden. Anschließend werden die deskriptiven Statistiken und Häufigkeitsverteilungen ausgewertet. Im Durchschnitt geben die Befragten mit einem Wert von 2,32 an, „selten“ bis „manchmal“ unter WLC zu leiden.²⁵⁸ 85,7% der Antworten liegen zwischen den Ausprägungen 1 und 3. Die Standardabweichung des latenten Konstrukts WLC beträgt 0,73. Einen positiven Effekt auf das Privatleben hat das Arbeitsleben hingegen häufiger. Das Erleben von Work-Life-Enrichment bewerten die Befragten durchschnittlich mit 2,85, also eher „manchmal“ als „selten“. Hierunter fällt auch ein positiver Effekt des Privatlebens auf das Berufsleben. 33,0% der Befragten geben Work-Life-Enrichment mit 3 oder besser an. Die Standardabweichung beträgt 0,69. Die Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Indikatoren können in Tabelle 7 in Anhang 1 eingesehen werden.

5.2 Beurteilung des Messmodells

Da für die Beurteilung von Strukturgleichungsmodellen mit dem PLS-Ansatz kein allgemein anerkanntes Kriterium zur Beurteilung der Modellgüte vorliegt,²⁵⁹ empfehlen Weiber/Mühlhaus (2014) die separate Beurteilung des Mess- und Strukturmodells über die allgemein verfügbaren Einzelkriterien.²⁶⁰

Die Messung eines latenten Konstrukts über eine psychometrische Skala erfordert Objektivität, Reliabilität und Validität.²⁶¹ Hair et al. (2014) bestätigen, dass zur Beurteilung der Messmodells bei der Strukturgleichungsmodellierung die wichtigsten Prüfkriterien die Reliabilität, die Konvergenz- und die Diskriminanzvalidität sind.²⁶² Es ist anzumerken, dass für die Reliabilitätsprüfung die Eindimensionalität eine notwendige Voraussetzung ist, da die reflektive Messung latenter Konstrukte

²⁵⁸ Die Bedeutung der Einstufung der einzelnen Indikatoren durch die Befragten befindet sich im Anhang in den Tabellen 8-12.

²⁵⁹ Vgl. Hair et al. (2017): 74.

²⁶⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 325.

²⁶¹ Vgl. Döring/Bortz (2016): 267.

²⁶² Vgl. Hair et al. (2017): 90.

impliziert, dass die Messindikatoren auf das verursachende Konstrukt zurückzuführen sind.²⁶³ Da nur Messungen, mit einem im Durchschnitt identischem Ergebnis auch valide sein können, stellt die Reliabilität wiederum eine Bedingung der Validität dar.²⁶⁴ Vor diesem Hintergrund werden anschließend schrittweise die Eindimensionalitäts-, die Reliabilitäts- und die Validitätsprüfung durchgeführt. Zuletzt wird die Güte des Messmodells isoliert (default model) als Ganzes anhand der Kriterien einer konfirmatorischen Faktoranalyse beurteilt, um Erkenntnisse über den Modellfit zu erlangen.²⁶⁵

Mit Ausnahme der Eindimensionalitätsprüfung und einzelner Reliabilitätsmaße werden die Untersuchungen mithilfe von SmartPLS durchgeführt.²⁶⁶ Dafür werden die Rechenmethoden „konsistenter PLS-Algorithmus“, „konsistentes Bootstrapping“ und Blindfolding benutzt. Das Bootstrapping für die Prüfung der Pfadkoeffizienten wird mit 5000 Iterationen durchgeführt und einem zweiseitigen Test für das 95%-Signifikanzniveau durchgeführt. Die Gewichtung im Rahmen der beiden konsistenten Algorithmen erfolgte mit den Standardeinstellungen von SmartPLS. Die initiale Berechnung des Pfadmodells nimmt eine Beziehung zwischen allen latenten Variablen an. Alle anderen Analysen erfolgen mit der Software SPSS.

Prüfung auf Eindimensionalität:

Um festzustellen, ob sich die Daten für eine EFA eignen, können im ersten Schritt die MSA-Werte der Anti-Image-Korrelationsmatrix, die Kommunalitäten der Indikatoren und das Kaiser-Meyer-Oppenheim-Kriterium (KMO) herangezogen werden. Die MSA-Werte beschreiben die Zusammengehörigkeit der einzelnen Indikatoren, wobei das KMO-Kriterium diese Daten aggregiert. Indikatoren, die den Grenzwert für Kommunalitäten und MSA-Werte nicht erreichen, sollten gegebenenfalls eliminiert werden.²⁶⁷ Da der Bartlett-Test eine Normalverteilung der Ausgangsdaten voraussetzt,²⁶⁸ welche nicht nachgewiesen werden konnte, bleibt dieses Prüfkriterium unberücksichtigt.

²⁶³ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 131, Gerbing/Anderson (1988): 186f..

²⁶⁴ Vgl. Hair et al. (2017): 93.

²⁶⁵ Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 143.

²⁶⁶ Falls Ergebnisse mithilfe von SPSS errechnet wurden, wird das in den Anmerkungen der Ergebnistabelle erwähnt.

²⁶⁷ Vgl. Backhaus et al. (2018): 375–377, Weiber/Mühlhaus (2014): 132f..

²⁶⁸ Vgl. Backhaus et al. (2018): 377.

Die Anzahl der extrahierten Faktoren ergibt sich anhand des Kaiser-Kriteriums.²⁶⁹ Zur besseren Interpretation der extrahierten Faktoren empfiehlt sich seine Rotation der Faktormatrix.²⁷⁰ Es kann von Eindimensionalität ausgegangen werden, wenn die Indikatoren auf den Faktor am höchsten laden, dem sie theoretisch zugeordnet sind. In Anlehnung an Weiber/Mühlhaus (2014) wird eine Hauptachsenanalyse mit einer „Promax“²⁷¹ Rotation durchgeführt. Die Grenzwerte werden in Tabelle 3 vorgestellt. Die durch den Faktor extrahierte Varianz hat in dieser Arbeit nur informativen Charakter und stellt kein Ausschlusskriterium dar. Die nachfolgend interpretierten Ergebnisse werden in Tabelle 13 im Anhang 4 dargestellt.

*Tabelle 3 - Kriterien für die Prüfung der Eindimensionalität.*²⁷²

Kriterium	Grenzwert
KMO-Wert	> 0,6
MSA-Werte	> 0,5
Kaiser-Kriterium (Eigenwert)	> 1
Extr. Varianz in %	50
Kommunalitäten	> 0,5
Faktorladungen	Keine Querladungen (> 0,4) der Ladung auf den zugeordneten Faktor

Die mentale Gesundheit wird mit sechs Items gemessen. Die Kommunalitäten bewegen sich im Bereich 0,462 bis 0,635. Das umgepolte Item h_10 unterschreitet den Grenzwert nur knapp und wird deswegen nicht eliminiert. Das Item fragt die Energie eines Beschäftigten ab und ist deswegen etwas allgemeiner als die restlichen Fragen zur mentalen Gesundheit. Ein KMO-Wert von 0,850 bestätigt die Eignung für die EFA. Es wird ein Faktor mit einem Eigenwert von 3,287 extrahiert, der 57,78% Varianz erklärt. Die MSA-Werte bewegen sich zwischen 0,789 und 0,923.

Selbstwirksamkeit wird nach einer Iteration aufgrund zu geringer Kommunalität um den Indikator pcse_2 bereinigt. Die Frage, die diesem Indikator zugeordnet ist, wird eher als eine Einschätzung, wie gut man mit Kunden Kontakt aufnehmen kann,

²⁶⁹ Vgl. Backhaus et al. (2018): 396, Weiber/Mühlhaus (2014): 133f..

²⁷⁰ Vgl. Backhaus et al. (2018): 399.

²⁷¹ Andere Rotationsmethoden nehmen an, dass die Indikatoren nicht korreliert sind, was für reflektive Messmodelle unplausibel ist.

²⁷² Eigene Darstellung unter Berücksichtigung der im Text angeführten Grenzwerte.

verstanden. Die restlichen Indikatoren fragen eher eine Einschätzung von Problemlösungskompetenzen ab.²⁷³ Auch die Häufigkeitsverteilung der Selbstwirksamkeit in Tabelle 10 in Anhang 2 gibt Anhaltspunkte dafür. Außerdem weist das Item *pcse_6* anschließend nur eine Kommunalität von 0,381 auf. Das Item wird nicht extrahiert, da sich die zu prüfenden Werte durch den Ausschluss nicht wesentlich verbessern. Ein KMO-Wert von 0,833 bestätigt die Eignung für die EFA. Es wird ein Faktor mit einem Eigenwert von 2,237 und einer erklärten Varianz von 44,74% extrahiert. Die MSA-Werte erfüllen den Grenzwert. Die Kommunalitäten liegen zwischen 0,381 und 0,546.

Job Crafting wird nach dem Ausschluss der Items *jc_2*, *jc_4* und *jc_9* aufgrund zu geringer Kommunalitäten nach drei Durchläufen noch mit 6 Items gemessen. *jc_2* wird eventuell als selbstverständlich wahrgenommen, weshalb der Indikator wenig durch den Faktor erklärbare Informationen enthält.²⁷⁴ Es geben rund 90% der Befragten an, dass sie ihre Stärken bei Arbeitsaufgaben nutzen. *jc_4* und *jc_9* beziehen sich beide auf Job Crafting von Beziehungen, was eine andere Dimension darstellt.²⁷⁵ Weitere Iterationen führen zu keiner wesentlichen Verbesserung der Werte und lassen sich auch inhaltlich nicht plausibel begründen. Eine Fokussierung auf eine der in Kapitel 2.3 beschriebenen Dimensionen von Job Crafting liefert ebenfalls keine besseren Ergebnisse. Das schließlich mit 5 Indikatoren gemessene latente Konstrukt weist einen KMO-Wert von 0,872 auf und ist deshalb für die EFA geeignet. Es wird ein Faktor mit einem Eigenwert von 3,050 extrahiert, welcher 50,827% Varianz erklärt. Die MSA-Werte bewegen sich zwischen 0,849 und 0,903. Die Kommunalitäten bewegen sich zwischen 0,421 und 0,606.

WLC wird mit 5 Items gemessen und eignet sich mit einem KMO-Wert von 0,865 für die EFA. Ein Faktor mit einem Eigenwert von 2,822 wird extrahiert. Der Faktor erklärt 57,647% der Varianz der Indikatoren. Die MSA-Werte reichen von 0,836 bis 0,907 und die Kommunalitäten von 0,435 bis 0,702. Der Indikator *wlc_1* wird trotz einer zu niedrigen Kommunalität nicht entfernt. Ein Ausschluss kann inhaltlich nicht einschlägig begründet werden und weiterhin kommt es zu keiner wesentlichen Verbesserung der Prüfwerte durch eine Eliminierung des Indikators.

²⁷³ Siehe Tabelle 7 im Anhang 1 für der verschiedenen Frage.

²⁷⁴ Siehe dafür die Häufigkeitsverteilung in Tabelle 11 in Anhang 2.

²⁷⁵ Es wird angemerkt, dass auch *jc_8* auch das Job Crafting von Beziehungen abfragt.

WLE wird nur mit zwei Indikatoren gemessen. Die geringe Kommunalität von *wle_3* unterstreicht die Eliminierung des Indikators aufgrund der unterschiedlichen Wirkungsrichtungen von Private-to-Work, die in dieser Arbeit nicht untersucht wird. Der KMO-Wert von 0,5 verfehlt den Schwellenwert um 0,1. Die Daten eignen sich nur eingeschränkt für eine EFA. Der Eigenwert des extrahierten Faktors erfüllt mit 0,769 nicht das Kaiser-Kriterium. Der extrahierte Faktor erklärt 38,467% der Varianz der Indikatoren. Die Kommunalitäten nehmen einen Wert von 0,385 an.

Die Eindimensionalitätsprüfung zeigt, dass im Wesentlichen immer die Grenzwerte der Prüfkriterien überschritten wurden und jeweils nur ein Faktor extrahiert werden kann. Eine Ausnahme stellt das latente Konstrukt WLE dar. Ungeachtet dessen kann inhaltlich anhand der Dimension „work enhancement of private life“ und empirisch anhand der Arbeit von Fisher/Bulgur/Smith (2009) argumentiert werden, dass beide Items auf dieselbe Dimension laden. Fisher/Bulgur/Smith (2009) finden Bestätigung für ein Vier-Faktoren-Modell mit hohen Faktorladungen auf die entsprechenden Faktoren von den mit *wle_1* und *wle_2* korrespondierenden Indikatoren.²⁷⁶ Eine Messung von WLE mit drei Items wurde zu Vergleichszwecken durchgeführt und macht deutlich, dass es bei der Schätzung des Modells zu keinen wesentlichen Unterschieden der Gesamtaussage kommt.

Prüfung der Reliabilität des Messmodells

Die Reliabilitätsprüfung eines Messmodells ermöglicht Aussagen über die Messgenauigkeit der Messinstrumente, indem geprüft wird, inwiefern die Indikatoren ähnliche Ergebnisse liefern.²⁷⁷ Ziel der Reliabilitätsprüfung ist die Eliminierung von Indikatoren, die nicht zur Messung eines latenten Konstruktes geeignet sind und damit wiederholte Messungen auch zum gleichen Ergebnis führen.²⁷⁸ Die für die Beurteilung der Reliabilität gewählten Kriterien und ihre Grenzwerte sind sowohl auf Indikator- als auch auf Konstruktebene in Tabelle 4 dargestellt.

²⁷⁶ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 451f..

²⁷⁷ Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 142.

²⁷⁸ Döring/Bortz (2016): 465, Weiber/Mühlhaus (2014): 131,135.

Tabelle 4 - Prüfkriterien und Schwellenwerte der Reliabilitätsanalyse.²⁷⁹

Indikatorebene		Konstruktebene	
Kriterium	Grenzwert	Kriterium	Grenzwert
KITK	> 0,5	Cronbachs Alpha	0,7 - 0,9
t-Werte der Indikatoren	> 1,65	Composite Reliability	0,7 – 0,9
Indikatorreliabilität/Faktorladung	> 0,7	Inter-Item-Korrelation	> 0,3
		DEV	> 0,5

Im Rahmen der Reliabilität auf der Indikatorebene beschreibt die Korrigierte-Item-to-Total-Korrelation (KITK) den Zusammenhang eines Items zu der ihm zugehörigen Gesamtskala (ohne das Item selbst²⁸⁰). Es gilt ein Schwellenwert $> 0,5$ für gute Reliabilität. Der t-Wert und die Ladung eines Indikators beschreibt einerseits die Stärke der Beziehung zu dem ihm zugeteilten Faktor. Andererseits entspricht die quadrierte Indikatorladung der Indikatorreliabilität und beschreibt den Anteil der erklärten Varianz durch den extrahierten Faktor. Für einen Wert $> 0,7$ wird mehr als die Hälfte der Varianz des Indikators durch seinen Faktor erklärt, was für die Reliabilität des Indikators spricht. Cronbachs Alpha ist das in wissenschaftlichen Publikationen am häufigsten verwendete Reliabilitätsmaß auf Konstruktebene. Cronbachs Alpha berechnet, über die durchschnittliche Stärke des Zusammenhangs der Indikatoren, wie gut die Indikatoren ein gegebenes Konstrukt messen (Interne Konsistenz-Reliabilität). Da Cronbachs Alpha häufig die Reliabilität des Konstrukts unterschätzt und starke Annahmen bezüglich der Korrelation der zugrundeliegenden Indikatoren untereinander hat, wird zusätzlich die Faktorreliabilität (CR) als weiteres Maß herangezogen. Dieser Wert gewichtet die einzelnen Indikatoren. Werte $> 0,7$ werden als akzeptabel betrachtet.²⁸¹ Werte $> 0,90$ sind problematisch, da sie implizieren, dass die Indikatoren deckungsgleich sind, was zu zusätzlichen Messproblemen führen kann. Die Inter-Item-Korrelationen beschreiben die separaten Zusammenhänge zwischen allen Indikatoren. Es gilt jeweils ein Schwellenwert $> 0,3$ für eine verlässliche Messung der latenten Variablen. Das letzte Reliabilitätsmaß DEV erklärt den Anteil der durchschnittlich extrahierten Varianz aller Indikatoren durch das übergeordnete Konstrukt. Wird mehr als die Hälfte der Varianz

²⁷⁹ Eigene Darstellung unter Berücksichtigung der im Text angeführten Grenzwerte.

²⁸⁰ Dies ist wegen der Verzerrung besonders bei latenten Konstrukten mit geringer Anzahl an Indikatoren wichtig

²⁸¹ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 137, Götz/Liehr-Gobbers/Krafft (2010): 695.

durch den Faktor erklärt ($>0,5$), kann von Reliabilität ausgegangen werden.²⁸² Die Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung auf Indikatorebene sind in Tabelle 14 im Anhang 5 dargestellt.

Die Items der mentalen Gesundheit haben hohe Korrelationen mit der Gesamtskala von 0,632 bis 0,750. Die Zusammenhänge zwischen den Indikatoren und dem latenten Konstrukt sind sämtlich signifikant auf dem 5%-Niveau. Die Indikatoren haben Faktorladungen von 0,680 bis 0,811 auf den ihnen zugewiesenen Faktor. Der Schwellenwert wird erreicht oder nur minimal unterschritten.

Die Items der Selbstwirksamkeit zeigen Korrelationen zwischen 0,540 und 0,639 mit der Gesamtskala. Es sind alle Beziehungen zwischen den Indikatoren und dem latenten Konstrukt signifikant auf dem 5%-Niveau. Die Faktorladungen liegen mit Werten zwischen 0,617 und 0,739 über dem geforderten Grenzwert oder verfehlen diesen nur knapp.

Auch die Indikatoren des Konstruktes Job Crafting weisen Korrelationen mit der Gesamtskala zwischen 0,592 und 0,709 auf, die über dem geforderten Grenzwert liegen. Die Beziehungen zwischen den Indikatoren sind sämtlich signifikant auf dem 5%-Niveau. Die Faktorladungen nehmen Werte zwischen 0,649 und 0,838 an. Auch in diesem Fall erreicht eine Faktorladung den Grenzwert knapp nicht

Die Indikatoren des Konstruktes WLC weisen alle hohe Korrelationen mit der Gesamtskala zwischen 0,612 und 0,762 auf. Die t-Werte belegen in allen Fällen signifikante Zusammenhänge auf dem 5%-Niveau. Die Faktorladungen reichen von 0,659 bis 0,838 und verfehlen damit den Schwellenwert einmalig nur leicht.

Die beiden Indikatoren des Konstruktes WLE weisen eine Korrelation mit der Gesamtskala von 0,386 auf. Die t-Werte bestätigen signifikante Zusammenhänge mit dem latenten Konstrukt und auch die Faktorladungen weisen jeweils einen Wert von 0,620 auf und erreicht den Schwellenwert nicht ganz.

Bis auf marginale Unterschreitungen im Rahmen der Faktorladungen in einzelnen Fällen, kann die Reliabilität auf der Indikatorebene für fast alle Variablen bestätigt werden. Dass vereinzelt Indikatoren übernommen werden, wird mit dem streng, konservativ angesetzten Grenzwert gerechtfertigt. Andere Arbeiten führen

²⁸² Vgl. Hair et al. (2017): 107–115, Weiber/Mühlhaus (2014): 137–139, Götz/Liehr-Gobbers/Krafft (2010): 694f., Hayduk/Littvay (2012): 159, Hornburg/Giering (1996): 16. Die genannten Schwellenwerte für ein reliables Konstrukt beziehen sich auf Hair et al. (2017).

beispielsweise einen Schwellenwert von 0,4 an.²⁸³ Es wird daher nicht von wesentlichen Beeinträchtigungen der Reliabilität auf Konstruktebene ausgegangen. Die Entscheidung scheint plausibel, da diese Items inhaltlich vergleichbare Fragenstellungen aufweisen.²⁸⁴ Am schwächsten fallen die Prüfwerte für das Konstrukt WLE aus. Da allerdings nur eine moderate Unterschreitung der Schwellenwerte vorliegt, wird die Reliabilität auch hier als akzeptabel betrachtet.

Im nächsten Schritt wird die Reliabilität auf der Konstruktebene untersucht. Die Ergebnisse sind in Tabelle 15 im Anhang 5 dargestellt. Die Interne Konsistenz kann anhand des Cronbachs Alpha mit 0,878 und einer Faktorreliabilität von 0,877 bestätigt werden. Die Korrelationen zwischen den Items bewegen sich zwischen mindestens 0,426 und 0,755 im Maximum. Es werden durchschnittlich 54,6% der Varianz der Indikatoren durch den Faktor erklärt.

Selbstwirksamkeit erreicht einen Alpha-Wert von 0,801 und einen CR-Wert von 0,799, was auf interne Konsistenz schließen lässt. Die Korrelationen zwischen den Indikatoren reichen von 0,385 bis 0,502. Der Faktor erklärt 44,4% der Indikatorvarianz. Dieser Wert unterschreitet den Schwellenwert nur knapp.

Job Crafting hat einen Alpha-Wert von 0,860 und einen CR-Wert von 0,853. Da beide Werte innerhalb der Grenzen liegen, kann auf interne Konsistenz des Konstrukts geschlossen werden. Auch die Korrelationen der Items untereinander ist mit 0,400 bis 0,542 immer über dem Grenzwert. Das Konstrukt Job Crafting erklärt 49,9% der Varianz der Indikatoren was im Rahmen der Prüfkriterien ist.

WLC hat ebenfalls gute Werte für die interne Konsistenz. Diese bewegen sich zwischen 0,870 (Alpha) und 0,863 (CR). Die einzelnen Items weisen eine Korrelation von 0,449 im Minimum und 0,672 im Maximum auf. Auch die durchschnittlich erklärte Varianz von 56,5% deutet auf gute Reliabilität auf Konstruktebene hin.

WLE zeigt einen Alpha-Wert, der mit 0,557 unterhalb der festgelegten Grenze liegt. Der CR-Werte hingegen liegt bei 0,605 Sowohl die Korrelation der Indikatoren mit 0,386 als auch die durchschnittlich extrahiert Varianz von 45,3% erfüllen das Prüfkriterium oder liegen nah am Schwellenwert, was auf Reliabilität auf Konstruktebene hindeutet.

²⁸³ Vgl. Homburg/Giering (1996): 8.

²⁸⁴ Die Fragestellungen der Items sind in Tabelle 7 im Anhang 1 aufgeführt.

Auch die Reliabilität auf Konstruktebene kann aufgrund der durchgehend guten Werte der latenten Konstrukte bestätigt werden. Auch in diesem Fall bildet WLE eine Ausnahme, da die interne Konsistenz schwächer ausfällt. Anhand des CR-Wertes, anderer in der Literatur verwendeter und den anderen Prüfkriterien kann eine ausreichende Reliabilität auf der Konstruktebene auch für WLE angenommen werden. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass die Reliabilität der Interaktionseffekte sowohl von der Moderatorvariable als auch von der unabhängigen Variablen abhängt. Im Rahmen der Analyse des Interaktionseffektes WLE x Job Crafting ist also mit eingeschränkter Reliabilität zu rechnen.

Prüfung der Validität des Messmodells

Die Überprüfung der Validität gibt Anhaltspunkte dafür, dass die latenten Konstrukte tatsächlich das messen, was sie behaupten zu messen.²⁸⁵ Es lässt sich in der Literatur eine Unterteilung in Inhalts-, Konstrukt- und Kriteriumsvalidität erkennen. Die Inhaltsvalidität kann empirisch nicht getestet werden. Sie bestätigt, dass ein latentes Konstrukt inhaltlich durch die ihm zugeteilten Indikatoren abgebildet wird und deren Messung wiederum alle Facetten des Konstruktes abbildet.²⁸⁶ Um Evidenz im Rahmen der Inhaltsvalidität zu gewinnen, wird auf die theoretische Erläuterung der Variablen in Kapitel 2 verwiesen, welche sich in den von Experten entwickelten Fragen und den Dimensionen der Messkalen widerspiegeln sollten. Zusätzlich können hohe Inter-Item-Korrelationen (IIK) Anhaltspunkte für Inhaltsvalidität geben.²⁸⁷ Die Kriteriumsvalidität setzt ein valides Außenkriterium als Vergleichsmaß voraus.²⁸⁸ Da letzteres zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität nicht vorliegt, wird nicht weiter auf die diese Art der Validität eingegangen.

Konstruktvalidität besagt, dass die Messung eines Konstruktes nicht durch die anderen Konstrukte verfälscht wird und liegt vor, wenn konvergente und diskriminante Validität vorliegen. Diskriminanzvalidität liegt vor, wenn sich die Konstrukte signifikant voneinander unterscheiden, was impliziert, dass alle Konstrukte ihr eigenes „Konzept“ messen.²⁸⁹ Zu dessen Beurteilung haben sich unter anderem das Fornell-Larcker-Kriterium und die Betrachtung von Querladungen zwischen den

²⁸⁵ Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 142

²⁸⁶ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 156f.

²⁸⁷ Vgl. Hildebrandt (1984): 42

²⁸⁸ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 157

²⁸⁹ Vgl. Hair et al. (2017): 99, Weiber/Mühlhaus (2014): 164

latent Variablen bewährt.²⁹⁰ Querladungen zeugen dann von Diskriminanzvalidität, wenn die Indikatoren eines Konstrukts am höchsten auf das ihnen zugeteilte laden.²⁹¹ Das Fornell-Larcker-Kriterium vergleicht die Quadratwurzel der DEV (\sqrt{DEV}) eines Konstrukts und die Korrelationen mit allen anderen Konstrukten. Ist die \sqrt{DEV} eines Konstruktes größer als die Korrelationen mit den anderen Konstrukten, spricht das für Diskriminanzvalidität.²⁹²

Während die Diskriminanzvalidität sich unterscheidende latente Variablen voraussetzt, verlangt die Konvergenzvalidität eine ausreichende Korrelation mit alternativen Messinstrumenten. Nach Hair et al. (2017) sind signifikante Indikatorladungen eine Minimalanforderung für Konvergenzvalidität.²⁹³ Darüber hinaus kann nach Fornell/Larcker (1981) das Nichtvorhandensein von konvergenter und diskriminanter Validität für $DEV's > 0,5$ ausgeschlossen werden.²⁹⁴ Dieser Schwellenwert impliziert, dass mehr Varianz der Indikatoren durch das Konstrukt erklärt wird, als durch die Messfehler.²⁹⁵ Zuletzt kann auch das HTMT-Verhältnis (Heterotrait-Monotrait-Verhältnis) zur Beurteilung beider Arten von Konstruktvalidität herangezogen werden. Das Verhältnis gibt die wahre Korrelation zweier Konstrukte an. Je größer diese ist, desto weniger divergieren zwei Konstrukte voneinander. Eine strenge Beurteilung des HTMT-Verhältnisses postuliert, dass die wahren Korrelationen in der HTMT-Matrix 0,85 nicht überschreiten sollten.²⁹⁶

Die Validität wird, anders als bei der Reliabilitätsprüfung zuvor für alle Konstrukte gemeinsam ausgewertet. Inhalts- und Kriteriumsvalidität werden nicht empirisch geprüft. Die Mindestanforderung signifikanter Indikatorladungen für die Konvergenzvalidität kann für jeden einzelnen Indikator bestätigt werden. Die Ergebnisse wurden dazu bereits im Rahmen der Reliabilität auf Indikatorebene diskutiert. Auch das Nichtvorhandensein konvergenter und diskriminanter Validität kann mithilfe der DEV-Werte der latenten Konstrukte ausgeschlossen werden. Die Ergebnisse wurden im Rahmen der Reliabilitätsprüfung auf Indikatorebene besprochen. In allen Fällen erklärt der Faktor mehr Varianz als die Störvariable.

²⁹⁰ Vgl. Henseler/Ringle/Sarstedt (2015): 115

²⁹¹ Vgl. Hair et al. (2017): 99, Weiber/Mühlhaus (2014): 164f.

²⁹² Vgl. Hair et al. (2017): 100, Götz/Liehr-Gobbers/Krafft (2010): 696

²⁹³ Vgl. Hair et al. (2017): 97

²⁹⁴ Vgl. Fornell/Larcker (1981): 46

²⁹⁵ Vgl. Hair et al. (2017): 99

²⁹⁶ Vgl. Henseler/Ringle/Sarstedt (2015): 129

Die Prüfung anhand des Fornell-Larcker-Kriteriums kann in Tabelle 16 im Anhang 5 überprüft werden. Es ist erkennbar, dass das höchste (\sqrt{DEV}) mindestens 0,673 ist, während die höchste Korrelation zwischen zwei Konstrukten einen Wert von -0,444 annimmt. Nach dem Fornell-Larcker-Kriterium unterscheiden sich die Konstrukte alle genug voneinander. Zuletzt wird noch das HTMT-Verhältnis geprüft, welches in Tabelle 17 im Anhang 5 zu finden ist. Es ist erkennbar, dass keiner der Werte den Wert von 0,85 überschreitet, was zusätzlich sowohl die Diskriminanz- als auch Konvergenzvalidität der Konstrukte belegt.

Prüfung des Messmodells auf Modellebene:

Die Prüfung des Modellfits wird im Rahmen einer konfirmatorischen Faktoranalyse durchgeführt und zeigt, inwiefern die geschätzten Parameter in der Lage sind, die tatsächlichen empirischen Beobachtungen (Varianz-Kovarianz-Matrix) nachzubilden.²⁹⁷ Da in der Literatur noch keine Vergleichsmodelle vorliegen, wird lediglich die Modellgüte des „default models“ untersucht. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Beurteilung der Modellgüte bei PLS-Strukturgleichungsmodellierungen limitiert ist. Dies liegt unter anderem daran, dass PLS-Strukturmodelle so geschätzt werden, dass die erklärte Varianz maximiert wird, was zu einer Überschätzung der Modellfit-Kriterien führt.²⁹⁸ Dijkstra/Henseler (2015) zeigen allerdings auf, dass mit dem konsistenten PLS-Algorithmus²⁹⁹ die Berechnung von Modellfit-Kriterien zu akzeptablen Ergebnissen führt.³⁰⁰ Der konsistente Algorithmus korrigiert die Korrelationen reflektiver Modelle und macht diese konsistent mit einem Faktorenmodell (kovarianzbasierte Strukturgleichungsmodellierung).

Das erste Kriterium zur Beurteilung der Anpassungsgüte ist die Chi-Quadrat-Teststatistik. Chi-Quadrat (χ^2) ist geringer, desto geringer die Differenz der geschätzten und der empirischen Ergebnisse ist.³⁰¹ Eine Interpretation ist insbesondere von den Freiheitsgraden abhängig.³⁰² Da eine angemessene Definition und Berechnung der Freiheitsgrade für PLS-Strukturgleichungsmodelle noch durch weitere

²⁹⁷ Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 143

²⁹⁸ Vgl. Sarstedt/Ringle/Hair (2017): 13

²⁹⁹ Der Konsistente Algorithmus korrigiert die Korrelationen reflektiver Modelle und macht diese konsistent mit einem Faktorenmodell (kovarianzbasierte Strukturgleichungsmodellierung). Vgl. SmartPLS GmbH (2021a), Vgl. Dijkstra/Henseler (2015): 11–13

³⁰⁰ Vgl. Dijkstra/Henseler (2015): 20

³⁰¹ Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 148

³⁰² Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 149

Forschungsarbeit spezifiziert werden muss,³⁰³ wird der χ^2 -Wert nur deskriptiv ausgewiesen. Die methodischen Mängel des χ^2 -wertes können durch den Standardized-Root-Mean-Square-Residual-Wert (SRMR) umgangen werden. Der SRMR-Wert beschreibt die Diskrepanz der empirischen und der modelltheoretischen Korrelationsmatrix unter Berücksichtigung der Modellkomplexität (Standardisierung). Ein konservativer Cut-off-Wert ist 0,08.³⁰⁴ Ein weiteres Kriterium ist der Normed-Fit-Index (NFI). Dieser vergleicht den χ^2 -Wert des vorgeschlagenen Modells, mit dem χ^2 -Wert des Null-Modells. Der NFI berücksichtigt allerdings nicht die Modellkomplexität, weshalb mehr Variablen im Untersuchungsmodell den NFI automatisch erhöhen. Werte größer als 0,9 werden als akzeptabel anerkannt.

Der konsistente PLS-Algorithmus liefert einen χ^2 -Werte von 3736,782. Der SRMR-Wert liegt mit 0,055 unterhalb des Grenzwertes. Es ist also davon auszugehen, dass die empirischen Korrelationen zwischen den Konstrukten gut nachgebildet werden können. Der NFI von 0,788 zeigt, dass der χ^2 -Wert des vorgeschlagenen Untersuchungsmodell nah an dem des Vergleichsmodells ist. Allerdings wird das Niveau eines „akzeptables“ Messmodells, welches einen Schwellenwert von 0,9 aufweisen würde, nicht erreicht. Mit dem Blick auf die limitierte Aussagefähigkeit der Modellfit-Kriterien wird für das gesamte Messmodell eine akzeptable Fähigkeit angenommen, die empirischen Beobachtungen nachzubilden. Kritisch gesehen wird der zu niedrige NFI-Wert, was darauf schließen lässt, dass das Untersuchungsmodell im Vergleich zum Nullmodell nicht akzeptabel ist. Die Ergebnisse zur Beurteilung des Modellfits befinden sich in Tabelle 18 im Anhang 5.

5.3 Beurteilung des Strukturmodells

Vorüberlegungen für die Beurteilung des Strukturmodells

Die Überprüfung der Hypothesen erfolgt im Rahmen der Strukturgleichungsmodellierung. Dem Vorgehen von Hair et al. (2017) folgend, welches in Abbildung 4 im Anhang 3 dargestellt ist, wird zuerst eine Prüfung der Multikollinearität anhand der Varianzinflationsfaktoren durchgeführt. Anschließend werden die Beziehungen der latenten Konstrukte, das R^2 -Bestimmtheitsmaß, die f^2 -Effektstärken und die Q^2 -

³⁰³ Vgl. SmartPLS GmbH (2021b)

³⁰⁴ Vgl. Hu/Bentler (1998): 449

Prognoserelevanz des Modells überprüft.³⁰⁵ Die zur Überprüfung des Strukturmodells relevanten Grenzwerte der Prüfkriterien werden in Tabelle 5 dargestellt.

Kriterium	Grenzwert
VIF	< 5
„bedeutsame“ Pfadkoeffizienten	> 0,2
„signifikante“ Pfadkoeffizienten 5%-Niveau	p-Wert < 0,05 bzw. keine Null innerhalb der Konfidenzintervalle
R ² - Bestimmtheitsmaß	> 0,19 „schwach“
	> 0,33 „moderat“
	> 0,66 „substantiell“
f ² - Effektstärken	> 0,02 „schwach“
	> 0,15 „mäßig“
	> 0,35 „hoch“
Q ² - Stone-Geisser-Kriterium	> 0

Tabelle 5 - Grenzwerte für die Beurteilung der Güte des Strukturmodells

Korrelationen zwischen den Prädiktoren haben zur Folge, dass die Beziehungen zwischen den latenten Konstrukten nicht isoliert identifiziert werden können. Für die Prüfung der Multikollinearität kann der Varianzinflationsfaktor (VIF) genutzt werden. Das VIF-Maß informiert über das Ausmaß, in welchem die Standardfehler eines Konstruktschätzers durch Korrelationen zwischen den Konstrukten erhöht wurde. Grenzwerte für ein akzeptiertes Level an Multikollinearität werden intensiv diskutiert. Es werden VIF-Werte < 10 oder < 5 thematisiert.³⁰⁶ Kock/Lynn (2012) diskutieren auch einen Schwellenwert von 3,33 für formativ gemessene latente Variablen und führen an, dass PLS-Modelle die Multikollinearität eher unterschätzen.³⁰⁷ In dieser Arbeit wird sich für einen in aktuellen Arbeiten häufig genutzten Schwellenwert von 3,33 entschieden.³⁰⁸

³⁰⁵ Vgl. Hair et al. (2017): 164

³⁰⁶ Vgl. Backhaus et al. (2018): 98f., Hair et al. (2017): 125, Weiber/Mühlhaus (2014): 363f., Diamantopoulos/Riefler (2008): 1193f.

³⁰⁷ Vgl. Kock/Lynn (2012): 552

³⁰⁸ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 364

Nachdem sichergestellt ist, dass die Beziehungen zwischen den Variablen zum größten Teil frei von verzerrenden Effekten durch andere Konstrukte sind, können die Pfadkoeffizienten zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen beurteilt werden. Ein statistisch signifikanter Pfadkoeffizient stellt eine stabile Beziehung sicher, die systematisch und nicht zufällig zustande kommt. Bei Verfahren ohne Verteilungsannahmen können die Bootstrapping-Konfidenzintervalle, die t-Werte oder der p-Wert für ein bestimmtes Niveau errechnet werden. Liegt der Wert Null nicht innerhalb der oberen und unteren Grenze des Intervalls, kann davon ausgegangen werden, dass der Effekt statistisch von Null verschieden ist. SmartPLS gibt die Signifikanz der Beziehungen für ein eingegebenes Niveau direkt an. Es werden dementsprechend in den Ergebnistabellen keine Konfidenzintervalle aufgeführt. In dieser Arbeit wird das 5%-Signifikanzniveau überprüft. Es ist relevant, auch die relative Wichtigkeit der Beziehung anhand der Höhe des Pfadkoeffizienten zu beurteilen.³⁰⁹ Ein Pfadkoeffizient $> 0,2$ wird nach Chin (1998) als „bedeutsam“ klassifiziert.³¹⁰ Da die Untersuchung von Drittvariableneffekten eines der Forschungsziele darstellt, empfiehlt es sich, auch die indirekten Effekte über einen Mediator zu betrachten. Im Rahmen des Vergleichs der Effekte von WLE und WLC empfiehlt sich auch ein Vergleich der totalen Effekte beider Variablen.³¹¹

An die Betrachtung der einzelnen Wirkungsbeziehungen anschließend, wird der Anteil der erklärten Varianz einer endogenen Variablen durch alle Vorgängerkonstrukte (R^2 -Bestimmtheitsmaß) beurteilt. Eine angemessene Einschätzung des Wertes hängt mit der Komplexität des Modells und der Forschungsdisziplin zusammen. Als Grenzwerte für die Beurteilung werden nach Chin (1998b) oft 0,19 für „schwache“, 0,33 für „moderate“ und 0,66 für „substantiell“ erklärte endogene Variablen verwendet.³¹² Eine ähnliche Betrachtung erfolgt durch die f^2 -Effektstärken, welche erklären, wie sich der R^2 -Wert eines endogenen Konstruktes durch Auslassen der jeweiligen Variablen verändert.³¹³ Ein Wert unterhalb von 0,02 deutet darauf hin, dass kein Effekt besteht. Ein Wert über 0,02 wird als schwach, ein Wert über 0,15 als mäßig und ein Wert über 0,35 als hoch eingestuft.³¹⁴

³⁰⁹ Vgl. Hair et al. (2017): 168–170, Weiber/Mühlhaus (2014): 326f.

³¹⁰ Vgl. Chin (1998a): 11

³¹¹ Vgl. Hair et al. (2017): 170

³¹² Vgl. Chin (1998b): 323

³¹³ Vgl. Hair et al. (2017): 170–174, Weiber/Mühlhaus (2014): 326–328

³¹⁴ Vgl. Cohen (1988): 413f., Chin (1998b): 317

Zuletzt wird die Modellgüte anhand des Stone-Geisser Kriteriums mit der Q^2 -Prognoserelevanz bewertet. Diese auch als Out-of-Sample-Prognosefähigkeit bekannte Prüfgröße wird über das Blindfolding-Verfahren ermittelt. Hierbei werden einzelne Beobachtungen bei der Modellschätzung ausgelassen, um zu ermitteln, wie gut das Modell für die Vorhersage unbekannter Variablen geeignet ist. Ein Wert oberhalb von Null gibt an, dass sich das Modell für die Vorhersage unbekannter Beobachtungen eignet.³¹⁵ Es wird in dieser Arbeit jede sechste Beobachtung im Rahmen des Blindfoldings ausgelassen.

Korrelationsanalyse

Vor der Überprüfung der Hypothesen werden die Korrelationen zwischen den Konstrukten in einer Korrelationsmatrix untersucht, um eine initiale Einschätzung der hypothetisierten Beziehung zu erhalten. Nach Weiber/Mühlhaus sind Korrelation zwischen 0,2 und 0,5 als gering anzusehen.³¹⁶ Die Ergebnisse sind in Tabelle 19 im Anhang 6 aufgeführt.

Die Korrelationen zwischen WLC/WLE und mentaler Gesundheit haben das erwartete Vorzeichen und sind statistisch signifikant mit jeweils geringen Korrelationen von -0,397 und 0,290. Die im Rahmen der Mediation zu prüfenden Beziehungen von WLC/WLE und Selbstwirksamkeit haben ebenfalls das erwartete Vorzeichen und sind statistisch signifikant. Die Korrelation zwischen WLE und Selbstwirksamkeit ist mit 0,301 merkbar stärker als für WLC und Selbstwirksamkeit mit -0,153. Auch die Variablen Selbstwirksamkeit und mentale Gesundheit korrelieren wie erwartet positiv mit einem Wert von 0,368 und sind signifikant. Alle im Rahmen einer Mediationswirkung betrachteten Korrelationen sind als gering einzustufen. Es ist erkennbar, dass die Korrelationen der direkten Pfade stärker sind als die der indirekten Pfade. Die Korrelationen der Interaktionseffekte von WLC und Job Crafting, sowie WLE und Job Crafting mit Selbstwirksamkeit haben jeweils ein anderes Vorzeichen als erwartet. Die Korrelationen überschreiten nicht den Schwellenwert für einen geringen Zusammenhang.

Es wird vorläufige Evidenz zur Bestätigung der Hypothesen 1-4 gewonnen. Die Korrelationen der beiden untersuchten Interaktionseffekte mit der

³¹⁵ Vgl. Hair et al. (2017): 174

³¹⁶ Vgl. Döring/Bortz (2016): 696, Weiber/Mühlhaus (2014): 16–18

Selbstwirksamkeit sind unplausibel und müssen im Rahmen der nachfolgenden Analyse detaillierter betrachtet werden.

Weiterhin weisen, im Verhältnis zu den bisher betrachteten Korrelationen, die Variablen Job Crafting und WLE mit 0,290, Job Crafting und mentale Gesundheit mit 0,227, Job Crafting und Selbstwirksamkeit mit 0,325 und WLC und WLE mit -0,210 merkbare Korrelationen auf. Jede der aufgezählten Korrelationen ist signifikant. Auf diese Beziehungen wird in der Ergebnisdiskussion detaillierter eingegangen. Es kann vermutet werden, dass Job Crafting und die damit verbundene proaktive Persönlichkeit eine wichtige Rolle im Untersuchungsmodell spielt. Nicht aufgrund der mit dieser Variablen assoziierten Drittvariableneffekte, sondern aufgrund direkter Beziehungen mit den anderen Variablen des Untersuchungsmodells. Außerdem gibt es Evidenz für eine Wechselwirkung zwischen positiven und negativen Effekten des Zusammenspiels des Berufs- und Privatlebens (WLC und WLE).

Von den Kontrollvariablen weisen das Alter (0,156) gefolgt vom Geschlecht (0,146) die höchsten Korrelationen mit der mentalen Gesundheit auf. Beide Beziehungen sind statistisch signifikant. Weiterhin kann die signifikante Korrelation der durchschnittlichen Arbeitszeit mit WLC von 0,207 als Hinweis auf die Ursachen von WLC verstanden werden. Weiterhin ist erkennbar, dass alle Facetten des Psychologischen Kapitals signifikant mit der Selbstwirksamkeit korrelieren (0,120 – 0,176). Die Korrelationen der Facetten des PsyCap mit der mentalen Gesundheit fallen sehr gering aus (-0,001 – 0,084).

Beurteilung des Gesamtmodells

Im Rahmen der Überprüfung der Multikollinearität lässt sich anhand der in Tabelle 20 in Anhang 7 dargestellten VIF-Werte von den exogenen auf die endogenen Variablen erkennen, dass diese immer unterhalb des Grenzwertes von 5 und sogar noch wesentlich niedriger sind. Eine zu maßgebliche Verzerrung der einzelnen Beziehungen aufgrund hoher Korrelationen kann also ausgeschlossen werden.

Für die Hypothesenprüfung werden sieben verschiedene Modelle schrittweise geschätzt, um Änderungen der zu prüfenden Werte verstehen zu können. Die Pfadkoeffizienten, die statistische Signifikanz der Beziehungen und die erklärte Varianz der endogenen Variablen sind in Tabelle 6 aufgeführt. Im Folgenden werden bereits beschriebene Beziehungen zwischen zwei Konstrukten in einem anderen Modell nur dann mehrmals beschrieben, wenn es im Rahmen der Erklärung sinnvoll

erscheint, insbesondere dann, wenn sich die Beziehungen ändern. Modell 1 beinhaltet nur die Beziehung der Kontrollvariablen mit mentaler Gesundheit. Lediglich Alter, Geschlecht und Optimismus sind signifikant auf 5%-Niveau. Keine der Kontrollvariablen hat zudem einen „bedeutsamen“ Effekt von über 0,2. Die höchsten Korrelationen mit mentaler Gesundheit weisen das Alter mit 0,165 und das Geschlecht mit 0,142 auf.

Modell 2 inkludiert WLC als erste unabhängige Variable. Der Zusammenhang von WLC und mentaler Gesundheit ist signifikant auf dem 5%-Niveau und liegt mit -0,487 deutlich über der Grenze von 0,2 für „bedeutsame“ Effekte. Auch die erklärte Varianz (R^2) der endogenen Variable von 27,7% hat sich um 21,6%-Punkte verbessert, wenn es mit Modell 1 verglichen wird. Die Hypothese H1 kann aufgrund dieser Ergebnisse bestätigt werden. Auffällig ist, dass sich der Effekt der durchschnittlichen Arbeitszeit (inkl. Überstunden) erhöht und statistisch signifikant wird (0,163**), was in Modell 2 den zweitgrößten Effekt darstellt.

Modell 3 implementiert erstmalig die unabhängige Variable WLE. Es ist zu erkennen, dass sich der Zusammenhang von mentaler Gesundheit und WLC im Vergleich zu Modell 2 um 0,113 verringert. Der Effekt ist nach wie vor signifikant auf dem 5%-Niveau. Der Effekt der durchschnittlichen Arbeitszeit (inkl. Überstunden) reduziert sich um den gleichen Wert. WLC enthält im Vorgängermodell also einen Erklärungsbeitrag, der auf WLE zurückzuführen ist. Der Pfadkoeffizient zwischen WLE und mentaler Gesundheit weist einen Wert von 0,210 auf und ist ebenfalls signifikant. Da der Grenzwert von 0,2 überschritten wird, kann von einem bedeutsamen Effekt ausgegangen werden, was zur Bestätigung der Hypothese H2 führt. Modell 3 trägt nur zu einem Anstieg der erklärten Varianz der endogenen Variablen von 2,7%-Punkten bei. Die in der Literatur so häufig diskutierte Wechselwirkung zwischen WLC und WLE trägt nicht zu einem besseren Verständnis der formulierten Beziehungen bei. Das R^2 (0,304) verbessert sich bei einer zusätzlichen Berücksichtigung dieser Beziehung nicht.

Modell 4 integriert den ersten Drittvariableneffekt, den das WHRM postuliert. In Modell 4 wird eine Mediation des Zusammenhangs von WLC und mentaler Gesundheit über die Selbstwirksamkeit unterstellt. Selbstwirksamkeit hat mit -0,377 einen ähnlichen Effekt auf die mentale Gesundheit wie in Modell 3. Weiterhin ist der Zusammenhang von WLC und Selbstwirksamkeit signifikant und zeigt einen Pfadkoeffizienten von -0,168. Die Selbstwirksamkeit hat einen positiven und

statistisch signifikanten Effekt auf die mentale Gesundheit in Höhe von 0,350. Damit hat Selbstwirksamkeit einen ähnlich starken Einfluss auf die mentale Gesundheit wie WLC. Da alle zuvor beschriebenen Zusammenhänge des Modells 4 signifikant sind und den Grenzwert von 0,2 überschreiten, oder diesem zumindest nahekommen, kann von einem Mediationseffekt ausgegangen werden. Der indirekte Effekt über Selbstwirksamkeit beträgt -0,059. Der Effekt ist zwar statistisch signifikant, überschreitet aber nicht den Grenzwert von 0,2. Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass Selbstwirksamkeit, wie in Hypothese H3 formuliert, nur eingeschränkt als Mediator eingeordnet werden kann. Das R^2 von Modell 4 liegt mit 0,344 über den Werten aller bisher geschätzten Strukturmodelle.

Die Prüfung des zweiten Mediatoreffekts zwischen WLE und mentaler Gesundheit durch Selbstwirksamkeit kann in Modell 5 betrachtet werden. Der direkte Effekt von WLE auf mentale Gesundheit ist, wie auch in Modell 3, signifikant, sinkt aber auf 0,129 ab. Dieser Effekt kann aufgrund des Schwellenwertes 0,2 nicht mehr als bedeutsam eingeordnet werden. Der Zusammenhang von WLE und Selbstwirksamkeit beträgt 0,331 und ist statistisch signifikant. Der Einfluss von WLE auf die Selbstwirksamkeit ist wesentlich stärker als WLC. Der Effekt von Selbstwirksamkeit auf die mentale Gesundheit beträgt in Modell 5 0,327 und ist statistisch signifikant. Auch wenn alle Pfade, die nach Baron/Kenny (1986) geprüft werden,³¹⁷ statistisch signifikant sind, kann aufgrund des unbedeutsamen Effekts von WLE auf die mentale Gesundheit ein Mediationseffekt, wie er in Hypothese H4 angenommen wird, nur teilweise bestätigt werden. Der indirekte Effekt ist auch signifikant, liegt aber mit 0,108 unter dem Grenzwert für bedeutsame Pfadkoeffizienten. Verglichen mit Modell 3, welches keinen Mediator enthält, ist die erklärte Varianz der endogenen Variablen mentale Gesundheit in Modell 5 9,3%-Punkte größer. Da die indirekten Effekte allerdings eher klein ausfallen, wird dieser Effekt wahrscheinlich auf die isolierte Wirkung von Selbstwirksamkeit zurückzuführen sein.

In Modell 6 wird der zweite vom WHRM implizierte Drittvariableneffekt, mit Job Crafting als Moderator für den Zusammenhang von WLC und Selbstwirksamkeit, berücksichtigt. Da hier WLE nicht berücksichtigt wird, steigt der Einfluss von WLC auf die mentale Gesundheit (-0,399) und die Selbstwirksamkeit (-0,149). Sowohl der direkte Effekt von Job Crafting auf die Selbstwirksamkeit (0,385) als auch

³¹⁷ Vgl. Baron/Kenny (1986): 1177

der Interaktionseffekt von WLC und Job Crafting (0,126) sind statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau. Da der Pfadkoeffizient kleiner als 0,2 ausfällt wird H5 nur teilweise bestätigt. Es kommt sogar zu einem Rückgang der erklärten Varianz der mentalen Gesundheit um 1,49%-Punkte. Die erklärte Varianz der Selbstwirksamkeit steigt hingegen um 4,90%-Punkte im Vergleich zum Vorgängermodell.

Modell 7 zeigt das finale Modell dieser Arbeit und umfasst beide Mediationseffekte über Selbstwirksamkeit und die moderierende Wirkung von Job Crafting auf die Beziehung zwischen WLC/WLE und Selbstwirksamkeit. Es treten die bereits erklärten Änderungen von WLC durch die Aufnahme WLE auf. Der in diesem Modell zusätzlich betrachtete Interaktionseffekt ist nicht signifikant und beträgt -0,026. Der Zusammenhang hat damit sogar ein anderes Vorzeichen als erwartet. Die Hypothese H6 wird aufgrund dieser Ergebnisse verworfen. Abbildungen 5 und 6 im Anhang 7 veranschaulichen die Effekte der Interaktionseffekte. In Modell 7 steigt die erklärte Varianz der mentalen Gesundheit um 1,90%-Punkte auf 40,20%. Die erklärte Varianz der Selbstwirksamkeit steigt um 4,90%-Punkte auf 23,6%. Damit weist Modell 7 von allen Modellen den größten Anteil erklärter Varianz in den endogenen Variablen auf. Die stärksten Effekte auf die mentale Gesundheit haben WLC (-0,369), Selbstwirksamkeit (0,313) und die Kontrollvariable Alter (0,203). Keiner der Drittvariableneffekte hat einen Pfadkoeffizienten, der einen bedeutsamen Effekt impliziert. Die größten Effekte auf die Selbstwirksamkeit haben Job Crafting (0,268) und WLE (0,262). Eine Betrachtung der totalen Effekte zeigt, dass WLC (-0,397) gefolgt von Selbstwirksamkeit (0,313) den stärksten Effekt auf die mentale Gesundheit hat.

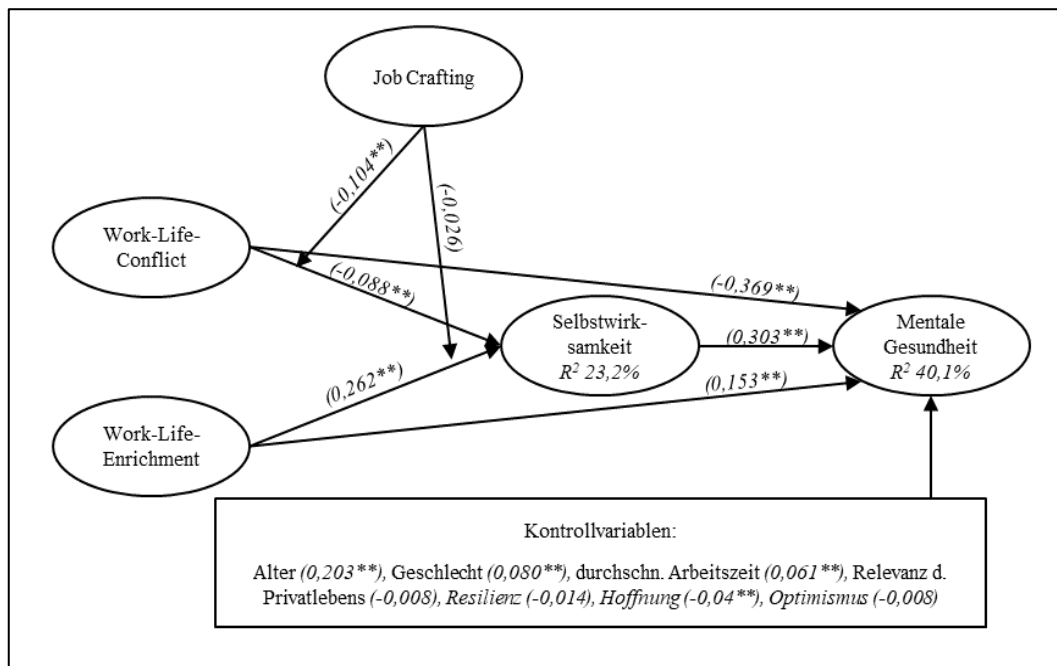


Abbildung 3 - Visualisierung der Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung des Modells 7 (eigene Darstellung).

Die f^2 -Effektstärken und die Q^2 -Prognoserelevanz werden nur für das Modell 7 berechnet und sind in den Tabellen 21 und 22 im Anhang 7 dargestellt. WLC hat mit 0,195 einen mäßigen Effekt für die Vorhersagekraft von mentaler Gesundheit. Das Auslassen dieser Variable würde das R^2 also von allen Variablen am stärksten reduzieren. Selbstwirksamkeit und WLE haben mit 0,116 und 0,031 jeweils schwache Effekte. Für die Selbstwirksamkeit haben Job Crafting mit 0,075 und WLE mit 0,070 die höchsten Werte. Nichtsdestotrotz sind beide Effekte schwach. Die mittels Blindfolding bestimmte Q^2 -Prognoserelevanz des Modells beträgt für die mentale Gesundheit 0,193 und 0,089 für Selbstwirksamkeit. In beiden Fällen sind die Werte größer als Null, was bedeutet, dass das Stone-Geisser-Kriterium erfüllt ist. Das vorgeschlagene Modell eignet sich also für die Vorhersage der mentalen Gesundheit und der Selbstwirksamkeit bei mit unbekanntem Beobachtungen.

Es wurden außerdem zwei Modelle getestet, um zu prüfen, ob Wechselwirkungen zwischen WLE und WLC, wie die Ergebnisse der Korrelationsanalyse nahelegen, aufgenommen werden sollten. Das erste Modell unterstellt zusätzlich im Modell 7 einen direkten Effekt von WLE auf WLC. Das andere Modell unterstellt zusätzlich zu Modell 7 einen Interaktionseffekt WLC und WLE für den Zusammenhang von

WLC und Selbstwirksamkeit. In beiden Modellen beträgt das R^2 0,402 und das Q^2 0,194.

Tabelle 6 - Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung zur Prüfung des Strukturmodells (eigene Darstellung)

	Mentale Gesundheit							Selbstwirksamkeit			
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Alter	0,165**	0,125**	0,164**	0,213**	0,205**	0,201**	0,203**				
Relevanz Privatleben	0,039	-0,033	-0,035	0,011	-0,008	-0,003	-0,009				
Geschlecht	0,142**	0,126**	0,023**	0,078**	0,080**	0,081**	0,080**				
durchschn. AZ	0,039	0,163**	0,024**	0,051**	0,060**	0,058**	0,061**				
Resilienz	0,054	0,050**	0,021	0,003	-0,010	0,002	-0,014				
Hoffnung	-0,019	-0,011	0,020	-0,049**	-0,044**	-0,052**	-0,041**				
Optimismus	0,078**	0,052**	0,021**	-0,020	-0,010	-0,014	-0,008				
WLC		-0,487**	-0,374**	-0,377**	-0,375**	-0,399**	-0,369**	-0,168**	-0,089**	-0,149**	-0,088**
WLE			0,210**		0,129**		0,153**		0,331**		0,262**
Selbstwirksamkeit				0,350**	0,327**	0,372**	0,313**				n/m
Job Crafting										0,385**	0,268**
WLC - SE - MH				-0,059**	-0,029**	-0,055**	-0,027**				
WLE - SE - MH					0,108**		0,082**				
WLC x Job Crafting										0,126**	0,104**
WLE x Job Crafting											-0,026
R ²	0,061	0,277	0,304	0,344	0,397	0,383	0,402	0,027	0,130	0,187	0,236
Δ R ²		0,216	0,027	0,040	0,053	-0,014	0,019		0,103	0,049	0,049

** = 95%-Konfidenzintervall, * = 90%-Konfidenzintervall

6 Ergebnisdiskussion

Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, simultan die negativen und positiven Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben unter Berücksichtigung von Drittvariableneffekten zu analysieren. Dabei sollen Erkenntnisse über die Wirkungsmechanismen auf die mentale Gesundheit erlangt werden.

Der Effekt der durchschnittlichen Arbeitszeit in Modell 1 zeigt, dass allein ein hoher Workload nicht ausreicht, um die mentale Gesundheit negativ zu beeinträchtigen.³¹⁸ Diese Erkenntnisse widerspricht allerdings der Meta-Analyse von Amstad et al. (2011).³¹⁹ Erst die Aufnahme des Interrollenkonflikts in Modell 2, der entsteht, wenn die Lebensbereiche um Ressourcen (z.B. Zeit) konkurrieren, führt zu einer signifikanten Beeinträchtigung der mentalen Gesundheit. Dieser Befund ist im Einklang der Studie von Geurts et al. (2003), die ein vollständige Mediation des Zusammenhangs von Arbeitslast und depressive Stimmung durch die Überschneidung des Berufs- und Privatlebens belegt. Erst die eingeschränkte Erholung aufgrund der Überschneidung der Bereiche führt zu gesundheitsbeeinträchtigenden Effekten.³²⁰ Damit wird die Intention von vorherigen Studien bestätigt, die Work-Life-Conflict als Mediator für den Zusammenhang von Jobanforderungen und gesundbezogenen Outcomes betrachten.³²¹ Der Einfluss der Arbeitszeit könnte auch deswegen gering sein, da die Mitarbeiter des Unternehmens zum einen im Durchschnitt „nur“ 38 Stunden pro Woche arbeiten und zum anderen ungefähr 2 Überstunden jede Woche machen. Diese Tatsache spricht weniger für einen hohen Workload. Der verhältnismäßig hohe Effekt des Alters, könnte anhand der Karriere- und Lebensabschnitte der Angestellten erklärt werden. Demnach erhalten Menschen mit fortschreitendem Alter zusätzliche Ressourcen (z.B. Arbeitserfahrung, Flexibilität und Jobautonomie).³²² Da das Durchschnittsalter mit 48 Jahren recht hoch liegt, ist davon auszugehen, dass die Befragten ein höheres Repertoire an Ressourcen haben.

Betrachtet man weiterhin die Befunde des dritten Modells, können weitere Informationen zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage gewonnen werden. Die

³¹⁸ Vgl. Burke/Greenglass (1999): 333

³¹⁹ Vgl. Amstad et al. (2011): 162f.

³²⁰ Vgl. Geurts et al. (2003): 532,552.

³²¹ Vgl. Janssen et al. (2004): 411.

³²² Vgl. Reichl/Leiter/Spinath (2014): 993, Demerouti/Peeters/van der Heijden (2012): 247–249

bedeutsamen Effekte von WLC und WLE in Modell 3 bestätigen, dass die Idee eines integrativen Modells effektiv ist, um die Effekte des Zusammenspiels von Arbeits- und Privatleben auf die mentale Gesundheit zu erklären.³²³ Damit wird eine der Kernannahmen des WHRM, nämlich die Tatsache, dass positive und negative Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben simultan auftreten können, bestätigt.³²⁴ Der reduzierte Einfluss von WLC auf die mentale Gesundheit zeigt außerdem, dass WLE dazu beiträgt, den durch WLC verursachten Stress zu bewältigen.³²⁵ In diesem Kontext wurden außerdem separate Analysen mit Bezug auf eine Pufferwirkung WLE untersucht. Das keine Verbesserung der Varianz erfolgt, kann daran liegen, dass eine Pufferwirkung eher für die Wirkungsrichtung Private-to-Work relevant ist.³²⁶ Es wird geschlussfolgert, dass wenn nur einer der beiden Effekte in einem Modell abgebildet wird, es zu einer Überschätzung der Effekte kommen würde. Das korrespondiert mit den Erkenntnissen der Meta-Analyse von Ford/Heinen/Langkamer (2007), die eine isolierte Messung negativer Effekte als Grund anführt, dass WLC manche Zusammenhänge nicht erklären konnte.³²⁷

Betrachtet man die totalen Effekte von WLC und WLE wird deutlich, dass der Effekt von WLC auf die mentale Gesundheit den von WLE übersteigt. Dieser Befund widerspricht allerdings einigen Studien, die behaupten, dass die positiven Effekte stärker sind.³²⁸ Diese Tatsache könnte damit erklärt werden, dass die Effekte von WLE eher mit motivations- und verhaltensbezogenen Outcomes korrelieren als mit gesundheitsbezogenen.³²⁹ Außerdem geht die Rollenakkumulationstheorie davon aus, dass langfristig die positiven Effekte überwiegen.³³⁰ Im Rahmen der Erkenntnisse von Modell 3 kann vorläufig darauf geschlossen werden, dass eine Überschneidung der Lebensbereiche insgesamt zu negativen Effekten führt.

Die Ergebnisse der ersten drei Modelle liefern somit umfangreiche Informationen zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage.³³¹ Zuletzt untermalen die Befunde

³²³ Vgl. van Steenbergen/Ellemers/Mooijaart (2007): 290, Grzywacz/Bass (2003): 248

³²⁴ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 545

³²⁵ Vgl. Grzywacz/Bass (2003): 248

³²⁶ Vgl. Gareis et al. (2009): 696

³²⁷ Vgl. Ford/Heinen/Langkamer (2007): 72

³²⁸ Vgl. van Steenbergen/Ellemers/Mooijaart (2007): 279, Hammer et al. (2005): 138

³²⁹ Vgl. BAuA (2017): 43–45

³³⁰ Vgl. Sieber (1974): 576.

³³¹ Es bleibt abzuwarten, wie sich die Effekte nach Aufnahme von Drittvariablen verändern.

das Verständnis in der Literatur, dass beide Variablen im Kern eigenständig sind. Dafür kann auch die Beurteilung der Konstruktvalidität in Kapitel 5.2 herangezogen werden.

Der Effekt von WLC auf die Selbstwirksamkeit in den Modellen 4 und 5 ist zwar signifikant aber mit Blick auf die Pfadkoeffizienten nicht bedeutsam. Das könnte damit begründet werden, dass im Privatleben eine gewisse Flexibilität besteht. Diese Flexibilität trägt dazu bei, nicht das Gefühl zu haben, die Kontrolle über die Anforderungen beider Lebensbereiche zu verlieren.³³² Es wird deutlich, dass eine Aufnahme der persönlichen Ressource Selbstwirksamkeit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag der Varianz von mentaler Gesundheit liefert, wenn Modelle 3 und 5 miteinander verglichen werden. Da beide indirekten Effekte allerdings relativ klein sind, lässt sich schlussfolgern, dass ressourcenerstörende und -generierende Prozesse wenig Einfluss auf die mentale Gesundheit haben, wenn Selbstwirksamkeit die betrachtete Ressource ist. Insgesamt ist es schließlich diskussionswürdig, ob Selbstwirksamkeit nicht eher als Schlüsselressource fungiert, als die Rolle einer persönlichen Ressource zu verkörpern. Es lässt sich allerdings die Aussage treffen, dass sich das Erleben einer besseren Lebensqualität aufgrund von WLE positiv auf die Selbstwirksamkeit auswirkt. Die Erkenntnisse lassen vermuten, dass sich eher positive als negative Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben auf psychologische persönliche Ressourcen auswirken. Beispielsweise bestätigen Chan et al. (2016), dass WLE die Selbstwirksamkeit erhöht, anschließend zu einer besseren Balance zwischen den Lebensbereichen führt.³³³

Der in Modell 6 erstmalig beobachtete Interaktionseffekt von WLC und Job Crafting ist zu gering, um anzunehmen, dass die Wahrnehmung von WLC durch eine proaktive Gestaltung des Arbeitsumfelds sich ändert. Nichtsdestotrotz weist die Simple Slope Analyse darauf hin, dass zumindest die Intention von Lau/Wong/Chow (2013) über die Wirkung einer proaktiven Persönlichkeit bei Rollenkonflikten plausibel ist. Demzufolge interpretieren proaktive Persönlichkeiten, welche in dieser Arbeit mit Befragten assoziiert werden, die Job Crafting betreiben, den Work-Life-Conflict eher als „Eustress“.³³⁴ Da jene den WLC antizipieren, werden Unzufriedenheit und Stress in den Lebensbereichen durch Umverteilung von

³³² Vgl. Li et al. (2021): 11.

³³³ Vgl. Chan et al. (2016): 1769f.

³³⁴ wohlthuender Stress

Ressourcen oder zusätzliche Anstrengungen verhindert.³³⁵ Eine mögliche Begründung für den geringen Pfadkoeffizienten könnten gegenläufige Effekte des Job Crafting sein. Neben stressmildernden Effekten könnte eine erhöhte Bedeutsamkeit des Berufslebens durch Job Crafting zu stärkeren negativen Effekten führen. Das lässt sich damit erklären, dass die Tatsache, dass nicht beide Rollen erfüllt werden können, schlimmer wahrgenommen wird, wenn beide Rollen bedeutsamer sind. In anderen Worten steigen die persönlichen Kosten, die aufgrund einer Überschneidung entstehen.

Die Aufnahme des zweiten Interaktionseffektes WLE und Job Crafting in Modell 7 liefert keine Evidenz dafür, dass Beschäftigte die Job Crafting betreiben, WLE anders wahrnehmen. Es wird jedoch auf die „bedeutsame“ Beziehung von Job Crafting und Selbstwirksamkeit hingewiesen. Dieser lässt sich damit erklären, das proaktives Verhalten, welches sich im Job Crafting widerspiegelt, typischerweise mit Zufriedenheit und Spaß assoziiert wird,³³⁶ was wiederum die Wahrnehmung proaktiver Menschen bezogen auf ihre Problemlösungsfähigkeiten stärken kann.³³⁷ Diese Überlegung ist plausibel, da Optimismus und Selbstwirksamkeit gemeinsame Varianz teilen.³³⁸ Die Intuition hinter der Erkenntnis ist, dass im WHRM auch ein direkter Effekt der Schlüsselressourcen auf die persönlichen Ressourcen berücksichtigt werden sollte

Die Erkenntnisse der Modelle 6 und 7 lassen zum einen vermuten, dass Job Crafting und die damit verbundene proaktive Persönlichkeit nicht dazu beiträgt, die Ressourcen der Beschäftigten zu steuern. Zum anderen weisen die Befunde allerdings darauf hin, dass Persönlichkeitsmerkmale, welche die Effekte von WLC und WLE moderieren, sich unterscheiden können. Eine Untersuchung der Big Five-Persönlichkeitsmerkmale hatte beispielsweise gezeigt, dass negative Stimuli eher mit WLC und positive Stimuli eher mit WLE korrelieren.³³⁹ Diese spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Korrelationsanalyse wider.

Insgesamt wird postuliert, dass die vom WHRM implizierten Drittvariableneffekte nicht ausreichen, um zusätzliche Varianz der mentalen Gesundheit zu erklären. Die

³³⁵ Vgl. Lau/Wong/Chow (2013): 507,512ff.

³³⁶ Brockner/Higgins (2001).

³³⁷ Vgl. Laurence/Fried/Raub (2016): 348.

³³⁸ Vgl. Luthans et al. (2007).

³³⁹ Vgl. Wayne/Musisca/Fleeson (2004): 122.

f^2 -Effektstärken bekräftigen diese Erkenntnis. Die erklärte Varianz der endogenen Variablen steigt nämlich primär aufgrund der direkten Effekte von Job Crafting und Selbstwirksamkeit. Die zweite und dritte Forschungsfrage kann entsprechend nur insofern beantwortet werden, dass Selbstwirksamkeit und die mit Job Crafting einhergehenden Verhaltensweisen als relevante persönliche Ressource oder Schlüsselressource ausgeschlossen werden. Es kann also im Rahmen der Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung keine Aussagen darüber getroffen werden, über welche Wirkungsmechanismus positive und negative Effekte des Zusammenspiels von Arbeits- und Privatleben sich auf die mentale Gesundheit auswirken.

Neben der Beantwortung der Forschungsfragen, liefert die vorliegende Arbeit auch in anderer Weise relevante Beiträge für die bestehende Literatur. Diese Arbeit trägt dazu bei, die Lücke einer mangelnden Fundierung theoretischer Rahmenmodelle, wie Eby et al. (2005) anmerken³⁴⁰, zu schließen, indem die Eignung des WHRM als theoretisches Rahmenmodell überprüft wird. Mit den im Rahmen dieser Arbeit unterstellten Drittvariablen ist die Eignung des WHRM für die Vorhersage von mentaler Gesundheit zwar geeignet, wie die Q^{2P} -Prognoserelevanz bestätigt, jedoch stellt das WHRM ohne die Drittvariableneffekte keine Neuerung in der Work-Life-Literatur dar. Es wird ferner dazu beigetragen, das WHRM weiterzuentwickeln. Mit Bezug auf die Untersuchung verschiedener Outcomes wird zum einen dem Aufruf von Amstad et al. (2011) nachgekommen, auch nicht-lebensbereichsspezifische Outcomes zu untersuchen.³⁴¹ Zum anderen wird dazu beigetragen die von Grzywacz (2015) adressierte Forschungslücke zu schließen, dass auch positive Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben auf gesundheitsbezogene Variablen untersucht werden.³⁴²

³⁴⁰ Vgl. Eby et al. (2005): 183.

³⁴¹ Vgl. Amstad et al. (2011): 161.

³⁴² Vgl. Grzywacz (2015): 390.

7 Limitationen der Untersuchung

Um die Ergebnisse dieser Arbeit richtig einordnen zu können, werden Limitationen aufgezeigt, welche für die Interpretation relevant sind. Zuerst werden Limitationen bezüglich der Kausalität angeführt. Da in dieser Studie Querschnittsdaten verwendet wurden, kann eine kausale Beziehung nicht nachgewiesen werden. Kausalität impliziert eine Ursache-Wirkungs-Beziehung³⁴³ bei Querschnittsdatensätzen werden allerdings alle Beobachtungen zu einem bestimmten Zeitpunkt erhoben.³⁴⁴ Die tatsächlichen Ursache-Wirkungsbeziehungen könnten also auch entgegengesetzt der in dieser Arbeit angenommenen Richtung verlaufen. Beispielweise finden Rubio et al. (2015) bei einem Vergleich von Alternativmodellen heraus, dass Selbstwirksamkeit eher ein Prädiktor von WLC ist und weniger ein Mediator des Zusammenhangs von WLC und emotionaler Erschöpfung.³⁴⁵ Ein Nachweis der Kausalität ist außerdem deswegen nicht uneingeschränkt möglich, da die Zusammenhänge allgemein gültig sein sollten,³⁴⁶ die erhobenen Daten beschränken sich allerdings auf die in wissensintensiven Dienstleistungsbranche. Außerdem ist anzuführen, dass die Daten während der Corona-Pandemie erhoben wurden. Während der Pandemie wird allerdings ein Effekt auf die emotionale Erschöpfung, z.B. über Jobunsicherheit, festgestellt.³⁴⁷ Die Ergebnisse lassen sich somit nicht isoliert von diesem Effekt interpretieren.

Querschnittsdaten haben zusätzliche Implikationen da die zeitliche Variabilität von Work-Life- und Gesundheitsvariablen nicht untersucht werden kann. Es wird empfohlen Zeitreihendaten zu erheben, da Gesundheitsoutcomes in vielen Fällen aus rein biologischer Sicht einer gewissen Verzögerung unterliegen. Außerdem spielt es eine Rolle, die zeitliche Variabilität der gesundheitspezifischen Outcomes mit der zeitlichen Komponente der untersuchten Work-Life-Variablen abzustimmen.³⁴⁸ Bei Work-Life-Variablen spielt die Zeit eine Rolle, da Stressoren und der resultierende Stress Folgeeffekte haben können, was zu Verlustspiralen führen kann.³⁴⁹ Das bedeutet, dass Stress sich wiederum auf WLC auswirken kann, was respektive

³⁴³ Vgl. Döring/Bortz (2016): 99, Weiber/Mühlhaus (2014): 4.

³⁴⁴ Vgl. Döring/Bortz (2016): 210.

³⁴⁵ Vgl. Rubio et al. (2015): 152.

³⁴⁶ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 4.

³⁴⁷ Vgl. Lin et al. (2021): 317.

³⁴⁸ Vgl. Grzywacz (2015): 393f..

³⁴⁹ Vgl. Hobfoll (2001): 354f..

einen zusätzlich verstärkten negativen Effekt von WLC impliziert.³⁵⁰ Es existiert analog dazu auch ein positiver Effekt, der eine Zugewinnspirale auslösen kann.³⁵¹

Eine weitere Limitation ist der Common Method Bias. Dieser tritt häufig dann auf, wenn Prädiktor- und Kriteriumsvariable von der gleichen Quelle stammen. In diesem Fall kann es sein, dass ein Befragter probiert konsistente Antworten zu liefern, was zu gemeinsamer Varianz von Prädiktor- und Kriteriumsvariable führt. Ein weiteres Problem kann darin liegen, dass die Antworten eine sozial akzeptierte Vorstellung widerspiegeln und nicht die tatsächlichen Umstände.³⁵² Evidenz dafür kann anhand der Häufigkeitsverteilung der Indikatoren pcse_1 bis pcse_6 gewonnen werden. Der Anteil an Probanden, die eine geringe Selbstwirksamkeit angeben (Antwortmöglichkeiten 1 und 2), beträgt im Durchschnitt über alle sechs Indikatoren nur 4,35% der Grundgesamtheit, da man sich selbst nicht als „nicht selbstwirksam“ darstellen möchte. Die primäre Nutzung von Selbstauskünften wird in der Work-Life-Forschung kritisiert und führt dazu, dass der Zusammenhang z.B. von WLC und Gesundheitsoutcomes überschätzt werden könnte.³⁵³ Greenhaus/Powell (2006) merken allerdings an, dass Selbstauskünfte am besten dazu geeignet sind, die individuellen Level an WLE zu erfassen.³⁵⁴ Betrachtet man die Häufigkeitsverteilung von WLC, zeigt sich, dass der Anteil an Beschäftigten, die „oft“ oder „immer“ WLC erfahren gering ist.³⁵⁵ Es lässt sich dadurch eine Verzerrung durch den Self Selection Bias vermuten, da die Intention der Teilnahme an der Umfrage mit dem Untersuchungsgegenstand der Arbeit korreliert.³⁵⁶ Demzufolge würden nur motivierte Teilnehmer an der Studie teilnehmen, während Beschäftigte mit hohem Workload und in der Folge hohem WLC erst gar nicht an einer freiwilligen Studie teilnehmen.³⁵⁷ Die zu analysierende Datengrundlage entspricht dann nicht der tatsächlichen Population.³⁵⁸

³⁵⁰ Vgl. Brummelhuis/Bakker (2012): 552, Brummelhuis et al. (2011): 268, Demerouti/Bakker/Bulters (2004): 143.

³⁵¹ Vgl. Schaufeli/Bakker/van Rhenen (2009): 893.

³⁵² Vgl. Podsakoff et al. (2003): 881.

³⁵³ Vgl. Allen/Martin (2017): 265, Westman/Piotrkowski (1999): 304.

³⁵⁴ Vgl. Greenhaus/Powell (2006): 87.

³⁵⁵ Siehe Tabelle 8 im Anhang 2.

³⁵⁶ Vgl. Lavrakas (2008): 809.

³⁵⁷ Vgl. Ilies et al. (2007): 1377.

³⁵⁸ Vgl. Lavrakas (2008): 809.

Mit Blick auf die Gestaltung des Untersuchungsmodell wird eine Verzerrung aufgrund ausgelassener Variablen als Limitation angeführt. Das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben umfasst vier Dimensionen.³⁵⁹ Die Dimensionen, welche die Wirkung des Privatlebens auf das Arbeitsleben beschreiben, werden in dieser Arbeit allerdings nicht berücksichtigt, obwohl auch diese einen Einfluss auf die mentale Gesundheit haben können. Li et al. (2021) weisen beispielsweise einen negativen Effekt durch einen vom Privatleben ausgehenden Rollenkonflikt über die wahrgenommene Kontrolle auf die Gesundheit nach.³⁶⁰ Dieser unberücksichtigte Effekt führt dann konsequenterweise zu einer Verzerrung der Schätzer.³⁶¹

Betrachtet man die Häufigkeitsverteilung der mentalen Gesundheit, dann fällt auf, dass die Mehrheit der Befragten „nie“ oder „selten“ Probleme mit der mentalen Gesundheit berichtet. Zieht man die Überlegung in Betracht, dass während der Corona-Pandemie bereits verzerrende Effekte auf die Menschen wirkten,³⁶² stellt sich die Frage, ob ein von Corona-Effekten bereinigter Datensatz überhaupt genug auswertbare Varianz aufweisen würde.

Die Menge der Limitationen mag auf den ersten Blick groß erscheinen, dennoch bezieht sich der Großteil der Limitationen auf methodische Mängel, die in der Sozialforschung nicht selten vorkommen und in zukünftigen Arbeiten adressiert werden können. Das Messmodell in dieser Arbeit ist, mit Einschränkungen durch die Variable WLE, in der Gänze gut geeignet. Außerdem weichen die berechneten Wirkungsrichtungen in der Regel nicht von den angenommenen ab, was von einer fundierten theoretischen Herleitung zeugt. Zuletzt wird angemerkt, dass diese Arbeit nach dem Verständnis des Autors eine der ersten ist, die über die traditionellen Forschungsziele in der Work-Life-Literatur hinausgeht, welche sich primär mit Outcomes und Ursachen beschäftigt. Es werden erste Hinweise zu spezifischen Wirkungsmechanismen des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben aufgedeckt und Überlegungen für die Weiterentwicklung eines theoretischen Rahmenmodells angestellt.

³⁵⁹ Vgl. Fisher/Bulger/Smith (2009): 453.

³⁶⁰ Vgl. Li et al. (2021): 11.

³⁶¹ Vgl. Backhaus et al. (2018): 93f., Wolf/Best (2010): 617.

³⁶² Vgl. Zhang et al. (2020): 49.

8 Fazit und Ausblick

Den Mittelpunkt dieser Arbeit bilden die negativen und positiven Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben, welche durch das WHRM erklärt werden. Das WHRM postuliert verschiedene Drittvariableneffekte, die mithilfe der PLS-Strukturgleichungsmodellierung untersucht werden. Das Ziel hinter diesem Vorgehen ist die Identifizierung von Wirkungsmechanismen des Zusammenspiels der Lebensbereiche in Bezug auf die mentale Gesundheit.

Es wird die Annahme des WHRM bestätigt, dass gleichzeitig positive und negative Effekte des Zusammenspiels von Berufs- und Privatleben auf die mentale Gesundheit auftreten können. Zwar kann WLE eine positive Wirkung auf die mentale Gesundheit haben, dennoch überwiegt der negative Einfluss von WLC. Es wird zudem bestätigt, dass allein hindernde Arbeitsanforderungen wie eine hohe Arbeitszeit keinen negativen Einfluss auf die mentale Gesundheit haben. Erst die Berücksichtigung von Interrollenkonflikten hat einen gesundheitsbeeinträchtigenden Effekt. Da ein Mediationseffekt durch WLC oder WLE zwar jeweils signifikant, in seiner Stärke aber von geringer Bedeutung ist, wird außerdem geschlussfolgert, dass indirekte Effekte auf die mentale Gesundheit über den Auf- oder Abbau der persönlichen Ressource Selbstwirksamkeit nicht relevant sind. Es ist weiterhin erkennbar, dass der ressourcengenerierende Einfluss stärker ausfällt als der ressourcenerstörende. Auch die Überlegung, dass sich die Wahrnehmung von WLC und WLE bei Menschen die Job Crafting betreiben verändert, wird verworfen. Dies ist ebenfalls auf die geringe Bedeutung des Interaktionseffektes von Job Crafting und WLC bzw. WLE zurückzuführen. Die Ergebnisse unterscheiden sich insofern, dass WLC zumindest den negativen Einfluss von WLC auf die Selbstwirksamkeit reduziert, wenn Job Crafting ausgeprägt ist.

Die Intuition, dass die vom WHRM unterstellten Wirkungsmechanismen auch für die Erklärung des Effektes von WLC und WLE auf die mentale Gesundheit herangezogen werden können, kann nicht bestätigt werden. Dennoch wird dazu beigetragen Defizite der Work-Life-Literatur zu schließen, indem die Einflüsse von WLC und WLE auf gesundheitsbezogene Outcomes parallel in einem Modell untersucht werden.

Zukünftige Arbeiten können analog zu dieser Arbeit, Drittvariableneffekte mit anderen Ressourcen untersuchen. Weiterhin können die in der Sozialforschung

üblichen methodischen Mängel, insbesondere bezogen auf die zeitliche Komponente der Untersuchungsvariablen, adressiert werden.

Anhang

Anhang 1: Übersicht der Messinstrumente und deskriptive Merkmale der Indikatoren

Tabelle 7 - Überblick der Fragen der Messinstrumente inkl. Kolmogorov-Smirnov-Test.

Variable	Indikator	Frage im Fragebogen	Median	Standardabweichung	Kolmogorov-Smirnov-Test
Mentale Gesundheit	h_1	Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?	4	3,76	0,000
	h_2	Moderate Aktivitäten, wie z. B. einen Tischbewegen oder Staubsaugen	3	2,89	0,000
	h_3	Mehrere Stockwerke Treppensteigen	3	2,76	0,000
	h_4	Weniger geschafft als Sie möchten. (körperliche Ursachen)	4	4,13	0,000
	h_5	Waren in der Art der Arbeit oder anderen Aktivitäten eingeschränkt.	5	4,26	0,000
	h_6	Weniger geschafft als Sie möchten. (emotionale Ursachen)	4	4,12	0,000
	h_7	Erledigten Ihre Arbeit oder andere Aktivitäten weniger sorgfältig als sonst.	4	4,40	0,000
	h_8	Wie sehr beeinträchtigen starke körperliche Schmerzen seit Beginn des zweiten Lockdowns Mitte Dezember 2020 Ihre normale Arbeit (einschließlich außerhäuslicher Arbeit und Hausarbeit)?	5	4,36	0,000
	h_9	...haben Sie sich ruhig und ausgeglichen gefühlt?	5	2,59	0,000
	h_10	...haben Sie sich ruhig und ausgeglichen gefühlt?	2	2,97	0,000
	h_11	... haben Sie sich niedergeschlagen und trübsinnig gefühlt?	3	2,53	0,000

	h_12	Wie oft haben Ihre körperliche Gesundheit oder Ihre emotionalen Probleme Sie seit Beginn des zweiten Lockdowns Mitte Dezember 2020 in Ihren sozialen Kontakten (wie z. B. Telefonate mit Freunden oder Verwandten, usw.) beeinträchtigt?	4	3,91	0,000
Job Crafting	jc_1	Ich organisiere meine Arbeit so, dass sie meinen Stärken entspricht.	4	3,68	0,000
	jc_2	Bei meinen Arbeitsaufgaben versuche ich, meine Stärken so viel wie möglich zu nutzen.	4	4,24	0,000
	jc_3	Ich suche nach Möglichkeiten, meine Aufgaben so zu erledigen, dass sie zu meinen Stärken passen.	4	3,67	0,000
	jc_4	Ich bespreche die Aufgabenverteilung mit meinen Kolleg:innen, um sicherzustellen, dass ich Aufgaben machen kann, in denen ich gut bin.	3	3,13	0,000
	jc_5	Ich suche aktiv nach Aufgaben, die meinen eigenen Interessen entsprechen.	3	3,18	0,000
	jc_6	Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich das tun kann, was ich interessant finde.	3	3,06	0,000
	jc_7	Ich achte darauf, dass ich Aufgaben übernehme, die ich mag.	3	3,09	0,000
	jc_8	Ich ergreife Aufgaben mit Kolleg:innen, die meine Interessen teilen.	3	3,29	0,000
	jc_9	Ich lasse mich auf neue Arbeitsbeziehungen mit Kolleg:innen ein, um meine Arbeit interessanter zu machen.	4	3,48	0,000
Work-Life-Conflict	wlc_1	Ich komme zu müde von der Arbeit nach Hause, um Dinge zu tun, die ich gerne tun würde.	3	2,74	0,000
	wlc_2	Mein Job macht es schwierig, die Art von Privatleben aufrecht zu erhalten, die ich gerne hätte.	2	2,05	0,000

	wlc_3	Ich vernachlässige oft meine persönlichen Bedürfnisse aufgrund der Anforderungen meiner Arbeit.	2	2,43	0,000
	wlc_4	Mein Privatleben leidet unter meiner Arbeit.	2	2,22	0,000
	wlc_5	Ich muss mir wichtige persönliche Aktivitäten entgehen lassen, wegen der Zeit, die ich mit Arbeiten verbringe.	2	2,15	0,000
Work-Life-Enrichment	wle_1	Wegen meines Jobs bin ich in meinem Privatleben in einer besseren Stimmung.	3	2,72	0,000
	wle_2	Die Dinge, die ich bei der Arbeit tue, helfen mir im Umgang mit persönlichen und praktischen Problemen in meinem Privatleben.	3	2,50	0,000
	wle_3	Ich bin bei der Arbeit besser gelaunt, wegen all dem, was ich in meinem Privatleben habe.	3	3,32	0,000
Selbstwirksamkeitsdimension	pcse_1	Ich bin überzeugt, dass ich ein langfristiges Problem analysieren kann, um eine Lösung zu finden.	4	4,00	0,000
	pcse_2	Ich traue mir zu, mit Personen außerhalb des Unternehmens (z. B. LieferantInnen, KundInnen) Kontakt aufzunehmen, um Probleme zu besprechen.	4	3,90	0,000
	pcse_3	Obwohl mir der/die Vorgesetzte eine zusätzliche Aufgabe zuweist, die ich so noch nie gemacht habe, glaube ich an meine Fähigkeit, dass ich diese Aufgabe hinbekomme.	4	3,99	0,000
	pcse_4	Ich bin von meiner Arbeitsleistung unter Druck und herausfordernden Umständen überzeugt.	4	3,82	0,000
	pcse_5	Ich bin zuversichtlich, dass ich meine Arbeitsziele erreichen kann.	4	4,06	0,000
	pcse_6	Wenn ein neues Arbeitssystem umgesetzt wird, das schwer zu verstehen ist, bin ich immer	4	3,91	0,000

zuversichtlich, dass ich
neue Dinge aus diesem
System lernen kann.

Anhang 2: Häufigkeitsverteilungen

Tabelle 8 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von WLC.

Item/Ausprägung	1 - nie	2 - selten	3 - manchmal	4 - oft	5 - immer
wlc_1	6,5%	33,8%	40,3%	17,6%	1,8%
wlc_2	30,5%	42,3%	19,8%	6,1%	1,2%
wlc_3	15,2%	40,3%	31,9%	11,7%	0,9%
wlc_4	21,4%	44,3%	25,9%	7,6%	0,9%
wlc_5	23,1%	46,3%	23,9%	5,9%	0,7%

Tabelle 9 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von WLE.

Item/Ausprägung	1 - nie	2 - selten	3 - manchmal	4 - oft	5 - immer
wle_1	10,7%	30,3%	38,3%	18,5%	2,2%
wle_2	15,1%	34,7%	36,8%	12,5%	0,9%
wle_3	5,0%	13,7%	32,6%	42,0%	6,6%

Tabelle 10 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von Selbstwirksamkeit.

Item/Ausprägung	1 - nie	2 - selten	3 - manchmal	4 - oft	5 - immer
pcse_1	0,20%	1,50%	17,80%	59,60%	20,90%
pcse_2	3,70%	6,10%	15,80%	46,10%	28,30%
pcse_3	0,40%	1,70%	17,00%	60,70%	20,20%
pcse_4	0,60%	5,50%	22,30%	54,80%	16,70%
pcse_5	0,30%	1,40%	13,10%	62,90%	22,30%
pcse_6	0,80%	3,90%	21,00%	52,80%	21,40%

Tabelle 11 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von Job Crafting.

Item/Ausprägung	1 - nie	2 - selten	3 - manchmal	4 - oft	5 - immer
jc_1	3,00%	7,00%	24,90%	49,00%	16,10%
jc_2	0,40%	1,50%	9,30%	51,30%	37,50%
jc_3	2,90%	8,30%	23,30%	50,20%	15,30%
jc_4	10,40%	19,80%	27,20%	32,00%	10,50%
jc_5	7,70%	19,00%	30,70%	32,90%	9,70%
jc_6	6,90%	20,20%	39,30%	27,60%	6,00%
jc_7	7,50%	19,30%	36,40%	30,20%	6,50%
jc_8	7,00%	15,60%	29,70%	37,10%	10,60%
jc_9	6,30%	14,00%	24,50%	35,80%	19,40%

Tabelle 12 - Häufigkeitsverteilung der Antwortmöglichkeiten für die Indikatoren von mentaler Gesundheit.

Item/Ausprägung	1 – nie	2 – selten	3 – manchmal	4 – oft	5 – immer
h_6	0,70%	6,40%	18,30%	29,90%	44,80%
h_7	0,30%	3,20%	10,60%	27,90%	58,00%
h_8	0,70%	3,40%	13,60%	24,60%	57,70%
h_9_poled	2,40%	16,90%	25,40%	47,50%	7,90%
h_10_poled	4,30%	26,70%	33,20%	32,70%	3,00%
h_11	0,60%	15,90%	31,10%	34,00%	18,40%
h_12	1,30%	11,00%	21,80%	27,00%	38,80%

Anhang 3: Vorgehen bei der Strukturgleichungsanalyse

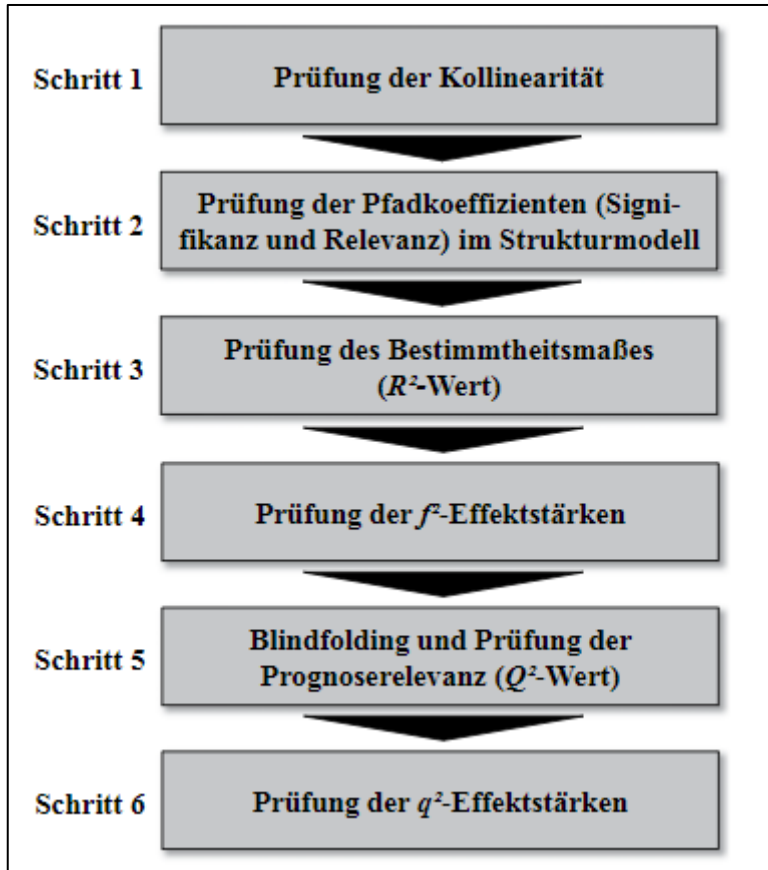


Abbildung 4 - Vorgehen bei der Prüfung eines Strukturmodells in Anlehnung an Hair et al. (2014).

Anhang 4: Prüfung auf Eindimensionalität

Tabelle 13 - Ergebnisse der Prüfung auf Eindimensionalität.

Variable	Anz. Indikatoren	KMO	MSA-Werte	Eigenwert	Extr. Varianz in %	Kommunalitäten
Mentale Gesundheit	6	0,850	0,789-0,923	3,287	54,777	0,462-0,635
Selbstwirksamkeit	5	0,833	0,812-0,845	2,237	44,743	0,381-0,546
Job Crafting	6	0,872	0,849-0,903	3,050	50,827	0,421-0,606
WLC	5	0,865	0,836-0,907	2,882	57,647	0,435-0,702
WLE	2	0,500	0,500-0,500	0,769	38,467	0,385-0,385

Die Ergebnisse wurden mit SPSS erzeugt.

Anhang 5: Güteprüfung des Messmodells

Tabelle 14 - Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung auf Indikatorebene.

Variable	KITK	t-Werte	Faktorladungen
Mentale Gesundheit	0,632-0,750	19,379-32,715	0,680-0,811
Selbstwirksamkeit	0,540-0,639	15,233-24,194	0,617-0,739
Job Crafting	0,592-0,709	8,571-18,564	0,649-0,779
WLC	0,612-0,762	11,874-25,637	0,659-0,838
WLE	0,386-0,386	13,227-17,826	0,620-0,620

Die KITK und Faktorladungen wurden mit SPSS berechnet. Die t-Werte wurden mit SmartPLS berechnet.

Tabelle 15 - Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung auf Konstruktebene.

Variable	Cronbachs α	IJK	CR	DEV
Mentale Gesundheit	0,878	0,426-0,755	0,877	0,546
Selbstwirksamkeit	0,801	0,385-0,502	0,799	0,444
Job Crafting	0,860	0,400-0,542	0,853	0,499
WLC	0,870	0,449-0,672	0,863	0,565
WLE	0,557	0,386	0,605	0,453

Die IJK wurden mit SPSS berechnet. Cronbachs α , CR und DEV wurden mit SmartPLS berechnet.

Tabelle 16 - Beurteilung der Diskriminanzvalidität anhand des Fornell-Larcker-Kriteriums.

Variable	Fornell-Larcker-Kriterium				
	1	2	3	4	5
1 Mentale Gesundheit	0,739				
2 Selbstwirksamkeit	0,434	0,667			
3 Job Crafting	0,257	0,379	0,706		
4 WLC	-0,444	-0,172	-0,046	0,752	
5 WLE	0,368	0,401	0,411	-0,261	0,673

Tabelle 17 - HTMT-Verhältnis der latenten Konstrukte.

Variable	HTMT-Verhältnis				
	1	2	3	4	5
1 Mentale Gesundheit	-				
2 Selbstwirksamkeit	0,429	-			
3 Job Crafting	0,250	0,364	-		
4 WLC	0,433	0,167	0,060	-	
5 WLE	0,361	0,422	0,451	0,266	-

Tabelle 18 - Beurteilung des Gesamtmodells anhand des Modellfits.

Kriterium	Wert
SRMR	0,055
Chi-Quadrat	3736,782
NFI	0,788

Anhang 6: Korrelationsmatrix

Tabelle 19 - Korrelationsmatrix der latenten Konstrukte und Kontrollvariablen.

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Mentale Gesundheit	1													
2 Selbstwirksamkeit	0,368**	1												
3 Job Crafting	0,227**	0,325**	1											
4 WLC	-0,397**	-0,153**	-0,041	1										
5 WLE	0,290**	0,301**	0,290**	-0,210**	1									
6 WLC x JC	0,060*	0,100**	-0,044	-0,022	0,012	1								
7 WLE x JC	-0,062*	-0,106**	-0,149**	0,010	-0,082**	-0,157**	1							
8 Alter	0,156**	-0,085**	-0,056*	0,021	-0,037	0,013	0,012	1						
9 Rel. d. Privatleben	-0,035	-0,089**	-0,093**	0,074**	-0,007	0,028	0,024	0,110	1					
10 Geschlecht	0,146**	0,110**	0,069**	0,011	0,038	0,010	0,008	0,085**	0,070**	1				
11 durchschn. AZ	0,075**	0,209**	0,071**	0,207**	0,023	0,025	-0,064*	0,015	0,046	0,275**	1			
12 Resilienz	0,055*	0,150**	0,060*	-0,001	0,117**	0,018	0,027	0,026	-0,053*	-0,051*	0,024	1		
13 Hoffnung	-0,001	0,120**	0,008	0,016	-0,012	0,065**	-0,036	0,030	-0,048	-0,035	0,055*	0,153**	1	
14 Optimismus	0,084**	0,176**	0,041	-0,066**	0,046	-0,009	-0,022	0,021	-0,019	0,013	0,022	0,089**	0,018	1

* = 95%-Konfidenzintervall, ** = 99%-Konfidenzintervall; Die Korrelationsmatrix wurde mit SPSS berechnet. Die Ausgangsdaten sind die Latent Variable Scores aus SmartPLS.

Anhang 7: Güteprüfung des Strukturmodells

Tabelle 20 - Ergebnisse der Multikollinearitätsprüfung.

Variable	VIF	
	1	2
1 Mentale Gesundheit		
2 Selbstwirksamkeit	1,417	
3 Job Crafting		
5 WLC x Job Crafting		1,057
6 WLE x Job Crafting		1,094
7 WLC	1,171	1,078
8 WLE	1,272	1,298

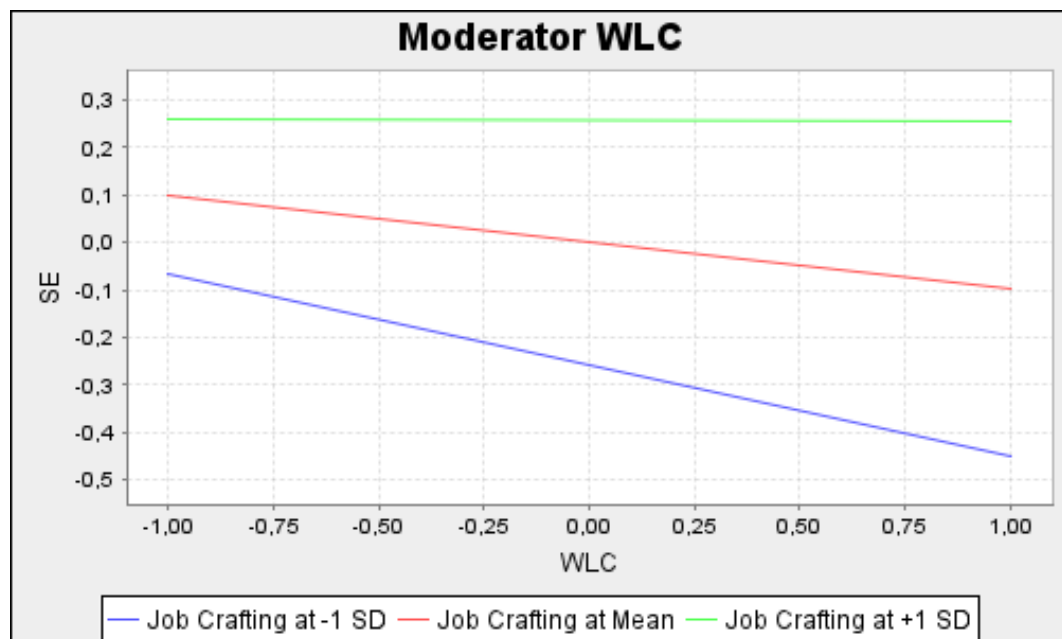


Abbildung 5 - Simple Slope Analyse für den Interaktionseffekt WLC x Job Crafting.

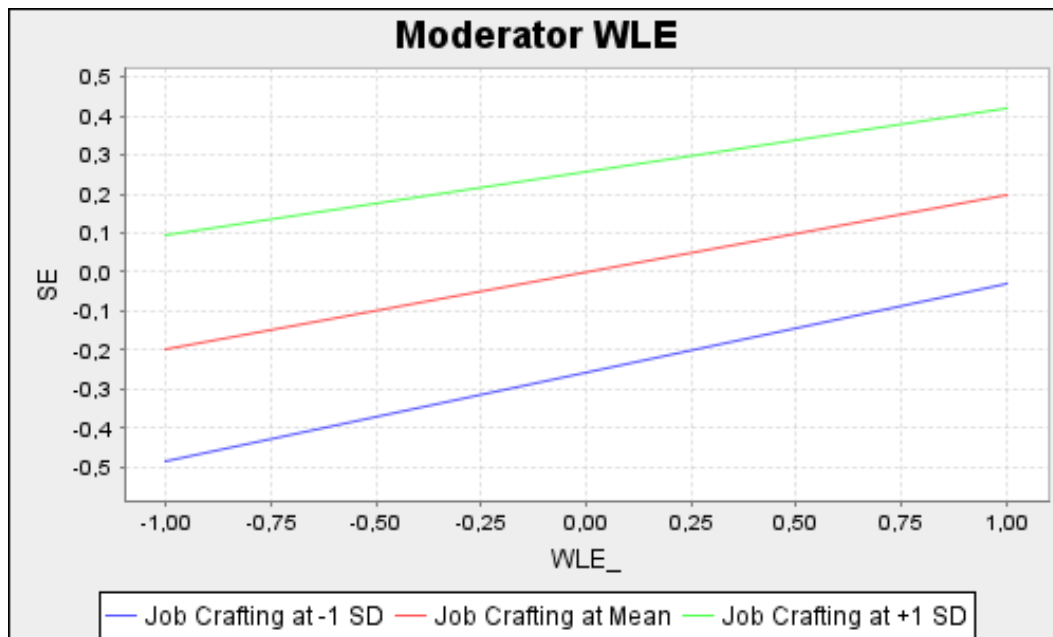


Abbildung 6 - Simple Slope Analyse für den Interaktionseffekt WLE x Job Crafting.

Tabelle 21 – f^2 -Effektstärken der latenten Konstrukte auf die endogenen Variablen.

Variable	f^2 -Effektstärken	
	1	2
1 Mentale Gesundheit		
2 Selbstwirksamkeit	0,116	
4 Job Crafting		0,075
5 WLC x Job Crafting		0,016
6 WLE x Job Crafting		0,001
7 WLC	0,195	0,010
8 WLE	0,031	0,070

Tabelle 22 - R^2 - und Q^2 -Werte der endogenen Variablen des Strukturmodells.

Endogene Variable	R^2	Q^2
Mentale Gesundheit	0,401	0,198
Selbstwirksamkeit	0,232	0,087

Literaturverzeichnis

- Alarcon, Gene/Eschleman, Kevin/Bowling, Nathan (2009): Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. In: *Work & Stress*, (3): 244–263.
- Allen, Tammy/Eby, Lillian (2015): Introduction. In: Allen T./Eby L./Westman M. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Work and Family*: Oxford University Press (1): 3–9.
- Allen, Tammy/Herst, David/Bruck, Carly/Sutton, Martha (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278–308.
- Allen, Tammy/Martin, Angela (2017): The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3): 259–272
- Amstad, Fabienne/Meier, Laurenz/Fasel, Ursula/Elfering, Achim/Semmer, Norbert (2011): A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2): 151–169.
- Avey, James/Luthans, Fred/Smith, Ronda/Palmer, Noel (2010): Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1): 17–28.
- Aw, Sherry/Ilies, Remus/Li, Xinxin/Bakker, Arnold/Liu, Xiao (2021): Work-related helping and family functioning: A work-home resources perspective. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1): 55–79.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2018): *Multivariate Analysemethoden*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Weiber, Rolf (2015): *Fortgeschrittene multivariate Analysemethoden*. Eine anwendungsorientierte Einführung. 3. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia (2017): Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3): 273–285.

- Bakker, Arnold/Du, Danyang/Derks, Daantje (2019): Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. In: *International Journal of Stress Management*, 26(3): 238–249.
- Bakker, Arnold/Tims, Maria/Derks, Daantje (2012): Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. In: *Human Relations* 65(10): 1359–1378.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328.
- Bandura, Albert (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In: *Psychological Review* 84(2): 191–215.
- Bandura, Albert (1986): From thought to action: Mechanisms of personal agency. In: *New Zealand Journal of Psychology*, 15(1): 1-17.
- Bandura, Albert/Adams, Nancy (1977): Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. In: *Cognitive Therapy and Research*, 1(4): 287–310.
- Barnett, Rosalind (1998): Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. In: *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 142(2): 125–182.
- Barnett, Rosalind/Baruch, Grace (1985): Women's involvement in multiple roles and psychological distress. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135–145.
- Barnett, Rosalind/Gareis, Karen (2002): Full-time and Reduced-hours Work Schedules and Marital Quality. In: *Work and Occupations*, 29(3): 364–379.
- Barnett, Rosalind Chait/Hyde, Janet (2001): Women, men, work, and family: An expansionist theory. In: *American Psychologist*, 56(10): 781–796.
- Baron, Reuben/Kenny, David (1986): The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173–1182.
- Bateman, Thomas/Crant, Michael (1993): The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. In: *Journal of Organizational Behavior*, 14(2): 103–118.

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BauA (Hrsg.) (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung: Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Bellavia, Gina/Frone, Michael (2005): Work-Family Conflict. In: Barling, J./Kelloway, E./Frone, Micheal (Hrsg.): Handbook of Work Stress. California: SAGE Publications: 113–148.
- Berg, Justin/Dutton, Jane/Wrzesniewski, Amy (2013): Job crafting and meaningful work. In: Dik, B./Byrne, Z./Steger, M. (Hrsg.): Purpose and meaning in the workplace. Washington: American Psychological Association: 81–104.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ (2016): Memorandum Familie und Arbeitswelt - Die NEUE Vereinbarkeit. Berlin. URL:<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94316/26cd21b23fc89669f57-e44c0fb9ae4d2/memorandum-familie-und-arbeitswelt-data.pdf>, Abruf am 04.12.2021.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ (2021): Corona-Pandemie - Finanzielle Unterstützung. URL: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/finanzielle-unterstuetzung, Abruf am: 30.08.2021.
- Brockner, Joel/Higgins, Tory (2001): Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(1): 35–66.
- Bronfenbrenner, Urie (1986): Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. In: Developmental Psychology, 22(6): 723–742.
- Bruck, Carly/Allen, Tammy/Spector, Paul (2002): The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. In: Journal of Vocational Behavior, 60(3): 336–353
- Brummelhuis, Lieke ten/Bakker, Arnold (2012): A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. In: The American psychologist, 67(7): 545–556.

- Brummelhuis, Lieke ten/Hoeven, Claartje ter/Bakker, Arnold/Peper, Bram (2011): Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2): 268–287.
- Burke, Ronald/Greenglass, Esther (1999): Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 327–336.
- Carlson, Dawn/Frone, Michael (2003): Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. In: *Journal of Business Psychology*, 17(4): 515–535.
- Carlson, Dawn/Kacmar, Michele/Wayne, Julie Holliday/Grzywacz, Joseph (2006): Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. In: *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 131–164.
- Cavanaugh, Marcie/Boswell, Wendy/Roehling, Mark/Boudreau, John (2000): An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. In: *Journal of Applied Psychology*, 85(1): 65–74.
- Chambel, Maria/Carvalho, Vânia/Cesário, Francisco/Lopes, Silvia (2017): The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work. In: *The Career Development International*, 22(2): 142–164.
- Chan, Xi/Kalliath, Thomas/Brough, Paula/Siu, Oi-Ling/O’Driscoll, Michael/Timms, Carolyn (2016): Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15): 1755–1776.
- Chandler, Kelly (2021): Work-family conflict is a public health concern. In: *Public Health in Practice*, 2: 100158.
- Chen, Gilad/Gully, Stanley/Eden, Dov (2001): Validation of a New General Self-Efficacy Scale. In: *Organizational Research Methods*, 4(1): 62–83.
- Chin, Wynne (1998): Issues and opinion on structural equation modeling. In: *MIS quarterly*, 22(1): 7–16.
- Chin, Wynne (1998): The partial least squares approach to structural equation modeling. In: Marcoulides, G. (Hrsg.): *Modern methods for business research*: Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. 294-336.

- Cinamon, Rachel (2006): Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. In: *The Career Development Quarterly*, 54(3): 202–215.
- Cohen, Jacob (1988): *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2. Aufl. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crawford, Eean/Lepine, Jeffery/Rich, Bruce (2010): Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. In: *The Journal of Applied Psychology*, 95 (5): 834–848.
- Crompton, Rosemary/Lyonette, Clare (2006): Work-Life ‘Balance’ in Europe. In: *Acta Sociologica*, 49(4): 379–393.
- Cunningham, Christopher/La Rosa, Gabriel de (2008): The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3): 271–282.
- Dawis, René (1991): Vocational interests, values, and preferences. In: *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2. Aufl. Palo Alto: Consulting Psychologists Press: 833–871.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Bulters, Annemieke (2004): The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. In: *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 131–149.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar (2000): A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. In: *Journal of Advanced Nursing*, 32(2): 454–464.
- 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.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Sonnentag, Sabine/Fullagar, Clive (2012): Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. In: *Journal of Organizational Behavior*, 33(2): 276–295.
- Demerouti, Evangelia/Peeters, Maria/van der Heijden, Beatrice (2012): Work-family interface from a life and career stage perspective: the role of demands and resources. In: *International Journal of Psychology*, 47(4): 241–258.

- Diamantopoulos, Adamantios/Riefler, Petra (2008): Formative Indikatoren: Einige Anmerkungen zu ihrer Art, Validität und Multikollinearität. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 78(11): 1183–1196.
- Diener, Ed/Emmons, Robert/Larsen, Randy/Griffin, Sharon (1985): The Satisfaction With Life Scale. In: *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71–75.
- Dijkstra, Theo (2010): Latent Variables and Indices: Herman Wold's Basic Design and Partial Least Squares. In: Vinzi, V./Chin, W./Henseler, J./Wang, H. (Hrsg.): *Handbook of Partial Least Squares*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg: 23–46.
- Dijkstra, Theo/Henseler, Jörg (2015): Consistent and asymptotically normal PLS estimators for linear structural equations. In: *Computational Statistics & Data Analysis*, 81: 10–23.
- Dijkstra, Theo K./Henseler, Jörg (2015): Consistent Partial Least Squares Path Modeling. In: *MIS Quarterly*, 39(2): 297–316.
- Dijkstra, Theo/Schermelleh-Engel, Karin (2014): Consistent Partial Least Squares for nonlinear structural equation models. In: *Psychometrika*, 79(4): 585–604.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Du, Danyang/Bakker, Arnold/Derks, Daantje (2020): Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work-home resources model. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5): 357–367.
- Du, Danyang/Derks, Daantje/Bakker, Arnold (2018): Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2): 237–247.
- 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.

- Edwards, Jeffrey/Rothbard, Nancy (2000): Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. In: *The Academy of Management Review*, 25(1): 178.
- Färber, Francesca/Rosendahl, Jenny (2020): Trait resilience and mental health in older adults: A meta-analytic review. In: *Personality and Mental Health*, 14(4): 361–375.
- Fisher, Gwenith/Bulger, Carrie/Smith, Carlla (2009): Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4): 441–456.
- 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.
- Fornell, Claes/Larcker, David (1981): Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. In: *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39.
- French, Kimberly/Johnson, Ryan (2015): A Retrospective Timeline of the Evolution of Work–Family Research. In: Allen, T./Eby, L./Westman, M. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Work and Family*: Oxford University Press (1): 9–22.
- Frese, Michael/Fay, Doris/Hilburger, Tanja/Leng, Karena/Tag, Almut (1997): The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2): 139–161.
- Frone, Michael (2003): Work-family balance. In: Campbell, Q./Tetrick, L. (Hrsg.): *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington: American Psychological Association: 143–162.
- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, Lynne (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.
- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, Lynne (1992): Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? In: *Journal of Organizational Behavior*, 13(7): 723–729.

- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, Lynne (1997): Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4): 325–335.
- Gareis, Karen/Barnett, Rosalind Chait/Ertel, Karen/Berkman, Lisa (2009): Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance? In: *Journal of Marriage and Family*, 71(3): 696–707.
- Gerbing, David/Anderson, James (1988): An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. In: *Journal of Marketing Research*, 25(2): 186–192.
- Geurts, Sabine/Demerouti, Evangelia (2002): Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: Schabracq, M./Winnubst, J./Cooper, C. (Hrsg.): *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd: 279–312.
- Geurts, Sabine/Kompier, Michiel/Roxburgh, Susan/Houtman, Irene (2003): Does Work–Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? In: *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 532–559.
- Goode, William (1960): A Theory of Role Strain. In: *American Sociological Review*, 25(4): 483–496.
- Goodman, Benjamin/Crouter, Ann (2009): Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms. In: *Family Relations*, 58(3): 245–258.
- Götz, Oliver/Liehr-Gobbers, Kerstin/Krafft, Manfred (2010): Evaluation of Structural Equation Models Using the Partial Least Squares (PLS) Approach. In: Vinzi, V./Chin, W./Henseler, J./Wang, H. (Hrsg.): *Handbook of Partial Least Squares*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg: 691–711.
- Grandey, Alicia/Cordeiro, Bryanne/Crouter, Ann (2005): A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3): 305–323.
- Graves, Laura/Ohlott, Patricia/Ruderman, Marian (2007): Commitment to family roles: effects on managers' attitudes and performance. In: *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 44–56.

- Greenhaus, Jeffrey (1988): The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. In: *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4): 23–44.
- Greenhaus, Jeffrey/Allen, Tammy (2011): Work-Family Balance: A Review and Extensions of the Literature. In: Quick, J./Tetrick, L. (Hrsg.): *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association: 165–183.
- Greenhaus, Jeffrey/Allen, Tammy/Spector, Paul (2006): Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface. In: Perrewé P./Ganster, D. (Hrsg.): *Employee Health, Coping and Methodologies*. Elsevier: 61–98.
- Greenhaus, Jeffrey/Beutell, Nicholas (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: *The Academy of Management Review*, 10(1): 76.
- Greenhaus, Jeffrey/Parasuraman, Saroj (1987): A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. In: *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2): 37–60.
- Greenhaus, Jeffrey/Powell, Gary (2006): When Work and Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. In: *The Academy of Management Review*, 31(1): 72–92.
- Greenhaus, Jeffrey (2008): Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the Special Section. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3): 343–348.
- Grobe, Thomas/Dörning, Hans/ Institut für Sozialmedizin Epidemiologie und Gesundheitssystemforschung – ISEG (2008): TK-Gesundheitsreport: 1–169.
- Grobe, Thomas/Steinmann, Susanne/ Institut für angewandte Qualitätsförderung und Forschung im Gesundheitswesen – AQUA (2019): TK-Gesundheitsreport 2019: 1–93.
- Grzywacz, Joseph (2002): Toward a theory of Work-Family Facilitation. *Persons, Processes, and Places: Research on Families, Workplaces and Communities Conference*. San Francisco.

- Grzywacz, Joseph (2015): Work, Family, and Employee Health. In: Allen, T./Eby, L./Grzywacz, J. (Hrsg.): Work, Family, and Employee Health: Oxford University Press (1): 389–400.
- Grzywacz, Joseph/Bass, Brenda (2003): Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. In: Journal of Marriage and Family, 65(1): 248–261.
- Grzywacz, Joseph/Carlson, Dawn/Kacmar, Michele/Wayne, Julie Holliday (2007): A multi-level perspective on the synergies between work and family. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80(4): 559–574.
- Grzywacz, Joseph/Ganong, Lawrence (2009): Issues in Families and Health Research. In: Family Relations, 58(4): 373–378.
- Grzywacz, Joseph/Marks, Nadine (2000): Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. In: Journal of Occupational Health Psychology, 5(1): 111–126.
- Hair, Joseph/Hauff, Sven/Hult, Tomas/Richter, Nicole/Ringle, Christian/Sarstedt, Marko (2017): Partial Least Squares Strukturgleichungsmodellierung: München: Verlag Franz Vahlen: 1-313.
- Halisch, Frank/Geppert, Ulrich (2000): Wohlbefinden im Alter: Der Einfluss von Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen, Bewältigungsstilen und persönlichen Zielen. Ergebnisse aus der Münchner GOLD-Studie. In: Försterling, F. (Hrsg.): Kognitive und emotionale Aspekte der Motivation. Göttingen: Hogrefe: 121–152.
- Hamilton, Henrieta/Malinen, Sanna/Näswall, Katharina/Kuntz, Joana (2021): Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict. In: Economic and Industrial Democracy, 42(1): 116–141.
- Hammer, Leslie/Cullen, Jennifer/Neal, Margaret/Sinclair, Robert/Shafiro, Margarita (2005): The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. In: Journal of Occupational Health Psychology, 10(2): 138–154.

- Hanson, Ginger/Hammer, Leslie/Colton, Cari (2006): Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3): 249–265.
- Hayduk, Leslie/Littvay, Levente (2012): Should researchers use single indicators, best indicators, or multiple indicators in structural equation models? In: *BMC Medical Research Methodology*, 12(1): 159.
- Henseler, Jörg/Ringle, Christian/Sarstedt, Marko (2015): A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1): 115–135.
- Higgins, Chris/Duxbury, Linda/Johnson, Karen (2000): Part-time work for women: Does it really help balance work and family? In: *Human Resource Management*, 39(1): 17–32.
- Hildebrandt, Lutz (1984): Kausalanalytische Validierung in der Marketingforschung. In: *Marketing: Zeitschrift für Forschung und Praxis*, 6(1): 41–51.
- Hobfoll, Stevan (1989): Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. In: *American Psychologist*, 44(3): 513–524.
- Hobfoll, Stevan (2001): The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. In: *Applied Psychology*, 50(3): 337–421.
- Hobfoll, Stevan (2002): Social and psychological resources and adaptation. In: *Review of General Psychology*, 6(4): 307–324.
- Hornburg, Christian/Giering, Annette (1996): Konzeptualisierung und Operationalisierung komplexer Konstrukte. Ein Leitfaden für die Marketingforschung. In: *Journal of Research and Management*, 18(1): 5–24.
- Hu, Li/Bentler, Peter (1998): Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. In: *Psychological Methods*, 3(4): 424–453.
- Hu, Tianqiang/Zhang, Dajun/Wang, Jinliang (2015): A meta-analysis of the trait resilience and mental health. In: *Personality and Individual Differences*, 76: 18–27.

- Ilies, Remus/Schwind, Kelly/Wagner, David/Johnson, Michael/Rue, Scott de/Ilgen, Daniel (2007): When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. In: *Journal of Applied Psychology*, 92(5): 1368–1379.
- Janssen, Peter/Peeters, Maria/Jonge, Jan de/Houkes, Inge/Tummers, Gladys (2004): Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. In: *Journal of Vocational Behavior*, 65(3): 411–429.
- Judge, Timothy/Locke, Edwin/Durham, Cathy/Kluger, Avraham (1998): Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. In: *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17–34.
- Kabanoff, Boris (1980): Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. In: *Psychological Bulletin*, 88(1): 60–77.
- Kacmar, Michele/Crawford, Wayne/Carlson, Dawn/Ferguson, Merideth/Whitten, Dwayne (2014): A short and valid measure of work-family enrichment. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1): 32–45.
- Kahn, Robert/Wolfe, Donald/Quinn, Robert/Snoek, Diedrick/Rosenthal, Robert (1964): *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley.
- Kelloway, Kevin/Gottlieb, Benjamin/Barham, Lisa (1999): The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 337–346.
- Keyes, Corey (2002): The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. In: *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2): 207.
- Keyes, Corey (2006): Subjective Well-Being in Mental Health and Human Development Research Worldwide: An Introduction. In: *Social Indicators Research*, 77(1): 1–10.
- King, Joseph/Horowitz, Michael/Kassam, Amin/Yonas, Howard/Roberts, Mark (2005): The short form-12 and the measurement of health status in patients with cerebral aneurysms: performance, validity, and reliability. In: *Journal of Neurosurgery*, 102 (3): 489–494.

- Knecht, Michaela/Wiese, Bettina/Freund, Alexandra (2016): Going beyond work and family: A longitudinal study on the role of leisure in the work-life interplay. In: *Journal of Organizational Behavior*, 37(7): 1061–1077.
- Kock, Ned/Lynn, Gary (2012): Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. In: *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7): 546–580.
- Kooij, Dorien/van Woerkom, Marianne/Wilkenloh, Julia/Dorenbosch, Luc/Denissen, Jaap (2017): Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. In: *The Journal of Applied Psychology*, 102(6): 971–981.
- Kopelman, Richard/Greenhaus, Jeffrey/Connolly, Thomas (1983): A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2): 198–215.
- Kuykendall, Lauren/Craig, Lydia/Tay, Louis (2020): Work-contingent self-esteem: A boon or bane for worker well-being? In: *Journal of Organizational Behavior*, 41(1): 1–16.
- Langballe, Ellen/Innstrand, Siw/Aasland, Olav/Falkum, Erik (2011): The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study. In: *Stress and Health*, 27(1): 73–87.
- Lapierre, Laurent/Li, Yanhong/Kwan, Ho/Greenhaus, Jeffrey/DiRenzo, Marco/Shao, Ping (2018): A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. In: *Journal of Organizational Behavior*, 39(4): 385–401.
- Lau, Victor/Wong, Yee/Chow, Cheri (2013): Turning the tables: Mitigating effects of proactive personality on the relationships between work-to-family conflict and work- and nonwork-related outcomes. In: *The Career Development International*, 18(5): 503–520.
- Laurence, Gregory/Fried, Yitzhak/Raub, Steffen (2016): Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. In: *Work & Stress*, 30(4): 337–355.
- Lavrakas, Paul (2008): *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.

- Lazarus, Richard/Folkman, Susan (1984): *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Berlin Heidelberg.
- Leana, Carrie/Appelbaum, Eileen/Shevchuk, Iryna (2009): *Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting*. In: *Academy of Management*, 52(6): 1169–1192.
- Leiter, Michael (1992): *Burn-out as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications*. In: *Work & Stress*, 6(2): 107–115.
- Levenson, Hanna (1981): *Differentiating among internality, powerful others, and chance*. In: Herbert Lefcourt (Hg.): *Research with the Locus of Control Construct*. New York: Academic Press: 1-15.
- Li, Andrew/Shaffer, Jonathan/Wang, Zhonghao/Huang, Jason (2021): *Work-family conflict, perceived control, and health, family, and wealth: A 20-year study*. In: *Journal of Vocational Behavior*, 127, Artikel 103562.
- Lin, Weipeng/Shao, Yiduo/Li, Guiquan/Guo, Yirong/Zhan, Xiaojun (2021): *The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices*. In: *The Journal of Applied Psychology*, 106(3): 317–329.
- Luthans, Fred/Avey, James/Avolio, Bruce/Norman, Steven/Combs, Gwendolyn (2006): *Psychological capital development: toward a micro-intervention*. In: *Journal of Organizational Behavior*, 27(3): 387–393.
- Luthans, Fred/Avey, James/Patera, Jaime (2008): *Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital*. In: *Academy of Management Learning & Education*, 7(2): 209–221.
- Luthans, Fred/Avolio, Bruce/Avey, James B./Norman, Steven (2007): *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. In: *Personnel Psychology*, 60(3): 541–572.
- Maddux, Jame (2009): *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can*. In: Lopez, S./Snyder. C./Maddux, J. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Positive Psychology*: Oxford University Press: 334–344.
- Marks, Stephen (1977): *Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment*. In: *American Sociological Review* 42 (6): 921.

- Mauno, Saija/Cuyper, Nele de/Kinnunen, Ulla/Ruokolainen, Mervi/Rantanen, Johanna/Mäkikangas, Anne (2015): The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. In: *Work & Stress*, 29(1): 75–94.
- McNall, Laurel/Nicklin, Jessica/Masuda, Aline (2010): A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. In: *Journal of Business Psychology*, 25(3): 381–396.
- Mesmer-Magnus, Jessica/Viswesvaran, Chockalingam (2005): Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. In: *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 215–232.
- Michel, Jesse/Clark, Malissa (2009): Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. In: *Personality and Individual Differences*, 47(3): 163–168.
- Michel, Jesse/Mitchelson, Jacqueline/Kotrba, Lindsey/LeBreton, James/Baltes, Boris (2009): A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. In: *Journal of Vocational Behavior*, 74(2): 199–218.
- Mohammed, Susan/Billings, Robert (2002): The Effect of Self-Efficacy and Issue Characteristics on Threat and Opportunity Categorization¹. In: *Journal of Applied Social Psychology*, 32(6): 1253–1275.
- Mullen, Jane/Kelley, Elizabeth/Kelloway, Kevin (2008): Health and Well-Being Outcomes of the Work-Family Interface. In: Korabik, K./Lero, D./Whitehead, D. (Hrsg.) *Handbook of Work-Family Integration*: Elsevier: 191–214.
- 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.
- Park, Hyung in/Monnot, Matthew/Jacob, Annalyn/Wagner, Stephen (2011): Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among asian employees. In: *International Journal of Stress Management*, 18(1): 67–87.

- Peeters, Maria/Jonge, Jan de/Janssen, Peter/van der Linden, Sjaak (2004): Work-Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective. In: *International Journal of Stress Management*, 11(4): 305–322.
- Peeters, Maria/Montgomery, Anthony/Bakker, Arnold/Schaufeli, Wilmar (2005): Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. In: *International Journal of Stress Management*, 12(1): 43–61.
- Perrigino, Matthew/Raveendhran, Roshni (2020): Managing remote workers during quarantine: insights from organizational research on boundary management. In: *Behavioral Science & Policy*, 6(2): 87–94.
- 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.
- Pratt, Michael/Ashforth, Blake/Cameron, Kim/Dutton, Jane (2003): Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In: Cameron, K./Dutton, J./Quinn, R. (Hrsg.): *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler: 309–327.
- Radoschewski, Michael (2000): Gesundheitsbezogene Lebensqualität - Konzepte und Maße. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 43(3): 165–189.
- Rau, Renate/Gebele, Niklas/Morling, Katja/Rösler, Ulrike (2010): *Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Reichl, Corinna/Leiter, Michael P./Spinath, Frank M. (2014): Work–nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. In: *Human Relations*, 67(8): 979–1005.

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 Engelman (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

10. Theresa Wolfart (2018): Person-Environment Fit - Stand der Forschung und kritische Würdigung
11. Charlotte Czernietzki (2019): Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
12. Kim Marcella Allendörfer (2019): Der Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten und der Teamleistung – Stand der Forschung und kritische Würdigung
13. Sophia Carolina Aguirre Reid (2021): Intentionale Digitalisierungsbereitschaft von Beschäftigten als Gegenstand der empirischen Forschung – eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Drittvariableneffekten
14. Eva Domke / Sonja G. Schatz / Margret Borchert (2021): Motivation, motiviertes Handeln und Leistungsniveau zukünftiger Hochschulabsolventen: Welche Rolle spielen Migration und der soziobiographische Hintergrund?
15. Laura Haase (2021): Der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Vertrauen in den Vorgesetzten – Stand der Forschung und kritische Würdigung
16. Michael Zugic / Margret Borchert (2022): The Role of Executive Directors' Autonomous Motivation and Creativity in Small and Medium-Sized Enterprises' Dynamic Capabilities

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/75874

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220420-124145-0



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.