

Ursachen von Burnout in Abhängigkeit vom Landeskontext und von der Zeit

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
Dr. rer. pol.

der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
der Universität Duisburg-Essen

vorgelegt
von

Andreas Patana

aus

Wiesbaden, Deutschland

Betreuer:

Prof. Dr. Werner Nienhüser

Lehrstuhl für Arbeit, Personal und Organisation

Gutachter:

Prof. Dr. Werner Nienhüser

Prof. Dr. Hendrik Schröder

Tag der mündlichen Prüfung:

02.11.2023

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Diese Dissertation wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt und liegt auch als Print-Version vor.

DOI: 10.17185/duepublico/81299

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20231213-135239-5

Alle Rechte vorbehalten.

Danksagung

Die vorliegende Doktorarbeit konnte nur durch die Unterstützung mehrerer Personen entstehen, bei denen ich mich im Folgenden ganz herzlich bedanken möchte.

Als erstes möchte ich mich bei meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Werner Nienhäuser bedanken, dass mir mein Promotionsvorhaben überhaupt ermöglicht wurde sowie für die angenehme Betreuung und die konstruktiven Vorschläge während des gesamten Schreibprozesses - auch über große Entfernungen hinweg.

Darüber hinaus danke ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Hendrik Schröder, der sich freundlicher Weise bereit erklärt hat, das Zweitgutachten meiner Doktorarbeit zu übernehmen.

Auch dankbar bin ich meinem Freund Dr. Jean Phillippe Decieux, mit dem ich - bei einem guten Glas Wein - über Inhalte meiner Doktorarbeit diskutieren konnte und sich hieraus neue Impulse entwickelten.

Meinen Eltern Annelie und John Patana danke ich für die permanente Unterstützung in sämtlichen Lebenslagen und für den stetigen Rückhalt.

Als letztes möchte ich mich bei meiner Verlobten Nadja Schu bedanken, die mir in jeder Hoch- und Tiefphase des Promotionsvorhabens unterstützend zur Seite gestanden hat und mir in schwierigen Zeiten stets den Rücken freigehalten hat.

Vielen Dank

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
2. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit	5
I <i>Theoretischer Teil</i>	9
3. Stresstheorie	9
3.1 Psychische Belastungen und Beanspruchungen	10
3.2 Das Stresskonzept nach Selye.....	11
3.3 Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman.....	12
3.3.1 Der Bewertungsprozess	13
3.3.2 Einfluss von Persönlichkeits- und Umweltfaktoren	14
3.3.3 Analyse der Bewältigungsstrategien.....	15
3.4 Theorie der Ressourcenerhaltung	16
4. Burnout: Theoretische Grundlagen	18
4.1 Eine definitorische Annäherung	19
4.2 Diagnostische Einordnung von Burnout.....	21
4.3 Symptomatik eines exemplarischen Burnoutprozesses	23
4.4 Das Konstrukt Burnout nach Maslach	27
4.4.1 Die drei Kerndimensionen eines Burnouts	27
4.4.2 Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Burnout	29
4.4.3 Das Maslach Burnout Inventory (MBI).....	30
4.5 Das Job Demands-Resources-Modell.....	32
4.6 COR-Theorie zur Entstehung von Burnout	34
4.7 Zusammenfassung	36
4.8 Individuelle und gesellschaftliche Ursachen von Burnout	38
4.8.1 Individuelle Ebene	40
4.8.1.1 Wirtschaftliche Lage des Individuums	40
4.8.1.2 Soziale Interaktionen	45
4.8.2 Gesellschaftliche Ebene.....	51

4.8.2.1 Makroökonomische Einflüsse	51
4.8.2.2 Ausgestaltung des Gesundheitssystems	55
4.8.2.3 Kulturelle Einflüsse	57
<i>// Empirischer Teil</i>	62
5 Die Ursachen von Burnout im Querschnitt	62
5.1 Analytische Strategie	62
5.2 Formulierung der Forschungshypothesen.....	64
5.2.1 Forschungshypothesen des Individualmodells	64
5.2.2 Forschungshypothesen der Mehrebenenmodelle.....	67
5.2.2.1 Forschungshypothesen des Basismodells auf der Individualebene.....	67
5.2.2.2 Forschungshypothesen des Basismodells auf der gesellschaftlichen Ebene.....	71
5.2.3 Forschungshypothesen des erweiterten Modells auf der Individualebene	77
5.2.4 Forschungshypothesen des erweiterten Modells auf der gesellschaftlichen Ebene	82
5.3 Operationalisierung und Datenmanagement.....	84
5.3.1 Datengrundlage.....	84
5.3.2 Operationalisierung der latenten Konstrukte	85
5.3.2.1 Arbeitsbedingungen.....	86
5.3.2.2 Burnout	89
5.3.2.3 Mehrebenenmodell	92
5.4 Berechnung der landesspezifischen Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Burnout 2015	95
5.5 Überprüfung der Forschungshypothesen des Individualmodells 2015.....	97
5.6 Berechnung des Basismodells im Querschnitt 2015.....	100
5.6.1 Aufbau des Modells	101
5.6.2 Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des Basismodells 2015	103
5.6.3 Random-Intercept-Modell des Basismodells mit Variablen der Individualebene 2015	104
5.6.4 Random-Slope-Modell des Basismodells mit Variablen der Individualebene 2015	110
5.6.5 Random-Slope-Modell des Basismodells mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015	111

5.6.6	Random-Slope-Modell des Basismodells mit Intra-Level- und Cross-Level-Effekten 2015.....	114
5.6.7	Zwischenfazit.....	125
5.7	Berechnung des erweiterten Modells im Querschnitt 2015.....	127
5.7.1	Random-Intercept-Only-Modell des erweiterten Modells 2015.....	127
5.7.2	Random-Intercept-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene 2015	128
5.7.3	Random Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene 2015	131
5.7.4	Random-Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015	132
5.7.5	Random Slope-Modell des erweiterten Modells mit Intra-Level- und Cross-Level-Effekten.....	134
5.7.6	Zwischenfazit.....	141
6	Die Ursachen von Burnout im Längsschnitt.....	145
6.1	Analytische Strategie	145
6.2	Operationalisierung und Datenmanagement.....	148
6.2.1	Datengrundlage.....	148
6.2.2	Operationalisierung der latenten Konstrukte	148
6.2.2.1	Arbeitsbedingungen.....	149
6.2.2.2	Burnout	151
6.2.2.3	Mehrebenenmodell	152
6.3	Berechnung der Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Burnout im Zeitverlauf	153
6.4	Überprüfung der Forschungshypothesen des Individualmodells.....	154
6.5	Berechnung des Basismodells im Längsschnitt.....	157
6.5.1	Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des Basismodells im Längsschnitt	157
6.5.2	Random Intercept-Modelle des Basismodells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt	160
6.5.3	Random-Slope-Modell des Basismodells der Individualebene im Längsschnitt	165
6.5.4	Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Variablen der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt.....	167

6.5.5 Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Variablen der drei Ebenen im Längsschnitt	171
6.5.6 Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Cross-Level-Effekten im Längsschnitt	174
6.5.7 Zusammenfassung	181
6.6 Berechnung des erweiterten Modells im Längsschnittdesign.....	184
6.6.1 Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des erweiterten Modells im Längsschnitt	185
6.6.2 Random-Intercept-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt	186
6.6.3 Random-Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt	189
6.6.4 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Variablen der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt	190
6.6.5 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Variablen der drei Ebenen im Längsschnitt	194
6.6.6 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Cross-Level-Effekten im Längsschnitt	197
6.6.7 Zusammenfassung	205
7. Interpretation der Ergebnisse.....	210
7.1 Die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts	210
7.2 Die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus	215
8. Limitationen	221
9. Fazit	223
Literaturverzeichnis	227
Anhang	263
Anhang A1: Berechnungen im Querschnittsdesign.....	263
Anhang A2: Berechnungen im Längsschnittdesign.....	311
Anhang A3: Relevante Items des EWCS	372
Anhang A4: Einflussgrößen der Länderebene	378

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schematische Darstellung des Gesamtmodells	6
Abbildung 2: Das allgemeine Adaptionssyndrom in Anlehnung an Selye (2013).....	11
Abbildung 3: Das Job Demands-Resource-Modell in Anlehnung an Bakker und Demerouti (2007)	33
Abbildung 4: Grafische Darstellung der theoretischen Zusammenhänge des Gesamtmodells	63
Abbildung 5: Grafische Darstellung der theoretischen Zusammenhänge des Basismodells.....	76
Abbildung 6: Schematische Darstellung des erweiterten Modells	78
Abbildung 7: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2015 (1)	87
Abbildung 8: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2015 (2)	88
Abbildung 9: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse von Burnout 2015.....	92
Abbildung 10: Grafische Darstellung von Individualismus und den landesspezifischen Korrelationen.....	101
Abbildung 11: Grafische Darstellung der Ergebnisse des Basismodells 2015	125
Abbildung 12: Grafische Darstellung der Ergebnisse des erweiterten Modells 2015.....	141
Abbildung 13: Aufbau der drei Ebenen des Mehrebenenmodells.....	146
Abbildung 14: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2010 und 2015	150
Abbildung 15: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse von Burnout 2010 und 2015	152
Abbildung 16: Zusammenfassung der Ergebnisse des Basismodells im Längsschnitt.....	182
Abbildung 17: Grafische Darstellung der Ergebnisse des erweiterten Modells im Längsschnitt.....	206
Abbildung 18: Zusammenfassung der Ergebnisse der Mehrebenenmodelle des Basismodells.....	210
Abbildung 19: Zusammenfassung der Ergebnisse der Mehrebenenmodelle des erweiterten Modells	215

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategorisierung von Burnoutsymptomen in Anlehnung an Schaufeli und Enzmann (1998)	25
Tabelle 2: Kategorisierung der Ressourcen der COR-Theorie in Anlehnung an Hobfoll und Lilly (1993).....	39
Tabelle 3: Reliabilitäten der Arbeitsbedingungen	86
Tabelle 4: KMO- und Bartlett-Test der Arbeitsbedingungen.....	87
Tabelle 5: Cronbachs Alpha der Burnoutdimensionen.....	91
Tabelle 6: KMO- und Bartlett-Test von Burnout	91
Tabelle 7: Spearman-Brown-Koeffizienten von WFC und FWC	93
Tabelle 8: Landesspezifische Korrelationen von Arbeitsbedingungen und Burnout	96
Tabelle 9: Korrelationen von Burnout mit einzelnen Arbeitsbedingungen.....	97
Tabelle 10: Korrelationen zur Verifizierung von Burnout und den Arbeitsbedingungen	99
Tabelle 11: Korrelationen der Arbeitsbedingungen mit einzelnen Burnoutbereichen	99
Tabelle 12: Berechnung des Random Intercept-Only-Modells.....	103
Tabelle 13 Berechnung des Random Intercept-Modells der Arbeitsbedingungen.....	105
Tabelle 14: Berechnung des Random Intercept-Modells mit allen Einflussfaktoren.....	106
Tabelle 15: Berechnung des Random Intercept-Modells mit dem Faktor Arbeitsbedingungen.....	108
Tabelle 16: Berechnung des Random-Slope-Modells auf der Individualebene	110
Tabelle 17: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und Kontextebene	111
Tabelle 18: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Cross-Level-Effekten Teil 1	115
Tabelle 19: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Cross-Level-Effekten Teil 2	117
Tabelle 20: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Cross-Level-Effekten Teil 3	119
Tabelle 21: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Cross-Level-Effekten (alternativ)	123
Tabelle 22: Berechnung des Random Intercept-Only-Modells.....	127
Tabelle 23: Berechnung des Random-Intercept-Modells auf der Individualebene	128
Tabelle 24: Berechnung des Random-Slope-Modells auf der Individualebene	131

Tabelle 25: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene	132
Tabelle 26: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Intra-Level Effekten.....	135
Tabelle 27: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Intra-Level- und Cross-Level-Effekten	137
Tabelle 28: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene sowie den Cross-Level-Effekten.....	139
Tabelle 29: Reliabilitäten der Arbeitsbedingungen	149
Tabelle 30: KMO- und Bartlett-Test der Arbeitsbedingungen.....	150
Tabelle 31: Reliabilitäten von Burnout	151
Tabelle 32: KMO- und Bartlett-Test von Burnout	152
Tabelle 33: Korrelationsanalyse der Arbeitsbedingungen und Burnout zu verschiedenen Zeitpunkten.....	154
Tabelle 34: Korrelationen von Burnout mit einzelnen Arbeitsbedingungen.....	155
Tabelle 35: Korrelationen zur Verifizierung von Burnout und den Arbeitsbedingungen	156
Tabelle 36: Korrelationen der Arbeitsbedingungen mit einzelnen Burnoutbereichen	156
Tabelle 37: Berechnung des Random Intercept-Only-Modells.....	158
Tabelle 38: Berechnung des Random Intercept-Modells der ungünstigen Arbeitsbedingungen.....	160
Tabelle 39: Berechnung des Random Intercept-Modells mit allen Einflussfaktoren.....	162
Tabelle 40: Berechnung des Random Intercept-Modells mit dem Faktor Arbeitsbedingungen.....	164
Tabelle 41: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individualebene	165
Tabelle 42: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und Länder-Jahre-Ebene (1).....	168
Tabelle 43: Berechnung des Random Slope-Modells auf der Individual- und Länder-Jahre-Ebene (2).....	170
Tabelle 44: Berechnung des Random Slope-Modells auf allen drei Ebenen	173
Tabelle 45: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen (1).....	175
Tabelle 46: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen (2).....	177
Tabelle 47: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen (3).....	179
Tabelle 48: Berechnung des Random Intercept-Only-Modells.....	185
Tabelle 49: Berechnung des Random Intercept-Modells auf der Individualebene	186

Tabelle 50: Berechnung des Random-Slope-Modells auf der Individualebene	189
Tabelle 51: Berechnung des Random Slope-Modells der Individual- und zweiten Ebene (1)	191
Tabelle 52: Berechnung des Random Slope-Modells der Individual- und zweiten Ebene (2)	193
Tabelle 53: Berechnung der Random Slope-Modelle mit Variablen der drei Ebenen	195
Tabelle 54: Berechnung der Cross-Level-Effekte (1)	198
Tabelle 55: Berechnung der Cross-Level-Effekte (2)	200
Tabelle 56: Berechnung der Cross-Level-Effekte (3)	204

1. Einleitung

Die moderne Arbeitswelt bringt die unterschiedlichsten Veränderungen mit sich. Zentrale Veränderungsmerkmale sind hier unter anderem Prozesse der Flexibilisierung und Digitalisierung, ein gesteigerter Wettbewerbsdruck der Unternehmen sowie die Globalisierung der Märkte (Palvalin & Vuolle, 2016; Siegrist, 2013). Der im Rahmen dieser Prozesse vollzogene Wandel wird zum Beispiel unter Schlagwörtern wie ‚Industrie 4.0‘ oder ‚digitale Transformation‘ zusammengefasst (Hirsch-Kreinsen & Wienzek, 2019). Solche Transformationen führen aber auch dazu, dass sich die konkreten Arbeitsgestaltungen verändern. So ist in den letzten Jahren beispielsweise ein zunehmender Zeitdruck sowie eine steigende Komplexität und Verdichtung der Arbeitsanforderungen auf der Ebene der Arbeitnehmer¹ zu beobachten (Ducki, 2019). Diese verändern den Arbeitsalltag, beispielsweise indem die veränderten Arbeitsbedingungen vor allem mit höheren Belastungen für die Arbeitnehmer verbunden sind (Nekoranec & Kmosena, 2015; Ravalier, 2019). Hinzu kommt, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem in vielen Berufsfeldern zunehmend verschwinden (French, Dumani, Allen, & Shockley, 2018), indem eine Ausdehnung der beruflichen Tätigkeit in das eigene Privatleben stattfindet, da beispielsweise nach Dienstschluss oder am Wochenende berufliche Aufgaben von zu Hause aus erledigt werden (Irastorza, 2019; Waltersbacher, Maisuradze, & Schröder, 2019). Solche Veränderungen auf der beruflichen Ebene können sich jedoch auch negativ auf die Gesundheit und insbesondere auf die Psyche der Arbeitnehmer auswirken (de Vente, Kamphuis, Blonk, & Emmelkamp, 2015).

So deuten Statistiken darauf hin, dass die Zahl der Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen in den letzten Jahren zugenommen hat. Auf europäischer Ebene ergab eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, dass 39 Prozent täglich arbeitsbedingten Stress verspüren (Gallup, 2022). Ein ähnliches Bild zeigt eine nationale Erhebung, in der die Zahl der Arbeitsunfähigkeits-Tage deutscher Arbeitnehmer aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren analysiert wurde und verdeutlichte, dass diese um 56 Prozent angestiegen sind (DAK-Gesundheit, 2021).

In den letzten Jahren galt insbesondere Burnout als Modediagnose. Medial wurde über Prominente oder erfolgreiche Manager berichtet, die in einem zu hohen Maß für ihre Arbeit

¹ In der vorliegenden Forschungsarbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

„gebrannt“ haben und letztlich „ausgebrannt“ waren. Es lassen sich eine Vielzahl von Zeitungsartikeln zur psychischen Gesundheit deutscher Beschäftigter finden. So titelt „Die Zeit“ „Jung und ausgebrannt“ (Hombach & Jacobs, 2019) oder das Meinungsforschungsinstitut „Gallup“ wartet mit der Überschrift „The German Workforce Has a Burnout Problem“ (Nink, 2015) auf.

Charakteristisch für Burnout ist ein schleichender und langanhaltender Prozess, dessen Beginn zumeist nicht wahrgenommen wird (Leiter, 2017). Ausgehend von einem gesteigerten Engagement und einer teilweise zu hohen Erwartungshaltung an sich selbst, ist der Betroffene nicht mehr im Stande, die eigenen Ziele zu erreichen. Es folgen sowohl physische als auch psychische Beeinträchtigungen und letztlich sieht sich die Person nicht mehr in der Lage, ihre berufliche Tätigkeit weiter auszuführen (Salvagioni et al., 2017). Diese negativen Konsequenzen tangieren nicht nur die Arbeitswelt, sondern breiten sich auf sämtliche Lebensbereiche aus. Hierzu lassen sich eine Distanzierung zu Familie und Freunden sowie ein gesteigertes Maß an Reizbarkeit zählen (Maslach & Schaufeli, 2017).

Neben den Folgen auf individueller Ebene betrifft ein Burnout auch die unternehmerische Ebene, indem der schlechte psychische Gesundheitszustand des Mitarbeiters zu einer reduzierten Leistungsfähigkeit führen kann (Shanafelt & Noseworthy, 2017). Ebenfalls lässt sich feststellen, dass Burnout in der Regel mit längeren Fehl- beziehungsweise Ausfallzeiten verbunden ist (Rennert, Kliner, & Richter, 2019). Die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund der Diagnose Burnout haben sich in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2018 von 51,2 auf 120,5 Tage verdoppelt. Auf die ca. 36 Millionen gesetzlich krankenversichert Beschäftigten hochgerechnet kann davon ausgegangen werden, dass ca. 176.000 Beschäftigte die Diagnose Burnout im Jahr 2018 erhielten. Die damit einhergehenden Fehltage belaufen sich auf 3,9 Mio. (Meyer, Maisuradze, & Schenkel, 2019).

Darüber hinaus beschäftigt sich die Politik mit dem psychischen Gesundheitszustand von Arbeitnehmern, da zusätzlich volkswirtschaftliche Kosten aufgrund von Behandlung, Prävention und den Ausfallzeiten von Beschäftigten entstehen (Roehrig, 2016). Die EU schätzt die Gesamtkosten aufgrund psychischer Beeinträchtigungen jährlich auf ca. 4% des Bruttoinlandsprodukts der EU, was einer Gesamtsumme von 600 Milliarden Euro entspricht (OECD/EU, 2018). Diesen Missstand versucht die Politik zu beheben, indem sie beispielsweise im Jahre 2013 eine verpflichtende Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen erlassen hat. Hierdurch haben Arbeitgeber die Pflicht, Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, auch bezogen auf psychische Belastungen, zu entwickeln und implementieren (§5 Abs.3 Nr.6 ArbSchG).

Um die Folgen eines Burnouts abzumildern, sollten primär die Ursachen identifiziert werden, welche für die Wahrnehmung eines Burnouts verantwortlich sind. Hierbei können neben ungünstigen Arbeitsbedingungen auch weitere außerbetriebliche Ursachen existieren, welche die Wahrnehmung eines Burnouts steigern. Da ein Individuum sich nicht nur innerhalb der Arbeitswelt bewegt, sondern ebenfalls ein Privatleben führt, können auch in diesem Bereich Einflüsse auf das Individuum wirken, welche die psychische Gesundheit beeinflussen. So deuten Studien darauf hin, dass beispielsweise das Fehlen von sozialer Unterstützung (Doğan, Laçin, & Tural, 2015), ein Mangel an Freundschaften (Fiorilli, Schneider, Buonomo, & Romano, 2019) oder die individuelle Existenz bedrohende Faktoren (de Witte, Pienaar, & de Cuyper, 2016) die Wahrnehmung eines Burnouts verstärken können. Eine inhaltliche Unterscheidung zwischen Burnout und einem wahrgenommenem Burnout wird an einer späteren Stelle dieser Arbeit diskutiert.

Es lassen sich allerdings nicht nur auf der individuellen Ebene burnoutbegünstigende Faktoren identifizieren. Da Individuen als Teil der Gesellschaft und innerhalb eines sozialen Gefüges zu betrachten sind, lassen sich auch gesellschaftliche Einflussfaktoren herausstellen, welche auf die individuelle Burnoutwahrnehmung wirken können. Hierzu lassen sich makroökonomische (Manzano-García, Montañés, & Megías, 2017) beziehungsweise kulturelle Einflüsse (Schaufeli, 2017) zählen. Abhängig von dem jeweiligen sozialen Kontext werden über Interaktionen mit dem sozialen Umfeld unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen institutionalisiert und gelebt. Dies betrifft auch die Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsbedingungen, welche dementsprechend auch kulturell geprägt und abhängig von der Kultur beziehungsweise dem sozialen Gefüge sein können, in welchem sich das Individuum bewegt (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hofstede, 2010).

Auf der individuellen Ebene herrscht wissenschaftlicher Konsens darüber, dass insbesondere ungünstige Arbeitsbedingungen für die Wahrnehmung eines Burnouts prägend sind. Dieser Zusammenhang wurde bereits vielfach untersucht und nachgewiesen (Aumayr-Pintar, Cerf, & Parent-Thirion, 2018; Hadžibajramović, Ahlborg, & Grimby-Ekman, 2019; Leka & Jain, 2010; Metlaine et al., 2017). Doch ob dieser Ursache-Wirkungs-Zusammenhang auch vor dem Hintergrund außerbetrieblicher und gesellschaftlicher Einflussfaktoren konstant ist oder sich landesspezifische beziehungsweise zeitlich verändernde Einflüsse identifizieren lassen, welche die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout moderieren, wurde bisher nicht hinreichend hinterfragt.

Ausgehend von diesen Forschungsdesideraten sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

1. *Ist die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unabhängig vom Landeskontext?*
2. *Ist die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unabhängig von der Zeit?*

Hieran schließt sich die Frage nach der Konsequenz einer Wahrnehmung von Burnout an. Sollte ein Individuum erste Warnzeichen eines Burnouts feststellen, müsste sich dies in einem tatsächlichen Verhalten widerspiegeln. So befindet sich die Person in einem individuellen Entscheidungsprozess, entweder ärztliche Hilfe aufzusuchen oder krank weiter zu arbeiten. Doch wie ist dieser Entscheidungsprozess zu bewerten? Ist die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf das tatsächliche Verhalten in allen Ländern und über die Zeit hinweg konstant? Auch innerhalb dieses Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs könnten Einflussfaktoren existieren, welche den Zusammenhang einer Wahrnehmung von Burnout und dem tatsächlichen burnoutbezogenen Verhalten moderieren. Denkbar sind finanzielle Sorgen, welche die Person dazu motivieren, auch im Krankheitsfall zur Arbeit zu erscheinen (Pärli, 2018). Auch auf der gesellschaftlichen Ebene können makroökonomische (Galon et al., 2014) oder kulturelle Faktoren (Lu & Chou, 2017) den individuellen Entscheidungsprozess moderieren. So sind Verhaltensmuster, Ansichten und Denkweisen tief in der jeweiligen Kultur verankert, welche wiederum einen Einfluss auf den persönlichen Entscheidungsprozess nehmen (Yates & de Oliveira, 2016). Aus diesen Überlegungen lassen sich zwei weitere Forschungsfragen formulieren:

3. *Ist die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf das tatsächliche Verhalten unabhängig vom Landeskontext?*
4. *Ist die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf das tatsächliche Verhalten unabhängig von der Zeit?*

2. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

Kapitel 3 widmet sich der Stresstheorie, da diese als Ausgangspunkt für die Erklärung zur Burnoutentstehung genutzt werden kann. Zunächst wird anhand des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts nach Rohmert (1986) die Grundlage für die darauf aufbauenden psychischen Beeinträchtigungen geschaffen. Im Mittelpunkt steht die Differenzierung von Belastung und Beanspruchung sowie deren Wirkmechanismen. Da die heutige Stressforschung auf den Erkenntnissen von Hans Selye (2013) beruht, werden diese Ausführungen in Kapitel 3.2 dargestellt, bevor das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1991) beschrieben wird. Anhand dessen kann nachvollzogen werden, wie Stress unterschiedlich wahrgenommen wird. Es werden sowohl Umwelteinflüsse als auch Persönlichkeitsmerkmale analysiert, welche für das individuelle Stresserleben ursächlich sind. Abgeschlossen wird das Kapitel zur Stresstheorie mit einem ressourcenorientierten Erklärungsmodell, der Theorie der Ressourcenerhaltung (COR) von Hobfoll (1998). Diese Theorie basiert auf der Annahme, dass ein Individuum Ressourcen benötigt, um aufkommende Stressoren zu minimieren. In den letzten Jahren unterlag die Theorie einer Weiterentwicklung, durch die sie ebenfalls das Aufkommen eines Burnouts beschreiben kann.

Dies führt zu den Ausführungen von Kapitel 4, in welchem die theoretischen Grundlagen für das Verständnis eines Burnouts geschaffen werden. Da Burnout bislang noch nicht als Krankheit anerkannt ist, existiert eine Vielzahl von Definitionen. Aus diesem Grund folgt in Kapitel 4.1 zunächst eine definitorische Annäherung an das Konstrukt Burnout, gefolgt von einer diagnostischen Einordnung (Kapitel 4.2) sowie der damit einhergehenden Symptomatik (Kapitel 4.3). Es bildete sich ein wissenschaftlicher Konsens, indem sich die Theorie nach Maslach (2003) (Kapitel 4.4) als Basis der Burnoutforschung etabliert hat (Tsigilis, Koustelios, & Togia, 2004). Diese beinhaltet die drei Kerndimensionen eines Burnouts: emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit. Auch werden Bereiche der Arbeitswelt identifiziert, welche als ursächlich für einen Burnout gelten (Maslach & Schaufeli, 2017).

Zusätzlich zu Maslach folgt in Kapitel 4.5 das Job Demand-Resources-Modell zur Beschreibung von Burnout. Ähnlich der Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll gelten auch in diesem Modell die Ressourcen eines Individuums als essenziell, um den aufkommenden Stressoren der Arbeitswelt entgegenzutreten. Abschließend erfolgt eine Kategorisierung der Ursachen von Burnout (4.8) auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Basierend auf

der Stress- beziehungsweise Burnouttheorie werden in Kapitel 5 zunächst die theoriegeleiteten Forschungshypothesen sowie die analytische Strategie dargestellt. Im Anschluss folgt der empirische Teil dieser Arbeit, welcher im Folgenden näher erläutert wird.

Wie aus den in Kapitel 1 beschriebenen vier Teilfragestellungen der vorliegenden Forschungsarbeit ersichtlich wird, ergeben sich insgesamt zwei zu analysierende Zusammenhänge, welche in der nachfolgenden Abbildung dargestellt werden und auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS) analysiert werden sollen.

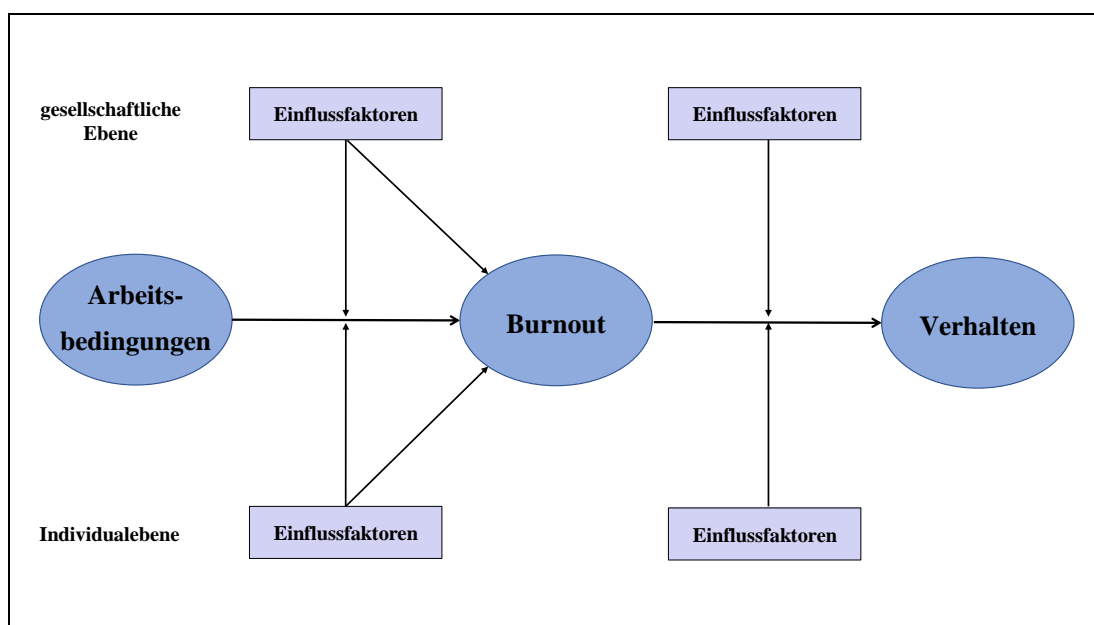


Abbildung 1: Schematische Darstellung des Gesamtmodells

Der Fokus der ersten Teilstudie liegt auf der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout im europäischen Vergleich (Kapitel 5.4). Das Ziel besteht darin, diese Relation zu einem festen Zeitpunkt in unterschiedlichen Ländern zu untersuchen. Für die vorliegende Fallanalyse würde dies also bedeuten, zunächst zu reflektieren, ob Einflussfaktoren der Individualebene die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout beeinflussen. So könnten beispielsweise die soziale Unterstützung oder die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung des Individuums beeinflussen.

Im Anschluss erfolgt die Einbeziehung der gesellschaftlichen Ebene, indem mit Hilfe von Mehrebenenmodellen gesellschaftliche Einflussfaktoren in die Untersuchung des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts aufgenommen werden. Diese Mehrebenenmodelle ermöglichen es, eine bestimmte Anzahl von

Individuen (Individualebene) in makroskopische Einheiten – in diesem Fall Länder (gesellschaftliche Ebene) – zu integrieren (Krause & Urban, 2013). Der größte Vorteil dieser analytischen Herangehensweise besteht darin, dass es möglich ist, die Berechnungen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene simultan zu vollziehen. (Langer, 2010).

Als gesellschaftliche Einflussfaktoren können beispielsweise makroökonomische Kennzahlen als Moderatoren fungieren, welche die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout tangieren. Zusätzlich soll die Kultur der jeweiligen Länder in das Mehrebenenmodell aufgenommen werden, da sowohl die Wahrnehmung als auch die Bewertung von arbeitsbedingten Stressoren kulturabhängig ist (Mazzola, Schonfeld, & Spector, 2011).

Da die Wahrnehmung von Burnout in dem vorliegenden Mehrebenenmodell zunächst die subjektive Selbsteinschätzung widerspiegelt, folgt, wie in Abbildung 1 dargestellt, eine Erweiterung des Modells in Kapitel 5.7. Hierzu wird das tatsächliche Verhalten der Erwerbstätigen als abhängige Variable aufgenommen. Untersucht wird demnach der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung eines Burnouts und dem tatsächlichen, burnoutbezogenen Verhalten. Letzteres kann sich unter anderem im Fernbleiben von der Arbeit und dem Aufsuchen eines Arztes widerspiegeln oder indem das Individuum auch im Krankheitsfall zur Arbeit erscheint und demnach Präsentismus ausübt (Johns, 2010). Dieses tatsächliche Verhalten kann als Ergebnis eines Entscheidungs- beziehungsweise Abwägungsprozesses des Individuums verstanden werden. Hierzu wird die betreffende Person Entscheidungsgrößen der Individual- und der gesellschaftlichen Ebene heranziehen. Beispielhaft könnte auf der Individualebene die finanzielle Absicherung bei Arbeitsplatzverlust (Miraglia & Johns, 2016) oder die Arbeitsplatzsicherheit eine Rolle spielen (Heponiemi et al., 2010).

Zusätzlich existieren Entscheidungsgrößen auf der gesellschaftlichen Ebene, die die Entscheidung, burnoutbedingt fernzubleiben, beeinflussen können und welche zumindest indirekt durch das Individuum wahrgenommen werden. Möglich ist beispielsweise, dass die Qualität des Gesundheitssystems des jeweiligen Landes eine Rolle spielt. Ebenfalls ist denkbar, dass dieser Entscheidungsprozess kulturell geprägt sein kann, da in unterschiedlichen Kulturen verschiedene Normen und Werte gelten, welche den Entscheidungsprozess des Individuums beeinflussen können (Yates & de Oliveira, 2016). Eben jene Entscheidungsgrößen sollen in dem nachfolgenden Mehrebenenmodell im Sinne der Abbildung 1 als Einflussfaktoren der Individual- und der gesellschaftlichen Ebene analysiert werden. Die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf das tatsächliche Verhalten wird, ähnlich dem ersten Modell, zunächst vor dem Hintergrund unterschiedlicher Länderkontexte mit Hilfe von

Mehrebenenmodellen berechnet. Es soll also die Frage beantwortet werden, ob die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout in allen Ländern konstant ist oder ob Einflussgrößen existieren, welche diese beeinflussen.

Während diese erste Teilstudie den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts sowie die Wirkung auf das tatsächliche Verhalten zu einem festen Zeitpunkt in unterschiedlichen Ländern untersucht, liegt der Fokus der zweiten Teilstudie auf dem zeitlichen Einfluss. Es soll also zunächst die Frage beantwortet werden, ob sich einerseits die Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf verändert und andererseits, ob Differenzen des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf zu beobachten sind (Kapitel 6.5). Sollte dies der Fall sein, werden potentielle Einflussfaktoren sowohl auf der individuellen als auch der gesellschaftlichen Ebene untersucht, welche diese zeitlichen Verläufe erklären können. Ähnlich der ersten Teilstudie soll auch in dieser zeitlichen Betrachtung eine Erweiterung des Modells vorgenommen werden (Kapitel 6.6). Demnach richtet sich das Forschungsinteresse auf individuelle und gesellschaftliche Einflussfaktoren, die den Zusammenhang zwischen einer Wahrnehmung von Burnout und dem tatsächlichen Verhalten moderieren.

Sollten sich innerhalb der verschiedenen Mehrebenenmodelle Einflussgrößen identifizieren lassen, welche den jeweiligen Zusammenhang moderieren, so ließen sich diese Erkenntnisgewinne für zukünftige wissenschaftliche Forschungen nutzen. Insbesondere bei länderübergreifenden Vergleichsstudien der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout sollten die Resultate dieser Forschungsarbeit berücksichtigt werden, um aussagekräftige Interpretationen tätigen zu können. Um gezielt gegen Burnout vorzugehen ist es essentiell, die Ursachen für die Wahrnehmung eines Burnouts zu identifizieren und hieraus Stellschrauben zur Reduzierung zu entwickeln. Zu diesen gehören nicht nur individuelle Faktoren, sondern es lassen sich ebenfalls gesellschaftliche Einflüsse erkennen (Barker, Volk, & Peters, 2021).

Um diese gesellschaftlichen Steuerungsgrößen zu beeinflussen, sind wesentlich weitreichendere Maßnahmen nötig, als dies für die individuelle und betriebliche Ebene der Fall ist. Hierbei liegt der Fokus auf politischen Entscheidungen, welche ihre Wirkungen erst in einem gewissen zeitlichen Abstand entfalten. Hierzu lassen sich beispielhaft Aufklärungskampagnen der Bevölkerung gegen Burnout zählen oder auch Gesetzesänderungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Glass, Simon, & Andersson, 2016). Auch ein potentieller kultureller Einfluss könnte eine gesellschaftliche Stellschraube darstellen. Hierbei spielt die Sozialisation eine entscheidende Rolle, dass beispielsweise die Einstellung

zu Krankheiten oder zu burnoutbegünstigenden Faktoren zwischen bestimmten Ländern differiert (Stefanovics et al., 2016). Würden diese gesellschaftlichen Steuerungsgrößen innerhalb der vorliegenden Forschungsarbeit identifiziert werden, so ließen sich Rahmenbedingungen schaffen, welche die Maßnahmen zur Reduzierung der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf der individuellen und betrieblichen Ebene unterstützen würden.

Nachdem die beiden Teilstudien berechnet wurden, folgen in Kapitel 7 die Interpretationen der Ergebnisse. Hierbei werden die Erkenntnisgewinne der Mehrebenenmodelle zusammengeführt, miteinander ins Verhältnis gesetzt und mögliche Implikationen für die Wissenschaft, das betriebliche Umfeld sowie die Politik abgeleitet. Da es zu der Natur von statistischen Modellen gehört, dass diese nur einen Teilausschnitt der Realität abbilden können, sollen in Kapitel 8 die Grenzen der vorliegenden Arbeit aufgezeigt werden. Abschließend folgt in Kapitel 9 ein Fazit, in welchem die zentralen Aussagen dieser Arbeit dargestellt werden, die wichtigsten Erkenntnisgewinne aufgezeigt und die eigene Vorgehensweise kritisch beleuchtet wird.

I Theoretischer Teil

3. Stresstheorie

Zunächst befasst sich diese Forschungsarbeit mit verschiedenen Stresstheorien, da diese ein Grundverständnis von psychischen Beanspruchungen und damit auch von Burnout liefern. Um erste Erkenntnisse für den Entstehungsprozess von Stress zu erhalten, wird das Belastungs-Beanspruchungskonzept nach Rohmert gewählt, da dieses erste Darstellung zum Aufkommen von Stress liefert und sämtliche Modelle auf diesen Überlegungen aufbauen (Rohmert, 1984). Auch soll kurz auf die Arbeit von Selye eingegangen werden, da dieser als Vorreiter der Stresstheorie angesehen wird (Tan & Yip, 2018) und Stress anhand biologischer Reaktionen des Körpers maß (Selye, 1981). Anschließend folgt das transaktionale Stressmodell nach Lazarus, welches Stress als Wechselwirkung (Transaktion) zwischen Umwelt und Individuum begreift (Lazarus & Folkman, 1984). Zum Abschluss des Kapitels wird die Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll dargestellt (Hobfoll, 1989). Sie dient einerseits als ressourcenorientiertes Modell zur Beschreibung von Stress und wurde im Zeitverlauf dahingehend erweitert, dass sie auch die Entstehung von Burnout darstellen kann.

3.1 Psychische Belastungen und Beanspruchungen

Aus psychologischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht wird grundlegend zwischen Belastungen und Beanspruchungen unterschieden. Basis dieses Verständnisses bildet das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept nach Rohmert und Rutenfranz. Nach dieser Theorie wirken objektive Einflüsse von außen auf das Individuum, die sogenannten Belastungen (Rohmert, 1986). Als beispielhafte Belastungen der Arbeitswelt zählen neben Lärm oder Licht auch zu hohe Arbeitsanforderungen sowie Zeitdruck (Klimmer, Rutenfranz, & Rohmert, 1979). Nach Rohmert sind unter einer Belastung sämtliche Beeinflussungen des Individuums durch die Arbeitsumgebung und -aufgabe zu berücksichtigen. Unter der Arbeitsumgebung versteht er die Gesamtheit der physikalischen, chemischen, organisatorischen, sozialen und wirtschaftlichen Einflüsse, die auf den Menschen beanspruchungsbeeinflussend wirken (Rohmert, 1983).

Die unterschiedlichen Teilbelastungen differieren sowohl in ihrer Belastungshöhe als auch ihrer Belastungsdauer (Rohmert, 1986). Unterschieden wird in Belastungsgrößen, falls die belastenden Arbeitsbedingungen durch Maßeinheiten gemessen werden können und Belastungsfaktoren, wenn lediglich eine qualitative Einschätzung der belastenden Arbeitsbedingungen möglich ist (Rohmert, 1983).

Im Gegensatz dazu handelt es sich bei einer Beanspruchung um die individuelle Auswirkung der jeweiligen Belastung. Somit sind individuelle Merkmale und Persönlichkeitseigenschaften ausschlaggebend dafür, ob eine Belastung auch wirklich zu einer Beanspruchung führt. Je besser die Voraussetzungen eines Individuums sind, desto mehr ist es ihm möglich, aufkommende Belastungen zu minimieren und auf diese Weise wird die Beanspruchungsreaktion verringert (Rohmert, 1984). Dementsprechend stellen Beanspruchungen nicht nur die Folge beziehungsweise die Wirkung von Belastungen dar, sondern sie sind geprägt durch die individuellen Voraussetzungen der jeweiligen Person. Vereinfacht dargestellt verursacht jede Belastung eine Beanspruchungsreaktion. Die Stärke der Beanspruchung wird von den individuellen Verarbeitungsmöglichkeiten beeinflusst. Hieraus resultiert, dass nicht jede Belastung zu einer Beanspruchung führt, sondern die individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten einer Person entscheidend sind (Rohmert, 1983).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Belastungen aus der objektiven Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsaufgabe heraus entstehen, wohingegen die daraus resultierenden Beanspruchungen interindividuell unterschiedlich sind, sich demnach von Individuum zu Individuum unterscheiden. Somit können Beanspruchungen als Instrument angesehen werden, welches die Auswirkungen objektiv gleicher Belastungen angibt. Der individuelle Charakter

einer Beanspruchung kann entweder auf intraindividuelle Unterschiede oder interindividuelle Unterschiede zurückgeführt werden. Während diese Differenzen im intraindividuellen Fall innerhalb der Person zu finden sind, sind es bei interindividuellen die Unterschiede zwischen den Personen (Rohmert, 1984).

3.2 Das Stresskonzept nach Selye

Selyes Forschung begann mit Tierexperimenten an Ratten in den 1930er Jahren. Er injizierte ihnen Noxen, ein für den Organismus schädlicher Stoff und beobachtete eine biologisch bedingte Alarmreaktion (Selye, 1936). Hieraus folgerte er, dass hohe externe Belastungen zu einer unspezifischen Reaktion des Körpers führen. Nach Selye stellt Stress somit eine biologische Reaktion des Körpers dar, welche das innere Gleichgewicht bedroht. Die Erkenntnis, dass diese unspezifische Reaktion stets einem ähnlichen Verlaufsmuster unterliegt, stellte den Grundstein für sein Stresskonzept, dem allgemeinen Adaptionssyndrom, dar (Selye, 1981).

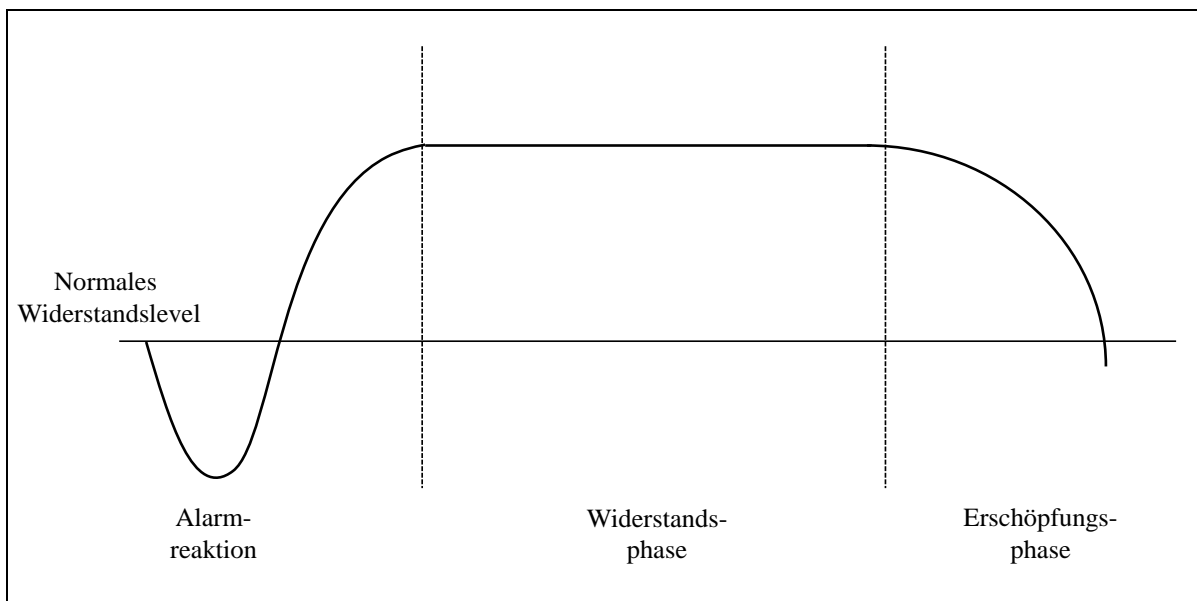


Abbildung 2: Das allgemeine Adaptionssyndrom in Anlehnung an Selye (2013)

Wirken externe Stressoren über einen längeren Zeitraum auf ein Individuum, gliedert sich die körperliche Stressreaktion in drei Phasen: Eine Alarmreaktion, gefolgt von einer Widerstandsphase und letztlich der Erschöpfungsphase. Innerhalb der Widerstandsphase findet eine Anpassung des Organismus an den Stressor statt, indem die interne Widerstandsfähigkeit gesteigert wird. Bei anhaltend hoher Belastung mündet der Widerstand in einem Erschöpfungszustand, welcher den Körper langfristig schädigen kann. In dieser letzten Phase wirken ähnliche Beanspruchungen wie in der Alarmphase, allerdings ist die Widerstandsfähigkeit des Körpers aufgebraucht. Hierdurch kann das Immunsystem geschwächt werden

und der chronische Stress wirkt sich negativ auf die psychische Gesundheit aus (Selye, 2013). Als Biomarker nutzte Selye das Hormon Cortisol. Er beobachtete im Zuge der Tierversuche, dass eine langanhaltende Stressbelastung zu einer beständigen und zeitlich andauernden Ausschüttung dieses Hormons führt. Diese körperliche Reaktion hat zur Folge, dass sich die Nebennieren vergrößern und sich Magengeschwüre bilden können (Selye, 1998).

3.3 Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman

Aufbauend auf dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept nach Rohmert und Rutenfranz wird auch bei Lazarus und Folkman Stress als eine spezifische Beanspruchung erachtet. Sie definieren Stress als „Beziehung zwischen Person und Umwelt, die von der Person als ihre eigenen Ressourcen auslastend oder überschreitend und als ihr Wohlbefinden gefährdend eingeschätzt wird“ (Lazarus & Folkman, 1984, p. 19). Ähnlich der Ansicht von Rohmert und Rutenfranz betrachten Lazarus und Folkman das Individuum, welches durch seine Umwelt beeinflusst wird. Die aufkommenden Belastungen werden als Stimuli bezeichnet, welche eine Reaktion des Individuums bewirken. Diese ist abhängig von den jeweiligen Bewältigungsressourcen, also den Fähigkeiten beziehungsweise Eigenschaften des Individuums. Somit ist auch in diesem Modell zwischen Belastung und Beanspruchung zu differenzieren, indem Stimuli auf das Individuum einwirken und sich aufgrund der jeweiligen Bewältigungsressourcen ein Stressor bilden kann oder auch nicht (Lazarus, 1993).

Die Entstehung von Stress wird über den Einfluss der Umwelt auf das Individuum beschrieben, wobei die Wirkmechanismen und Prozesse wesentlich detaillierter und tiefergehend analysiert werden, als dies bei Rohmert der Fall war. Stress wird nicht als eine einzelne Variable erachtet, sondern vielmehr als ein System, bestehend aus interdependenten Prozessen, welche die Dauer, Intensität und Frequenz des Stresserlebens beeinflussen (DeLongis, Folkman, & Lazarus, 1988).

Das Aufkommen beziehungsweise die Entstehung von Stress wird zunächst durch die individuelle Bewertung der Situation (appraisal) erläutert. Dieser Bewertungsprozess wird durch das Zusammenspiel von externen Umwelteinflüssen und internen Fähigkeiten beziehungsweise Eigenschaften der Person beeinflusst. Hierbei findet keine lineare und statische Bewertung statt, sondern der Prozess stellt sich variabel dar, indem stets neu bewertet wird. Für die Ursachen beziehungsweise das Aufkommen von Stress bedeutet dieser fortwährende Bewertungsprozess, dass sich aufgrund verändernder Umwelteinflüsse oder neuer Erlebnisse des Individuums, eine anfänglich nicht lösbare Situation bewältigt werden kann. Zu den

Umweltfaktoren zählen die Neuheit der Situation, die Ergebnisunsicherheit sowie zeitbezogene Variablen (Folkman, Lazarus, Gruen, & DeLongis, 1986b). Da die Bewertung der Situation eine wichtige Säule in dem Stressmodell nach Lazarus und Folkman darstellt, wird dieses häufig auch als ‚Appraisal-Theorie‘ (Lazarus, 2001) bezeichnet und im Folgenden genauer erläutert.

3.3.1 Der Bewertungsprozess

Der Bewertungsprozess lässt sich in zwei unterschiedliche Teilbewertungen aufteilen, welche zeitlich und inhaltlich aufeinander aufbauen. In einem ersten Schritt erfolgt die primäre Bewertung der Situation. Hierbei analysiert das Individuum die vorliegende Konstellation aus seinen eigenen Persönlichkeitseigenschaften und der externen Umwelteinflüsse auf sein persönliches Wohlergehen. Aus dieser Einschätzung ergibt sich, ob eine Situation als stressrelevant, irrelevant oder positiv wahrgenommen wird (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986a). Eine positive Reaktion findet statt, falls die von außen auf das Individuum einwirkenden Stressoren die persönlichen Bewältigungsressourcen nicht überschreiten. Ein Zurückgreifen auf die individuellen Bewältigungsressourcen findet in irrelevanten Situationen nicht statt, das Ereignis wird lediglich aufmerksam wahrgenommen. Demgegenüber unterscheidet Lazarus in stressrelevanten Situationen zwischen einer Herausforderung und einem Schaden. Eine Herausforderung tritt ein, wenn die an das Individuum gestellten Anforderungen durch die eigene Anstrengung gemeistert werden, ohne auf die eigenen Bewältigungsressourcen zurückgreifen zu müssen. Dieser Prozess ist mit positiven Emotionen verbunden. Bezüglich eines Schadens wird differenziert, ob die Situation bereits eingetreten ist oder erst in der Zukunft stattfindet. Im Falle eines bereits geschehenen Ereignisses spricht man von einem Verlust, wohingegen eine Bedrohung entsteht, wenn das Geschehnis erst zukünftig eintritt. Grundsätzlich sind mit einem Schaden stets negative Emotionen verbunden (Lazarus, 1991).

Auf dieser ersten Bewertung basiert die sekundäre Bewertung, auf welche insbesondere in stressrelevanten Situationen zurückgegriffen wird. Hierbei erfolgt eine Bewertung der individuellen Bewältigungsressourcen, bezogen auf die aktuelle Situation (Smith & Lazarus, 1990). Hierzu lassen sich sämtliche Anstrengungen zählen welche nötig sind, um die an die Person gestellten Anforderungen zu minimieren, tolerieren oder zu bewältigen. Eine Stressreaktion wird allerdings erst ausgelöst, sobald diese Anforderungen die individuellen Bewältigungsressourcen tangieren beziehungsweise überschreiten. Zwischen der primären und sekundären Bewertung findet eine Rückkopplung statt, indem das Individuum analysiert, ob

es sich um eine bedrohliche oder fordernde Situation handelt. Daran schließt sich eine Neubewertung der Person-Umwelt-Konstellation an (Lazarus & Folkman, 1984).

3.3.2 Einfluss von Persönlichkeits- und Umweltfaktoren

Die Umwelteinflüsse bestehen aus der Ereignisunsicherheit, der Neuheit einer Situation sowie zeitlichen Aspekten. Die Ereignisunsicherheit beschäftigt sich mit der Auseinandersetzung eines Individuums mit seiner Umwelt. Hierbei handelt es sich um etwaige Bedenken, ob eine Situation eintritt oder nicht. Es wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem Stressempfinden und einer aufkommenden Unsicherheit postuliert, da es dem Individuum an Vorbereitung mangelt, seine Bewältigungsressourcen zu nutzen (Lazarus, 1991). Demgegenüber erachtet Lazarus die Bewertung einer neuen Situation als nicht kritisch. Der Grund liegt darin, dass ein Individuum stets auf Erfahrungswerte zurückgreift, diese allerdings bei einer völlig neuen Situation nicht vorhanden sein können. Es besteht in diesem Fall dennoch die Möglichkeit, durch eine Übertragung bekannter Hinweisreize die Situation auf eine mögliche Herausforderung oder Gefahr hin abzuschätzen. Der letzte Umwelteinfluss, die zeitlichen Faktoren, umfassen die Dauer des Ereignisses, dem nahe Bevorstehen sowie der temporalen Unsicherheit. Das nahe Bevorstehen beschreibt jene Zeitspanne, bis ein zu erwartendes Ereignis eintritt. Der dazugehörige Bewertungsprozess fällt umso aufwändiger aus, je kürzer der Zeitraum ist. Die temporale Unsicherheit verhält sich ähnlich der Ereignisunsicherheit, allerdings ist das Eintreten eines Ereignisses gewiss, nur der Zeitpunkt ist unklar (Lazarus & Folkman, 1984).

Neben den Umweltdeterminanten spielen die Persönlichkeitseigenschaften eine wichtige Rolle für den Bewertungsprozess. Unterschieden wird zwischen ‚Commitments‘ und ‚Beliefs‘. Unter Commitments versteht Lazarus die Ansichten einer Person, wie beispielsweise Ziele oder Normen. Anders ausgedrückt umfasst der Komplex Commitments sämtliche Determinanten, welche einem Individuum wichtig und bedeutungsvoll erscheinen. So wird jedes Ereignis dahingehend analysiert, ob es das eigene Commitment bedroht. Im Gegensatz dazu umfasst das Konstrukt Beliefs kognitive Konstitutionen beziehungsweise Strukturen, welche entweder kulturell geprägt und geteilt werden oder sich innerhalb des Individuums geformt und gefestigt haben. Sie spiegeln also die bereits existierenden Einstellungen einer Person gegenüber seiner Umwelt wider. So gesehen fungieren Beliefs als eine Art Wahrnehmungslinse, welche die Umwelt als ein individuelles Erscheinungsbild darstellt (Smith & Lazarus, 1990).

Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass keine strikte Trennung zwischen den Umweltfaktoren und den Persönlichkeitsmerkmalen existieren kann. Vielmehr sollten sie als voneinander abhängige Variablen betrachtet werden und deren Zusammenspiel für die Bewältigung von Stress verantwortlich ist (Lazarus, 1991).

Neben der kognitiven Bewertung der Situation gilt die Stressbewältigung (coping) als moderierende Variable zwischen den persönlichen Eigenschaften und den externen Umweltfaktoren und soll im Folgenden tiefgründiger beleuchtet werden.

3.3.3 Analyse der Bewältigungsstrategien

Die Bewältigung (coping) beschreibt einen Prozess, welcher es dem Individuum erlaubt, die momentane Person-Umwelt-Konstellation zu beurteilen. Dies stellt keinen statischen Ablauf dar, sondern es findet eine permanente und dynamische Neubewertung der jeweiligen Situation statt. Wie bereits zuvor erläutert sind diese Abläufe dafür verantwortlich, ob die von außen einwirkenden Stressoren bewältigt werden oder weiter fortbestehen. Diese Dynamiken basieren auf einer Rückkopplung zwischen der primären und sekundären Bewertung. So ist es denkbar, dass eine zuvor unlösbare Situation mit Hilfe einer zweiten sekundären Bewertung als lösbar erachtet wird. Begründet wird dieser Prozess darüber, dass sich im Zuge der zweiten Bewertung ein geändertes Bewältigungsverhalten einstellt. Dies führt zu einer Neubewertung der Situation, indem sich die individuelle Sichtweise bezogen auf den Stressor geändert hat (Folkman et al., 1986b).

Innerhalb dieses Modells lassen sich zwei unterschiedliche Bewältigungsstrategien unterscheiden, abhängig davon, ob die gegebene Situation vom Individuum als veränderbar oder als gegeben erachtet wird. Das sogenannte problemfokussierte Coping wird verwendet, wenn das Ereignis als veränderbar beurteilt wird. Dieser Prozess beginnt mit einer individuellen Analyse des Stressors. Auf diesen Informationen aufbauend werden Lösungsstrategien entwickelt und es findet eine gewichtete Abwägung der vorhandenen Alternativen statt (Lazarus, 1993). Demgegenüber wird auf das emotionsfokussierte Coping zurückgegriffen, falls eine Situation als nicht veränderbar erachtet wird. Dies hat zur Folge, dass das Ereignis von dem Individuum akzeptiert werden muss und es lernen muss, die damit verbundenen Emotionen zu bewältigen. Hierbei stehen insbesondere kognitive Prozesse zur Vermeidung beziehungsweise Reduzierung von emotionalem Stress im Mittelpunkt. Diese beiden Strategien sind allerdings nicht unabhängig voneinander zu betrachten. Vielmehr ist es möglich, dass sie sich gegenseitig beeinflussen, indem es entweder zu einer gegenseitigen Unterstützung oder einer negativen Beeinflussung kommt. Die gegenseitige Unterstützung wird als

effektives Coping bezeichnet, indem das Individuum mit Hilfe der eigenen Bewältigungsstrategien seine angestrebten Ziele erreicht (Lazarus & Folkman, 1984).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Lazarus und Folkman ein umfangreiches Modell zur Entstehung von Stress geschaffen haben. Im Mittelpunkt des Verständnisses steht das Zusammenspiel von Umweltfaktoren und Persönlichkeitseigenschaften. Dieser Zusammenhang wird im Folgenden auch von Hobfoll betrachtet, allerdings aus einer ressourcenorientierten Sichtweise heraus.

3.4 Theorie der Ressourcenerhaltung

Zentraler Ansatzpunkt der Theorie der Ressourcenerhaltung ist die Annahme, dass Individuen soziale und persönliche Ressourcen benötigen beziehungsweise auf diese zurückgreifen, um ihre Ziele zu erreichen und aufkommende Stressoren zu minimieren. Aus diesem Grund steht für die Individuen das persönliche Streben nach einer Zunahme ihrer Ressourcen im Mittelpunkt, um erfolgreich zu sein, ihre Bewältigungskapazitäten zu steigern und dadurch ihre psychische Gesundheit zu schützen (Freedy & Hobfoll, 1994). Eine Interpretation von Stress findet im Rahmen der COR-Theorie somit auf Basis von Zugewinnen beziehungsweise Verlusten von Ressourcen statt, da diese ein Gerüst bilden, welches das Individuum bei der Bewältigung von Stressoren unterstützt (Hobfoll, 1998).

Die Entstehung von Stress kann auf Veränderungen, kritische Lebensereignisse und alltägliche kleinere Stressoren zurückgeführt werden, welche einen Einfluss auf die Ressourcen ausüben. Es kommt zu einer Stressreaktion, wenn entweder ein Verlust von Ressourcen droht, ein tatsächlicher Ressourcenverlust stattfindet oder ein erwarteter Ressourcengewinn ausbleibt (Hobfoll, 1988). Hieran schließt sich der erste Grundsatz der COR-Theorie an, wonach ein Verlust von Ressourcen stärkere Auswirkungen besitzt, als dies für Zugewinne der Fall ist. Dies bedeutet, dass bei einem Gleichgewicht von Gewinn und Verlust stets der Verlust einen größeren Einfluss auf die Entstehung von Stress besitzt (Hobfoll, 2001).

Entsprechend der COR-Theorie sind Individuen bestrebt, ihre Ressourcen sukzessive aufzubauen oder zumindest zu erhalten. Hobfoll definiert solche Ressourcen als „objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued by the individual or that serve as a means for attainment of these objects, personal characteristics, conditions, or energies“ (Hobfoll, 1989, p. 516). Unterschieden werden in diesem Zitat vier verschiedene Arten von Ressourcen: Objekte, persönliche Eigenschaften, Bedingungen und Energien. Objektressourcen können unter der Rubrik ‚sozioökonomischer Status‘ zusammengefasst werden. Sie

beinhalten materiell-physische Einflüsse. Zu den Bedingungen gehören gewisse Lebensumstände wie beispielsweise der berufliche Status, die materielle Lage oder auch der allgemeine Gesundheitszustand. Die persönlichen Ressourcen beziehen sich auf die Fähigkeiten sowie die Persönlichkeitseigenschaften des Individuums, wozu sich beispielhaft das Selbstwertgefühl oder das Selbstbewusstsein zählen lassen. Im Gegensatz dazu besitzen die Energieressourcen keinen intrinsischen Wert für das Individuum. Sie dienen lediglich dazu, den Zugang zu anderen Ressourcen zu ermöglichen. Als beispielhafte Energieressource werden Zeit und Geld, aber auch Information oder Wissen angesehen (Hobfoll & Wells, 1998).

Der Nachteil dieser Ressourcenklassifikation besteht nach Hobfoll darin, dass sich diese Kategorien teilweise hybrid darstellen und es zu Überlappungen kommen kann, da einige Ressourcen nicht eindeutig zu einer Kategorie zugewiesen werden können (Hobfoll, 1998). So ist es denkbar, dass Geld als Objektressource angesehen wird oder zumindest eine zentrale Erklärungsvariable des sozioökonomischen Status darstellt. Nach Hobfoll handelt es sich hierbei allerdings um eine Energieressource. Aus diesem Grund bietet Hobfoll eine weitere, grundlegendere und gröbere Einteilung an, indem zwischen internalen und externalen Ressourcen unterschieden wird (Hobfoll, 1989).

Der Unterschied zwischen diesen beiden besteht darin, dass internale Ressourcen beispielsweise die persönlichen Fähigkeiten beinhalten und somit innerhalb der Person angesiedelt sind. Demgegenüber umfassen externale Ressourcen jene Ressourcen, die sich außerhalb des Individuums befinden und es von außen beeinflussen können (Hobfoll, 1998). Entscheidend für den Einfluss der externalen Ressourcen ist jedoch nicht nur die objektive Bewertung oder Einteilung in eine Klassifikation, sondern vor allem die subjektive Perspektive und die individuelle Wahrnehmung der Individuen bezüglich der Ressourcenverteilung. Denn eine spezifische Ressource entfaltet erst dann ihre Wirkung auf das Individuum, wenn sie von ihm internalisiert, bewertet und als wertvoll erachtet wird (Hobfoll, 1988). Als Beispiel kann die Arbeitsplatzsicherheit angeführt werden. Diese entwickelt sich erst dann zu einem Stressor, wenn ein Individuum diese als unsicher beziehungsweise bedroht sieht.

Hinzu kommt, dass diese Internalisierung bei der Mehrzahl der Ressourcen häufig durch das Umfeld der Individuen beeinflusst wird, da die meisten Ressourcen objektiv determiniert sind und ein Verlust an Ressourcen oftmals auch andere Personen im Umfeld der Individuen betrifft. Die Einschätzung darüber, welchen Wert eine bestimmte Ressource besitzt, ist somit zu großen Teilen vom sozialen Umfeld der Individuen geprägt (Hobfoll, 2002). Abhängig von diesem sozialen Kontext werden unterschiedliche Wertvorstellungen und Regeln kommuniziert und dadurch an das Individuum herangetragen. Durch diese Interaktion mit dem

sozialen Umfeld entsteht ein Großteil der Wahrnehmung, welche Ressourcen als wichtig erachtet werden. Die Bewertung und Einteilung von Ressourcen ist dementsprechend auch kulturell geprägt und abhängig von der Kultur beziehungsweise dem sozialen Gefüge, in welchem sich das Individuum bewegt (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hofstede, 2010).

An den unterschiedlichen Ressourcen der COR-Theorie wird deutlich, dass das zentrale Ziel dieses Modells darin besteht, eine Brücke zwischen umweltorientierten und kognitiven Sichtweisen zu bilden. So können neben individuellen Faktoren auch umweltbedingte Faktoren die Ressourcenausstattungen der Individuen bedrohen und dazu führen, dass zum Beispiel der persönliche Status, die wirtschaftliche Stabilität, das Ansehen oder die Gesundheit beeinträchtigt werden und beispielsweise auch Burnout entstehen kann (Hobfoll & Shirom, 1993).

4. Burnout: Theoretische Grundlagen

Erstmals wurde der Begriff des Burnouts im Jahre 1974 von dem deutsch-amerikanischen Psychologen Herbert J. Freudenberger verwendet (Freudenberger, 1974). Während seiner Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern einer alternativen klinischen Einrichtung fielen ihm Veränderungen in deren Stimmungslage und Persönlichkeit sowie eine geringere Motivation auf (Freudenberger, 1989). Unter einem Burnout versteht Freudenberger ein Gefühl der Erschöpfung, welches aufgrund zu hoher Beanspruchungen der eigenen Ressourcen entsteht. Daraus resultiert eine innere Starrheit, indem Informationen von außen nur noch schlecht verarbeitet werden können und Veränderungen des Umfeldes als Bedrohung erachtet werden (Freudenberger, 1975).

Hinzu kommt eine negative Einstellung gegenüber der eigenen Arbeit sowie ein gewisser Zynismus, welcher durch eine monotone Arbeit verstärkt wird. Zur Verhinderung beziehungsweise Prävention eines Burnouts empfiehlt Freudenberger neben sportlicher Betätigung eine gewisse Achtsamkeit dem eigenen Körpergefühl gegenüber sowie dem Schaffen eines freizeithlichen Ausgleichs von der Arbeit (Freudenberger, 1977). Als besonders gefährdet gelten in seinen Augen solche Menschen, welche entweder exzessiv arbeiten, zu hohe Erwartungen an sich und andere hegen oder sich negative Gefühle bezogen auf die eigene Arbeit einstellen (Freudenberger, 1974).

Die frühe Burnoutforschung befasste sich ausschließlich mit den pflegenden und heilenden Berufen. Mit der Zeit hat sich diese Ansicht jedoch dahingehend verändert, dass sämtliche Berufsgruppen von einem Burnout betroffen sein können. Dies impliziert, dass es sich bei

einem Burnout um ein Phänomen handelt, welches ausschließlich innerhalb der Arbeitswelt entsteht (Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2008). Dieses Wissen erlaubt auch eine Abgrenzung zu einer Depression, welche unabhängig vom Arbeitskontext entstehen kann und des Öfteren mit einem Burnout gleichgesetzt wird (Toker & Biron, 2012). Diese Thematik wird in Kapitel 4.2 ausführlicher diskutiert.

Des Weiteren zeigen soziodemographische Studien, dass junge Arbeitnehmer im Vergleich zu Älteren und Singles im Gegensatz zu Verheirateten einem höheren Burnoutisiko ausgesetzt sind. Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass die Ursache für einen Burnout weniger in dem Individuum, als eher in seiner Umwelt zu finden ist (Maslach, 2003). Grundsätzlich handelt es sich bei einem Burnout um einen schleichenden Prozess, in welchem arbeitsbezogene Belastungsfaktoren auf das Individuum einwirken. Falls es der Person nicht möglich ist, durch seine Bewältigungsressourcen aufkommende Stressoren zu minimieren, steigt die Wahrscheinlichkeit einen Burnout wahrzunehmen (Thom, 2008).

4.1 Eine definatorische Annäherung

Ausgehend von den Forschungsarbeiten Freudenbergers entwickelten sich eine Vielzahl von Theorien und Definitionen. Nachfolgend werden verschiedene Definitionen von Burnout dargestellt, welche untereinander sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufweisen.

Für Pines und Aronson (Pines & Aronson, 1988) stellt Burnout einen Zustand dar, welcher zu physischer, emotionaler und mentaler Erschöpfung führt. Als Ursache wird eine längerfristige Einbindung in Situationen, welche für das Individuum als emotionale belastend empfunden wird, erachtet.

Cherniss (Cherniss, 1980) begreift Burnout als einen stressorientierten Prozess, beginnend mit einem lang anhaltend hohem Stresslevel. Hieraus kann sich ein Burnout entwickeln, welcher als Reaktion auf chronischen beziehungsweise unkontrollierbaren Stress entsteht. Idealtypisch erachtet Cherniss einen zunächst euphorischen und motivierten Arbeitnehmer, der sich aufgrund der hohen Beanspruchungen zunehmend von seinen Arbeitsaufgaben distanziiert.

Es lassen sich Parallelen zu der transaktionalen Stresstheorie nach Lazarus ziehen. Auch hier werden Bewältigungsstrategien als Faktor angesehen, ob durch eine Belastung eine Beanspruchung entsteht oder nicht. Falls es dem Individuum nicht gelingt, den chronischen Stress

durch problemfokussiertes Coping zu minimieren, kann ein Burnout entstehen. Auch erachtet Cherniss das Aufkommen eines Burnouts als Ergebnis des Zusammenspiels von Persönlichkeitsmerkmalen und Umwelteinflüssen (Cherniss, 1985). Im Bezug auf die Arbeitswelt können insbesondere Rollen- und Machtstrukturen als Einflussfaktoren für Burnout gelten. Hierzu zählt neben Rollenkonflikten auch die Ausgestaltung des persönlichen Handlungsspielraums (Cherniss, 1980).

Edelwich und Brodsky (Edelwich & Brodsky, 1984) konzentrieren sich definitorisch auf den Bereich der helfenden Berufe. Als Ausgangspunkt für das Aufkommen eines Burnouts sehen sie einen schleichenden aber stetigen Verlust der persönlichen Energie sowie des eigenen Idealismus, welche als Folge von Belastungen innerhalb der Arbeitswelt gesehen werden. Die Arbeit mit den Klienten im sozialen Bereich führe zunehmend zu einem Prozess der Enttäuschung, da die zuvor idealisierten Erwartungen nicht erfüllt werden (Edelwich & Brodsky, 1980).

Im Gegensatz dazu betrachten Kernen und Meier (Kernen & Meier, 2014) das Aufkommen von Burnout aus einer ressourcenorientierten Sichtweise. Sie sind der Auffassung, dass die Ursache in einer fehlenden Balance zwischen persönlichen beziehungsweise arbeitsbedingten Beanspruchungen und den zur Verfügung stehenden Ressourcen des Individuums über einen längeren Zeitraum zu finden ist. Als exemplarisches Beispiel sehen die Autoren einen Arbeitnehmer, der primär zweck- und zielorientierte Einstellungen aufweist und sich hierüber ein zunehmendes Maß an Leistungsdruck entwickelt. Durch diese Fokussierung gerät die Wahrnehmung von Erholungsmöglichkeiten in den Hintergrund, worauf sich eine verminderte Lebensfreude einstellt.

Während die vorherige Definition den persönlichen Bereich eines Individuums mit in die Erklärung einbezieht, befassen sich Schaufeli und Enzmann (Schaufeli & Enzmann, 1998) ausschließlich mit arbeitsbedingten Belastungen. Sie beschreiben Burnout als einen negativen und dauerhaften Seelenzustand, welcher hauptsächlich durch eine Fehlanpassung von persönlichen Erwartungen und der Arbeitsrealität charakterisiert ist. Hieraus resultieren eine allgemeine Erschöpfung sowie eine geminderte Motivation und einem Gefühl der Ineffektivität. Schaufeli und Enzmann verstehen die Entstehung eines Burnouts als schleichenden Prozess, der durchaus über einen längeren Zeitraum hinweg von der Person unbemerkt bleiben kann.

Abschließend definieren Maslach et al. Burnout als eine anhaltende Reaktion auf chronische, interpersonelle Stressoren innerhalb der Arbeitswelt, welche über die Zeit hinweg als stabil angesehen werden (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Demnach besteht ein Burnout aus

drei Dimensionen: emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit (Maslach & Jackson, 1984). Diese Definition gilt als die am häufigsten in der Wissenschaft verwendete Definition von Burnout (Glass & McKnight, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998) und es bildete sich ein wissenschaftlicher Konsens, indem sich die Theorie nach Maslach als Basis der Burnoutforschung etabliert hat (Tsigilis, Koustelios, & Togia, 2004). Aus diesem Grund wird zukünftig auch innerhalb dieser Forschungsarbeit auf diese Definition zurückgegriffen und in Kapitel 4.4 die dazugehörige Theorie detailliert dargestellt.

Der Hauptgrund für die Vielzahl an Definitionen liegt darin, dass Burnout bislang nur in wenigen Ländern als Krankheit anerkannt ist. Um dennoch ein genaueres Bild aus medizinischer Sicht zu erhalten, soll im folgenden Kapitel eine diagnostische Einordnung von Burnout aufgezeigt werden.

4.2 Diagnostische Einordnung von Burnout

Zur Klassifizierung von psychischen Störungen existieren zwei verschiedene Diagnosemanuals, das ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) der Weltgesundheitsorganisation und das DSM-V (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) der American Psychiatry Association (Berger, Falkai, & Maier, 2012). Aufgrund des Fehlens einer einheitlichen Definition für Burnout, findet dieser keine Anerkennung in der aktuellsten Fassung der internationalen statistischen Klassifikation von Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme ICD-10. Burnout wird nicht als Krankheit aufgelistet, sondern lediglich unter einer Zusatzdiagnose als Unterziffer Z 73 „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ erwähnt (DIMDI, 2016). Somit ist Burnout nicht wie andere psychiatrische Diagnosen unter dem Buchstaben ‚F‘ kodiert und gilt der heutigen Ansicht nach nicht als Krankheit.

An dieser Klassifizierung orientiert sich, wie der Großteil der europäischen Länder, auch Deutschland. Dementsprechend gilt Burnout hierzulande ebenfalls nicht als eigenständige Krankheit, sondern lediglich als Zusatzdiagnose, beispielsweise zu einer Depression (Kaschka, Korczak, & Broich, 2011). Neben diesem Diagnosemanual der WHO besitzt das DSM-V einen hohen Stellenwert in der Kategorisierung von psychischen Störungen (American Psychiatric Association, 2013). Jedoch wird auch in dieser Klassifizierung ein Burnout nicht als eigenständige psychische Krankheit anerkannt (Gündel, Glaser, & Angerer, 2014). Erst im Jahre 2019 entschied die WHO, Burnout in die internationale Klassifizierung als ein berufsbedingtes Phänomen aufzunehmen, jedoch nicht als Krankheit anzuerkennen.

Demnach wird Burnout definiert als „a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions:

- feelings of energy depletion or exhaustion;
- increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and
- reduced professional efficacy.

Burnout refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life.” (WHO, 2019). Aus dieser Definition von Burnout wird deutlich, dass sich auch die WHO an dem Burnoutmodell nach Maslach orientiert, indem die Charakterisierung anhand der drei Kerndimensionen stattfindet.

Da Burnout zumeist als Zusatzdiagnose zu einer Depression gestellt wird (Schulz, 2017) und auch innerhalb der Wissenschaft ein Dissens bezüglich der Abgrenzung der beiden Konstrukte besteht (Koutsimani, Montgomery, & Georganta, 2019; Plieger, Melchers, Montag, Meermann, & Reuter, 2015), soll nachfolgend herausgearbeitet werden, was fortan in dieser Forschungsarbeit unter einem Burnout zu verstehen ist.

Im Allgemeinen geht mit einer depressiven Episode eine gesteigerte Antriebslosigkeit sowie eine gedrückte Stimmung einher. Interessen, Freuden und Konzentrationsfähigkeiten sind deutlich verringert. Dies ist zumeist mit einer starken Müdigkeit auch bei kleineren Anstrengungen gepaart, zudem können Schlafstörungen und Appetitlosigkeit auftreten (DIMDI, 2020). Diese kurzen Ausführungen zeigen, dass eine depressive Episode durchaus Schnittmengen mit einem Burnout aufweist. Wie sich dieser Zusammenhang wissenschaftlich darstellt und ob überhaupt eine Abgrenzung erfolgen kann, soll im Folgenden erörtert werden.

So existiert die Auffassung, dass Burnout ein depressives Symptom darstellt und nicht als eigenständiges Konstrukt erachtet werden sollte (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015a). Vermuten lässt sich dies anhand der inhaltlichen Schnittmengen, indem in Studien sowohl ein ähnlicher Verlauf (Wurm et al., 2016) als auch ähnliche Symptome (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015b; Schonfeld & Bianchi, 2016) festgestellt werden konnten. Quantitativ kann angenommen werden, dass diese Überschneidung etwa 20% der gemeinsamen Varianz beträgt (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis, & Kaprinis, 2003).

Anderen Auslegungen zu folge sollte trotz der Gemeinsamkeiten von Burnout und einer Depression, zwischen beiden unterschieden werden und Burnout als eigenständige psychische

Erkrankung aufgefasst werden (Maslach, 2018). Begründet wird dies darüber, dass Depressionen im Allgemeinen sämtliche Bereiche des Lebens betreffen können und arbeitsbedingte Ursachen demnach nur einen kleinen Teil ausmachen (Ahola, Hakonen, Perhoniemi, & Mutanen, 2014). Über die Ursachen eines Burnouts wird angenommen, dass diese hauptsächlich innerhalb der Arbeitswelt zu lokalisieren sind (Maslach et al., 2001).

Der wissenschaftliche Diskurs über eine Eigenständigkeit von Burnout scheint demnach längst nicht zu Ende zu sein. So ergaben weitere Untersuchungen, dass Burnout zwar von einer klinischen Depression unterschieden werden kann, die diagnostischen Kriterien jedoch eher einer arbeitsbedingten Neurasthenie entsprechen (Maslach et al., 2008). Hierbei handelt es sich um eine vorübergehende Schwächung des Nervensystems, wodurch es als ‚nervöse Erschöpfung‘ bezeichnet wird (Overholser & Beale, 2019).

Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass ein wissenschaftlicher Konsens über die Einordnung von Burnout bislang fehlt. Fortan soll in der vorliegenden Forschungsarbeit, in Anlehnung an Maslach, ein Burnout als eine anhaltende Reaktion auf chronische, interpersonelle Stressoren innerhalb der Arbeitswelt aufgefasst werden (Maslach et al., 2001) und als eigenständiges Syndrom verstanden werden. Als Hauptgrund für die Verwendung der Theorie von Maslach kann auf die später verwendete Datengrundlage des EWCS verwiesen werden. Da in dieser Befragung explizit die Arbeitswelt analysiert wird, empfiehlt sich eben jene Burnouttheorie, welche arbeitsbedingte Stressoren als Ursache für die Wahrnehmung eines Burnouts erachtet.

4.3 Symptomatik eines exemplarischen Burnoutprozesses

Im Unterschied zu anderen psychischen Beeinträchtigungen handelt es sich bei einem Burnout um keinen plötzlich eintretenden Zustand. Vielmehr findet ein Prozess statt, in welchem die einzelnen Wahrnehmungsstufen aufeinander aufbauend sind und erste Warnsignale zu meist leichtfertig ignoriert werden (Maslach & Goldberg, 1998). Vorab ist festzuhalten, dass es sich bei einem Burnout um kein einheitliches Entwicklungsmuster handelt. Ähnlich dem transaktionalen Stressmodell findet ein individueller Verlauf, abhängig vom Zusammenspiel von Umwelteinflüssen und Persönlichkeitsmerkmalen, statt (Burisch, 2014).

Wie bereits erläutert, bilden die emotionale Erschöpfung, die Depersonalisation sowie die reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit die drei Grundpfeiler des Konstrukts Burnout (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 1986). Darauf aufbauend lassen sich diese drei Merkmale verschiedenen Ebenen zuweisen. Die emotionale Erschöpfung findet auf der individuellen Ebene, die Depersonalisation auf der interpersonalen Ebene und die reduzierte

persönliche Leistungsfähigkeit auf der organisatorischen Ebene statt (Maslach & Leiter, 2017a). Anhand dieser Einteilung lassen sich ebenfalls die Symptome von Burnout differenzieren.

Zunächst stellt Burnout auf der individuellen Ebene ein gesundheitliches Risiko dar, welches als Nährboden für weitere physische und psychische Erkrankungen fungieren kann (Twenge, 2006). Im Fokus dieser Ebene steht die emotionale Erschöpfung des Individuums. Dies kann zu Konzentrationsstörungen (Danhof-Pont, van Veen, & Zitman, 2011) sowie Müdigkeit und Schlaflosigkeit führen (Armon, Shirom, Shapira, & Melamed, 2008; Ekstedt et al., 2006; Leone, Huibers, Knottnerus, & Kant, 2008; Melamed et al., 1999). Als Folge dessen gelingt es dem Individuum nicht mehr, seine Energieressourcen durch beispielsweise ausreichend Schlaf oder Freizeit wieder langfristig aufzubauen. Dies steht im Einklang mit den Ansichten der COR-Theorie, indem Individuen in ihre vorhandenen Ressourcen investieren müssen, um sich gegen potentielle zukünftige Verluste bestehender Ressourcen zu schützen. Da dies nicht mehr vollumfänglich möglich ist, gerät das Individuum in eine Negativspirale mit Ressourcenverlusten als Konsequenz (Hobfoll, 2001).

Im Gegensatz zu der emotionalen Erschöpfung wirkt die Depersonalisation auf der interpersonalen Ebene. Hierunter ist insbesondere der Austausch mit dem sozialen Umfeld Gegenstand des Interesses (Maslach & Leiter, 2017a). So lassen sich Zusammenhänge zwischen Burnout und Familien- beziehungsweise Eheproblemen aufdecken sowie eine Vernachlässigung der Pflege von Freundschaften (Burke & Greenglass, 1989; Burke & Greenglass, 2001). Diese Beziehungen fungieren als soziale Unterstützung des Betroffenen. Es droht also ein Verlust einer wichtigen Ressource um die aufkommenden Stressoren zu minimieren und verschlechtert den allgemeinen Gesundheitszustand (Hobfoll & Jackson, 1991).

Als letztes wirkt sich die reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit hauptsächlich auf der organisationalen Ebene aus. Es entstehen Gefühle der Inkompetenz und resultiert in einer gesteigerten Unsicherheit bezüglich der eigenen Fähigkeiten (Maslach & Leiter, 1999). Hierdurch kann eine emotionale Distanzierung zu den Arbeitsinhalten entstehen und die Freude an der Arbeit schwindet. Diesbezüglich besitzt Burnout einen Zusammenhang zu der Arbeitseinstellung des Individuums, wodurch sich die Ergebnisse der eigenen Leistungen verschlechtern können (Babakus, Yavas, & Ashill, 2009; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Demerouti, Bakker, & Leiter, 2014).

Die einzelnen Symptome lassen sich bezüglich der drei Ebenen unterscheiden. Nachfolgend befindet sich eine weitere Kategorisierung in affektive, kognitive, physische, behaviorale

und motivationale Symptome. Wobei nur ein kleiner Ausschnitt dargestellt wird, da insgesamt 132 Burnout-Symptome gelistet sind (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Affektiv	Kognitiv	Physisch	Behavioral	Motivational
<i>Individuelle Ebene</i>				
emotionale Erschöpfung, Angstzustände	Konzentrationschwierigkeiten, Hoffnungslosigkeit	Schlafstörungen, Erschöpfung	Impulsivität, zunehmendes Beklagen	Resignation, Entmutigung
<i>Interpersonale Ebene</i>				
Erhöhte Reizbarkeit, gesteigerte Wut	Zynismus, soziale Ablehnung		Aggressivität, soziale Zurückweisung	Gleichgültigkeit, Entmutigung
<i>Organisationale Ebene</i>				
Arbeitsunzufriedenheit	Misstrauen, Gefühl geringer Wertschätzung		Geminderte Arbeitsleistung, reduzierte Effektivität	Motivationsverlust, geringe Arbeitsmoral

Tabelle 1: Kategorisierung von Burnoutsymptomen in Anlehnung an Schaufeli und Enzmann (1998)

Neben dieser Untergliederung lässt sich eine weitere Kategorisierung anführen, welche zusätzlich eine zeitliche Komponente mitberücksichtigt. Diese Auflistung umfasst insgesamt sieben verschiedene Phasen und soll als Darstellung eines idealtypischen Burnoutprozesses verstanden werden (Burisch, 2014):

1. Warnsymptome der Anfangsphase

Ausgangspunkt ist ein gesteigerter Energieeinsatz, welcher beispielsweise durch freiwillige unbezahlte Mehrarbeit oder dem eigenen Gefühl, man sei unentbehrlich, entstehen kann. Verstärkt wird dieser Faktor durch einen Mangel an Erholungsmöglichkeiten, was wiederum zur Erschöpfung führt und sich ein Teufelskreis entwickeln kann. Ein weiteres Warnsymptom stellt das Hinterfragen der Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns dar sowie die Verleugnung von eigenen Bedürfnissen.

2. *Reduziertes Engagement*

Der Kern dieser Phase beinhaltet eine verhaltensmäßige, kognitive und emotionale Distanzierung sowohl zu Personen des Arbeitsumfeldes, als auch zu Freunden und Familienmitgliedern. Dies zeigt sich beispielsweise in einem Verlust von Empathie oder einer negativen Einstellung zur Arbeit im Allgemeinen. Die Arbeitsinhalte werden nur noch als notwendiges Übel erachtet, wohingegen der persönliche Stellenwert von Freizeit ansteigt.

3. *Emotionale Reaktionen und Schuldzuweisungen*

Die dritte Phase wird durch einen Verarbeitungsprozess charakterisiert, welcher aufgrund der Aufgabe von persönlichen Zielen oder Idealen entsteht. Dies kann auf zwei unterschiedlichen Weisen geschehen. Eine depressive Reaktion zeichnet sich durch Schuldgefühle und einem geringeren Selbstwertgefühl aus. Im Gegensatz dazu findet im Zuge einer aggressiven Reaktion eine Schuldzuweisung gegenüber Dritten statt. Dieses Stadium geht mit Stimmungsschwankungen einher und es stellt sich eine negativere Einstellung der Person ein.

4. *Abbau*

Innerhalb dieser Phase lassen sich Gemeinsamkeiten zu der reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit nach Maslach finden. Zunächst bleibt das erzielte Arbeitsergebnis konstant, jedoch werden hierzu gesteigerte Anstrengungen benötigt. Die Fehleranfälligkeit nimmt zu und das Individuum nimmt Konzentrationsstörungen wahr. Zumeist wird nur noch ein Dienst nach Vorschrift geleistet und die eigenen Bemühungen auf ein Minimum reduziert. Dies resultiert in einer Verringerung der Kreativität und die eigene Motivation schwindet.

5. *Verflachung*

Im Vordergrund dieser Phase steht eine allgemeine Verflachung des sozialen und emotionalen Lebens. Die Anteilnahme anderen Personen gegenüber schwindet und es stellt sich eine gewisse Gleichgültigkeit ein. Hieraus entwickelt sich ein sozialer Rückzug, der Kontakt zu Freunden und Familie nimmt ab. Die Einsamkeit nimmt zu und die persönliche Situation erscheint zunehmend aussichtsloser.

6. *Psychosomatische Reaktionen*

Die psychosomatischen Reaktionen können sich bereits während der Anfangsphase bilden. Aufgrund mangelnder Erholungsmöglichkeiten leiden die Betroffenen unter Schlafstörungen, Kopfschmerzen oder auch erhöhtem Blutdruck. Aufgrund der Gefühle von mangelnder Leistungsfähigkeit kommt es nicht selten zu einem gesteigerten Konsum von Alkohol oder Tabak.

7. Verzweiflung

Die letzte Phase des Burnoutprozesses beinhaltet eine existentielle Verzweiflung. Gefühle der Hoffnungs- und Hilfslosigkeit stellen sich ein und der Sinn des eigenen Lebens wird zunehmend hinterfragt. Dies kann bis hin zu Suizidabsichten führen.

Wie bereits erwähnt, handelt es sich hierbei um einen exemplarischen Verlauf eines Burnoutprozesses. Aufgrund der Fülle an Symptomen, welche im Zusammenhang mit Burnout vermutet werden, existiert kein einheitliches Schema (Korczak, Huber, & Kister, 2010). Zudem können innerhalb des Phasenmodells einzelne Stufen übersprungen oder ausgelassen werden (Burisch, 2014).

4.4 Das Konstrukt Burnout nach Maslach

Maslach et al. definieren Burnout als eine anhaltende Reaktion auf chronische, interpersonelle Stressoren innerhalb der Arbeitswelt, welche über die Zeit hinweg als stabil angesehen werden (Maslach et al., 2001). Als Auslöser für einen Burnout gelten neben Zeitdruck und einer zu hohen Arbeitslast auch soziale Komponenten, wie eine geringe soziale Unterstützung oder Rollenkonflikte mit Kollegen oder dem Vorgesetzten (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014a). Der Verlauf von Burnout stellt sich individuell unterschiedlich dar, wobei die aufkommenden Symptome stets unauffällig beginnen und von dem Individuum als zunächst harmlos wahrgenommen werden. Daran schließt sich ein gesteigertes Gefühl der Hoffnungslosigkeit und der Ineffizienz an, welches sich in Form einer geringen Arbeitszufriedenheit und reduziertem Engagement innerhalb der Unternehmung widerspiegeln (Leiter & Maslach, 2001b). Das Konstrukt Burnout beinhaltet drei verschiedene Dimensionen, welche das komplexe Gebilde auffächern.

4.4.1 Die drei Kerndimensionen eines Burnouts

Im Mittelpunkt der Theorie nach Maslach stehen folgende drei Kerndimensionen (Maslach, Leiter, & Jackson, 2012):

1. *Emotionale Erschöpfung*: Gefühle, emotional überfordert zu sein.
2. *Depersonalisation*: Interpersonelle Dimension eines Burnouts.
3. *Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit*: Verringerte Selbsteinschätzung des Betroffenen.

Den ersten Grundpfeiler des Konstrukts Burnout bildet die *emotionale Erschöpfung*. Sie zeichnet sich durch reduzierte emotionale Ressourcen und Gefühle des Überfordert seins aus, welche durch zu geringe Regenerationsmöglichkeiten zusätzlich verschärft werden können. Der Ursprung der emotionalen Erschöpfung liegt in ungelösten und persönlichen Konflikten innerhalb der Arbeitswelt sowie einer als subjektiv zu hoch empfundenen Arbeitslast (Leiter & Maslach, 2001a). Als Konsequenz daraus kann es zu einer kognitiven und emotionalen Distanzierung des Individuums von seiner Arbeit kommen. Die emotionale Erschöpfung stellt die offensichtlichste Erscheinungsform der drei Kerndimensionen dar, weswegen Kritiker diesem Modell vorwerfen, dass die restlichen Dimensionen von der emotionalen Erschöpfung derart dominiert werden, dass sie irrelevant werden (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Kalliath, O'Driscoll, Gillespie, & Bluedorn, 2000). Diese Arbeit orientiert sich jedoch an der Perspektive von Maslach et al., die argumentieren, dass die hohe Bedeutsamkeit der einen Dimension nicht bedeuten soll, dass dadurch die Relevanz der beiden übrigen Dimensionen gemindert wird (Maslach et al., 2001).

Denn als interpersonelle Dimension eines Burnouts bildet die *Depersonalisation* die Beziehung eines Individuums zu seinen Mitmenschen ab und integriert somit eine soziale Komponente in das Modell. Es entstehen negative Reaktionen und eine gewisse Distanziertheit von der eigenen Arbeit sowie der unmittelbaren Umgebung (Maslach & Goldberg, 1998). Betroffene zeigen sich anderen Personen gegenüber meist abgestumpft beziehungsweise zynisch und es kommt zu einer kognitiven Distanzierung. Mit Bezug auf die zuvor dargelegte emotionale Erschöpfung lässt sich eine kausale Kette herausarbeiten, indem diese kognitive Distanzierung als Reaktion auf die emotionale Erschöpfung verstanden wird (Maslach et al., 2001).

Als letzten Grundpfeiler der Burnouttheorie nach Maslach stellt die *reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit* die komplexeste Dimension dar. Sie geht mit einer verringerten Selbsteinschätzung einher und macht sich durch Gefühle mangelnder Produktivität und Kompetenz innerhalb der eigenen Arbeitswelt bemerkbar (Maslach & Leiter, 2008b). Dieser Zustand wird durch geringere soziale Unterstützung verstärkt und ist eng mit einem Unvermögen verbunden, welches die Bewältigung der geforderten Anforderungen nicht mehr erlaubt (Leiter & Maslach, 2001a).

In Summe bedeutet dies, dass alle drei Dimensionen einen Bezug zur Arbeitswelt besitzen, wobei die emotionale Erschöpfung mit der physischen Gesundheit verbunden ist und die beiden übrigen Dimensionen eher das soziale und psychologische Umfeld betreffen (Leiter

& Maslach, 2001a). Es handelt sich hierbei also um ein multidimensionales Konstrukt, welche das eindimensionale, traditionelle Stressempfinden um einen sozialen Kontext erweitert (Maslach, 2003).

Da diese Ursachen einen direkten Bezug zur Arbeitswelt besitzen, werden im Folgenden jene Bereiche des Arbeitslebens dargestellt, welche in direkter Verbindung mit der Wahrnehmung eines Burnouts stehen.

4.4.2 Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Burnout

Innerhalb der wissenschaftlichen Forschung stellten sich insbesondere sechs Bereiche des Arbeitslebens heraus, welche einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts nehmen. Hierzu zählen Arbeitsumfang, Kontrolle, Belohnung, Gemeinschaft, Fairness und Werte (Leiter & Maslach, 1999), auf die im Folgenden genauer eingegangen wird. Besteht in einem dieser Gebiete eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen eines Individuums und seiner Arbeitswelt, so steigt das Risiko eines Burnouts.

Eine Ungleichheit in Bezug auf den *Arbeitsumfang* entsteht, wenn eine starke Arbeitsüberlastung eintritt, in welcher zu hohe Anforderungen auf das Individuum einwirken. Diese Überlastung kann einerseits durch einen erhöhten Zeitdruck und andererseits durch einen zu hohen Arbeitsaufwand entstehen, wodurch sich die individuellen Erholungsmöglichkeiten einschränken. Auch lässt sich eine solche Diskrepanz auf eine falsche Arbeitszuweisung zurückführen. Dies ist der Fall, wenn die betroffene Person aufgrund der geforderten Fähigkeiten nicht in der Lage ist, die gestellten Aufgaben zu leisten (Maslach & Leiter, 2005).

Der Bereich der *Kontrolle* beinhaltet einerseits die individuelle Wahrnehmung der Fähigkeiten, Entscheidungen beeinflussen zu können, welche die eigene Arbeit betreffen. Andererseits auch die Möglichkeit, einen gewissen Grad an beruflicher Autonomie auszuüben und Zugang zu jenen Ressourcen zu erhalten, welche für die Erledigung der Arbeit erforderlich sind (Maslach & Goldberg, 1998). Ein Ungleichgewicht innerhalb dieses Bereiches kann also beispielsweise entstehen, wenn sich das Individuum durch strikte Vorgaben des Unternehmens gewissen Zwängen ausgesetzt fühlt, was wiederum dazu führen kann, dass die Person sich nicht mehr für die Ergebnisse ihrer eigenen Arbeit verantwortlich fühlt (Leiter & Maslach, 2001a).

Eine dritte Variante der Diskrepanz zwischen den Erwartungen einer Person und seinem Arbeitsumfeld beschreibt die *Belohnung*. Zu diesem Bereich lassen sich neben finanziellen Belohnungen auch soziale Belohnungen, beispielsweise durch Anerkennung der geleisteten

Arbeit zählen (Maslach & Leiter, 2008a). Wird hier allerdings ein subjektives Ungleichgewicht wahrgenommen, so entstehen Gefühle der Ineffizienz (Maslach & Goldberg, 1998).

Die vierte Fehlanpassung stellt der Oberbegriff der *Gemeinschaft* dar, welcher sinnbildlich für den Verlust positiver Wahrnehmungen gegenüber anderen Personen innerhalb der Arbeitswelt steht. Hierzu zählen beispielsweise ungelöste Konflikte mit Kollegen oder dem Vorgesetzten am Arbeitsplatz, welche die soziale Unterstützung reduzieren, indem konstant negative Gefühle der Frustration oder sogar der Feindseligkeit gegenüber anderen Personen hervorgerufen werden (Maslach & Leiter, 2008b).

Ein weiteres Missverhältnis zwischen den Erwartungen eines Individuums und seiner Arbeitswelt kann durch einen gefühlten Mangel an *Fairness* entstehen. Dies bezieht sich einerseits auf den gegenseitigen Respekt, andererseits aber auch auf das eigene Selbstwertgefühl und bildet die Basis eines gewissen Gemeinschaftsgefühls innerhalb des Unternehmens. Dieses Defizit an wahrgenommener Fairness kann durch eine inadäquate Bezahlung oder einen ungerechtfertigten Arbeitsaufwand entstehen (Maslach & Jackson, 1981).

Die letzte Diskrepanz kann sich aufgrund eines Konfliktes bezüglich der *Werte* beziehungsweise der Wertvorstellungen einer Person bilden. Dies kann sich beispielsweise auf die subjektive Wahrnehmung von ungerechten Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmung beziehen, indem es zu unterschiedlichen Vorstellungen bezüglich der Karriereplanung der Person und des Unternehmens kommt (Leiter & Maslach, 2004).

Aus diesen Ausführungen wird ersichtlich, dass die Wahrnehmung eines Burnouts maßgeblich von der Beziehung zwischen dem Individuum und seiner Arbeitsumgebung beeinflusst wird. Einigkeit herrscht auch darüber, dass Stress als Hauptursache für einen Burnout angesehen wird (Burisch, 2014; Enzmann & Kleiber, 1989; Hedderich, 2009). Mit Blick auf das Burnoutmodell nach Maslach wird auch hier ein starker Stressbezug erkennbar: „Job burnout is a psychological syndrome that involves a prolonged response to stressors in the workplace“ (Maslach, 2003, p. 189). Wie sich Burnout anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse messen lässt, soll im Folgenden dargestellt werden.

4.4.3 Das Maslach Burnout Inventory (MBI)

Die empirische Erforschung von Burnout begann in den 1980er Jahren mit der ersten Version des Maslach Burnout Inventory (MBI), welcher zunächst auf heilende Berufe beschränkt war. Neben dem MBI wurden weitere Fragebögen zur Messung von Burnout konzipiert. Zu den wichtigsten zählen das Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen, Borritz,

Villadsen, & Christensen, 2005), das Oldenburg Burnout Inventory (Halbesleben & Demerouti, 2005) oder auch das Hamburger Burnout Inventar (Burisch, Borcsa, & Wilms, 2009), als deutschsprachiges Burnoutinventar. Da keine einheitliche Definition von Burnout existiert und der Großteil der Wissenschaftler den Ausführungen von Maslach folgt, gilt der MBI als anerkanntestes Instrument zur Messung von Burnout (Gumz, Erices, Brähler, & Zenger, 2013; Schaufeli & Taris, 2005; Shanafelt et al., 2015a). Der größte Vorteil des MBI gegenüber anderen Erhebungsinstrumenten ist die Tatsache, dass alle drei Dimensionen von Burnout, also emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit, evaluiert werden.

Zunächst wurde vermutet, dass Burnout lediglich ein Phänomen bei helfenden und heilenden Berufen sei. Aus dieser Annahme heraus wurde der erste MBI, der sogenannte MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), entwickelt (Maslach et al., 2001). Aufbauend auf diesen Erkenntnissen widmete sich Maslach pädagogischen Institutionen, um die Burnoutforschung voranzutreiben. Hieraus designte sie eine zweite Version, den sogenannten MBI-Educators Survey (MBI-ES). Beiden Versionen liegt die Annahme zugrunde, dass die Entstehung von Burnout durch die Zusammenarbeit mit anderen Menschen entsteht (Maslach et al., 2008). Aufgrund der Tatsache, dass Burnout in immer mehr Berufsfeldern evaluiert wurde, entstand der heute noch verwendete MBI-General Survey (MBI-GS), welcher unabhängig einer Berufsgruppe eingesetzt werden kann (Maslach & Leiter, 2016). Im Jahre 1992 wurde dieser von Büssing und Perrar ins Deutsche übersetzt (Büssing & Perrar, 1992).

Die jeweiligen Ausprägungen der drei Dimensionen von Burnout werden durch Aussagen, die der Befragte anhand einer Skala beantwortet, erhoben. Insgesamt umfasst der Fragebogen 22 Items; neun Aussagen zur Evaluierung der emotionalen Erschöpfung, fünf für die Depersonalisierung und acht zu der reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit.

Ähnlich der Stresstheorie existieren auch in Bezug auf Burnout ressourcenorientierte Theorien. Hierbei besitzt insbesondere das nachfolgende Modell hohe wissenschaftliche Anerkennung (Bakker & Demerouti, 2014; Ghislieri, Emanuel, Molino, Cortese, & Colombo, 2017; Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009a).

4.5 Das Job Demands-Resources-Modell

Ein weiteres Erklärungsmodell, welches die Wahrnehmung von Burnout im Arbeitskontext mit Hilfe vorhandener Ressourcen aufzeigt, ist das Job Demands-Resources-Modell (JD-R) von Demerouti et al. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Insbesondere in den letzten Jahren hat sich das JD-R, neben der Burnouttheorie von Maslach, zu dem etabliertesten und wissenschaftlich anerkanntesten Modell zur Darstellung von Burnout entwickelt (Schaufeli & Taris, 2014). Der Fokus des Modells liegt auf einer Analyse der Arbeitsbedingungen, indem Arbeitsanforderungen den gegebenen Arbeitsressourcen gegenübergestellt und deren Wirkzusammenhänge betrachtet werden. Ähnlich der Theorie nach Maslach handelt es sich um ein allgemeingültiges Arbeitsmodell zur Erfassung von Burnout, da es sich nicht auf bestimmte Berufsgruppen oder spezielle Formen von Arbeit beschränkt. Aus diesem Grund wird innerhalb des Modells lediglich zwischen Anforderungen und Ressourcen differenziert (Bakker et al., 2014a). Innerhalb des JD-R-Modells ist die Entstehung von Burnout auf chronische Arbeitsanforderungen zurückzuführen. Hieraus resultiert ein stetiger Energieverbrauch, um den Anforderungen entgegenzuwirken, welcher schließlich die persönliche Gesundheit beeinträchtigt (Bakker & Demerouti, 2007).

Der Bereich der Arbeitsanforderungen wird allgemein gefasst, indem sowohl physische und psychische als auch organisatorische und soziale Anforderungen in das Modell integriert werden. Dieses breite Spektrum verlangt dem Individuum sowohl mentale als auch körperliche Anstrengungen ab. Im Zuge der Bewältigung dieser Anforderungen entstehen physische und psychische Kosten in Form von beispielsweise Erschöpfung (Bakker et al., 2014a; Bakker & Demerouti, 2017). Ähnlich dem transaktionalen Stressmodell lassen sich die Anforderungen als Stressoren verstehen. Da sich das JD-R-Modell auf den Arbeitskontext fokussiert, handelt es sich bei den Anforderungen beispielsweise um Arbeitsüberlastung, Zeitdruck aber auch fehlende soziale Unterstützung oder Lärm (Bakker & Demerouti, 2014). Zur Bewältigung der aufkommenden Stressoren ist ein Aufwand seitens des Individuums nötig, welcher als Kosten erachtet wird. Hierdurch kann langfristig ein Energieverlust entstehen, wodurch von einem positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und psychischer Beanspruchung ausgegangen werden kann (Bakker & Demerouti, 2007).

Demgegenüber dienen Arbeitsressourcen einerseits der Bewältigung von Anforderungen, andererseits besitzen sie auch eine motivationale Rolle, benötigte Ressourcen aufzubauen und zu schützen. Diese positiven Aspekte entstehen durch eine soziale Unterstützung hinsichtlich der Zielerreichung, der Minimierung von Arbeitsanforderungen oder durch die individuelle Förderung der eigenen Entwicklung (Demerouti & Bakker, 2011). Als beispielhafte

Ressourcen werden Belohnung, Feedback, Arbeitsplatzsicherheit und die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzten, als auch durch Familie und Freunde genannt (Demerouti et al., 2001). Bezogen auf die Rolle des Vorgesetzten spielt die Art der Führung eine wichtige Rolle, welche in diesem Modell als transformative Führung bezeichnet wird. Neben einer allgemeinen sozialen Unterstützung durch den Vorgesetzten gehört ein respektvoller Umgang, das Zollen von Anerkennung und motivationale Aspekte dazu. Diese Art der Führung resultiert in einer positiveren Wahrnehmung der Arbeitsanforderungen der Geführten und verringert somit die Wahrnehmung eines Burnouts (Demerouti & Nachreiner, 2019; Hetland, Hetland, Bakker, & Demerouti, 2018). Die Arbeitsressource der transformativen Führung wird also Puffer verstanden, welcher in der Lage ist, die aufkommenden Stressoren der Arbeitswelt zu minimieren (Breevaart & Bakker, 2018; Wang, Demerouti, & Le Blanc, 2017).

Bezogen auf psychische Beanspruchungen ist von einem negativen Zusammenhang auszugehen, indem ein größerer Ressourcenpool zu einer geringeren psychischen Beanspruchung führt (Demerouti et al., 2001). Im Umkehrschluss kann ein Mangel an Ressourcen die Wahrnehmung eines Burnouts begünstigen. Dies kann einerseits darüber begründet werden, dass die Ressourcen als Puffer für aufkommende Stressoren dienen und sie zusätzlich für deren Bewältigung benötigt werden. Andererseits stellt allein der drohende Verlust einer Ressource einen Stressor dar. Diese Überlegungen lassen sich der nachfolgenden Abbildung entnehmen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2014).

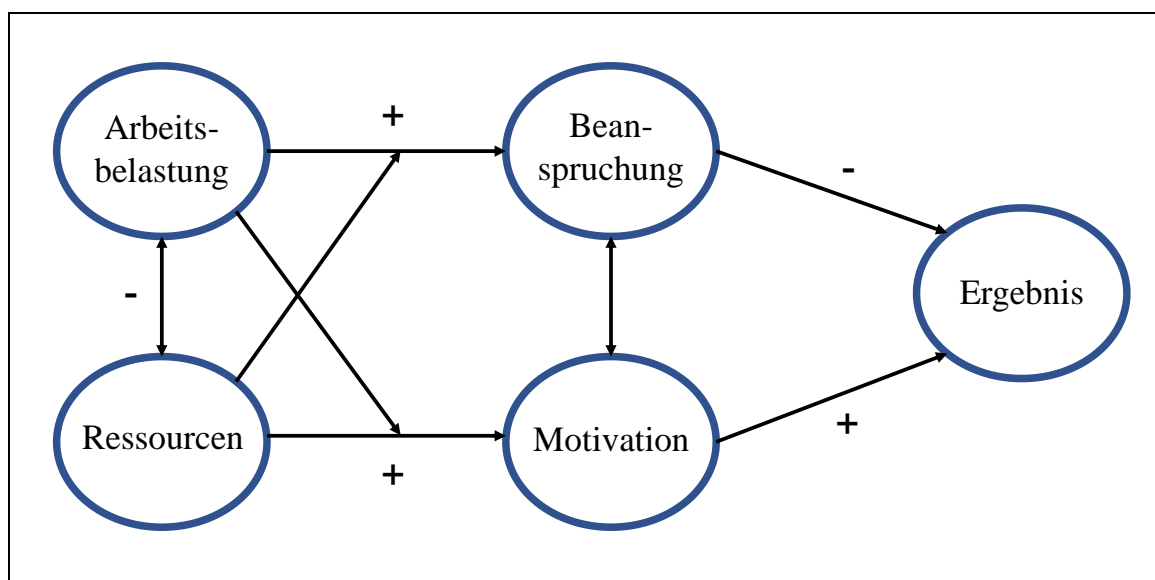


Abbildung 3: Das Job Demands-Resource-Modell in Anlehnung an Bakker und Demerouti (2007)

Nach dieser Theorie entstehen psychische Beanspruchungen durch zwei größtenteils unabhängige Prozesse. Zunächst resultieren die Arbeitsanforderungen in einer grundlegenden Überforderung des Individuums. Die aufkommenden Stressoren werden mit Hilfe der eigenen Ressourcen versucht zu überwinden. Dies hat zur Folge, dass sich längerfristig ein Energieverlust einstellt und dies letztlich zur Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit führen kann (Bakker & Demerouti, 2014). Der zweite Prozess basiert auf motivationalen Aspekten. Hierbei strebt das Individuum danach, stets seine optimale Leistung zu erbringen. Übersteigen die Anforderungen jedoch die eigenen Ressourcen, kann sich ein Rückzugsverhalten einstellen, indem sich eine Entfremdung bezogen auf die eigene Arbeit einstellen kann (Bakker et al., 2014a). Demnach integriert das Modell einen stressbedingten und einen motivationalen Prozess, wobei diese beiden Pfade als konzeptionell voneinander unabhängig erachtet werden. Dies beruht darauf, dass die einzelnen Prozesse auf unterschiedlichen Ursachen und Mechanismen beruhen (Bakker & Demerouti, 2007).

Abschließend lässt sich festhalten, dass das JD-R ein Erklärungsmodell für das Aufkommen psychischer Beanspruchungen darstellt, welches aber auch positive Aspekte in Form von Motivation innerhalb des Bewältigungsprozesses abbildet. Entscheidend für die empfundene Arbeitsbelastung ist stets das Zusammenspiel von unterschiedlichen Anforderungen und den eigenen Ressourcen. Demnach lassen sich die Überlegungen des JD-R mit denen von Rohmert und Lazarus in Einklang bringen.

In Kapitel 3.4 wurde bereits die COR-Theorie zur Entstehung von Stress erläutert. Im Zuge einer Weiterentwicklung wurde das Modell zur Darstellung von Burnout erweitert und soll im nachfolgenden Kapitel beschrieben werden.

4.6 COR-Theorie zur Entstehung von Burnout

Neben der Darstellung zur Entstehung von Stress kann die COR-Theorie ebenfalls als Erklärungsgrundlage für Burnout verwendet werden. Hobfoll erklärt die Entstehung eines Burnouts über einen Mangel an Ressourcengewinnen, gefolgt von neuen Ressourceninvestments wie beispielsweise Zeit oder Energie (Freedy & Hobfoll, 1994). Bei der Entstehung von Burnout spielen insbesondere die bereits erwähnten Energieressourcen eine wichtige Rolle. Hierbei fördert ein Verlust von Energieressourcen die Wahrnehmung eines Burnouts und schlägt sich hauptsächlich in der emotionalen Erschöpfung nieder (Hobfoll, Shirom, & Golembiewski, 2000).

Der Verlust beziehungsweise die Möglichkeit eines Verlustes von Ressourcen resultiert in einer Negativspirale, in der das Individuum anfälliger wird und ihm weitere Verluste drohen.

Dies wiederum führt dazu, dass die individuellen Bewältigungskapazitäten schrumpfen und somit aufkommende Stressoren schlechter verarbeitet werden können und die Wahrnehmung eines Burnouts ansteigt (Wright & Hobfoll, 2004). Demnach steigt die Wahrnehmung eines Burnouts durch arbeitsbezogene Stressoren, was wiederum zu einem langsamen und stetigen Abbau von Ressourcen führt (Hobfoll, 1998). Ist das Individuum nicht mehr in der Lage, diesem Ressourcenverlust entgegenzuwirken, beispielsweise durch einen Ressourcenaufbau aufgrund von Erholung, kann dies auf längere Sicht zu einem Burnout führen (Buchwald & Hobfoll, 2004).

Hieraus entwickelt Hobfoll den zweiten Grundsatz der COR-Theorie, indem Individuen in ihre vorhandenen Ressourcen investieren müssen, um sich gegen potentielle zukünftige Verluste bestehender Ressourcen zu schützen. Auch lässt sich ableiten, dass Personen mit einem größeren Ressourcenpool weniger anfällig für einen Verlust an Ressourcen sind (Hobfoll, 2001). Das Ziel eines Individuums besteht also nach Hobfoll in der Vergrößerung ihres Ressourcenpools, um bei einem potentiellen Verlust darauf reagieren zu können und somit die Wirkung aufkommender Stressoren zu minimieren (Hobfoll, 2012). Hierzu zeigt sich, dass Individuen, die in einem gewissen Zeitraum keinen Stress verspüren, dazu tendieren, einen Überschuss an Ressourcen aufzubauen. Dieser Aufbau soll wiederum dazu genutzt werden, zukünftige Ressourcenverluste oder Bedrohungen dieser auszugleichen (Wells, Hobfoll, & Lavin, 1999). Aus dieser Erkenntnis wird der Stellenwert von Erholungsmöglichkeiten zur Reduzierung der Burnoutwahrnehmung deutlich.

Abschließend ist also nach Hobfoll unter einem Burnout ein stetiger Prozess zu verstehen, indem sich ein Individuum ständigen Belastungen ausgesetzt sieht, welche die persönlichen Ressourcen schneller aufbrauchen als diese wieder aufgebaut werden können (Buchwald & Hobfoll, 2004). Der Wert der COR-Theorie besteht darin, dass diese Theorie nicht nur von einer individualistisch-mentalenen Sichtweise ausgeht, sondern explizit das soziale beziehungsweise kulturelle Umfeld sowie objektive Faktoren mit einbezieht (Hobfoll, 1998). Demnach liegt der Fokus der COR-Theorie nicht auf Stressoren und deren Wirkung auf das individuelle Stresserleben, sondern auf deren Auswirkungen auf die Ressourcen. Denn erst ein drohender oder tatsächlicher Ressourcenverlust wirkt stressauslösend (Hobfoll, 1989). Während die Theorie nach Maslach ausschließlich Stressoren auf der Individualebene analysiert, lässt sich durch die Betrachtung der COR-Theorie eine weitere Ebene aufnehmen und das Burnoutmodell um eine gesellschaftliche Ebene erweitern (Hobfoll, Dunahoo, & Monnier, 1995).

4.7 Zusammenfassung

Ausgehend von den Vorstellungen von Freudenberger bezüglich der Ursachen von Burnout, steht ein exzessiv arbeitender Mensch im Fokus, der seinen Zustand aufgrund seiner Persönlichkeitsmerkmale selbst zu verschulden hat. Exzessive Arbeitsweisen in Kombination mit zu hohen Erwartungen können die Wahrnehmung eines Burnouts begünstigen (Freudenberger, 1974). Exemplarisch handelt es sich um einen ‚schwachen‘ beziehungsweise ‚anfälligen Mitarbeiter‘, der aufgrund einer fehlangepassten Persönlichkeit zu Burnout tendiert (Rösing, 2014). Diese vermuteten Persönlichkeitsmerkmale sind durchaus in der Lage, einen Burnout zu begünstigen. Es lassen sich spezifische Persönlichkeitsmerkmale herausstellen, die empirisch mit Burnout in Verbindung gebracht werden können. Hierzu lassen sich beispielsweise die emotionale Stabilität (Bakker, Van Der Zee, Karen I, Lewig, & Dollard, 2006) oder das Selbstbewusstsein (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009) zählen. Ähnlich der transaktionalen Stresstheorie wird auch in Bezug auf Burnout davon ausgegangen, dass die individuelle Persönlichkeit dafür verantwortlich ist, ob eine arbeitsbedingte Belastung zu einer Beanspruchung wird oder nicht.

Allerdings kann bezweifelt werden, dass diese als Hauptursache ausreichend ist. So konnte gezeigt werden, dass der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf Burnout bei ca. 25 % liegt (Alarcon et al., 2009). Vielmehr deuten Studien darauf hin, dass ein Einfluss von arbeitsbedingten Belastungen für das Aufkommen eines Burnouts mitverantwortlich sind (Magnano, Paolillo, & Barrano, 2015; Mäkikangas & Kinnunen, 2016).

Diese Auffassung wird in der Theorie nach Maslach vertreten, indem explizit arbeitsbezogene Stressoren in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt werden (Maslach et al., 2008). Es lassen sich sechs Bereiche des Arbeitslebens identifiziert, welche als Ursachen für die Wahrnehmung eines Burnouts gelten und somit die Umwelt als Einflussfaktor erachtet. Genau dieser Sachverhalt bildet auch die inhaltliche Grenze der Theorie nach Maslach. Als Einflussfaktoren werden lediglich solche arbeitsbedingten Stressoren in Betracht gezogen, welche direkt auf das Individuum einwirken und dieses tangieren (Maslach & Leiter, 2017b). Es lässt sich festhalten, dass bestimmte Merkmalsausprägungen auf der Persönlichkeits Ebene existieren, welche die Entwicklung eines Burnouts begünstigen können. Im Sinne von Maslach ist der Stellenwert von arbeitsbedingten Belastungen jedoch mindestens genauso groß. Aus diesen Ausführungen werden die differierenden Ansichten deutlich, indem einerseits die Person als Quelle für die Wahrnehmung eines Burnouts identifiziert wird und andererseits die Umwelt.

Neben der Burnouttheorie nach Maslach, lassen sich ebenfalls durch das JD-R-Modell bestimmte Charakteristika der Arbeitswelt identifizieren, welche einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. Im Unterschied zu Maslach basiert das JD-R-Modell auf einer ressourcenorientierten Sichtweise, in welcher die Arbeitsanforderungen den gegebenen Arbeitsressourcen gegenübergestellt werden. Die Entstehung eines Burnouts ist auf einen stetigen Energieverbrauch zurückzuführen, welcher aus den auf das Individuum einwirkenden Arbeitsbelastungen resultiert (Bakker & Demerouti, 2017). Wie bereits erwähnt, existieren weitere Einflüsse, welche abseits der arbeitsbedingten Stressoren die Wahrnehmung eines Burnouts beeinflussen können.

Zur theoretischen Einordnung solcher außerbetrieblicher Einflüsse, welche die Wahrnehmung eines Burnouts beeinflussen können, kann die COR-Theorie nach Hobfoll herangezogen werden. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen Ressourcen, nach denen ein Individuum strebt. Hierbei spielt die Vergrößerung des eigenen Ressourcenpools eine wichtige Rolle, um im Falle eines möglichen Ressourcenverlustes darauf reagieren zu können und somit die Wirkung aufkommender Stressoren zu reduzieren (Hobfoll, 2012). Demnach besitzt ein drohender Verlust einer Ressource negative Konsequenzen für die psychische Gesundheit der Person und begünstigt die Wahrnehmung eines Burnouts (Buchwald & Hobfoll, 2004). Das Bestreben der COR-Theorie besteht darin, eine Brücke zwischen umwelttheoretischen und kognitiv-transaktionalen Stresstheorien zu schlagen, indem sowohl objektive als auch subjektive Einflüsse in den Stressprozess integriert werden (Hobfoll, 1989).

Aufbauend auf den unterschiedlichen Theorien zu Burnout, haben sich ebenfalls die empirischen Forschungsrichtungen ausgestaltet. So lässt sich ein gewisses Forschungsinteresse bezüglich der burnoutbezogenen Ursachen im außerbetrieblichen Bereich erkennen, indem beispielsweise die soziale Interaktion mit der individuellen Umwelt beleuchtet wird (Setti, Lourel, & Argentero, 2016). Zudem existieren Forschungsrichtungen, welche den Einfluss von gesellschaftlichen oder makroökonomischen Faktoren auf Burnout untersuchen (Fischer & Boer, 2011). Diese Ursachen sollen im Folgenden vor dem Hintergrund der vorliegenden Forschungsfrage theoretisch eingeordnet und analysiert werden.

4.8 Individuelle und gesellschaftliche Ursachen von Burnout

Bevor der empirische Teil dieser Forschungsarbeit präsentiert wird, folgt eine Übersicht der Ursachen von Burnout, welche größtenteils nicht unmittelbar mit den Arbeitsbedingungen in Verbindung stehen. So existiert eine Vielzahl an empirischen Befunden die beschreiben, dass diese arbeitsbedingten Einflüsse nicht die einzigen Ursachen für die Wahrnehmung eines Burnouts sind. Vielmehr lassen sich sowohl auf der individuellen als auch der gesellschaftlichen Ebene Ursachen identifizieren, welche einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Burnout besitzen (Bianchi, Truchot, Laurent, Brisson, & Schonfeld, 2014; Dyrbye et al., 2006; Gauche, de Beer, & Brink, 2017).

In der vorliegenden Forschungsarbeit steht die Wahrnehmung eines Burnouts im Mittelpunkt der Betrachtung. Diese Formulierung soll den subjektiven Charakter von Burnout unterstreichen, indem die psychische Beanspruchung interindividuell unterschiedlich ist und sich von Individuum zu Individuum unterscheidet (Roloff, Kirstges, Grund, & Klusmann, 2022). Auch im Hinblick auf den empirischen Teil dieser Arbeit kann von einer Wahrnehmung von Burnout gesprochen werden. Innerhalb des EWCS werden Arbeitnehmer einerseits zu den empfundenen Arbeitsbedingungen und andererseits bezüglich ihrer psychischen Gesundheit befragt. Da es sich auch hierbei um die subjektive Einschätzung der Individuen handelt, sollte der Begriff der Wahrnehmung von Burnout verwendet werden.

Die nachfolgenden Einflussfaktoren lassen sich durch die COR-Theorie ableiten, inhaltlich einordnen und begründen. Hierzu veröffentlichte Hobfoll einen Katalog bestehend aus 74 verschiedenen Ressourcen, welche auf empirischen Studienergebnissen beruhen (Hobfoll & Lilly, 1993), aus welchem im Folgenden solche Faktoren beleuchtet werden, welche zusätzlich zu den direkten Arbeitsbedingungen als Ursachen von Burnout identifiziert werden können.

Diese Ressourcen lassen sich in unterschiedliche Kategorien einteilen, welche in der nachfolgenden Tabelle entnommen werden können. Für das in dieser Studie verwendete Modell sind die internalen Ressourcen, welche die individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten einer Person beinhalten nicht von Relevanz, da diese höchstens einen indirekten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen (Hobfoll, 1998).

Ebene	Kategorie	Ausprägung	Ressourcen
Individuell	Wirtschaftliche Lage	Einkommen	Angemessenes Einkommen; finanzielle Stabilität; Geld für: Bildung, Kinder, Kleidung, Essen, Transportmittel, Wohnung, Haushalt und Extras
		Vermögen	Vermögenswerte; finanzielle Rücklagen; Ruhestandsabsicherung; Ersparnisse; eigenes Verkehrsmittel
		Arbeitsplatzsicherheit	Stabile Beschäftigung; Status bei der Arbeit
	Soziale Interaktion	Soziale Unterstützung	Loyalität von Freunden; Vertrautheit zu: Familienmitgliedern, Freunden, dem Partner und den Kindern; gute Ehe; Gesellschaft
		Vereinbarkeit Beruf und Familie	Zeit für die Arbeit; Hilfe bei der Kinderbetreuung; ehrenamtliche Aktivitäten; Hilfe bei häuslichen Aufgaben; Verständnis des Arbeitgebers; Zeit für sich selbst
Gesellschaftlich	Makroökonomische Einflüsse	Bruttoinlandsprodukt	Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage der Individuen
		Arbeitslosenquote	Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage der Individuen
		Einkommensverteilung	Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage der Individuen
	Ausgestaltung des Gesundheitssystems		Krankenversicherung; Persönliche Gesundheit; Gesundheit der: Kinder, Familie und Freunde
	Kulturelle Einflüsse		Gefühl: für andere wertvoll zu sein, selbst erfolgreich zu sein, zukünftiger Erfolg von einem selbst abhängt, Kontrolle über das eigene Leben zu haben; unabhängig sein; Ziele besitzen

Tabelle 2: Kategorisierung der Ressourcen der COR-Theorie in Anlehnung an Hobfoll und Lilly (1993)

Insgesamt ergeben sich auf der individuellen Ebene zwei Kategorien. Die wirtschaftliche Lage des Individuums lässt sich weiter untergliedern in die Ausprägung ‚Einkommen‘, ‚Vermögen‘ und ‚Arbeitsplatzsicherheit‘. Die zweite Kategorie beinhaltet soziale Interaktionen mit den Ausprägungen ‚soziale Unterstützung‘ und ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘. Auf der gesellschaftlichen Ebene lassen sich drei Kategorien bilden. Zum einen makroökonomische Einflüsse wie das ‚Bruttoinlandsprodukt‘, die ‚Arbeitslosenquote‘ sowie die ‚Einkommensverteilung‘ innerhalb eines Landes. Zu diesen Einflüssen lassen sich zwar keine direkten Ressourcen identifizieren, sie werden allerdings als Umweltbedingungen erachtet, welche die Ressourcen eines Individuums bereichern, schützen aber auch bedrohen können (Hobfoll, 2011). Die zweite Kategorie stellt die Ausgestaltung des jeweiligen Gesundheitssystems eines Landes dar. Die dazugehörigen Ressourcen beinhalten eine Krankenversicherung und die persönliche sowie die Gesundheit von Familie und Freunden.

Die letzte Kategorie bildet die Kultur. Abhängig von dem jeweiligen sozialen Kontext werden unterschiedliche Wertvorstellungen und Regeln kommuniziert und dadurch an das Individuum herangetragen. Durch diese Interaktion mit dem sozialen Umfeld entsteht ein Großteil der Wahrnehmung, welche Ressourcen wichtig sind und welche weniger. Die Bewertung und Einteilung von Ressourcen ist dementsprechend auch kulturell geprägt und abhängig von der Kultur beziehungsweise dem sozialen Gefüge, in welchem sich das Individuum bewegt (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hofstede, 2010).

4.8.1 Individuelle Ebene

Auf der individuellen Ebene lässt sich der Ressourcenkatalog von Hobfoll in wirtschaftliche und soziale Ursachen von Burnout einteilen, welche im Folgenden weiter untergliedert und beschrieben werden.

4.8.1.1 Wirtschaftliche Lage des Individuums

Einkommen

Neben den arbeitsbedingten Belastungen existieren auch solche, welche im Alltag und abseits der Arbeitswelt auf ein Individuum einwirken. Zu diesen alltäglichen Stressoren lassen sich finanzielle Sorgen zählen, welche sich langfristig negativ auf die psychische Gesundheit auswirken können (Leger, Charles, & Almeida, 2018). So deuten empirische Studien daraufhin, dass ein höheres Einkommen mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Lebenserwartung einhergeht (McLeod, Lavis, Mustard, & Stoddart, 2003; Sareen, Afifi, McMillan,

& Asmundson, 2011). Doch wie lässt sich dieser Zusammenhang theoretisch begründen? Es sollte also geklärt werden, warum die Einkommenssituation als gesundheitsrelevanter Indikator erachtet wird. Ein rein materialistischer Ansatz, welcher eine Begründung in unzureichender Ernährung oder Vitaminmangel sucht, kann nur schwer für westliche Industrienationen genutzt werden (Bartley, 2017). Ein weiterer Erklärungsversuch betrachtet Umweltbelastungen als Einflussfaktor, um diese Relation zu begründen. Aufgrund eines höheren Einkommens steigen die alternativen Wahlmöglichkeiten, sich seinen Wohnraum auszusuchen (Schneider & Mohnen, 2015). So deuten Studienergebnisse daraufhin, dass insbesondere in Regionen, in denen hauptsächlich einkommensschwächere Menschen leben, diese höheren Umweltbelastungen ausgesetzt sind (Diekmann & Meyer, 2010). Zu diesen Umweltbelastungen zählen die Qualität der Luft oder Verkehrs- beziehungsweise Lärmbelastungen. Durch ein gesteigertes Einkommen kann es also ermöglicht werden, sich die Wohngegend auszusuchen und somit etwaige Umweltbelastungen minimiert werden.

Ein weiterer Ansatz zur theoretischen Begründung des Zusammenhangs von Einkommen und der allgemeinen Gesundheit basiert darauf, dass mit steigendem Einkommen bestimmte gesundheitliche Vorteile genutzt werden können (Kahneman & Deaton, 2010). So deuten Studienergebnisse darauf hin, dass Personen mit einem geringeren Einkommen dazu neigen, Arztbesuche aus Kostengründen zu verschieben oder gar ausfallen zu lassen (Tur-Sinai & Litwin, 2015). Hierbei steht jedoch nicht nur die potentiell gesündere Lebensweise in Form einer qualitativ hochwertigeren medizinischen Versorgung oder gesündere Lebensmittel im Vordergrund, sondern auch die sozialen Beziehungen. Hierzu lassen sich soziale Aktivitäten wie Restaurantbesuche oder Urlaubsreisen mit Freunden zählen. Diese gesellschaftliche Partizipation ist zumeist mit Kosten verbunden und steht in einem direkten Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Individuums (Arezzo & Giudici, 2017). Der Einfluss des persönlichen Einkommens auf den Gesundheitszustand scheint jedoch nicht linear zu sein. So deuten Studienergebnisse darauf hin, dass der Zusammenhang einen kurvilinearen Verlauf aufweist. Dies bedeutet, dass ein Anstieg des Einkommens auf einem niedrigeren Einkommensniveau eine größere gesundheitsfördernde Auswirkung besitzt, als dies für ein höheres Einkommensniveau der Fall ist (Fritzell, Neramo, & Lundberg, 2004; Mackenbach et al., 2005).

Nach der COR-Theorie wird durch eine Verbesserung der finanziellen Lage der persönliche Ressourcenpool vergrößert und damit einhergehend ein Puffer für aufkommende Stressoren geschaffen (Hobfoll, 1998). So können finanzielle Sorgen trotz der Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu einer psychischen Beanspruchung führen, welche zusätzlich das soziale Umfeld

des Betroffenen tangieren. Hiermit gehen Gefühle einher, dass die soziale Sicherheit bedroht ist. So geht mit einem geringeren Einkommen ein Abnehmen des psychischen Wohlergehens einher (Mäder, 2007).

Vermögen

Zu der wirtschaftlichen Lage eines Individuums lässt sich neben dem zur Verfügung stehenden Einkommen das Vermögen nennen. Der Besitz von Vermögen steht in einem engen Zusammenhang mit dem sozialen Status, einer gewissen finanziellen Sicherheit und dem Selbstvertrauen einer Person (Nowatzki, 2012). Im Unterschied zum Einkommen ist das Vermögen auf die Lebenszeit bezogen stabiler, kann durch Verbindlichkeiten negativ und vererbt werden (Klein, 2016). Je größer dieses Vermögen ausfällt, desto geringer sollte der Einfluss des Einkommens auf die psychische Gesundheit ausfallen. Empirische Studien zum Zusammenhang von Vermögen und der mentalen Gesundheit lassen sich kaum finden, da weniger valide Daten zu Verfügung stehen, als dies für das Einkommen der Fall ist (Franzese, 2020). Aus einer ressourcenorientierten Sichtweise heraus, besitzt das Vermögen einen ähnlichen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts wie dies beim Einkommen der Fall ist. Durch das Vorhandensein von Vermögen können finanzielle Sorgen verringert werden und es stellt sich eine Pufferwirkung ein, indem Stressoren durch den Besitz von Vermögen minimiert werden (Holmgreen, Tirone, Gerhart, & Hobfoll, 2017).

Arbeitsplatzsicherheit

Neben Ressourcen bezogen auf das Einkommen bzw. die finanzielle Situation lässt sich ein Teil der von Hobfoll aufgeführten Ressourcen auf den Arbeitsplatz beziehen. Beispielfhaft werden ein stabiles Arbeitsverhältnis oder der allgemeine Status auf der Arbeit als wichtige Ressourcen in diesem Bereich angeführt (Hobfoll & Lilly, 1993). Eine Bedrohung dieser Ressourcen stellt die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit dar, welche nicht nur die Arbeitswelt, sondern sämtliche Lebensbereiche des Individuums betrifft und die psychische Gesundheit negativ beeinflusst (Boswell, Olson-Buchanan, & Harris, 2014; Griep et al., 2016).

Es lassen sich zwei verschiedene Formen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden und darstellen: Einerseits die kognitive, welche die persönliche Wahrnehmung von Risiken bezüglich der eigenen Beschäftigung darstellt (Jiang & Lavaysse, 2018). Andererseits die affektive Arbeitsplatzunsicherheit, welche als Erweiterung der kognitiven Form charakterisiert wird, indem zusätzlich die Ängste und Sorgen der Erwerbspersonen erfasst werden. Demnach ermöglicht die Erfassung der affektiven Form Aussagen darüber, ob die

Arbeitsplatzunsicherheit als Beanspruchung wahrgenommen wird und sich daraus Angstgefühle oder ein Stresserleben entwickeln (Erlinghagen & Lübke, 2015).

Die systematische Forschung zur subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit geht auf die Arbeit von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) zurück. Sie kamen zu dem Schluss, dass die Ursachen im betrieblichen Umfeld des Individuums zu finden sind, indem beispielhaft Informationen bezüglich einer Umstrukturierung des Unternehmens wahrgenommen und bewertet werden. Demnach sind es die objektiven Umstände, welche von der Person kognitiv verarbeitet werden und letztlich Schlüsse über die eigene Situation gezogen werden (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Allgemein lässt sich die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit als psychologisches Konstrukt verstehen, da verschiedene Personen eine vergleichbare objektive Situation unterschiedlich wahrnehmen und bewerten. Diesem Umstand liegt zugrunde, dass zusätzlich individuelle Merkmale der jeweiligen Person entscheidend dafür sind, wie eine Situation eingeschätzt wird (Schaufeli, 2016). Ausgehend von den Überlegungen von Greenhalgh und Rosenblatt, sollten weitere Ursachen für das Aufkommen einer subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit existieren, welche über das betriebliche Arbeitsumfeld hinausgehen.

Hierzu lassen sich zunächst gesellschaftliche Einflussfaktoren wie die Arbeitslosenquote oder das Wirtschaftswachstum eines Landes zählen. So deuten empirische Studien auf konjunkturelle Mediatoren hin, welche die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen. Demnach besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und der Arbeitslosenquote (Ellonen & Nätti, 2015; Keim, Landis, Pierce, & Earnest, 2014) und ein negativer Zusammenhang zum Wirtschaftswachstum eines Landes (Jiang, Xu, & Wang, 2021; Lübke & Erlinghagen, 2014). Diese Relationen lassen den Schluss zu, dass eine positive Wirtschaftsentwicklung die Ängste und Sorgen vor einem Verlust des Arbeitsplatzes mindert. Grundsätzliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Wirtschaft werden von den Menschen wahrgenommen und hinsichtlich ihrer eigenen Beschäftigungssituation eingeordnet und bewertet (Erlinghagen, 2008; Green, 2009). Neben der konjunkturellen Entwicklung können auch staatliche Programme Auswirkungen auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit besitzen. Einerseits die gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz und andererseits wohlfahrtstaatliche Maßnahmen wie die Zahlung von Arbeitslosengeld bei einem Verlust der Arbeitsstelle (Chung & van Oorschot, 2011; Lübke & Erlinghagen, 2014). Zusätzlich zu den gesellschaftlichen Einflussfaktoren sollten auch individuelle Arbeitsgestaltungen eine Wirkung auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit besitzen. Hierzu lassen

sich die Art des Arbeitsvertrages oder auch die Dauer der Zugehörigkeit zu dem Unternehmen zählen (Näswall & de Witte, 2003). Es wird vermutet, dass eine befristete Beschäftigung zu einer erhöhten subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit führt, als dies für unbefristete Anstellungen gilt (Muñoz de Bustillo & de Pedraza, 2010; Wagenaar et al., 2012). Als Hauptgrund wird die durch die Befristung verbundene Gefahr der Arbeitslosigkeit genannt (Giesecke, 2006). Man könnte annehmen, dass mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit abnimmt, da sich die Person in seinem gewohnten Umfeld sicher fühlt. Empirische Studienergebnisse deuten darauf hin, dass dies aus einer kurzfristigen Sichtweise der Fall ist. Allerdings kommt es im Zeitverlauf zu einer Umkehr, in welcher mit zunehmender Betriebszugehörigkeit die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit wieder zunimmt (Dixon, Fullerton, & Robertson, 2013). Der Grund für diese Trendumkehr könnte darin liegen, dass das Individuum mit steigender Dauer der Betriebszugehörigkeit die subjektive Auffassung vertritt, aufgrund des Alters nur noch geringe Möglichkeiten auf eine gleichwertige Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber zu besitzen (Lübke & Erlinghagen, 2014).

Neben den Ursachen für eine subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sind die daraus resultierenden Folgen ebenso von Interesse. Im Mittelpunkt steht hierzu die Wirkung auf die persönliche Gesundheit (de Witte et al., 2016). Es kann davon ausgegangen werden, dass sowohl der physische als auch der psychische Gesundheitszustand durch eine subjektive Arbeitsplatzunsicherheit gemindert wird. Neben Herz-Kreislaufkrankungen und Übergewicht sind es insbesondere die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit in Form von Depression und Burnout (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Oerlemans & Bakker, 2014). Hinzu kommt eine zeitliche Perspektive der Folgen einer subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, indem der individuelle Gesundheitszustand mit der Dauer der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit abnimmt (Burchell, 2011). Je länger sich also eine Person den Sorgen und Ängsten eines drohenden Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt fühlt, umso schlechter ist ihr Gesundheitszustand einzuschätzen.

Diese Unsicherheit tangiert nicht nur die Arbeitswelt, sondern betrifft ebenfalls den privaten Lebensbereich, indem Erholungsmöglichkeiten eingeschränkt werden (Geurts & Sonnentag, 2006). Dieser Mangel an Regeneration gilt als Nährboden für das Aufkommen eines Burnouts (Oerlemans & Bakker, 2014). Zudem führt die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes zu einer Bedrohung der sozialen Sicherheit, indem ein Verlust an Einkommen und Status droht, welche ebenfalls negative Konsequenzen auf das eigene Selbstwertgefühl sowie die sozialen Kontakte besitzen (Mewes, Rief, Martin, Glaesmer, & Brähler, 2013). Diese

gesteigerte Unsicherheit besitzt wiederum negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit (McKee-Ryan et al., 2005) und kann dadurch die Wahrnehmung eines Burnouts verstärken.

4.8.1.2 Soziale Interaktionen

Eine Kerndimension der Burnouttheorie nach Maslach stellt die Depersonalisation dar, indem die Beziehung eines Individuums zu seinen Mitmenschen berücksichtigt wird und somit eine soziale Komponente integriert (Maslach & Leiter, 2013). Diese bezieht sich jedoch nur auf den Arbeitskontext und sollte im Sinne des gesamten sozialen Umfeldes eines Individuums erweitert werden. Hierzu existieren zwei verschiedene Wirkmechanismen: Zum einen stellt das Fehlen von sozialem Rückhalt an sich einen Risikofaktor für die mentale Gesundheit dar und zum anderen dient der soziale Rückhalt als Puffer, um aufkommende Stressoren zu minimieren (Siegrist, 2001).

Soziale Unterstützung

Bereits seit den 1970er Jahren befasst sich die Wissenschaft mit den Auswirkungen sozialer Interaktion auf das Gesundheitsbefinden von Individuen (Berkman & Glass, 2000). Hierbei stellt sich heraus, dass insbesondere eine spezielle Form der sozialen Interaktion für das psychische Wohlergehen entscheidend ist: die soziale Unterstützung (Hakulinen et al., 2016; Harandi, Taghinasab, & Nayeri, 2017). Erste Definitionsversuche der sozialen Unterstützung betrachteten die Wirkung als eindimensional, indem einzig die subjektive beziehungsweise emotionale Wahrnehmung des Individuums betrachtet wurde (Cobb, 1976). Gestützt durch neuere Erkenntnisse, wurde die Multidimensionalität der sozialen Unterstützung deutlich und das Konzept um materielle und informative Hilfen erweitert. Zumeist werden die Unterstützungsleistungen in folgende Untergruppen unterteilt (Almeida, Subramanian, Kawachi, & Molnar, 2011; Östberg & Lennartsson, 2007; Timmerman, Emanuels-Zuurveen, & Emmelkamp, 2000):

- emotionale Unterstützung
- würdigende/schätzende Unterstützung
- instrumentelle Unterstützung
- informative Unterstützung
- beratende Unterstützung

Die ersten beiden Untergruppen der sozialen Unterstützung nehmen Einfluss auf der kognitiven Ebene. Dementsprechend sind diese Unterstützungsleistungen insbesondere bezogen

auf das psychische Wohlergehen von Bedeutung, indem sich Trost, Zuneigung oder Wertschätzung zu dieser Kategorie zählen lassen (Mathieu, Eschleman, & Cheng, 2018). Von einer instrumentellen Unterstützung wird ausgegangen, wenn ein Mensch praktisch Hilfeleistungen erfährt. Hierbei kann es sich um finanzielle Unterstützungen handeln, oder auch die aufgewendete Zeit, einem nahestehenden Menschen zu helfen (Semmer et al., 2008). Zu den informativen Unterstützungen gehören immaterielle Leistungen wie das Annehmen von Ratschlägen oder Informationen. Da sich hierzu auch gesundheitsbezogene Informationen zählen lassen, stellt die informative Unterstützung eine wichtige und zentrale Ressource bezüglich des Erhalts oder der Verbesserung des psychischen Gesundheitszustandes dar (Hajli, 2014). Letztlich umfasst die beratende Unterstützung Ratschläge, welche sich auf die persönliche Lebenswelt beziehen, insbesondere im Zuge einer zu treffenden sachlichen Entscheidung (Malecki & Demaray, 2003). Es zeigt sich also, dass die soziale Unterstützung als mehrdimensionales Konstrukt betrachtet werden sollte und verschiedene Arten der Unterstützungsleistung diese beschreiben (Alsubaie, Stain, Webster, & Wadman, 2019).

Die soziale Unterstützung kann also als Austauschbeziehung verstanden werden, welche von unterschiedlichen Akteuren gestaltet wird, dem Geber und dem Empfänger der Unterstützung. Hieraus ergeben sich unterschiedliche Perspektiven, wonach sich die Wirkung der jeweiligen sozialen Unterstützungsleistung unterscheidet (Diewald & Sattler, 2010):

- tatsächlich geleistete Unterstützung
- wahrgenommene Verfügbarkeit der Unterstützung
- Bedarf an spezieller Unterstützung
- wahrgenommene Angemessenheit der Unterstützung

Aufgrund der Unterscheidung zwischen Geber- und Empfängerperspektive wird die Subjektivität der sozialen Unterstützung deutlich, wodurch Diskrepanzen bezüglich der Wahrnehmung entstehen können (Stehr, 2019).

Auch die Wirkung der sozialen Unterstützung sollte differenziert betrachtet werden, indem sie auf drei verschiedene Arten einen Einfluss nehmen kann. Es wird im Allgemeinen zwischen dem Direkteffekt, einer Pufferwirkung und einer Präventionswirkung unterschieden (Ditzen & Heinrichs, 2014; Pomaki, DeLongis, Frey, Short, & Woehrle, 2010; Turner & Brown, 2010). Als Direkteffekt werden solche sozialen Unterstützungen bezeichnet, welche direkt auf das Wohlergehen beziehungsweise den Gesundheitszustand einer Person wirken (Günther, 2015). Dahinter verbirgt sich die Vorstellung, dass die Zugehörigkeit zu einer Gruppe eine schützende Funktion besitzt, welche direkt auf die Person einwirkt (Bruhn, 2009). Diese Unterstützungsleistung wirkt umso effektiver, je offener und ehrlicher sich die

soziale Interaktion zwischen Geber und Empfänger darstellt. Hierbei genügt schon alleine die bloße Wahrnehmung von sozialer Unterstützung, um sich positiv auf den Gesundheitszustand auszuwirken (Bernardon, Babb, Hakim-Larson, & Gragg, 2011). Umgekehrt kann das Fehlen von sozialer Unterstützung negative Auswirkungen insbesondere auf die psychische Gesundheit besitzen (Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma, & Johnson, 2018).

Eine Pufferwirkung stellt sich ein, wenn die soziale Unterstützung dafür verantwortlich ist, dass gesundheitsbelastende Stressoren abgemildert werden. Eine tatsächlich erhaltene Unterstützungsleistung kann bewirken, dass das Individuum negative gesundheitliche Einflüsse abschwächen kann und in Folge der Verdrängung der Stressoren ein positiver Effekt entsteht (Hobfoll, 1985). Insbesondere mit Blick auf psychische Belastungen wirken diese bei Menschen ohne sozialen Rückhalt stärker, wohingegen diese Belastungen bei Menschen mit starkem sozialem Rückhalt weniger beanspruchend wirken (Cohen, 2004). Das jeweilige Ausmaß des Puffereffekts ist von der Art der sozialen Unterstützung, der Unterstützungsquelle sowie der Art des Stressors selbst abhängig (Braasch, 2017).

Als letztes ist unter dem präventiven Effekt die Möglichkeit gefasst, die negativ wirkenden Stressoren zu verringern oder sogar deren Ursprung zu verhindern. Als anschauliches Beispiel dient nach Diewald und Sattler (2010) das Vererben von Geld. Diese materielle Unterstützungsleistung ermöglicht es dem Empfänger, etwaige finanzielle Sorgen nicht erst aufkommen zu lassen (Diewald & Sattler, 2010). Abgesehen von materiellen Unterstützungen dienen informative soziale Unterstützungen der Prävention, indem beispielsweise gesundheitsrelevantes Wissen vermittelt werden kann (Bruns, 2013).

Abgesehen von der jeweiligen Perspektive der Unterstützung spielt die Art der Beziehung für die soziale Unterstützung eine große Rolle. Nach Badura (1981) lassen sich vier verschiedene Beziehungstypen unterscheiden: Confidantbeziehung, enge Bindung, oberflächliche Bekanntschaft und keine informelle Beziehung (Badura, 1981). Unter einer Confidantbeziehung werden die engsten und intimsten sozialen Kontakte gefasst. Hierzu lassen sich enge Familienangehörige oder die engsten Freunde zählen. Die soziale Unterstützung ist dadurch gekennzeichnet, dass auch die persönlichsten Probleme besprochen werden können. Sie bezieht sich nicht nur auf eine emotionale Unterstützungsleistung, sondern umfasst jegliche Art der Hilfestellung (Badura, 1981; Waller, 2007).

Enge Bindungen umfassen solche Interaktionen, die häufig und durch gegenseitige Wertschätzungen stattfinden. Im Bezug zu den Confidantbeziehungen wird das soziale Umfeld erweitert, indem auch Arbeitskollegen oder Freunde eine enge Bindung darstellen können. Ein Kriterium hierbei stellt die Dauer der Beziehung dar, indem die enge Bindung zumeist

über einen längeren Zeitraum aufgebaut wird (Badura, 1981; Trojan & Legewie, 2001). Es folgen oberflächliche Bekanntschaften, welche ein geringes Potential an sozialer Unterstützung aufweisen. Charakteristisch für diesen Beziehungstyp sind die geringen Verpflichtungen gegenüber dem sozialen Umfeld und es findet zumeist eine Unterstützungsleistung statt, wenn diese ohne größere Aufwendungen vollzogen werden kann (Badura, 1981; Jungbauer-Gans, 2002). Abschließend ist der letzte Beziehungstyp durch das Fehlen einer informellen Beziehung gekennzeichnet. Im Mittelpunkt stehen hauptsächlich formelle Beziehungen, welche sich nicht zum Austausch von sozialen Unterstützungsleistungen eignen (Badura, 1981; Trojan & Legewie, 2001).

Die soziale Unterstützung von Freunden und der Familie kann also als Ressource erachtet werden, welche aufkommende Stressoren minimiert. Diese Überlegung steht im Einklang mit der COR-Theorie (Buchwald & Hobfoll, 2013). Hobfoll argumentiert, dass die soziale Unterstützung einerseits den individuellen Ressourcenpool erweitern kann und andererseits solche Ressourcen ersetzen kann, welche zuvor einem Mangel ausgesetzt waren (Hobfoll, 1988). Die Betrachtung und Einbeziehung von nicht-arbeitsbezogenen Ressourcen ist deswegen so essentiell, da diese durch zu hohe Arbeitsanforderungen bedroht werden können (Hobfoll, 2001). Innerhalb des Ressourcenkataloges werden beispielsweise die familiäre Stabilität, eine gute Beziehung zu den Familienmitgliedern oder auch loyale Freundschaften aufgelistet (Hobfoll & Lilly, 1993). Insbesondere in wohlhabenderen Ländern gehört ein Mangel an Freunden bzw. geringe soziale Unterstützung zu den häufigsten Stressursachen (Wilkinson & Pickett, 2009a).

Ergänzend hierzu lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit anzuführen, welche vor dem Hintergrund privater, sozialer und gesundheitlicher Einflussfaktoren verbessert werden soll (BMFSFJ, 2005). Grundsätzlich handelt es sich hierbei um die Vereinbarkeit zweier unterschiedlicher Lebenswelten: Die Arbeits- und die Familienwelt, welche zwar getrennt voneinander existieren sollten, sich jedoch zunehmend überschneiden und gegenseitig beeinflussen. Um die entstehenden Wirkmechanismen einzuordnen und verstehen zu können, bildete sich die Forschungsrichtung des ‚boundary managements‘ heraus (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012).

Boundary Management

Im Fokus des boundary managements stehen Möglichkeiten, wie ein Individuum die ‚boundaries‘ (Grenzen) zwischen der Arbeits- und der Familienwelt ziehen beziehungsweise beide Bereiche miteinander verbinden und vereinbaren kann (Casper, Vaziri, Wayne,

DeHauw, & Greenhaus, 2018). So geht die Boundary-Theorie davon aus, dass sich Individuen in verschiedenen Lebenswelten bewegen, welche sich durch physische, räumliche oder zeitliche Grenzen voneinander trennen lassen (Clark, 2002). Bezogen auf die Arbeits- und Privatwelt agieren die Arbeitnehmer als sogenannte ‚border crossers‘ (Grenzgänger), die täglich die eine Welt verlassen und die andere betreten. Demgegenüber stehen ‚border keepers‘ (Grenzwächter), welche über eine gewisse Macht innerhalb der jeweiligen Welt verfügen. Hierbei kann es sich beispielhaft um den jeweiligen Vorgesetzten handeln, welcher durch seine Macht die Arbeits- und Privatgrenze der Mitarbeiter beeinflussen und demnach Grenzen verschieben kann (Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009; Park, Liu, & Headrick, 2020).

Diese Grenzen können unterschiedliche Gestaltungsformen annehmen, da sie von individuellen Herangehensweisen und Präferenzen abhängig sind. Allgemein wird zwischen ‚segmentation‘ (undurchlässige Grenzen) und ‚integration‘ (flexibel durchdringbare Grenzen) unterschieden (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny, & Bauer, 2018). Demnach neigen die sogenannten Segmentierer dazu, die Arbeitswelt klar von der Familienwelt zu trennen. Dies kann durch unterschiedliche Verhaltensweisen oder Übergangsrituale realisiert werden – beispielsweise durch das Wechseln der Kleidung beim Eintritt in die Familienwelt oder der Verwendung von zwei verschiedenen Mobilfunkgeräten. Im Unterschied dazu neigen sogenannte Integratoren dazu, ihre Arbeits- und Familienrollen miteinander zu verbinden. Diese Präferenz ist anhand von Verhaltensweisen erkennbar, indem zum Beispiel Bilder der Familie am Arbeitsplatz aufgestellt oder Arbeitskollegen in der häuslichen Umgebung zum Essen eingeladen werden (Rothbard & Ollier-Malaterre, 2016).

Durch diese Ausführungen wird deutlich, dass Individuen je nach Lebenswelt eine unterschiedliche Rolle einnehmen. Aufkommende Spannungen werden als Rollenkonflikt verstanden, welche entweder in der Arbeitswelt oder dem Privatleben entstehen und sich auf den jeweils anderen Bereich ausdehnen (Schobert, 2007). So zeigt sich, dass soziale Beziehungen nicht nur als Ressource dienen, um aufkommende Stressoren zu minimieren, sondern sie können auch den Ursprung eines Stresserlebens darstellen (Schwarzer & Knoll, 2010). Bereits in den 1990er Jahren wurde der hohe Stellenwert von sozialen Beziehungen bezüglich des Erlebens von Stress deutlich (Lassner, Matthews, & Stoney, 1994). Konflikte mit nahestehenden Freunden und der Familie scheinen ein ähnlich starker Belastungsfaktor zu sein, wie dies für finanzielle Sorgen oder die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Fall ist (Stevenson, Costa, Wakefield, Kellezi, & Stack, 2020).

Work-Family Conflict und Family-Work Conflict

Dies führt zu dem Schluss, dass sich die Interpretation der Quellen der sozialen Unterstützung als nicht trivial herausstellt, da diese parallel auch eine Quelle für arbeitsbedingten oder familiären Stress darstellen kann (Halbesleben, 2006). Hierzu wurden in der Wissenschaft die Begrifflichkeiten des Work-Family Conflicts und des Family-Work Conflicts eingeführt, welche einen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts haben können (Blanch & Aluja, 2012; Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2011; Haines III, Harvey, Durand, & Marchand, 2013). Die Unterscheidung der beiden Konflikte basiert auf der Richtung des Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs. Während Work-Family Conflict einen Konflikt beschreibt, in welchem arbeitsbezogene Probleme mit dem Privatleben kollidieren, spricht man von Family-Work Conflict, wenn familiäre beziehungsweise private Probleme die Arbeitswelt beeinflussen (Mansour & Tremblay, 2018).

Sollte ein Work-Family Conflict vorliegen, so tangieren arbeitsbezogene Probleme das Familien- beziehungsweise Privatleben. Dies ist beispielhaft dann der Fall, wenn Arbeitsaufgaben mit nach Hause gebracht und für die Erledigung dieser das Wochenende genutzt wird. Hierbei muss es sich nicht zwangsläufig um physische Arbeit handeln. Es kann schon ausreichend sein, dass sich der Erwerbstätige während seiner freien Zeit gedanklich mit arbeitsbezogenen Aufgaben beschäftigt. Dies führt einerseits zu mangelnden Erholungs- und Regenerationsmöglichkeiten und andererseits kann der hieraus resultierende Mangel an Zeit für die Familie oder das Privatleben, den Work-Family Conflict verstärken (Molino, Cortese, Bakker, & Ghislieri, 2015).

Darüber hinaus ist es möglich, dass das Privatleben die Quelle des Konflikts darstellt, welcher als Family-Work Conflict bezeichnet wird (Michel, Clark, & Beiler, 2013). Familiäre Probleme haben zumeist ihren Ursprung im Privatleben des Individuums. So können Familie und Freunde normalerweise als Ruhepol zur stressigen Arbeit erachtet werden. Zunehmende Konflikte im Privaten können dazu führen, dass sich die Erholungsmöglichkeiten reduzieren und die privaten Sorgen des Individuums zunehmend die Arbeitswelt tangieren. Diese Umstände können sich direkt auf die psychische Gesundheit auswirken (Oerlemans & Bakker, 2014). Ein beispielhafter Konflikt ist ein Arbeitnehmer, der seine Kinder aus der Kita abholen muss. Allerdings kann er die Arbeit nicht verlassen und findet keinen Ersatz. Dies stellt eine zusätzliche Belastung dar, welche die Wahrnehmung eines Burnouts begünstigen kann.

4.8.2 Gesellschaftliche Ebene

Neben persönlichen und arbeitsbedingten Einflüssen existiert die Auffassung, dass auch die gesellschaftliche Ebene Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts nehmen kann. Im Mittelpunkt dieser Erklärungsansätze stehen sich verändernde Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine zunehmende Globalisierung, technische Innovationen oder eine zunehmende Flexibilisierung und Digitalisierung (Ehrenberg, 2017). Die fortschreitende Geschwindigkeit von Veränderungen, wie das Erlernen neuer Fähigkeiten, Zeitdruck oder ein gesellschaftlicher Wertewandel können Burnout begünstigen (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009b). Hinzu kommt ein zunehmender Individualismus, welcher durch soziale Isolation gekennzeichnet ist, indem das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft schwindet (Schaufeli, 2017). Diese Veränderungen wirken sich zum Teil negativ auf die psychische Gesundheit der Mitglieder einer Gesellschaft aus, welche durch steigende Arbeitsplatzunsicherheiten oder zunehmenden Leistungsdruck verschärft wird (Obschonka & Silbereisen, 2015).

Die Betrachtung der gesellschaftlichen Ebene zur Erklärung von Burnout steht jedoch erst am Anfang und hat sich noch nicht wesentlich in der wissenschaftlichen Forschung durchgesetzt. Dennoch bietet sich die Möglichkeit, hierdurch einen politischen Diskurs in Gang zu setzen, da viele der gesellschaftlichen Einflussfaktoren nicht von Unternehmen oder einzelnen Personen, sondern von der Politik gesteuert und verändert werden können (Thalhammer & Paulitsch, 2014).

4.8.2.1 Makroökonomische Einflüsse

Bruttoinlandsprodukt

Die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes lässt sich anhand des Bruttoinlandsproduktes (BIP) messen, welches den Wohlstand eines Landes beziffert (Braakmann et al., 2009). Es lässt sich vermuten, dass eine positive Wirtschaftsentwicklung die Sorgen und Ängste der Erwerbstätigen mindert. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, falls die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes rückläufig ist (Jiang et al., 2021; Lübke & Erlinghagen, 2014). Nach der COR-Theorie kann die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes als Umweltbedingung verstanden werden, welche Einfluss auf die vorhandenen Ressourcen des Individuums nehmen kann (Hobfoll, 2011). Genauer gesagt entspricht die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes der Aggregation der vorhan-

denen Ressourcen der Individuen. Kommt es demnach zu einer Abschwächung der Wirtschaftskraft eines Landes, schwinden die aggregierten Ressourcen und die Individuen werden anfälliger für psychische Beanspruchungen.

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse darüber, inwiefern das Bruttoinlandsprodukt im Zusammenhang mit Burnout steht, sind nicht eindeutig. So lassen Studien vermuten, dass die Prävalenz von psychischen Erkrankungen in wohlhabenderen Ländern signifikant höher ist als in ärmeren (Bromet et al., 2011; Steptoe, Tsuda, & Tanaka, 2007). Demgegenüber stehen allerdings Erhebungen, welche diesen Zusammenhang nicht replizieren können (Rai, Zitko, Jones, Lynch, & Araya, 2013; van Hemert, van de Vijver, JR, & Poortinga, 2002).

Arbeitslosenquote

Eine zweite makroökonomische Kontextvariable stellt die Arbeitslosenquote des jeweiligen Landes dar. Auch hierfür kann angenommen werden, dass grundsätzliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt von den Menschen wahrgenommen werden und bezüglich der eigenen Beschäftigungssituation analysiert und bewertet werden (Erlinghagen, 2008; Green, 2009). Nach Hobfoll kann die Arbeitslosenquote als Umweltbedingung angesehen werden. Negative Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt können die eigenen Ressourcen bedrohen, wohingegen positive Entwicklungen diese bereichern beziehungsweise schützen können (Hobfoll, 2011). Unter der Prämisse, dass elementare Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt von den Individuen wahrgenommen werden, führt eine hohe Arbeitslosenquote dazu, dass sich Arbeitnehmer Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen. Es entwickeln sich Ängste, die eigene Anstellung zu verlieren und dies kann in einer Zunahme der psychischen Beanspruchung in Form von Burnout resultieren.

Die empirischen Befunde hierzu sind ebenfalls nicht eindeutig. Die meisten Studien in diesem Bereich untersuchen den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die mentale Gesundheit auf der individuellen Mikroebene. Dies bedeutet, dass der Fokus der Forschung auf Individuen gerichtet ist, welche entweder arbeitslos oder von dieser bedroht sind. Auf dieser individuellen Ebene geben die Studien Aufschluss darüber, dass ein Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und der psychischen Gesundheit existiert, indem ein Vergleich zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen durchgeführt wurde (Brown et al., 2003; McKee-Ryan et al., 2005; Montgomery, Cook, Bartley, & Wadsworth, 1999). Eine Wirkung auf die Wahrnehmung von Burnout konnte ebenfalls gezeigt werden, indem diese, durch ein gesteigertes Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ebenfalls zunimmt (Norlund, Reuterwall, Höög, Janlert, & Järholm, 2015).

Auch auf der Makroebene gibt es Studien, die diese Relation nachweisen konnten. Diese zeigten einen negativen Effekt von Arbeitslosigkeit auf die mentale Gesundheit, welcher in Ländern mit einer geringeren wirtschaftlichen Entwicklung stärker ist (Paul & Moser, 2009). Es gibt allerdings auch Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem Auftreten von Burnout auf der Makroebene nicht replizieren konnten (Lorant et al., 2007; Schmitz, 2011). Auch deuten Studien auf der Makroebene darauf hin, dass eine erhöhte Arbeitslosenquote zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit führt, eine neue Anstellung zu erhalten. Dies gilt sowohl für Arbeitssuchende als auch für Erwerbstätige, die möglicherweise von einem Verlust der Arbeitsstelle bedroht sind. Diese gesteigerte Unsicherheit hat wiederum negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit (McKee-Ryan et al., 2005) und kann dadurch die Wahrnehmung eines Burnouts verstärken.

Einkommensverteilung

Bisher wurden als Ursachen für Burnout die wirtschaftliche Lage eines Individuums auf der individuellen Ebene und makroökonomische Einflüsse auf der gesellschaftlichen Ebene theoretisch reflektiert. Diese beiden Faktoren ermöglichen es, einen potentiellen wirtschaftlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit darzustellen. Da Individuen untereinander vernetzt sind, sollten diese Absolutwerte in Relation zu der gesellschaftlichen Beschaffenheit beziehungsweise Struktur gesetzt werden. Eine Möglichkeit, diese verhältnismäßige Abbildung zu analysieren, kann durch Hinzunahme der Einkommensverteilung des jeweiligen Landes gelingen. Hierzu ist insbesondere die Einkommensungleichverteilung von Interesse, da eine Zunahme dieser zu einer Verringerung der durchschnittlichen Gesundheit der Bevölkerung eines Landes führen kann (Wilkinson & Pickett, 2008). Es stellt sich die Frage, warum in Gesellschaften mit höherer Einkommensungleichverteilung der allgemeine Gesundheitszustand schlechter ist. So deutet eine Erhebung der WHO darauf hin, dass in Ländern mit einer höheren Einkommensungleichverteilung die psychischen Erkrankungen der Mitglieder einer Gesellschaft ansteigen (Demyttenaere et al., 2004).

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch Kondo und Kollegen (2009) in ihrer Metaanalyse mit ca. 60 Millionen Menschen. Auch unter Berücksichtigung von Effekten, bezogen auf individuelle und sozioökonomische Charakteristika, ist das allgemeine Gesundheitsniveau in gerechteren Gesellschaften besser (Kondo et al., 2009). Ebenfalls konnten Wilkinson und Pickett zeigen, dass im Vergleich in wohlhabenderen Ländern ein starker Zusammenhang zwischen der Einkommensungleichverteilung und sozialen bzw. gesundheitlichen Problemen existiert (Wilkinson & Pickett, 2009a).

Zu diesen sozioökonomischen Merkmalen lässt sich ebenfalls die soziale Hierarchie innerhalb einer Gesellschaft zählen. Insbesondere in liberaleren Marktgesellschaften ist der soziale Status zunehmend wichtig. Indem die wohlhabenderen Bürger sich Luxusgüter leisten, sind die unteren Schichten ebenfalls gewillt, diese Annehmlichkeiten zu erlangen. In diesem Zusammenhang ist auch von der sogenannten ‚Statusangst‘ (de Botton, 2008) oder einem ‚Luxusfieber‘ (Frank, 2001) die Rede. Das eigene Selbstwertgefühl wird über den materiellen Besitz definiert und über das Bild, wie man von anderen wahrgenommen wird. In einer Studie konnte gezeigt werden, dass Menschen in den ersten Augenblicken einer Begegnung mit einem Fremden den sozialen Status des Gegenübers einschätzen (Kalma, 1991). Insbesondere in der heutigen Zeit, in der eine Vielzahl von Menschen ihre Besitztümer und Erlebnisse öffentlich über soziale Medien verbreiten, steigert dies den Konkurrenzdruck mit dem Ziel, einen besseren sozialen Status zu erreichen (Hsu, Tien, Lin, & Chang, 2015). Diese Sachverhalte lassen ein Individuum allerdings auch anfälliger gegenüber psychischen Erkrankungen werden (Wilkinson & Pickett, 2010).

Der zunehmende soziale Druck sowie das Streben nach Statussymbolen stellt ein großes Problem in ungleicheren Ländern dar. Dies führt zu einem Anstieg von Angstgefühlen und einem mangelnden Selbstwertgefühl, welche als Nährboden psychischer Gesundheitsprobleme gelten (Twenge, 2006). In eine ähnliche Richtung tendiert ein gesellschaftlicher Bewertungsdruck, der durch steigende Einkommensungleichverteilungen verstärkt wird. Dickerson und Kollegen (2004) zeigten, dass Individuen, denen Aufgaben mit gesellschaftlichem Bewertungsdruck gestellt wurden, einen höheren Kortisolspiegel aufwiesen, als dies bei Aufgaben ohne diesen Druck der Fall war (Dickerson & Kemeny, 2004). Durch die Messung des Kortisolspiegels gelang es, mithilfe biochemischer Resonanzen, das Stresserleben vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Bewertungsdrucks nachzuweisen (Mazurek et al., 2010) und dementsprechend auch die Erkenntnisse von Selye zu stützen (Selye, 1981). Hieraus lässt sich schließen, dass Menschen dazu tendieren, ihr soziales Selbst zu schützen und eine Achtsamkeit entwickeln, inwiefern ihr sozialer Status und ihre Wertschätzung durch andere bedroht ist. In diesem Zusammenhang lässt sich beispielsweise eine gesteigerte Angst vor einem Ansehensverlust zählen (Dickerson & Kemeny, 2004).

In Studien konnte nicht nur gezeigt werden, dass vor dem Hintergrund eines Bewertungsdruckes ein erhöhtes Stresslevel messbar ist, sondern auch, dass dieser Druck ausschlaggebend dafür ist, welche spezifischen Stressoren in einer erhöhten Ausschüttung von Stresshormonen resultieren (Scheff, 1988). Diese Auffassung steht im Einklang mit der transaktionalen Stresstheorie nach Lazarus, indem die Bewältigungsfähigkeiten eines Individuums

begrenzt sind und bei einer Überschreitung eine Stressreaktion entstehen kann (Lazarus & Folkman, 1984). Ausgehend von dieser Relation kann der soziale Status bzw. die gesellschaftliche Anerkennung als Ressource fungieren, welche die Wahrnehmung eines Burnouts mindern kann.

4.8.2.2 Ausgestaltung des Gesundheitssystems

Neben diesen makro-sozioökonomischen Ursachen spielt die Beschaffenheit des jeweiligen Gesundheitssystems eine tragende Rolle. Grundsätzlich unterscheiden sich die verschiedenen Gesundheitssysteme anhand der Art ihrer Finanzierung. Hierbei lassen sich innerhalb Europas zwei verschiedene Finanzierungsphilosophien unterscheiden, das Bismarck- und das Beveridgesystem (Maarse, 2006; Singh & Lillrank, 2015). Das Bismarcksystem zeichnet sich dadurch aus, dass es auf Sozialabgaben basiert, wohingegen das Beveridgesystem durch Steuereinnahmen finanziert wird (Rohwer, 2008). Diese differenzierten Finanzierungen haben zur Folge, dass das Bismarcksystem aufgrund des geringen Einflusses des Staates höhere pluralistische Anteile aufweist und das Gesundheitssystem unabhängiger organisiert ist, als dies in Beveridgesystemen der Fall ist (van der Zee & Kroneman, 2007). Auch konnte in einer Studie gezeigt werden, dass der Zugang zu medizinischer Versorgung innerhalb von hauptsächlich steuerfinanzierten Gesundheitssystemen häufig beschränkt ist (Finkenstädt, 2015).

Diese differierenden Ausgestaltungsformen der Gesundheitssysteme besitzen auch einen direkten Einfluss auf das Individuum, indem die Inanspruchnahme medizinischer Versorgung mit zusätzlichen privaten Kosten verbunden ist. So deuten Studienergebnisse darauf hin, dass insbesondere in weniger wohlhabenden Ländern, verbunden mit geringeren staatlichen Gesundheitsausgaben, der Zugang zu einer Krankenversicherung beschränkt ist (Jürges, 2015). Darüber hinaus existieren zwischen den europäischen Ländern Unterschiede bezogen auf die Wartezeiten und die Ausgestaltung von Behandlungsmöglichkeiten von psychischen Erkrankungen (Gutiérrez-Colosía et al., 2019). Bezogen auf die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Gesundheitssystem gaben innerhalb einer europäischen Befragung 74 Prozent an, zufrieden mit dem Gesundheitssystem zu sein. Die höchste Zufriedenheit konnte demnach in der Schweiz, Österreich und Belgien festgestellt werden, wohingegen sich die geringsten Werte in den osteuropäischen Ländern wie Polen und Serbien feststellen ließen (Stada, 2020).

Der Stellenwert des Einflusses des Gesundheitssystems auf den persönlichen Gesundheitszustand lässt sich anhand der COR-Theorie beschreiben. Hobfoll erachtet sowohl die persönliche Gesundheit als auch die allgemeine Gesundheitsversorgung des jeweiligen Landes als wichtige Ressourcen, welche es dem Individuum ermöglichen, aufkommende Stressoren zu reduzieren. Eine bessere Gesundheitsversorgung führt nach Hobfoll zu einer Erweiterung des Ressourcenpools und reduziert somit die Wahrscheinlichkeit, einen Burnout wahrzunehmen (Hobfoll & Lilly, 1993). Es wird davon ausgegangen, dass eine umfassendere gesundheitliche Versorgung dem Individuum die Möglichkeit bietet, sich bereits bei frühen Warnzeichen in ärztliche Behandlung zu begeben. Sollte der Gesundheitszustand der Bevölkerung aufgrund einer mangelnden Qualität des Gesundheitssystems geringer sein, müssen die Individuen Ressourcen investieren, um dem Defizit an Gesundheitsressourcen entgegenzuwirken. Aufgrund einer schlechten Qualität des Gesundheitssystems sind Angebote in Form von Präventions- oder Aufklärungsprogrammen nicht ausreichend vorhanden und das Individuum besitzt nur geringe Möglichkeiten, seine Gesundheitsressourcen zu verbessern. Dieser Mangel an Ressourcen kann zu einer gesteigerten Wahrnehmung von Burnout führen.

Burnout als anerkannte Krankheit

Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage lässt sich ein weiterer gesundheitsbezogener Einflussfaktor diskutieren, indem die nationale Kategorisierung, ob Burnout als eigenständige Krankheit in dem jeweiligen Land anerkannt ist oder nicht, herangezogen wird. Wie bereits in Kapitel 4.2 dargestellt, existieren zwei verschiedene Diagnosemanuals. Zum einen das ICD-10 der Weltgesundheitsorganisation und zum anderen das DSM-V der American Psychiatry Association (Berger et al., 2012), jedoch wird Burnout in beiden nicht als eigenständige Krankheit klassifiziert.

Es existieren allerdings auch Länder, die Burnout auf nationaler Ebene als zusätzlichen Punkt in das landesspezifische Krankheitsmanual aufgenommen haben. So entschied Schweden im Jahr 2005, unter der Ziffer F 43.8, Burnout als „Erschöpfungskrankheit“ in das nationale ICD-10 aufzunehmen und somit als Krankheit anzuerkennen (Grimmer, 2015). Neben Schweden ist die Niederlande das einzige europäische Land, welches Burnout als eigenständige psychische Krankheit anerkennt (Schaufeli et al., 2009b). Hier basiert eine Burnoutdiagnose in Form einer ‚*undifferentiated disorder*‘ mit dem Zusatz, dass die Ursprünge der Symptome arbeitsbedingt sein müssen (Oosterholt, Maes, van der Linden, Verbraak, & Kompier, 2015).

Für Länder, in denen Burnout als eigenständige Krankheit anerkannt ist, würde dies nach der COR-Theorie eine Erweiterung des individuellen Ressourcenpools bedeuten, da dem Betroffenen durch die Anerkennung mehr Möglichkeiten der Behandlung aber auch der Prävention zur Verfügung stehen würden (Hobfoll & Shirom, 1993).

4.8.2.3 Kulturelle Einflüsse

Kultur ist als ein mehrdimensionales Konstrukt zu verstehen, zu welchem mehr als 300 Definitionen und über 30 verschiedene Modelle existieren (Walter & Matar, 2018). Allgemein besitzen Kulturmodelle das Ziel, bestimmte Muster von grundsätzlichen Fragestellungen zu umschreiben, welche Auswirkungen auf die Funktionsweise von Gruppen und Individuen besitzen (Heimgärtner, 2017). Hierzu lassen sich zum einen die Beziehung zu Autoritäten oder die Wahrnehmung der eigenen Identität zählen, zum anderen aber auch der Umgang mit Konfliktsituationen. Diese elementaren Fragestellungen einer Gesellschaft finden sich im Kulturmodell nach Hofstede (de Mooij & Hofstede, 2010), einer der anerkanntesten Theorien im Bereich der Kulturvergleiche, wieder.

Das Kulturmodell nach Hofstede

Eines der zentralen Kulturmodelle stellt das Kulturmodell von Hofstede dar, welches vor allem aufgrund seiner Datengrundlage einzigartig ist. Zur Analyse von kulturellen Unterschieden untersuchte Hofstede bereits in den 1980er Jahren 53 verschiedene Nationen. Die zugrunde gelegte Population bestand aus Erwerbstätigen unterschiedlicher Abteilungen und Hierarchien desselben multinationalen Unternehmens (IBM) (Minkov & Hofstede, 2011). Mit Hilfe von Faktorenanalysen war es Hofstede möglich, die erhobenen Wertvorstellungen zu verschiedenen Dimensionen zu verdichten, welche sich zu anthropologischen beziehungsweise gesellschaftlichen Themengebieten zählen lassen (Hofstede & Bond, 1984). Durch die Befragung von 72.215 Mitarbeitern gelang es Hofstede, signifikante Unterschiede zwischen Kulturen herauszuarbeiten (Franke, Hofstede, & Bond, 1991). Die insgesamt 42 Fragen bezüglich der Werte und Einstellungen der Mitarbeiter zeigten stabile und signifikante Kulturunterschiede und ließen sich zu vier Kulturdimensionen zusammenfassen. Die jeweilige Position der 53 Länder ergibt sich aus einem gebildeten Index für jede Dimension zwischen den Werten 0 und 100 (Hofstede, 1983c).

Kultur wird nach Hofstede definiert als „the collective programming of the mind which distinguishes the members of one category of people from another“ (Hofstede, 1984a, p. 82). Bei dieser ‚Kategorie‘ kann es sich um ein Unternehmen, eine Berufsgruppe, eine ethnische

Gruppe oder, wie im Fall der vorliegenden Studie, um eine Nation handeln. Hofstede versteht die Dimension der Kultur als eine Art von mentaler Software, welche unsere Denkweise, Gefühle sowie unser Verhalten beeinflusst (Hofstede, 1989a). Dieser Ansicht liegt zugrunde, dass jedes Individuum die Werte einer Kultur von Geburt an erlernt und diese somit vom gesellschaftlichen Umfeld stammen (Harzing & Hofstede, 1996). Eine Form der mentalen Software sind beispielsweise die unterschiedlichen Sprachen sowie differierende Verhaltensweisen der Mitglieder verschiedener Länder.

Diese kulturellen Programme sind, wenn überhaupt, nur sehr langsam zu ändern und repräsentieren Traditionen und institutionalisierte Denkmuster, welche in der jeweiligen Kultur verwurzelt sind und sich von anderen Kulturen unterscheiden (Hofstede, 1983a). Es wird angenommen, dass diese mentale Programmierung über die Zeit hinweg stabil ist und ein Individuum sich durch ein mehr oder weniger identisches Verhalten in ähnlichen Situationen auszeichnet (Hofstede, 1980). Somit ist das Konstrukt der Kultur charakteristisch für Organisationen beziehungsweise Nationen und nicht für einzelne Individuen. Jedoch ist sie im Verhalten der Individuen manifestiert und wird durch ihr verbales und nonverbales Verhalten messbar.

Bei der Durchführung solcher kulturübergreifenden Studien werden die individuellen Eigenschaften der Befragten innerhalb eines Landes zu einer Landesvariable aggregiert (Hofstede, 1998). Diese Variablen dienen letztendlich dazu, kulturelle Unterschiede auf der Länderebene zu erklären. Im Zuge dieser Aggregation der einzelnen Daten sollte stets beachtet werden, dass es sich bei den einzelnen Kulturen beziehungsweise Landesvariablen nicht um eine alles überragende Persönlichkeit handelt, welche zur Messung von Individuen genutzt werden kann, sondern sie dient einzig dem Vergleich mit anderen Kulturen (de Mooij & Hofstede, 2010). Potentielle Unterschiede zwischen einzelnen Kulturen sind dementsprechend auf die Wertvorstellungen der jeweiligen Gesellschaftsmitglieder zurückzuführen, sie sind das latente Konstrukt der Kultur und somit hauptsächlich implizit in deren Köpfen angesiedelt (Hofstede, 1984a). Diese Werte beziehungsweise Wertvorstellungen formieren die Meinungen und Ansichten darüber, was richtig oder was falsch zu bewerten ist und tangieren somit indirekt das Verhalten von Individuen (Hofstede, 1985).

Die Kulturdimensionen nach Hofstede

Nach Hofstede lassen sich Kulturen anhand folgender Dimensionen differenzieren:

Machtdistanz: Diese Dimension beinhaltet das Ausmaß, in welchem Individuen mit einer geringen Macht, eine ungleiche Machtverteilung akzeptieren und erwarten. Die Faktoren Macht und Ungleichheit stellen fundamentale gesellschaftliche Einflussgrößen dar. Die jeweiligen Indizes sind für osteuropäische, asiatische und afrikanische Kulturen höher als beispielsweise in den germanisch- und englischsprachigen westlichen Ländern (Hofstede, 2011).

Ungewissheitsvermeidung: Dieser Index stellt ein Maß für die gesellschaftliche Toleranz von Ungewissheiten dar. Er ist ein Indikator dafür, in wie weit die Kultur eines Landes ihre Mitglieder bezüglich unvorhersehbarer Situationen einstellt. Hierunter versteht man solche Situationen, welche neu, überraschend oder unbekannt sind. Kulturen mit einer großen Ausprägung in dieser Dimension sind bestrebt, durch Gesetze und Regeln die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Gefahrensituationen zu minimieren. Im Gegensatz dazu lassen sich Kulturen identifizieren, welche diese Ungewissheit akzeptieren und somit offener gegenüber Veränderungen oder anderen Meinungen sind. (Hofstede & McCrae, 2004).

Maskulinität versus Femininität: Hierbei handelt es sich um die jeweilige Ausprägung von vorherrschenden Werten zwischen den beiden Geschlechtern. Die IBM-Studie konnte folgende Erkenntnisse liefern: (a) Die Wertvorstellungen von Frauen variieren in verschiedenen Gesellschaften weniger stark als dies für männliche Werte der Fall ist. (b) Der Umfang der männlichen Wertvorstellungen reicht von Konkurrenzdenken und Behauptung auf der einen, bis hin zu den weiblichen Wertvorstellungen von Bescheidenheit und sozial geprägten Denkweisen. Der konkurrierende Pol wurde als ‚maskulin‘ und der eher sozial geprägte als ‚feminin‘ bezeichnet. In femininen Ländern besitzen Frauen die gleichen moderaten Wertvorstellungen wie die Männer. Im Gegensatz dazu besteht in maskulinen Ländern eher ein Konkurrenzdenken aufseiten der Frauen, jedoch in einem geringeren Maße, als dies bei Männern zutrifft. In diesen maskulinen Ländern ist die Kluft zwischen den Werten von Frauen und Männern am größten (Hofstede, 2011).

Individualismus versus Kollektivismus²: Es wird angenommen, dass sich Mitglieder von individualistischen Gesellschaften hauptsächlich mit partikularen Interessen der eigenen Person beziehungsweise näherer Verwandter auseinandersetzen. In einer individualistischen

² Kollektivismus wird in einem anthropologischen und nicht in einem politischen Sinn verwendet.

Kultur existieren also in der Regel weniger enge Bindungen zwischen den Individuen als in kollektivistischen Ländern, in denen das ‚Wir-Gefühl‘ im Vordergrund steht und eine gewisse Gruppenkohäsion zu verzeichnen ist. Dies führt dazu, dass die Gruppe sämtliche Mitglieder gegen Gefahren von außen schützt, das Interesse der gesamten Gruppe im Vordergrund steht und universalistische Werte verfolgt werden. Im Gegenzug wird ein gewisses Maß an Loyalität der Gruppe gegenüber erwartet (Hofstede, 1986).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der von Hofstede ausgelöste Paradigmenwechsel im Bereich der interkulturellen Wissenschaft auf folgenden neuen Erkenntnissen basiert. Zum einen wurde fortan das Konstrukt der Kultur nicht mehr als eindimensionale Variable betrachtet, sondern aufgrund seiner Komplexität mit Hilfe von mehreren Dimensionen beschrieben. Diese Dimensionen konnten zu einem kulturellen Ländervergleich genutzt werden und wurden nicht nur auf Individuen oder einzelne Organisationen beschränkt (Hofstede, 1983c). Auch die von Hofstede proklamierte zeitliche Konstanz der Kulturdimensionen konnte bestätigt werden. Demnach lässt sich höchstens teilweise ein kultureller Wandel beobachten, die relativen Verhältnisse bleiben jedoch konstant, was von Inglehart (2008) durch eine Studie im Zeitraum von 36 Jahren bekräftigt werden konnte (Inglehart, 2008).

Allerdings musste sich das Kulturmodell nach Hofstede auch einigen Kritiken aussetzen, hauptsächlich waren dies vier verschiedene Punkte. Zum einen wurde die Art und Weise der Befragung kritisiert, indem die Verwendung von Fragebögen nicht das passende Instrument sei, um Kulturunterschiede zu messen (Jones, 2007). Der zweite Vorwurf bezieht sich auf die Messeinheit, dass einzelne Länder als Gegenstand der Untersuchung von Kulturen ungeeignet seien. Begründet wird dies darüber, dass innerhalb eines Landes feingliedrig unterschiedliche Kulturen vorhanden sind, denen ein solch grobes Aggregationsniveau nicht gerecht werden kann (Baskerville, 2003). Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass die Analyse von einzelnen Abteilungen einer Unternehmung keine Informationen bezüglich nationaler Kulturen liefere (Jacob, 2005). Der Fakt, dass die Daten der IBM-Studie veraltet seien und aufgrund der Globalisierung auch eine Dynamik der kulturellen Werten stattfand ist ein weiterer Kritikpunkt (Baskerville-Morley, 2005). Insbesondere vor dem Hintergrund der sich stetig wandelnden Gesellschaften und der damit verbundenen Verschiebung der Kulturdimensionen (de Mooij & Hofstede, 2010). Zur Überprüfung dieser These veröffentlichte Hofstede das Buch *Culture's Consequences*, in welchem er über 200 vergleichbare Studien analysiert, die seine Annahme über den zeitlichen Fortbestand seiner Ergebnisse

bestätigen (Hofstede & Hofstede, 2001). Als letztes sehen Kritiker den Umfang der Kulturdimensionen als problematisch, da lediglich vier verschiedene Faktoren zur Erklärung von Kulturunterschieden herangezogen werden (Shaiq, Khalid, Akram, & Ali, 2011).

Abschließend ist festzuhalten, dass die Kultur sowohl in der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus (Lazarus, 1991) als auch in der COR-Theorie (Hobfoll, Freedy, Lane, & Geller, 1990) eine wichtige Rolle spielt. Sie kann als externale Ressource verstanden werden und dient zudem als Puffer bzw. Verstärker von Ressourcenverlusten. So beeinflusst die Kultur die Wahrnehmung bzw. Bewertung von Ressourcen und bestimmt somit über die Intensität eines erlebten Ressourcenverlustes (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hobfoll, 1998). Als beispielhafte Ressource ist nach Hobfoll ein Gefühl der Unabhängigkeit zu nennen. Auch das transaktionale Stressmodell nach Lazarus befasst sich mit kulturabhängigen Beanspruchungen. So werden die individuellen Persönlichkeitseigenschaften und damit auch die Überzeugungen und Wertvorstellungen von der jeweiligen Kultur geprägt. Dies geschieht in Form von kulturell geteilten Auffassungen und Ansichten über das grundlegende Verständnis bezüglich der wahrgenommenen Realität. Dies wiederum beeinflusst, ob ein Stressor als bedrohlich für die eigene Gesundheit wahrgenommen wird oder nicht (Smith & Lazarus, 1990).

5 Die Ursachen von Burnout im Querschnitt

Nachdem die theoretischen Konzepte zur Entstehung von Stress und Burnout beschrieben wurden, sollen diese nachfolgend in unterschiedlichen empirischen Modellansätzen getestet werden. Diese theoretischen Ansatzpunkte lassen sich grob einteilen in: Erstens, die Betrachtung von Zusammenhängen zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen der Befragten und der Wahrnehmung eines Burnouts (Individualmodell). Hierbei bieten sich bivariate Korrelationsanalysen an, da die Korrelationen getrennt nach Ländern im Fokus der Betrachtung liegen. Zweitens, eine multivariate Betrachtung dieses Zusammenhangs unter Berücksichtigung von landesspezifischen beziehungsweise gesellschaftlichen Einflüssen im Rahmen von Mehrebenenmodellen.

Zunächst findet eine Darstellung der analytischen Strategie dieser Forschungsarbeit statt. Anschließend werden Forschungshypothesen theoriegeleitet erarbeitet, bevor mit der Berechnung der statistischen Modelle begonnen wird.

5.1 Analytische Strategie

Ein Ziel dieser Forschungsarbeit besteht darin, die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unter besonderer Berücksichtigung von gesellschaftlichen Einflussfaktoren im Länderkontext zu analysieren. Zunächst soll hierzu ein Modell auf der Individualebene geschätzt werden, welches die Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout abbildet, welches fortan als Individualmodell bezeichnet wird. Ausgangslage dieses Modells ist die Burnouttheorie nach Maslach (Schaufeli, Maslach, & Marek, 2017). Hiernach wurden in Kapitel 4.4.2 insgesamt sechs Bereiche des Arbeitslebens identifiziert, welche ursächlich für die Entstehung von Burnout sind und demnach fortan als Arbeitsbedingungen bezeichnet werden. Zu diesen zählen Arbeitsumfang, Kontrolle, Belohnung, Gemeinschaft, Fairness und Werte (Maslach & Leiter, 2008b). Diese Dimensionen der Arbeitsbedingungen gilt es in einem ersten Schritt über Hauptkomponentenanalysen (PCA) (Wolff & Bacher, 2010) auf Basis einer großen Anzahl von theoretisch ausgewählten Indikatoren zu identifizieren. So lassen sich ungünstige Arbeitsbedingungen und die Wahrnehmung von Burnout in einem zweiten Schritt über

eine Korrelationsanalyse miteinander in Verbindung bringen, die es anschließend in subgruppenspezifischen Analysen ermöglicht, Unterschiede vor dem Hintergrund einzelner Länderkontexte zu ermitteln.

Anschließend soll die Beziehung zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout unter Hinzunahme von gesellschaftlichen Einflussfaktoren auf der Makroebene (z.B. die Kultur eines Landes) untersucht werden. Dies geschieht mit Hilfe eines Mehrebenenmodells (engl. „multi level analysis“ MLA (Hox, Moerbeek, & van de Schoot, 2017)) und der grundlegende Aufbau kann der nachfolgenden Abbildung entnommen werden.

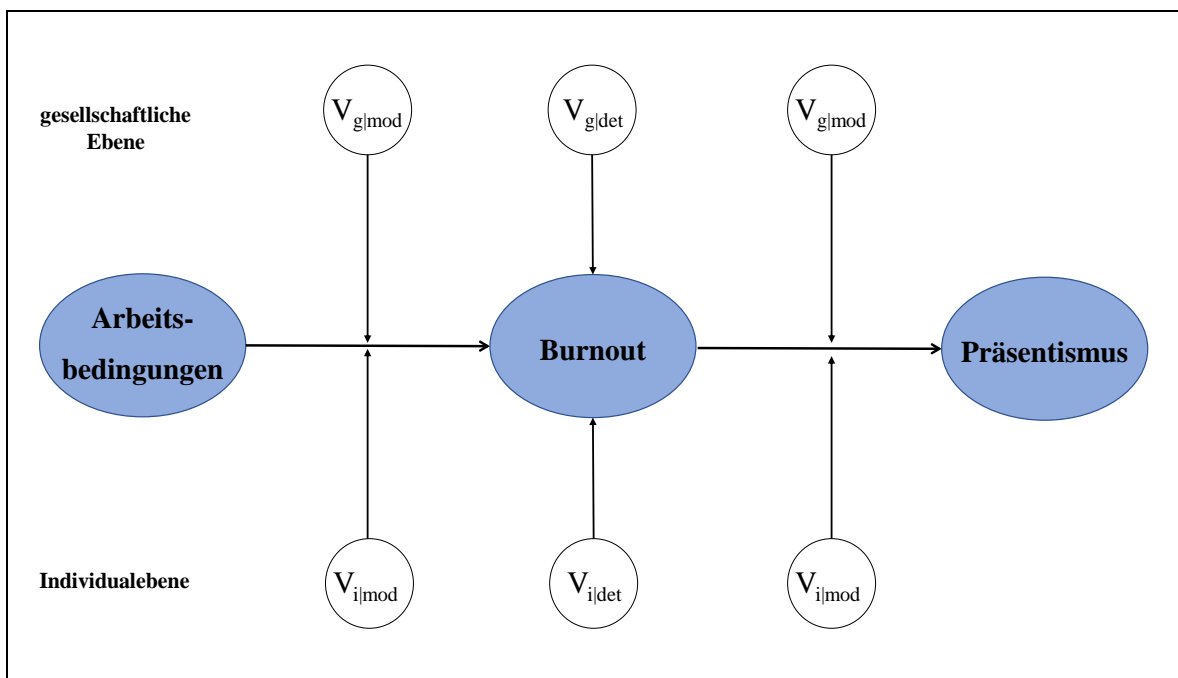


Abbildung 4: Grafische Darstellung der theoretischen Zusammenhänge des Gesamtmodells

Wie bereits in Kapitel 4.8.2 dargelegt, wird vermutet, dass Variablen der gesellschaftlichen Ebene den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout moderieren ($V_{g|mod}$). Aus diesem Grund sollte es durch gezielte Integration gesellschaftlicher Faktoren in das Modell gelingen, potentielle Abweichungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Länderkontexte aufzudecken und zu reflektieren. Zusätzlich sollten Variablen der Individualebene existieren, welche den zu untersuchenden Zusammenhang moderieren ($V_{i|mod}$). Hierzu lassen sich beispielsweise die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit oder das Haushaltseinkommen zählen, welche innerhalb des EWCS abgefragt werden. Neben diesen moderierenden Effekten gilt es solche Variablen zu identifizieren, die die Wahrnehmung von Burnout determinieren. Innerhalb des theoretischen Teils dieser Arbeit wurden diese Einflüsse sowohl für die Individualebene ($V_{i|det}$) als auch für die gesellschaftliche

Ebene dargestellt (V_{gldet}). Dieses erste Mehrebenenmodell wird fortan als Basismodell bezeichnet.

Da Burnout in dem vorliegenden Mehrebenenmodell zunächst die subjektive Wahrnehmung über eine Selbsteinschätzung der Befragten widerspiegelt, folgt im Anschluss eine Erweiterung des Modells. Hierzu wird das tatsächliche Verhalten der Befragten in Form von Präsentismus als Variable in ein Modell aufgenommen und mit der Wahrnehmung von Burnout in Zusammenhang gebracht. So lässt sich die subjektive Selbsteinschätzung von Burnout über diesen objektiven Indikator messen. Hierzu wird ein zweites Mehrebenenmodell gerechnet, indem individuelle ($V_{i|mod}$) und gesellschaftliche Variablen ($V_{g|mod}$) in das Modell integriert werden, welche als Moderatoren zwischen der Wahrnehmung von Burnout und dem tatsächlichen Verhalten, in Form von Präsentismus, fungieren können. Aufgrund der genannten Erweiterung wird dieses Mehrebenenmodell fortan als erweitertes Modell bezeichnet.

Diese Darstellung der beiden Mehrebenenmodelle soll an diesem Punkt nur dem grundsätzlichen Verständnis über die allgemeine Vorgehensweise dienen. Spezifische Erläuterungen der Modelle erfolgen stets zu Beginn der jeweiligen Berechnungen.

5.2 Formulierung der Forschungshypothesen

Im Folgenden werden zunächst die Forschungshypothesen des Individualmodells sowie im Anschluss, für die Berechnung der Mehrebenenmodelle, die benötigten Forschungshypothesen theoriegeleitet erarbeitet.

5.2.1 Forschungshypothesen des Individualmodells

Als erstes wurden, ausgehend von der Burnouttheorie nach Maslach, Bereiche des Arbeitslebens identifiziert, welche als ursächlich für das Aufkommen von Burnout erachtet werden. Als erste Arbeitsbedingung, welche nach Maslach als ursächlich für die Entstehung eines Burnouts erachtet wird, ist der *Arbeitsumfang* zu nennen. Dieser wird in der Theorie über eine zeitliche und eine inhaltliche Arbeitsdimension charakterisiert (Leiter & Maslach, 2004). Da im EWCS nur zeitliche Aspekte abgefragt werden, wird der Arbeitsumfang in Arbeitstempo umbenannt und es wird ein positiver Zusammenhang zur Wahrnehmung eines Burnouts vermutet:

H_1 : Je höher das ‚Arbeitstempo‘, desto höher ist die Wahrnehmung eines Burnouts.

Der zweite Bereich umfasst die *Kontrolle* der für die Arbeit benötigten Ressourcen. Als Mangel an Kontrolle lässt sich beispielhaft ein geringer Handlungsspielraum des Arbeitnehmers zählen (Maslach, 2017) und es wird ein negativer Zusammenhang zur Prävalenz von Burnout vermutet:

H₂: Je geringer die ‚Kontrolle‘, desto höher ist die Wahrnehmung eines Burnouts.

Als dritten Bereich nennt Maslach die *Fairness*. Diese Dimension beinhaltet den gegenseitigen Respekt auf der Arbeit, sowie das eigene Selbstwertgefühl (Maslach, 2011). In Anlehnung an das JD-R-Modell wird die Fairness in ‚Feedback‘ umbenannt, welche dort explizit als Arbeitsressource erachtet wird (Bakker et al., 2014a). Bei dieser Dimension kann seitens der Theorie ein negativer Zusammenhang zur Wahrnehmung eines Burnouts postuliert werden.

H₃: Je geringer das ‚Feedback‘, desto höher ist die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die vierte Arbeitsbedingung beinhaltet die *Gemeinschaft* innerhalb einer Organisation. Hierzu zählen beispielsweise ungelöste Konflikte mit Kollegen oder dem Vorgesetzten am Arbeitsplatz. Dies kann in einer verminderten sozialen Unterstützung resultieren, indem negative Gefühle in Form von Frustration oder sogar Feindseligkeit gegenüber anderen Personen hervorgerufen werden (Maslach & Leiter, 2008b). Da Maslach explizit die Kollegen und den Vorgesetzten voneinander unterscheidet, wurde sich dafür entschieden, die Arbeitsbedingung *Gemeinschaft* in ‚Unterstützung‘ und ‚Vorgesetzter‘ aufzuteilen. Die allgemeine Unterstützung wird im JD-R-Modell ebenfalls als Arbeitsressource erachtet (Demerouti et al., 2001) und es wird ein negativer Zusammenhang zu Burnout vermutet.

H₄: Je geringer die ‚Unterstützung‘, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die Rolle des Vorgesetzten ist bei der Wahrnehmung eines Burnouts ebenfalls entscheidend. Wie bereits in Kapitel 4.5 dargelegt, stellt die transformative Führung eine Arbeitsressource im JD-R-Modell dar, um aufkommende Stressoren der Arbeitswelt zu reduzieren. Charakteristisch für dieses Führungsverhalten ist ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitern, Unterstützung der individuellen Entwicklung der Mitarbeiter oder motivierende Aspekte (Montuori & Donnelly, 2018). Hieraus lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H₅: Je schlechter das Führungsverhalten des direkten ‚Vorgesetzten‘, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die letzten beiden Arbeitsbedingungen sind nach Maslach *Belohnung* und *Werte*. Diese stehen einerseits für die Anerkennung von geleisteter Arbeit durch andere und andererseits für

Karrierechancen innerhalb einer Organisation. Teilweise kommt es allerdings zu Überlappungen der beiden Bereiche und es wird eine geringe Trennschärfe dieser deutlich (McFadden, Mallett, & Leiter, 2018). Aus diesem Grund wurde sich dafür entschieden, die beiden Bereiche zu dem Konstrukt ‚Anerkennung‘ zusammenzufassen und es wird folgender Zusammenhang vermutet:

H₆: Je geringer die Anerkennung, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Das Ziel dieser Forschungsarbeit besteht darin, den Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts zu untersuchen. Ein Großteil der empirischen Studien deutet darauf hin, dass ein negativer Zusammenhang zwischen diesen beiden Konstrukten besteht (Leka & Jain, 2010; Lundqvist, Reineholm, Gustavsson, & Ekberg, 2013; Seidler et al., 2014), woraus sich eine weitere Forschungshypothese ableiten lässt:

H₇: Je ungünstiger die Arbeitsbedingungen, desto höher ist die Wahrnehmung eines Burnouts.

Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen kann eine weitere Beziehung analysiert werden. Empirische Studien lassen vermuten, dass mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Zufriedenheit bezüglich der eigenen Arbeit steigt (Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015; Peng et al., 2016). Hieraus resultiert folgende Forschungshypothese:

H₈: Je günstiger die Arbeitsbedingungen, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

Es lässt sich allerdings nicht nur ein Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit identifizieren, auch der psychische Gesundheitszustand, insbesondere der Wahrnehmung von Burnout, wird durch die Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Nimmt eine Person erste Anzeichen eines Burnouts wahr und geht weiterhin ihrem Beruf nach, so kann dies im Zeitverlauf ihre Arbeitszufriedenheit mindern (Maslach et al., 2001) und auch empirische Studien deuten auf diesen Zusammenhang hin (Federici & Skaalvik, 2012; Scanlan & Still, 2019).

H₉: Je geringer die Wahrnehmung eines Burnouts, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

Neben der Arbeitszufriedenheit lässt sich eine Verbindung zwischen der Wahrnehmung eines Burnouts und dem subjektiv eingeschätzten Gesundheitszustand einer Person herstellen. Es wird vermutet, dass mit einer Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustandes,

die Wahrnehmung eines Burnouts zunehmen müsste (Hall, Johnson, Watt, Tsipa, & O'Connor, 2016; Laschinger & Fida, 2014).

H₁₀: Je schlechter der allgemeine Gesundheitszustand, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

5.2.2 Forschungshypothesen der Mehrebenenmodelle

Mehrebenenmodelle bieten die Möglichkeit, neben Einflussfaktoren auf der Individualebene auch Faktoren der gesellschaftlichen Makroebene als länderspezifische Einflussfaktoren zu reflektieren. Durch diese Vorgehensweise wird es möglich sein, individuelle von länderspezifischen Einflüssen zu differenzieren und abschließend theoriegeleitete Aussagen bezüglich der jeweiligen Wirkmechanismen zu tätigen. Zunächst erfolgt die theoretische Herleitung von fünf Einflussgrößen auf der Individualebene, bevor im Anschluss weitere vier Faktoren der gesellschaftlichen Ebene erläutert werden.

5.2.2.1 Forschungshypothesen des Basismodells auf der Individualebene

Im Rahmen des Mehrebenenmodells sind drei grundsätzliche Einflussgrößen auf der Individualebene von Interesse, welche im späteren Verlauf teilweise noch untergliedert werden: Die subjektiv empfundene finanzielle Situation des privaten Haushaltes, die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit des Befragten sowie die jeweilige soziale Unterstützung des Umfeldes.

Finanzielle Situation des Haushaltes

Zunächst wird die finanzielle Situation in Form des zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommens als Indikator für die wirtschaftliche Lage der Befragten in das Modell integriert. Genauer handelt es sich um die Frage, ob das Individuum der Ansicht ist, mit dem monatlich zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommen gut über die Runden zu kommen. Fortan soll dieses als subjektiv empfundenes Haushaltseinkommen bezeichnet werden. Die Entscheidung der Auswahl dieser Variablen ist darüber zu begründen, dass es sich bei der Wahrnehmung eines Burnouts um einen stetigen Prozess handelt, welcher durch langfristig wirkende Stressoren gekennzeichnet ist (Mäkikangas, Leiter, Kinnunen, & Feldt, 2020) und jenes Haushaltseinkommen monatlich über einen längeren Zeitraum empfangen wird und somit diesen Eigenschaften entspricht. In diesem Zusammenhang ergab eine europaweite Untersuchung von Beschäftigten, dass 42 Prozent der Befragten mit ihrem Haushaltseinkommen zufrieden sind (Gallup, 2022).

Nach der COR-Theorie (Buchwald & Hobfoll, 2020) wird durch eine Verbesserung der finanziellen Lage der persönliche Ressourcenpool vergrößert und damit einhergehend ein Puffer für aufkommende Stressoren geschaffen. Im vorliegenden Fall dient also ein höheres Haushaltseinkommen dazu, arbeitsbedingte Stressoren abzumildern. Aus dieser Beziehung lässt sich folgende Forschungshypothese für die Individualebene ableiten.

H_{11a}: Je geringer das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

Finanzielle Sorgen beschränken sich jedoch nicht nur auf die Arbeitswelt, sondern besitzen in vielen unterschiedlichen Lebensbereichen einen negativen Einfluss auf das Individuum (Litwin & Meir, 2013). Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass das Haushaltseinkommen nicht nur als Moderatorvariable von Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout fungiert, sondern auch einen direkten Einfluss auf die Burnoutwahrnehmung besitzt. Aufgrund eines höheren Einkommens lassen sich gesundheitliche Vorteile nutzen (Kahneman & Deaton, 2010) oder Erholungsmöglichkeiten in Form eines Urlaubs wahrnehmen (Arezzo & Giudici, 2017). Diese Annahme wird durch empirische Studien gestützt, indem ein negativer Zusammenhang zwischen dem Einkommen und dem Aufkommen eines Burnouts besteht, dass also bei einem größeren Einkommen die Wahrnehmung eines Burnouts sinkt (Pulcrano, Evans, & Sosin, 2016; Siebert, 2006; Yang, Meredith, & Khan, 2015). Aus dieser Relation lässt die folgende Forschungshypothese ableiten:

H_{11b}: Je geringer das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Empfundene Arbeitsplatzunsicherheit

Die COR-Theorie erachtet ein stabiles Arbeitsverhältnis oder den allgemeinen Status auf der Arbeit als wichtige Ressourcen (Hobfoll & Lilly, 1993). Eine Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes lässt sich anhand der persönlich empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit darstellen. Nach Hobfoll handelt es sich um einen drohenden Verlust einer wichtigen Ressource (Hobfoll, Shirom, & Golembiewski, 2002). Diese Unsicherheit stellt nach Lazarus eine zusätzliche Belastung dar und kann dazu führen, dass der Einfluss anderer Stressoren von dem Individuum stärker wahrgenommen werden (Lazarus & Folkman, 1984). Hierdurch können sich Belastungen zu Beanspruchungen entwickeln und es ergibt sich folgende Forschungshypothese:

H_{12a}: Je höher die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

Ähnlich dem Haushaltseinkommen betrifft die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit nicht nur die Arbeitswelt, sondern sämtliche Lebensbereiche des Individuums (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Die Sorgen und Ängste bleiben auch nach Feierabend bestehen und schränken die Erholungsmöglichkeiten ein (Geurts & Sonnentag, 2006). Dieser Mangel an Regeneration gilt als Nährboden für die Wahrnehmung eines Burnouts (Oerlemans & Bakker, 2014). So geben empirische Studien Hinweise darauf, dass bei steigender Arbeitsplatzunsicherheit die Wahrnehmung eines Burnouts ebenfalls zunimmt (Blom, Richter, Hallsten, & Svedberg, 2018; de Witte et al., 2010; Roll, Siu, Li, & de Witte, 2015) und zudem durch ein gesteigertes Risiko von Arbeitslosigkeit, die Wahrnehmung eines Burnouts gesteigert wird (Norlund et al., 2015). Aus diesen Relationen lässt sich folgende Forschungshypothese herleiten:

H_{12b}: Je höher die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit, desto größer die Wahrnehmung eines Burnouts.

Soziales Umfeld

Neben der finanziellen Situation des Haushaltes und der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit wirkt sich das Zusammenleben mit der Familie und Freunden auf die psychische Gesundheit eines Individuums aus. Bereits in Kapitel 4.8.1 wurde der Einfluss von sozialen Interaktionen und der sozialen Unterstützung auf die psychische Gesundheit dargelegt. Da es sich hierbei um ein multidimensionales Konstrukt handelt (Osman, Lamis, Freedenthal, Gutierrez, & McNaughton-Cassill, 2014), wird das soziale Umfeld fortan durch folgende drei Dimensionen beschrieben: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Family Conflict und Family-Work Conflict.

Die soziale Unterstützung von der Familie und Freunden kann als Ressource erachtet werden, welche aufkommende Stressoren minimiert. Diese Überlegung steht im Einklang mit der COR-Theorie (Buchwald & Hobfoll, 2013), welche beispielsweise die familiäre Stabilität und eine gute Beziehung zu den Familienmitgliedern als Ressourcen erachtet (Hobfoll & Lilly, 1993) und als Mediator zwischen arbeitsbedingten Stressoren und der Wahrnehmung eines Burnouts wirken. Für den Fall, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unzureichend ist, kann davon ausgegangen werden, dass der Ressourcenpool des Individu-

ums verringert ist und sich dadurch die aufkommenden arbeitsbedingten Stressoren schlechter bewältigen lassen (McGregor, Magee, Caputi, & Iverson, 2016). Hieraus ergibt sich folgende Forschungshypothese:

H_{13a}: Je geringer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlaubt noch keine Aussagen darüber, welche der beiden Lebenswelten – Arbeitswelt oder Familienwelt – vom Individuum als unausgeglichen erachtet wird. Dies gelingt erst, wenn die Wirkrichtungen in Form des Work-Family Conflicts und des Family-Work Conflicts analysiert werden. Hierdurch wird es möglich sein, jene Lebenswelt zu identifizieren, welche für den zuvor dargestellten Rollenkonflikt verantwortlich ist. Beide Konflikte beinhalten das Familien- beziehungsweise Privatleben einer Person, welches im Sinne der COR-Theorie als wichtige Ressource erachtet wird (Hobfoll, Vinokur, Pierce, & Lewandowski-Romps, 2012). So gilt auch hier die Vermutung, dass ein gesteigerter Rollenkonflikt zu einer Verringerung des Ressourcenpools eines Individuums führt, wodurch sich arbeitsbedingte Stressoren schlechter bewältigen lassen.

H_{14a}: Je höher das Ausmaß an Work-Family Conflict, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

H_{15a}: Je höher das Ausmaß an Family-Work Conflict, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann allerdings auch als direkter Einflussfaktor auf die Wahrnehmung eines Burnouts erachtet werden. Insbesondere in der heutigen Zeit sind diese beiden Lebensbereiche selten trennscharf voneinander zu unterscheiden und es existieren zunehmend Überlappungen beider Bereiche (Allen, Cho, & Meier, 2014). Ein Grund hierfür liegt beispielsweise in der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (Härtwig & Hoff, 2010; Shaffer, Joplin, & Hsu, 2011). Diese Beobachtungen können auch empirisch untermauert werden, indem Studienergebnisse einen negativen Zusammenhang zu Burnout vermuten lassen (Boamah & Laschinger, 2016; Shanafelt et al., 2015b; Shanafelt et al., 2019). Hieraus ergibt sich folgende Forschungshypothese:

H_{13b}: Je geringer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, desto stärker die Wahrnehmung eines Burnouts.

Sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unzureichend sein, kann der Ursprung in der Arbeitswelt zu finden sein. Die zuvor erwähnte Entgrenzung von Arbeit und Privatleben kann dazu führen, dass arbeitsbezogene Probleme in den privaten Bereich übertragen werden

und diesen negativ beeinflussen (Janke, Stamov-Roßnagel, & Scheibe, 2014). Das hierdurch entstehende Spannungsfeld wird als Work-Family Conflict bezeichnet und besitzt einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts (Burke & Greenglass, 2001; Farhadi, Movahedi, Nalchi, Daraei, & Mohammadzadegan, 2013; Smith, Hughes, DeJoy, & Dyal, 2018; Wang, Li Liu, Wang, & Wang, 2012).

H_{14b}: Je höher das Ausmaß an Work-Family Conflict, desto größer die Wahrnehmung eines Burnouts.

Der Konflikt zwischen Arbeitswelt und Familienwelt bezieht sich allerdings nicht nur auf die Arbeitswelt. Familiäre Probleme haben zumeist ihren Ursprung im Privatleben des Individuums und können in die Arbeitswelt transferiert werden. Werden Familie und Freunde als Ruhepol zur stressigen Arbeit erachtet, so führen zunehmende Konflikte zu verminderten Erholungsmöglichkeiten innerhalb des privaten Bereiches. Solche Umstände können sich direkt auf die psychische Gesundheit auswirken (Oerlemans & Bakker, 2014). So geben empirische Studien Hinweise darauf, dass ein Zusammenhang zwischen dem Family-Work Conflict und Burnout existiert, indem eine Steigerung des Family-Work Conflicts zu einer größeren Wahrnehmung von Burnout führen kann (Maslach, 2013; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009).

H_{15b}: Je höher das Ausmaß an Family-Work Conflict, desto größer die Wahrnehmung eines Burnouts.

5.2.2.2 Forschungshypothesen des Basismodells auf der gesellschaftlichen Ebene

Bereits seit den frühen 1990er Jahren mehren sich Forderungen, die Rolle von makroökonomischen Einflussfaktoren auf das individuelle Stressempfinden in den Mittelpunkt arbeitspsychologischer Forschung zu rücken (Kahn & Byosiere, 1992). Im Folgenden wird die Relevanz zentraler gesellschaftlicher Variablen dargelegt, die für die Betrachtung im Mehrebenenmodell dieser Forschungsarbeit infrage kommen und wie diese theoretisch zu begründen sind.

Einkommensungleichverteilung

Forschungshypothese 11 bezog sich auf das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen eines Individuums. Um dieses in Relation setzen zu können und als länderübergreifenden Vergleich darzustellen, soll zusätzlich die Verteilung der Einkommen in den unterschiedlichen Ländern mit in das Modell aufgenommen werden. Nach der COR-Theorie sind Individuen

in ihrem jeweiligen sozialen Kontext eingebettet. Diese sozialen Kontexte können die individuellen Ressourcen bedrohen und solche Individuen, denen es an benötigten Ressourcen mangelt, erscheinen anfälliger für mögliche Ressourcenverluste (Hobfoll, 2001). Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit beschrieben, kann eine hohe Einkommensungleichverteilung zu einer reduzierten sozialen Unterstützung der Mitglieder einer Gesellschaft untereinander führen. Aufgrund der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft in einen ärmeren und einen reicheren Teil, hängt die Entscheidung, eine andere Person zu unterstützen davon ab, ob diese als Mitglied der eigenen Gruppe wahrgenommen wird oder nicht (Hogg & Terry, 2014; Putnam, 2000). In eine ähnliche Richtung tendiert das Vertrauen der Mitglieder einer Gesellschaft untereinander. So zeigt sich, dass dieses Vertrauen mit zunehmender Einkommensungleichheit abnimmt (Elgar & Aitken, 2011; Stephany, 2017).

Liegt eine starke Einkommensungleichverteilung vor, sind die Individuen eher daran interessiert, den eigenen sozialen Status zu verbessern, was wiederum den sozialen Zusammenhalt und das Vertrauen untereinander mindert (Wilkinson & Pickett, 2009b). Werden diese Ergebnisse in die Arbeitswelt transferiert, so sind es insbesondere die Unterstützung durch Vorgesetzte beziehungsweise Kollegen, die Fairness und die Gemeinschaft, welche von einem Mangel an Vertrauen negativ beeinträchtigt werden. Diese Bereiche zählen in der Burnouttheorie nach Maslach zu den burnoutbegünstigenden Arbeitsbedingungen (Maslach, 2018) und auch in der vorliegenden Forschungsarbeit finden diese Verwendung. Demnach stellt die Einkommensungleichverteilung einen Stressor der gesellschaftlichen Ebene dar, welcher die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen verstärkt und es lässt sich folgende Forschungshypothese formulieren:

H_{16a}: Je höher die Einkommensungleichverteilung eines Landes, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts.

Die Ursachen dieses Stresserlebens sind somit innerhalb eines gesellschaftlichen Kontextes in Form eines geringen Vertrauens der Mitglieder untereinander und einem zu geringen Ansehen zu finden. Umgekehrt führt ein hoher sozialer Status zu einer gesteigerten Anerkennung und dementsprechend auch zu einem Schutz vor Selbstzweifeln (Anderson, Hildreth, & Howland, 2015). Je größer diese Statusunterschiede ausfallen, umso wichtiger erscheint es, sich gegenüber anderen zu profilieren und umso größer fällt das Streben nach sozialem Aufstieg aus. Demnach nimmt die Relevanz des sozialen Status durch eine steigende Ungleichverteilung zu (Wilkinson & Pickett, 2009a). Empirische Ergebnisse deuten darauf hin,

dass ein direkter Zusammenhang zwischen der Einkommensverteilung und dem Aufkommen von Burnout (Jiang & Probst, 2017) bzw. einer Minderung der psychischen Gesundheit (Pickett & Wilkinson, 2015; van Deurzen, van Ingen, & van Oorschot, 2015) besteht.

H_{16b}: Je höher die Einkommensungleichverteilung eines Landes, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Qualität des Gesundheitssystems

Die Ausgestaltung sowie die Qualität der nationalen Gesundheitssysteme unterscheiden sich voneinander. So existieren verschiedene Finanzierungsarten und auch die Leistungen differieren zwischen den europäischen Ländern zum Teil stark (Schölkopf, 2010). Bezogen auf die vorliegende Forschungsfrage kann angenommen werden, dass die Qualität des Gesundheitssystems einen Einfluss auf die Gesundheit der Bevölkerung eines Landes hat. So deuten empirische Studienergebnisse auf einen direkten Zusammenhang zwischen der Qualität des Gesundheitssystems und dem Gesundheitszustand der Bevölkerung eines Landes hin (Kringos, Boerma, van der Zee, & Groenewegen, 2013). Der Einfluss der Qualität des Gesundheitssystems auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout lässt sich theoriegeleitet anhand des zweiten Grundsatzes der COR-Theorie darstellen. Dieser besagt, dass ein Individuum Ressourcen investieren muss, um weitere Ressourcen zu gewinnen oder deren Verlust zu verhindern (Hobfoll & Schumm, 2009). Sollte der Gesundheitszustand der Bevölkerung eines Landes aufgrund einer mangelnden Qualität des Gesundheitssystems geringer sein, müssen die Individuen Ressourcen investieren, um dem Mangel an Gesundheitsressourcen entgegenzuwirken. Dies wäre beispielsweise durch Präventionsangebote oder Aufklärungsprogramme möglich (Holmgren et al., 2017). Aufgrund der schlechten Qualität des Gesundheitssystems sind diese Angebote nicht ausreichend vorhanden und das Individuum besitzt keine Möglichkeit, seine Gesundheitsressourcen zu verbessern. Dies hat zur Folge, dass die aufkommenden arbeitsbedingten Stressoren stärker auf das Individuum einwirken (Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, & Laski, 2004) und es lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H_{17a}: Je schlechter die Qualität eines Gesundheitssystems, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout.

Die Qualität eines Gesundheitssystems kann allerdings nicht nur den zuvor erwähnten Zusammenhang, sondern auch die Wahrnehmung von Burnout selbst beeinflussen. Laut der COR-Theorie gilt die allgemeine Gesundheitsversorgung als Ressource, um aufkommende Stressoren zu minimieren (Hobfoll & Lilly, 1993) und somit die Wahrnehmung eines Burnouts zu reduzieren. Die Güte eines Gesundheitssystems ist u.a. abhängig von der Qualität

der Versorgung, der Zugänglichkeit sowie der Effektivität der jeweiligen Behandlung (Björnberg & Phang, 2016). Falls diese Faktoren in ausreichender Form in einem Land vorliegen, sollte ein Burnout frühzeitig erkannt und Maßnahmen zur Genesung eingeleitet werden können. Aus diesem Zusammenhang lässt sich nachfolgende Forschungshypothese ableiten:

H_{17b}: Je schlechter die Qualität eines Gesundheitssystems, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Burnout als anerkannte Krankheit

Für den Fall, dass Burnout als Krankheit anerkannt wird, kann nach der Theorie der Ressourcenerhaltung von einer Erweiterung des Ressourcenpools ausgegangen werden, da dem Betroffenen durch die Anerkennung mehr Möglichkeiten zur Behandlung beziehungsweise der Prävention zur Verfügung stehen (Hobfoll & Shirom, 1993). Im Sinne des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus könnten auf diese Weise die individuellen Bewältigungsstrategien gestärkt werden, um die Wirkung arbeitsbedingter Stressoren zu reduzieren (Lazarus & Folkman, 1984). Aus diesen Zusammenhängen lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H_{18a}: Wenn Burnout als eigenständige Krankheit anerkannt wird, verringert sich der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout.

Bezüglich des Einflusses einer Anerkennung von Burnout als eigenständige Krankheit auf die Wahrnehmung eines Burnouts lassen sich unterschiedliche Argumentationslogiken heranziehen. So ist es denkbar, dass, aufgrund der Anerkennung, ein Burnout von den Individuen eher wahrgenommen wird. Gründe für diesen Zusammenhang können beispielsweise in der durch die Anerkennung gesteigerten gesellschaftlichen Akzeptanz liegen, wodurch Burnout nicht nur als ‚Modediagnose‘ verstanden wird (von Känel, 2008). Diese Prozesse können unter dem Begriff der Medikalisierung zusammengefasst werden, indem ein gesellschaftlich diskutiertes Phänomen, welches bislang nur wenig Aufmerksamkeit in der Medizin erfahren hat, zunehmend als Terminus dort aufgenommen wird (Wehling, Viehöver, & Gündel, 2012).

In Anlehnung an die Argumentation bezogen auf die Qualität des Gesundheitssystems wurde sich dafür entschieden, eine gegenläufige Forschungshypothese zu verbalisieren. So sollte eine Anerkennung von Burnout als Krankheit nicht nur mögliche Präventionsmaßnahmen verbessern, sondern auch mehr Möglichkeiten der Behandlung zur Verfügung stehen. Dies führt dazu, dass eine Früherkennung stattfinden und dem Betroffenen rechtzeitig geholfen

werden kann (Batra, Hering, & Mühlig, 2012). Somit sollte sich eine Anerkennung von Burnout als Krankheit nicht nur positiv auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Burnout auswirken, sondern auch auf das Risiko, einen Burnout wahrzunehmen.

H_{18b}: Wenn Burnout als eigenständige Krankheit anerkannt wird, sinkt die Wahrnehmung von Burnout.

Individualismus als Kulturdimension

Wie bereits in Kapitel 3.4 dargestellt, spielt die Kultur in der Theorie der Ressourcenerhaltung eine wichtige Rolle. Sie kann als externale Ressource verstanden werden und dient zudem als Puffer bzw. Verstärker von Ressourcenverlusten. So beeinflusst die Kultur die Wahrnehmung bzw. Bewertung von Ressourcen und bestimmt somit über die Intensität eines erlebten Ressourcenverlustes (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hobfoll, 1998).

Empirische Studien deuten darauf hin, dass ein direkter Zusammenhang zwischen dem individuellen Umgang mit arbeitsbedingten Stressoren und der jeweiligen Kultur besteht (Chun, Moos, & Cronkite, 2006; Kuo & Roysircar, 2006). Aus diesem Grund soll das vorliegende Modell um eine Kulturdimension ergänzt werden. Im Zusammenhang mit arbeitspsychologischen Untersuchungen zu Stressempfinden hat sich insbesondere die Dimension des Individualismus bzw. Kollektivismus nach Hofstede als kulturelle Einflussgröße herausgestellt (Hofstede & Hofstede, 2001; Tang, Leka, & MacLennan, 2013). Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Kulturdimension sowohl die Denkweise, als auch das Verhalten sowie die Reaktion eines Individuums auf stressrelevante Situationen beeinflusst (Bhagat et al., 2010).

Erste Hinweise auf die Wirkung dieser Kulturdimension auf die psychische Gesundheit geben Yang et al. (2012) in ihrer 24 Länder umfassenden Studie. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass arbeitsbedingte Stressoren wie bspw. eine hohe Arbeitslast oder Konflikte innerhalb der Organisation in individualistischen Kulturen einen stärkeren negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit nehmen, als dies in eher kollektivistischeren Ländern der Fall ist (Yang et al., 2012). Weiterhin existieren Befunde darüber, dass auch die Wahrnehmung von arbeitsbedingten Stressoren kulturabhängig ist. Erwerbstätige aus kollektivistischen Kulturen nehmen eher organisatorische Zwänge oder einen Mangel an Struktur innerhalb der Organisation negativ wahr, wohingegen in individualistischeren Kulturen die gefühlte Arbeitslast sowie ein Mangel an Autonomie zu den ernstzunehmenden Stressoren zählen (Mazzola et al., 2011). Auf Basis dieser Ergebnisse lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H_{19a}: Je höher der Grad des Individualismus in einem Land, desto stärker der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout.

Des Weiteren existieren Belege dafür, dass sich nicht nur die Stressoren, sondern auch deren Wahrnehmung auf individueller Ebene durch den Einfluss unterschiedlicher Kulturen erklären lässt (Glazer & Beehr, 2005; Liu, Spector, & Shi, 2007). Demnach ist unter anderem diese gesellschaftliche Variable dafür verantwortlich, ob sich eine Wahrnehmung von Burnout entwickelt beziehungsweise ob, gemäß Rohmert, die Belastung zu einer Beanspruchung führt oder nicht (Rohmert, 1986). Hieraus lässt sich folgende Forschungshypothese formulieren:

H_{19b}: Je höher der Grad des Individualismus, desto höher die Wahrnehmung eines Burnouts.

Abschließend lassen sich die theoretisch hergeleiteten Zusammenhänge der folgenden Abbildung entnehmen.

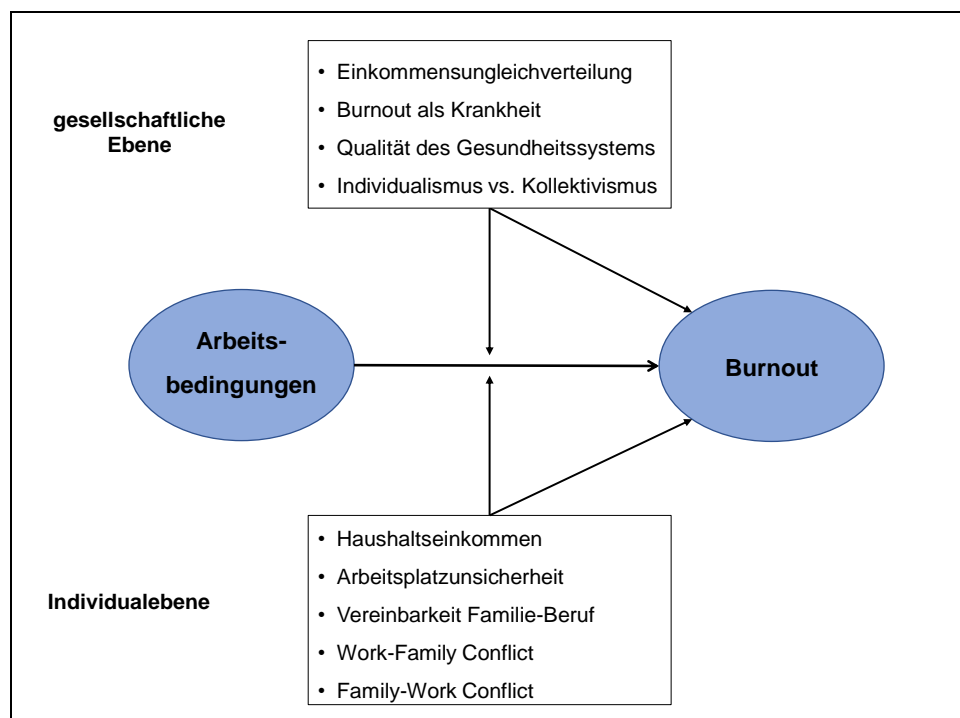


Abbildung 5: Grafische Darstellung der theoretischen Zusammenhänge des Basismodells

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in diesem Basismodell der Einfluss von insgesamt neun Variablen analysiert wird. Da Burnout in dem vorliegenden Fall die subjektive Wahrnehmung über eine Selbsteinschätzung widerspiegelt, wird nachfolgend eine Erweiterung des Modells eingeführt, um anhand eines objektiven Indikators die Wahrnehmung von Burnout zu überprüfen. Hierzu wird das tatsächliche Verhalten in Form von Präsentismus als Variable aufgenommen und es soll der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung eines Burnouts und dem tatsächlichen Verhalten der Befragten untersucht werden.

5.2.3 Forschungshypothesen des erweiterten Modells auf der Individualebene

Innerhalb des EWCS 2015 lässt sich der Präsentismus als verhaltensbezogene Variable identifizieren, welche mit einem Burnout in Verbindung gebracht werden kann. Dieser gibt die Anzahl von Tagen an, an denen eine Person krank zur Arbeit erschienen ist (Bakker & Costa, 2014). Ein Großteil wissenschaftlicher Studien deuten darauf hin, dass Burnout insbesondere mit Präsentismus in einem engen Zusammenhang steht, da dieses Verhalten zumeist bei Personen zu beobachten ist, die sich stark für ihre Arbeit engagieren (Dellve, Hadzibajramovic, & Ahlborg Jr, 2011; Isaksson Ro, Tyssen, Gude, & Aasland, 2012; Lu, Lin, & Cooper, 2013). Personen, die Präsentismus praktizieren haben in der Regel die Ansicht, unentbehrlich für das Unternehmen zu sein und entwickeln einen zunehmenden Anwesenheitsdruck (Miraglia & Johns, 2016).

Nach der COR-Theorie ist dieses Verhalten darüber zu erklären, dass dem Individuum im Krankheitsfall ein Verlust an Ressourcen droht. Aus diesem Grund arbeitet die Person krank weiter mit der Hoffnung, den drohenden Ressourcenverlust abwenden zu können. Dies führt in den meisten Fällen allerdings in eine Abwärtsspirale und die Lage des Individuums verschlechtert sich (Freedy & Hobfoll, 2017). Hieraus lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H₂₀: Je höher die Wahrnehmung eines Burnouts, desto größer der Präsentismus.

Demnach wird der Präsentismus als abhängige Variable in das vorliegende Mehrebenenmodell integriert, um als objektive Variable die subjektive Burnoutwahrnehmung zu überprüfen. Grundsätzlich stellt sich die Frage, worin eine Abweichung zwischen der Wahrnehmung und dem tatsächlichen Verhalten eines Individuums begründet werden kann. Man könnte davon ausgehen, dass sich die Wahrnehmung einer Person auch in deren Verhalten widerspiegelt. In dem vorliegenden Fall würde dies bedeuten, dass ein Individuum, welches einen Burnout wahrnimmt, sich dazu entscheidet, nicht weiter zur Arbeit zu gehen, sondern sich zu regenerieren und zu entschleunigen. Stellt sich allerdings in Bezug auf die Wahrnehmung ein widersprüchliches Verhalten ein, so sollten Einflussfaktoren existieren, welche für diese Abweichung ursächlich sind. Mit dem Ziel zu überprüfen, aus welchen Gründen die Wahrnehmung und das Verhalten differieren, werden Einflussfaktoren untersucht, welche für diesen Unterschied verantwortlich sein können.

Anhand der vorliegenden Thematik ergibt sich folgende schematische Darstellung:

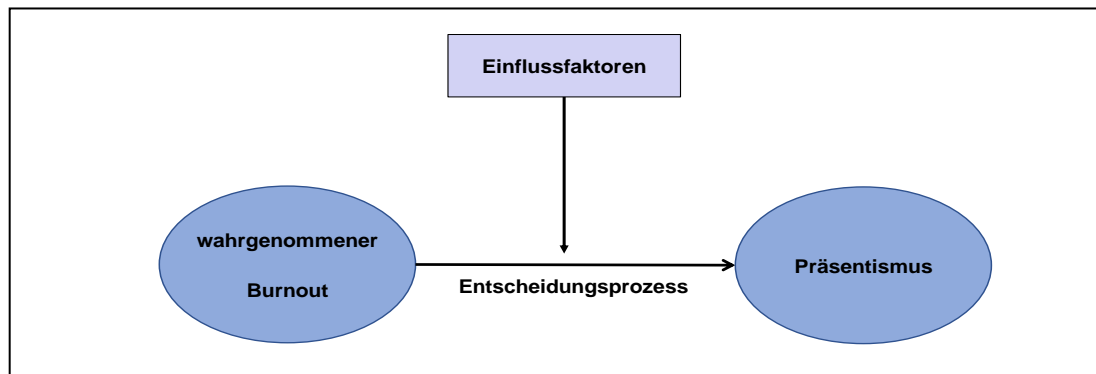


Abbildung 6: Schematische Darstellung des erweiterten Modells

Ausgehend von einem wahrgenommenen Burnout findet also ein Entscheidungsprozess statt, welcher schließlich in einem beobachtbaren Verhalten resultiert. Das Individuum wägt innerhalb eines Entscheidungsprozesses, unter Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren, ab, ob es krank zur Arbeit erscheint oder von dieser fernbleibt. Hierbei handelt es sich um eine reflektierte Entscheidung, im Rahmen derer das Individuum mit einer neuen Situation konfrontiert ist, in welcher es nicht auf vergangene Erfahrungswerte zurückgreifen kann (Pfister, Jungermann, & Fischer, 2017). Ein solcher Entscheidungsprozess beinhaltet zunächst eine Situationsanalyse, indem das Individuum den Ist-Zustand ermittelt. Sie nimmt also die Symptome eines Burnouts wahr und schätzt im Anschluss ihren Lösungsspielraum, die Rahmenbedingungen sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen ab (Della Picca & Spisak, 2013).

Zu dieser Abschätzung zählen die nachfolgenden Einflussfaktoren, welche moderierende Effekte auf den Entscheidungsprozess besitzen, da sie zur Urteilsbildung herangezogen werden. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Intention ausreichend ist, um das tatsächliche Verhalten zu determinieren. Wenn sich die Person also entscheidet, krank zur Arbeit zu erscheinen, wird sie dies auch umsetzen. Denn das eigentliche Verhalten wird hauptsächlich durch Persönlichkeitseigenschaften und individuelle Fähigkeiten beeinflusst (Montano & Kasprzyk, 2015), welche im vorliegenden Modell nicht dargestellt werden können, beziehungsweise keine Daten hierzu zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund sollten die Einflussfaktoren als moderierende Variablen zwischen der Wahrnehmung und dem Verhalten verstanden und in das Modell integriert werden. Ähnlich dem ersten Modell folgen zunächst die jeweiligen Einflüsse der Individualebene, bevor im Anschluss die gesellschaftliche Ebene in das Modell aufgenommen wird. Diese werden theoretisch hergeleitet und durch empirische Studienergebnisse gestützt.

Finanzielle Situation des Haushaltes

Als erste Variable wird der finanzielle Einfluss untersucht. Auch in diesem Modell soll hierzu das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen als Variable aufgenommen werden. Die finanzielle Situation wird in der COR-Theorie als Energieressource erachtet, deren Wert für das Individuum darin besteht, dass es gegen andere Ressourcen eingetauscht werden kann (Alvaro et al., 2010). Eine unzureichende finanzielle Situation stellt einen Mangel einer essentiellen Ressource dar. Um diesem entgegenzuwirken kann es sich das Individuum schlichtweg nicht leisten, von der Arbeit fern zu bleiben. Mit dem Ziel, seine Energieressourcen zu erhalten oder sogar auszubauen, geht die Person weiterhin ihrer Arbeit nach und betreibt somit Präsentismus. Auch empirische Studienergebnisse deuten an, dass ein geringes Haushaltseinkommen mit einem hohen Maß an Präsentismus einhergeht (Susser & Ziebarth, 2016; Wee et al., 2019). Hieraus resultiert folgende Forschungshypothese:

H_{21a}: Je geringer das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen des Individuums, desto stärker der Effekt des wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Zur Analyse der finanziellen Einflussfaktoren auf die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf Präsentismus kann eine weitere Variable in das Modell integriert werden, indem die Frage nach der finanziellen Absicherung nach einem Arbeitsplatzverlust aufgenommen wird. Diese Auswahl lässt sich folgendermaßen begründen: Im vorliegenden erweiterten Modell stellt sich die Frage, welche Einflussfaktoren das tatsächliche Verhalten moderieren. Angenommen, eine Person nimmt Anzeichen eines Burnouts wahr. Hieraus resultieren zwei Handlungsoptionen: Die Person kann einen Arzt aufsuchen und eventuell für einen längeren Zeitraum krankgeschrieben werden, was je nach Land gegebenenfalls mit einem Verlust des Arbeitsplatzes einhergehen kann oder sie geht ihrer alltäglichen Arbeit nach, mit dem Wissen, dass sie gesundheitlich beeinträchtigt ist (Aboagye et al., 2019). In diesem Alternativszenario wird die Person möglicherweise nicht ihr monatliches Haushaltseinkommen als Entscheidungsgröße wählen, sondern vielmehr ihre finanzielle Absicherung bei einem Arbeitsplatzverlust. Der Unterschied zum Basismodell, in welchem ausschließlich das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen als Variable betrachtet wird, besteht in der Länge des jeweiligen Prozesses. Während die Wahrnehmung eines Burnouts einen schleichenden und langfristigen Prozess darstellt (Leiter & Maslach, 2018), ist die Entscheidung darüber, Präsentismus zu betreiben, von eher kurzer Dauer. Allerdings birgt die Entscheidung, krank zur Arbeit zu erscheinen oder von dieser fernzubleiben, weitreichendere Konsequenzen für das Individuum (Ruhle et al., 2020).

Aus diesen Gründen ist es denkbar, dass nicht nur das subjektiv wahrgenommene Haushaltseinkommen einen Mediator der Wirkung einer Burnoutwahrnehmung auf Präsentismus darstellt, sondern ebenfalls die finanzielle Absicherung bei einem Arbeitsplatzverlust. Auch empirische Ergebnisse lassen einen solchen Zusammenhang vermuten, indem bei steigender finanzieller Absicherung der Präsentismus abnimmt (Aronsson & Gustafsson, 2005; Miraglia & Johns, 2016).

H_{21b}: Je geringer die finanzielle Absicherung des Individuums, desto stärker der Effekt des wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit

Im Gegensatz zu den finanziellen Verlusten, welche eher auf kurze Sicht wirken, kann ein potentieller Verlust der Arbeitsstelle als größere Bedrohung erachtet werden. Es kann auf der persönlichen Ebene zu einem Schwinden des Selbstwertgefühls und des sozialen Status kommen (Brand, 2015). Zusätzlich kann ein individueller Anwesenheitsdruck wirken, indem das Individuum versucht, sich gegen diese Bedrohung zu stemmen und Präsentismus betreibt. Hierbei lässt sich die Angst vor einem Kontrollverlust anführen, da die Person keine Möglichkeit sieht, der Unsicherheit aus eigener Kraft entgegenzuwirken. So kann einzig der Präsentismus dazu führen, dass der empfundene Kontrollverlust verringert wird und es wird versucht, die Bedrohung eines Arbeitsplatzverlustes durch die eigene Arbeit zu reduzieren (Schmidt & Pförtner, 2020).

Entsprechend der COR-Theorie zählt die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit und dem damit einhergehenden Ressourcenverlust zu der größten Bedrohung des persönlichen Ressourcenpools (Hobfoll, 1998). So müssen Individuen in ihre vorhandenen Ressourcen investieren, um sich gegen mögliche zukünftige Verluste bestehender Ressourcen zu schützen. Dies ist allerdings aufgrund des bereits wahrgenommenen Burnouts nicht mehr vollumfänglich möglich und das Individuum gelangt in eine Negativspirale, welche zu Ressourcenverlusten führen kann (Hobfoll, 2001). Ein Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und dem Präsentismus lassen empirische Studien vermuten, indem von einer positiven Relation ausgegangen wird (Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; Hansen & Andersen, 2008; Johns, 2011; Miraglia & Johns, 2016).

H₂₂: Je höher die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit des Individuums, desto stärker der Effekt des wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Soziale Interaktion

Grundsätzlich dient die Familie als eine zentrale Quelle der sozialen Unterstützung bzw. Rückhalts. Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesichert, so können Konflikte zwischen den beiden Lebensbereichen reduziert und die damit einhergehenden Stressoren minimiert werden (Resch & Bamberg, 2005). Dies sollte dem Individuum den Druck nehmen, krank zur Arbeit zu erscheinen. Auch empirische Studien deuten einen solchen Zusammenhang an (Mohd, Shah, Anwar, & Mahzumi, 2016; Prater & Smith, 2011).

H₂₃: Je geringer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Allerdings können Individuen auch in ihrer häuslichen Umgebung durch Stressoren beansprucht werden. So ist es denkbar, dass die arbeitsbedingten Belastungen geringer sind als jene zu Hause. Demnach wäre es für das Individuum weniger beanspruchend krank zur Arbeit zu erscheinen, als sich krankschreiben zu lassen und den Belastungen im häuslichen Umfeld ausgesetzt zu sein (Hochschild, 1997). Auch anhand empirischer Studien lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Family-Work Conflict und Präsentismus vermuten (Arslaner & Boylu, 2017; Hansen & Andersen, 2008; Johns, 2011; Miraglia & Johns, 2016; Panari & Simbula, 2016; Wang, Schmitz, Smailes, Sareen, & Patten, 2010).

H₂₄: Je höher das Ausmaß an Family-Work Conflict, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Im umgekehrten Fall werden Probleme aus der Arbeitswelt in das Privatleben transferiert und es findet eine zusätzliche Beanspruchung des Individuums statt, welche als Work-Family Conflict bezeichnet wird (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013). Demnach kann das Privatleben nicht als Ressource der Erholung genutzt werden (Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015). Aus diesem Mangel resultierend steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Individuum im Krankheitsfall weiter seiner Arbeit nachgeht und der Präsentismus letztendlich zunimmt. Ergebnisse empirischer Studien deuten ebenfalls auf diesen Zusammenhang hin (Aronsson et al., 2021; Arslaner & Boylu, 2017; Cicei, 2012; Mazzetti, Vignoli, Schaufeli, & Guglielmi, 2019; McGregor et al., 2016) und es ergibt sich folgende Forschungshypothese:

H₂₅: Je höher das Ausmaß an Work-Family Conflict, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

5.2.4 Forschungshypothesen des erweiterten Modells auf der gesellschaftlichen Ebene

Einkommensungleichverteilung

Wie auch innerhalb des Basismodells sollte die Einkommensungleichverteilung eines Landes als Einflussfaktor auch im erweiterten Modell reflektiert werden. So nimmt mit einer Steigerung der Einkommensungleichverteilung in einem Land das Ansehen bzw. der soziale Status eine immer wichtigere Rolle ein (Wilkinson & Pickett, 2009a). Es bleibt die Angst, durch das eigene Zugeständnis, man sei krank, an Ansehen zu verlieren und eine Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung findet statt. Insbesondere durch die gesellschaftliche Stigmatisierung von Burnout findet eine Steigerung der Angstgefühle statt, einen solchen Ansehensverlust zu erleiden (May, Terman, Foster, Seibert, & Fincham, 2020). Vor allem in Leistungsgesellschaften und wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern gelten Personen mit einer psychischen Krankheit als ‚schwach‘ und nicht ‚konkurrenzfähig‘ (Maslach, 2017). Um dem entgegenzuwirken, neigen Personen dazu, auch krank zur Arbeit zu erscheinen und es lässt sich folgende Forschungshypothese ableiten:

H₂₆: Je höher die Einkommensungleichverteilung eines Landes, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Burnout als anerkannte Krankheit

Ein Lösungsansatz, die zuvor angesprochene gesellschaftliche Stigmatisierung zu reduzieren, wäre eine Anerkennung von Burnout als Krankheit. Dies würde den gefühlten Ansehensverlust anderen gegenüber mindern und Personen wären eher bereit, einen Arzt aufzusuchen und sich behandeln zu lassen. In einer Studie konnte gezeigt werden, dass bspw. Menschen mit dem Verdacht auf eine Depression eher zu professioneller Hilfe geraten wird, als dies bei Burnoutbetroffenen der Fall ist (Bahlmann, Angermeyer, & Schomerus, 2013). Durch eine Anerkennung von Burnout als Krankheit könnte die gesellschaftliche Akzeptanz gesteigert werden, Burnout wie andere psychische Erkrankungen wahrzunehmen (von Känel, 2008). Des Weiteren würde den jeweiligen Ärzten die Möglichkeit gegeben, einem Patienten ein Burnoutsyndrom zu diagnostizieren. Auch hierbei kann es sich um den Prozess der Medikalisierung handeln, indem ein gesellschaftlich diskutiertes Phänomen zunehmend als Terminus in der Medizin aufgenommen wird (Wehling et al., 2012). Anhand dieser Ausführungen ergibt sich folgende Forschungsfrage:

H₂₇: Wenn Burnout als eigenständige Krankheit anerkannt wird, verringert sich der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Qualität des Gesundheitssystems

Bezogen auf einen möglichen Arztbesuch spielt wiederum die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems eine wichtige Rolle. Nur im Falle von ausreichenden Behandlungsmöglichkeiten wird die Wahrscheinlichkeit steigen, dass der Betroffene einen Arzt aufsucht. Vor diesem Hintergrund spielt zudem die Ausgestaltung des jeweiligen Gesundheitssystems eine Rolle, ob beispielsweise die Behandlungskosten übernommen werden oder der Lohn im Krankheitsfall fortgezahlt wird oder nicht (Schölkopf & Grimmeisen, 2021). Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Forschungsfrage:

H₂₈: Je schlechter die Qualität eines Gesundheitssystems, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

Kollektivismus als Kulturdimension

Als letzter Einflussfaktor wird die Kultur in das erweiterte Modell aufgenommen. Wie bereits im Basismodell dargelegt, hat sich vor dem Hintergrund psychischer Erkrankungen insbesondere die Kulturdimension Individualismus bzw. Kollektivismus als aussagekräftige Determinante herausgestellt. Auch bezogen auf das tatsächliche Verhalten spielt diese Dimension eine entscheidende Rolle (Bhagat et al., 2010). Charakteristisch für den Kollektivismus ist ein sozialer Zusammenhalt der Mitglieder einer Gruppe. Im Vordergrund steht das Interesse der gesamten Gruppe und ihr gegenüber wird ein gewisses Maß an Loyalität erwartet (Hofstede, 1986). Ähnlich einer familiären Bindung fühlen sich die Mitglieder von spezifischen Gruppen sozial miteinander verbunden (Ramesh & Gelfand, 2010). Innerhalb der Arbeitswelt ist es die Loyalität zu Kollegen, insbesondere bei Projekten in Teamarbeit, die den Kollektivismus ausmacht. Es wird ein positiver Effekt des Kollektivismus vermutet, da gerade jene Loyalität zu Kollegen und vermehrte Gruppenarbeit den Präsentismus fördert (Cooper & Lu, 2016; Dew, Keefe, & Small, 2005; Quazi, 2013). Zusätzlich wird in kollektivistischen Ländern von den Arbeitskollegen erwartet, dass die Person auch krank zur Arbeit erscheint und demnach Präsentismus ausübt (Hofstede, 1998).

H₂₉: Je geringer der Grad des Kollektivismus, desto stärker der Effekt eines wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus.

5.3 Operationalisierung und Datenmanagement

Bevor die Forschungshypothesen mit Hilfe statistischer Modelle überprüft werden, folgt zunächst die Darstellung der verwendeten Daten sowie im Anschluss die Operationalisierung der unterschiedlichen Variablen.

5.3.1 Datengrundlage

Als Datengrundlage wird auf den European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 zurückgegriffen (Parent-Thirion et al., 2016). Hierbei handelt es sich um eine periodische Erhebung von Eurofound zur Analyse der Arbeitsbedingungen in Europa. Bis heute gibt es insgesamt sechs verschiedene Wellen (1990-2015), welche in der aktuellsten Erhebung einen Datenpool aus bis zu 35 europäischen Ländern beinhaltet und eine Teilnehmerzahl von ca. 44.000 umfasst (Parent-Thirion, 2012). So ergeben sich individuelle Informationen über Arbeitsbedingungen für viele europäische Länder zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Diese Art von Datensatz wird auch als ‚comparative longitudinal survey data‘ bezeichnet, da es sich um nicht wiederholte Beobachtungen auf der individuellen Ebene und wiederholte Beobachtungen auf der Länderebene handelt. Dies ermöglicht sowohl einen Vergleich zwischen den Ländern als auch einem Vergleich innerhalb dieser Länder (Fairbrother, 2014).

Der EWCS 2015 erfasst folgende Länder: Albanien, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Mazedonien, Montenegro, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern. Die länderspezifischen Stichprobengrößen betragen pro Erhebungswelle zwischen 1000 und 2000 Arbeitnehmer (Parent-Thirion et al., 2016). Für diese Arbeit wurde die sechste Welle des EWCS aus dem Jahre 2015 verwendet. Abgefragt wurden unter anderem folgende Themengebiete: Arbeitsort, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Mitarbeiterbeteiligung, das Arbeitstempo, Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, Gleichstellungsfragen und das Wohlbefinden, die allgemeine Gesundheit sowie die finanzielle Sicherheit (Eurofound, 2017).

5.3.2 Operationalisierung der latenten Konstrukte

Zur Berechnung des Individualmodells muss zunächst die Dimension der Arbeitsbedingungen operationalisiert werden. Eine umfassende und direkte Messung der Arbeitsbedingungen als einzelne Variable wäre über eine subjektive Einschätzung der Befragten möglich. Diese wäre jedoch für die Befragten sehr fordernd, da sie Kriterien reflektieren und gegeneinander abwägen müssten. Zudem wäre eine solche Messung recht grob, denn es bestünde die Gefahr von Antwortverzerrungen, zum Beispiel durch sozial erwünschtes Antwortverhalten (McKibben & Silvia, 2016) oder Erinnerungsprobleme (Lugtig, Glasner, & Boevé, 2016).

Aus diesem Grund wurde sich im Rahmen dieser Arbeit für eine präzisere und aufwendigere Strategie entschieden, indem die Arbeitsbedingungen in ihren unterschiedlichen Bereichen als ‚latente Konstrukte‘ (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006) operationalisiert werden. Zu diesen Bereichen gehören in Anlehnung an Maslach (Maslach & Leiter, 2016): Arbeitstempo, Kontrolle, Feedback, Unterstützung, Vorgesetzter und Anerkennung. Der Bereich des Vorgesetzten wurde bereits innerhalb der Theorie des JD-R-Modells diskutiert. Hiernach fungiert der Vorgesetzte als Ressource, welcher das Individuum beispielsweise darin unterstützen kann, aufkommende Stressoren zu bewältigen (Bakker & Demerouti, 2007). In der folgenden Arbeit wird der Vorgesetzte also als Ressource verstanden und unter dem Begriff ‚Vorgesetzter‘ fortgeführt. Die Operationalisierung der latenten Konstrukte geschieht über die Messung und Verdichtung einzelner Indikatoren (manifester Variablen), welche die Arbeitsbedingungen in den relevanten Bereichen repräsentieren sollen (Wolff & Bacher, 2010). Im Rahmen dieser Arbeit wurden aus dem EWCS 2015 theoriegeleitet zunächst solche Indikatoren identifiziert, die Arbeitsbedingungen in den spezifischen Bereichen abbilden.

Um das Individualmodell zu berechnen, soll in einem ersten Schritt eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt werden. Diese Methode besitzt mehrere Vorteile: Als erstes lässt sich mit dieser Berechnung reflektieren, ob die einzelnen Items in der Tat auf das jeweilige latente Konstrukt laden. Darüber hinaus können die Faktorladungen einen ersten Aufschluss über die Stärke der Beziehung zwischen der manifester Variablen und dem jeweiligen latenten Konstrukt geben (Fabrigar & Wegener, 2011). Die dazugehörigen statistischen Analysen wurden mit der Statistiksoftware SPSS 26.0 durchgeführt. Die vollständigen Berechnungen sowie die Ausformulierung der jeweiligen Items lassen sich dem Anhang A3 dieser Arbeit entnehmen.

Bevor die einzelnen Berechnungen durchgeführt werden können, müssen einige Variablen umcodiert werden, da die Polung der verschiedenen Fragen unterschiedliche Richtungen aufweisen. Beispielsweise repräsentieren hohe Werte in der Dimension Kontrolle eine negative Ausprägung, wohingegen hohe Werte des Konstrukts Unterstützung eine positive Ausprägung darstellen.

5.3.2.1 Arbeitsbedingungen

Vor der Durchführung der Hauptkomponentenanalyse wurde für jede einzelne Skala Cronbachs Alpha berechnet, um ihre interne Konsistenz zu überprüfen. Diese Alphawerte überprüfen das Ausmaß des Zusammenhangs der manifesten Variablen, welche das jeweilige latente Konstrukt beschreiben sollen (Tavakol & Dennick, 2011). Als Faustformel gilt, dass Werte $< 0,5$ nicht mehr akzeptabel sind (Sharma, 2016). Da die Dimension ‚Arbeitstempo‘ über zwei Items abgebildet wird, ist die Berechnung von Cronbachs Alpha nicht geeignet. Vielmehr empfiehlt es sich, die Reliabilität mit Hilfe des Spearman-Brown-Koeffizienten zu berechnen (Eisinga, Te Grotenhuis, & Pelzer, 2013), welcher in der nachfolgenden Tabelle mit einem * gekennzeichnet ist. Eine Auflistung der Reliabilitäten für jedes latente Konstrukt ist der folgenden Tabelle zu entnehmen und es wird deutlich, dass die gebildeten latenten Konstrukte alle reliabel sind.

	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
Vorgesetzter	0,897	7
Anerkennung	0,876	9
Kontrolle	0,820	6
Arbeitstempo	0,800*	2
Feedback	0,730	3
Unterstützung	0,686	3

Tabelle 3: Reliabilitäten der Arbeitsbedingungen 2015

Im Anschluss an die Analyse zur internen Konsistenz gilt es, diese reliablen Skalen über eine Hauptkomponentenanalyse zu bilden. Zur Analyse, ob und in welchem Maße die Ausgangsvariablen miteinander korrelieren, empfiehlt sich eine Eignungsprüfung anhand des Kaiser-Meyer-Olkin-Kriteriums (KMO) (Tabachnick, Fidell, & Ullman, 2007). Zusätzlich zeigt der Bartlett-Test auf Sphärizität, ob die Durchführung einer Hauptkomponentenanalyse sinnvoll ist (Cleff, 2015). Für das hier berechnete Modell liegt der KMO-Wert bei 0,945 und bedeutet, dass die vorliegenden Daten sehr gut für die Berechnung einer PCA geeignet sind

(Backhaus, Erichson, Plinke, & Weiber, 2015) und auch der hochsignifikante Bartlett-Test untermauert die gute Eignung.

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,945
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	377452,261
	Df	435
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Tabelle 4: KMO- und Bartlett-Test der Arbeitsbedingungen 2015

Die Ermittlung der optimalen Anzahl an Faktoren erfolgt über das Kaiser-Kriterium, anhand welchem nur solche Faktoren bestimmt werden, die einen Eigenwert größer als 1 aufweisen (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Daraus resultieren für die insgesamt 30 manifesten Variablen zur Messung der Arbeitsbedingungen sechs latente Konstrukte, welche den nachfolgenden Abbildungen inklusive der jeweiligen Faktorladungen entnommen werden können.

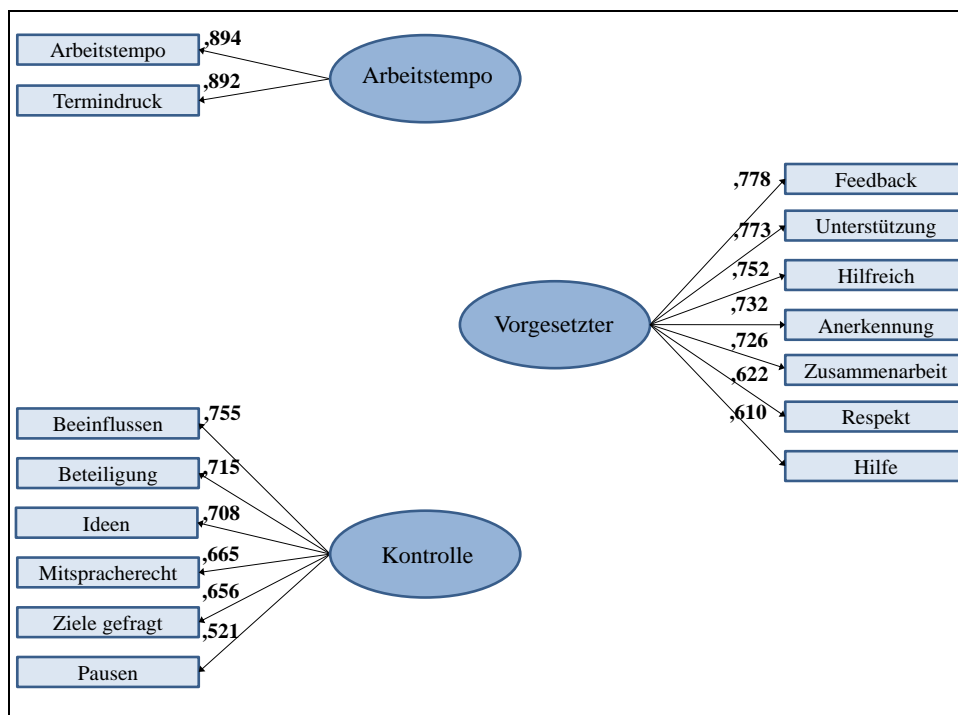


Abbildung 7: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2015 (1)

Das Konstrukt ‚Arbeitstempo‘ wird durch zwei manifeste Variablen beschrieben und die dazugehörigen Faktorladungen deuten mit ihren hohen Werten darauf hin, dass beide Items zu einem Faktor zusammengefasst werden können. Ähnliches gilt für die ‚Kontrolle‘, welche anhand sechs manifester Variablen beschrieben werden kann. Hierbei handelt es sich um Aspekte, inwiefern der Befragte Kontrolle über seine eigene Arbeit besitzt, indem beispielsweise ein gewisses Mitspracherecht bei Entscheidungen oder die Umsetzung eigener

Ideen abgefragt werden. Das dritte latente Konstrukt der Arbeitsbedingungen bildet der ‚Vorgesetzte‘, welcher durch sieben manifeste Variablen dargestellt wird. Hierbei handelt es sich, wie bereits erläutert, um die Rolle des Vorgesetzten als Ressource, um aufkommende Stressoren zu minimieren. Im Mittelpunkt stehen neben der Unterstützung des Vorgesetzten auch der Respekt und die Anerkennung für die geleistete Arbeit.

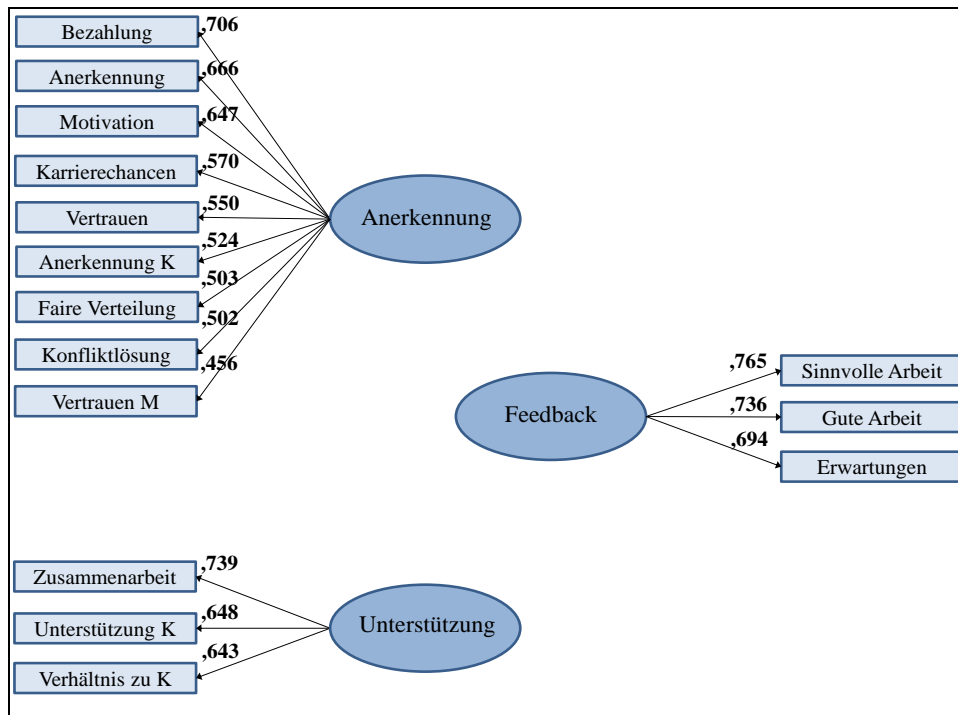


Abbildung 8: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2015 (2)

Das nächste latente Konstrukt ‚Anerkennung‘ wird von neun Variablen beschrieben. Es beinhaltet einerseits die Anerkennung von Kollegen und dem Vorgesetzten, andererseits auch motivierende Aspekte wie das Vorhandensein von guten Karrierechancen. Der vierte Faktor ‚Unterstützung‘ wird durch drei Variablen dargestellt und zeichnet sich durch die soziale Unterstützung der Kollegen innerhalb der Organisation aus. Hierzu lassen sich die allgemeine Zusammenarbeit, die Unterstützung sowie das allgemeine Verhältnis zu den Kollegen zählen. Als letzter Faktor der Arbeitsbedingungen wird das ‚Feedback‘ durch drei Variablen beschrieben, beispielsweise ob dem Befragten bewusst ist, was von ihm erwartet wird oder er der Meinung ist, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten.

5.3.2.2 Burnout

Basierend auf dem Verständnis, dass es sich bei einem Burnout um ein multidimensionales Konstrukt handelt (Schaufeli et al., 2017), lassen sich anhand des EWCS 2015 vier verschiedene Kategorien identifizieren, die Aspekte eines Burnouts darstellen: Symptome von Burnout, wahrgenommener Burnout, emotionale Anforderungen und Gefühle bezüglich der Arbeit.

Wie bereits in Kapitel 4.3 dargestellt, existiert eine Vielzahl von Burnoutsymptomen. Die Daten des EWCS 2015 bieten die Möglichkeit, die einzelnen Aspekte von Burnout theoretisch geleitet anhand einer umfassenden Auswahl geeigneter Indikatoren als latentes Konstrukt zu operationalisieren. Als Symptome lassen sich solche identifizieren, welche in der Literatur als klassische Burnoutsymptome genannt werden:

- *Kopfschmerzen*: zum Beispiel (Khattak, Khan, Haq, Arif, & Minhas, 2011; Koruklu, Feyzioglu, Ozenoglu-Kiremit, & Aladag, 2012; Okwaraji & En, 2014; Sabbah, Sabbah, Sabbah, Akoum, & Droubi, 2012).
- *Schlaflosigkeit*: zum Beispiel (Armon et al., 2008; Ekstedt et al., 2006; Leone et al., 2008; Lindblom, Linton, Fedeli, & Bryngelsson, 2006; Melamed et al., 1999).
- *Depressionen oder Angstgefühle*: zum Beispiel (Cardozo et al., 2012; Creedy, Sidebotham, Gamble, Pallant, & Fenwick, 2017; Shirom & Ezrachi, 2003).
- *Allgemeine Erschöpfung*: zum Beispiel (Bakker, Maslach, & Leiter, 2014b; Kim, Ra, Park, & Kwon, 2017; Tavella & Parker, 2020).

Innerhalb des EWCS 2015 werden die Symptome durch sechs manifeste Items repräsentiert. Die ersten drei befassen sich mit Kopfschmerzen, Depressionen oder Angstgefühlen und der allgemeinen Erschöpfung. Zusätzlich werden drei Fragen bezüglich einer möglichen Schlaflosigkeit der Befragten erhoben. Hierzu zählen das nächtliche Aufwachen, Einschlafprobleme und ein erschöpftes Aufwachen am nächsten Morgen.

Neben den Symptomen von Burnout wird in dieser Ausarbeitung auch die subjektiv wahrgenommene Beanspruchung als Dimension von Burnout reflektiert (im Folgenden als ‚wahrgenommener Burnout‘ bezeichnet). Dies begründet sich darin, dass Burnout nicht nur anhand von Symptomen gemessen werden sollte, sondern eben auch anhand der wahrgenommenen Beanspruchung des Individuums (Yu, Wang, Zhai, Dai, & Yang, 2015).

Diese Strategie orientiert sich zudem an Maslachs Burnout Inventoy (MBI) (Maslach & Leiter, 2016), die in ihrem Ansatz ebenfalls die subjektive Einstellung, beziehungsweise die Gefühle der Betroffenen, zur Evaluierung von Burnout nutzt. Im EWCS 2015 befindet sich

beispielsweise das Item ‚In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt‘, für welches sich eine analoge Aussage innerhalb des MBIs finden lässt, wobei diese negativ verbalisiert ist: ‚Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe‘ (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996).

Als dritte Burnoutdimension lassen sich Items aus dem Bereich der ‚emotionalen Anforderungen‘ identifizieren. Hierzu zählen neben dem klassischen Stresserleben auch Gefühle des emotional Überfordert seins. Diese Komponenten entsprechen der Kerndimensionen von Burnout, der emotionalen Erschöpfung und wurden bereits in Kapitel 4.4.1 ausführlich dargestellt. Auch der MBI nutzt Items zur Evaluierung dieser Dimension (Maslach et al., 1986).

Als vierter und letzter Faktor von Burnout werden die ‚Gefühle‘ des Individuums bezüglich der eigenen Arbeit mit in das Modell aufgenommen. Unter anderem durch die Begeisterung an der Arbeit, dass die Zeit während der Arbeit wie im Flug vergeht aber auch durch Zweifel an der Wichtigkeit der eigenen Arbeit. Ein Grund für die Aufnahme der Gefühlslage in das vorliegende Modell ist die Vermutung, dass die Entstehung eines Burnouts nicht hauptsächlich auf die objektiven Einflüsse - wie beispielsweise die Arbeitsmenge - zurückzuführen ist. Vielmehr ist die Gefühlslage eines Individuums ein zentraler Aspekt bei der Wahrnehmung von Burnout. Beispielsweise kann durch Freude bei der Arbeit die objektive Arbeitslast individuell gemindert werden (Burisch, 2014). Diese Auffassung steht im Einklang mit Rohmert (1986), indem es auf die individuellen Voraussetzungen ankommt, ob eine Belastung zu einer Beanspruchung führt oder nicht.

Vor der Durchführung der Hauptkomponentenanalyse wurde auch hier für jede einzelne Skala Cronbachs Alphawerte berechnet, um ihre interne Konsistenz zu überprüfen. Da die einzelnen Symptome von Burnout dichotom verteilt sind, wird hierzu anstatt des Cronbachs Alphawerts der Kuder-Richardson-Koeffizient berechnet, welcher in der nachfolgenden Tabelle mit einem * gekennzeichnet ist. Dieser dient der Überprüfung der internen Konsistenz dichotomer Variablen (Streiner, 2003). Der Kuder-Richardson-Koeffizient ist in dem vorliegenden Fall relativ gering, allerdings werden auch nur drei Items in die Analyse aufgenommen. Im Allgemeinen steigt die zu erwartende Reliabilität mit einer Zunahme der Itemanzahl (Rammstedt, 2010). Eine vollständige Auflistung für jedes latente Konstrukt ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen und es wird deutlich, dass die gebildeten latenten Konstrukte alle reliabel sind.

	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
Wahrgenommener Burnout	0,883	5
Schlafstörungen	0,811	3
Gefühle bezogen auf die Arbeit	0,682	5
Emotionale Anforderungen	0,605	4
Symptome	0,586*	3

Tabelle 5: Cronbachs Alpha der Burnoutdimensionen 2015

Darauf aufbauend gilt es, diese reliablen Skalen über eine Hauptkomponentenanalyse zu bilden. Zur Analyse, ob und in welchem Maße die Ausgangsvariablen miteinander korrelieren und ob eine Hauptkomponentenanalyse als sinnvoll erachtet werden kann, wurden wiederum das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO), sowie der Bartlett-Test zur Überprüfung der Sphärizität (Cleff, 2015) herangezogen.

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,895
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	272194,376
	Df	190
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Tabelle 6: KMO- und Bartlett-Test von Burnout 2015

Der KMO-Wert weist einen Wert von 0,895 für Burnout aus, was als „verdienstvoll“ (Backhaus et al., 2015, p. 399) anzusehen ist und auch der Bartlett-Test ist hoch signifikant. Aus der anschließenden PCA ergibt sich anhand des Kaiser-Kriteriums, dass sich für Burnout insgesamt 20 manifeste Variablen zu fünf latenten Konstrukten zusammenfassen lassen.

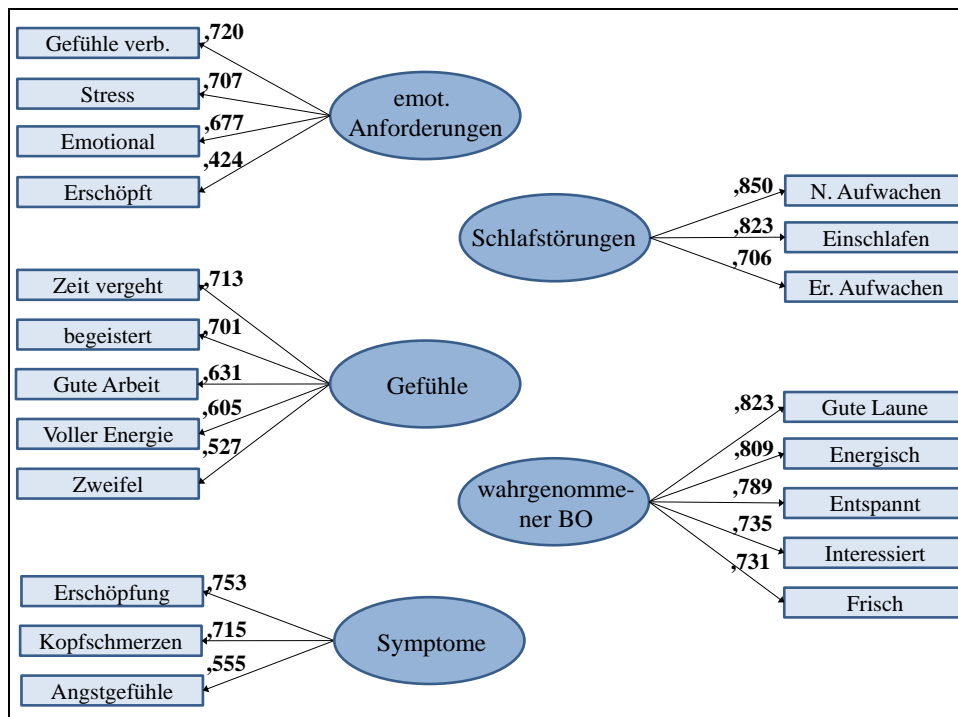


Abbildung 9: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse von Burnout 2015

Die emotionalen Anforderungen werden von vier Items beschrieben und beinhalten das Ausmaß psychischer Beanspruchungen. Neben dem individuellen Stresserleben wird erhoben, ob der Befragte während der Arbeit seine Gefühle verbergen muss, er Situationen ausgesetzt ist, die ihn emotional aufwühlen und ob er sich nach der Arbeit erschöpft fühlt. Die Gefühle bezüglich der eigenen Arbeit sowie der wahrgenommene Burnout werden jeweils von fünf Items beschrieben. Bezüglich der Symptome von Burnout zeigt sich, dass die sechs Items auf zwei verschiedene Faktoren laden. Zuvor wurde angenommen, dass sich auch die Schlafprobleme zu den Burnoutsymptomen zählen lassen. Wie den Ergebnissen der PCA aus Abbildung 9 zu entnehmen ist, bilden die ‚Schlafstörungen‘ ein eigenes latentes Konstrukt und sollten demnach getrennt von den Symptomen dargestellt werden.

5.3.2.3 Mehrebenenmodell

Für die Berechnungen des Mehrebenenmodells werden ebenfalls Variablen des EWCS 2015 verwendet. Zusätzlich wird für die Integration der gesellschaftlichen Ebene länderspezifische Variablen in das Modell integriert. Die dazugehörige Operationalisierung sieht wie folgt aus:

Die finanzielle Situation des Haushaltes wird ermittelt, indem Angaben erhoben werden, in welchem Maße das zur Verfügung stehende Haushaltseinkommen zur Lebensführung ausreichend ist. Die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit ergibt sich aus der Aussage „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren“. Die Rolle des sozialen Umfeldes

wird durch drei Dimensionen beschrieben. Zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Frage „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?“. Die beiden übrigen Dimensionen werden als latente Konstrukte in das Modell aufgenommen und jeweils durch zwei Items beschrieben. Der Work-Family Conflict beinhaltet beispielsweise die Frage „Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abgehalten hat, Ihrer Familie soviel Zeit zu widmen, wie Sie es wollten?“. Abschließend beinhaltet der Family-Work Conflict explizit die Rollenambiguität zwischen Familie und Arbeit, indem unter anderem gefragt wird: “Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten es als schwierig empfunden, sich aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen auf Ihre Arbeit zu konzentrieren?“.

Zur Überprüfung der internen Konsistenz der beiden latenten Konstrukte werden nachfolgend die jeweiligen Spearman-Brown-Koeffizienten dargestellt und es zeigt sich, dass beide Konstrukte reliabel sind.

	Spearman-Brown-Koeffizient	Anzahl der Items
Family-Work Conflict	0,749	2
Work-Family Conflict	0,673	2

Tabelle 7: Spearman-Brown-Koeffizienten von WFC und FWC 2015

Auf der gesellschaftlichen Ebene gilt es zunächst, ein Ungleichheitsmaß für die Verteilung der Einkommen zu wählen. In vielen Fällen wird auf den Gini-Koeffizienten zurückgegriffen. Dieser besitzt einen Wertebereich von 0 bis 1, wobei Werte von 0 auf eine völlige Gleichverteilung der Einkommen hinweisen und der Wert 1 bedeutet, dass eine Person sämtliches Einkommen besitzt (Hauser, 2009). Da der Gini-Koeffizient jedoch insbesondere für Veränderungen in der Mitte der Verteilung sensibel ist (Berger, 2019), wird ein Verhältnis von 80/20 verwendet. Hierbei werden die Einkommen der Größe nach geordnet und so in fünf Teile aufgeteilt, dass sich in jedem Quantil die gleiche Anzahl von Personen befindet. Anschließend werden die untere Grenze des oberen Einkommensquintils mit der oberen Grenze des untersten Quintils in ein Verhältnis gesetzt (Schöb, 2017). Dieses Ungleichheitsmaß erlaubt also Aussagen darüber, wie groß sich die Unterschiede zwischen hohen und niedrigen Einkommen in einem Land darstellen. Als Datengrundlage dient die Datenbank von Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/de/home>).

Ob Burnout als eigenständige Krankheit erachtet wird, hängt von der Anerkennung der jeweiligen Länder ab. Hierzu wird eine dichotome Variable erstellt, welche die Länder danach

einteilt, ob Burnout als eigenständige Krankheit angesehen wird oder nicht (Grimmer, 2015; Schaufeli et al., 2009b).

Zur Messung der Qualität von Gesundheitssystemen lassen sich spezifische Indices nutzen, welche eine große Aussagekraft bezüglich der Beschaffenheit der jeweiligen Systeme besitzen (Cheng, Wei, & Chang, 2006). Der Euro Health Consumer Index (EHCI) bietet die Möglichkeit, die Qualität von Gesundheitssystemen in einzelnen Ländern umfassend abzubilden. Dieser Index analysiert diese in 35 Ländern anhand von insgesamt 48 Indikatoren in folgenden sechs Kategorien: 1) Patientenrecht und Aufklärung, 2) Zugänglichkeit, 3) Effektivität der Behandlung, 4) Qualität der Versorgung, 5) Präventionsangebote, 6) Gebrauch von Arzneimitteln (Björnberg & Phang, 2016). Hohe Werte des EHCI deuten also auf eine bessere Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems hin.

Als letzte Einflussgröße wird die Kulturdimension Individualismus vs. Kollektivismus in das Modell aufgenommen. Die einzelnen Länderkoeffizienten wurden von Hofstede auf dessen Internetseite veröffentlicht (<https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>). Die Skala reicht von 0 bis 100, wobei geringe Werte für einen ausgeprägten Kollektivismus und hohe Werte für einen ausgeprägten Individualismus stehen.

5.4 Berechnung der landesspezifischen Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Burnout 2015

Als Vorberechnung des Mehrebenenmodells werden nun landesspezifische Zusammenhänge zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout über Korrelationsanalysen berechnet. Sollte sich in diesen Analysen keine Unterschiede zwischen den einzelnen Korrelationen der Länder herausstellen, dann stünde die Sinnhaftigkeit der Durchführung eines Mehrebenenmodells infrage. Hierzu wurde zunächst eine Second-Order-Faktorenanalyse (SFA) durchgeführt (Weiber & Mühlhaus, 2014). Mit dieser wurden die sechs Dimensionen der Arbeitsbedingungen zu einem Konstrukt zusammengefasst (Arbeitsbedingungen AB). Gleiches wurde für Burnout durchgeführt, indem die fünf latenten Konstrukte zu einem Faktor zusammengefasst wurden. Als Ergebnis erhält man die beiden latenten Konstrukte Arbeitsbedingungen AB und Burnout BO.

Der EWCS umfasst insgesamt 35 Länder und erfragt verschiedene Bereiche der Arbeitswelt. Wie bereits geschildert, sind die einzelnen Nationen durch ihre unterschiedlich geteilten Wertvorstellungen und Ansichten geprägt. So beeinflusst die Kultur die Bewertung von Arbeitsbedingungen und bestimmt über die Intensität einer Wahrnehmung von Burnout (Buchwald & Hobfoll, 2013; Hobfoll, 1998). Aufgrund dieses kulturellen Einflusses wurde sich dafür entschieden, die Korrelationen anhand der Kulturdimension Individualismus vs. Kollektivismus zu sortieren, indem die Korrelationen mit abnehmendem Grad des Individualismus in der nachfolgenden Tabelle dargestellt werden. Diese Auflistung kann erste Hinweise eines kulturellen Einflusses auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout liefern.

Land			BO	Individualismus
Ver. Königreich	AB	Korrelation	-,517**	89
Niederlande	AB	Korrelation	-,508**	80
Ungarn	AB	Korrelation	-,583**	80
Italien	AB	Korrelation	-,451**	76
Belgien	AB	Korrelation	-,516**	75
Dänemark	AB	Korrelation	-,523**	74
Frankreich	AB	Korrelation	-,559**	71
Schweden	AB	Korrelation	-,528**	71
Irland	AB	Korrelation	-,541**	70
Lettland	AB	Korrelation	-,552**	70
Norwegen	AB	Korrelation	-,521**	69
Schweiz	AB	Korrelation	-,546**	68
Deutschland	AB	Korrelation	-,551**	67
Finnland	AB	Korrelation	-,504**	63
Estland	AB	Korrelation	-,481**	60
Litauen	AB	Korrelation	-,504**	60
Luxembourg	AB	Korrelation	-,564**	60
Polen	AB	Korrelation	-,587**	60
Malta	AB	Korrelation	-,518**	59
Tschechien	AB	Korrelation	-,583**	58
Österreich	AB	Korrelation	-,551**	55
Slowakei	AB	Korrelation	-,610**	52
Spanien	AB	Korrelation	-,590**	51
Türkei	AB	Korrelation	-,553**	37
Griechenland	AB	Korrelation	-,517**	35
Kroatien	AB	Korrelation	-,583**	33
Bulgarien	AB	Korrelation	-,551**	30
Rumänien	AB	Korrelation	-,504**	30
Portugal	AB	Korrelation	-,534**	27
Slowenien	AB	Korrelation	-,581**	27
Serbien	AB	Korrelation	-,586**	25
Montenegro	AB	Korrelation	-,523**	24
Mazedonien	AB	Korrelation	-,469**	22
Albanien	AB	Korrelation	-,588**	20
Zypern	AB	Korrelation	-,526**	-

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 8: Landesspezifische Korrelationen von Arbeitsbedingungen und Burnout 2015

Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass sämtliche Korrelationen ein negatives Vorzeichen besitzen und die dazugehörigen Effektstärken groß sind. Diese Ergebnisse sind in einer Linie mit der Theorie da dies bedeutet, dass je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto höher

die Wahrnehmung eines Burnouts ist. Dass diese Ergebnisse nicht zufällig entstanden sind, zeigt die Prüfung auf Signifikanz und errechnet für sämtliche Korrelationen ein Signifikanzniveau $\leq 0,01$. Durch die vorgenommene Sortierung der Korrelationen anhand des abnehmenden Grads des Individualismus, können an diesem Punkt noch keine Aussagen bezüglich eines kulturellen Einflusses auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout getätigt werden. Allerdings weist ein Vergleich der Extremwerte einen Unterschied der Korrelationen von $-,451$ für Italien und $-,610$ für die Slowakei auf.

Um zu überprüfen, ob dieser Unterschied der Korrelationen statistisch signifikant ist, empfiehlt sich die z-Transformation von Fisher. Hierbei werden die Korrelationskoeffizienten nach Pearson in annähernd normalverteilte Größen umgewandelt, um sie im Anschluss miteinander zu vergleichen (Asuero, Sayago, & Gonzalez, 2006). Im vorliegenden Fall ergibt sich ein Signifikanzniveau $\leq 0,01$, wonach die Differenz der Korrelationen nicht zufällig entstanden sind. Dies lässt den Schluss zu, dass potentiell makroökonomische bzw. gesellschaftliche Einflussvariablen existieren, welche für diese Differenzen verantwortlich sein könnten.

5.5 Überprüfung der Forschungshypothesen des Individualmodells 2015

Zur Überprüfung der zuvor aufgestellten Forschungshypothesen wurde für jedes latente Konstrukt eine Korrelation zu Burnout berechnet. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

	Arbeits-tempo	Kontrolle	Feedback	Unterstützung	Anerkennung	Vorgesetzter	Arbeitsbedingungen AB
Burnout BO	,265**	-,239**	-,382**	-,367**	-,534**	-,406**	-,541**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 9: Korrelationen von Burnout mit einzelnen Arbeitsbedingungen 2015

Zunächst kann festgehalten werden, dass die errechneten Korrelationen hoch signifikant sind – allerdings kann dies auch der hohen Fallzahl geschuldet sein, da mit einer großen Fallzahl kleine Standardfehler einhergehen und schließlich die Signifikanztests bei einer höheren Fallzahl leichter signifikante Ergebnisse hervorbringen (Levine, Weber, Hullett, Park, & Lindsey, 2008). Mindestens genauso wichtig sind in diesem Fall die jeweiligen Effektstärken, welche überwiegend groß sind (Janczyk & Pfister, 2013).

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Korrelation zu ‚Arbeitstempo‘ die einzig Positive ist. Dies ist dadurch zu begründen, dass mit einer Zunahme des Arbeitstempos auch die Wahrnehmung eines Burnouts steigt, womit die erste Forschungshypothese (H_1) gestützt werden kann. Der zweite Faktor stellt die ‚Kontrolle‘ dar, welcher durch beispielsweise ein gesteigertes Mitspracherecht oder der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen gekennzeichnet ist. Im Einklang mit der Burnouttheorie zeigt sich eine negative Korrelation zu Burnout. Demnach steigt die Wahrnehmung eines Burnouts, wenn sich die Kontrolle bezogen auf die eigene Arbeit verringert, womit die zweite Forschungshypothese (H_2) untermauert werden kann. Der dritte Faktor ‚Feedback‘ stellt im JD-R-Modell eine wichtige Arbeitsressource dar. Es wurde vermutet, dass durch ein gesteigertes Feedback die Wahrnehmung eines Burnouts verringert wird. Auch dieser Zusammenhang kann empirisch untermauert und Forschungshypothese (H_3) damit gestützt werden.

Die Burnouttheorie von Maslach weist die Gemeinschaft als Bereich des Arbeitslebens aus, welcher als ursächlich für das Aufkommen von Burnout verantwortlich ist. Durch die Hauptkomponentenanalyse zeigte sich, dass diese Dimension in ‚Unterstützung‘ und die Rolle des ‚Vorgesetzten‘ aufgeteilt werden kann. Erstere Dimension wird im JD-R-Modell explizit als Arbeitsressource erachtet und auch empirisch zeigt sich, dass eine Verbesserung der Unterstützung zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führt. Dementsprechend kann auch die vierte Forschungshypothese (H_4) statistisch untermauert werden. Die Rolle des ‚Vorgesetzten‘ zeichnet sich durch dessen Führungsstil aus und kann nach Maslach dem Bereich der Gemeinschaft zugeschrieben werden (Maslach & Leiter, 2013). Die Korrelationsanalyse zeigt einen negativen Zusammenhang, indem ein besseres Führungsverhalten zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führt und somit auch die fünfte Forschungshypothese (H_5) gestützt werden kann.

Der nächste Zusammenhang besteht zwischen ‚Anerkennung‘ und der Wahrnehmung eines Burnouts. Auch hierbei wurde ein negativer Zusammenhang vermutet, indem bei steigender Unterstützung die Burnoutwahrnehmung verringert werden kann. Wie aus Tabelle 9 ersichtlich wird, kann auch diese Forschungshypothese (H_6) statistisch untermauert werden.

Die siebte Forschungshypothese (H_7) zielt auf den allgemeinen Zusammenhang zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout, wobei eine gegensätzliche Beziehung vermutet wird. Auch hier zeigt sich ein negativer Zusammenhang, indem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einer geringeren Burnoutwahrnehmung führt, wodurch auch diese Forschungshypothese gestützt werden kann.

Zum Schluss können nachfolgender Tabelle die Ergebnisse bezüglich der Forschungshypothesen H_8 , H_9 und H_{10} entnommen werden.

	Arbeitszufriedenheit	Allgemeiner Gesundheitszustand
Arbeitsbedingungen	,537**	,229**
Burnout	-,474**	-,398**

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Tabelle 10: Korrelationen zur Verifizierung von Burnout und den Arbeitsbedingungen 2015

Wie zu vermuten war, steigt die Arbeitszufriedenheit bei einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Forschungshypothese (H_8) kann untermauert werden. Bezogen auf Burnout wurde erwartet, dass mit steigender Wahrnehmung eines Burnouts die Arbeitszufriedenheit sinkt. Aufgrund des negativen Vorzeichens und der hohen Signifikanz der Korrelation kann die Forschungshypothese (H_9) somit gestützt werden. Auch der vermutete Zusammenhang von Burnout und dem allgemeinen Gesundheitszustand bestätigt sich, indem bei einem verbesserten allgemeinen Gesundheitszustand die Burnoutwahrnehmung geringer ausfällt (H_{10}). Abschließend ist es wichtig festzuhalten, dass sämtliche Korrelationen eine hohe statistische Signifikanz aufweisen und die dazugehörigen Effektstärken überwiegend groß sind.

Neben der Analyse der Korrelationen von Burnout mit den einzelnen Arbeitsbedingungen wurde ebenfalls eine Berechnung durchgeführt, welche die Korrelationen zwischen den allgemeinen Arbeitsbedingungen und den einzelnen Burnoutdimensionen betrachtet.

	BO Symptome	Schlafstörungen	Wahrgenommener BO	Emotionale Anforderungen	Positive Gefühle bezüglich der Arbeit
Arbeitsbedingungen	-,177**	-,236**	-,470**	-,233**	,587**

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 11: Korrelationen der Arbeitsbedingungen mit einzelnen Burnoutbereichen 2015

Sämtliche Korrelationen sind hoch, die jeweiligen Effektstärken sind im Großen und Ganzen ordentlich und weisen die vermuteten Richtungen auf. So verringern sich die Burnoutsymptome und die Schlafstörungen durch eine Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Gleiches gilt für den wahrgenommenen Burnout, welcher die individuell empfundene Beanspruchung darstellt. Demnach führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ei-

ner positiveren Wahrnehmung durch das Individuum. Die emotionalen Anforderungen, welche durch ein Stressempfinden und sich erschöpft fühlen auszeichnet, werden ebenfalls durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gemildert. Abschließend weist die Analyse eine positive Korrelation zwischen den Arbeitsbedingungen und den positiven Gefühlen der Person bezogen auf die eigene Arbeit aus. Dies bedeutet, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu positiveren Gefühlen hinsichtlich der eigenen Arbeit führt und demnach die Wahrnehmung eines Burnouts verringert wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass innerhalb des EWCS 2015 insgesamt 30 manifeste Variablen zur Beschreibung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und 20 manifeste Variablen als Indikatoren für Burnout identifiziert werden konnten. Hieraus ließen sich durch eine Hauptkomponentenanalyse die sechs folgenden latente Konstrukte für die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitsbedingungen berechnen, welche anschließend in das Mehrebenenmodell aufgenommen werden: Arbeitstempo, Kontrolle, Feedback, Unterstützung, Anerkennung und Vorgesetzter. Das analoge Vorgehen ergab fünf Faktoren zur Darstellung von Burnout: Burnoutsymptome, Schlafstörungen, wahrgenommener Burnout, emotionale Anforderungen und Gefühle bezüglich der eigenen Arbeit. Die Gütekriterien zeigen, dass die angewandte Methodik sinnvoll war. So weisen sämtliche Cronbachs Alpha-Analysen zufriedenstellende bis sehr gute Werte auf. Auch die Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterien fielen in den PCAs hoch aus und die Bartlett-Tests wiesen ausnahmslos eine hohe Signifikanz aus. Abschließend gelang es, sämtliche theoriegeleiteten Forschungshypothesen durch die Korrelationsanalysen empirisch zu stützen.

5.6 Berechnung des Basismodells im Querschnitt 2015

Der Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts konnte zunächst auf der Ebene des Individuums bestimmt werden. Da diese Individuen als Mitglieder von Gesellschaften unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Einflussfaktoren ausgesetzt sind, soll im nächsten Schritt zudem der Einfluss von gesellschaftlichen Variablen auf mögliche Veränderungen dieser Relation analysiert werden. Hierzu wird ein Mehrebenenmodell mit Querschnittsdaten des EWCS aus dem Jahre 2015 berechnet.

In Gliederungspunkt 5.4 wurden bereits die länderspezifischen Korrelationen der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout tabellarisch anhand der Kul-

turdimension des Individualismus sortiert. Mit dem Ziel, Unterschiede bezüglich der landesspezifischen Korrelationen aufzuspüren, lassen sich die erhobenen Daten auch grafisch darstellen:

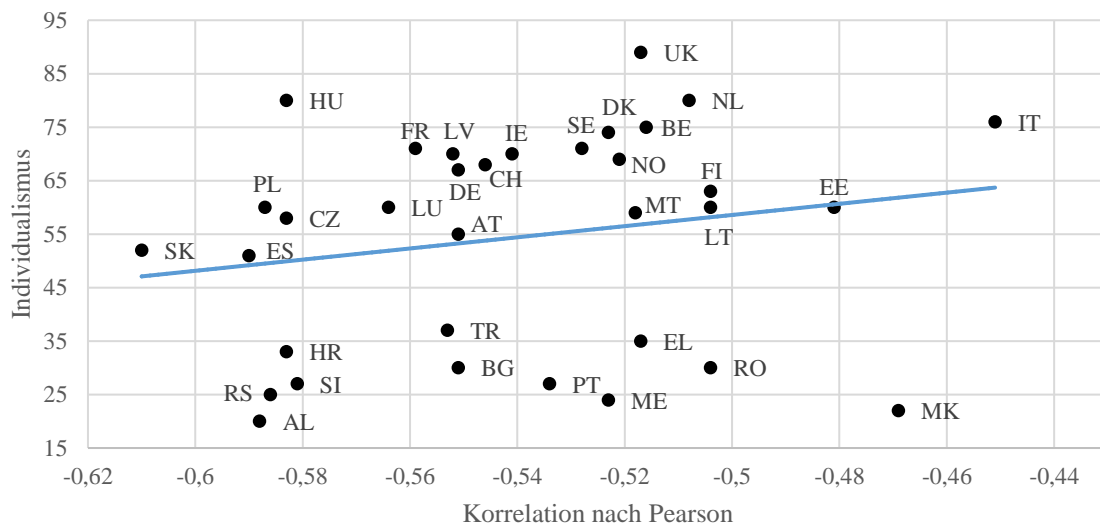


Abbildung 10: Grafische Darstellung von Individualismus und den landesspezifischen Korrelationen

Auf der y-Achse befindet sich die Kulturdimension des Individualismus und auf der x-Achse werden die jeweiligen Korrelationen zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout aufgetragen. Jeder Datenpunkt steht für ein Land, welches einen Individualismuswert und eine landesspezifische Korrelation aufweist. Die eingezeichnete blaue Linie stellt eine lineare Trendlinie dar und es zeigt sich, dass mit einer Zunahme des Individualismus auch die Korrelationskoeffizienten steigen. Aus dieser Grafik lässt sich also schlussfolgern, dass landestypische Merkmale existieren könnten, welche den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout beeinflussen. Aufbauend auf diesen ersten Erkenntnissen sollen im Folgenden jene Einflussgrößen in einem Mehrebenenmodell analysiert, die gefundenen Ergebnisse interpretiert und theoretisch eingeordnet werden. Die dazugehörigen Berechnungen wurden mit der Statistiksoftware Stata 16.0 durchgeführt und eine vollständige Übersicht der Ergebnisse kann dem Anhang A1 dieser Arbeit entnommen werden.

5.6.1 Aufbau des Modells

Als Ausgangslage dient das Basismodell für die Evaluierung der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts (Abbildung 5). Dieses Modell bildet zunächst die Relationen auf der Individualebene ab. Durch Hinzunahme der gesellschaftlichen Ebene entsteht eine hierarchische Struktur, welche sich mit einem Mehrebenen-

enmodell berechnen lässt (Langer, 2010). Auf der untersten Ebene befinden sich im vorliegenden Modell die jeweiligen Individuen, also die Befragten, die einer oberen Ebene, in diesem Fall einem Land, in dem sie wohnen, zugeordnet werden können. Anhand dieser hierarchischen Struktur ist es möglich, länderspezifische Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Burnoutwahrnehmung auf der Individualebene zu identifizieren. Es lassen sich zwei Arten von Einflüssen unterscheiden. Einerseits Einflüsse, welche innerhalb des EWCS individuell abgefragt werden und andererseits gesellschaftliche Variablen, welche aus Makrodatensätzen zusätzlich in das Modell integriert werden.

Zu den individuellen Einflüssen werden die *finanzielle Situation des Haushaltes*, die wahrgenommene *Arbeitsplatzunsicherheit*, die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, ein möglicher *Work-Family Conflict* sowie die entgegengesetzte Wirkung in Form eines *Family-Work Conflicts* in das Modell integriert. Für die gesellschaftliche Ebene werden folgende Variablen aufgenommen: die *Einkommensungleichverteilung* eines Landes, die Anerkennung von *Burnout als eigenständige Krankheit*, die *Qualität des Gesundheitssystems* sowie die Kulturdimension *Individualismus vs. Kollektivismus*.

Die Durchführung einer Mehrebenenanalyse erfolgt in mehreren aufeinander aufbauenden Schritten, in welchen dem jeweiligen Modell sukzessive neue Variablen zugeführt werden. Begonnen wird mit einem Random-Intercept-Only-Modell, auch ‚leeres Modell‘ (Hinz, 2009) oder ‚Empty Model‘ (Pötschke, 2014) genannt. Den Abschluss stellen die sogenannten Cross-Level-Interaktionen dar, welche den Einfluss einer Variable auf einen bestimmten Zusammenhang angeben (Aguinis, Gottfredson, & Culpepper, 2013), in dem vorliegenden Fall also der Einfluss auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout. Bei den jeweiligen Koeffizienten handelt es sich um standardisierte β -Koeffizienten mit einem Wertebereich von -1 bis +1. Aufgrund der Standardisierung ist ein Vergleich der Effektstärken der unabhängigen Variablen möglich (Schielzeth, 2010).

5.6.2 Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des Basismodells 2015

Das Ziel dieses RIOM besteht darin, die Varianzaufteilung zwischen den Ebenen zu berechnen. Auf diese Weise ist es möglich, die Abweichungen zwischen den einzelnen Kontexten bezogen auf die abhängige Variable zu schätzen. Darauf aufbauend erfolgt eine Zerlegung der Gesamtvarianz dieser abhängigen Variablen anteilig für jede Ebene (Snijders & Bosker, 2011). Bezüglich der vorliegenden Forschungsfrage geht es also darum, wie stark sich die jeweiligen Länder in der Ausprägung oder in der Wahrnehmung eines Burnouts unterscheiden. Der zentrale Parameter ist hier die Intraklassenkorrelation (ICC), die angibt, welcher Anteil der Varianz auf die Länderebene zurückzuführen ist. Je höher die ICC ausfällt, desto höher fällt die erklärbare Varianz auf der Länderebene aus (Hox et al., 2017). Es besteht Heterogenität zwischen den Ländern, bezogen auf die Burnoutwahrnehmung, falls die ICC einen Wert größer als Null annimmt. Falls die ICC = 0 ausfällt, kann auf die Durchführung einer Mehrebenenanalyse verzichtet werden, da keine Varianz zwischen den Kontexten (Ländern) gegeben ist (Merlo, Chaix, Yang, Lynch, & Råstam, 2005).

Neben der Dekomposition der Varianz dient das Nullmodell als Basis für die Evaluation der darauf aufbauenden Modelle. Wünschenswert ist eine Reduktion der ICC, wenn die gesellschaftlichen Variablen in das Modell integriert werden. Dies hätte zur Folge, dass diese einen Anteil zur Erklärung der abhängigen Variablen zwischen den einzelnen Ländern besäßen. Für das vorliegende Modell ergibt sich für die abhängige Variable Burnout folgende Berechnung:

	RIOM (1)	RIOM (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Konstante	0,002 (0,036)	0,048 (0,036)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	0,045	0,043
τ_{u0}	0,955	0,927
ICC	0,045	0,045
Prob > chi ²	0,000	0,000
AIC	115252,9	74609,48
N	41231	26963

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 12: Berechnung des Random-Intercept-Only-Modells des Basismodells 2015

Insgesamt wurden zwei Modelle gerechnet. Das erste Modell umfasst sämtliche Teilnehmer des EWCS. Aufgrund fehlender Werte in den nachfolgenden Modellen, reduziert sich Teilnehmerzahl. Um Vergleiche zwischen zwei Modellen herstellen zu können, wurde das RIOM (2) berechnet, welche als Basis eben jene reduzierte Teilnehmerzahl beinhaltet. Aus

dem ersten Modell lassen sich folgende Informationen entnehmen: Als fixer Teil die Konstante mit einem geschätzten Wert von 0,002. Zusätzlich lassen sich die Varianzen der Individualebene (σ^2_e) und der Länderebene (τ_{u0}) ablesen. Darüber hinaus enthält die Tabelle durch das sogenannte Akaike-Informationskriterium (AIC) Aussagen bezüglich der Modellgüte. Die Absolutwerte des AIC sind nicht interpretierbar, sondern der Vergleich der AIC zweier Modelle ist entscheidend. Je geringer diese innerhalb eines Modells ausfällt, desto besser ist die Anpassung des Modells (Jäckle, 2015). Die statistische Signifikanz der berechneten Variation der Konstanten zwischen den Ländern kann mittels des Likelihood-Ratio-Tests (LR-Test) ermittelt werden (Langer, 2009). Für das vorliegende Modell ergibt sich ein p-Wert von 0,000, wodurch das vorliegende Random-Intercept-Only-Modell statistisch hoch signifikant ist. Die ICC hat einen Wert von 0,045, was bedeutet, dass sich ca. 4,5% der Gesamtvarianz der Burnoutwahrnehmung über die Variation auf der Länderebene erklären lässt. Insgesamt werden 41.231 Teilnehmer in die Berechnungen aufgenommen.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Modelle wurde das RIOM (2) berechnet. Die Konstante hat einen Wert von 0,048 und der LR-Test weist auch hier eine hohe Signifikanz aus. Die ICC ist mit 0,045 konstant geblieben und das AIC ist in diesem Modell geringer ausgefallen. Da das AIC Aussagen bezüglich der Güte des Modells zulässt, soll das RIOM (2) im Folgenden als Vergleichsmodell dienen. Im nächsten Schritt werden die Arbeitsbedingungen in das Mehrebenenmodell integriert und es lässt sich das Random-Intercept-Modell berechnen.

5.6.3 Random-Intercept-Modell des Basismodells mit Variablen der Individualebene 2015

Nachdem durch das RIOM Varianz auf der Länderebene aufgedeckt wurde, werden dem leeren Modell die Faktoren der Arbeitsbedingungen hinzugefügt. In das vorliegende Modell werden demnach Arbeitstempo, Kontrolle, Anerkennung, Unterstützung, Vorgesetzter und Feedback aufgenommen und es wird zunächst noch davon ausgegangen, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen über alle Länder konstant ist. Die jeweilige abhängige Variable, in diesem Fall Burnout, wird in diesem und den nachfolgenden Modellen stets in der ersten Zeile und ersten Spalte in kursiver Schrift angegeben. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitstempo	0,178*** (0,005)
Kontrolle	0,000 (0,006)
Anerkennung	-0,400*** (0,008)
Unterstützung	-0,060*** (0,006)
Vorgesetzter	-0,006 (0,007)
Feedback	-0,156*** (0,006)
Konstante	0,021 (0,029)
<i>Varianzkomponenten</i>	
σ^2_e	0,029
τ_{u0}	0,608
Prob > chi ²	0,000
ICC	0,045
AIC	63245,18
N	26963

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 13 Berechnung des Random-Intercept-Modells der Arbeitsbedingungen 2015

Mit Blick auf die Vorzeichen laden die errechneten Werte in die erwartete Richtung. So steigt die Wahrnehmung eines Burnouts mit einer Zunahme des Arbeitstempos. Die übrigen Zusammenhänge weisen ein negatives Vorzeichen auf. Dies bedeutet, dass beispielsweise mit einer Zunahme der Anerkennung oder der Unterstützung, die Burnoutwahrnehmung reduziert wird. Abweichungen von denen aus der Theorie abgeleiteten Zusammenhänge zeigen sich in den Kategorien Vorgesetzter und Kontrolle. Da für beide Koeffizienten keine statistische Signifikanz errechnet wird, lassen sich diesbezüglich keine aussagekräftigen Schlüsse der Wirkmechanismen ziehen. Im Gegensatz dazu weisen die Dimensionen Arbeitstempo, Anerkennung, Unterstützung und Feedback eine hohe statistische Signifikanz auf. Aus dem errechneten Modell ergibt sich, dass die Anerkennung den größten Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzt. Dieser Umstand führt zu einer weiteren Erkenntnis, wonach die soziale Komponente im vorliegenden Fall einen stärkeren Prädiktor für die Wahrnehmung von Burnout darzustellen scheint, als dies beispielsweise für das Arbeitstempo der Fall ist.

Ähnlich dem ersten Modell zeigt sich auch hier, dass das errechnete Modell statistisch signifikant ist. Vergleicht man beide Werte für die ICC miteinander stellt man fest, dass sich durch die Aufnahme der Arbeitsbedingungen keine Veränderung beobachten lässt. Dass die

Güte des Modells zugenommen hat zeigt das Akaike-Informationskriterium. Durch die Zunahme der Arbeitsbedingungen sank das AIC des RIOM (2) von 74609,48 auf 63245,18 und führt somit zu einer verbesserten Modellgüte.

Bislang wurden dem Random-Intercept-Modell jene Variablen hinzugefügt, welche sich zu den Arbeitsbedingungen der Individualebene zuordnen lassen. Wie bereits in Kapitel 5.2 geschildert, existieren weitere individuelle Faktoren, welche zunächst einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Burnout und anschließend auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Burnoutwahrnehmung besitzen können. Hierzu zählen das subjektive Haushaltseinkommen, die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Work-Family Conflict sowie der Family-Work Conflict. Die Ergebnisse lassen sich der nachfolgenden Tabelle entnehmen:

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitstempo	0,079*** (0,005)
Kontrolle	-0,009+ (0,006)
Anerkennung	-0,305*** (0,007)
Unterstützung	-0,054*** (0,006)
Vorgesetzter	-0,002 (0,007)
Feedback	-0,138*** (0,005)
Haushaltseinkommen	-0,052*** (0,004)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,036*** (0,007)
Work-Family Conflict	0,283*** (0,006)
Family-Work Conflict	0,069*** (0,006)
Konstante	0,309*** (0,034)
<i>Varianzkomponenten</i>	
σ^2_e	0,017
τ_{u0}	0,513
Prob > chi ²	0,000
ICC	0,031
AIC	57639,43
N	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 14: Berechnung des Random-Intercept-Modells mit allen Einflussfaktoren 2015

Bezogen auf die sechs Dimensionen der Arbeitsbedingungen führt die Aufnahme der übrigen individuellen Variablen zu keinen großen Veränderungen. Die Wirkrichtungen sind identisch geblieben, nur die Effektstärken haben sich leicht verändert. Auch die Signifikanzniveaus bleiben konstant, einzig für die Kontrolle zeigen sich Abweichungen. Während der Koeffizient im vorherigen Modell nicht signifikant war, stellt sich nun ein Signifikanzniveau $\leq 0,1$ ein. Die Richtung der Wirkung ist in einer Linie mit der Theorie, indem bei steigender Kontrolle die Wahrscheinlichkeit, einen Burnout wahrzunehmen, sinkt. Die Hinzunahme weiterer Prädiktoren hat somit zu einer Präzisierung der Messung des Einflusses von Kontrolle auf die Burnoutwahrnehmung geführt.

Die übrigen Koeffizienten der individuellen Einflussvariablen weisen die aus der Theorie abgeleiteten Richtungen auf. Sowohl das subjektive Haushaltseinkommen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen ein negatives Vorzeichen. Dies bedeutet, dass bei einer Zunahme des Haushaltseinkommens beziehungsweise bei einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Wahrnehmung von Burnout gesenkt werden kann. In eine entgegengesetzte Richtung zeigen die Dimensionen Work-Family Conflict und Family-Work Conflict. Hierbei führt eine Steigerung zu einer Zunahme der Burnoutwahrnehmung. Ein interessantes Ergebnis zeigt sich im Vergleich der Koeffizienten von Work-Family Conflict und Family-Work Conflict. Zur Erinnerung: Work-Family Conflict steht für eine Übertragung negativer Aspekte von der Arbeit auf das Privatleben. Umgekehrt bezeichnet Family-Work Conflict den Umstand, wenn negative Aspekte des Privatlebens in die Arbeitswelt transferiert werden (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Die Berechnungen zeigen, dass der Einfluss des Work-Family Conflicts auf die Wahrnehmung eines Burnouts einen wesentlich größeren Effekt besitzt, als dies für den Family-Work Conflict der Fall ist. Daraus lässt sich schließen, dass der Stellenwert arbeitsbedingter Stressoren größer ist, als die des Privatlebens. Dies untermauert die Auffassung, dass es sich bei einem Burnout um ein Phänomen handelt, welches ihren Ursprung in der Arbeitswelt besitzt (Maslach et al., 2008). Das errechnete Modell zeigt, dass das Zusammenspiel von Arbeitswelt und Privatleben essentiell für das Verständnis der Wahrnehmung eines Burnouts ist.

Bezüglich dieser vier genannten Einflüsse errechnet sich eine hohe statistische Signifikanz. Anders gilt dies für die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit. Der Koeffizient weist zwar in eine nachvollziehbare Richtung, indem bei steigender Arbeitsplatzunsicherheit die Burnoutwahrnehmung steigt. Allerdings ist dieses Ergebnis nicht statistisch signifikant, wodurch keine Interpretation des Wertes möglich ist.

Wie bereits im vorherigen Modell vermutet, zeigt auch dieses Modell den hohen Einfluss sozialer Komponenten. Auch hier ist die Anerkennung der stärkste Prädiktor von Burnout, gefolgt von der Dimension des Work-Family Conflicts. Vor dem Hintergrund, dass die überwiegende Mehrheit der Burnoutforschung ihren Fokus auf die Analyse von Arbeitsbedingungen legt, ist dies ein hochinteressantes erstes Zwischenergebnis.

Abschließend zeigt der LR-Test mit einem Wert von 0,000, dass das errechnete Modell statistisch signifikant ist. Durch die Hinzunahme der individuellen Einflussfaktoren sinkt das AIC von 63245,18 auf 57639,43 und führt somit zu einer verbesserten Modellgüte.

Bislang wurden die einzelnen Dimensionen der Arbeitsbedingungen in den Modellen abgebildet. Da der Fokus dieser Arbeit jedoch auf den allgemeinen Arbeitsbedingungen liegt und auch im späteren Verlauf der Zusammenhang zwischen diesen und der Wahrnehmung eines Burnouts betrachtet wird, wurde ein zusätzliches Modell gerechnet, welches die allgemeinen Arbeitsbedingungen hinzufügt. Diese Variable ist identisch mit dem latenten Konstrukt ‚Arbeitsbedingungen‘ aus Kapitel 5.3.2.1.

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitsbedingungen	-0,408*** (0,005)
Haushaltseinkommen	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,039*** (0,007)
Work-Family Conflict	0,311*** (0,006)
Family-Work Conflict	0,080*** (0,006)
Konstante	0,338*** (0,035)
<i>Varianzkomponenten</i>	
σ^2_e	0,017
τ_{u0}	0,533
Prob > χ^2	0,000
ICC	0,032
AIC	58629,87
N	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 15: Berechnung des Random-Intercept-Modells mit Arbeitsbedingungen 2015

Durch die Komposition der sechs Dimensionen der Arbeitsbedingungen zu einer Dimension, sind die Signifikanzniveaus der übrigen Variablen identisch geblieben und auch die Wir-

krichtungen sind beständig. Einzig die einzelnen Effektstärken haben sich teilweise geringfügig verändert. Die Relation der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout ist statistisch hoch signifikant und es zeigt sich ein stark negativer Zusammenhang. Dieser bedeutet, dass eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu einer höheren Burnoutwahrnehmung führt. Das errechnete Modell ist laut LR-Test statistisch signifikant und das AIC hat sich minimal vergrößert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass durch das Ersetzen der sechs Dimensionen durch eine Dimension der Arbeitsbedingungen die Komplexität des Modells zwar gesenkt wird, jedoch zu Ungunsten des Informationsgehalts, welcher geringfügig gemindert wird. Um die zuvor erwähnten Cross-Level-Interaktionen zu berechnen, ist dieser Schritt jedoch notwendig.

In den bisherigen Modellen wurden die Kultur oder landesspezifische Wirkungen auf den Zusammenhang zwischen individuellen Einflussfaktoren und Burnout außer Acht gelassen. Diese Prämisse wird in dem folgenden Modell aufgehoben, indem angenommen wird, dass der einflussreichste Prädiktor, also die Arbeitsbedingungen, zwischen den Ländern variieren kann.

5.6.4 Random-Slope-Modell des Basismodells mit Variablen der Individualebene 2015

In diesem Analyseschritt wird untersucht, ob die Wirkung des einflussreichsten Prädiktors (Arbeitsbedingungen) auf die Burnoutwahrnehmung in den verschiedenen Ländern in ihrer Ausprägung abweicht. In der folgenden Tabelle werden die Berechnungen zwischen dem Basismodell der Individualebene und dem Basismodell der Individualebene mit Random-Slope gegenübergestellt:

<i>Burnout</i>	Individualebene	Individualebene mit Random-Slope
<i>Fixe Effekte</i>		
Arbeitsbedingungen	-0,408*** (0,005)	-0,406*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,054*** (0,004)	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,039*** (0,007)	-0,038*** (0,007)
Work-Family Conflict	0,311*** (0,006)	0,309*** (0,006)
Family-Work Conflict	0,080*** (0,006)	0,082*** (0,006)
Konstante	0,338*** (0,035)	0,338*** (0,035)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	0,017	0,017
τ_{u0}	0,533	0,532
τ_{u1}		0,001
τ_{u0u1}		-0,000
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC	0,032	0,031
AIC	58629,87	58609,54
N	26482	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 16: Berechnung des Random-Slope-Modells 2015

Obwohl sich an den Stärken der Wirkzusammenhänge sowie an den jeweiligen Signifikanzniveaus nur unwesentlich etwas geändert hat, gibt das Akaike-Informationskriterium Aufschluss über die Modellgüte. Durch Hinzunahme der Random-Slopes verringert sich das AIC. Dies lässt den Schluss zu, dass sich die Modelanpassung durch die Aufnahme der Random-Slopes verbessert hat. Auch zeigt der LR-Test, dass das neue Modell statistisch hoch signifikant ist. Hinzugekommen sind zwei neue Varianzkomponenten. Während τ_{u1} die Varianz der Arbeitsbedingungen beschreibt, steht τ_{u0u1} für die Kovarianz zwischen dem Regressionskoeffizienten und der Konstanten.

In einem nächsten Schritt erfolgt die Einbeziehung der gesellschaftlichen Merkmale. Da die Modellgüte des Random-Slope-Modells besser als die des Individualmodells ist, werden die gesellschaftlichen Einflussfaktoren in das Random-Slope-Modell hinzugefügt.

5.6.5 Random-Slope-Modell des Basismodells mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015

In diesem Modell werden die Merkmale der gesellschaftlichen Ebene in das Modell integriert (in der Tabelle grau hinterlegt), mit dem Ziel, die innerhalb des RIOM errechnete Varianz zu erklären. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

<i>Burnout</i>	Individual- und gesellschaftliche Ebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitsbedingungen	-0,407*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,038*** (0,007)
Work-Family Conflict	0,309*** (0,006)
Family-Work Conflict	0,081*** (0,006)
Einkommensungleichverteilung	-0,058* (0,015)
Burnout als Krankheit	0,011 (0,082)
Qualität des Gesundheitssystems	-0,131*** (0,000)
Individualismus	-0,007 (0,001)
Konstante	0,932*** (0,250)
<i>Varianzkomponenten</i>	
σ^2_e	0,015
τ_{u0}	0,532
τ_{u1}	0,001
τ_{u0u1}	-0,003
Prob > χ^2	0,000
ICC	0,027
AIC	58601,98
N	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 17: Berechnung des Basismodells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015

Wie auch zuvor, entstehen bei der sukzessiven Aufnahme neuer Variablen nur geringfügige Veränderungen der ursprünglichen Faktoren. So weisen sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die individuellen Einflussfaktoren die gleiche Wirkrichtung und das gleiche Signifikanzniveau auf. Einzig weichen die einzelnen Effektstärken geringfügig vom vorherigen Modell ab.

Der LR-Test weist eine hohe Signifikanz für das errechnete Modell aus. Die ICC ergibt einen Wert von 0,027, wonach nur noch 2,7% der Gesamtvarianz der Burnoutwahrnehmung auf der Länderebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des Random-Intercept-Only-Modells, so konnten durch die Aufnahme der gesellschaftlichen Einflussfaktoren bereits 40% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länderebene erklärt werden. Mit Blick auf das AIC zeigt sich eine Verbesserung der Modellgüte im Vergleich zum Basismodell der Individualebene mit Random-Slope.

Zunächst ist ersichtlich, dass die Einkommensungleichverteilung einen negativen Einfluss auf die Burnoutwahrnehmung besitzt. Dies bedeutet, dass eine Zunahme der Einkommensungleichverteilung die Wahrnehmung eines Burnouts reduziert. In Kapitel 5.2.2.2 wurde die Hypothese aufgestellt, dass ein umgekehrter Zusammenhang existiert, indem eine Steigerung der Einkommensungleichverteilung eines Landes zu einer höheren Burnoutwahrnehmung führt. Demnach steht der vorliegende empirische Befund in einem Widerspruch zu der aufgestellten Forschungshypothese. Dennoch lässt sich ein möglicher Erklärungsansatz herausarbeiten, welcher die vorliegenden Ergebnisse inhaltlich einordnet.

Die errechneten Ergebnisse könnten auf eine vorhandene Stigmatisierung von psychischen Krankheiten innerhalb der Gesellschaft hindeuten. Aufgrund des sozialen Drucks in Ländern mit einer hohen Einkommensungleichverteilung kann eine vermehrte Unterdrückung der eigenen Gefühle beziehungsweise der eigenen Wahrnehmung stattfinden. Mitglieder dieser Gesellschaften sind nicht bereit sich einzugestehen, dass ihre psychische Gesundheit gefährdet ist. Vielmehr überwiegt die Angst, aufgrund einer psychischen Krankheit als ‚schwach‘ und nicht ‚konkurrenzfähig‘ abgestempelt zu werden (Maslach, 2017). Demensprechend könnten die Befragten dazu tendiert haben, ihren psychischen Gesundheitszustand besser darzustellen, als er in Wirklichkeit ist. Diese Hypothese lässt sich innerhalb des erweiterten Modells überprüfen, wenn das tatsächliche Verhalten in Form von Präsentismus analysiert wird.

Die zweite Einflussgröße der gesellschaftlichen Ebene ist die Anerkennung von Burnout als eigenständige Krankheit. Forschungshypothese H_{18b} postuliert, dass durch eine Anerkennung als Krankheit, die Wahrnehmung eines Burnouts gesenkt werden kann. Eine Ursache

könnte darin bestehen, dass in diesen Ländern die gesellschaftliche Akzeptanz für Burnout größer ist und somit mehr Menschen einen Arzt aufsuchen. Diesbezüglich spielt auch eine mögliche gesellschaftliche Stigmatisierung eine wichtige Rolle. Diese kann mit Ablehnung und Ausgrenzung seitens anderer Mitglieder der Gesellschaft einhergehen (Aydin & Fritsch, 2015). Studienergebnisse deuten darauf hin, dass Burnout eine geringfügig bessere gesellschaftliche Akzeptanz als eine Depression aufweist, die Behandlungsempfehlungen allerdings schwächer ausfällt, wonach beispielsweise Menschen mit dem Verdacht auf eine Depression eher zu professioneller Hilfe geraten wird, als dies bei Burnoutbetroffenen der Fall ist (Bahlmann et al., 2013). Des Weiteren wird den jeweiligen Ärzten, durch die Anerkennung von Burnout als Krankheit, die Möglichkeit gegeben, einem Patienten ein Burnoutsyndrom zu diagnostizieren. Da der dazugehörige Koeffizient allerdings nicht statistisch signifikant ist, sollte von einer tieferehenden Interpretation Abstand gehalten werden.

Die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems stellt die dritte Einflussgröße auf der gesellschaftlichen Ebene dar. Dieser Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts ist hoch signifikant. Das Vorzeichen deutet auf einen negativen Zusammenhang hin, wonach bei einer Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems, die Wahrnehmung eines Burnouts reduziert werden kann. Wie in Kapitel 5.3.2.3 theoretisch hergeleitet, beinhaltet der verwendete Gesundheitsindex die Zugänglichkeit sowie die Qualität der Versorgung. Sind diese Rahmenbedingungen in einem Land geschaffen, so lassen sich erste Warnzeichen von Burnout erkennen und frühzeitig eine Behandlung einleiten. Somit kann abschließend die Forschungshypothese H_{17b} gestützt werden.

Als letzter Einflussfaktor der gesellschaftlichen Ebene gilt es, die Wirkung der Kulturdimension des Individualismus nach Hofstede zu analysieren. Es wurde vermutet, dass ein positiver Zusammenhang vorliegt, indem ein höherer Grad des Individualismus zu einer höheren Burnoutwahrnehmung führt. Dies wurde darüber begründet, dass sich der Umgang mit arbeitsbedingten Stressoren durch den Einfluss unterschiedlicher Kulturen erklären lässt. Der errechnete Koeffizient ist allerdings weder von Null verschieden noch statistisch signifikant. Aus diesem Grund lassen sich anhand der Berechnung keine belastbaren Interpretationen zum Zusammenhang von Individualismus und Burnout treffen.

Es konnte also gezeigt werden, dass durchaus Faktoren auf der gesellschaftlichen Ebene existieren, die einen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob dies auch für den Zusammenhang bzw. die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts gilt. Dies lässt sich überprüfen, indem zusätzlich sogenannte Cross-Level-Effekte berechnet werden.

5.6.6 Random-Slope-Modell des Basismodells mit Intra-Level- und Cross-Level-Effekten 2015

Im Folgenden wird dem zuvor errechneten Random-Slope-Modell mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene je ein zu analysierender Interaktionseffekt hinzugefügt. In Kapitel 5.2.2 wurden insgesamt neun Faktoren identifiziert und theoretisch hergeleitet, welche einen Einfluss auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout besitzen können. Diese sind einerseits der individuellen und andererseits der gesellschaftlichen Ebene zuzuordnen. Der Einfluss der individuellen Faktoren wird in den folgenden Modellen als Intra-Level-Effekt bezeichnet und der der gesellschaftlichen Faktoren als Cross-Level-Effekt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden nachfolgende Tabellen für je drei Faktoren dargestellt, beginnend mit dem subjektiven Haushaltseinkommen (Einkommen), der Arbeitsplatzunsicherheit (Arb.Uns) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Vereinb.), welche grau hinterlegt wurden.

<i>Burnout</i>	Intra-Level (1)	Intra-Level (2)	Intra-Level (3)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,423*** (0,015)	-0,393*** (0,010)	-0,395*** (0,018)
Einkommen	-0,053*** (0,004)	-0,053*** (0,004)	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzun.	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)	-0,039*** (0,007)
WoFa Conflict	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)
FaWo Conflict	0,081*** (0,006)	0,082*** (0,006)	0,081*** (0,006)
Einkommensun.	-0,057* (0,015)	-0,058* (0,015)	-0,058* (0,015)
BO als Krankheit	0,011 (0,082)	0,011 (0,082)	0,011 (0,082)
Q. Gesund.	-0,132*** (0,000)	-0,132*** (0,000)	-0,130*** (0,000)
Individualismus	-0,008 (0,001)	-0,007 (0,001)	-0,007 (0,001)
Arbeitsbed. * Einkommen	0,017 (0,003)		
Arbeitsbed. * Arb.Uns.		-0,017* (0,003)	
Arbeitsbed. * Vereinb.			-0,012 (0,005)
Konstante	0,930*** (0,249)	0,930*** (0,248)	0,931*** (0,250)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	0,015	0,015	0,015
τ_{u0}	0,532	0,532	0,532
τ_{u1}	0,001	0,001	0,001
τ_{u0u1}	-0,003	-0,003	-0,003
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,027	0,027	0,027
AIC	58602,30	58599,30	58603,47
N	26482	26482	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 18: Berechnung von Intra-Level-Interaktionen des Basismodells 2015

Auch hierbei wird zunächst deutlich, dass die Aufnahme der Intra-Level-Interaktionen keine Auswirkungen auf die statistische Signifikanz und die Wirkrichtungen der übrigen Variablen besitzen. Es lassen sich geringfügige Veränderungen bei der Höhe der Effektstärken feststellen. Die LR-Tests zeigen, dass alle drei Mehrebenenmodelle statistisch signifikant sind und die ICC mit 2,7% in allen drei Modellen unverändert ist, im Gegensatz zu dem Random-Slope-Modell ohne Interaktionsterme.

Im ersten Modell soll also überprüft werden, ob das subjektive Haushaltseinkommen eines Individuums den Zusammenhang der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout moderiert. In Forschungshypothese H_{11a} wurde vermutet, dass mit steigendem Haushaltseinkommen der Effekt der Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung abnimmt. Die Berechnungen zeigen allerdings, dass das Einkommen die Wirkung der Arbeitsbedingungen sogar verstärkt. Da der Koeffizient jedoch keine statistische Signifikanz aufweist, wäre eine inhaltliche Interpretation wenig zielführend.

Anders stellt es sich bei der Interaktion der Arbeitsplatzunsicherheit dar, bei welcher eben diese statistische Signifikanz vorliegt. Forschungshypothese H_{12a} postuliert eine verstärkende Mediation, indem bei steigender Arbeitsplatzunsicherheit, die ungünstigen Arbeitsbedingungen einen stärkeren Effekt auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. Innerhalb des errechneten Mehrebenenmodell besitzt der Intra-Level-Interaktionsterm ein negatives Vorzeichen. Je größer die Arbeitsplatzunsicherheit, desto stärker negativ wirken sich die Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts aus. Somit kann Forschungshypothese H_{12a} gestützt werden und der Zusammenhang kann folgendermaßen interpretiert werden: Die transaktionale Stresstheorie (Lazarus, 1991) postuliert, dass die aufkommende Arbeitsplatzunsicherheit eine zusätzliche Belastung darstellt. Da die Gesamtbelastung eines Individuums die Summe der Einzelbelastungen widerspiegelt, sorgt eine zusätzliche Belastung, hier in Form der Arbeitsplatzunsicherheit, zu einer Erhöhung der Gesamtbelastung. Dies kann dazu führen, dass der Einfluss der übrigen Stressoren stärker wahrgenommen wird. Ein weiterer Grund, der diese Interpretation untermauert, lässt sich ebenfalls in dem vorliegenden Mehrebenenmodell identifizieren. So zeigen die Berechnungen, dass die Arbeitsplatzunsicherheit keinen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzt, sondern dieser sich auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung bezieht.

Demnach besitzt die Arbeitsplatzunsicherheit keinen determinierenden Charakter für die Wahrnehmung eines Burnouts, sondern einen moderierenden, indem sie die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts beeinflusst. Dieses Erkenntnis untermauert die Relevanz der vorliegenden Forschungsarbeit, indem nicht nur die tatsächliche Beanspruchung in Form einer Burnoutwahrnehmung Gegenstand der Untersuchung ist. Vielmehr sollte auch in zukünftigen Studien die Wirkung der einzelnen Belastungen in die jeweilige Analyse aufgenommen werden.

Das dritte Modell befasst sich mit dem Einfluss der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde postuliert, dass mit steigender Vereinbarkeit der Effekt der Arbeitsbedingungen

auf Burnout abgemildert wird. Aufgrund fehlender statistischer Signifikanz sollte diese Mediation nicht weiter interpretiert werden.

Nachdem die Intra-Level-Interaktionen für die ersten drei Modelle berechnet wurden, folgt nun die Betrachtung von drei weiteren Faktoren: Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC) und der Einkommensungleichverteilung eines Landes (EuV) als erster Cross-Level-Interaktionsterm:

<i>Burnout</i>	Intra-Level (4)	Intra-Level (5)	Cross-Level (1)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,406*** (0,008)	-0,407*** (0,008)	-0,409*** (0,025)
Einkommen	-0,053*** (0,004)	-0,054*** (0,004)	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzun.	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)
WoFa Conflict	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)
FaWo Conflict	0,082*** (0,006)	0,082*** (0,006)	0,081*** (0,006)
Einkommensun.	-0,057* (0,015)	-0,058* (0,015)	-0,059* (0,016)
BO als Krankheit	0,010 (0,083)	0,011 (0,083)	0,011 (0,082)
Q. Gesund.	-0,131*** (0,000)	-0,130*** (0,000)	-0,131*** (0,000)
Individualismus	-0,008 (0,001)	-0,007 (0,001)	-0,007 (0,001)
Arbeitsbed. * WFC	-0,011* (0,004)		
Arbeitsbed. * FWC		0,007 (0,004)	
Arbeitsbed. * EuV			0,003 (0,004)
Konstante	0,930*** (0,250)	0,928*** (0,250)	0,934*** (0,251)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	0,015	0,015	0,015
τ_{u0}	0,532	0,532	0,532
τ_{u1}	0,001	0,001	0,001
τ_{u0u1}	-0,003	-0,003	-0,003
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,027	0,027	0,027
AIC	58598,58	58602,02	58603,97
N	26482	26482	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 19: Berechnung von Intra-Level- und Cross-Level-Interaktionen des Basismodells 2015

Schaut man sich zunächst die Signifikanzniveaus der Interaktionsterme an, so lässt sich einzig der Effekt des Work-Family Conflicts interpretieren. Die dazugehörige Forschungshypothese H_{14a} vermutet eine verstärkende Mediation, indem bei steigendem Work-Family Conflict der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts vergrößert wird. Dieser Zusammenhang kann durch das negative Vorzeichen des Intra-Level-Interaktionsterms gestützt werden. Als Grundlage für die Interpretation dient die soziale Unterstützung. Falls die Dimension des Work-Family Conflicts hohe Werte annimmt, könnte die Ursache darin liegen, dass die Stressoren der Arbeitswelt im Privaten nicht reduziert werden können. Anschaulich kann dies bedeuten, dass ein berufstätiges Individuum seine arbeitsbezogenen Sorgen und Ängste mit niemandem teilen kann. Sollte diese Person also keine soziale Unterstützung erfahren, wirken die ungünstigen Arbeitsbedingungen mit einem stärker negativen Effekt auf die Wahrnehmung eines Burnouts, als dies mit eben dieser Unterstützung der Fall wäre. Betrachtet man diese Zusammenhänge aus der COR-theoretischen Sichtweise liegt der Schluss nahe, dass die soziale Unterstützung (des privaten Bereiches) als Ressource fungiert, um die arbeitsbedingten Stressoren abzumildern und somit der Entstehung eines Burnouts entgegenzuwirken (Hobfoll, 1998).

Abschließend folgen die letzten drei Mehrebenenmodelle mit den Cross-Level-Interaktionen der Anerkennung von Burnout als eigenständige Krankheit (BaK), der Qualität des Gesundheitssystems (QdG) sowie des Individualismus (Ind).

<i>Burnout</i>	Cross-Level (2)	Cross-Level (3)	Cross-Level (4)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,480*** (0,067)	-0,336*** (0,026)	-0,404*** (0,020)
Einkommen	-0,054*** (0,004)	-0,054*** (0,004)	-0,054*** (0,004)
Arbeitsplatzun.	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)
WoFa Conflict	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)
FaWo Conflict	0,081*** (0,006)	0,082*** (0,006)	0,081*** (0,006)
Einkommensun.	-0,057* (0,015)	-0,056* (0,015)	-0,058* (0,015)
BO als Krankheit	-0,000 (0,093)	0,012 (0,083)	0,011 (0,082)
Q. Gesund.	-0,131*** (0,000)	-0,098*** (0,000)	-0,131*** (0,000)
Individualismus	-0,007 (0,001)	-0,008 (0,001)	-0,006 (0,001)
Arbeitsbed. * BaK	0,074 (0,034)		
Arbeitsbed. * QdG		-0,074** (0,000)	
Arbeitsbed. * Ind			-0,003 (0,000)
Konstante	1,022*** (0,263)	0,798** (0,255)	0,927*** (0,252)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	0,014	0,014	0,015
τ_{u0}	0,532	0,532	0,532
τ_{u1}	0,001	0,001	0,001
τ_{u0u1}	-0,003	-0,002	-0,003
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,026	0,025	0,027
AIC	58602,82	58597,22	58603,95
N	26482	26482	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 20: Berechnung von Cross-Level-Interaktionen des Basismodells 2015

Wie auch bei den vorherigen Modellen genügt zunächst ein Blick auf die jeweiligen Signifikanzniveaus der Cross-Level-Interaktionsterme. Da sowohl die Anerkennung von Burnout als eigenständige Krankheit als auch der Individualismus keine statistische Signifikanz aufweisen, können keine weiteren Interpretationen der einzelnen Wirkungen getroffen werden.

Der einzig signifikante Cross-Level-Effekt ist die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems. Die Forschungshypothese H_{17a} vermutet, dass mit einer Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems, der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung

eines Burnouts abgemildert wird. Dahinter steht die Überlegung, dass durch eine hohe Qualität des Gesundheitssystems eine weitere Ressource für das Individuum geschaffen wird, um die aufkommenden arbeitsbedingten Stressoren zu minimieren.

Durch die vorgenommenen Berechnungen zeigt sich allerdings, dass die Qualität des Gesundheitssystems den Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts verstärkt. Dieses Ergebnis steht demnach im Widerspruch zu der aufgestellten Forschungshypothese. Doch wie lässt sich dieses Ergebnis inhaltlich begründen? Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit erläutert, müssen Differenzierung zwischen unterschiedlichen Ressourcen vorgenommen werden. Eine Ressource stellt sich erst als eine solche dar, wenn sie vom Individuum wahrgenommen und bewertet wird (Hobfoll, 1988). Da die Qualität des Gesundheitssystems den Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung verstärkt, kann daraus geschlossen werden, dass diese vom Individuum nicht als Ressource wahrgenommen wird. Der Hauptgrund für diesen Umstand könnte darin liegen, dass ein Burnout einen schleichenden Prozess darstellt, den das Individuum erst bemerkt, wenn es möglicherweise schon zu spät ist. Dies hat zur Folge, dass keine Früherkennung stattfinden kann und das Individuum erst reagiert, wenn es bereits von einem Burnout betroffen ist.

Gestützt wird diese These durch die Ergebnisse des vorherigen Kapitels, indem eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems zu einer geringeren Wahrnehmung eines Burnouts führt. Demnach kann vermutet werden, dass die Qualität des Gesundheitssystems zunächst vom Individuum nicht als essentielle Ressource erachtet wird. Stellt sich allerdings, aufgrund zunehmender arbeitsbedingter Belastungen, ein schleichender Burnoutprozess ein, wird die Qualität des Gesundheitssystems vom Individuum zunehmend als Ressource wahrgenommen und deren Bedeutung nimmt zu.

Zudem wäre es denkbar, dass mit zunehmender Qualität des Gesundheitssystems auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Individuen bei ungünstigen Arbeitsbedingungen einen Burnout wahrnehmen, da sie die Ressource als solche wahrnehmen. Dieser Deutung liegt die Annahme zugrunde, dass durch eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems eine Ressource geschaffen werden kann, wodurch mehr Personen einen Burnout wahrnehmen. Gründe hierfür können beispielsweise eine erhöhte Aufmerksamkeit beziehungsweise Sensibilisierung dem Thema Burnout gegenüber oder eine Verringerung der Stigmatisierung von Burnout sein.

Ein letzter Erklärungsansatz beinhaltet die ökonomische Situation des jeweiligen Landes. Länder, welche eine hohe Qualität des Gesundheitssystems aufweisen (z.B. Niederlande, Norwegen oder Schweiz) (Björnberg & Phang, 2016) sind bezüglich des technologischen Fortschrittes, der wirtschaftlichen Entwicklung und der Globalisierung ebenfalls weit entwickelt. Dies geht zumeist mit einem breiter angelegten und intensiveren Angebot an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements einher (Hämäläinen, 2008; Harrison & Dawson, 2016). So ist es denkbar, dass einige Aufgaben und Funktionen des öffentlichen Gesundheitssystems seitens des betrieblichen Gesundheitsmanagements übernommen werden, wodurch der Einfluss der Qualität des Gesundheitssystems reduziert wird. Aus ressourcenorientierter Sichtweise würde dies bedeuten, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement vom Individuum als Ressource identifiziert wird.

Im Zuge der Herleitung von Forschungshypothese H_{17a} wurde anhand des zweiten Grundsatzes der COR-Theorie argumentiert, dass mit einer Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems, der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts abgemildert wird. Die errechneten Ergebnisse deuten auf einen umgekehrten Zusammenhang hin und es lässt sich vermuten, dass zunächst die Wahrnehmung der Qualität des Gesundheitssystems als Ressource wichtig ist. Denn erst wenn eine Ressource als solche wahrgenommen wird, ist es dem Individuum möglich, in diese zu investieren.

Die Aufnahme des Cross-Level-Effekts der Qualität des Gesundheitssystems führt darüber hinaus zu einer Verbesserung des Modells. So weist die ICC einen Wert von 0,025 auf. Dies bedeutet, dass sich nur noch 2,5% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länderebene befindet. Im Vergleich zum Random-Intercept-Only-Modell konnte somit durch die Hinzunahme der gesellschaftlichen Variablen die Gesamtvarianz von Burnout auf der Länderebene um ca. 44% gesenkt werden.

Die Berechnungen des Mehrebenenmodells zeigen, dass sowohl die Kultur als auch die Einkommensungleichverteilung eines Landes, keinen nennenswerten Einfluss auf den zu analysierenden Zusammenhang besitzen. Ein Grund hierfür könnte in der vorgenommenen Operationalisierung liegen. Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit dargelegt, sieht sich das Kulturmodell von Hofstede mit Kritikpunkten konfrontiert. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf dem Alter der erhobenen Datensätze (Baskerville, 2003). Aus diesem Grund soll ein weiteres Mehrebenenmodell gerechnet werden, diesmal mit einer Kulturdimension, die ähnlich zu der von Hofstede ist. Wissenschaftler erarbeiteten einen Index, der aus zwei verschiedenen Kulturtheorien synthetisiert wurde. Zum einen die von Hofstede, welcher der Psychologie zugeschrieben wird und zum anderen das dynamische Kulturkonzept von

Inglehart, welcher der soziologischen Forschung zuzuordnen ist (Inglehart & Welzel, 2005). Der errechnete Index ähnelt auch semantisch dem von Hofstede, indem von Collectivism-Individualism (Collindi) gesprochen wird (Beugelsdijk & Welzel, 2018). Um eine Verwechslung der beiden Indices zu verhindern, wird nachfolgend die alternative Kulturdimension mit ‚Collectivism vs. Individualism‘ und die nach Hofstede mit ‚Individualismus vs. Kollektivismus‘ bezeichnet.

Doch nicht nur bezogen auf die Kultur kann eine Variation der Operationalisierung vorgenommen werden. Gleiches gilt für das Maß der Einkommensungleichverteilung. In den vorherigen Modellen wurde mit einer 80/20-Verteilung gerechnet. Eine Möglichkeit besteht darin, den Gini-Koeffizienten (Gini) als Datengrundlage zu verwenden. Das folgende Mehrebenenmodell zeigt, was sich durch die Variation beider Faktoren ändert:

<i>Burnout</i>	Cross-Level (1a)	Cross-Level (4a)
<i>Fixe Effekte</i>		
Arbeitsbed.	-0,447*** (0,056)	-0,364*** (0,020)
Einkommen	-0,053*** (0,004)	-0,053*** (0,004)
Arbeitsplatzun.	0,006 (0,003)	0,006 (0,003)
Vereinbarkeit	-0,038*** (0,007)	-0,038*** (0,007)
WoFa Conflict	0,309*** (0,006)	0,309*** (0,006)
FaWo Conflict	0,081*** (0,006)	0,081*** (0,006)
Einkommensun. (Gini)	-0,044 (0,006)	-0,038 (0,006)
BO als Krankheit	0,013 (0,093)	0,014 (0,093)
Q. Gesund.	-0,118*** (0,000)	-0,118*** (0,000)
Individualismus (Collindi)	0,007 (0,001)	0,026 (0,002)
Arbeitsbed. * Gini	0,040 (0,002)	
Arbeitsbed. * Collindi		-0,045* (0,000)
Konstante	0,968** (0,346)	0,863* (0,343)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	0,014	0,014
τ_{u0}	0,532	0,532
τ_{u1}	0,001	0,001
τ_{u0u1}	-0,002	-0,002
Prob > χ^2	0,000	0,000
ICC	0,026	0,025
AIC	58605,70	58601,63
N	26482	26482

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 21: Berechnung von alternativen Cross-Level-Interaktionen des Basismodells 2015

Zunächst weisen die LR-Tests eine hohe Signifikanz für die errechneten Modelle aus. Da in diesen Modellen vordergründlich die beiden neuen Faktoren stehen und sich die restlichen Faktoren höchstens unwesentlich verändert haben, soll auf diese im Speziellen eingegangen werden.

Bezogen auf die Einkommensungleichverteilung ergibt sich zu den vorherigen Modellen keine Änderung. Sowohl der Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts als auch als Mediator zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und einer Burnoutwahrnehmung verfehlen die Koeffizienten das geforderte Signifikanzniveau. Anders zeichnet sich das Bild

für die neue Kulturdimension ab. Ein direkter und signifikanter Einfluss auf die Burnoutwahrnehmung liegt zwar nicht vor, als Einflussfaktor auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts hingegen schon. Es zeigt sich, dass die Kultur als Mediator einen signifikanten Einfluss auf diesen Zusammenhang besitzt.

Die Forschungshypothese H_{19a} postuliert, dass mit steigendem Grad des Individualismus, der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts verstärkt wird. Auch wenn der errechnete Koeffizient nur minimal von Null verschieden ist, lässt das negative Vorzeichen eben jene Wirkung vermuten. Dies bedeutet, dass in individualistischeren Kulturen die arbeitsbedingten Stressoren einen stärkeren negativen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen, als dies in kollektivistischen Kulturen der Fall ist. Theoretisch kann diese Beobachtung darüber begründet werden, dass das Verständnis und die Auffassung bezüglich der wahrgenommenen Realität von der Kultur geprägt werden. Diese wiederum ist ausschlaggebend dafür, ob ein Stressor als bedrohlich für die eigene Gesundheit wahrgenommen wird oder nicht (Smith & Lazarus, 1990).

Der nur geringe Einfluss der Kultur kann darüber begründet werden, dass der EWCS ein auf Europa fokussiertes Erhebungsinstrument darstellt und die kulturellen Unterschiede innerhalb von Europa zu gering sind, um eine stärkere Wirkung zu entwickeln. Würde eine weltweite Datengrundlage zur Berechnung herangezogen werden, so könnten größere Kulturunterschiede für einen stärkeren Einfluss sorgen.

5.6.7 Zwischenfazit

In den vorherigen Kapiteln gelang es, mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse einerseits potentielle Einflussfaktoren auf die Burnoutwahrnehmung und andererseits Mediatoren des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout zu evaluieren. Die folgende Abbildung fasst diese Ergebnisse zusammen:

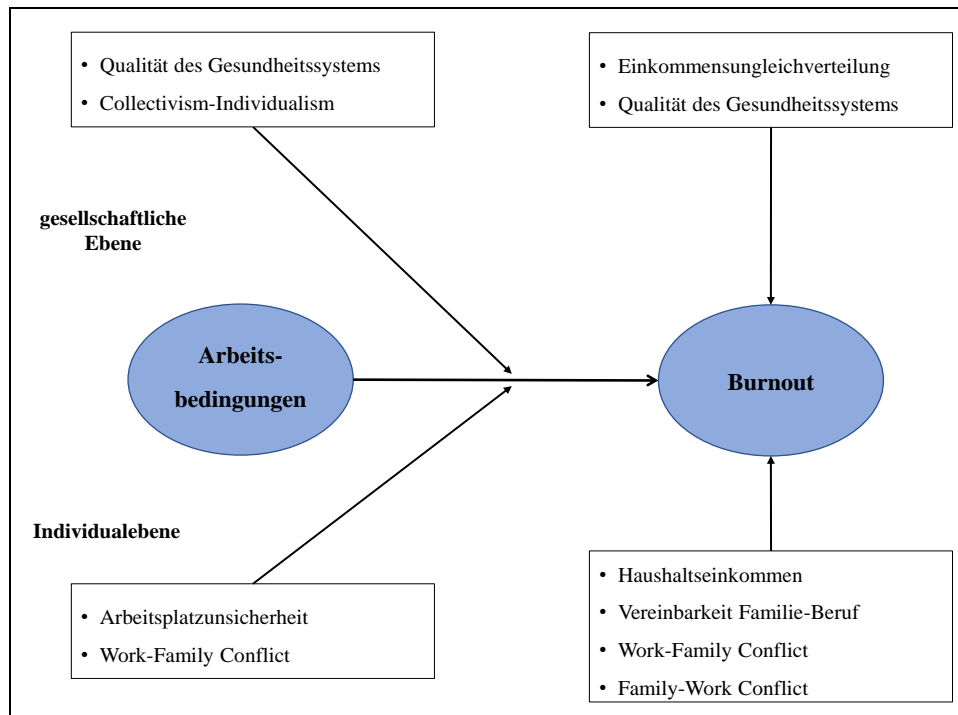


Abbildung 11: Grafische Darstellung der Ergebnisse des Basismodells 2015

Hieraus wird ersichtlich, dass auf der Individualebene das Haushaltseinkommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Family Conflict und Family-Work Conflict einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. Als Mediatoren für den Zusammenhang der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Burnoutwahrnehmung konnten die Arbeitsplatzunsicherheit und Work-Family Conflict identifiziert werden. Darüber hinaus war es möglich, die Gesamtvarianz von Burnout auf der Länderebene von 4,5% auf 2,5% zu reduzieren. Als direkte Einflussgrößen der gesellschaftlichen Ebene auf Burnout waren dies die Einkommensungleichverteilung eines Landes sowie die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems. Zudem erwiesen sich die Kulturdimension ‚Collectivism-Individualism‘ und die Qualität des Gesundheitssystems als Mediatoren der Beziehung von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Burnoutwahrnehmung. Der LR-Test weist für jedes Modell eine hohe statistische Signifikanz aus und das AIC zeigt, dass die Modellgüte durch die Hinzunahme von weiteren unabhängigen Variablen sukzessive verbessert werden konnte.

Der Großteil der aufgestellten Forschungshypothesen konnte bestätigt werden. Die einzig beiden Forschungshypothesen, für die zukünftige Forschung auf Basis der Erkenntnisse dieser Ausarbeitung modifiziert werden könnten, betreffen zum einen den Einfluss der Einkommensungleichverteilung auf die Wahrnehmung von Burnout und zum anderen die Mediation der Qualität des Gesundheitssystems auf die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout. Während ein positiver Zusammenhang vermutet wurde, indem bei steigender Einkommensungleichverteilung die Burnoutwahrnehmung steigt, ergab sich durch die Berechnungen eine negative Relation. Begründet wurde dies darüber, dass eine gewisse Stigmatisierung von Burnout für diese Ergebnisse verantwortlich sein könnte, indem es aufgrund eines sozialen Drucks vermehrt zu Unterdrückungen der eigenen Gefühle beziehungsweise der eigenen Wahrnehmung kommen kann.

Zur Herleitung von Forschungshypothese H_{17a} wurde anhand des zweiten Grundsatzes der COR-Theorie argumentiert, dass mit einer Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems, der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts abgemildert wird. Die errechneten Ergebnisse deuten auf einen umgekehrten Zusammenhang hin und es lässt sich vermuten, dass primär die Wahrnehmung der Qualität des Gesundheitssystems als Ressource wichtig ist. Denn erst wenn eine Ressource als solche wahrgenommen wird, ist es dem Individuum möglich, in diese zu investieren.

Der Effekt der Kultur auf den Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout war bei der Verwendung der Kulturdimension nach Hofstede nicht erkennbar. Erst durch eine Variation der Einflussgröße in Form einer ähnlichen Kulturdimension, konnte eine kulturelle Mediation dieses Zusammenhangs festgestellt werden.

Im vorliegenden Modell lag der Fokus auf der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts. Im Folgenden soll eine Erweiterung des Modells vorgenommen werden, indem die Wirkung einer Burnoutwahrnehmung anhand von Präsentismus in einem Mehrebenenmodell berechnet wird.

5.7 Berechnung des erweiterten Modells im Querschnitt 2015

Im erweiterten Modell steht auf der Individualebene der Zusammenhang beziehungsweise die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf das tatsächliche Verhalten, in Form von Präsentismus, im Fokus der Analyse. Diese Relation soll mit Hilfe eines Mehrebenenmodells untersucht werden, indem die Wirkung von Einflussfaktoren der Individualebene und der gesellschaftlichen Ebene in das Modell einfließen. Ähnlich dem ersten Mehrebenenmodell wird mit einem Random-Intercept-Only-Modell begonnen und sukzessive die unabhängigen Variablen integriert.

5.7.1 Random-Intercept-Only-Modell des erweiterten Modells 2015

In diesem leeren Modell wird zunächst die abhängige Variable ‚Präsentismus‘ analysiert und es ergeben sich folgende Ergebnisse:

	RIOM (1)	RIOM (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Konstante	126,847*** (12,669)	117,901*** (11,633)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	5417,29	4531,564
τ_{u0}	71490,40	66490,29
ICC	0,070	0,064
Prob > chi ²	0,000	0,000
AIC	227579,4	210599,3
N	16229	15096

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 22: Berechnung des Random-Intercept-Only-Modells des erweiterten Modells 2015

Ähnlich dem ersten Modell wurden auch hier zwei Random-Intercept-Only-Modelle gerechnet. Das RIOM (1) umfasst sämtliche Teilnehmer des EWCS. Um die Vergleichbarkeit mit den nachfolgenden Modellen zu gewährleisten, wurde das RIOM (2) mit der gleichen Teilnehmeranzahl der nachfolgenden Modelle gerechnet und dient fortan als Ausgangsmodell. Zunächst weist die Konstante einen Wert von 117,901 auf. Die ICC beträgt 0,064, wonach sich 6,4% der Gesamtvarianz von Präsentismus über die Variation der Länderebene erklären lässt. Der LR-Test weist für das errechnete Nullmodell eine hohe statistische Signifikanz aus. Eine Interpretation der AIC ist an dieser Stelle noch nicht möglich, da die Modellgüte erst anhand eines Vergleiches der AIC aus zwei Modellen bestimmt werden kann. Die Fallzahl ist im Vergleich zum ersten Mehrebenenmodell auf 15096 gesunken. Dies ist darüber zu begründen, dass ca. 40% aller Befragten angaben, in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein und somit Präsentismus praktiziert haben.

5.7.2 Random-Intercept-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene 2015

Im nächsten Schritt werden die Variablen der Individualebene in das Mehrebenenmodell aufgenommen. Hierzu zählen: Burnout, finanzielle Absicherung bei Arbeitsplatzverlust, Haushaltseinkommen, Arbeitsplatzunsicherheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Family Conflict und Family-Work Conflict. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Präsentismus</i>	Individualebene (1)	Individualebene (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Burnout	0,125*** (6,868)	0,050*** (2,413)
Absicherung	0,041* (3,727)	
Haushaltseinkommen		0,006 (1,750)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,068*** (2,576)	0,073*** (1,111)
Vereinbarkeit	0,020 (7,476)	-0,003 (2,923)
Work-Family Conflict	-0,044+ (7,882)	-0,022* (2,829)
Family-Work Conflict	0,011 (6,226)	0,026** (2,377)
Konstante	78,675** (29,527)	86,387*** (15,928)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	4942,847	3968,587
τ_{u0}	90284,360	65918,050
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC	0,052	0,057
AIC	37188,71	210476,7
N	2605	15096

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 23: Berechnung des Random-Intercept-Modells des erweiterten Modells der Individualebene 2015

Wie aus Tabelle 23 ersichtlich ist, wurden zwei verschiedene Modelle gerechnet. In Kapitel 5.2.3 wurde theoretisch hergeleitet, dass die finanzielle Absicherung bei einem drohenden Arbeitsplatzverlust als individueller Einflussfaktor in das Modell aufgenommen wird. Die Berechnung des erweiterten Modells der Individualebene (1) zeigt einen signifikant positiven Einfluss der finanziellen Absicherung auf den Präsentismus. Demnach führt eine zunehmende finanzielle Absicherung zu einem gesteigerten Präsentismus. Dieses Ergebnis steht

im Widerspruch zu den theoretisch hergeleiteten Forschungshypothesen. Ein möglicher Erklärungsansatz für diesen Zusammenhang könnte in der jeweiligen beruflichen Position liegen. Personen mit einem höheren Einkommen beziehungsweise höheren finanziellen Rücklagen haben zumeist in ihrer Arbeit eine höhere Verantwortung (Laske, Meister-Scheytt, & Küpers, 2006). Diese Verantwortung bezieht sich einerseits auf ihre Entscheidungen das Unternehmen betreffend, andererseits auch auf ihre Mitarbeiter. Hieraus könnte ein innerer Anwesenheitsdruck entstehen, aufgrund der eigenen Verantwortung niemanden im Stich zu lassen und als Vorbild zu fungieren, indem die Person krank zur Arbeit erscheint und demnach Präsentismus betreibt. Auch wäre es denkbar, dass die Art der beruflichen Tätigkeit einen Einfluss auf Präsentismus nimmt. So kann es für einen schwer körperlich arbeitenden Menschen schwieriger sein, seine Arbeit mit einem angeschlagenen Gesundheitszustand auszuüben, als dies beispielsweise für Beschäftigte des Managements der Fall ist.

Aufgrund der stark gefallen Fallzahl auf 2605 wurde sich dafür entschieden, das subjektive Haushaltseinkommen aus dem Basismodell als Variable aufzunehmen und fortan mit dem erweiterten Modell der Individualebene (2) weiter zu arbeiten. Hierdurch entsteht kein großer Rückgang der Fallzahlen, allerdings ist der Einfluss des Haushaltseinkommens nicht statistisch signifikant und dementsprechend nicht zu interpretieren.

Wie bereits theoretisch hergeleitet, kann ein positiver und hoch signifikanter Zusammenhang von Burnout auf den Präsentismus errechnet werden. Dies bedeutet, dass Individuen mit einer gesteigerten Wahrnehmung von Burnout vermehrt krank zur Arbeit erscheinen. Der Hauptgrund für diese Erkenntnis liegt darin begründet, dass Präsentismus zumeist bei solchen Personen zu beobachten ist, die sich stark für ihre Arbeit engagieren (Isaksson Ro et al., 2012; Lu et al., 2013). Hieraus können sich Gefühle entwickeln, unentbehrlich für die Organisation zu sein und der persönliche Anwesenheitsdruck wächst (Johns, 2011).

Die Arbeitsplatzunsicherheit weist ebenfalls einen positiven und hoch signifikanten Einfluss auf den Präsentismus aus. Demnach steigt der Anwesenheitsdruck – in Form von Präsentismus - mit zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit (Zhang et al., 2020). So stellt ein möglicher Arbeitsplatzverlust eine Bedrohung für das Individuum dar. Bleibt die Person krankheitsbedingt von der Arbeit fern, steigert dies die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit und es entsteht ein innerer Druck, auch im Krankheitsfall die Arbeitsstätte aufzusuchen. Auch empirische Studien deuten auf einen solchen Zusammenhang hin (Allemann, Siebenhüner, & Hämmig, 2019; Caverley et al., 2007; Miraglia & Johns, 2016).

Die Ergebnisse des sozialen Umfeldes stellen sich konträr dar: Während der Work-Family Conflict einen signifikant negativen Einfluss auf Präsentismus ausübt, stellt sich für den Family-Work Conflict ein signifikant positiver ein. Basierend auf den theoretischen Vorüberlegungen aus Kapitel 5.2.3, sind die Ergebnisse für den positiven Einfluss von Family-Work Conflict auf Präsentismus erwartet worden. Die Ursachen des Family-Work Conflicts lassen sich auf aufkommende Stressoren der familiären Lebenswelt zurückführen. Sollten diese für das Individuum beanspruchender sein, als die arbeitsbedingten Belastungen, würde das Individuum auch im Krankheitsfall die Arbeitsstätte aufsuchen (Hochschild, 1997). Auch empirische Studienergebnisse deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Family-Work Conflict und Präsentismus hin (Correia Leal & Ferreira, 2021; Janssens et al., 2016; Miraglia & Johns, 2016).

Anders gestaltet sich dies für den Work-Family Conflict, indem ein positiver Zusammenhang vermutet wurde, die Berechnungen jedoch einen negativen Einfluss zeigen. Demnach führt eine Steigerung des Work-Family Conflicts zu einem Rückgang des Präsentismus. Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu der aufgestellten Forschungshypothese. Um diesen Zusammenhang dennoch interpretieren zu können, sollte zunächst das Konzept des Work-Family Conflicts genauer analysiert werden. Dieser Rollenkonflikt entsteht, wenn sich Probleme der Arbeitswelt negativ auf das private Leben auswirken und dort eine Ursache für weitere familiäre Probleme darstellt (Molina, 2020). So ist es denkbar, dass der Betroffene dahingehend Unterstützung von seiner Familie erhält, seine arbeitsbezogenen Verhaltensweisen zu ändern. Um diesen Rollenkonflikt zu reduzieren, sollten die Probleme der Arbeitswelt nicht mehr in das Privatleben transferiert werden. Eine mögliche Lösung hierbei liegt im Fernbleiben von der Arbeit, sowie gegebenenfalls auch einen Arzt aufzusuchen und sich behandeln bzw. krank schreiben zu lassen.

Der LR-Test zeigt, dass das errechnete erweiterte Modell der Individualebene (2) statistisch hoch signifikant ist. Durch die Integration der individuellen Einflussfaktoren sinkt das AIC von 210599,3 im RIOM (2) auf 210476,1 und führt somit zu einer Verbesserung der Modellgüte.

5.7.3 Random Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene 2015

Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses liegt die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus. So soll im Folgenden untersucht werden, ob die Wirkung einer Burnoutwahrnehmung auf Präsentismus in den verschiedenen Ländern in ihrer Ausprägung abweicht. So werden in der nachfolgenden Tabelle die Berechnungen zwischen dem erweiterten Modell der Individualebene mit Random-Intercepts und der Individualebene mit Random-Slope miteinander verglichen:

<i>Präsentismus</i>	Individualebene	Individualebene mit Random-Slope
<i>Fixe Effekte</i>		
Burnout	0,050*** (2,413)	0,059*** (2,977)
Haushaltseinkommen	0,006 (1,750)	0,007 (1,750)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,073*** (1,111)	0,074*** (1,111)
Vereinbarkeit	-0,003 (2,923)	-0,003 (2,923)
Work-Family Conflict	-0,022* (2,829)	-0,021* (2,829)
Family-Work Conflict	0,026** (2,377)	0,025** (2,379)
Konstante	86,387*** (15,928)	83,483*** (15,600)
<i>Varianzkomponenten</i>		
σ^2_e	3968,587	3593,763
τ_{u0}	65918,050	65847,010
τ_{u1}		90,738
τ_{u0u1}		386,767
Prob > χ^2	0,000	0,000
ICC	0,057	0,052
AIC	210476,7	210473
N	15096	15096

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 24: Berechnung des Random-Slope-Modells des erweiterten Modells der Individualebene 2015

Zunächst lässt sich festhalten, dass sich sowohl die Stärke der Wirkzusammenhänge als auch die jeweiligen Signifikanzniveaus nur geringfügig geändert haben. Wichtiger ist die Betrachtung des AIC, indem durch die Hinzunahme der Random-Slopes, dieses sich verringert hat. Daraus lässt sich schließen, dass die Modellgüte zugenommen hat und für die nachfolgenden Berechnungen das erweiterte Modell der Individualebene mit Random-Slopes verwendet wird. Auch weist der LR-Test eine hohe statistische Signifikanz für das neue Modell aus.

5.7.4 Random-Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015

In diesem Modell werden die Einflussfaktoren der gesellschaftlichen Ebene in das Modell integriert, mit dem Ziel, die Wirkung eines subjektiv wahrgenommenen Burnouts auf den Präsentismus näher zu analysieren. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen, in welcher die hinzugefügten gesellschaftlichen Einflussfaktoren aus Gründen der Übersichtlichkeit grau hinterlegt wurden.

<i>Präsentismus</i>	Individual- und gesellschaftliche Ebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Burnout	0,055*** (2,985)
Haushaltseinkommen	0,009 (1,753)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,073*** (1,111)
Vereinbarkeit	-0,003 (2,923)
Work-Family Conflict	-0,022* (2,829)
Family-Work Conflict	0,025** (2,379)
Einkommensungleichverteilung	0,030 (7,022)
Burnout als Krankheit	0,034 (37,252)
Qualität des Gesundheitssystems	-0,042 (0,073)
Individualismus	-0,062 ⁺ (0,456)
Konstante	70,061 (116,314)
<i>Varianzkomponenten</i>	
σ^2_e	2315,684
τ_{u0}	65845,690
τ_{u1}	86,660
τ_{u0u1}	149,235
Prob > chi ²	0,000
ICC	0,034
AIC	210469,4
N	15096

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 25: Berechnung des erweiterten Modells auf der Individual- und gesellschaftlichen Ebene 2015

Ähnlich den vorherigen Modellen, entstehen auch hier bei der sukzessiven Aufnahme neuer Variablen nur geringfügige Veränderungen der ursprünglichen Koeffizienten. So weisen sämtliche individuellen Einflussfaktoren die gleiche Wirkrichtung und das gleiche Signifikanzniveau auf. Einzig weichen die einzelnen Effektstärken geringfügig vom vorherigen Modell ab. Der LR-Test weist eine hohe Signifikanz für das errechnete Modell aus. Die ICC ergibt einen Wert von 0,034, wonach 3,4% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des RIOM (2), so konnten durch die Aufnahme der gesellschaftlichen Einflussfaktoren ca. 47% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene erklärt werden. Mit Blick auf das AIC zeigt sich eine Verbesserung der Modellgüte im Vergleich zum erweiterten Modell der Individualebene mit Random-Slope, indem dieser sich von 210473 auf 210469,4 verringert hat.

Die Berechnungen ergeben, dass lediglich die Dimension Individualismus vs. Kollektivismus einen signifikanten Einfluss auf Präsentismus besitzt. Demnach führt eine Zunahme auf dieser Skala zu einer Abnahme des Präsentismus. Da die Kulturdimension Individualismus vs. Kollektivismus eine kontinuierliche Skala darstellt, bedeuten hohe Werte einen hohen Individualismus und niedrige Werte einen hohen Kollektivismus (Hofstede, 1984b). So führt also eine Zunahme des Kollektivismus (und damit eine Abnahme des Individualismus) zu vermehrtem Präsentismus. Diese Erkenntnis deckt sich mit empirischen Studienergebnissen (Cooper & Lu, 2016; Dew et al., 2005; Quazi, 2013). Begründet wird dies über den sozialen Zusammenhalt der Mitglieder einer Gruppe. Bezogen auf die Arbeitswelt zeichnet sich der Kollektivismus vor allem durch die Loyalität zu Kollegen aus. Obwohl die Person Anzeichen eines Burnouts wahrnimmt, möchte sie die Kollegen nicht im Stich lassen und erscheint auch krank zur Arbeit (Hofstede, 1989b). Hinzu kommt, dass sich kollektivistischere Kulturen durch das Vorhandensein eines sozialen Druckes auszeichnen. So wird von den Kollegen schlichtweg erwartet, dass die Person auch im Krankheitsfall zur Arbeit erscheint und demnach Präsentismus ausübt (Hofstede, 1998).

Die übrigen gesellschaftlichen Einflussfaktoren verfehlen das geforderte Signifikanzniveau und sollten dementsprechend nicht interpretiert werden. Da jedoch die Mediation der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus in dieser Arbeit von Interesse ist, werden im folgenden Kapitel sowohl die Intra-Level- als auch die Cross-Level-Effekte analysiert.

5.7.5 Random Slope-Modell des erweiterten Modells mit Intra-Level- und Cross-Level-Effekten

Im Folgenden wird dem zuvor errechneten Random-Slope-Modell mit Variablen der Individual- und gesellschaftlichen Ebene je ein zu analysierender Intra-Level- beziehungsweise Cross-Level-Effekt hinzugefügt. In Kapitel 5.2 wurden insgesamt neun Einflussgrößen identifiziert und theoretisch hergeleitet, welche einen Einfluss auf die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus besitzen können. Zunächst folgen fünf individuelle Einflussgrößen zur Analyse möglicher Intra-Level-Effekte, um anschließend vier Einflussgrößen auf Cross-Level-Effekte hin zu untersuchen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die nachfolgenden Tabellen für je drei Faktoren dargestellt, beginnend mit dem subjektiven Haushaltseinkommen (Einkommen), der Arbeitsplatzunsicherheit (Arb.Uns) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Vereinb.), welche grau hervorgehoben wurden.

<i>Präsentismus</i>	Intra-Level (1)	Intra-Level (2)	Intra-Level (3)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	0,088*** (5,913)	0,045** (4,050)	0,046 (7,148)
Einkommen	0,014 (1,864)	0,009 (1,753)	0,009 (1,753)
Arbeitsplatzun.	0,073*** (1,111)	0,071*** (1,164)	0,073*** (1,111)
Vereinbarkeit	-0,003 (2,923)	-0,003 (2,923)	-0,005 (3,217)
WoFa Conflict	-0,022* (2,829)	-0,022* (2,829)	-0,022* (2,830)
FaWo Conflict	0,025** (2,378)	0,025** (2,379)	0,025** (2,379)
Einkommensun.	0,032 (7,039)	0,030 (7,024)	0,030 (7,020)
BO als Krankheit	0,035 (37,422)	0,034 (37,258)	0,034 (37,250)
Q. Gesund.	-0,045 (0,073)	-0,043 (0,073)	-0,042 (0,073)
Individualismus	-0,062 ⁺ (0,458)	-0,062 ⁺ (0,456)	-0,062 ⁺ (0,456)
Burnout * Einkommen	-0,035 (1,435)		
Burnout * Arb.Uns.		0,013 (1,012)	
Burnout * Vereinb.			0,009 (2,238)
Konstante	65,433 (116,739)	71,237 (116,346)	71,267 (116,353)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	2322,722	2317,715	2313,827
τ_{u0}	65844,130	65843,940	65843,170
τ_{u1}	69,406	82,650	90,131
τ_{u0u1}	132,553	148,915	149,066
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,034	0,034	0,034
AIC	210468,9	210470,5	210471,3
N	15096	15096	15096

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 26: Berechnung der Intra-Level-Effekte des erweiterten Modells 2015

Die LR-Tests zeigen, dass alle drei Mehrebenenmodell statistisch hoch signifikant sind und die ICC ist mit 3,4 % über alle drei Modelle unverändert, im Vergleich zu dem Random-Slope-Modell ohne Interaktionseffekte. Das AIC weist für das erste Modell eine Verbesserung der Modellgüte aus, wohingegen es sich in den beiden übrigen Modellen leicht verschlechtert hat.

Forschungshypothese H₂₁ postuliert, dass mit einer Verbesserung der finanziellen Situation eines Individuums, die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus abgeschwächt wird. Die Berechnungen deuten durch das negative Vorzeichen auf diesen Zusammenhang hin, jedoch verhindert das Fehlen einer statistischen Signifikanz die inhaltliche Interpretation. Ähnliches gilt für die beiden übrigen Intra-Level-Effekte, indem das geforderte Signifikanzniveau nicht erreicht wird und demnach keine Grundlage zur Interpretation der Wirkzusammenhänge vorliegt.

Die nachfolgende Tabelle 27 untersucht die Mediation der letzten beiden individuellen Einflussgrößen: dem Work-Family Conflict (WFC) und dem Family-Work Conflict (FWC), bevor das erste Modell die Cross-Level-Interaktion der Einkommensungleichverteilung (EuV) untersucht.

<i>Präsentismus</i>	Intra-Level (4)	Intra-Level (5)	Cross-Level (1)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	0,051*** (3,016)	0,053*** (2,905)	-0,029 (8,005)
Einkommen	0,009 (1,753)	0,009 (1,753)	0,009 (1,753)
Arbeitsplatzun.	0,073*** (1,111)	0,073*** (1,111)	0,073*** (1,111)
Vereinbarkeit	-0,002 (2,929)	-0,003 (2,924)	-0,003 (2,922)
WoFa Conflict	-0,025* (2,894)	-0,021+ (2,841)	-0,022* (2,828)
FaWo Conflict	0,025** (2,378)	0,018+ (2,681)	0,025** (2,378)
Einkommensun.	0,030 (7,011)	0,030 (7,015)	0,040 (6,974)
BO als Krankheit	0,034 (37,091)	0,034 (37,192)	0,035 (36,402)
Q. Gesund.	-0,041 (0,073)	-0,043 (0,073)	-0,035 (0,072)
Individualismus	-0,063+ (0,455)	-0,062+ (0,456)	-0,065+ (0,450)
Burnout * WFC	0,012 (1,854)		
Burnout * FWC		0,015 (1,819)	
Burnout * EuV			0,091** (1,435)
Konstante	69,203 (115,998)	71,022 (116,174)	52,782 (114,563)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	2316,485	2313,043	2303,735
τ_{u0}	65847,960	65846,900	65844,240
τ_{u1}	73,310	69,235	44,924
τ_{u0u1}	160,424	147,205	191,284
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,034	0,034	0,034
AIC	210470	210469,2	210463,9
N	15096	15096	15096

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 27: Berechnung der Intra-Level- und Cross-Level-Effekte des erweiterten Modells 2015

Auch hier zeigen die LR-Tests eine hohe statistische Signifikanz der drei Modelle und die ICC bleibt mit einem Wert von 3,4% konstant. Das AIC weist im Vergleich zum Random-Slope-Modell für das erste Modell eine geringfügige Verschlechterung und für die beiden anderen eine Verbesserung der Modellgüte auf.

Betrachtet man zunächst die Intra-Level-Effekte so zeigen sich die vermuteten Wirkzusammenhänge. Sowohl für den Work-Family Conflict als auch den Family-Work Conflict, dass durch eine Zunahme die Wirkung einer Burnoutwahrnehmung auf Präsentismus verstärkt

wird. Aufgrund des Fehlens einer statistischen Signifikanz lassen sich jedoch keine weiterführenden Interpretationen tätigen.

Der erste Cross-Level-Effekt untersucht die Mediation der Einkommensungleichverteilung auf die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus. Die Berechnungen zeigen einen statistisch signifikant positiven Effekt. Dies bedeutet, dass eine Zunahme der Einkommensungleichverteilung zu einer individuellen Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung von Burnout nach außen führt und ein erhöhter Präsentismus die Folge ist. Dieses Ergebnis wurde in Forschungshypothese H₂₆ erwartet und kann somit untermauert werden.

Als Erklärungsansatz können Eigenschaften einer Gesellschaft dienen, indem beispielsweise der soziale Status in liberalen Marktgesellschaften einen immer größeren Stellenwert einnimmt. Dies lässt sich auch anhand materieller Besitztümer darstellen. Während wohlhabendere Mitglieder einer Gesellschaft sich Luxusgüter leisten, sind auch die unteren Schichten gewillt, diese Annehmlichkeiten ebenfalls in Anspruch zu nehmen (de Botton, 2008). Diese materiellen Besitztümer haben einen Einfluss auf das eigene Selbstwertgefühl und über das Bild, wie eine Person von anderen Mitgliedern einer Gesellschaft wahrgenommen wird. Hierbei sind es hauptsächlich die sozialen Vergleiche untereinander und es kann sich ein gewisser Konkurrenzdruck bezogen auf den sozialen Status einstellen (Wilkinson & Pickett, 2006). Insbesondere in ungleicheren Ländern stellt dieser soziale Druck in Verbindung mit dem Streben nach Statussymbolen ein zunehmendes Problem dar (Wilkinson & Pickett, 2009a).

Hieraus kann resultieren, dass Personen ihre Wahrnehmung eines Burnouts unterdrücken und krank zur Arbeit erscheinen. Diese Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung wird durch das burnouttypische Verhalten verstärkt, indem die Betroffenen zunehmend mehr Energie in die Bewältigung ihrer Arbeit investieren müssen, um die täglich anfallenden Aufgaben zu meistern (Maslach, 2017). Zusätzlich spielt die Angst eines drohenden Ansehensverlust in Ländern mit ungleicheren Einkommensverteilungen eine zunehmende Rolle (Dickerson & Kemeny, 2004). Verstärkt wird dies durch die Stigmatisierung von psychischen Beeinträchtigungen und insbesondere bezogen auf Burnout (Hanisch et al., 2016; May et al., 2020). Diese genannten Punkte können in einer Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung von Burnout resultieren und den Präsentismus fördern.

<i>Präsentismus</i>	Cross-Level (2)	Cross-Level (3)	Cross-Level (4)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	-0,000 (21,249)	0,187*** (9,212)	0,069* (7,431)
Einkommen	0,009 (1,753)	0,009 (1,753)	0,009 (1,753)
Arbeitsplatzun.	0,073*** (1,111)	0,073*** (1,111)	0,073*** (1,111)
Vereinbarkeit	-0,003 (2,923)	-0,003 (2,921)	-0,003 (2,923)
WoFa Conflict	-0,022* (2,829)	-0,022* (2,828)	-0,022* (2,829)
FaWo Conflict	0,025** (2,379)	0,024** (2,379)	0,025** (2,379)
Einkommensun.	0,029 (7,003)	0,031 (7,001)	0,029 (7,022)
BO als Krankheit	0,039 (37,859)	0,036 (37,121)	0,034 (37,204)
Q. Gesund.	-0,040 (0,072)	-0,047 (0,073)	-0,041 (0,073)
Individualismus	-0,063 ⁺ (0,455)	-0,066 ⁺ (0,455)	-0,064 ⁺ (0,458)
Burnout * BaK	0,056 (10,877)		
Burnout * QdG		-0,136*** (0,013)	
Burnout * Ind			-0,015 (0,123)
Konstante	59,155 (116,927)	71,874 (116,038)	70,622 (116,242)
<i>Varianzkomponenten</i>			
σ^2_e	2309,941	2321,842	2318,236
τ_{u0}	65847,080	65848,72	65844,370
τ_{u1}	82,770	7,799	87,290
τ_{u0u1}	162,447	134,568	156,672
Prob > χ^2	0,000	0,000	0,000
ICC	0,034	0,034	0,034
AIC	210471	210458,7	210471,2
N	15096	15096	15096

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 28: Berechnung der Cross-Level-Effekte des erweiterten Modells 2015

Die letzten drei Mehrebenenmodelle untersuchen die Cross-Level-Effekte der Anerkennung von Burnout als Krankheit (BaK), der Qualität des Gesundheitssystems (QdG) sowie des Individualismus (Ind). Auch hier zeigen die LR-Tests eine hohe statistische Signifikanz der errechneten Modelle und die ICC ist konstant mit einem Wert von 3,4%.

Aufgrund der statistischen Signifikanz sollte lediglich der Cross-Level-Effekt der Qualität des Gesundheitssystems interpretiert werden. Der errechnete Koeffizient besitzt ein negatives Vorzeichen, wonach eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems zu einer

geringeren Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus führt. Demnach findet keine Unterdrückung der persönlichen Wahrnehmung von Burnout statt und der Betroffene sucht sich ärztliche Hilfe. Dies muss nicht erst dann der Fall sein, wenn bereits eine Erkrankung vorliegt, welche behandelt werden muss. Da die Qualität des Gesundheitssystems auch anhand von Präventionsmöglichkeiten bestimmt wird (Björnberg & Phang, 2016), kann dem Betroffenen bereits in einem frühen Stadium Unterstützungen angeboten und damit einhergehend die Gefahr eines Burnouts abgemildert werden. Aus diesen Gründen führt eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems dazu, dass das Ergebnis des Entscheidungsprozesses, ob die Person krank zur Arbeit erscheint oder einen Arzt aufsucht, zur Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe führt und gegen Präsentismus. Anhand dieser Ergebnisse lässt sich die Forschungshypothese H₂₈ untermauern.

Um auszuschließen, dass die fehlende Signifikanz des Individualismus als Cross-Level-Interaktion auf die zugrundeliegende Operationalisierung zurückzuführen ist, wurde ein weiteres Modell berechnet. Ähnlich dem vorangegangenen Modell wurde die Kulturdimension ‚Collectivism vs. Individualism‘ als Interaktionsterm aufgenommen. Die Ergebnisse können dem Anhang A1.9 entnommen werden, da auch hierfür kein signifikanter Koeffizient berechnet wurde.

5.7.6 Zwischenfazit

In den vorangegangenen Kapiteln ist es gelungen, mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse einerseits potentielle Einflussfaktoren auf Präsentismus und andererseits Mediatoren der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus zu evaluieren. Die folgende Abbildung fasst diese Ergebnisse zusammen:

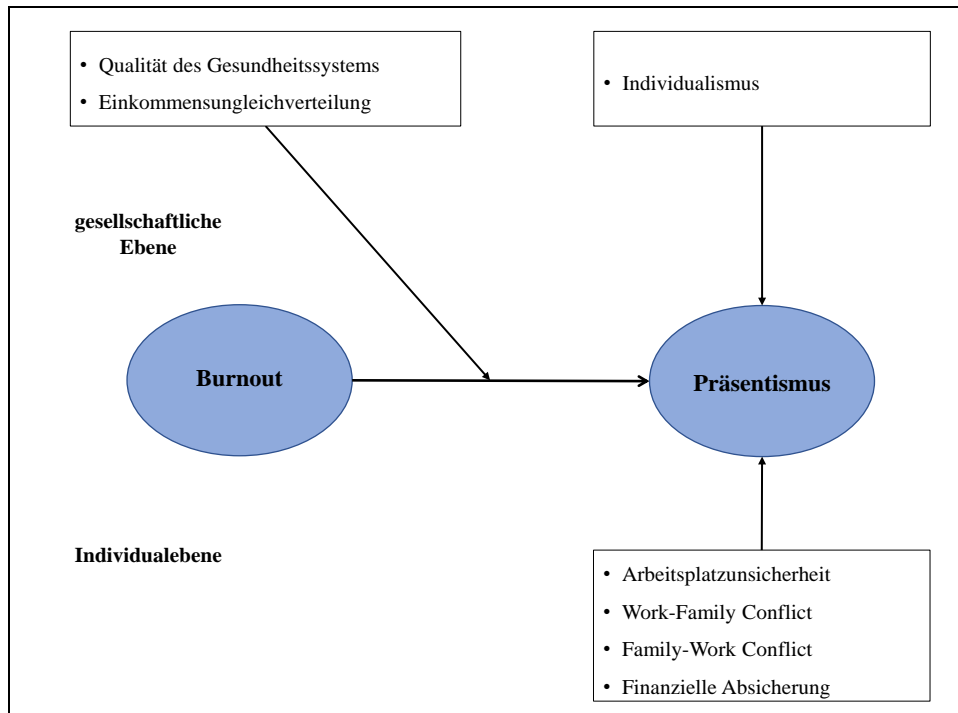


Abbildung 12: Grafische Darstellung der Ergebnisse des erweiterten Modells 2015

Zunächst zeigt sich, dass auf der Individualebene die Arbeitsplatzunsicherheit, der Work-Family Conflict, der Family-Work Conflict und die finanzielle Absicherung als direkte Einflussfaktoren auf Präsentismus fungieren.

Als erstes weist die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit einen positiven Einfluss aus, indem eine Steigerung der Arbeitsplatzunsicherheit zu vermehrtem Präsentismus führt. Als Grund für diesen Zusammenhang kann der individuelle Anwesenheitsdruck angeführt werden. Da ein potentieller Arbeitsplatzverlust als Bedrohung erachtet wird, versucht das Individuum sich dagegen zu stemmen und erscheint auch im Krankheitsfall zur Arbeit (Sanderson & Cocker, 2013). Diesbezüglich spielt auch die Angst vor einem Kontrollverlust eine große Rolle. Falls die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit hoch ist und die Person nicht zur Arbeit erscheint, hat sie keine Möglichkeiten mehr, der Unsicherheit aus eigener Kraft entgegenzuwirken. So kann lediglich der Präsentismus dazu führen, dass das Individuum den gefühlten Kontrollverlust verringert und versucht, der Bedrohung des Arbeitsplatzverlustes durch die eigene Arbeit zu reduzieren (Schmidt & Pfortner, 2020). Diese Überlegungen stehen im Einklang mit der COR-Theorie, indem Individuen in ihre vorhandenen Ressourcen investieren

müssen, um sich gegen potentielle zukünftige Verluste bestehender Ressourcen zu schützen. Da dies aufgrund des bereits wahrgenommenen Burnouts nicht mehr gänzlich möglich ist, gerät das Individuum in eine Negativspirale und Ressourcenverluste sind die Folge (Hobfoll, 2001).

Neben der gefühlten Arbeitsplatzunsicherheit zeigt sich das soziale Umfeld in Form des Work-Family Conflicts und des Family-Work Conflicts als Einflussfaktor auf Präsentismus. Wie auch aus den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet wurde, deuten die Berechnungen darauf hin, dass eine Zunahme des Family-Work Conflicts zu vermehrtem Präsentismus führt. Hierbei stehen aufkommende Stressoren der häuslichen Umgebung im Vordergrund. Sollten diese für das Individuum beanspruchender sein, als die arbeitsbedingten Belastungen, würde auch im Krankheitsfall die Arbeitswelt ein geringeres Übel darstellen (Hochschild, 1997).

Ein umgekehrtes Bild zeigt sich für den Work-Family Conflict, indem eine Zunahme zu einer Verringerung des Präsentismus führt. Im Mittelpunkt steht ein aufkommender Rollenkonflikt, indem sich Probleme der Arbeitswelt negativ auf das private Leben auswirken und dort für zusätzliche familiäre Probleme sorgt (Molina, 2020). Denkbar ist es, dass die den Burnout wahrnehmende Person soziale Unterstützung der Familie erfährt, seine arbeitsbezogenen Verhaltensweisen zu überdenken und zu ändern. Eine Möglichkeit, den Rollenkonflikt zu mindern ist es, die arbeitsbezogenen Probleme nicht mehr in die private Lebenswelt zu übertragen. Dies kann durch das Fernbleiben von der Arbeitsstelle und dem Aufsuchen eines Arztes gelingen.

Die letzte Einflussgröße der Individualebene stellt die finanzielle Absicherung dar, indem eine höhere Absicherung mit einem gesteigerten Präsentismus einhergeht. Ein Erklärungsversuch könnte darin liegen, dass Personen mit höheren finanziellen Absicherungen zumeist auch eine größere Verantwortung ihren Mitarbeitern gegenüber besitzen. Diese kann einen inneren Anwesenheitsdruck verursachen, indem die Person durch ihre Abwesenheit niemanden im Stich lassen möchte und ihrer Vorbildfunktion nachkommen möchte. Dies führt dazu, dass die Person auch krank zur Arbeit erscheint und dementsprechend Präsentismus betreibt.

Auf der gesellschaftlichen Ebene zeigt sich die Kulturdimension des Individualismus als Einflussgröße von Präsentismus. So führt eine Zunahme des Kollektivismus (beziehungsweise eine Abnahme des Individualismus) zu einem gesteigerten Präsentismus. Ein Erklärungsansatz dieses Zusammenhangs lässt sich aus den Charakteristiken des Kollektivismus identifizieren, indem der soziale Zusammenhalt der Mitglieder einer Gruppe und die Loyalität zu den Kollegen wichtige Bestandteile darstellen. Dies führt einerseits dazu, dass die

den Burnout wahrnehmende Person die Kollegen nicht im Stich lassen möchte (Hofstede, 1989b) und andererseits wird von den Arbeitskollegen schlichtweg erwartet, dass die Person auch krank zur Arbeit erscheint und demnach Präsentismus betreibt (Hofstede, 1998).

Abschließend erweisen sich sowohl die Qualität des Gesundheitssystems als auch die Einkommensungleichverteilung eines Landes als Mediatoren der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus. Es zeigt sich, dass eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems zu einer verringerten Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus führt. Dies lässt den Schluss zu, dass es in geringerem Maße zu einer Unterdrückung der eigenen Burnoutwahrnehmung kommt und der Betroffene von der medizinischen Gesundheitsversorgung Gebrauch macht. Da der verwendete Index zur Darstellung der Qualität des Gesundheitssystems auch Präventionsmaßnahmen und -angebote beinhaltet (Björnberg & Phang, 2016), können der den Burnout wahrnehmenden Person bereits in einem frühen Stadium Unterstützungen angeboten und demnach die Gefahr eines Burnouts verringert werden. Wird die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf Präsentismus als individueller Entscheidungsprozess verstanden, so führt eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems dazu, dass die Person eher zu einer Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe tendiert und sich gegen das Ausüben von Präsentismus entscheidet.

Als letztes stellt sich die Einkommensungleichverteilung eines Landes als Mediator der Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus heraus, indem eine Steigerung der Einkommensungleichverteilung diese Wirkung verstärkt. Dies bedeutet, dass eine ungleichere Einkommensverteilung zu einer individuellen Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung von Burnout führt, welche in einer Zunahme von Präsentismus resultiert. Als Erklärungsansatz für diese Wirkung können sozioökonomische Charakteristiken einer Gesellschaft herangezogen werden. Beispielsweise anhand der sozialen Hierarchie, indem in liberaleren Marktgesellschaften der soziale Status einen immer größeren Stellenwert einnimmt. So können sich wohlhabendere Mitglieder einer Gesellschaft Luxusgüter leisten, was dazu führen kann, dass auch die unteren Schichten diese Annehmlichkeiten für sich in Anspruch nehmen möchten (de Botton, 2008). Es existieren Hinweise darauf, dass das eigene Selbstwertgefühl zunehmend von materiellen Besitztümern abhängig ist und über das Bild, wie eine Person von den übrigen Mitgliedern einer Gesellschaft wahrgenommen wird. Dies geschieht anhand sozialer Vergleiche der Gesellschaftsmitglieder untereinander und es kann sich ein Konkurrenzdruck bezüglich des sozialen Status einstellen (Wilkinson & Pickett, 2006). Dieser gesteigerte soziale Druck, verbunden mit dem Streben nach Statussymbolen, stellt ein zunehmendes Problem in ungleicheren Ländern dar (Wilkinson & Pickett, 2009a).

Dies kann dazu führen, dass Personen ihre Wahrnehmung eines Burnouts unterdrücken und krank zur Arbeit erscheinen. Hinzu kommt, dass eine ungleichere Einkommensverteilung dazu führt, dass die Mitglieder dieser Gesellschaft zunehmend mit Ängsten eines drohenden Ansehensverlust konfrontiert sind (Dickerson & Kemeny, 2004). In diesem Zusammenhang kann auch eine gewisse gesellschaftliche Stigmatisierung gegenüber psychischen Beeinträchtigungen und insbesondere Burnout angeführt werden (Hanisch et al., 2016; May et al., 2020). Diese resultiert in einer Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung von Burnout und fördert den Präsentismus.

Für alle errechneten Modelle weisen die LR-Tests eine hohe statistische Signifikanz aus und die Werte des AICs zeigen, dass die Modellgüte durch die Hinzunahme von unabhängigen Variablen sukzessive verbessert werden konnte. Das RIOM (2) weist eine ICC von 0,064 aus, wonach 6,4% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene zu verorten ist. Verglichen mit der ICC der Cross-Level-Interaktionen zeigt sich, dass durch die Aufnahme der unabhängigen Variablen ca. 47% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene erklärt werden können.

Dieser erste empirische Teil dieser Arbeit untersuchte also einerseits den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout und andererseits die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Einflussfaktoren im Länderkontext. Im nachfolgenden zweiten Teil der empirischen Analyse sollen diese Zusammenhänge zusätzlich im Zeitverlauf analysiert werden.

6 Die Ursachen von Burnout im Längsschnitt

Als Datengrundlage der vorherigen Modelle diente der EWCS aus dem Jahr 2015. Mit diesem war es möglich, Unterschiede von landesspezifischen Einflüssen zu einem festen Zeitpunkt zu ermitteln. Die nachfolgenden Modelle greifen auf die Daten des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 zurück, wodurch zusätzliche zeitliche Veränderungen analysiert werden können.

6.1 Analytische Strategie

Zunächst findet eine Fokussierung auf die Individualebene statt, indem die Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout in dem Individualmodell abgebildet und geschätzt werden. Ausgangslage dieses Modells ist wiederum die Burnouttheorie nach Maslach, in welchem Bereiche des Arbeitslebens identifiziert wurden, die ursächlich für die Entstehung eines Burnouts sind und demnach die zu analysierenden ungünstigen Arbeitsbedingungen darstellen (Schaufeli et al., 2017). Mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse sollen zunächst die Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout anhand theoretisch ausgewählter Indikatoren identifiziert werden. Über diese Indikatoren wird anschließend jeweils ein Faktor für die ungünstigen Arbeitsbedingungen und einer für die Wahrnehmung von Burnout gebildet. Durch dieses Vorgehen lassen sich die aufgestellten Forschungshypothesen über Korrelationsanalysen überprüfen und erste Hinweise auf zeitliche Veränderungen identifizieren. Hierzu wird die zu untersuchende Zeitkomponente in das Modell aufgenommen. So lassen sich die ungünstigen Arbeitsbedingungen und die Wahrnehmung von Burnout für unterschiedliche Zeitpunkte berechnen und durch erste Analysen kann überprüft werden, ob der Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout zeitlich stabil ist. Sollte dies nicht der Fall sein und es lässt sich eine Veränderung im Zeitverlauf feststellen, können durch die Analyse eines Mehrebenenmodells mögliche Einflussfaktoren identifiziert werden, welche ursächlich für die Differenz sind.

Anschließend soll die Beziehung zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout unter Hinzunahme von gesellschaftlichen Einflussfaktoren untersucht werden. Während im ersten Teil dieser empirischen Arbeit der Fokus auf einer Analyse vor dem Hintergrund verschiedener Länder anhand einer Befragungswelle des EWCS lag, werden in den nachfolgenden Modellen zwei Wellen des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 betrachtet. Hierbei handelt es sich um keine Panelbefragung, in welcher ein festgelegter Teilnehmerkreis zu verschiedenen Zeitpunkten befragt wird (Vogl, 2022). Vielmehr

handelt es sich bei den beiden Erhebungswellen um wiederholte Querschnittsbefragung. Durch die simultane Betrachtung der beiden Wellen wird es zusätzlich möglich sein, zeitliche Effekte im Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout zu identifizieren. Da der Aufbau dieses Modells komplexer ist, soll die folgende Abbildung als Orientierung dienen:

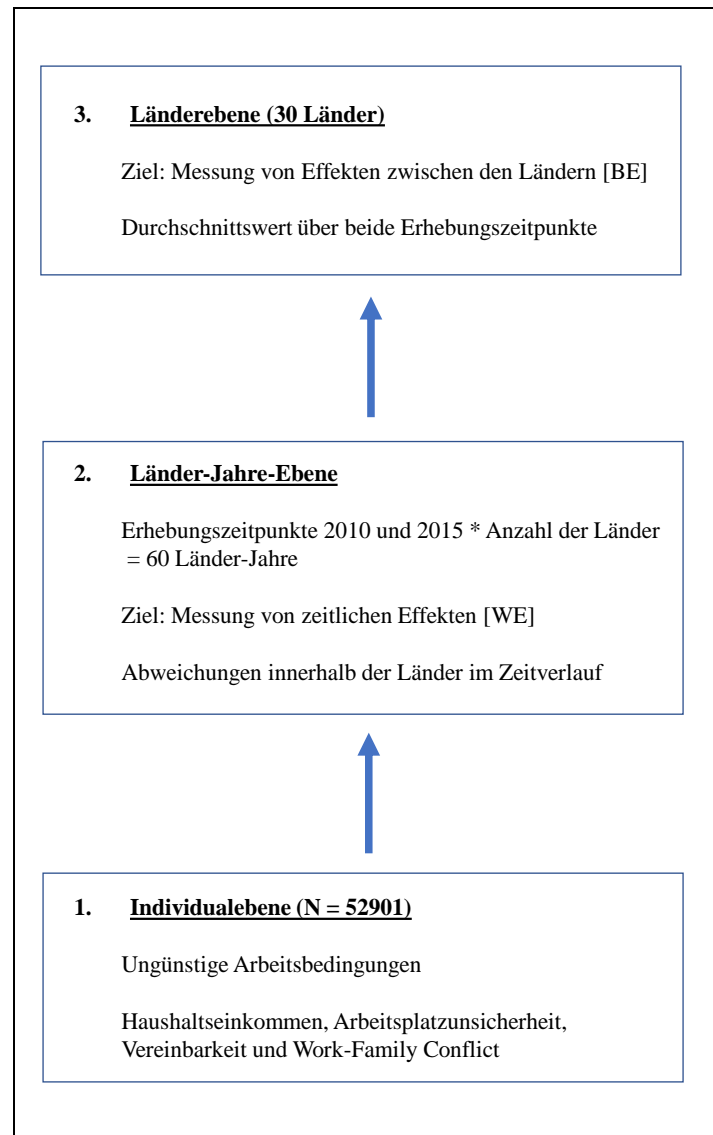


Abbildung 13: Aufbau der drei Ebenen des Mehrebenenmodells

Die nachfolgenden Mehrebenenmodelle nutzen die hierarchische Struktur des EWCS. Auf der untersten Ebene befinden sich die Individuen, anhand derer die Wahrnehmung von Burnout und die ungünstigen Arbeitsbedingungen erhoben wurden. Zudem lassen sich erste Einflussfaktoren identifizieren. Hierzu zählen das subjektive Haushaltseinkommen, die Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Family Conflict. Insgesamt werden auf diese Weise 52901 Teilnehmer aus zwei Befragungswellen in die

Analyse aufgenommen. Diese lassen sich wiederum zur zweiten Ebene, den sogenannten Länder-Jahren, zusammenführen. Diese Ebene umfasst insgesamt 60 Ausprägungen, da innerhalb jedes der 30 Länder zu zwei verschiedenen Zeitpunkten Daten erhoben wurden. Auf der obersten Ebene werden die jeweiligen Länder-Jahre in Länder geclustert, wodurch die Länderebene 30 Ausprägungen beinhaltet. Diese Form der hierarchischen Modellierung wird als ‚comparative longitudinal survey data‘ bezeichnet, da es sich um eine wiederholte Erhebung innerhalb der Länder handelt und somit zeitliche Veränderungen in das Modell aufgenommen werden können (Fairbrother, 2014).

Aufgrund der Struktur des Datensatzes wird es möglich sein, sowohl zeitinvariante gesellschaftliche Einflussfaktoren der Länderebene (3. Ebene) als auch zeitvariable gesellschaftliche Einflussfaktoren der Länder-Jahre-Ebene (2. Ebene) im Zeitverlauf zu analysieren. Beispielhaft lassen sich durch dieses Vorgehen Aussagen darüber treffen, ob die Wahrnehmung von Burnout in Ländern mit einer geringeren Qualität des Gesundheitssystems größer ist und zusätzlich, ob eine Verbesserung der Qualität des Gesundheitssystems innerhalb der Länder zu einer Abnahme der Wahrnehmung von Burnout führt. Demnach erlaubt das Vorgehen aus Abbildung 13 eine simultane Analyse von Effekten zwischen Ländern [BE] und innerhalb der jeweiligen Länder [WE]. Die gewählten Abkürzungen stehen für die Begrifflichkeiten ‚between effect‘ [BE], also dem Vergleich zwischen den Ländern und ‚within effect‘ [WE] für zeitliche Veränderungen innerhalb der Länder. Um dies zu gewährleisten, wird eine Dekomposition der Einflussfaktoren in zwei Teile vorgenommen. Als Ergebnis erhält man eine Variable, welche die Variation zwischen den Ländern misst und eine Variable, welche die Variation innerhalb eines Landes angibt (Schmidt-Catran, Fairbrother, & Andreß, 2019).

Wie auch schon innerhalb des ersten Mehrebenenmodells erläutert, wird die Wahrnehmung von Burnout anhand einer Selbsteinschätzung der Befragten gemessen. Mit dem Ziel, diese subjektive Selbsteinschätzung zu überprüfen, wird ein zweites Mehrebenenmodell gerechnet, welches um einen objektiven Indikator, den Präsentismus, erweitert wird. Auf diese Weise lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Burnout und dem tatsächlichen Verhalten herstellen, welcher vor dem Einfluss gesellschaftlicher Variablen analysiert werden kann.

6.2 Operationalisierung und Datenmanagement

Da sich sowohl die Themengebiete als auch die Ausformulierungen der einzelnen Fragen des EWCS mit der Zeit teilweise ändern, können folglich nur jene Variablen in das Modell aufgenommen werden, welche von beiden Erhebungswellen erfasst wurden.

6.2.1 Datengrundlage

Die vorliegenden Daten stammen aus den Erhebungen des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015. Da eine für diese Arbeit adäquate Abbildung der benötigten Variablen erst ab dem Jahr 2010 möglich ist, muss auf die Verwendung früherer Erhebungswellen verzichtet werden. Die Erhebungen ab dem Jahr 2010 beinhalten einerseits individuelle Informationen über ungünstige Arbeitsbedingungen sowie die Wahrnehmung von Burnout und andererseits auch individuelle Informationen bezüglich der übrigen Einflussfaktoren der Individualebene für eine Vielzahl europäischer Länder zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Demnach werden beide Erhebungen zu einem Datensatz zusammengefügt, welcher letztlich eine Teilnehmerzahl von 52.901 aufweist.

Dieser Datensatz enthält einerseits nicht wiederholte Beobachtungen auf der Individual-ebene und andererseits wiederholte Beobachtungen auf der Länderebene. Durch diesen Umstand wird es möglich sein, sowohl Unterschiede zwischen den Ländern als auch Veränderungen innerhalb der Länder im Zeitverlauf zu analysieren.

6.2.2 Operationalisierung der latenten Konstrukte

Zur Berechnung des Individualmodells müssen zunächst solche Fragen identifiziert werden, welche in beiden Fragebögen erhoben wurden. Da der inhaltliche Umfang des EWCS im zeitlichen Verlauf deutlich gestiegen ist, befinden sich beispielsweise in der Erhebung aus 2015 Fragen, welche im Jahr 2010 noch nicht erhoben wurden. Hieraus resultiert eine Reduktion des zur Verfügung stehenden Pools an Fragen, wodurch manche latente Konstrukte in diesem Modell nicht mehr abgebildet werden können. So bestehen die ungünstigen Arbeitsbedingungen in Anlehnung an Maslach (Maslach & Leiter, 2016) aus: Arbeitstempo, Kontrolle, Feedback, Unterstützung und Anerkennung. Vergleicht man diese Bereiche mit den vorherigen Berechnungen fällt auf, dass das latente Konstrukt ‚Vorgesetzter‘ fehlt und einzig die Unterstützung durch den Vorgesetzten als Variable in das Modell aufgenommen wird. Im Gegensatz zum EWCS 2015 fand im Jahr 2010 keine Befragung bezüglich des Führungsverhaltens des Vorgesetzten statt.

Um das Individualmodell zu berechnen, wird zunächst eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Hierdurch kann reflektieren werden, ob die einzelnen Items in der Tat auf das jeweilige latente Konstrukt laden. Zusätzlich ermöglichen die errechneten Faktorladungen erste Hinweise bezüglich der Stärke der Beziehung zwischen den manifesten Variablen und dem jeweiligen latenten Konstrukt.

Bevor die einzelnen Berechnungen durchgeführt werden können, müssen einige Variablen umcodiert werden, da die Polung der verschiedenen Fragen unterschiedliche Richtungen aufweisen. Beispielsweise repräsentieren hohe Werte in der Dimension Kontrolle eine negative Ausprägung, wohingegen hohe Werte des Konstrukts Unterstützung eine positive Ausprägung darstellen.

6.2.2.1 Arbeitsbedingungen

Vor der Durchführung der Hauptkomponentenanalyse wurde für jede einzelne Skala Cronbachs Alpha beziehungsweise Spearman-Brown-Koeffizienten berechnet, um ihre interne Konsistenz zu überprüfen. Da die Dimensionen Arbeitstempo und Unterstützung jeweils über zwei Items dargestellt werden, empfiehlt es sich, die Reliabilitäten mit Hilfe des Spearman-Brown-Koeffizienten zu berechnen, welche in der nachfolgenden Tabelle mit einem * gekennzeichnet sind. Eine Auflistung der Reliabilitäten für jedes latente Konstrukt ist der folgenden Tabellen zu entnehmen und es wird deutlich, dass die gebildeten latenten Konstrukte alle reliabel sind.

	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
Kontrolle	0,814	6
Arbeitstempo	0,791*	2
Feedback	0,735	3
Unterstützung	0,722*	2
Anerkennung	0,683	3

Tabelle 29: Reliabilitäten der Arbeitsbedingungen 2010 und 2015

Im Anschluss an die Analyse zur internen Konsistenz gilt es, diese reliablen Skalen über eine Hauptkomponentenanalyse zu bilden. Zur Analyse, ob und in welchem Maße die Ausgangsvariablen miteinander korrelieren und ob eine Hauptkomponentenanalyse als sinnvoll zu erachten ist, wird auf die Eignungsprüfung anhand des KMO-Kriteriums zurückgegriffen. Für das vorliegende Modell liegt der KMO-Wert bei 0,836 und bedeutet, dass die vorliegenden Daten sehr gut für die Berechnung einer PCA geeignet sind (Backhaus et al., 2015) und auch der hochsignifikante Bartlett-Test untermauert die gute Eignung.

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,836
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	265559,970
	Df	120
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Tabelle 30: KMO- und Bartlett-Test der Arbeitsbedingungen 2010 und 2015

Die Ermittlung der optimalen Anzahl an Faktoren erfolgt über das Kaiser-Kriterium. Hieraus resultieren für die insgesamt 16 manifesten Variablen zur Messung der ungünstigen Arbeitsbedingungen fünf latente Konstrukte, welche der nachfolgenden Abbildung inklusive der jeweiligen Faktorladungen entnommen werden können.

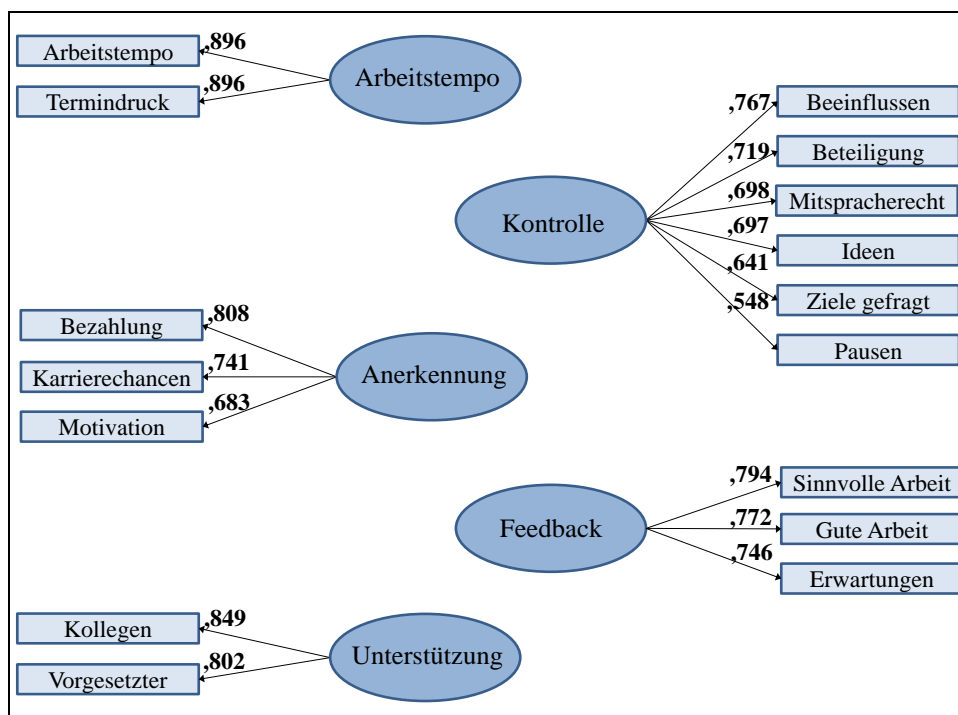


Abbildung 14: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse der Arbeitsbedingungen 2010 und 2015

Das Konstrukt ‚Arbeitstempo‘ wird durch zwei manifeste Variablen beschrieben und die dazugehörigen Faktorladungen deuten mit ihren hohen Werten darauf hin, dass beide Items zu einem Faktor zusammengefasst werden können. Ähnliches gilt für die ‚Kontrolle‘, welche anhand sechs manifeste Variablen beschrieben werden kann. Sie beinhaltet Items zum Grad der Beteiligung beziehungsweise der Möglichkeit, Prozesse oder Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit beeinflussen zu können. Das Konstrukt ‚Anerkennung‘ wird von drei Variablen beschrieben. Es beinhaltet motivierende Aspekte wie das Vorhandensein von guten Karrierechancen oder eine adäquate Bezahlung. Das vierte Konstrukt ‚Feedback‘ wird durch drei Variablen beschrieben, beispielsweise ob dem Befragten bewusst ist, was von ihm erwartet wird oder er der Meinung ist, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. Als letzte

Dimension der ungünstigen Arbeitsbedingungen wird die ‚Unterstützung‘ durch zwei Variablen dargestellt und zeichnet sich sowohl durch die Unterstützung der Kollegen als auch die des direkten Vorgesetzten innerhalb der Organisation aus.

6.2.2.2 Burnout

Ähnlich der zuvor dargestellten Vorgehensweise, mussten auch für Burnout zunächst solche Items identifiziert werden, welche sowohl in der Befragung von 2010 als auch von 2015 erhoben wurden. Während durch die Erhebung von 2015 noch vier latente Konstrukte für die Beschreibung von Burnout zur Verfügung standen, sind es im Jahr 2010 noch zwei, der wahrgenommene Burnout und die Burnoutsymptome. Die Dimension des wahrgenommenen Burnouts beinhaltet die subjektiv wahrgenommene Beanspruchung von Individuen, welche in ihrer Ausformulierung dem MBI zur Messung von Burnout stark ähnelt. Zusätzlich werden in beiden Erhebungen klassische Burnoutsymptome in Form von allgemeiner Erschöpfung, Kopfschmerzen und Depressionen oder Angstgefühlen abgefragt.

Vor der Durchführung der Hauptkomponentenanalyse empfiehlt sich die Überprüfung der internen Konsistenz der einzelnen Skala mit Hilfe von Cronbachs Alphawerten. Da die einzelnen Burnoutsymptome dichotom verteilt sind, wird hierzu anstatt des Cronbachs Alphawerts der Kuder-Richardson-Koeffizient berechnet, welcher in der nachfolgenden Tabelle mit einem * gekennzeichnet ist. Dieser dient der Überprüfung der internen Konsistenz dichotomer Variablen (Streiner, 2003). Der Kuder-Richardson-Koeffizient ist relativ gering, allerdings werden auch nur drei Items in die Analyse aufgenommen. Im Allgemeinen steigt die zu erwartende Reliabilität mit einer Zunahme der Itemanzahl (Rammstedt, 2010).

	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
wahrgenommener Burnout	0,884	5
Burnoutsymptome	0,555*	3

Tabelle 31: Reliabilitäten von Burnout 2010 und 2015

Darauf aufbauend gilt es, den wahrgenommenen Burnout und die Burnoutsymptome über eine Hauptkomponentenanalyse zu bilden. Zur Analyse, ob und in welchem Maße die Ausgangsvariablen miteinander korrelieren und ob eine Hauptkomponentenanalyse als sinnvoll erachtet werden kann, wurden wiederum das KMO-Kriterium, sowie der Bartlett-Test zur Überprüfung der Sphärizität herangezogen.

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,872
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	228251,504
	Df	28
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Tabelle 32: KMO- und Bartlett-Test von Burnout 2010 und 2015

Der KMO-Wert weist einen Wert von 0,872 für Burnout aus, was als „verdienstvoll“ (Backhaus et al., 2015, p. 399) anzusehen ist und auch der Bartlett-Test ist hoch signifikant. Aus der anschließenden PCA ergibt sich, dass sich der wahrgenommene Burnout durch fünf manifeste Variablen zu einem latenten Konstrukt zusammenfassen lässt und die Burnoutsymptome durch drei.

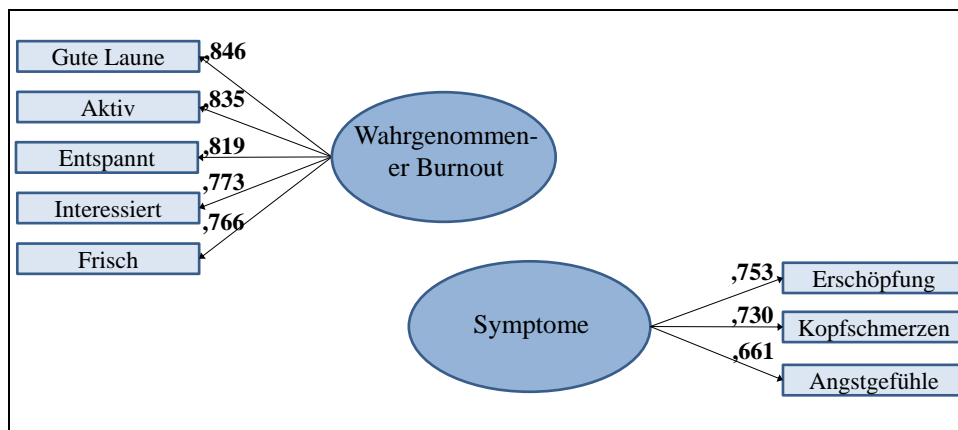


Abbildung 15: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse von Burnout 2010 und 2015

Der wahrgenommene Burnout wird von fünf Items beschrieben und beinhaltet die individuell empfundene Beanspruchung des Befragten. Die dazugehörigen Fragen beziehen sich auf die subjektive Einschätzung des Befragten bezüglich seines Gemütszustandes in Anlehnung an den MBI nach Maslach. Das Konstrukt Symptome umfasst die burnoutrelevanten Symptome Kopfschmerzen, allgemeine Erschöpfung und Depressionen oder Angstgefühle. Die hohen Faktorladungen deuten darauf hin, dass die jeweiligen Konstrukte die dazugehörigen Items stark beeinflussen.

6.2.2.3 Mehrebenenmodell

Für die Berechnungen des Mehrebenenmodells werden ebenfalls Variablen des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 verwendet. Zusätzlich wird für die Integration der gesellschaftlichen Ebene länderspezifische Variablen in das Modell integriert, ähnlich dem ersten Mehrebenenmodell.

Um Unterschiede innerhalb eines Landes und zwischen den jeweiligen Ländern aufzudecken, wird eine Dekomposition der Einflussfaktoren in zwei Teile vorgenommen. Als Ergebnis erhält man eine Variable, welche die Variation zwischen den Ländern misst [BE] und eine Variable, welche die Variation innerhalb eines Landes angibt [WE]. Um diese Berechnungen umzusetzen, werden die Mittelwerte der unabhängigen Variablen über alle Jahre für jedes Land gebildet, wodurch Unterschiede zwischen den Ländern aufgedeckt werden können [BE]. Die Variation über die Zeit wird mithilfe der Differenz zum Ländermittelwert für jedes Länderjahr berechnet, wodurch Veränderungen innerhalb der Länder im Zeitverlauf ermittelt werden können [WE]. Somit wird die ursprüngliche Variable in zwei Dimensionen aufgeteilt, einen Querschnitt (Mittelwert auf Länderebene über alle Jahre) und einen Längsschnitt (Abweichung vom Ländermittelwert).

Die finanzielle Situation des Haushaltes wird über die Frage ermittelt, in welchem Maße das zur Verfügung stehende Haushaltseinkommen zur Lebensführung ausreichend ist. Die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit ergibt sich aus der Aussage „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren“. Die Rolle des sozialen Umfeldes wird durch zwei Dimensionen beschrieben. Zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der Frage, wie gut sich die Arbeitszeiten im Allgemeinen mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren lassen. Zum anderen der Work-Family Conflict über die Frage, wie oft der Befragte in seiner Freizeit gearbeitet hat, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen.

Auf der gesellschaftlichen Ebene werden die Einflussfaktoren aus dem ersten Mehrebenenmodell verwendet. Hierzu zählen die Einkommensungleichverteilung, die Qualität des Gesundheitssystems, die Einordnung von Burnout als anerkannte Krankheit sowie die Kulturdimension des Individualismus.

Im Zuge der Dekomposition werden für sämtliche Variablen between und within effects berechnet. Eine Ausnahme stellen die Einordnung von Burnout als Krankheit und der Individualismus dar. Für beide lässt sich einzig ein Effekt zwischen den Ländern bestimmen, da kein Datensatz vorhanden ist, der eine längsschnittliche Betrachtung erlaubt.

6.3 Berechnung der Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Burnout im Zeitverlauf

Als Vorberechnung des Mehrebenenmodells werden nun die Zusammenhänge zwischen den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf über Korrelationsanalysen berechnet. Sollten sich in diesen Analysen keine Unterschiede zwischen den einzelnen Korrelationen im Zeitverlauf finden, dann stünde die Sinnhaftigkeit der

Durchführung eines Mehrebenenmodells infrage. Hierzu wurde zunächst eine Second-Order-Faktorenanalyse durchgeführt, indem die fünf Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen zu einem Konstrukt zusammengefasst wurden (Arbeitsbedingungen AB). Gleiches geschah für die Wahrnehmung von Burnout, indem die zwei Konstrukte zu einem Faktor zusammengefasst wurden. Als Ergebnis erhält man die beiden latenten Konstrukte Arbeitsbedingungen AB und Burnout BO. Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse nach Pearson können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

	Zeitpunkt der Erhebung	Burnout BO
Arbeitsbedingungen AB	2010	-,383**
Arbeitsbedingungen AB	2015	-,436**

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Tabelle 33: Korrelationsanalyse der Arbeitsbedingungen und Burnout 2010 und 2015

Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass beide Korrelationen ein negatives Vorzeichen aufweisen und die jeweiligen Effektstärken groß sind. Diese Ergebnisse sind in einer Linie mit der Theorie, da dies bedeutet, dass mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die Wahrnehmung eines Burnouts zunimmt (Aronsson et al., 2017). Dass diese Ergebnisse nicht zufällig entstanden sind, zeigt die Prüfung auf Signifikanz und errechnet für beide Korrelationen ein Signifikanzniveau $\leq 0,01$.

Um zu überprüfen, ob dieser Unterschied der Korrelationen statistisch signifikant ist, empfiehlt sich die z-Transformation von Fisher. Im vorliegenden Fall ergibt sich ein Signifikanzniveau $\leq 0,01$, wonach die Differenz der Korrelationen nicht zufällig entstanden ist. Dies lässt den Schluss zu, dass potentiell makroökonomische bzw. gesellschaftliche Einflussvariablen existieren, welche für diese Differenzen verantwortlich sein könnten.

6.4 Überprüfung der Forschungshypothesen des Individualmodells

Zur Überprüfung der zuvor aufgestellten Forschungshypothesen wurde für jedes latente Konstrukt eine Korrelation zu Burnout berechnet. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

	Arbeits- tempo	Kontrolle	Feedback	Unterstüt- zung	Anerken- nung	Arbeitsbe- dingungen AB
Burnout BO	,095**	-,230**	-,281**	-,259**	-,378**	-,412**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 34: Korrelationen von Burnout mit einzelnen Arbeitsbedingungen 2010 und 2015

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Korrelation zu ‚Arbeitstempo‘ die einzig Positive ist. Dies ist dadurch zu begründen, dass mit einer Zunahme des Arbeitstempos auch die Wahrnehmung eines Burnouts steigt, womit die erste Forschungshypothese (H_1) untermauert werden kann. Als zweites ergibt sich die ‚Kontrolle‘, welche durch beispielsweise ein gesteigertes Mitspracherecht oder der Möglichkeit, Entscheidungen zu beeinflussen, gekennzeichnet ist. Im Einklang mit der Burnouttheorie errechnet sich eine negative Korrelation zu Burnout. Demnach steigt die Wahrscheinlichkeit, einen Burnout wahrzunehmen, wenn sich die Kontrolle bezogen auf die eigene Arbeit verringert, womit die zweite Forschungshypothese (H_2) untermauert werden kann. Bezüglich des ‚Feedbacks‘ wurde vermutet, dass durch ein gesteigertes Feedback die Wahrscheinlichkeit, einen Burnout wahrzunehmen, verringert wird. Auch dieser Zusammenhang kann empirisch untermauert und Forschungshypothese (H_3) damit gestützt werden.

Es wurde theoretisch hergeleitet, dass mit einer zunehmenden Unterstützung die Wahrnehmung eines Burnouts verringert werden kann. Die Korrelationsanalyse legt diesen Zusammenhang ebenfalls nahe, wodurch die vierte Forschungshypothese (H_4) statistisch ebenfalls untermauert werden kann. Der letzte Zusammenhang besteht zwischen ‚Anerkennung‘ und der Wahrnehmung eines Burnouts. Auch hierbei wurde ein negativer Zusammenhang vermutet, indem bei steigender Anerkennung die Burnoutwahrnehmung verringert werden kann. Wie aus Tabelle 34 ersichtlich ist, kann auch diese Forschungshypothese (H_6) statistisch gestützt werden.

Die siebte Forschungshypothese (H_7) zielt auf den allgemeinen Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout ab, wobei eine gegensätzliche Beziehung vermutet wird. Auch hier zeigt sich ein negativer Zusammenhang, indem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führt, wodurch auch diese Forschungshypothese untermauert wird.

Zum Schluss können nachfolgender Tabelle die Ergebnisse bezüglich der Forschungshypothesen H_8 , H_9 und H_{10} entnommen werden.

	Arbeitszufriedenheit	Allgemeiner Gesundheitszustand
Arbeitsbedingungen	,510**	,234**
Burnout	-,387**	-,402**

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Tabelle 35: Korrelationen zur Verifizierung von Burnout und den Arbeitsbedingungen 2010 und 2015

Wie zu vermuten war, steigt die Arbeitszufriedenheit bei einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Forschungshypothese (H_8) kann gestützt werden. Umgekehrt kann eine gesteigerte Burnoutwahrnehmung zu einer Abnahme der Arbeitszufriedenheit führen, wodurch die Forschungshypothese (H_9) untermauert werden kann. Auch der vermutete Zusammenhang von Burnout und dem allgemeinen Gesundheitszustand bestätigt sich, indem bei einem verbesserten allgemeinen Gesundheitszustand die Burnoutwahrnehmung geringer ausfällt (H_{10}). Darüber hinaus lassen sich aus Tabelle 35 zwei weitere Erkenntnisse entnehmen. Zum einen sinkt die Wahrscheinlichkeit, einen Burnout wahrzunehmen, mit zunehmender Arbeitszufriedenheit und zum anderen führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einer Stärkung des allgemeinen Gesundheitszustandes. Abschließend ist es wichtig festzuhalten, dass sämtliche Korrelationen eine hohe Signifikanz aufweisen und die dazugehörigen Effektstärken im Großen und Ganzen ordentlich sind.

Neben der Analyse der Korrelationen von Burnout mit den einzelnen Arbeitsbedingungen wurde ebenfalls eine Berechnung durchgeführt, welche die Korrelationen zwischen den allgemeinen Arbeitsbedingungen und den einzelnen Burnoutdimensionen betrachtet.

	BO Symptome	Wahrgenommener BO	Burnout gesamt
Arbeitsbedingungen	-,166**	-,413**	-,412**

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 36: Korrelationen der Arbeitsbedingungen mit einzelnen Burnoutbereichen 2010 und 2015

Wie aus Tabelle 36 hervorgeht, sind sämtliche Korrelationen hoch signifikant und weisen die vermutete Richtung auf. So verringern sich die Burnoutsymptome durch eine Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Gleiches gilt für den wahrgenommenen Burnout, welcher die individuell empfundene Beanspruchung darstellt. Demnach führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einer positiveren Wahrnehmung durch das Individuum.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass durch das Zusammenfügen des EWCS 2010 und 2015 insgesamt 16 manifeste Variablen zur Beschreibung der ungünstigen Arbeitsbedingungen und acht manifeste Variablen als Indikatoren für eine Wahrnehmung von Burnout identifiziert werden konnten. Hieraus ließen sich durch eine Hauptkomponentenanalyse die fünf folgenden latente Konstrukte für die unterschiedlichen Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen berechnen, welche anschließend in das Mehrebenenmodell aufgenommen werden: Arbeitstempo, Kontrolle, Feedback, Unterstützung und Anerkennung. Das analoge Vorgehen ergab zwei latente Konstrukte zur Darstellung von Burnout: Burnout-symptome und wahrgenommener Burnout. Die Gütekriterien zeigen, dass die angewandte Methodik sinnvoll war. So weisen sämtliche Cronbachs Alpha-Analysen, Spearman-Brown-Koeffizienten und Kuder-Richardson-Koeffizienten zufriedenstellende bis sehr gute Werte auf. Auch die Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterien fielen in den PCAs hoch aus und die Bartlett-Tests wiesen ausnahmslos eine hohe Signifikanz aus. Abschließend gelang es, sämtliche theoriegeleiteten Forschungshypothesen durch die Korrelationsanalysen empirisch zu stützen.

6.5 Berechnung des Basismodells im Längsschnitt

Der Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout konnte zunächst auf der Ebene des Individuums bestimmt werden. Da diese Individuen als Mitglieder von Gesellschaften unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Einflussfaktoren ausgesetzt sind, soll im nächsten Schritt zudem der Einfluss von gesellschaftlichen Variablen auf mögliche Veränderungen dieser Relation analysiert werden. Hierzu wird ein Mehrebenenmodell, bestehend aus drei Ebenen, mit Daten des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 berechnet.

6.5.1 Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des Basismodells im Längsschnitt

Das Ziel des RIOM besteht darin, die Varianzaufteilung auf jeder einzelnen Ebene zu berechnen. Hierdurch wird es möglich sein, potentielle Abweichungen sowohl zwischen den einzelnen Ländern als auch innerhalb der betrachteten Länder bezogen auf die abhängige Variable zu schätzen. Es findet also eine Zerlegung der Gesamtvarianz der abhängigen Variablen für die Länder- und auch die Länder-Jahre-Ebene statt. Es wird somit einerseits analysiert, wie stark sich die Wahrnehmung eines Burnouts innerhalb der Länder zeitlich verändert (Level 2) und andererseits, wie stark sich die jeweiligen Länder in dieser Ausprägung

unterscheiden (Level 3). Als zentraler Parameter der Varianzdekomposition dient die Intra-klassenkorrelation (ICC). Im Unterschied zum ersten Mehrebenenmodell in Kapitel 5.6 werden diesmal zwei ICCs berechnet, einer für jede Ebene.

Für das vorliegende Modell ergeben sich für die abhängige Variable Burnout folgende Berechnungen:

	RIOM (1)	RIOM (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Konstante	0,008 (0,032)	0,012 (0,031)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	0,011	0,009
Länder-Jahre	0,038	0,038
Individuen	0,938	0,915
ICC (Land)	0,011	0,009
ICC (Länder-Jahre)	0,050	0,048
Prob > chi ²	0,000	0,000
AIC	214961,9	145662,9
<i>Statistik</i>		
N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	77408	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 37: Berechnung des Random-Intercept-Only-Modells des Basismodells im Längsschnitt

Es wurden insgesamt zwei RIOM berechnet. Das erste Modell wurde mit sämtlichen Individuen der beiden Befragungswellen des EWCS berechnet. So ergibt sich eine ICC auf Länderebene von 0,011 und auf der Länder-Jahre-Ebene von 0,050. Dies bedeutet, dass sich ca. 1,1% der Gesamtvarianz der Burnoutwahrnehmung über die Variation auf der Länderebene erklären lässt und ca. 5% über Einflussfaktoren auf der Länder-Jahre-Ebene. Da sich die Teilnehmerzahl in den folgenden Modellen aufgrund fehlender Werte für einzelne Variablen auf 52.901 reduziert, wurde ein zweites RIOM errechnet, welches zur Analyse diesen verringerten Teilnehmerkreis verwendet. Nur auf diese Weise wird es möglich sein, die einzelnen Modelle miteinander zu vergleichen. Um dies zu garantieren, fungiert das RIOM (2) somit als Ausgangslage für die nachfolgenden Berechnungen. An der Anzahl der Länder und der Länder-Jahre wird sich nichts ändern.

Als fixer Teil errechnet sich für die Konstante ein geschätzter Wert von 0,012. Neben den Varianzkomponenten für die Individual- und die Länderebene werden in diesem Modell ebenfalls die Varianzen für die Länder-Jahre-Ebene ausgegeben. Darüber hinaus enthält die Tabelle das Akaike-Informationskriterium (AIC), welches Aussagen bezüglich der Modellgüte erlaubt. Durch die Hinzunahme von weiteren Variablen sollte es gelingen, das AIC zu

reduzieren und somit eine Verbesserung der Anpassung des Modells zu erzielen. Die statistische Signifikanz der berechneten Variationen der Konstanten wird mittels des Likelihood-Ratio-Tests (LR-Test) ermittelt (Langer, 2009). Für das vorliegende Modell ergibt sich ein p-Wert von 0,000, wodurch das RIOM statistisch hoch signifikant ist und eine hierarchische Modellstruktur für die Berechnungen der Zusammenhänge zu empfehlen ist.

Im Unterschied zu den vorherigen Mehrebenenmodellen im Querschnitt, werden diesmal zwei verschiedene ICCs berechnet. Die ICC auf Länderebene liegt in diesem Modell bei 0,009 und auf der Länder-Jahre-Ebene bei 0,048. Dies bedeutet, dass sich 0,9% der Gesamtvarianz der Burnoutwahrnehmung über die Variation auf der Länderebene erklären lässt und ca. 4,8% über die Länder-Jahre-Ebene. Insgesamt werden 52.901 Teilnehmer in die Berechnungen aufgenommen, welche sich hierarchisch in 60 Länder-Jahre und 30 Länder bündeln lassen. Im nächsten Schritt werden die ungünstigen Arbeitsbedingungen in das Mehrebenenmodell integriert und es lässt sich das Random-Intercept-Modell berechnen.

6.5.2 Random Intercept-Modelle des Basismodells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt

Nachdem durch das RIOM sowohl Varianz auf der Länder-Jahre-Ebene als auch auf der Länderebene aufgedeckt wurde, werden nachfolgend die Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen hinzugefügt. In das vorliegende Modell werden demnach Arbeitstempo, Kontrolle, Anerkennung, Unterstützung und Feedback aufgenommen und es wird zunächst noch davon ausgegangen, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen über alle Länder und Jahre konstant ist. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitstempo	0,086*** (0,004)
Kontrolle	-0,024*** (0,005)
Anerkennung	-0,259*** (0,004)
Unterstützung	-0,105*** (0,004)
Feedback	-0,163*** (0,004)
Konstante	-0,001 (0,025)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	0,005
Länder-Jahre	0,026
Individuum	0,746
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,006
ICC (Länder-Jahre)	0,040
AIC	134892,4
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 38: Berechnung des Random-Intercept-Modells der Arbeitsbedingungen im Längsschnitt

Zunächst lassen sich die Vorzeichen der einzelnen Arbeitsbedingungen interpretieren. Sämtliche Werte tendieren in die erwartete Richtung. So steigt die Wahrnehmung von Burnout mit einer Zunahme des Arbeitstempos. Die restlichen Zusammenhänge weisen ein negatives Vorzeichen auf. Dies bedeutet, dass beispielsweise mit einer Zunahme der Kontrolle oder der Anerkennung, die Burnoutwahrnehmung reduziert wird. Sämtliche Dimensionen weisen eine hohe statistische Signifikanz auf. Da die Koeffizienten standardisiert sind, können die jeweiligen Effektstärken miteinander verglichen werden. So zeigt sich, dass Anerkennung,

Feedback und Unterstützung den größten Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. Dies lässt den Schluss zu, dass insbesondere soziale Komponenten sowohl für die Entstehung als auch die Prävention von Burnout essentiell sind. Sie besitzen einen größeren Einfluss als das Arbeitstempo oder die Kontrolle über die eigene Arbeit.

Ob durch die Aufnahme der ungünstigen Arbeitsbedingungen die Güte des Modells gesteigert werden konnte, zeigt sich im Vergleich zum AIC des RIOM (2). Durch die Hinzunahme der Arbeitsbedingungen sinkt das AIC von 145662,9 auf 134892,4 und führt somit zu einer verbesserten Modellgüte.

Nachdem die burnoutrelevanten Arbeitsbedingungen in das Random-Intercept-Modell integriert wurden, folgt die Aufnahme weiterer individueller Variablen, welche zunächst einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Burnout und anschließend auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout besitzen können. Hierzu zählen das subjektive Haushaltseinkommen, die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Family Conflict. Die Ergebnisse lassen sich der nachfolgenden Tabelle entnehmen:

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitstempo	0,056*** (0,004)
Kontrolle	-0,021*** (0,005)
Anerkennung	-0,220*** (0,005)
Unterstützung	-0,094*** (0,004)
Feedback	-0,152*** (0,004)
Haushaltseinkommen	-0,100*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,013*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,110*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,067*** (0,003)
Konstante	0,572*** (0,030)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	0,002
Länder-Jahre	0,022
Individuum	0,722
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,002
ICC (Länder-Jahre)	0,032
AIC	133202,8
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuum)	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 39: Berechnung des Random-Intercept-Modells des Basismodells im Längsschnitt

Bezogen auf die fünf Dimensionen der Arbeitsbedingungen führt die Aufnahme der übrigen individuellen Variablen zu keinen großen Veränderungen. Die Wirkrichtungen sind identisch geblieben, die Effektstärken haben sich nur leicht verändert und auch die dazugehörigen Signifikanzniveaus bleiben konstant.

Die übrigen Koeffizienten der individuellen Einflussvariablen können folgendermaßen interpretiert werden: Das Haushaltseinkommen weist ein negatives Vorzeichen auf, wonach ein gesteigertes Haushaltseinkommen zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führt. Diese Ergebnisse sind in einer Linie zu der Theorie nach Hobfoll, in welcher die finanzielle Situation als Ressource angesehen wird, aufkommende Stressoren zu minimieren (Hobfoll, 2002). Auch die Ergebnisse empirischer Studien lassen diesen Zusammenhang vermuten

(Poulsen et al., 2014; Siebert, 2006). Als zweites zeigt sich durch die positive Relation, dass eine Zunahme der gefühlten Arbeitsplatzunsicherheit die Wahrnehmung eines Burnouts verstärkt. Auch diese Erkenntnis wird theorieseitig gestützt, indem die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit als einflussreicher Stressor erachtet wird, welcher die Unabhängigkeit und das Sicherheitsempfinden eines Individuums bedroht (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). Empirische Studien können die Wirkung einer gefühlten Arbeitsplatzunsicherheit auf die Wahrnehmung eines Burnouts ebenfalls stützen (Aybas, Elmas, & Dündar, 2015; Shoss, Jiang, & Probst, 2018).

Der dritte Einflussfaktor der individuellen Ebene stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Es wurde ein negativer Zusammenhang zur Burnoutwahrnehmung erwartet, indem mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit die Wahrnehmung sinkt. Dies lässt sich anhand der errechneten Ergebnisse bestätigen und auch empirische Studien untermauern diesen Zusammenhang (Häusler, Bopp, & Hämmig, 2018; Jerg-Bretzke, Limbrecht-Ecklundt, Walter, Spohrs, & Beschoner, 2020). Indem das Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ausgewogen ist, führt dies zu einem individuellen Gefühl des Glückes und der Erfüllung. So lassen sich diese positiven Gefühle, Erfahrungswerte und Fähigkeiten der einen Lebenswelt auf die andere übertragen (Merecz & Andysz, 2014). Als letztes wurde der Work-Family Conflict in das Modell aufgenommen und es zeigt sich eine positive Relation zu einem Burnout. Falls also Probleme aus der Arbeitswelt das Privatleben negativ beeinflussen, steigert dies die Wahrnehmung von Burnout. Als Hauptursache für eine zusätzliche Belastung lässt sich ein gesteigerter Rollenkonflikt zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben anführen. Dieser ist durch die individuellen Verantwortlichkeiten innerhalb der jeweiligen Lebenswelt gekennzeichnet, welche um einen begrenzten Ressourcenpool konkurrieren und diesen schmälern. Auch empirische Studien lassen diesen Zusammenhang vermuten (Blanch & Aluja, 2012; Smith et al., 2018).

Bezüglich dieser vier genannten Einflüsse errechnet sich eine hohe statistische Signifikanz. Wie bereits im vorherigen Modell vermutet, zeigt auch dieses Modell den hohen Einfluss sozialer Komponenten. So zeigt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als stärkster Prädiktor für die Wahrnehmung von Burnout. Abschließend zeigt der LR-Test mit einem Wert von 0,000, dass das errechnete Modell statistisch hoch signifikant ist. Durch die Hinzunahme der individuellen Einflussfaktoren sinkt das AIC von 134892,4 auf 133202,8, wonach die Güte des vorliegenden Modells verbessert werden konnte.

Bislang wurden jeweils die einzelnen Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen in den Modellen abgebildet. Da der Fokus dieser Arbeit jedoch auf den allgemeinen Arbeitsbedingungen liegt und auch im späteren Verlauf der Zusammenhang zwischen diesen und der Wahrnehmung von Burnout betrachtet wird, wurde ein zusätzliches Modell gerechnet, welche die allgemeinen Arbeitsbedingungen hinzufügt. Diese Variable ist identisch mit dem latenten Konstrukt ‚Arbeitsbedingungen‘ aus Kapitel 6.2.2.1.

<i>Burnout</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitsbedingungen	-0,352*** (0,004)
Haushaltseinkommen	-0,109*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,013*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,117*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,083*** (0,003)
Konstante	0,626*** (0,030)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	0,001
Länder-Jahre	0,024
Individuum	0,735
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,002
ICC (Länder-Jahre)	0,034
AIC	134082,4
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	52901

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 40: Berechnung des finalen Random-Intercept-Modells des Basismodells im Längsschnitt

Durch das Zusammenfügen der fünf Dimensionen der ungünstigen Arbeitsbedingungen zu einer Dimension, sind die Signifikanzniveaus der übrigen Variablen identisch geblieben und auch die Wirkrichtungen sind beständig. Einzig die einzelnen Effektstärken haben sich teilweise geringfügig verändert. Die Relation der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout ist statistisch hoch signifikant und es zeigt sich ein stark negativer Zusammenhang. Dieser bedeutet, dass eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu einer höheren Burnoutwahrnehmung führen kann. Das errechnete Modell ist laut LR-Test statistisch hoch signifikant und das AIC hat sich minimal vergrößert. Dies ist darauf zurück-

zuführen, dass durch das Ersetzen der fünf Dimensionen durch eine Dimension der Arbeitsbedingungen, die Komplexität des Modells zwar gesenkt wird, jedoch zu Ungunsten des Informationsgehalts, welcher geringfügig gemindert wird. Um im späteren Verlauf die Cross-Level-Interaktionen zu berechnen, ist dieser Schritt allerdings notwendig.

6.5.3 Random-Slope-Modell des Basismodells der Individualebene im Längsschnitt

In diesem Modell wird untersucht, ob die Wirkung des einflussreichsten Prädiktors (Arbeitsbedingungen) auf die Burnoutwahrnehmung vor dem Hintergrund der verschiedenen Länder und der zeitlichen Entwicklung in ihrer Ausprägung abweicht. In der folgenden Tabelle werden die Berechnungen zwischen dem zuvor errechneten Basismodells der Individualebene mit Random-Intercept und dem Basismodell der Individualebene mit Random-Slope gegenübergestellt:

<i>Burnout</i>	Individualebene	Individualebene mit Random-Slope
<i>Fixe Effekte</i>		
Arbeitsbedingungen	-0,352*** (0,004)	-0,354*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,109*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,013*** (0,002)	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,117*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,083*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Konstante	0,619*** (0,030)	0,617*** (0,030)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	0,001	0,001
Arbeitsbedingungen		0,003
Länder-Jahre	0,024	0,025
Individuum	0,735	0,732
<hr/>		
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC (Land)	0,002	0,001
ICC (Länder-Jahre)	0,034	0,034
AIC	134082,4	133996,3
<i>Statistik</i>		
N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	52901	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 41: Berechnung des Random-Slope-Modells des Basismodells auf der Individualebene im Längsschnitt

Obwohl sich an den Stärken der Wirkzusammenhänge sowie an den jeweiligen Signifikanzniveaus nur unwesentlich etwas geändert hat, gibt das Akaike-Informationskriterium Aufschluss über die Modellgüte. Durch Hinzunahme der Random-Slopes verringert sich das AIC von 134082,4 auf 133996,3. Dies lässt den Schluss zu, dass sich die Modellanpassung durch die Aufnahme der Random-Slopes verbessert hat. Auch zeigt der LR-Test, dass das neue Modell statistisch hoch signifikant ist. Letztlich wird eine neue Varianzkomponente ausgegeben, indem die Varianz der Arbeitsbedingungen berechnet wird.

In einem nächsten Schritt erfolgt die Einbeziehung der zweiten Ebene. Hierbei liegt der Fokus auf der zeitlichen Veränderung innerhalb der jeweiligen Länder. Da die Modellgüte des Random-Slope-Modells besser als die des Random-Intercept-Modells ist, werden sämtliche nachfolgenden Einflussfaktoren dem Random-Slope-Modell hinzugefügt.

6.5.4 Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Variablen der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt

In diesem Modell werden zunächst die individuellen Einflussfaktoren der zweiten Ebene in das Modell integriert (in der Tabelle grau hinterlegt). Hierbei handelt es sich um eine Aggregation der individuellen Variablen auf der Länder-Jahre-Ebene. Gekennzeichnet sind diese durch das Kürzel ‚WE‘. Dieses steht für ‚within effect‘ und bezeichnet den jeweiligen Einfluss innerhalb der Länder im zeitlichen Verlauf. Zusätzlich wurde eine Zeitvariable in das Modell integriert. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

<i>Burnout</i>	Individual- und zweite Ebene (1)	Individual- und zweite Ebene (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Arbeitsbedingungen	-0,354*** (0,008)	-0,354*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,014*** (0,002)	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Arbeitsbedingungen [WE]		0,011 (0,204)
Haushaltseinkommen [WE]		-0,024 (0,130)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]		0,008 (0,092)
Vereinbarkeit [WE]		-0,064*** (0,322)
Work-Family Conflict [WE]		-0,003 (0,132)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,049* (0,039)	-0,032 (0,051)
Konstante	0,665*** (0,036)	0,648*** (0,040)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	0,003	0,006
Arbeitsbedingungen	0,003	0,003
Länder-Jahre	0,021	0,014
Individuum	0,732	0,732
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC (Land)	0,003	0,008
ICC (Länder-Jahre)	0,032	0,026
AIC	133997,2	133998,3
<i>Statistik</i>		

N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	52901	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 42: Berechnung des Random-Slope-Modells des Basismodells auf zwei Ebenen im Längsschnitt (1)

Wie auch zuvor, entstehen bei der sukzessiven Aufnahme neuer Variablen nur geringfügige Veränderungen der ursprünglichen Faktoren. So weisen sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die individuellen Einflussfaktoren die gleiche Wirkrichtung und das gleiche Signifikanzniveau auf. Einzig weichen die einzelnen Effektstärken geringfügig vom vorherigen Modell ab.

Das erste Modell wurde über eine Zeitvariable erweitert. Als Referenzpunkt wurde die Erhebung des EWCS aus dem Jahre 2010 gewählt und der Koeffizient gibt die zeitliche Veränderung der Wahrnehmung von Burnout an. Das negative Vorzeichen deutet auf eine zeitliche Abnahme der Burnoutwahrnehmung hin, indem sich die allgemeine Wahrnehmung von Burnout zwischen 2010 und 2015 verringert hat. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Norlund et.al. (2015), welche in einem Abstand von fünf Jahren das Burnoutlevel der berufstätigen Bevölkerung untersuchten (Norlund et al., 2015). Ein Erklärungsansatz könnte in der zunehmenden Aufklärung über psychische Beanspruchungen in der Arbeitswelt liegen. Zudem zeigt eine Resolution des europäischen Parlaments aus dem Jahr 2009, dass die psychische Gesundheit stärker in den Fokus gerückt werden muss. Hierbei handelt es sich unter anderem um die Verbreitung von Informationen und Wissen bezüglich psychischer Erkrankungen und einem Unterstützungsangebot der EU für die Mitgliedsländer, sie bei der Umsetzung und Implementierung eines Maßnahmenkatalogs zur Reduzierung psychischer Erkrankungen zu unterstützen (European Parliament, 2009). Darüber hinaus begann im Jahre 2011 das von der WHO initiierte Strategieprogramm zur Förderung der psychischen Gesundheit in Europa, welches ähnliche Ziele verfolgt (Callard & Rose, 2012).

Eine weitere Erklärung könnte in dem Durchschnittsalter der Befragten liegen. So liegt dieses im Jahre 2010 bei 41,68 und im Jahre 2015 bei 43,37 Jahren. Empirische Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Burnoutwahrscheinlichkeit im Alter sinkt (Lim, Kim, Kim, Yang, & Lee, 2010; Marchand, Blanc, & Beauregard, 2018). Einer der Hauptgründe hierfür liegt in der gesteigerten Arbeitserfahrungen und den damit einhergehenden Bewältigungsstrategien von Stressoren (Duli, 2016).

Das zweite Modell integriert die individuellen Einflussfaktoren der zweiten Ebene. Demnach wird analysiert, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen, des Haushaltseinkommens, der Arbeitsplatzunsicherheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der

Work-Family Conflict im Laufe der Zeit zu einer Veränderung der Burnoutwahrnehmung innerhalb der jeweiligen Länder geführt haben. Aus Tabelle 42 wird ersichtlich, dass einzig der Koeffizient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf statistisch signifikant und somit interpretierbar ist. Demnach führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer Reduzierung der Burnoutwahrnehmung. Als Erklärung für diesen Zusammenhang dient die Familie, welche als zentrale Form der sozialen Unterstützung und des Rückhalts erachtet wird (Rehman, Bhuttah, & You, 2020). Hierbei spielt auch die politische Ausgestaltung eine entscheidende Rolle. Durch den zunehmenden Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder (Blum, 2017) oder der Gewährung von Elterngeld (Ahrens, 2019) lässt sich die allgemeine Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb eines Landes stärken und verbessern. Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesichert, so können Konflikte zwischen den beiden Lebenswelten der Arbeit und der Familie reduziert und die damit einhergehenden Stressoren minimiert werden (Resch & Bamberg, 2005). Auch empirische Studienergebnisse deuten auf einen negativen Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Aufkommen eines Burnouts hin (Boamah & Laschinger, 2016; Shanafelt et al., 2015b; Shanafelt et al., 2019).

Der LR-Test weist eine hohe statistische Signifikanz für die errechneten Modelle aus. Das zweite Modell beinhaltet bereits Einflussgrößen der Individualebene, welche auf die Länder-Jahre-Ebene aggregiert wurden mit dem Ziel, Aussagen bezüglich der Einflüsse im zeitlichen Verlauf zu tätigen. Zur vollständigen Beurteilung der Länder-Jahre-Ebene werden im folgenden Modell jene gesellschaftlichen Einflussfaktoren integriert, welche zeitlich variabel sind. Dementsprechend werden die Einkommensungleichverteilung sowie die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems in die nachfolgende Mehrebenenanalyse aufgenommen und grau hinterlegt. Inhaltlich soll die Frage beantwortet werden, ob eine Veränderung dieser unabhängigen Variablen zu einer Veränderung der Wahrnehmung von Burnout im zeitlichen Verlauf führt.

<i>Burnout</i>	Individual- und zweite Ebene (3)
<i>Fixe Effekte</i>	
Arbeitsbedingungen	-0,354*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,082*** (0,003)
Arbeitsbedingungen [WE]	0,011 (0,211)
Haushaltseinkommen [WE]	-0,023 (0,145)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]	0,004 (0,111)
Vereinbarkeit [WE]	-0,064*** (0,333)
Work-Family Conflict [WE]	-0,002 (0,179)
Einkommensungleichverteilung [WE]	-0,001 (0,068)
Qualität des Gesundheitssystems [WE]	-0,011 (0,001)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,027 (0,061)
Konstante	0,642*** (0,043)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	0,006
Arbeitsbedingungen	0,003
Länder-Jahre	0,014
Individuum	0,732
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,008
ICC (Länder-Jahre)	0,027
AIC	134018,4
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 43: Berechnung des Random-Slope-Modells des Basismodells auf zwei Ebenen im Längsschnitt (2)

Die standardisierten Koeffizienten der Einkommensungleichverteilung und der Qualität des Gesundheitssystem sind nur marginal von Null verschieden. Es wurde theoretisch hergeleitet, dass eine Steigerung der Einkommensungleichverteilung zu einer höheren Burnoutwahrnehmung und eine Verbesserung des Gesundheitssystems zu einer Abnahme dieser führt.

Da das geforderte Signifikanzniveau für beide Werte allerdings nicht erreicht wird, lassen sich diese nicht tiefergehend interpretieren.

Die ICC der Länder-Jahre-Ebene ergibt einen Wert von 0,027, wonach nur noch 2,7% der Gesamtvarianz der Wahrnehmung von Burnout auf der Länder-Jahre-Ebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des Random-Intercept-Only-Modells, so können durch die Aufnahme der zeitvariierenden Einflussgrößen ca. 44% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länder-Jahre-Ebene erklärt werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass einzig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Länder-Jahre-Ebene einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung von Burnout besitzt, indem eine Verbesserung dieser zu einer Reduzierung der Burnoutwahrnehmung führt. Durch die Hinzunahme der zeitvariierenden Einflussgrößen konnte zum einen die Gesamtvarianz auf Länder-Jahre-Ebene fast um die Hälfte reduziert und zum anderen das AIC gesenkt werden, wodurch die Güte des Modells verbessert werden konnte. In einem nächsten Schritt wird die dritte Ebene, also die Länderebene, in das Modell aufgenommen. Die zugehörigen Einflussfaktoren sind zeitinvariant mit dem Ziel, Veränderungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Länderkontexte zu identifizieren.

6.5.5 Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Variablen der drei Ebenen im Längsschnitt

Insgesamt werden zwei verschiedene Modelle gerechnet. Das erste integriert zunächst Variablen der Individualebene, welche auf die Länderebene aggregiert wurden und mit der Abkürzung ‚BE‘ (between effect) gekennzeichnet sind. Hierzu zählen die Arbeitsbedingungen, das Haushaltseinkommen, die Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Family Conflict. Das zweite Modell fügt zusätzlich die gesellschaftlichen Kontextvariablen der Einkommensungleichverteilung, der Qualität des Gesundheitssystems, der Anerkennung von Burnout als Krankheit sowie die Kulturdimension Individualismus ein.

<i>Burnout</i>	Drei Ebenen (1)	Drei Ebenen (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Arbeitsbedingungen	-0,354*** (0,008)	-0,354*** (0,008)
Haushaltseinkommen	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,014*** (0,002)	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
Work-Family Conflict	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Arbeitsbedingungen [WE]	0,009 (0,211)	0,009 (0,211)
Haushaltseinkommen [WE]	-0,023 (0,145)	-0,023 (0,145)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]	0,003 (0,111)	0,002 (0,111)
Vereinbarkeit [WE]	-0,063*** (0,332)	-0,063*** (0,332)
Work-Family Conflict [WE]	-0,001 (0,179)	-0,000 (0,179)
Einkommensungleichverteilung [WE]	-0,001 (0,068)	0,004 (0,074)
Qualität des Gesundheitssystems [WE]	-0,013 (0,001)	-0,003 (0,001)
Arbeitsbedingungen [BE]	0,010 (0,121)	0,011 (0,130)
Haushaltseinkommen [BE]	-0,065 (0,088)	-0,042 (0,104)
Arbeitsplatzunsicherheit [BE]	-0,046 (0,121)	-0,032 (0,098)
Vereinbarkeit [BE]	0,017 (0,255)	0,028 (0,287)
Work-Family Conflict [BE]	0,007 (0,191)	-0,003 (0,216)
Einkommensungleichverteilung [BE]		-0,026 (0,029)
Qualität des Gesundheitssystems [BE]		-0,064 (0,000)
Burnout als Krankheit [BE]		0,001 (0,108)
Individualismus [BE]		0,008 (0,001)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,025 (0,061)	-0,024 (0,061)
Konstante	0,920 (0,745)	0,867 (0,886)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	0,007	0,009
Arbeitsbedingungen	0,003	0,003
Länder-Jahre	0,014	0,014

Individuum	0,732	0,732
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC (Land)	0,010	0,012
ICC (Länder-Jahre)	0,029	0,031
AIC	134039,3	134079,9
<i>Statistik</i>		
N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	52901	52901
Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$		

Tabelle 44: Berechnung des Random-Slope-Modells des Basismodells auf allen drei Ebenen im Längsschnitt

In das erste Modell wurden die Einflussgrößen der individuellen Ebene auf die Länderebene aggregiert. Es wird untersucht, ob beispielsweise in Ländern mit einem höheren durchschnittlichen Haushaltseinkommen oder einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Burnoutwahrnehmung der Individuen abnimmt. Da hierzu keiner der standardisierten Koeffizienten das geforderte Signifikanzniveau erfüllt, muss von tiefergehenden Interpretationen dieser Werte Abstand gehalten werden.

Das zweite Modell nimmt die zusätzlichen gesellschaftlichen Einflussfaktoren in die Analyse auf. Hierbei geht es beispielhaft um die Frage, ob in Ländern mit einer hohen Qualität des Gesundheitssystems eine verminderte Burnoutwahrnehmung festzustellen ist. Auch hier verfehlen die Koeffizienten das geforderte Signifikanzniveau.

Nachdem alle drei Ebenen in das Mehrebenenmodell aufgenommen wurden zeigt sich, dass der Einfluss der Faktoren der individuellen Ebene den stärksten Einfluss auf die Wahrnehmung von Burnout besitzen. Dies zeichnete sich bereits zu Beginn der Analyse im RIOM ab, in welchem lediglich 0,9% der Gesamtvarianz der Burnoutwahrnehmung auf Länderebene und 4,8% auf der Länder-Jahre-Ebene zu verorten ist. Durch die Aufnahme der dazugehörigen Variablen kam es zu einer minimalen Erhöhung der Varianz auf der Länderebene und auf der Länder-Jahre-Ebene konnte sie bislang um ca. 15% gesenkt werden. Bei genauer Betrachtung der einzelnen Einflussfaktoren lässt sich allerdings nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Länder-Jahre-Ebene aufgrund des geforderten Signifikanzniveaus interpretieren. So führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit im Zeitverlauf zu einer Reduzierung der Burnoutwahrnehmung.

In einem letzten Schritt werden dem Modell Cross-Level-Effekte hinzugefügt. Bislang wurden die einzelnen Einflüsse direkt auf die Burnoutwahrnehmung bestimmt. In den folgenden Modellen liegt der Fokus auf dem Zusammenhang bzw. der Wirkung von ungünstigen Ar-

beitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout. Es wird somit untersucht, ob Einflussgrößen auf der Länderebene und der Länder-Jahre-Ebene existieren, welche diesen Zusammenhang beeinflussen.

6.5.6 Random-Slope-Modelle des Basismodells mit Cross-Level-Effekten im Längsschnitt

Im Folgenden wird dem zuvor errechneten Random-Slope-Modell mit Variablen der Länder- und der Länder-Jahre-Ebene je ein zu analysierender Interaktionseffekt hinzugefügt. Auch hier findet die bereits dargelegte Dekomposition Anwendung, indem jeder Interaktionsterm in ‚WE‘ und ‚BE‘ aufgespalten wird. Durch den within effect (WE) lassen sich longitudinale Veränderungen abbilden, wohingegen der between effect (BE) Veränderungen zwischen den Ländern aufzeigt. In Kapitel 5.2 wurden insgesamt neun Größen identifiziert und theoretisch hergeleitet, welche einen Einfluss auf den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout besitzen können. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden nachfolgenden Tabellen je drei Variablen hinzugefügt, beginnend mit dem Haushaltseinkommen (HEink.), der Arbeitsplatzunsicherheit (ArbUns) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verein.), welche grau hinterlegt wurden. Zusätzlich wurde aus gleichem Grund auf die Auflistung der Einflussfaktoren der Länderebene und der Länder-Jahre-Ebene verzichtet, da diese durch die Aufnahme der Cross-Level-Interaktionsterme nur geringfügig verändert werden. Eine vollständige Auflistung der jeweiligen Modelle können dem Anhang A2.8 entnommen werden.

<i>Burnout</i>	Cross-Level (1)	Cross-Level (2)	Cross-Level (3)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,424*** (0,056)	-0,301*** (0,050)	-0,381* (0,173)
Einkommen	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzun.	0,014*** (0,002)	0,014*** (0,002)	0,013*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
WoFa Conflict	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Arbeitsbed.	0,004		
* HEink. [WE]	(0,055)		
Arbeitsbed.	0,071		
* HEink. [BE]	(0,015)		
Arbeitsbed.		0,009	
* ArbUns [WE]		(0,040)	
Arbeitsbed.		-0,053	
* ArbUns [BE]		(0,018)	
Arbeitsbed.			0,016*
* Verein [WE]			(0,151)
Arbeitsbed.			0,027
* Verein [BE]			(0,055)
Konstante	0,869 (0,886)	0,864 (0,886)	0,866 (0,885)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	0,009	0,009	0,009
Arbeitsbed.	0,003	0,003	0,003
Länder-Jahre	0,014	0,014	0,014
Individuum	0,732	0,732	0,732
<hr/>			
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,012	0,011	0,011
ICC (Lä.-Jahre)	0,031	0,031	0,031
AIC	134092,6	134092,4	134085,6
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Lä.-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	52901	52901	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 45: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen des Basismodells im Längsschnitt (1)

Im ersten Modell soll also überprüft werden, ob das Haushaltseinkommen den Zusammenhang der ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout moderiert. Aufgrund der vorgenommenen Dekomposition werden zum einen ein within effect und zum anderen ein between effect errechnet. Es soll also auf der Länder-Jahre-Ebene überprüft werden, ob das aggregierte Haushaltseinkommen einen zeitlichen Einfluss auf die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout besitzt. Zusätzlich

kann auf der Länderebene analysiert werden, ob beispielsweise in Ländern mit einem höheren aggregierten Haushaltseinkommen die ungünstigen Arbeitsbedingungen weniger stark zu einer Wahrnehmung von Burnout führen. Da allerdings beide Koeffizienten das geforderte Signifikanzniveau verfehlen, kann keine tiefergehende Analyse der Wirkmechanismen durchgeführt werden.

Das zweite Modell befasst sich mit dem Einfluss der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit. Es wurde postuliert, dass mit steigender Arbeitsplatzunsicherheit der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout verstärkt wird. Aufgrund fehlender statistischer Signifikanz sollte diese Mediation jedoch nicht weiter interpretiert werden.

Im dritten Modell wurde der moderierende Effekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts untersucht. Hierbei zeigt sich, dass eine positive Mediation innerhalb der Länder im Zeitverlauf zu erkennen ist. So führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit zu einer Reduzierung der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung. Ein Erklärungsansatz für diesen Zusammenhang lässt sich in der allgemeinen Zufriedenheit der Beschäftigten finden. So steigt mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Arbeitszufriedenheit. Dieser Umstand führt zu einer Verminderung der auf das Individuum einwirkenden arbeitsbedingten Stressoren (Park, 2019; Ropponen, Käsälä, Rantanen, & Toppinen-Tanner, 2016).

Auch innerhalb der europäischen Länder gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend an Bedeutung. Dies lässt sich einerseits innerhalb der Unternehmen und andererseits an politischen Entscheidungen verdeutlichen. Auf Unternehmensebene lassen sich zur Verbesserung der Vereinbarkeit die Arbeitszeit und der Arbeitsort flexibilisieren. Die Umsetzung dessen schreitet innerhalb von Europa zunehmend voran (Rohwer, 2011). Für die Beschäftigten geht mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zunehmende Arbeitszufriedenheit einher und auch die Unternehmen können sich diesbezüglich profilieren, indem ein familienfreundlicheres Unternehmen für Beschäftigte zumeist attraktiver ist und demnach als Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenzunternehmen erachtet werden kann (Strecker, 2016). Darüber hinaus können politische Entscheidungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Hierzu lassen sich Maßnahmen wie die Elternzeit, Elternförderung oder Betreuungsangebote für Kinder zählen, welche in den betrachteten Ländern zunehmend an Relevanz gewinnen (OECD, 2011).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Mehrebenenmodelle für drei weitere Cross-Level-Interaktionen. Hierzu wurden der Work-Family Conflict (WFC), die Einkommensungleichverteilung (EuV) sowie die Qualität des Gesundheitssystems (QdG) als Mediatoren aufgenommen.

<i>Burnout</i>	Cross-Level (4)	Cross-Level (5)	Cross-Level (6)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,327** (0,120)	-0,346*** (0,030)	-0,395*** (0,033)
Einkommen	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzun.	0,014*** (0,002)	0,014*** (0,002)	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
WoFa Conflict	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Arbeitsbed. * WFC [WE]	0,009 (0,047)		
Arbeitsbed. * WFC [BE]	-0,026 (0,057)		
Arbeitsbed. * EuV [WE]		0,003 (0,025)	
Arbeitsbed. * EuV [BE]		-0,008 (0,006)	
Arbeitsbed. * QdG [WE]			-0,003 (0,000)
Arbeitsbed. * QdG [BE]			0,042 (0,000)
Konstante	0,863 (0,886)	0,867 (0,886)	0,866 (0,886)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	0,009	0,009	0,009
Arbeitsbed.	0,003	0,003	0,003
Länder-Jahre	0,014	0,014	0,014
Individuum	0,732	0,732	0,732
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,011	0,011	0,011
ICC (Lä.-Jahre)	0,031	0,031	0,031
AIC	134090,6	134097,8	134115
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Lä.-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	52901	52901	52901

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 46: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen des Basismodells im Längsschnitt (2)

Als letzte aggregierte Variable der Individualebene wird der Work-Family Conflict als Mediator untersucht. In Cross-Level-Modell (3) konnte bereits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als solcher identifiziert werden, welcher ebenfalls das Zusammenspiel der Familien- und der Arbeitswelt betrachtet. Es wurde vermutet, dass ein höheres Ausmaß an Work-Family Conflict die negative Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout verstärkt. Da jedoch weder der within noch der between effect das geforderte Signifikanzniveau erfüllen, muss auf eine inhaltliche Einordnung der errechneten Koeffizienten verzichtet werden. Gleiches gilt sowohl für die Einkommensungleichverteilung als auch die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems.

Abschließend folgen die letzten drei Mehrebenenmodelle mit Cross-Level-Interaktionen. Hierzu zählen die Anerkennung von Burnout als eigenständige Krankheit (BaK), der Individualismus (Ind) sowie der Gini-Koeffizient (Gini) als Maß für die Einkommensungleichverteilung eines Landes. Letzterer wurde aufgenommen, da die Cross-Level-Interaktionen der Einkommensungleichverteilung keine interpretierbaren Ergebnisse lieferten. Um auszuschließen, dass das Nichtvorhandensein eines Effekts auf das gewählte Verteilungsmaß des Einkommens zurückzuführen ist, wird der Gini-Koeffizient als Cross-Level-Interaktionsterm verwendet.

<i>Burnout</i>	Cross-Level (7)	Cross-Level (8)	Cross-Level (5a)
<i>Fixe Effekte</i>			
Arbeitsbed.	-0,391*** (0,066)	-0,405*** (0,023)	-0,353*** (0,069)
Einkommen	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)	-0,108*** (0,003)
Arbeitsplatzun.	0,014*** (0,002)	0,013*** (0,002)	0,014*** (0,002)
Vereinbarkeit	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)	-0,116*** (0,005)
WoFa Conflict	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)	0,082*** (0,003)
Arbeitsbed. * BaK [BE]	0,038 (0,034)		
Arbeitsbed. * Ind [BE]		0,056* (0,000)	
Arbeitsbed. * Gini [WE]			-0,004 (0,010)
Arbeitsbed. * Gini [BE]			-0,001 (0,002)
Konstante	0,869 (0,886)	0,867 (0,888)	0,868 (0,886)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	0,009	0,009	0,009
Arbeitsbed.	0,003	0,003	0,003
Länder-Jahre	0,014	0,014	0,014
Individuum	0,732	0,732	0,732
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,012	0,012	0,012
ICC (Lä.-Jahre)	0,031	0,031	0,031
AIC	134086,5	134090,3	134101,6
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Lä.-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	52901	52901	52901

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 47: Berechnung der Cross-Level-Interaktionen des Basismodells im Längsschnitt (3)

Zunächst ist zu beachten, dass für die Einflussfaktoren BaK und Ind nur Effekte zwischen den Ländern berechnet werden können, also between effects. Da hierzu ausschließlich zeit-invariante Daten vorliegen, kann sich ihr Einfluss einzig in einem Ländervergleich bemerkbar machen. Das Modell (5a) soll als alternative zu Modell (5) verstanden werden, in welchem der Einfluss der Einkommensungleichheit gemessen wurde, welcher aufgrund fehlender statistischer Signifikanz keine Ergebnisse lieferte.

Wie aus Tabelle 47 ersichtlich wird, ist die Kulturdimension des Individualismus der einzig statistisch signifikante Wert und dementsprechend interpretierbar. Aufgrund des positiven Vorzeichens ergibt sich folgender Zusammenhang: In Ländern mit einem hohen Grad an

Individualismus besitzen die ungünstigen Arbeitsbedingungen einen geringeren Effekt auf die Wahrnehmung von Burnout als in kollektivistischeren Gesellschaften. Dieses Ergebnis steht zunächst im Widerspruch mit der Forschungshypothese H_{19a} , in welcher mit steigendem Grad des Individualismus, der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout verstärkt werden sollte.

Zur Aufdeckung des vermeintlichen Gegensatzes kann die inhaltliche Interpretation der Kulturdimension des Individualismus herangezogen werden. Nach Hofstede zeichnet sich eine individualistische Gesellschaft durch ein hohes Maß an individueller Freiheit und Autonomie aus (Hofstede, 1983b). Das Gefühl, das persönliche Leben selbstbestimmt gestalten zu können steht in einem engen Zusammenhang mit dem eigenen Wohlbefinden. So deuten empirische Studien darauf hin, dass mit zunehmender Autonomie beziehungsweise persönlicher Freiheit, das individuelle Wohlbefinden gesteigert werden kann (Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003; Diener, Diener, & Diener, 2009).

Dieser Zusammenhang scheint allerdings nicht linear zu sein, sondern besitzt eine Sättigungsgrenze, ab welcher mit steigender Autonomie eine Abnahme des Wohlbefindens eintritt (Schwartz, 2010), welches auch als postmodernes Paradoxon bezeichnet wird (Hogg, 2000). So kann ein Übermaß an individueller Freiheit und Autonomie zu Einsamkeit und einem Verlust der eigenen Identität führen (Cacioppo & Patrick, 2008; Hogg, 2007). Hierzu lässt sich auch ein Erodieren sozialer Beziehungen zählen, wodurch ein Mangel an sozialer Unterstützung resultiert, um mit negativen Ereignissen des eigenen Lebens besser umgehen zu können. Demnach führt ein moderates Level an Individualismus, gekennzeichnet durch eine Balance zwischen dem Bedürfnis der Autonomie und der sozialen Verbundenheit, zu einem gesteigerten Maß an subjektiv wahrgenommenem Wohlbefinden (Kagitcibasi, 2005; Vaclair, Hanke, Fischer, & Fontaine, 2011).

Dieses Wohlbefinden steht in einem engen Zusammenhang zu Burnout, da es nicht nur affektive, sondern auch kognitive Komponenten umfasst (Pillay, Goddard, & Wilss, 2005). Personen mit einer erhöhten Burnoutwahrnehmung empfinden gleichermaßen auch ein geringeres Wohlempfinden (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson, & Merry, 2008; Qu & Wang, 2015; Williamson, Lank, Cheema, Hartman, & Lovell, 2018). So ist es denkbar, dass das postmoderne Paradoxon sich nicht nur auf das Wohlbefinden im Allgemeinen, sondern auch auf Burnout im Speziellen bezieht. Sollte dies der Fall sein, so bezieht sich die theoretische Herleitung von Forschungshypothese H_{19a} auf Länder mit einem sehr hohen Grad an Individualismus.

Berechnet man das arithmetische Mittel des Individualismus sämtlicher Länder, welche in der vorliegenden Analyse betrachtet werden, so erhält man einen Wert von 57. Auf der von Hofstede eingeführten Skala von 0 bis 100 Punkten, ergibt dieser Wert einen gemäßigt durchschnittlichen Individualismus. Auch lässt sich beispielhaft Deutschland mit einem Wert von 67 zu dieser Kategorie zählen. Zur Verdeutlichung, dass es sich hierbei um moderate Werte handelt genügt ein Blick zu den Vereinigten Staaten von Amerika mit einem Individualismuswert von 91. So lässt sich argumentieren, dass die vom EWCS erfassten Länder einem gemäßigten Individualismus zuzuordnen sind, welcher durch eine Balance zwischen dem Bedürfnis der Autonomie und der sozialen Verbundenheit geprägt ist. Dieses Maß an individueller Freiheit kann somit als Puffer angesehen werden welches es dem Individuum ermöglicht, die Stressoren der ungünstigen Arbeitsbedingungen weniger stark auf sich einwirken zu lassen.

6.5.7 Zusammenfassung

In den vorherigen Kapiteln ist es gelungen, mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse einerseits potentielle Einflussfaktoren auf Burnout und andererseits Mediatoren des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout zu identifizieren. Hierzu wurde ein Modell entwickelt, welches sich aus drei Ebenen zusammensetzt. Auf der ersten Ebene befinden sich die Individuen, welche auf der zweiten Ebene zu Länder-Jahren geclustert werden. Diese lassen sich wiederum auf der dritten Ebene, der sogenannten Länderebene, zusammenführen. Durch dieses Vorgehen ist es möglich, sowohl zeitliche Veränderungen innerhalb der Länder als auch Veränderungen zwischen den Ländern simultan zu analysieren. Die folgende Abbildung fasst die gewonnenen Erkenntnisse zusammen:

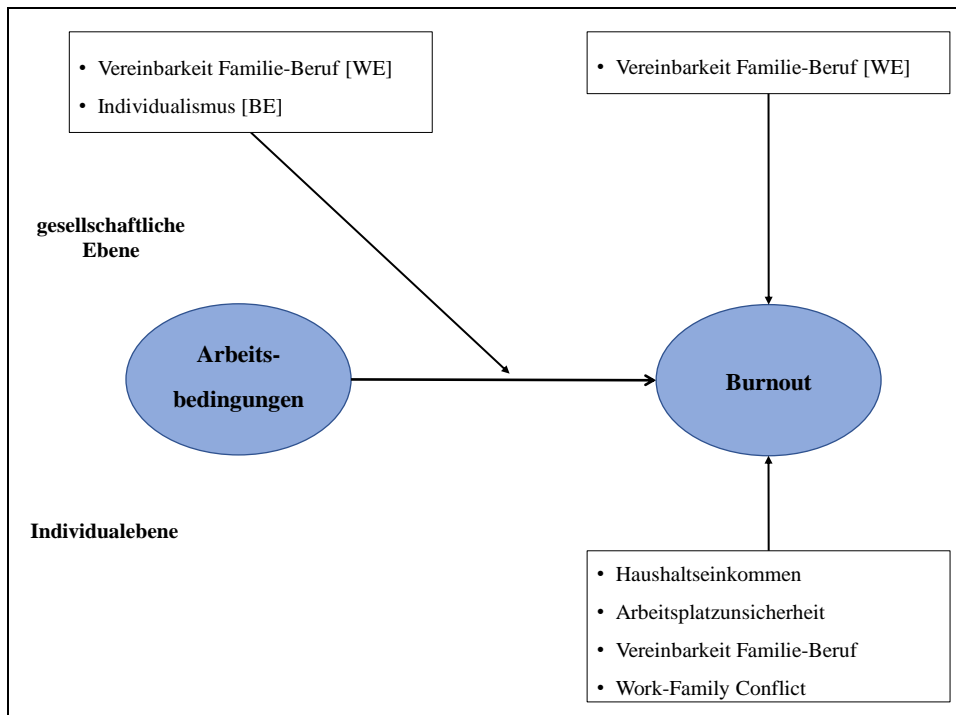


Abbildung 16: Zusammenfassung der Ergebnisse des Basismodells im Längsschnitt

Aus dieser Abbildung wird ersichtlich, dass auf der Individualebene das Haushaltseinkommen, die Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Work-Family Conflict einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzen. So zeigt sich, dass Individuen, welche mit Ihrem zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommen besser über die Runden kommen, eine geringere Wahrnehmung von Burnout aufweisen. Demnach kann das Haushaltseinkommen als Ressource verstanden werden, welche die übrigen auf das Individuum einwirkenden Stressoren mindert (Hobfoll, 2002). Einen umgekehrten Zusammenhang lässt sich für die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit vermuten, indem es bei einer Steigerung dieser zu einer erhöhten Wahrnehmung von Burnout führt. Die subjektive Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, wird als einflussreicher Stressor des Individuums erachtet und bedroht die Unabhängigkeit sowie das Sicherheitsempfinden (Hobfoll et al., 2018).

Als dritte Einflussgröße führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer Reduzierung der Burnoutwahrnehmung. Zum einen führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit zu einem erhöhten Wohlbefinden des Individuums, zum anderen können die damit verbundenen positiven Gefühle und Erfahrungswerte sowohl in das Privatleben als auch in die Arbeitswelt übertragen werden (Merecz & Andysz, 2014). Abschließend kann der Work-Family Conflict als Einflussgröße identifiziert werden, indem bei einer Steigerung die Wahrnehmung von Burnout ebenfalls zunimmt. Hierbei wird der WFC aufgrund eines Rollenkonfliktes als zusätzliche Belastung für das Individuum erachtet. Diese zeichnet sich

dadurch aus, dass die individuellen Verantwortlichkeiten der jeweiligen Lebenswelten um einen begrenzten Ressourcenpool konkurrieren und diesen schmälern (Blanch & Aluja, 2012; Smith et al., 2018).

Als direkte Einflussgröße der gesellschaftlichen Ebene auf die Wahrnehmung von Burnout konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als within effect identifiziert werden. Demnach zeigt sich, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit im zeitlichen Verlauf, die Wahrnehmung von Burnout innerhalb der Länder reduziert. So dient die Familie als Kernstück der sozialen Unterstützung und Konflikte zwischen den Lebenswelten von Arbeit und Familie können verringert werden. Dieses Ergebnis lässt sich ebenfalls von empirischen Studien stützen (Boamah & Laschinger, 2016; Shanafelt et al., 2015b; Shanafelt et al., 2019).

Als Mediatoren der Beziehung von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout erweist sich ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als within effect. Dieser lässt sich über die allgemeine Zufriedenheit der Beschäftigten erklären. Demnach steigt mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Arbeitszufriedenheit, was wiederum zu einer Reduzierung der arbeitsbedingten Stressoren führt (Park, 2019; Ropponen et al., 2016). Eine Verbesserung der Vereinbarkeit kann auf Unternehmensebene beispielsweise durch flexiblere Arbeitszeiten oder einer freieren Wahl des Arbeitsortes erzielt werden. Diese Maßnahmen werden in zunehmendem Maße in den europäischen Ländern umgesetzt (Rohwer, 2011). Auch erfährt dieses Thema eine gesteigerte Beachtung seitens der europäischen Politik. Zu den Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, lassen sich die Elternförderung, Elternzeit sowie Betreuungsangebote für Kinder zählen (OECD, 2011).

Auf der dritten Ebene konnte die Kulturdimension des Individualismus als between effect identifiziert werden. So zeigt sich, dass in Ländern mit einem moderaten Grad an Individualismus, die ungünstigen Arbeitsbedingungen weniger stark auf die Wahrnehmung von Burnout wirken. Es wird davon ausgegangen, dass der Individualismus eine Sättigungsgrenze besitzt, ab welcher eine Zunahme von Autonomie und persönlicher Freiheiten zu einer Abnahme des Wohlbefindens führt (Schwartz, 2010). Demnach liegt die Vermutung nahe, dass ein gesteigerter Individualismus nur bis zu einer bestimmten Grenze die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout vermindert. Werte darüber hinaus könnten zu einer Umkehr führen, indem sich der Effekt der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts verstärkt.

Die LR-Tests weisen für jedes Modell eine hohe statistische Signifikanz aus und das AIC zeigt, dass die Modellgüte durch die Hinzunahme von weiteren unabhängigen Variablen

sukzessive verbessert werden konnte. Die ICC der Länder-Jahre-Ebene ergibt für die Modelle der Cross-Level-Interaktionen einen Wert von 0,031, wonach nur noch 3,1% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länder-Jahre-Ebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des Random-Intercept-Only-Modells, so konnte durch die Aufnahme der zeitvariierenden Einflussfaktoren ca. 35% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länder-Jahre-Ebene erklärt werden. Die ICC der Länderebene betrug im RIOM 0,9% und wurde durch die Aufnahme der unabhängigen Variablen in das Modell auf 1,2% geringfügig erhöht.

Im vorliegenden Modell lag der Fokus auf dem Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout. Im nachfolgenden Modell soll eine Erweiterung vorgenommen werden, ebenfalls vor dem Hintergrund der hierarchischen Datenstruktur mit drei Ebenen. Es wird die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout anhand von Präsentismus untersucht und berechnet, welche Einflussgrößen einen Effekt auf diese Relation besitzen.

6.6 Berechnung des erweiterten Modells im Längsschnittdesign

Im erweiterten Modell steht auf der Individualebene der Zusammenhang beziehungsweise die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus im Fokus der Analyse. Da es sich bei Burnout um eine subjektive Wahrnehmung handelt, wird diese durch ein objektives Kriterium geprüft, indem das tatsächliche Verhalten in Form von Präsentismus als abhängige Variable fungiert. Im Kern soll also die Frage beantwortet werden, welche Einflussfaktoren auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene existieren, die das burnout-bezogene Verhalten des Präsentismus beeinflussen. In Anlehnung an das vorherige Modell, werden auch hier insgesamt drei Ebenen analysiert. Auf der untersten Ebene die Individuen, auf der zweiten die Länder-Jahre-Ebene und auf der dritten die Länderebene. Hierdurch wird es möglich sein, sowohl zeitliche Veränderungen als auch landesspezifische Unterschiede simultan herauszuarbeiten.

6.6.1 Random-Intercept-Only-Modell (RIOM) des erweiterten Modells im Längsschnitt

In diesem leeren Modell wird zunächst die abhängige Variable Präsentismus analysiert und es ergeben sich folgende Ergebnisse:

RIOM	
<i>Fixe Effekte</i>	
Konstante	101,983*** (12,051)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	1123
Länder-Jahre	6306
Individuen	61599
ICC (Land)	0,016
ICC (Länder-Jahre)	0,108
Prob > chi ²	0,000
AIC	412773
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	29751

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 48: Berechnung des Random-Intercept-Only-Modells des erweiterten Modells im Längsschnitt

Die errechnete Konstante ist hoch signifikant und weist einen Wert von 101,983 auf. Die ICC auf der Länderebene beträgt 0,016, wonach sich 1,6% der Gesamtvarianz von Präsentismus über die Variation der Länderebene erklären lässt. Auf der Länder-Jahre-Ebene ergibt sich eine ICC von 0,108. Somit lassen sich 10,8% der Gesamtvarianz von Präsentismus über die Variation der Länder-Jahre-Ebene erklären. Der LR-Test weist für das errechnete Nullmodell eine hohe statistische Signifikanz aus. Eine Interpretation des AIC ist an dieser Stelle noch nicht möglich, da die Modellgüte erst anhand eines Vergleiches der AICs aus zwei Modellen bestimmt werden kann. Die Fallzahl ist im Vergleich zum vorherigen Mehrebenenmodell auf 29751 gesunken. Dies ist darüber zu begründen, dass nur ein Teil der Befragten des EWCS angaben, in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein und somit Präsentismus praktiziert zu haben.

6.6.2 Random-Intercept-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt

Im nächsten Schritt werden die Variablen der Individualebene in das Mehrebenenmodell aufgenommen. Hierzu zählen: die Wahrnehmung von Burnout, die Einschätzung darüber, ob der Befragte mit dem zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommen gut über die Runden kommt, die Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Family Conflict. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Präsentismus</i>	Individualebene
<i>Fixe Effekte</i>	
Burnout	0,031*** (1,501)
Haushaltseinkommen	0,006 (1,179)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,078*** (0,782)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)
Work-Family Conflict	0,039*** (0,996)
Konstante	34,061* (13,798)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	699
Länder-Jahre	6423
Individuum	60203
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,010
ICC (Länder-Jahre)	0,106
AIC	408207,8
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuum)	29471

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 49: Berechnung des Random-Intercept-Modells des erweiterten Modells im Längsschnitt

Wie aus Tabelle 49 ersichtlich ist und bereits theoretisch hergeleitet wurde, ergibt sich ein positiver und hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Burnout und der Existenz von Präsentismus. Inhaltlich bedeutet dies, dass Individuen mit einer gesteigerten Wahrnehmung von Burnout vermehrt krank zur Arbeit erscheinen. Dieses Ergebnis wird darüber begründet, dass Präsentismus zumeist bei solchen Personen zu beobachten

ist, die sich stark für ihre Arbeit engagieren (Isaksson Ro et al., 2012; Lu et al., 2013). Hieraus können sich Gefühle entwickeln, unentbehrlich für die Organisation zu sein und der persönliche Anwesenheitsdruck wächst (Miraglia & Johns, 2016).

Bezogen auf das zur Verfügung stehende Haushaltseinkommen wurde ein negativer Zusammenhang vermutet, indem sich der Präsentismus bei steigendem Haushaltseinkommen verringert. Begründet wird dies über die finanzielle Notwendigkeit von Personen mit geringerem Haushaltseinkommen. Diese Gruppe kann sich einen Arbeitsausfall schlichtweg nicht leisten und es lässt sich ein gesteigertes Maß an Präsentismus erkennen. Auch empirische Studien deuten die Wirkung eines niedrigen Einkommens und der Existenz von Präsentismus an (Bustillos & Trigoso, 2013; Susser & Ziebarth, 2016). Da in dem vorliegenden Modell das geforderte Signifikanzniveau allerdings verfehlt wird, können keine tiefergehenden Aussagen bezüglich des Zusammenhangs von Haushaltseinkommen und Präsentismus getätigt werden.

Die Arbeitsplatzunsicherheit weist einen positiven und hoch signifikanten Einfluss auf den Präsentismus aus. Demnach steigt der Anwesenheitsdruck - in Form von Präsentismus - mit zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit. So stellt ein möglicher Arbeitsplatzverlust eine Bedrohung für das Individuum dar. Bleibt die Person krankheitsbedingt von der Arbeit fern, steigert dies die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit und es entsteht ein innerer Druck, auch im Krankheitsfall die Arbeitsstätte aufzusuchen (Schmidt & Pfortner, 2020; Zhang et al., 2020).

Die Ergebnisse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deuten auf eine positive Wirkung auf Präsentismus hin. Dieser Zusammenhang erscheint zunächst widersprüchlich, da eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu führt, dass die Familienwelt keinen zusätzlichen Stressor darstellt und das Individuum im Krankheitsfall von der Arbeit fernbleiben kann. Hierbei wäre es interessant gewesen, die Wirkung des Family-Work Conflicts auf Präsentismus zu berechnen. Da diese jedoch nicht in beiden Erhebungswellen des EWCS abgefragt wurde, muss hierauf verzichtet werden.

Um den vermeintlichen Widerspruch zu lösen, können die Ergebnisse des vorherigen Mehrebenenmodells genutzt werden. Demnach stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Mediator für den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout dar. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit führt dazu, dass die negative Wirkung der Arbeitsbedingungen geschwächt wird, indem die arbeitsbedingten Stressoren reduziert werden. Eben jene Erkenntnis kann im vorliegenden Mehrebenenmodell genutzt werden. Durch die Verringerung der Wirkung ungünstiger Arbeitsbedingungen aufgrund einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stellt die Arbeitswelt

einen geringeren Stressor für das Individuum dar und es ist eher bereit, krank zur Arbeit zu erscheinen und somit Präsentismus auszuüben. Anders ausgedrückt: Falls sich Familie und Beruf vereinbaren lassen wird es dem Individuum erst ermöglicht, Präsentismus zu praktizieren.

Als letztes zeigt sich, dass der Work-Family Conflict einen signifikant positiven Einfluss auf die Existenz von Präsentismus besitzt. Demnach führt eine Steigerung des Work-Family Conflicts zu einer Zunahme von Präsentismus. Dieser Rollenkonflikt entsteht, wenn sich Probleme der Arbeitswelt negativ auf das private Leben auswirken und dort eine Ursache für weitere familiäre Probleme darstellt (Molina, 2020). Wenn die Familie, im Sinne der COR-Theorie, als Rückzugsort und Quelle der Erholung erachtet wird, mindert ein eben solcher Rollenkonflikt die Qualität der Familienwelt (Westman et al., 2004). Dementsprechend kann eine Steigerung des Work-Family Conflicts zu einer Zunahme von Präsentismus führen, indem das Individuum der Arbeitswelt den Vorzug vor dem Familienleben gibt und krank zur Arbeit erscheint.

Da es sich bei den errechneten Werten um standardisierte β -Koeffizienten handelt, lassen sich Aussagen über deren Effektstärke treffen. Den größten Einfluss auf der Individualebene auf Präsentismus zeigt sich von der gefühlten Arbeitsplatzunsicherheit, gefolgt vom Work-Family Conflict. Im Unterschied zu den zuvor gewonnenen Ergebnissen zur Wahrnehmung von Burnout, gilt für den Präsentismus, dass nicht hauptsächlich die sozialen Komponenten bzw. das soziale Umfeld den größten Einfluss auf diesen ausüben, sondern vielmehr die subjektive Wahrnehmung darüber, ob der eigene Arbeitsplatz gefährdet ist oder nicht. Sollte dies der Fall sein, versucht das Individuum Kontrolle über diese Unsicherheit zu erlangen, indem es durch Engagement dem drohenden Arbeitsplatzverlust entgegenwirkt und auch krank zur Arbeit erscheint (Vander Elst, de Cuyper, & de Witte, 2011; Vander Elst, van den Broeck, de Cuyper, & de Witte, 2014).

Der LR-Test zeigt, dass das errechnete Modell statistisch hoch signifikant ist. Durch die Integration der individuellen Einflussfaktoren sinkt das AIC von 412773 im RIOM, auf 408207,8 im Random-Intercept-Modell und führt somit zu einer Verbesserung der Modellgüte.

6.6.3 Random-Slope-Modell des erweiterten Modells mit Variablen der Individualebene im Längsschnitt

Im folgenden Schritt wird untersucht, ob die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout, als Prädiktors des Präsentismus, vor dem Hintergrund der verschiedenen Länder und der zeitlichen Entwicklung in ihrer Ausprägung abweicht. So werden in der nachfolgenden Tabelle die Berechnungen zwischen dem erweiterten Modell mit Random-Intercepts und dem erweiterten Modell mit Random-Slope miteinander verglichen:

<i>Präsentismus</i>	Individualebene	Individualebene mit Random-Slope
<i>Fixe Effekte</i>		
Burnout	0,031*** (1,501)	0,037*** (2,539)
Haushaltseinkommen	0,006 (1,179)	0,005 (1,178)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,078*** (0,782)	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)	0,018** (1,715)
Work-Family Conflict	0,039*** (0,996)	0,038*** (0,995)
Konstante	34,061* (13,798)	33,957* (13,679)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	699	722
Burnout		223
Länder-Jahre	6423	6178
Individuum	60203	60014
Prob > chi ²	0,000	0,000
ICC (Land)	0,010	0,011
ICC (Länder-Jahre)	0,106	0,103
AIC	408207,8	408172,3
<i>Statistik</i>		
N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	29471	29471
Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$		

Tabelle 50: Berechnung des Random-Slope-Modells des erweiterten Modells auf der Individualebene

Es zeigt sich, dass sich die Stärken der Wirkzusammenhänge nur geringfügig geändert haben und die dazugehörigen Signifikanzniveaus unverändert geblieben sind. Wichtiger ist die Betrachtung des AIC, indem sich dieses durch die Hinzunahme der Random-Slopes verringert

hat. Daraus lässt sich schließen, dass die Modellgüte zugenommen hat und für die nachfolgenden Berechnungen das erweiterte Modell mit Random-Slopes verwendet wird. Auch weist der LR-Test eine hohe statistische Signifikanz für das neue Modell aus.

6.6.4 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Variablen der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt

In diesem Modell werden zunächst die individuellen Einflussfaktoren der zweiten Ebene in das Modell integriert (in der Tabelle grau hinterlegt). Hierbei handelt es sich um eine Aggregation der individuellen Variablen auf der Länder-Jahre-Ebene. Gekennzeichnet sind diese durch das Kürzel ‚WE‘. Diese within effects bezeichnen den jeweiligen Einfluss innerhalb der Länder im zeitlichen Verlauf. Zusätzlich wurde eine Zeitvariable in das Modell integriert. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Präsentismus</i>	Individual- und zweite Ebene (1)
<i>Fixe Effekte</i>	
Burnout	0,037*** (2,524)
Haushaltseinkommen	0,005 (1,178)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,715)
Work-Family Conflict	0,038*** (0,995)
Burnout [WE]	-0,098 ⁺ (118,786)
Haushaltseinkommen [WE]	-0,013 (83,674)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]	-0,011 (51,631)
Vereinbarkeit [WE]	0,014 (240,383)
Work-Family Conflict [WE]	-0,047 (76,150)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,032 (30,252)
Konstante	42,372* (20,521)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	1397
Burnout	219
Länder-Jahre	4895
Individuum	60015
Prob > chi ²	0,000

ICC (Land)	0,021
ICC (Länder-Jahre)	0,095
AIC	408109,9
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	29471

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 51: Berechnung des Random-Slope-Modells des erweiterten Modells der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt (1)

Ähnlich den vorherigen Modellen, entstehen auch hier bei der sukzessiven Aufnahme neuer Variablen nur geringfügige Veränderungen der ursprünglichen Koeffizienten. So weisen sämtliche individuellen Einflussfaktoren die gleiche Wirkrichtung und das gleiche Signifikanzniveau auf. Einzig weichen die einzelnen Effektstärken geringfügig vom vorherigen Modell ab. Der LR-Test weist eine hohe Signifikanz für das errechnete Modell aus.

Diesem Modell wurde eine Zeitvariable hinzugefügt, welche als Referenzpunkt das Jahr 2010 hat. Dementsprechend deutet dieser Koeffizient die zeitliche Veränderung der abhängigen Variablen über beide Erhebungszeitpunkte an. Ein positiver Wert würde für eine zeitliche Zunahme von Präsentismus sprechen, wohingegen ein negativer Wert eine Abnahme vermuten ließe. Da der dazugehörige Koeffizient jedoch das geforderte Signifikanzniveau verfehlt, lassen sich keine tiefergehenden Aussagen zur zeitlichen Entwicklung von Präsentismus treffen.

Zusätzlich zeichnet sich dieses Modell durch die Hinzunahme der aggregierten Variablen der Individualebene auf die Länder-Jahre-Ebene aus. So soll analysiert werden, ob Veränderungen in der Wahrnehmung von Burnout, des Haushaltseinkommens, der Arbeitsplatzunsicherheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie des Work-Family Conflicts im Laufe der Zeit zu einer Veränderung von Präsentismus innerhalb der jeweiligen Länder geführt haben. Es zeigt sich, dass einzig der Koeffizient von Burnout als within effect das geforderte Signifikanzniveau erfüllt und demnach eine inhaltliche Interpretation möglich ist.

Das negative Vorzeichen der Wahrnehmung von Burnout [WE] legt die Vermutung nahe, dass eine Zunahme von Burnout zu einer Abnahme von Präsentismus führt. Dies steht zunächst im Widerspruch zu den Ergebnissen des vorherigen Random-Slope-Modells, in welchem die Berechnungen ergaben, dass bei einer stärkeren Wahrnehmung von Burnout der Präsentismus steigt. In diesem Kapitel wird der Fokus allerdings auf den within effect gerichtet, welcher den zeitlichen Verlauf innerhalb der jeweiligen Länder als Grundlage der Betrachtung abbildet. Schaut man sich die arithmetischen Mittelwerte für Burnout [WE] an,

so ergeben sich Werte von 0,078 für das Jahr 2010 und -0,081 für das Jahr 2015. Ein Vergleich dieser Mittelwerte deutet darauf hin, dass die durchschnittliche Wahrnehmung von Burnout innerhalb der Länder im zeitlichen Verlauf abgenommen hat. Eben jene Veränderung wurde in dem vorliegenden Mehrebenenmodell verwendet, um zeitliche Unterschiede innerhalb der Länder zu erfassen. Demnach lässt sich der within effect von Burnout folgendermaßen interpretieren: Eine Abnahme der Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf führt zu einem reduzierten Präsentismus.

Zwei Erklärungsansätze für die zeitliche Abnahme der Wahrnehmung von Burnout innerhalb der Länder konnten bereits im vorherigen Mehrebenenmodell gefunden werden. Auch hier zeigte sich durch die Einführung einer Zeitvariable, dass sich die Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf verringert hat. Ein Grund für die Abnahme könnte in der zunehmenden Aufklärung über psychische Beanspruchungen in der Arbeitswelt liegen (Henderson, Williams, Little, & Thornicroft, 2013; LaMontagne et al., 2014). Beispielsweise initiierte die WHO im Jahr 2011 ein Strategieprogramm zur Förderung der psychischen Gesundheit in Europa (Callard & Rose, 2012). Der zweite Erklärungsansatz bezieht sich auf den zugrundeliegenden Datensatz des EWCS. So liegt das Durchschnittsalter der Befragten im Jahre 2010 bei 41,68 und im Jahre 2015 bei 43,37, wonach das Alter der Befragten im Mittel zunimmt. In diesem Zusammenhang deuten empirische Studien darauf hin, dass die Burnoutwahrscheinlichkeit im Alter sinkt (Lim et al., 2010; Marchand et al., 2018). Dieses Ergebnis kann durch eine gesteigerte Arbeitserfahrung begründet werden und den damit verbundenen Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stressoren (Duli, 2016).

Zur vollständigen Beurteilung der Länder-Jahre-Ebene werden im folgenden Modell die gesellschaftlichen Einflussfaktoren hinzugefügt, welche zeitlich variabel sind. Dementsprechend werden die Einkommensungleichverteilung sowie die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems in die nachfolgende Mehrebenenanalyse aufgenommen und grau hinterlegt. Inhaltlich soll die Frage beantwortet werden, ob eine Veränderung dieser unabhängigen Variablen zu einer Veränderung von Präsentismus im zeitlichen Verlauf innerhalb der Länder führt.

<i>Präsentismus</i>	Individual- und zweite Ebene (2)
<i>Fixe Effekte</i>	
Burnout	0,037*** (2,533)
Haushaltseinkommen	0,005 (1,178)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,715)
Work-Family Conflict	0,038*** (0,995)
Burnout [WE]	-0,090 ⁺ (119,625)
Haushaltseinkommen [WE]	0,000 (89,266)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]	0,018 (60,037)
Vereinbarkeit [WE]	0,019 (240,460)
Work-Family Conflict [WE]	-0,088 (99,858)
Einkommensungleichverteilung [WE]	-0,037 (38,802)
Qualität des Gesundheitssystems [WE]	0,052 (0,389)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,074 (33,978)
Konstante	53,155* (21,916)
<i>Varianzkomponenten</i>	
Land	1433
Burnout	221
Länder-Jahre	4864
Individuum	60014
Prob > chi ²	0,000
ICC (Land)	0,022
ICC (Länder-Jahre)	0,095
AIC	408102,8
<i>Statistik</i>	
N (Land)	30
N (Länder-Jahre)	60
N (Individuen)	29471

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 52: Berechnung des Random-Slope-Modells des erweiterten Modells der Individual- und zweiten Ebene im Längsschnitt (2)

In diesem Modell soll der Frage nachgegangen werden, ob eine zeitliche Veränderung der Einkommensungleichverteilung und der Qualität des Gesundheitssystems innerhalb der

Länder, einen Einfluss auf Präsentismus besitzen. Da die errechneten Koeffizienten nicht signifikant sind, werden diese nicht weiter interpretiert.

Der LR-Test weist eine hohe Signifikanz für das errechnete Modell aus. Durch die Hinzunahme der beiden Variablen konnte das AIC gesenkt werden, wonach die Güte des Modells verbessert werden konnte.

Bislang wurden dem Mehrebenenmodell sowohl Variablen der Individualebene als auch der Länder-Jahre-Ebene hinzugefügt. Abschließend erfolgt die Aufnahme der Länderebene, bevor die Cross-Level-Interaktionen berechnet werden.

6.6.5 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Variablen der drei Ebenen im Längsschnitt

In diesen beiden Modellen werden zunächst die individuellen Einflussfaktoren der dritten Ebene in das Modell integriert (in der Tabelle grau hinterlegt). Hierbei handelt es sich um eine Aggregation der individuellen Variablen auf der Länderebene, welche durch das Kürzel ‚BE‘ gekennzeichnet sind. Diese between effects bezeichnen den jeweiligen Einfluss auf den Präsentismus zwischen den jeweiligen Ländern. Zusätzlich werden im zweiten Modell die gesellschaftlichen Einflussfaktoren aufgenommen, um eine mögliche Wirkung des Individualismus und ob Burnout als Krankheit anerkannt ist, auf Präsentismus zu untersuchen. Die Ergebnisse lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

<i>Präsentismus</i>	Drei Ebenen (1)	Drei Ebenen (2)
<i>Fixe Effekte</i>		
Burnout	0,037*** (2,531)	0,037*** (2,527)
Haushaltseinkommen	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)
Arbeitsplatzunsicherheit	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)
Work-Family Conflict	0,038*** (0,995)	0,039*** (0,995)
Burnout [WE]	-0,089 ⁺ (119,764)	-0,072 (116,241)
Haushaltseinkommen [WE]	0,001 (89,312)	-0,012 (86,754)
Arbeitsplatzunsicherheit [WE]	0,017 (60,105)	0,001 (57,152)
Vereinbarkeit [WE]	0,020 (240,847)	0,028 (240,870)

Work-Family Conflict [WE]	-0,089 (99,971)	-0,046 (75,255)
Einkommensungleichverteilung [WE]	-0,037 (38,825)	-0,020 (39,098)
Qualität des Gesundheitssystems [WE]	0,052 (0,390)	0,038 (0,389)
Burnout [BE]	0,054 (88,580)	0,053 (91,608)
Haushaltseinkommen [BE]	-0,046 (46,572)	0,017 (48,349)
Arbeitsplatzunsicherheit [BE]	0,053 (43,343)	0,059 (43,343)
Vereinbarkeit [BE]	0,079 (116,610)	0,064 (121,302)
Work-Family Conflict [BE]	-0,044 (92,667)	-0,020 (95,624)
Einkommensungleichverteilung [BE]		-0,015 (13,093)
Qualität des Gesundheitssystems [BE]		-0,026 (0,127)
Burnout als Krankheit [BE]		-0,003 (47,643)
Individualismus [BE]		-0,109* (0,609)
Jahr 2015 [Ref. 2010]	-0,074 (34,060)	
Konstante	-222,599 (355,090)	-250,241 (385,397)
<i>Varianzkomponenten</i>		
Land	988	660
Burnout	221	220
Länder-Jahre	4870	4965
Individuum	60014	60015
Prob > χ^2	0,000	0,000
ICC (Land)	0,015	0,010
ICC (Länder-Jahre)	0,089	0,086
AIC	408054,5	408050,3
<i>Statistik</i>		
N (Land)	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60
N (Individuen)	29471	29471

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 53: Berechnung der Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Variablen der drei Ebenen im Längsschnitt

Ähnlich den vorherigen Modellen, entstehen auch hier bei der sukzessiven Aufnahme neuer Variablen nur geringfügige Veränderungen der ursprünglichen Koeffizienten. So weisen sämtliche individuelle und Einflussfaktoren der zweiten Ebene die gleiche Wirkrichtung und das gleiche Signifikanzniveau auf. Einzig weichen die einzelnen Effektstärken geringfügig

vom vorherigen Modell ab. Der LR-Test weist eine hohe statistische Signifikanz für das errechnete Modell aus.

Die ICC auf der Länder-Jahre-Ebene ergibt einen Wert von 0,086, wonach 8,6% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf dieser Ebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des RIOM, so konnten durch die Aufnahme der Einflussfaktoren über 20% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länder-Jahre-Ebene erklärt werden. Auf der Länderebene errechnet sich eine ICC von 0,010, womit sich lediglich 1% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene befindet. Im Vergleich zum RIOM wurde die Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länderebene um fast 40% gesenkt. Mit Blick auf das AIC zeigt sich eine Verbesserung der Modellgüte im Vergleich zum vorherigen Modell mit Einflussfaktoren der individuellen und der zweiten Ebene, indem dieser sich von 408102,8 auf 408050,3 verringert hat.

Die Berechnungen ergeben, dass für die between effects einzig die Dimension Individualismus vs. Kollektivismus einen signifikanten Einfluss auf Präsentismus besitzt. Demnach führt eine Zunahme auf dieser Skala zu einer Abnahme des Präsentismus. Da die Kulturdimension Individualismus vs. Kollektivismus eine kontinuierliche Skala darstellt, bedeuten hohe Werte einen hohen Individualismus und niedrige Werte einen hohen Kollektivismus (Hofstede, 1984b). So führt also eine Zunahme des Kollektivismus (und damit eine Abnahme des Individualismus) zu vermehrtem Präsentismus. Für das vorliegende Modell bedeutet dies, dass in kollektivistisch geprägten Ländern ein vermehrter Präsentismus festzustellen ist, als dies für individualistischere Länder der Fall ist. Diese Erkenntnis deckt sich mit empirischen Studienergebnissen (Cooper & Lu, 2016; Dew et al., 2005; Quazi, 2013). Begründet wird dies über den sozialen Zusammenhalt der Mitglieder einer Gruppe. Bezogen auf die Arbeitswelt zeichnet sich der Kollektivismus insbesondere durch die Loyalität zu Kollegen aus. Obwohl die Person Anzeichen eines Burnouts wahrnimmt, möchte sie die Kollegen nicht im Stich lassen und erscheint zur Arbeit (Hofstede, 1989b). Zusätzlich zeichnet sich ein gesteigertes Maß an Kollektivismus durch das Vorhandensein eines sozialen Druckes aus. So wird von den Kollegen erwartet, dass die Person auch krank zur Arbeit erscheint (Hofstede, 1998).

Die übrigen gesellschaftlichen Einflussfaktoren verfehlen das geforderte Signifikanzniveau und sollten dementsprechend nicht interpretiert werden. Da jedoch die Mediation der Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus in dieser Arbeit von Interesse ist, werden im folgenden Kapitel die Cross-Level-Interaktionseffekte analysiert.

6.6.6 Random-Slope-Modelle des erweiterten Modells mit Cross-Level-Effekten im Längsschnitt

Es wird dem zuvor berechneten Random-Slope-Modell mit Variablen der Länder- und der Länder-Jahre-Ebene je ein zu analysierender Interaktionseffekt hinzugefügt. Auch hierbei wird auf die Möglichkeit der Dekomposition zurückgegriffen, indem jeder Interaktionsterm in ‚WE‘ und ‚BE‘ aufgespalten wird. So ergibt sich ein within effect (WE), welcher zeitliche Veränderungen innerhalb der Länder abbildet und ein between effect (BE) um Veränderungen zwischen den Ländern aufzuzeigen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden nachfolgenden Tabellen je drei Faktoren hinzugefügt, beginnend mit dem Haushaltseinkommen (HEink.), der Arbeitsplatzunsicherheit (ArbUns) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Verein), welche grau hinterlegt wurden. Zusätzlich wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit auf die Darstellung der Einflussfaktoren der Länderebene und der Länder-Jahre-Ebene in der nachfolgenden Tabelle verzichtet, da diese durch die Aufnahme der Cross-Level-Interaktionsterme nur geringfügig verändert werden. Eine vollständige Auflistung der jeweiligen Modelle kann Anhang A2.9 entnommen werden.

<i>Präsentismus</i>	Cross-Level (1)	Cross-Level (2)	Cross-Level (3)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	0,139* (16,760)	-0,056 (15,104)	0,326 (53,816)
Einkommen	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)
Arbeitsplatzun.	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)
WoFa Conflict	0,038*** (0,995)	0,038*** (0,995)	0,038*** (0,995)
Burnout * HEink. [WE]	0,022* (17,311)		
Burnout * HEink. [BE]	-0,103 (4,306)		
Burnout * ArbUns [WE]		-0,011 (12,636)	
Burnout * ArbUns [BE]		0,093 (5,503)	
Burnout * Verein [WE]			0,005 (47,718)
Burnout * Verein [BE]			-0,288 (17,204)
Konstante	-252,695 (384,991)	-245,073 (384,488)	-256,572 (385,769)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	655	651	664
Burnout	192	208	221
Länder-Jahre	4961	4950	4968
Individuum	60012	60015	60014
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,010	0,010	0,010
ICC (Lä.-Jahre)	0,086	0,085	0,086
AIC	408033,9	408038,2	408035,1
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	29471	29471	29471

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 54: Berechnung der Cross-Level-Effekte des erweiterten Modells im Längsschnitt (1)

Die LR-Tests zeigen, dass alle drei Mehrebenenmodelle statistisch hoch signifikant sind. Im Vergleich zum Random-Slope-Modell mit Variablen der drei Ebenen bleibt die ICC auf Länderebene mit 1% über alle drei Modelle unverändert. Ähnliches gilt für die ICC der Länder-Jahre-Ebene, welche sich nur im zweiten Modell auf 8,5% geringfügig verändert. Das AIC weist für alle drei Modelle eine Verbesserung der Modellgüte zum vorherigen Modell aus.

Anhand der errechneten Koeffizienten wird deutlich, dass einzig das Haushaltseinkommen als within effect das geforderte Signifikanzniveau erfüllt. Hieraus ergibt sich folgender Zusammenhang: Je besser die Haushalte eines Landes mit dem zur Verfügung stehenden Einkommen über die Runden kommen, desto stärker wirkt die Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus. Es handelt sich hierbei also um das aggregierte Haushaltseinkommen innerhalb der Länder, welches in zeitlicher Perspektive den Zusammenhang der Wahrnehmung von Burnout und Präsentismus positiv mediiert. Um diese Erkenntnis theoretisch zu begründen, lassen sich jeweils die Mittelwerte des subjektiv empfundenen Haushaltseinkommens des EWCS in dem jeweiligen Land vergleichen. So zeigt sich, dass dieses Haushaltseinkommen in skandinavischen Ländern wie Dänemark, Norwegen und Schweden am höchsten ist. Auf den letzten Plätzen befinden sich Griechenland, Bulgarien und Lettland.

Eine ähnliche Verteilung der Länder zeigt sich bei der Höhe des Bruttoinlandsproduktes pro Kopf, welches gewisse Parallelen zum aggregierten Haushaltseinkommen auf Länderebene aufweist (Nolan, Roser, & Thewissen, 2018). Beiden ist gemein, dass sie von der wirtschaftlichen Entwicklung des jeweiligen Landes beeinflusst werden. Charakteristisch für hoch entwickelte Länder ist ein zunehmender Leistungs- und Wettbewerbsdruck (Rump, Wilms, & Eilers, 2014). Dieser gesellschaftliche Druck, immer schneller und besser zu sein, könnte auch einen gewissen individuellen Anwesenheitsdruck in der Arbeitswelt mit sich führen, welcher sich im Krankheitsfall als Präsentismus bemerkbar macht (Baker-McClearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010). Auch empirische Studienergebnisse deuten auf diesen Zusammenhang hin (Evans-Lacko & Knapp, 2016; Evans-Lacko & Knapp, 2018).

Die nachfolgende Tabelle 55 untersucht die Mediation des Work-Family Conflicts (WFC) der Einkommensungleichverteilung (EuV) und der Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems (QdG).

<i>Präsentismus</i>	Cross-Level (4)	Cross-Level (5)	Cross-Level (6)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	0,245 ⁺ (36,537)	-0,027 (8,992)	0,074 ⁺ (10,307)
Einkommen	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)
Arbeitsplatzun.	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)
WoFa Conflict	0,038*** (0,995)	0,038*** (0,995)	0,038*** (0,995)
Burnout * WFC [WE]	-0,016 ⁺ (14,761)		
Burnout * WFC [BE]	-0,208 (17,385)		
Burnout * EuV [WE]		0,018* (8,065)	
Burnout * EuV [BE]		0,069 ⁺ (1,734)	
Burnout * QdG [WE]			0,002 (0,084)
Burnout * QdG [BE]			-0,038 (0,015)
Konstante	-252,638 (385,713)	-241,452 (385,151)	-251,195 (385,345)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	670	663	662
Burnout	204	209	231
Länder-Jahre	4955	4949	4959
Individuum	60014	60004	60013
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,010	0,010	0,010
ICC (Lä.-Jahre)	0,086	0,086	0,086
AIC	408034,5	408036,3	408063,2
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	29471	29471	29471

Standardabweichung in Klammern; ⁺ $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 55: Berechnung der Cross-Level-Effekte des erweiterten Modells im Längsschnitt (2)

Auch hier zeigen die LR-Tests eine hohe statistische Signifikanz der drei Modelle. Die ICC bleibt sowohl auf Länder- als auch auf Länder-Jahre-Ebene mit Werten von 1% beziehungsweise 8,6% konstant. Die AICs der drei Modelle sind im Vergleich zum Random-Slope-Modell mit Variablen der drei Ebenen geringer, wodurch sich die Güte der Modelle verbessert hat.

In dem vierten Cross-Level-Modell wird der Work-Family Conflict als Mediator der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus untersucht. Es zeigt sich, dass ein within effect existiert, also ein zeitlicher Einfluss innerhalb der Länder.

Das negative Vorzeichen des Koeffizienten legt die Vermutung nahe, dass eine Zunahme des Work-Family Conflicts dazu führt, dass die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf den Präsentismus abgemildert wird. Dies steht im Widerspruch zu der dazugehörigen Forschungshypothese H₂₅, in welcher eine verstärkende Mediation vermutet wurde. Bei dem statistisch signifikanten Koeffizienten handelt es sich um den within effect des Work-Family Conflicts, welcher den zeitlichen Verlauf als Grundlage der Betrachtung abbildet. Schaut man sich die arithmetischen Mittelwerte des Work-Family Conflicts an, so ergeben sich Werte von 2,03 für das Jahr 2010 und 1,80 für das Jahr 2015. Ein Vergleich dieser Mittelwerte deutet darauf hin, dass der Work-Family Conflict im zeitlichen Verlauf abgenommen hat. Eben jene Veränderung wurde in dem vorliegenden Mehrebenenmodell verwendet, um zeitliche Veränderung innerhalb der Länder zu erfassen. Demnach lässt sich der within effect des Work-Family Conflicts folgendermaßen interpretieren: Eine Abnahme des Work-Family Conflicts im Zeitverlauf führt zu einer negativen Mediation, indem die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus abgemildert wird. Im Umkehrschluss führt demnach eine Zunahme des Work-Family Conflicts dazu, dass Personen, welche einen Burnout wahrnehmen, ein erhöhtes Maß an Präsentismus betreiben.

Es stellt sich allerdings die Frage nach den Gründen, weshalb es zu einer zeitlichen Abnahme des Work-Family Conflicts innerhalb der Länder kam. Da es sich hierbei um eine aggregierte Variable handelt, sollten die Ursachen dieser Veränderung auf der Länderebene verortet sein. Zunächst lässt sich ein Statement-Papier der WHO für Europa aus dem Jahre 2010 anführen, welches den Titel ‚User empowerment in mental health‘ trägt. Im Zuge dessen wurde ein Projekt abgeschlossen, welches einerseits psychisch beeinträchtigte Individuen im Prozess ihrer Genesung unterstützt und andererseits den Stellenwert der Familie des Betroffenen aufzeigt. Demnach sollte sich fortan die Gesundheitsfürsorge nicht nur auf den Betroffenen beziehen, sondern unter Einbindung seiner Familie durchgeführt werden. Da diese in den meisten Fällen das größte Maß an sozialer Unterstützung bereitstellen und einen größeren Kenntnisstand bezüglich der Bedürfnisse des Betroffenen besitzen, ist es notwendig, die Familie in den gesamten Prozess mit einzubeziehen (WHO, 2010). Aufbauend auf diesen Erkenntnissen entwickelte die WHO den ‚European Mental Health Action Plan 2013-2020‘. Eines der Ziele ist es, sowohl den Zugang als auch die Qualität der Gesundheitsfürsorge unter Einbeziehung der Familie in Europa zu verbessern. Zur Umsetzung erhalten die

Mitgliedsstaaten Unterstützung der WHO, um Reformen und die nötigen Anpassungen umsetzen zu können. Ein Teilbereich umfasst den Zugang zu Informationen für Familienmitglieder, welche Möglichkeiten der Gesundheitsfürsorge für sie und den Betroffenen zur Verfügung stehen (WHO, 2015). Zusammengenommen ist es denkbar, dass durch diese europäischen Implementierungen der aggregierte Work-Family Conflict im zeitlichen Verlauf innerhalb der Länder reduziert werden konnte.

Das fünfte Modell untersucht die Mediation der Einkommensungleichverteilung auf die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus. Es zeigt sich, dass diese Mediation sowohl als within effect als auch als between effect statistisch signifikant ist. In Forschungshypothese H₂₆ wurde vermutet, dass mit einer Steigerung der Einkommensungleichverteilung die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus verstärkt wird. Anhand der positiven Vorzeichen lässt sich diese Forschungshypothese untermauern. Aufgrund der vorgenommenen Dekomposition lassen sich zwei unterschiedliche Aussagen treffen. Zum einen deutet der within effect darauf hin, dass eine Zunahme der Einkommensungleichverteilung die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus im Zeitverlauf verstärkt. Zum anderen lässt der between effect vermuten, dass in Ländern mit einer höheren Einkommensungleichverteilung, der Effekt der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus stärker ist, als dies für Länder der Fall ist, welche eine geringere Einkommensungleichverteilung besitzen.

Als Erklärungsansatz für diesen Befund können sozioökonomische Merkmale einer Gesellschaft herangezogen werden. Hierzu lässt sich die soziale Hierarchie zählen, indem beispielsweise der soziale Status in liberaleren Marktgesellschaften zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dadurch, dass sich die wohlhabenderen Bürger Luxusgüter leisten, sind die unteren Schichten ebenfalls gewillt, diese Annehmlichkeiten zu erlangen (de Botton, 2008). So zeigt sich, dass das individuelle Selbstwertgefühl zunehmend über den materiellen Besitz definiert wird und über das Bild, wie man von anderen Mitgliedern der Gesellschaft wahrgenommen wird. Zusätzlich zu dieser Evaluation der Fremdwahrnehmung bezüglich der eigenen Person, vollführen die Mitglieder einer Gesellschaft soziale Vergleiche zu anderen Individuen (Wilkinson & Pickett, 2006). Hieraus resultiert ein Konkurrenzdruck, auf Basis eines Vergleiches zu anderen Gesellschaftsmitgliedern, einen besseren sozialen Status zu erreichen und innerhalb der sozialen Hierarchie aufzusteigen. Dieser zunehmende soziale Druck sowie das Streben nach Statussymbolen stellt ein zunehmendes Problem in ungleicheren Ländern dar (Wilkinson & Pickett, 2009a). Anhand dieser Ausführungen können die gewonnenen Ergebnisse theoretisch eingeordnet werden.

Der zunehmende Vergleich mit anderen Personen einer Gesellschaft, verbunden mit dem Streben nach einem besseren sozialen Status, kann dazu führen, dass Menschen mit einer Wahrnehmung von Burnout zunehmend auch krank zur Arbeit zu erscheinen. Wie bereits erläutert, gehen mit einer ungleicheren Einkommensverteilung auch zunehmende Ängste bezüglich eines drohenden Ansehensverlust einher (Dickerson & Kemeny, 2004). Da es bislang noch nicht gelungen ist, eine gewisse gesellschaftliche Stigmatisierung bezüglich psychischer Beeinträchtigungen und insbesondere Burnout zu beseitigen, führt dies ebenfalls zu einem gesteigerten Präsentismus (Hanisch et al., 2016). Dies resultiert in einer Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung von Burnout und die Person erscheint krank zur Arbeit.

Abschließend wird die Mediation von drei weiteren Einflussfaktoren auf die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus untersucht.

<i>Präsentismus</i>	Cross-Level (7)	Cross-Level (8)	Cross-Level (8a)
<i>Fixe Effekte</i>			
Burnout	0,022 (19,513)	0,063* (7,194)	0,050+ (7,083)
Einkommen	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)	0,006 (1,180)
Arbeitsplatzun.	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)	0,078*** (0,781)
Vereinbarkeit	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)	0,018** (1,716)
WoFa Conflict	0,039*** (0,995)	0,038*** (0,995)	0,038*** (0,995)
Burnout * BaK [BE]	0,015 (10,012)		
Burnout * Ind [BE]		-0,028 (0,118)	
Burnout * ColIndi [BE]			-0,014 (0,124)
Konstante	-249,982 (385,302)	-249,360 (385,489)	-166,304 (425,149)
<i>Varianzkomponenten</i>			
Land	659	663	1342
Burnout	227	222	226
Länder-Jahre	4962	4962	4957
Individuum	60014	60014	60014
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000
ICC (Land)	0,010	0,010	0,020
ICC (Lä.-Jahre)	0,086	0,086	0,095
AIC	408045,8	408053,8	408057,3
<i>Statistik</i>			
N (Land)	30	30	30
N (Länder-Jahre)	60	60	60
N (Individuen)	29471	29471	29471

Standardabweichung in Klammern; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tabelle 56: Berechnung der Cross-Level-Effekte des erweiterten Modells im Längsschnitt (3)

Die letzten drei Mehrebenenmodelle untersuchen die Cross-Level-Effekte der Anerkennung von Burnout als Krankheit (BaK), des Individualismus (Ind) sowie der bereits erläuterten alternativen Kulturdimension des Collectivism vs. Individualism (Collindi). Auch hier zeigen die LR-Tests eine hohe statistische Signifikanz der errechneten Modelle. Die ICCs der ersten beiden Modelle bleiben konstant, nur im letzten Modell kann eine Zunahme der ICC sowohl auf Länder- als auch der Länder-Jahre-Ebene festgestellt werden. Dieser Umstand deutet darauf hin, dass die Dimension ‚Collindi‘ weniger zur Erklärung der Gesamtvarianz von Präsentismus beiträgt, als dies für die übrigen Einflussfaktoren der Fall ist. Vergleicht man die jeweiligen AICs mit dem Random-Slope-Modell mit Variablen der drei Ebenen, so führt einzig der erste Cross-Level-Effekt zu einer Verbesserung der Modellgüte.

Mit Blick auf das geforderte Signifikanzniveau lassen sich weder die Kulturdimension des Individualismus noch die Kategorie, ob Burnout als Krankheit in dem jeweiligen Land anerkannt ist, inhaltlich interpretieren. Bereits in Kapitel 6.6.5 konnte ein direkter kultureller Effekt auf Präsentismus gemessen werden, welcher durch Kontrolle des Cross-Level-Effekts in dem vorliegenden Modell weiterhin existiert. Um auszuschließen, dass die fehlende Signifikanz auf die vorgenommene Operationalisierung zurückzuführen ist, wurde ein alternatives Modell (8a) gerechnet. Es zeigt sich allerdings, dass auch die Verwendung der Kulturdimension ‚Collectivism vs. Individualism‘ keine tiefere Interpretation der Wirkzusammenhänge zulässt.

6.6.7 Zusammenfassung

In den vorangegangenen Kapiteln ist es gelungen, mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse einerseits potentielle Einflussfaktoren auf Präsentismus und andererseits Mediatoren des Zusammenhangs der Wahrnehmung von Burnout und Präsentismus zu evaluieren. Für die Umsetzung wurde ein Modell entwickelt, welches sich aus drei Ebenen zusammensetzt. Auf der unteren Ebene befinden sich die Individuen, welche auf der zweiten Ebene zu Länder-Jahren geclustert werden. Diese lassen sich wiederum auf der dritten Ebene, der sogenannten Länderebene, zusammenführen. Zusätzlich wurden die potentiellen Einflussfaktoren mit Hilfe einer Dekomposition in einen within effect und einen between effect aufgeteilt. Durch dieses Vorgehen ist es möglich, sowohl zeitliche Veränderungen innerhalb der Länder als auch Veränderungen zwischen den Ländern simultan zu analysieren. Die folgende Abbildung fasst die Ergebnisse der Mehrebenenanalyse des erweiterten Modells zusammen:

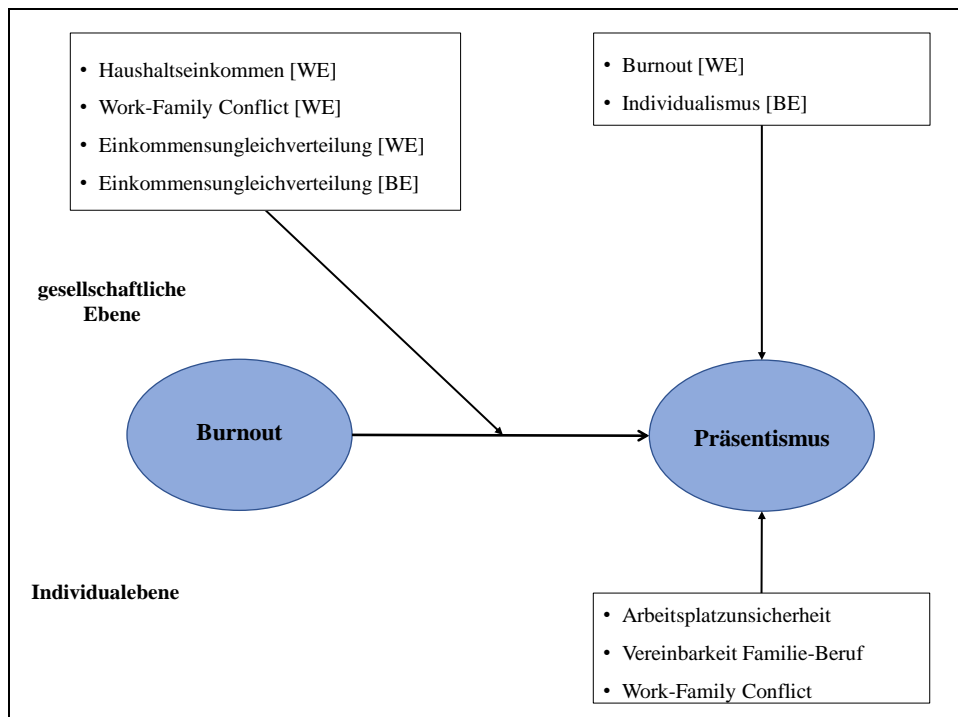


Abbildung 17: Grafische Darstellung der Ergebnisse des erweiterten Modells im Längsschnitt

Aus dieser Abbildung wird ersichtlich, dass auf der Individualebene die Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Work-Family Conflict einen direkten Einfluss auf Präsentismus besitzen. Für die Arbeitsplatzunsicherheit ergibt sich ein positiver Einfluss auf Präsentismus, indem mit einer gesteigerten Arbeitsplatzunsicherheit ein gewisser Anwesenheitsdruck einhergeht, welcher dafür sorgt, dass die Person auch krank zur Arbeit erscheint. Da es sich hierbei um die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit handelt, befürchtet das Individuum im Falle eines Fernbleibens, seine Arbeitsstelle zu verlieren.

Interessant sind die Ergebnisse bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde theoretisch hergeleitet, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer Abnahme von Präsentismus führen sollte. Die Berechnungen zeigen allerdings ein umgekehrtes Bild, indem der Präsentismus mit steigender Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunimmt. Zur Lösung dieses Widerspruchs können die Ergebnisse der vorherigen Mehrebenenmodelle genutzt werden. So zeigte sich in Kapitel 6.5.6, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Mediator auf die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout darstellt. Durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können arbeitsbedingte Stressoren reduziert werden. Dieses Ergebnis lässt sich für das vorliegende Modell nutzen, indem die Verringerung der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen dazu führt, dass die Arbeitswelt als geringerer Stressor für das Individuum wahrgenommen wird und es eher dazu bereit ist, krank zur Arbeit zu erscheinen.

Abschließend zeigt sich, dass eine Zunahme des Work-Family Conflicts zu einer Zunahme von Präsentismus führt. Es kann argumentiert werden, dass mit einer Steigerung des Work-Family Conflicts die Familie nicht mehr als Rückzugsort und Quelle der Erholung genutzt werden kann und das Individuum vorzugsweise krank zur Arbeit erscheint.

Als direkte Einflussgrößen der gesellschaftlichen Ebene auf Präsentismus konnte die Wahrnehmung von Burnout als within effect identifiziert werden, indem eine Abnahme der Wahrnehmung von Burnout im Zeitverlauf zu einem reduzierten Präsentismus führt. Die zeitliche Abnahme der Wahrnehmung von Burnout konnte bereits im vorherigen Mehrebenenmodell durch die Einführung der Zeitvariable beobachtet werden. Zur Klärung dieser Entwicklung können einerseits ein Strategieprogramm der WHO zur Förderung der psychischen Gesundheit in Europa herangezogen werden (Callard & Rose, 2012). Zum anderen kann der Grund auch im verwendeten Datensatz liegen, da das Durchschnittsalter der Befragten im Zeitverlauf angestiegen ist, was ebenfalls zu einer Abnahme der Wahrnehmung von Burnout führen kann (Lim et al., 2010; Marchand et al., 2018).

Die Kulturdimension des Individualismus stellt als between effect die zweite Einflussgröße der gesellschaftlichen Ebene auf Präsentismus dar. Es zeigt sich, dass in kollektivistisch geprägten Ländern ein vermehrter Präsentismus festzustellen ist, als dies im Vergleich in individualistischeren Ländern der Fall ist. Diese Erkenntnis ist einerseits über den sozialen Zusammenhalt der Mitglieder einer Gruppe zu erklären, indem die den Burnout wahrnehmende Person die Kollegen nicht im Stich lassen möchte und demnach auch krank zur Arbeit erscheint (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Andererseits entwickelt sich aus dieser Gruppe ein sozialer Druck heraus, wodurch von den Kollegen erwartet wird, auch krank arbeiten zu gehen (Hofstede, 1998).

Als Mediator der Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus zeigte sich die Variable, ob der Befragte mit dem zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommen gut über die Runden kommen würde. Auf der individuellen Ebene konnte kein Effekt des Haushaltseinkommens auf Präsentismus gemessen werden. Erst durch die Dekomposition des aggregierten Haushaltseinkommens auf die Länder- und Länder-Jahre-Ebene wurde ein Einfluss auf Präsentismus sichtbar. Je besser die Haushalte eines Landes mit dem zur Verfügung stehenden Einkommen über die Runden kommen, desto stärker ist die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus. Es zeigen sich gewisse Parallelen zwischen dem aggregierten Haushaltseinkommen auf Länderebene und dem Bruttoinlandsprodukt eines Landes auf (Nolan et al., 2018). Durch eine Berechnung der Verteilung der durchschnittli-

chen Haushaltseinkommen des EWCS wurde deutlich, dass die höchsten Werte in wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern zu verorten sind. Charakteristisch für diese Länder ist ein zunehmender Wettbewerbs- und Leistungsdruck (Rump et al., 2014), welcher sich auf die persönliche Ebene in Form eines individuellen Anwesenheitsdruck in der Arbeitswelt übertragen lässt und sich im Krankheitsfall als Präsentismus bemerkbar machen kann (Baker-McClearn et al., 2010).

Ein weiterer Mediator stellt der Work-Family Conflict als within effect dar. Es zeigt sich, dass eine Zunahme des Work-Family Conflicts im Zeitverlauf dazu führt, dass Personen, welche einen Burnout wahrnehmen, ein erhöhtes Maß an Präsentismus betreiben. Indem die Probleme aus der Arbeitswelt in das Privatleben übertragen werden, erfährt das Individuum eine zusätzliche Belastung, wodurch das Privatleben nicht mehr als Erholung genutzt werden kann (Nohe et al., 2015). Aufgrund dessen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Individuum im Krankheitsfall weiter seiner Arbeit nachgeht und der Präsentismus letztendlich zunimmt.

Anhand eines Vergleiches der Mittelwerte des Work-Family Conflicts aus den beiden Erhebungsjahren des EWCS zeigt sich, dass es zu einer Abnahme im Zeitverlauf kam. Die Gründe hierfür sollten auf der Länderebene verortet werden, da es sich bei dem within effect um eine zeitliche Veränderung innerhalb der jeweiligen Länder handelt. Eine Erklärung könnte auf dem Statement-Papier der WHO für Europa aus dem Jahr 2010 basieren, welches im Zuge der Gesundheitsfürsorge die Familienmitglieder des Betroffenen mit in den Prozess integriert und deren Stellenwert hervorhebt (WHO, 2010). Auf diesen Erkenntnissen aufbauend entwickelte die WHO den ‚European Mental Health Action Plan 2013-2020‘. Dieser Maßnahmenkatalog soll unter anderem den Zugang und die Qualität der Gesundheitsfürsorge, unter Einbeziehung der Familie, in Europa verbessern (WHO, 2015). Demnach könnten die Implementierungen der WHO dafür verantwortlich sein, dass der Work-Family Conflict auf Länderebene im Zeitverlauf reduziert werden konnte.

Die letzten beiden Mediationen gehen von der Einkommensungleichverteilung als within und between effect aus. Zum einen deutet der within effect darauf hin, dass eine Zunahme der Einkommensungleichverteilung die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus verstärkt. Zum anderen lässt der between effect vermuten, dass in Ländern mit einer höheren Einkommensungleichverteilung der Effekt der Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus stärker ist, als dies für Länder der Fall ist, welche eine geringere Einkommensungleichverteilung besitzen. Als Erklärung kann der soziale Status herangezogen werden, welcher in liberaleren Marktgesellschaften stärker ausgeprägt ist. Indem soziale

Vergleiche zu anderen Mitgliedern der Gesellschaft gezogen werden und Personen dazu neigen, ihren sozialen Status beizubehalten oder zu verbessern, kann ein Konkurrenzdruck entstehen. Dieser soziale Druck ist insbesondere in ungleicheren Ländern ein zunehmendes Problem (Wilkinson & Pickett, 2006; Wilkinson & Pickett, 2009a). Diese Erkenntnisse führen dazu, dass Menschen mit einer Wahrnehmung von Burnout zunehmend krank zur Arbeit erscheinen. Verstärkt wird dieses Verhalten durch eine gesellschaftliche Stigmatisierung von Burnout, indem der Betroffene vor Angst- und Schamgefühl seine burnoutbezogene Wahrnehmung unterdrückt und Präsentismus betreibt (Hanisch et al., 2016).

Die jeweiligen LR-Tests weisen für jedes der errechneten Modelle eine hohe statistische Signifikanz aus und das AIC zeigt, dass die Modellgüte durch die Hinzunahme von weiteren unabhängigen Variablen sukzessive verbessert werden konnte. Die ICC der Länder-Jahre-Ebene ergibt für die Modelle der Cross-Level-Interaktionen einen Wert von 0,086, wonach noch 8,6% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länder-Jahre-Ebene zu verorten ist. Vergleicht man diesen Wert mit dem des Random-Intercept-Only-Modells, so konnte durch die Aufnahme der unabhängigen Variablen ca. 20% der Gesamtvarianz von Präsentismus auf der Länder-Jahre-Ebene erklärt werden. Die ICC der Länderebene beträgt im RIOM 1,6% und konnte durch die Aufnahme der unabhängigen Variablen in das Modell auf 1% gesenkt werden. Hieraus lässt sich schließen, dass insbesondere auf der Länder-Jahre-Ebene noch unentdeckte Einflussfaktoren existieren, welche einen Einfluss auf Präsentismus besitzen. Erst durch die Dekomposition der einzelnen Einflussfaktoren und der speziellen Modellierung der Mehrebenenmodelle gelang es, diese zeitlichen Veränderungen innerhalb der Länder aufzudecken.

7. Interpretation der Ergebnisse

Abschließend sollen die Ergebnisse aus Kapitel 5.6 und 5.7 sowie Kapitel 6.5 und 6.6 zusammengeführt, Gemeinsamkeiten dargestellt und etwaige Widersprüche aufgedeckt werden. Hierzu folgen zunächst die Resultate der Mehrebenenmodelle der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout.

7.1 Die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts

Abbildung 18 fasst die Ergebnisse der beiden Mehrebenenmodelle zusammen. Die errechneten Einflussfaktoren sind mit Zahlen gekennzeichnet, welche die Zugehörigkeit zu dem jeweiligen Modell anzeigen sollen. So steht ‚(1)‘ für das erste Modell, ‚(2)‘ für das zweite und ‚(1,2)‘ für den Fall, dass der Einflussfaktor in beiden Modellen identifiziert wurde.

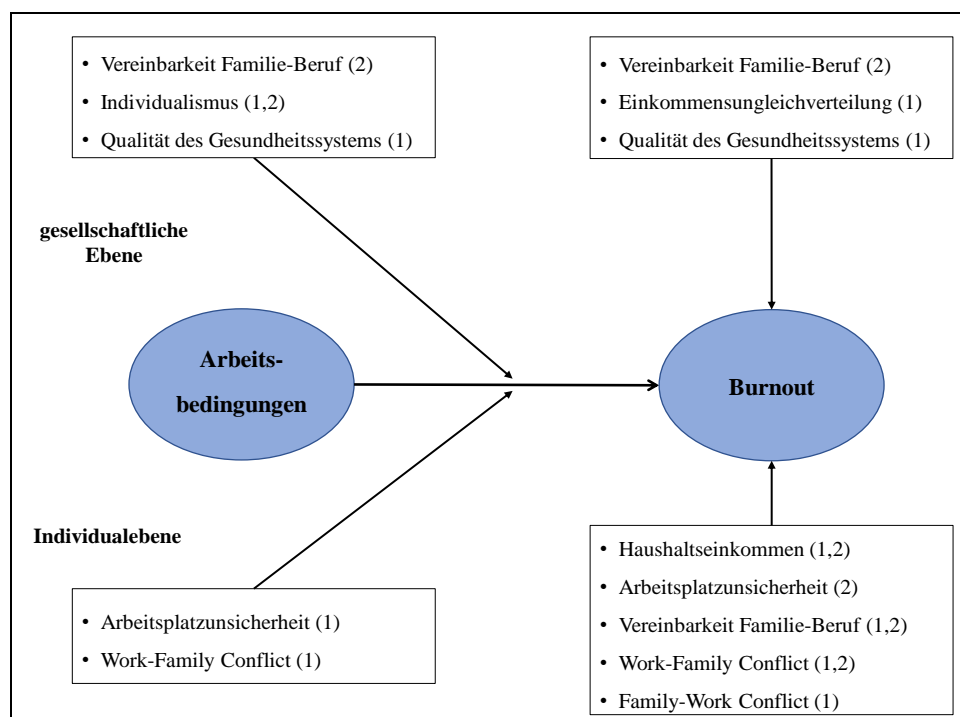


Abbildung 18: Zusammenfassung der Ergebnisse der Mehrebenenmodelle des Basismodells

Zunächst ergaben die ICCs des RIOM, dass sich 4,5% beziehungsweise 0,9% der Gesamtvarianz von Burnout auf der Länderebene verorten lässt. Demnach kann festgehalten werden, dass insbesondere die individuelle Ebene für die Wahrnehmung eines Burnouts verantwortlich ist. Die Diskrepanz zwischen den beiden Prozentwerten ist darauf zurückzuführen, dass im zweiten Modell die Länder-Jahre-Ebene eingeführt wurde und sich die ausstehende Gesamtvarianz auf zwei Ebenen verteilte.

Auf der Individualebene stellt sich heraus, dass das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Family Conflict als Einflussgrößen für die Wahrnehmung eines Burnouts in beiden Modellen bestätigt werden konnten. Es konnte gezeigt werden, dass eine Zunahme des subjektiv empfundenen Haushaltseinkommens, eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine Reduzierung des Work-Family Conflicts zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führen. Hieraus wird wiederum der hohe Stellenwert sozialer Beziehung für die Wahrnehmung eines Burnouts deutlich (Meredith et al., 2020). Die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit und der Family-Work Conflict konnten in jeweils einem Modell als Einflussgrößen identifiziert werden. Da letztere allerdings nur im ersten Modell untersucht wurde, ist dieses Ergebnis naheliegend.

Auf der gesellschaftlichen Ebene stellten sich im ersten Modell die Einkommensungleichverteilung sowie die Qualität des Gesundheitssystems als Einflussgrößen heraus. Als zeitlicher Effekt konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Wahrnehmung eines Burnouts innerhalb der Länder herausgearbeitet werden. Diese Ergebnisse zeigen, dass nicht nur betriebliche und außerbetriebliche Variablen der Individualebene die Burnoutwahrnehmung beeinflussen, sondern zusätzliche gesellschaftliche Variablen existieren. In dem vorliegenden Fall lassen sich alle drei Einflussgrößen größtenteils der politischen Verantwortung zuschreiben. Die Gesundheitssysteme lassen sich beispielsweise durch finanzielle Unterstützungen des Staates modernisieren und deren Qualität verbessern. Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Privatisierung von Krankenhäusern in Deutschland (Negele, Ott, & Wellisch, 2018) und des Ärztemangels in ländlichen Regionen (Kaduszkiewicz, Teichert, & van den Bussche, 2018) wird dieser Aspekt eine wichtige Rolle zukünftiger politischer Entscheidungen spielen.

Die Einkommensungleichverteilung eines Landes konnte ausschließlich im ersten Modell als Einflussgröße für die Wahrnehmung von Burnout identifiziert werden. Entgegen des vermuteten Wirkzusammenhangs zeigte sich, dass eine Zunahme der Einkommensungleichverteilung zu einer Abnahme der Wahrnehmung eines Burnouts führt. Diese Ergebnisse könnten auf eine vorhandene Stigmatisierung von psychischen Krankheiten innerhalb der Gesellschaft hindeuten. Aufgrund des sozialen Drucks in Ländern mit einer hohen Einkommensungleichverteilung kann eine vermehrte Unterdrückung der eigenen Gefühle beziehungsweise der eigenen Wahrnehmung stattfinden. Mitglieder dieser Gesellschaften sind nicht bereit sich einzugestehen, dass ihre psychische Gesundheit gefährdet ist. Vielmehr überwiegt die

Angst, aufgrund einer psychischen Krankheit als ‚schwach‘ und nicht ‚konkurrenzfähig‘ abgestempelt zu werden (Maslach, 2017). Demensprechend könnten die Befragten dazu tendiert haben, ihren psychischen Gesundheitszustand besser darzustellen, als er in Wirklichkeit ist.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt den letzten gesellschaftlichen Einflussfaktor auf die Wahrnehmung eines Burnouts dar. Hierbei handelt es sich um einen zeitlichen Einfluss innerhalb der jeweiligen Länder. So lassen die Ergebnisse vermuten, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer geringeren Wahrnehmung von Burnout führt. Hierdurch wird deutlich, dass auch politische Entscheidungen für die persönliche Burnoutwahrnehmung entscheidend sein können. Beispielsweise kann der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder (Blum, 2017) oder die Gewährung von Elterngeld (Ahrens, 2019) die allgemeine Vereinbarung von Familie und Beruf innerhalb eines Landes stärken und verbessern.

Als Moderatoren des Zusammenhangs zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts konnten auf der Individualebene die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit sowie der Work-Family Conflict identifiziert werden. Demnach existieren auch außerbetriebliche Einflüsse, welche die Wirkung der Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung moderieren. So führen eine größere Arbeitsplatzunsicherheit und ein gesteigerter Work-Family Conflict zu stärker negativ wirkenden ungünstigen Arbeitsbedingungen. Im Umkehrschluss dienen diese Erkenntnisse auch als Chance seitens des Arbeitgebers. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Relevanz einer betrieblichen Gesundheitsförderung (Huber, 2021) kann sowohl die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit als auch der Work-Family Conflict als Stellschraube genutzt werden, um die Wirkung burnoutbegünstigender Arbeitsbedingungen zu reduzieren. So könnte die Arbeitsplatzunsicherheit verbessert werden, indem Informationen innerhalb eines Unternehmens transparenter kommuniziert werden und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen beteiligt werden (Callea, Urbini, & Chirumbolo, 2016; Gallie, Felstead, Green, & Inanc, 2017).

Ein Work-Family Conflict zeichnet sich dadurch aus, dass negative Aspekte der Arbeitswelt in das Privatleben transferiert werden (Ollo-López & Goñi-Legaz, 2017). Auch in diesem Fall können unternehmensseitige Veränderung dafür sorgen, dass der Work-Family Conflict gemindert wird und somit auch die Wirkung ungünstiger Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout reduziert werden kann. Hierbei hat sich insbesondere die Unterstützung durch das Management beziehungsweise des direkten Vorgesetzten als entscheidende

Komponente zur Verbesserung des Work-Family Conflicts herausgestellt. Durch ein gewisses Maß an Empathie kann auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters eingegangen werden (Goh, Ilies, & Wilson, 2015).

Zusätzlich zu den Variablen der Individualebene konnten auch Einflussgrößen auf der gesellschaftlichen Ebene identifiziert werden, welche den Zusammenhang von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts moderieren. Hierzu lässt sich als erstes die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählen. Demnach führt eine Verbesserung der Vereinbarkeit im Zeitverlauf zu einer Reduzierung der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts. Betriebsbedingte Maßnahmen wie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten verbessern (Bertram, Mache, Harth, & Mette, 2018). Auch auf politischer Entscheidungsebene können der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder oder die Elternzeit, die Vereinbarkeit vorantreiben (Ahrens, 2020). Der hohe Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch deutlich, dass diese sowohl einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung eines Burnouts besitzt als auch auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen. Insbesondere vor dem Hintergrund eines zunehmenden Anteils berufstätiger Frauen (Eichhorst & Tobsch, 2017), sollte der Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit sowohl auf unternehmerischer als auch politischer Ebene weiter ausgebaut werden.

Diese Ausführungen können für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage herangezogen werden, ob die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unabhängig von der Zeit ist. Die Berechnungen des Mehrebenenmodells weisen einen moderierenden Effekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, wonach die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout abhängig vom Zeitverlauf ist.

Die Qualität des Gesundheitssystems stellt den zweiten Moderator des Zusammenhangs zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts dar. Auch hier zeigt sich, dass sowohl ein direkter Effekt auf die Wahrnehmung von Burnout existiert als auch auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen. Während in Ländern mit einer höheren Qualität des Gesundheitssystems die Wahrnehmung eines Burnouts geringer ist, wirken die ungünstigen Arbeitsbedingungen stärker negativ. Anhand dieser Kausalitäten wird deutlich, dass eine Unterscheidung zwischen einer determinierenden und einer moderierenden Einflussgröße wichtig ist. Der determinierende Charakter kann darüber erklärt

werden, dass die Möglichkeiten der Früherkennung und Behandlung von Burnout in Gesundheitssystemen mit einer höheren Qualität vielfältiger und stärker ausgeprägt sind. Der berechnete moderierende Charakter der Qualität des Gesundheitssystems erscheint zunächst widersprüchlich. Doch europäische Länder, in denen das Gesundheitssystem eine hohe Qualität aufweist, zählen zumeist zu den hochentwickelten Nationen (van Doorslaer, Masseria, & Koolman, 2006). Da, wie bereits erläutert, die auf das Individuum einwirkenden arbeitsbedingten Stressoren in diesen Ländern ausgeprägter sind, wirken eben jene stärker negativ, als dies in weniger weit entwickelten Ländern der Fall ist.

Der letzter Einflussfaktor der gesellschaftlichen Ebene stellt die jeweilige Kultur des Landes dar. Es bestätigte sich in beiden Mehrebenenmodellen, dass die Kulturdimension des Individualismus einen moderierenden Charakter besitzt, indem sie die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts beeinflusst. Innerhalb des ersten Mehrebenenmodells konnte zunächst kein moderierender Effekt festgestellt werden. Erst durch eine alternative Operationalisierung, indem die Kulturdimension Collectivism vs. Individualism (Beugelsdijk & Welzel, 2018) verwendet wurde, stellte sich ein moderierender Einfluss heraus. So ergab sich, dass die ungünstigen Arbeitsbedingungen in individualistischeren Ländern eine stärker negative Wirkung besitzen, als dies in eher kollektivistischen Ländern der Fall ist. Charakteristisch für individualistische Kulturen ist es, dass arbeitsbedingte Stressoren, wie Konflikte innerhalb des Unternehmens oder eine hohe Arbeitslast, einen stärker negativen Einfluss auf das Individuum besitzen (Yang et al., 2012). Dies ist unter anderem durch eine kulturabhängige Wahrnehmungen von arbeitsbedingten Stressoren zu begründen (Mazzola et al., 2011). Das zweite Mehrebenenmodell weist gegensätzliche Ergebnisse auf, indem in individualistischeren Ländern die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout geringer ist.

Die Ursachen dieser widersprüchlichen Aussagen können vielfältig sein. Zum einen kann die unterschiedliche Operationalisierung der Kulturdimension zu verschiedenen Ergebnissen führen. Doch auch die Operationalisierung der Wahrnehmung von Burnout unterscheidet sich in den beiden Mehrebenenmodellen. Während die Wahrnehmung von Burnout innerhalb des ersten Modells durch fünf verschiedene latente Konstrukte dargestellt wurde, waren es im zweiten Modell noch zwei. Dieser Umstand ist auf die Verwendung zweier unterschiedlicher Erhebungswellen des EWCS zurückzuführen. Um eine Vergleichbarkeit der Fragebögen zu gewährleisten, konnten nur solche Indikatoren verwendet werden, welche in beiden Erhebungen abgefragt wurden. Als letztes führte die Dekomposition der einzelnen

Variablen des zweiten Modells dazu, dass die Quantität der Einflussgrößen im Gegensatz zum ersten Mehrebenenmodell deutlich gestiegen ist.

Abschließend lässt sich also mit Bezug zu der zweiten Forschungsfrage festhalten, dass die Wirkung ungünstiger Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts durchaus abhängig vom jeweiligen Landeskontext ist. Als gesellschaftliche Einflussgrößen konnte sowohl die Qualität des Gesundheitssystems als auch die jeweilige Kulturdimension in Form des Individualismus identifiziert werden. Die Arbeitsbedingungen stellen zwar den aussagekräftigsten Prädiktor für die Wahrnehmung eines Burnouts in den vorliegenden Mehrebenenmodellen dar, allerdings wird die Wirkung auf eine Burnoutwahrnehmung sowohl von individuellen als auch gesellschaftlichen Einflussfaktoren moderiert.

7.2 Die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus

Der zweite Teil dieser Forschungsarbeit beinhaltet eine Erweiterung des vorangegangenen Modells, indem das tatsächliche burnoutbezogene Verhalten analysiert wurde. Die nachfolgende Abbildung fasst die Ergebnisse der beiden Mehrebenenmodelle zusammen.

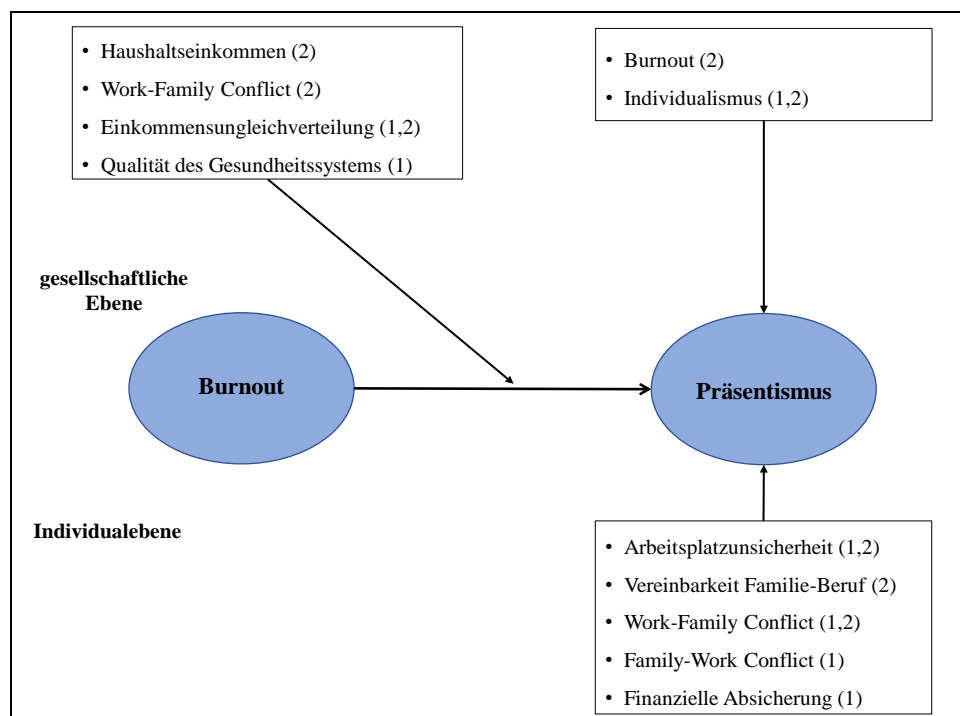


Abbildung 19: Zusammenfassung der Ergebnisse der Mehrebenenmodelle des erweiterten Modells

Im Mittelpunkt des Interesses steht der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung eines Burnouts und dem tatsächlichen Verhalten in Form von Präsentismus. Für beide Mehrebenenmodelle konnten auf der Individualebene die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit sowie der Work-Family Conflict als determinierende Einflussgrößen des Präsentismus

identifiziert werden. So zeigte sich, dass bei steigender Arbeitsplatzunsicherheit der Präsentismus ebenfalls zunimmt. Diese Ergebnisse waren zu erwarten, da es sich um eine Bedrohung der eigenen Ressourcen handelt (de Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno, & de Witte, 2012) und das Individuum versucht, durch das Praktizieren von Präsentismus dem drohenden Ressourcenverlust entgegenzuwirken (Kim, Yoon, Bahk, & Kim, 2020).

Anders verhält es sich mit Blick auf den Work-Family Conflict. Während das erste Mehrebenenmodell einen negativen Zusammenhang zu Präsentismus vermuten lässt, deuten die Ergebnisse des zweiten Modells auf einen positiven Zusammenhang hin. Dieser vermeintliche Widerspruch kann mit der Charakteristik des Work-Family Conflicts zusammenhängen. Ein solcher Rollenkonflikt entsteht, wenn Probleme der Arbeitswelt in das Privatleben übertragen werden und dort für Spannungen sorgen (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011). Um diesen Konflikt zu lösen, besitzt das Individuum zwei Möglichkeiten. Zum einen kann die Person versuchen, die arbeitsbedingten Probleme innerhalb der Arbeitswelt zu lösen. Dieses Verhalten resultiert in einer Zunahme von Präsentismus. Die andere Möglichkeit besteht darin, von der Arbeit fern zu bleiben und sich um professionelle Hilfe durch einen Arzt zu bemühen. Die Konsequenz hieraus ist eine Verminderung des Präsentismus. Als weitere Ursache dieser beiden unterschiedlichen Ergebnisse kann wiederum die vorgenommene Operationalisierung angeführt werden. Während sich der Work-Family Conflict im ersten Modell durch ein latentes Konstrukt, bestehend aus mehreren Items, darstellt, wurde dieser aufgrund der vorhandenen Daten innerhalb des zweiten Modells durch ein Item repräsentiert.

Die übrigen Einflussfaktoren der Individualebene konnten einzig in einem der beiden Mehrebenenmodelle beobachtet werden. Hierzu lassen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Family-Work Conflict sowie eine finanzielle Absicherung zählen. Demnach sind für den Entscheidungsprozess, ob eine Person Präsentismus betreibt oder nicht, auch finanzielle Aspekte entscheidend. Interessanterweise konnte in keinem der beiden Modelle ein Einfluss des subjektiv empfundenen Haushaltseinkommens identifiziert werden. Hierbei handelt es sich nicht um das persönliche Einkommen, sondern um das des gesamten Haushaltes. So ist es denkbar, dass der Partner für einen Großteil des Haushaltseinkommens verantwortlich ist und der Befragte demnach den Druck nicht verspürt, Präsentismus zu betreiben. Mit Blick auf die errechneten Einflussfaktoren der Individualebene wird deutlich, dass hauptsächlich Faktoren der sozialen Interaktion für den Entscheidungsprozess relevant sind.

Die erste Einflussgröße der gesellschaftlichen Ebene auf den Präsentismus stellt die zeitliche Veränderung der Wahrnehmung von Burnout innerhalb der Länder dar. Demnach konnte gezeigt werden, dass die Burnoutwahrnehmung innerhalb der Länder im zeitlichen Verlauf

reduziert werden konnte. Diese Beobachtung lässt sich anhand von politischen Entscheidungen einordnen. Beispielhaft durch das der WHO initiierte Strategiepapier zur Förderung der psychischen Gesundheit innerhalb Europas (Callard & Rose, 2012). Zudem kann die zunehmende Aufklärung über psychische Beanspruchungen in der Arbeitswelt herangezogen werden (Henderson et al., 2013; LaMontagne et al., 2014).

Als letzte determinierende Einflussgröße der gesellschaftlichen Ebene übt die Kulturdimension des Individualismus einen Einfluss auf den Präsentismus aus. So konnte in beiden Mehrebenenmodellen gezeigt werden, dass der Präsentismus in individualistischeren Ländern geringer als in kollektivistischeren Ländern ist. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass der Präsentismus in kollektivistischeren Ländern höher ist als in individualistischeren Ländern. Der Grund für diesen Zusammenhang liegt in den mit der Kultur verbundenen Wertvorstellungen und Normen (Leung & Morris, 2015). Charakteristisch für kollektivistische Länder ist eine starke Gruppenkohäsion, indem die Bedürfnisse des Einzelnen dem Gemeinschaftssinn untergeordnet werden (Podsiadlowski & Fox, 2011). Diese Ansichten lassen sich ebenfalls in die Arbeitswelt übertragen. So möchte die den Burnout wahrnehmende Person einerseits die Kollegen nicht im Stich lassen, indem sie von der Arbeit fern bleibt. Andererseits besitzt die Loyalität in kollektivistischen Ländern einen hohen Stellenwert und es wird von den Kollegen erwartet, dass die Person auch im Krankheitsfall zur Arbeit erscheint (Yang et al., 2012). Aus diesen Ausführungen wird das ‚Wir-Gefühl‘ des Kollektivismus (Hofstede, 2011) deutlich, welcher in der vorliegenden Arbeit untermauert werden konnte.

Als Moderatoren der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus stellten sich die zeitlichen Veränderungen des Haushaltseinkommens sowie des Work-Family Conflicts innerhalb der Länder dar. Demnach führt eine Zunahme des Haushaltseinkommens beziehungsweise eine Abnahme des Work-Family Conflicts auf der gesellschaftlichen Ebene zu einer verminderten Wirkung der Wahrnehmung von Burnout. Bezogen auf das Haushaltseinkommen ist dies ein interessantes Ergebnis. In beiden Mehrebenenmodellen konnte weder ein direkter Einfluss des Haushaltseinkommens auf der individuellen Ebene noch ein direkter Einfluss auf der gesellschaftlichen Ebene nachgewiesen werden. Demnach besitzt dieser finanzielle Aspekt ausschließlich einen moderierenden Charakter, wodurch der Entscheidungsprozess, ob das Individuum Präsentismus betreibt oder nicht, von diesem beeinflusst wird.

Der zweite Moderator stellt der Work-Family Conflict dar, wodurch die Ursachen der zeitlichen Veränderung auf der Länderebene identifiziert werden sollten. Auch hierbei lassen

sich Entscheidungen auf der politischen Ebene als Erklärungen heranziehen, welche für einen Rückgang des Work-Family Conflicts verantwortlich sind. Hierzu lassen sich insbesondere zwei Maßnahmenkataloge der WHO anführen, welche sich zeitlich für den untersuchten Analysezeitraum eignen. Zum einen ein Statement-Papier der WHO für Europa aus dem Jahre 2010 mit dem Titel ‚User empowerment in mental health‘. Inhaltlich stehen Unterstützungsmaßnahmen zur Genesung von psychisch beeinträchtigten Individuen im Fokus sowie die Einbeziehung von Familienmitgliedern, da diese den Großteil der sozialen Unterstützung erbringen (WHO, 2010). Zum anderen den ‚European Mental Health Action Plan 2013-2020‘. Zu den Hauptzielen gehören die Verbesserung der Qualität sowie des Zugangs zu einer Gesundheitsfürsorge in Europa, welche ebenfalls die Einbeziehung der Familie als entscheidenden Faktor der Genesung mit integriert (WHO, 2015).

Werden diese Ausführungen zur Beantwortung der dritten Forschungsfrage herangezogen so lässt sich daraus schließen, dass die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus vom Zeitverlauf abhängig ist. Dementsprechend existieren zeitvariante Variablen auf der gesellschaftlichen Ebene, welche den individuellen Entscheidungsprozess, ob die den Burnout wahrnehmende Person Präsentismus ausübt oder nicht, moderieren. Zu diesen Einflussgrößen zählen das subjektive Haushaltseinkommen und der Work-Family Conflict innerhalb der Länder sowie die Einkommensungleichverteilung, welche nachfolgend detaillierter diskutiert wird.

Die Einkommensungleichverteilung eines Landes konnte als Moderator der Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus in beiden Mehrebenenmodellen untermauert werden. Innerhalb des zweiten Modells ergab sich neben einem landesspezifischen Einfluss auch ein zeitlicher. So zeigte sich einerseits, dass in Ländern mit einer hohen Einkommensungleichverteilung die Wirkung auf Präsentismus stärker ist und andererseits, dass eine sich zeitlich verändernde Einkommensungleichverteilung ebenfalls einen moderieren Charakter besitzt. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass beim Vorhandensein einer hohen Einkommensungleichverteilung der daraus resultierende soziale Druck steigt (Buttrick & Oishi, 2017) und die den Burnout wahrnehmende Person vermehrt krank zur Arbeit erscheint.

Spannend ist der zusammenfassende Vergleich der beiden Teilstudien in Bezug auf die Einkommensungleichverteilung. Innerhalb der ersten Teilstudie ergaben die Berechnungen, dass die Einkommensungleichverteilung als determinierende Variable die Wahrnehmung eines Burnouts beeinflusst, indem in Ländern mit einer hohen Einkommensungleichverteilung

die Wahrnehmung eines Burnouts geringer ist. Dieses Ergebnis steht zunächst im Widerspruch zu der dargestellten Theorie (Pickett & Wilkinson, 2015) sowie dem Großteil an empirischen Studien, welche von einem geringeren psychischen Gesundheitsniveau in einkommensungleicheren Ländern ausgeht (Curran & Mahutga, 2018; Matthew & Brodersen, 2018). Aufgrund der Erweiterung des Modells kann diesbezüglich ein wenig Licht ins Dunkle gebracht werden. So zeigt sich, dass die Einkommensungleichverteilung die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus verstärkt. Fasst man beide Erkenntnisse zusammen, kann folgende Schlussfolgerung getätigt werden: Aufgrund des sozialen Drucks in Ländern mit einer hohen Einkommensungleichverteilung kann eine vermehrte Unterdrückung der eigenen Gefühle beziehungsweise der eigenen Wahrnehmung stattfinden. Mitglieder dieser Gesellschaften sind nicht Willens sich einzugestehen, dass ihre psychische Gesundheit beeinträchtigt ist. Insbesondere in Leistungsgesellschaften gelten, in Verbindung mit einer Stigmatisierung der Gesellschaft, Personen mit einer psychischen Krankheit als ‚schwach‘ und ‚weniger konkurrenzfähig‘ (Maslach, 2017). Obwohl die jeweiligen Personen ihre Unterdrückung der eigenen Wahrnehmung in Befragungen wie dem EWCS zum Ausdruck bringen, deuten die Ergebnisse des erweiterten Modells stark darauf hin, dass das eigene Verhalten von dieser Unterdrückung ausgeschlossen ist. Innerhalb des Entscheidungsprozesses, ob die einen Burnout wahrnehmende Person krank zur Arbeit erscheint oder einen Arzt aufsucht, kommt das tatsächliche burnoutbezogene Verhalten ans Tageslicht.

Als letzte moderierende Einflussgröße stellte sich die Qualität des Gesundheitssystems heraus, welche die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf Präsentismus beeinflusst. So zeigte sich, dass in Ländern mit einem qualitativ hochwertigerem Gesundheitssystem die Wirkung auf Präsentismus geringer ist. Hieraus lässt sich schließen, dass Personen, die einen Burnout wahrnehmen, beim Vorliegen eines gut ausgestalteten Gesundheitssystems, dieses Angebot der Prävention beziehungsweise Behandlung auch annehmen.

Diese Erkenntnisse lassen sich zur Beantwortung der vierten Forschungsfrage verwenden, ob die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf den Präsentismus unabhängig vom Landeskontext ist. Das geschätzte Mehrebenenmodell wies sowohl für die Einkommensungleichverteilung als auch für die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems eine signifikante Moderation aus. Demnach existieren Einflussgrößen der gesellschaftlichen Ebene, welche für die individuelle Entscheidungsfindung, ob die Person Präsentismus betreiben soll, herangezogen werden. Hieraus resultiert, dass die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf den Präsentismus vom jeweiligen Landeskontext abhängig ist.

Die einzige Einflussgröße, für welche in sämtlichen Mehrebenenmodellen keine Wirkung aufgezeigt werden konnte, ist die Kategorisierung, ob Burnout in dem jeweiligen Land als Krankheit anerkannt ist oder nicht. Ein Grund hierfür könnte in der geringen Fallzahl der Stichprobe liegen. Insgesamt wurden 34 europäische Länder als Datengrundlage in das Modell aufgenommen, doch nur zwei dieser Länder erkennen Burnout als Krankheit an. Dementsprechend stehen 32 Länder, in denen Burnout nicht als Krankheit anerkannt ist, lediglich zwei Ländern gegenüber, in denen eine Anerkennung vorliegt. Um eine genauere Schätzung des Einflusses zu gewährleisten, wären mehr Länder, welche Burnout als Krankheit anerkennen, erforderlich (Hox et al., 2017).

Aus den vorliegenden Forschungsergebnissen und dem daraus resultierenden Erkenntnisgewinn ergeben sich Implikationen sowohl für die Wissenschaft, die Unternehmen als auch die Politik beziehungsweise die Gesellschaft. Zukünftige wissenschaftliche Studien sollten berücksichtigen, dass nicht nur die individuelle Wahrnehmung von Burnout durch gesellschaftliche und außerbetriebliche Einflussfaktoren tangiert wird. Auch die Wirkung von Arbeitsbedingungen, welche einen Burnout begünstigen, wird von diesen beeinflusst. Demnach kann eine monokausale Analyse des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Burnoutwahrnehmung dazu führen, dass Forschende zu fehlgeleiteten Interpretationen gelangen. Insbesondere internationale Vergleichsstudien sollten den Einfluss des jeweiligen Landeskontextes und der Zeit in ihren Analysen berücksichtigen. Eine ähnliche Überlegung lässt sich für das tatsächliche Burnoutverhalten in Form von Präsentismus anführen. Auch hierbei würde eine monokausale Betrachtungsweise zu einem verzerrten Bild der Realität führen. Basierend auf den Erkenntnissen der Boundary-Theorie können die Individuen als Grenzgänger verstanden werden, welche sich zwischen den beiden Lebenswelten Arbeit und Familie bewegen (Clark, 2000). Hieraus resultiert, dass sich diese beiden Welten gegenseitig beeinflussen und demnach auch die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf das tatsächliche Verhalten durch außerbetriebliche und gesellschaftliche Einflussfaktoren moderiert wird. Diese gegenseitige Beeinflussung der Lebenswelten wird durch den technologischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung verstärkt (Cloots, 2020).

Auch aus unternehmerischer Sichtweise können die vorliegenden Erkenntnisgewinne genutzt werden. So zeigt sich, dass durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die auf das Individuum einwirkenden arbeitsbedingten Stressoren reduziert werden können. Als Maßnahmen können hierbei die Flexibilisierung der Arbeitszeit, dem Er-

möglichen von Telearbeit und betriebliche Angebote während der Elternzeit angeführt werden (Frodermann, Bächmann, Hagen, Grunow, & Müller, 2018). Zusätzlich können die beiden Moderatoren Arbeitsplatzunsicherheit und Work-Family Conflict unternehmensseitig durch Stellschrauben arretiert werden, um die Wirkung der burnoutbegünstigenden Arbeitsbedingungen zu schmälern. Die gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit kann beispielsweise durch eine transparentere und verbesserte Kommunikation innerhalb der Unternehmung reduziert werden (Falatah, Almuqati, Almuqati, & Altunbakti, 2021). Ähnlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich der Work-Family Conflict durch flexiblere Arbeitszeiten und einer familienfreundlicheren Unternehmenskultur verbessern (Matias et al., 2017).

Als letztes lassen sich anhand der Forschungsergebnisse Implikationen für die Politik ableiten, die Wirkung von burnoutbegünstigenden Arbeitsbedingungen abzumildern. Die Resultate der Mehrebenenmodelle deuten darauf hin, dass sich die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems als Moderator darstellt. Diese lässt sich beispielhaft durch eine Erhöhung der Anzahl an Arztpraxen in ländlichen Regionen (Blank, 2021) oder durch Maßnahmen, welche die zunehmende Schließung von Krankenhäusern verhindern (Geraedts, 2017), realisieren. Zusätzlich konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der gesellschaftlichen Ebene als Einflussfaktor identifiziert werden, welche die Wirkung von burnoutbegünstigenden Arbeitsbedingungen reduziert. Auf politischer Ebene kann eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Maßnahmen wie der Elternzeit, Elternförderung oder Betreuungsangebote für Kinder gezielt gesteuert werden (Neumann, 2020).

8. Limitationen

Die vorliegende Längsschnittstudie, welche als Datengrundlage die Erhebungswellen des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 verwendet, basiert nicht auf einer Panelbefragung (Porter, Outlaw, Gale, & Cho, 2019), wodurch zu den unterschiedlichen Zeitpunkten verschiedene Personen befragt wurden. Dies kann zu Verzerrungen der Ergebnisse führen, falls beispielsweise der Anteil einer Bevölkerungsgruppe zwischen den Wellen stark variiert. Demnach wäre eine Befragung der gleichen Stichprobe für die Interpretation der Ergebnisse wünschenswert gewesen. Im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Studien basieren die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit jedoch auf einer großen Fallzahl, wodurch die jeweiligen Populationen in angemessener Weise repräsentiert werden sollten (Schäfer, 2011).

Die zeitliche Entwicklung konnte einzig anhand von zwei Erhebungen ausgewertet werden, da erst ab der Erhebungswelle des Jahres 2010 die psychische Gesundheit stärker in den

Fokus gerückt wurde. Es wäre interessant, auch die kommende Erhebungswelle des EWCS aus dem Jahre 2020 als Datengrundlage zu verwenden. Aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten jedoch die Interviews abgebrochen und auf unbestimmte Zeit verschoben werden (Eurofound, 2020).

Bei einem Vergleich der Ergebnisse von Längs- und Querschnittsstudie sollte bedacht werden, dass die Wahrnehmung von Burnout, der Work-Family Conflict sowie die ungünstigen Arbeitsbedingungen durch teils abweichende Indikatoren dargestellt werden mussten. Um eine Längsschnittstudie berechnen zu können, mussten jeweils identische Items aus den Erhebungswellen des EWCS der Jahre 2010 und 2015 identifiziert werden. Da die Quantität der Items aus dem Jahre 2010 geringer ist, musste die Anzahl an Items aus 2015 reduziert werden, wodurch teilweise leicht modifizierte latente Konstrukte entstanden sind.

Darüber hinaus kann die Frage gestellt werden, ob mit den verwendeten Items eine Wahrnehmung von Burnout gemessen werden kann. Innerhalb der Wissenschaft hat sich das Maslach Burnout Inventory (MBI) als anerkanntestes Inventar zur Messung von Burnout etabliert (Knox, Willard-Grace, Huang, & Grumbach, 2018). Doch es konnte in verschiedenen empirischen Studien gezeigt werden, dass durchaus auch andere Inventare existieren, welche eine Wahrnehmung von Burnout messen können (Reis, Xanthopoulou, & Tsaousis, 2015; Walters, Brown, & Jones, 2018). In der vorliegenden Forschungsarbeit zeichnet sich die Wahrnehmung von Burnout der Querschnittstudie durch fünf verschiedene Dimensionen aus: Symptome von Burnout, wahrgenommener Burnout, emotionale Anforderungen, Schlafstörungen und Gefühle bezüglich der Arbeit. Da die Dimension ‚wahrgenommener Burnout‘ auch Aussagen des MBIs beinhaltet und die übrigen vier Dimensionen in einer starken Verbindung zu Burnout stehen, kann vermutet werden, dass sich die Wahrnehmung von Burnout gut über die erhobenen Items abbilden lässt.

Abschließend ist festzuhalten, dass innerhalb der Mehrebenenmodelle ein kultureller Einfluss identifiziert werden konnte, obwohl der EWCS ausschließlich europäische Länder beinhaltet. Ein umfassenderes Bild würde sich durch eine weltweite Erhebung ergeben, in welcher stark individualistische Länder wie die USA und stark kollektivistische Länder wie China in einem Datensatz vereint wären.

9. Fazit

Der Mittelpunkt des Forschungsinteresses dieser Arbeit lag einerseits auf der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout und andererseits auf dem Zusammenhang einer Wahrnehmung von Burnout und dem tatsächlichen Verhalten in Form von Präsentismus. Innerhalb des Theorieteils wurde zunächst das hierzu benötigte Werkzeug in Form von Stress- und Burnouttheorien dargestellt. Zur Abbildung der ungünstigen Arbeitsbedingungen wurden die sechs Bereiche des Arbeitslebens nach Maslach verwendet, welche als ursächlich für die Wahrnehmung eines Burnouts gelten (Leiter & Maslach, 2004). Ergänzt wurden diese durch das JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007), da nicht alle sechs Bereiche des Arbeitslebens durch Items des EWCS abgedeckt werden.

Bezogen auf Burnout konnten unterschiedliche Symptomatiken und Verlaufsprozesse dargestellt werden, wodurch die Mehrdimensionalität und Vielfältigkeit des Burnoutsyndroms deutlich wurden. Zu den Kernelementen eines Burnouts lassen sich die emotionale Erschöpfung, die Depersonalisation sowie eine reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit zählen (Maslach & Schaufeli, 2017). Insgesamt konnte aufgezeigt werden, dass es sich bei einem Burnout um eine psychische Beanspruchung handelt und sich die Abgrenzung zu anderen psychischen Krankheiten als nicht trivial erweist. Bekräftigt wird diese Darstellung dadurch, dass Burnout bislang in den meisten europäischen Ländern nicht als eigenständige Krankheit anerkannt ist (Schaufeli, 2017).

Mit dem Ziel, den Zusammenhang zwischen ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts vor dem Hintergrund unterschiedlicher Landeskontexte und der Zeit zu untersuchen, wurden theoriegeleitete Einflussgrößen identifiziert. Dies gelang unter Verwendung der COR-Theorie nach Hobfoll und den darin dargestellten Ressourcen (Hobfoll & Lilly, 1993). Diese ließen sich einer individuellen und einer gesellschaftlichen Ebene zuordnen. Basierend auf diesen Erkenntnissen konnten außerbetriebliche Ursachen für Burnout abgebildet werden, welche im Anschluss theoriegeleitet zu Forschungshypothesen formuliert wurden. Da es sich bei der Wahrnehmung eines Burnouts um eine Selbsteinschätzung handelt, wurde das Modell um das tatsächliche Verhalten in Form von Präsentismus erweitert. Auch hierzu wurden theoriegeleitete Forschungshypothesen aufgestellt, inwiefern potentielle Einflussgrößen existieren, welche die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus moderieren.

Um die Forschungshypothesen zu überprüfen, wurden zunächst die relevanten Items des EWCS 2015 mit Hilfe einer Faktorenanalyse zu den latenten Konstrukten ‚ungünstige Arbeitsbedingungen‘ und ‚Burnoutwahrnehmung‘ zusammengefasst. Durch Korrelationsanalysen konnte der theoriegeleitete Zusammenhang zwischen den sechs Bereichen des Arbeitslebens und der Wahrnehmung von Burnout untermauert und die Forschungshypothesen bestätigt werden. Da das Interesse der ersten Teilstudie in einem Vergleich des Zusammenhangs von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Burnout vor dem Hintergrund unterschiedlicher Landeskontexte lag, wurden zunächst landesspezifische Korrelationen dieses Zusammenhangs berechnet. Die Ergebnisse deuteten auf einen signifikanten Unterschied der Korrelationskoeffizienten zwischen den Ländern hin, wodurch die Durchführung einer Mehrebenenanalyse zum Aufdecken dieser Ursachen motiviert wurde.

Das erste Mehrebenenmodell stellt eine Querschnittsstudie dar, basierend auf dem aktuellsten Datensatz des EWCS aus dem Jahre 2015. Zur Abbildung von gesellschaftlichen Einflussfaktoren auf der Länderebene wurde der Datensatz erweitert, indem beispielhaft die Qualität des jeweiligen Gesundheitssystems mit aufgenommen wurde. Das Ziel bestand darin, die erste Forschungsfrage zu beantworten, ob die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unabhängig vom Landeskontext ist. Anhand der Berechnungen kann vermutet werden, dass sich diese Wirkung nicht universal beständig darstellt. So zeigte sich, dass auf der individuellen Ebene die Arbeitsplatzunsicherheit und der Work-Family Conflict als Moderatoren wirken. Auf der gesellschaftlichen Ebene konnte sowohl die Qualität des Gesundheitssystems als auch die Kultur in Form des Individualismus als Einflussgrößen identifiziert werden. Abschließend lässt sich hieraus schließen, dass die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts sehr wohl von dem jeweiligen Landeskontext abhängig ist.

Das zweite Mehrebenenmodell stellt eine Erweiterung des vorherigen Modells dar, indem die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus, vor dem Hintergrund von individuellen und gesellschaftlichen Einflussgrößen, untersucht wurde. Im Kern sollte erforscht werden, ob Moderatoren existieren, die den individuellen Entscheidungsprozess, krank zur Arbeit zu erscheinen oder von dieser fernzubleiben, tangieren. Diese Berechnungen sollten die dazugehörige Forschungsfrage beantworten, ob die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf das tatsächliche Verhalten unabhängig vom Landeskontext ist. Auch in diesem Mehrebenenmodell konnten zwei Moderatoren identifiziert werden. Zum einen die Qualität des Gesundheitssystems und zum anderen die Einkommensungleichver-

teilung innerhalb der jeweiligen Länder. Diese beiden gesellschaftlichen Einflussgrößen moderieren demnach den individuellen Entscheidungsprozess, ob bei einer Wahrnehmung eines Burnouts Präsentismus betrieben wird oder nicht. Diese Erkenntnisse erlauben den Schluss, dass die Wirkung einer Wahrnehmung von Burnout auf das tatsächliche Verhalten abhängig vom jeweiligen Landeskontext ist.

Während der erste empirische Teil dieser Forschungsarbeit den Einfluss von landesspezifischen Faktoren in einem Querschnittsdesign untersuchte, befasst sich der zweite empirische Teil mit dem Einfluss zeitlicher Veränderungen im Längsschnitt. Hierzu wurden zunächst solche identischen Items aus den Datensätzen des EWCS aus den Jahren 2010 und 2015 identifiziert, welche einerseits ungünstige Arbeitsbedingungen und andererseits eine Wahrnehmung von Burnout abbilden. Mit Hilfe von Faktorenanalyse konnten diese Items zu latenten Konstrukten zusammengefasst werden und es zeigte sich, dass auch für diesen aggregierten Datensatz sämtliche Forschungshypothesen bezogen auf die Wirkung der ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts untermauert werden konnten. Abschließend gelang es durch Korrelationsanalysen, einen zeitlich signifikanten Unterschied zwischen der Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung eines Burnouts für die Jahre 2010 und 2015 zu ermitteln. Diese ersten Erkenntnisse motivierten die Durchführung einer Mehrebenenanalyse.

Der Aufbau des Modells war, im Vergleich zum ersten Modell im Querschnitt, deutlich komplexer. Dank der hierarchischen Struktur des EWCS konnten insgesamt drei Ebenen gebildet werden. Die einzelnen Individuen befinden sich auf der Individualebene, welche sich zu einer Länder-Jahre-Ebene zusammenführen und sich auf dieser zeitliche Einflüsse bestimmen lassen. Auf der obersten Ebene werden die Länder-Jahre wiederum in Länder geclustert, wodurch landesspezifische Unterschiede aufgedeckt werden können.

Zur Beantwortung der dritten Forschungsfrage, ob die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout unabhängig von der Zeit ist, wurden auch in diesem Mehrebenenmodell sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Einflussgrößen untersucht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass zeitliche Veränderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts moderieren. Zusätzlich konnte die Erkenntnis des ersten Modells, dass die jeweilige Kultur einen Moderator darstellt, auch in diesem Modell untermauert werden. Anhand dieser Darstellungen kann festgehalten werden, dass auch im Zeitverlauf die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout nicht universal beständig ist, sondern Einflussgrößen existieren, welche diese moderieren.

Das letzte Mehrebenenmodell wurde mit dem Ziel gerechnet, die vierte Forschungsfrage zu beantworten, ob also die Wirkung der Wahrnehmung eines Burnouts auf das tatsächliche Verhalten unabhängig von der Zeit ist. Insgesamt konnten drei Einflussgrößen ermittelt werden, welche den individuellen Entscheidungsprozess, Präsentismus auszuüben, moderieren. Hierzu lassen sich das subjektiv empfundene Haushaltseinkommen, der Work-Family Conflict sowie die Einkommensungleichverteilung eines Landes im Zeitverlauf zählen. Innerhalb dieses Modells erwies sich die Einkommensungleichverteilung zusätzlich als landesspezifische Einflussgröße, welche den Zusammenhang einer Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus moderiert. Anhand dieser Erkenntnisse lässt sich resümieren, dass die Wirkung der Wahrnehmung von Burnout auf Präsentismus abhängig vom Zeitverlauf ist.

Zukünftige wissenschaftliche Studien sollten die vorliegenden Erkenntnisgewinne dahingehend nutzen, dass nicht nur die Wahrnehmung von Burnout durch gesellschaftliche Einflussfaktoren determiniert wird. Auch die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung eines Burnouts und der daraus resultierenden Wirkung auf das tatsächliche Verhalten werden sowohl durch den Landeskontext als auch durch den Zeitverlauf moderiert. Hieraus lassen sich auch Implikationen für Unternehmen und die Politik ableiten. Aus Sicht der Unternehmen können gezielte Maßnahmen zur Reduzierung der gefühlten Arbeitsplatzunsicherheit und des Work-Family Conflicts dazu führen, dass die Wirkung von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout für die Beschäftigten gemindert werden können. Die Werkzeuge der politischen Ebene beziehen sich auf die Qualität des Gesundheitssystems sowie auf Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arretierungen dieser Stellschrauben können dazu führen, dass die Wirkung ungünstiger Arbeitsbedingungen auf die Wahrnehmung von Burnout gemildert werden kann. Durch gezielte Maßnahmen innerhalb dieser Bereiche, sowohl auf unternehmerischer als auch politischer Ebene, kann der psychische Gesundheitszustand der Individuen verbessert werden.

Literaturverzeichnis

- Aboagye, E., Björklund, C., Gustafsson, K., Hagberg, J., Aronsson, G., Marklund, S., et al. (2019). Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *61*(11), e438-e444.
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Culpepper, S. A. (2013). Best-practice recommendations for estimating cross-level interaction effects using multilevel modeling. *Journal of Management*, *39*(6), 1490–1528.
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centred approach. *Burnout Research*, *1*(1), 29–37.
- Ahrens, R. (2019). Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Herausforderung für Staat und Zivilgesellschaft. In M. Freise & A. Zimmer (Eds.), *Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel* (pp. 285–309). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ahrens, R. (2020). Familie und Beruf. In J. Ecarius & A. Schierbaum (Eds.), *Handbuch Familie* (pp. 1–21). Wiesbaden: Springer.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, *23*(3), 244–263.
- Allemann, A., Siebenhüner, K., & Hämmig, O. (2019). Predictors of presenteeism among hospital employees—a cross-sectional questionnaire-based study in Switzerland. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *61*(12), 1004–1010.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 99–121.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, *66*(2), 345–376.
- Almeida, J., Subramanian, S. V., Kawachi, I., & Molnar, B. E. (2011). Is blood thicker than water? Social support, depression and the modifying role of ethnicity/nativity status. *Journal of Epidemiology & Community Health*, *65*(1), 51–56.
- Alsubaie, M. M., Stain, H. J., Webster, L. A. D., & Wadman, R. (2019). The role of sources of social support on depression and quality of life for university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, *24*(4), 484–496.
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonté, R., & Brown, E. R. (2010). Conservation of resources theory and research use in health systems. *Implementation science*, *5*(1), 1–20.
- Amelang, M., & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)* (Vol. 5). Washington DC: American Psychiatric Pub.
- Anderson, C., Hildreth, J., & Howland, L. (2015). Is the Desire for Status a Fundamental Human Motive? A Review of the Empirical Literature. *Psychological bulletin*, *141*(3), 574–601.

- Arezzo, M. F., & Giudici, C. (2017). Social capital and self perceived health among European older adults. *Social Indicators Research*, 130(2), 665–685.
- Armon, G., Shirom, A., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout–insomnia relationships: A prospective study of employed adults. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(1), 5–12.
- Aronsson, G., Hagberg, J., Björklund, C., Aboagye, E., Marklund, S., Leineweber, C., & Bergström, G. (2021). Health and motivation as mediators of the effects of job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness presenteeism and absenteeism. *International archives of occupational and environmental health*, 94(3), 409–418.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958–966.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., et al. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17(1), 1–13.
- Arslaner, E., & Boylu, Y. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review*, 72(2), 171–183.
- Asuero, A. G., Sayago, A., & Gonzalez, A. G. (2006). The correlation coefficient: An overview. *Critical reviews in analytical chemistry*, 36(1), 41–59.
- Aumayr-Pintar, C., Cerf, C., & Parent-Thirion, A. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU. Research Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Aybas, M., Elmas, S., & DüNDAR, G. (2015). Job insecurity and burnout: The moderating role of employability. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 195–203.
- Aydin, N., & Fritsch, K. (2015). Stigma und Stigmatisierung von psychischen Krankheiten. *Psychotherapeut*, 60(3), 245–257.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand–burnout–performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85(4), 480–492.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2015). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (14th ed.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Badura, B. (1981). Zur sozialepidemiologischen Bedeutung sozialer Bindung und Unterstützung. In B. Badura (Ed.), *Soziale Unterstützung und chronische Krankheit* (pp. 13–29). Frankfurt: Suhrkamp.
- Bahlmann, J., Angermeyer, M. C., & Schomerus, G. (2013). „Burnout“ statt „Depression“ – eine Strategie zur Vermeidung von Stigma? *Psychiatrische Praxis*, 40(02), 78–82.
- Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management*, 20(3), 311–328.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In C. L. Cooper (Ed.), *Wellbeing* (pp. 1–28). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014a). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 389–411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83–104.
- Bakker, A. B., Maslach, C., & Leiter, M. P. (Eds.) (2014b). *Burnout at work: A psychological perspective*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, Karen I, Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology, 146*(1), 31–50.
- Barker, G. G., Volk, F., & Peters, C. (2021). Cultural influences on burnout: a Swedish–American comparison. *International Journal of Workplace Health Management, 14*(2), 181–200.
- Bartley, M. (2017). *Health inequality: an introduction to concepts, theories and methods*. Cambridge: Polity.
- Baskerville, R. F. (2003). Hofstede never studied culture. *Accounting, organizations and society, 28*(1), 1–14.
- Baskerville-Morley, R. F. (2005). A research note: the unfinished business of culture. *Accounting, organizations and society, 30*(4), 389–391.
- Batra, A., Hering, T., & Mühlig, S. (2012). Die Anerkennung der Tabakabhängigkeit als Krankheit–ein längst fälliger Schritt oder ein Kampf gegen Windmühlen? *Sucht, 58*(3), 153–155.
- Berger, J. (2019). Zwölfte Vorlesung: Globale Ungleichheit. In Berger (Ed.), *Wirtschaftliche Ungleichheit* (pp. 259–288). Springer; Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Berger, M., Falkai, P., & Maier, W. (2012). Burn-out ist keine Krankheit. *Deutsches Ärzteblatt, 5*, 1212–1214.
- Berkman, L. F., & Glass, T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. In I. Kawachi & L. F. Berkman (Eds.), *Social epidemiology* (pp. 137–173). New York: Oxford University Press.
- Bernardon, S., Babb, K. A., Hakim-Larson, J., & Gragg, M. (2011). Loneliness, attachment, and the perception and use of social support in university students. *Canadian Journal of Behavioural Science, 43*(1), 40–51.
- Bertram, J., Mache, S., Harth, V., & Mette, J. (2018). Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 68*(4), 221–226.
- Beugelsdijk, S., & Welzel, C. (2018). Dimensions and dynamics of national culture: Synthesizing Hofstede with Inglehart. *Journal of cross-cultural psychology, 49*(10), 1469–1505.
- Bhagat, R. S., Krishnan, B., Nelson, T. A., Moustafa Leonard, K., Ford Jr, D. L., & Billing, T. K. (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six

- national contexts: a closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 10–29.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015a). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical psychology review*, 36, 28–41.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015b). Is burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 50(6), 1005–1011.
- Bianchi, R., Truchot, D., Laurent, E., Brisson, R., & Schonfeld, I. S. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(4), 357–361.
- Björnberg, A., & Phang, A. Y. (2016). *Euro Health Consumer Index 2015 Report*. Marseille, Francia: Health Consumer Powerhouse.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811–833.
- Blank, W. A. (2021). Gute Ärzte braucht das Land – eine erfolgreiche Strategie wider den drohenden Landärztemangel. *Gesundheitswesen*, 83(2), 86–94.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63.
- Blum, S. (2017). Familienpolitik. In R. Reiter (Ed.), *Sozialpolitik aus politikfeldanalytischer Perspektive* (pp. 297–340). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- BMFSFJ (2005). *Work-Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Zusammenfassung der Ergebnisse*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & Harris, T. B. (2014). I cannot afford to have a life: Employee adaptation to feelings of job insecurity. *Personnel psychology*, 67(4), 887–915.
- Braakmann, A., Zieschank, R., Diefenbacher, H., Brachinger, H. W., Wagner, G. G., Leggewie, C., & Sommer, B. (2009). Wie lässt sich Wohlstand messen? *Wirtschaftsdienst*, 89(12), 783–804.
- Braasch, M. (2017). *Stressbewältigung und Social Support in Facebook: Der Einfluss sozialer Online-Netzwerke auf die Wahrnehmung und Bewältigung von Stress*. Wiesbaden: Springer.
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41, 359–375.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large Swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology*, 70(3), 165–174.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349.

- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and environmental medicine*, *60*(1), i16-i20.
- Bromet, E., Andrade, L. H., Hwang, I., Sampson, N. A., Alonso, J., Girolamo, G. de, et al. (2011). Cross-national epidemiology of DSM-IV major depressive episode. *BMC medicine*, *9*(90).
- Brown, D. W., Balluz, L. S., Ford, E. S., Giles, W. H., Strine, T. W., Moriarty, D. G., et al. (2003). Associations between short-and long-term unemployment and frequent mental distress among a national sample of men and women. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *45*(11), 1159–1166.
- Bruhn, J. (2009). *The group effect: Social cohesion and health outcomes*. Boston, MA: Springer US.
- Bruns, W. (2013). *Gesundheitsförderung durch soziale Netzwerke: Möglichkeiten und Restriktionen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Buchwald, P., & Hobfoll, S. E. (2004). Burnout aus ressourcentheoretischer Perspektive. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, *51*(4), 247–257.
- Buchwald, P., & Hobfoll, S. E. (2013). Die Theorie der Ressourcenerhaltung: Implikationen für den Zusammenhang von Stress und Kultur. In P. Genkova, T. Ringeisen, & F. T. L. Leong (Eds.), *Handbuch Stress und Kultur* (pp. 127–138). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Buchwald, P., & Hobfoll, S. E. (2020). Die Theorie der Ressourcenerhaltung: Implikationen für Stress und Kultur. In T. Ringeisen, P. Genkova, & F. T. L. Leong (Eds.), *Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven* (pp. 1–13). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Springer.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, *16*(1), 66–78.
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung - Zahlreiche Fallbeispiele - Hilfen zur Selbsthilfe* (5., überarb. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Burisch, M., Borcsa, M., & Wilms, B. (2009). Burisch on Burnout. *PiD-Psychotherapie im Dialog*, *10*(03), 256–257.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, *42*(3), 261–273.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & health*, *16*(5), 583–594.
- Büssing, A., & Perrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, *38*(4), 328–353.
- Bustillos, A. S., & Trigo, O. O. (2013). Access to health programs at the workplace and the reduction of work presenteeism: a population-based cross-sectional study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(11), 1318–1322.
- Buttrick, N. R., & Oishi, S. (2017). The psychological consequences of income inequality. *Social and Personality Psychology Compass*, *11*(3), e12304.
- Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection*. New York: WW Norton & Company.
- Callard, F., & Rose, D. (2012). The mental health strategy for Europe: Why service user leadership in research is indispensable. *Journal of Mental Health*, *21*(3), 219–226.

- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 36(6), 735–746.
- Cardozo, B. L., Crawford, C. G., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A., et al. (2012). Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: a longitudinal study. *PloS one*, 7(9), 1–13.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304–319.
- Cheng, S.-H., Wei, Y.-J., & Chang, H.-J. (2006). Quality competition among hospitals: The effects of perceived quality and perceived expensiveness on health care consumers. *American Journal of Medical Quality*, 21(1), 68–75.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Cherniss, C. (1985). Stress, burnout, and the special services provider. *Special Services in the Schools*, 2(1), 45–61.
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97–110.
- Chun, C.-A., Moos, R. H., & Cronkite, R. C. (2006). Culture: A fundamental context for the stress and coping paradigm. In P. T. P. Wong, L. C. J. Wong, & W. J. Lonner (Eds.), *International and cultural psychology series. Handbook of multicultural perspectives on stress and coping* (pp. 29–53). New York, Heidelberg: Springer.
- Chung, H., & van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287–301.
- Cicei, C. C. (2012). Examining the effects of work-family conflict. An exploratory study on sickness presenteeism. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 3(1), 4–11.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clark, S. C. (2002). Employees' sense of community, sense of control, and work/family conflict in Native American organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 92–108.
- Cleff, T. (2015). *Deskriptive Statistik und Explorative Datenanalyse: Eine computergestützte Einführung mit Excel, SPSS und STATA*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Cloots, A. (2020). Erwartungen der Mitarbeitenden an die digitale Arbeitswelt sind Herausforderungen für Führungskräfte. In S. Wörwag & A. Cloots (Eds.), *Human Digital Work - Eine Utopie? Erkenntnisse aus Forschung und Praxis zur digitalen Transformation der Arbeit* (pp. 151–161). Wiesbaden: Springer.

- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676–684.
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216–231.
- Correia Leal, C., & Ferreira, A. I. (2021). In Sickness and in Health: The Role of Household Engagement in Work Productivity despite Presenteeism. *The Spanish journal of psychology*, 24(e39), 1-17.
- Creedy, D. K., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J., & Fenwick, J. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey. *BMC pregnancy and childbirth*, 17(13).
- Curran, M., & Mahutga, M. C. (2018). Income inequality and population health: a global gradient? *Journal of Health and Social Behavior*, 59(4), 536–553.
- DAK-Gesundheit (2021). *Psychische Erkrankungen: Höchststand im Corona-Jahr*. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.dak.de/dak/download/presse-meldung-2429398.pdf>.
- Danhof-Pont, M. B., van Veen, T., & Zitman, F. G. (2011). Biomarkers in burnout: a systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(6), 505–524.
- de Botton, A. (2008). *Status anxiety*. US: Vintage.
- de Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & de Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770–788.
- de Mooij, M., & Hofstede, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85–110.
- de Vente, W., Kamphuis, J. H., Blonk, R. W. B., & Emmelkamp, P. M. G. (2015). Recovery of work-related stress: complaint reduction and work-resumption are relatively independent processes. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(3), 658–668.
- de Witte, H., de Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40–56.
- de Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
- Della Picca, M., & Spisak, M. (2013). Psychologische Grundlagen für Führungskräfte. In T. Steiger & E. Lippmann (Eds.), *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte* (4th ed., pp. 65–112). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Dellve, L., Hadzibajramovic, E., & Ahlborg Jr, G. (2011). Work attendance among healthcare workers: Prevalence, incentives, and long-term consequences for health and performance. *Journal of advanced nursing*, 67(9), 1918–1929.
- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 486–495.

- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96–107.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement—Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130.
- Demyttenaere, K., Bruffaerts, R., Posada-Villa, J., Gasquet, I., Kovess, V., Lepine, J., et al. (2004). Prevalence, severity, and unmet need for treatment of mental disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Jama*, 291(21), 2581–2590.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). ‘Choosing’ to work when sick: workplace presenteeism. *Social science & medicine*, 60(10), 2273–2282.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological bulletin*, 130(3), 355–391.
- Diekmann, A., & Meyer, R. (2010). Demokratischer Smog? Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Sozialschicht und Umweltbelastungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(3), 437–457.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (2009). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. In A. C. Michalos & E. Diener (Eds.), *Social Indicators Research Series. Culture and Well-Being* (pp. 43–70). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Diewald, M., & Sattler, S. (2010). Soziale Unterstützungsnetzwerke. In C. Stegbauer & R. Häußling (Eds.), *Handbuch Netzwerkforschung* (pp. 689–699). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- DIMDI (2016). *ICD-10-GM Version 2016*. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2023/block-z70-z76.htm>.
- DIMDI (2020). *ICD-10-GM Version 2020*. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2020/block-f30-f39.htm>.
- Ditzen, B., & Heinrichs, M. (2014). Psychobiology of social support: the social dimension of stress buffering. *Restorative neurology and neuroscience*, 32(1), 149–162.
- Dixon, J. C., Fullerton, A. S., & Robertson, D. L. (2013). Cross-national differences in workers’ perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe: Empirical tests and theoretical extensions. *European sociological review*, 29(5), 1053–1067.
- Doğan, B. G., Laçın, E., & Tural, N. (2015). Predicatives of the workers’ burnout level: Life satisfaction and social support. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1801–1806.
- Ducki, A. (2019). Digitale Transformationen – von gesundheitsschädigenden Effekten zur gesundheitsförderlichen Gestaltung. In B. Badura, A. Ducki, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2019* (pp. 1–13). Wiesbaden: Springer.

- Duli, S. (2016). Years of Work Experience - an Important Predictor of Burnout in Special Education. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 17(1), 318–322.
- Dyrbye, L. N., Thomas, M. R., Huntington, J. L., Lawson, K. L., Novotny, P. J., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2006). Personal life events and medical student burnout: a multi-center study. *Academic Medicine*, 81(4), 374–384.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1984). *Ausgebrannt: das 'Burn-out'-Syndrom in den Sozialberufen*. Salzburg: AVM-Verlag.
- Ehrenberg, A. (2017). What We Talk About When We Talk About Mental Health: Towards an Anthropology of Adversity in Individualistic Society. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, Fatigue, Exhaustion. An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction* (pp. 153–171). Cham, Switzerland: Springer.
- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2017). Atypische Beschäftigung in Europa. *WSI-Mitteilungen*, 70(1), 62–69.
- Eisinga, R., Te Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International journal of public health*, 58(4), 637–642.
- Ekstedt, M., Söderström, M., Åkerstedt, T., Nilsson, J., Søndergaard, H.-P., & Aleksander, P. (2006). Disturbed sleep and fatigue in occupational burnout. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(2), 121–131.
- Elgar, F. J., & Aitken, N. (2011). Income inequality, trust and homicide in 33 countries. *European Journal of Public Health*, 21(2), 241–246.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51–71.
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European sociological review*, 24(2), 183–197.
- Erlinghagen, M., & Lübke, C. (2015). Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf. Eine Sequenzmusteranalyse westdeutscher Paneldaten. *Zeitschrift für Soziologie*, 44(6), 407–425.
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report (2017 update)*. EF. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19. COVID-19 series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament (2009). *Resolution of 19 February 2009 on mental health (2008/2209 (INI))*.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 51(11), 1525–1537.

- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2018). Is manager support related to workplace productivity for people with depression: a secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries. *BMJ open*, 8(6), e021795.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2011). *Exploratory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Fairbrother, M. (2014). Two multilevel modeling techniques for analyzing comparative longitudinal survey datasets. *Political Science Research and Methods*, 2(1), 119–140.
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 29, 1578–1586.
- Farhadi, A., Movahedi, Y., Nalchi, M., Daraei, M., & Mohammadzadegan, R. (2013). The relationship between Work-family conflict, burnout dimensions and intention to leave among female nurses. *Iran Journal of Nursing*, 26(84), 34–43.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295–320.
- Finkenstädt, V. (2015). Der Umgang mit Wartezeiten in Gesundheitssystemen—Ein international vergleichender Überblick. *Das Gesundheitswesen*, 77(10), 768–774.
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2019). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. *Psychology in the Schools*, 56(5), 781–791.
- Fischer, R., & Boer, D. (2011). What is more important for national well-being: Money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 164–184.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986a). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986b). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571–579.
- Frank, R. H. (2001). *Luxury fever: Why money fails to satisfy in an era of excess*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Franke, R. H., Hofstede, G., & Bond, M. H. (1991). Cultural roots of economic performance: A research note. *Strategic management journal*, 12(S1), 165–173.
- Franzese, F. (2020). *Mentale und physische Gesundheit im Alter: Der Einfluss von Armut, Einkommensungleichheit und Vermögensungleichheit*. Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- Freedy, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 115–129). Philadelphia, PA: Routledge; Taylor & Francis.
- Freedy, J. R., & Hobfoll, S. E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress & Coping*, 6(4), 311–325.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284–314.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159–165.

- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73–82.
- Freudenberger, H. J. (1977). Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6(2), 90–99.
- Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1–10.
- Fritzell, J., Neramo, M., & Lundberg, O. (2004). The impact of income: assessing the relationship between income and health in Sweden. *Scandinavian journal of public health*, 32(1), 6–16.
- Frodermann, C., Bächmann, A.-C., Hagen, M., Grunow, D., & Müller, D. (2018). *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück* (No. 18). IAB-Kurzbericht.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36–53.
- Gallup (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*. Washington DC: Gallup Inc.
- Galon, T., Briones-Vozmediano, E., Agudelo-Suárez, A. A., Felt, E. B., Benavides, F. G., & Ronda, E. (2014). Understanding sickness presenteeism through the experience of immigrant workers in a context of economic crisis. *American journal of industrial medicine*, 57(8), 950–959.
- Gauche, C., de Beer, L. T., & Brink, L. (2017). Exploring demands from the perspective of employees identified as being at risk of burnout. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 12(1), 1361783.
- Geraedts, M. (2017). Personalausstattung der Krankenhäuser: Entwicklungen der letzten 25 Jahre. In J. Klauber, Geraedts, Max, Friedrich, Jörg, & J. Wasem (Eds.), *Krankenhaus-Report 2017. Zukunft gestalten* (pp. 79–94). Stuttgart: Schattauer.
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482–492.
- Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2017). New technologies smart, or harm work-family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in Psychology*, 8, 1070.
- Giesecke, J. (2006). *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: Springer.
- Glass, D. C., & McKnight, J. D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology & health*, 11(1), 23–48.
- Glass, J., Simon, R. W., & Andersson, M. A. (2016). Parenthood and happiness: Effects of work-family reconciliation policies in 22 OECD countries. *American Journal of Sociology*, 122(3), 886–929.
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 467–487.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65–73.
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343–363.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438–448.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., de Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A., & de Witte, H. (2016). The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International archives of occupational and environmental health*, 89(1), 147–162.
- Grimmer, B. (2015). Burnout. Psychodynamische und soziodynamische Überlegungen zu einem neuen Leiden. *Figurationen*, 16(1), 9–25.
- Gumz, A., Erices, R., Brähler, E., & Zenger, M. (2013). Faktorstruktur und Gütekriterien der deutschen Übersetzung des Maslach-Burnout-Inventars für Studierende von Schaufeli et al. (MBI-SS). *PPmP-Psychotherapie· Psychosomatik· Medizinische Psychologie*, 63(02), 77–84.
- Gündel, H., Glaser, J., & Angerer, P. (2014). Burnout – etwas mehr Klarheit im Begriffsdschungel. In H. Gündel, J. Glaser, & P. Angerer (Eds.), *Arbeiten und gesund bleiben* (pp. 123–144). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Günther, J. (2015). Soziale Unterstützung und Nachbarschaft. In C. Reutlinger, S. Stiehler, & E. Lingg (Eds.), *Sozialraumforschung und Sozialraumarbeit: Vol. 10. Soziale Nachbarschaften. Geschichte, Grundlagen, Perspektiven* (pp. 189–200). Wiesbaden: Springer VS.
- Gutiérrez-Colosía, M. R., Salvador-Carulla, L., Salinas-Pérez, J. A., García-Alonso, C. R., Cid, J., Salazzari, D., et al. (2019). Standard comparison of local mental health care systems in eight European countries. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 28(2), 210–223.
- Hadžibajramović, E., Ahlberg, G., & Grimby-Ekman, A. (2019). Concurrent and lagged effects of psychosocial job stressors on symptoms of burnout. *International archives of occupational and environmental health*, 92(7), 1013–1021.
- Haines III, V. Y., Harvey, S., Durand, P., & Marchand, A. (2013). Core Self-Evaluations, Work–Family Conflict, and Burnout. *Journal of Marriage and Family*, 75(3), 778–793.
- Hajli, M. N. (2014). The role of social support on relationship quality and social commerce. *Technological Forecasting and Social Change*, 87, 17–27.
- Hakulinen, C., Pulkki-Råback, L., Jokela, M., Ferrie, J. E., Aalto, A.-M., Virtanen, M., et al. (2016). Structural and functional aspects of social support as predictors of mental and physical health trajectories: Whitehall II cohort study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 70(7), 710–715.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208–220.
- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O’Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PloS one*, 11(7), e0159015.
- Hämäläinen, R.-M. (2008). *The europeanisation of occupational health services: A study of the impact of EU policies*. Tampere: Juvenes Print.

- Hanisch, S. E., Twomey, C. D., Szeto, A. C. H., Birner, U. W., Nowak, D., & Sabariego, C. (2016). The effectiveness of interventions targeting the stigma of mental illness at the workplace: a systematic review. *BMC psychiatry*, *16*(1), 1–11.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social science & medicine*, *67*(6), 956–964.
- Harandi, T. F., Taghinasab, M. M., & Nayeri, T. D. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. *Electronic physician*, *9*(9), 5212–5222.
- Harrison, J., & Dawson, L. (2016). Occupational health: Meeting the challenges of the next 20 years. *Safety and health at work*, *7*(2), 143–149.
- Härtwig, C., & Hoff, E.-H. (2010). Arbeit als Lebensinhalt oder Work-Life Balance? In S. Kaiser & M. J. Ringlstetter (Eds.), *Work-Life Balance. Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber* (pp. 29–47). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Harzing, A., & Hofstede, G. (1996). Planned change in organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, *14*, 297–340.
- Hauser, R. (2009). Die Entwicklung der Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland in den letzten Dekaden. In T. C. J. Druyen, W. Lauterbach, & M. Grundmann (Eds.), *Reichtum und Vermögen. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der Reichtums- und Vermögensforschung* (1st ed., pp. 54–68). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Häusler, N., Bopp, M., & Hämmig, O. (2018). Effort–Reward Imbalance, Work–Privacy Conflict, and Burnout Among Hospital Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *60*(4), e183–e187.
- Hedderich, I. (2009). *Burnout: Ursachen, Formen, Auswege*. München: Beck Verlag.
- Heimgärtner, R. (2017). *Interkulturelles User Interface Design: Von der Idee zum erfolgreichen Produkt*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Henderson, C., Williams, P., Little, K., & Thornicroft, G. (2013). Mental health problems in the workplace: changes in employers' knowledge, attitudes and practices in England 2006–2010. *The British Journal of Psychiatry*, *202*, s70–s76.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., et al. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *52*(8), 830–835.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, *36*(6), 746–756.
- Hinz, T. (2009). Mehrebenenanalyse. In S. Kühl, P. Strodtholz, & A. Taffertshofer (Eds.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung: Quantitative und Qualitative Methoden* (pp. 648–667). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirsch-Kreinsen, H., & Wienzek, T. (2019). Arbeit 4.0: Segen oder Fluch? In B. Badura, A. Ducki, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2019* (pp. 17–28). Wiesbaden: Springer.
- Hobfoll, S. E. (1985). Limitations of social support in the stress process. In I. G. Sarason & Sarason Barbara R. (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications* (pp. 391–414). Dordrecht, Boston: Nijhoff Publishers.

- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*: New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307–324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122.
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75(3), 227–232.
- Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. A., & Monnier, J. (1995). Conservation of resources and traumatic stress. In J. R. Freedy & S. E. Hobfall (Eds.), *Traumatic stress* (pp. 29–47). Boston, MA: Springer.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465–478.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Hobfoll, S. E., & Jackson, A. P. (1991). Conservation of resources in community intervention. *American journal of community psychology*, 19(1), 111–121.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of community psychology*, 21(2), 128–148.
- Hobfoll, S. E., & Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory: Application to public health promotion. In R. J. DiClemente, R. A. Crosby, & M. C. Kegler (Eds.), *Emerging theories in health promotion practice and research* (2nd ed., pp. 131–156). San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2000). Conservation of resources theory. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (2nd ed., pp. 57–81). Boca Raton: Routledge.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2002). Conservation of resources theory. In R. J. DiClemente, R. A. Crosby, & M. C. Kegler (Eds.), *Emerging theories in health promotion practice and research. Strategies for improving public health* (pp. 57–80). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hobfoll, S. E., Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Lewandowski-Romps, L. (2012). The combined stress of family life, work, and war in Air Force men and women: A test of conservation of resources theory. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 217–237.

- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging. In J. Lomranz (Ed.), *Handbook of aging and mental health* (pp. 121–134). New York: Springer.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Public Administration and Public Policy: Vol. 51. Handbook of organizational behavior* (pp. 41–61). New York: Dekker.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Macmillan.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Hofstede, G. (1983a). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75–89.
- Hofstede, G. (1983b). National cultures in four dimensions: A research-based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46–74.
- Hofstede, G. (1983c). National cultures revisited. *Cross-Cultural Research*, 18(4), 285–305.
- Hofstede, G. (1984a). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific journal of management*, 1(2), 81–99.
- Hofstede, G. (1984b). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management review*, 9(3), 389–398.
- Hofstede, G. (1985). The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22(4), 347–357.
- Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of intercultural relations*, 10(3), 301–320.
- Hofstede, G. (1989a). Organising for cultural diversity. *European Management Journal*, 7(4), 390–397.
- Hofstede, G. (1989b). Sozialisation am Arbeitsplatz aus kulturvergleichender Sicht. In G. Trommsdorff (Ed.), *Sozialisation im Kulturvergleich* (pp. 156–173). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19(3), 477–493.
- Hofstede, G. (2010). The GLOBE debate: Back to relevance. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1339–1346.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 1–24.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1984). Hofstede's culture dimensions an independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of cross-cultural psychology*, 15(4), 417–433.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52–88.
- Hofstede, G. H., & Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.

- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind; intercultural cooperation and its importance for survival* (Rev. and expanded 3. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European review of social psychology*, *11*(1), 223–255.
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty–Identity Theory. In M. P. Zama (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 69–126). San Diego: American Press.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2014). Social identity processes in organizational contexts. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (pp. 1–12). New York: Psychology Press.
- Holmgren, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health. A guide to research and practice* (pp. 443–457). Chichester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Hombach, S., & Jacobs, L. (2019). Jung und ausgebrannt. *Zeit online*. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.zeit.de/arbeit/2019-01/burnout-syndrom-berufsstart-ueberarbeitung-erschöpfung-leistungsunfähigkeit>.
- Hox, J. J., Moerbeek, M., & van de Schoot, R. (2017). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. New York: Routledge.
- Hsu, M.-H., Tien, S.-W., Lin, H.-C., & Chang, C.-M. (2015). Understanding the roles of cultural differences and socio-economic status in social media continuance intention. *Information Technology & People*, *28*(1), 224–241.
- Huber, G. (2021). Betriebliche Gesundheitsförderung im Gesundheitsbereich. In M. Tiemann & M. Mohokum (Eds.), *Prävention und Gesundheitsförderung* (pp. 701–713). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, *75*(3), 209–221.
- Inglehart, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, *31*(1-2), 130–146.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. New York: Cambridge University Press.
- Irastorza, X. (2019). *European Agency for Safety and Health at Work - Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. Bilbao, Spain: European Union; European Agency for Safety and Health at Work Esener.
- Isaksson Ro, K. E., Tyssen, R., Gude, T., & Aasland, O. G. (2012). Will sick leave after a counselling intervention prevent later burnout? A 3-year follow-up study of Norwegian doctors. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, *40*(3), 278–285.
- Jäckle, S. (2015). Mehrebenenanalyse. In A. Hildebrandt, S. Jäckle, F. Wolf, & A. Heindl (Eds.), *Methodologie, Methoden, Forschungsdesign* (pp. 139–161). Wiesbaden: Springer.
- Jacob, N. (2005). Cross-cultural investigations: emerging concepts. *Journal of Organizational Change Management*, *18*(5), 514–528.
- Janczyk, M., & Pfister, R. (2013). *Inferenzstatistik verstehen*. Wiesbaden: Springer.

- Janke, I., Stamov-Roßnagel, C., & Scheibe, S. (2014). Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, *68*(2), 97–104.
- Janssens, H., Clays, E., de Clercq, B., de Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Braeckman, L. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: a cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *29*(2), 331–344.
- Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020). Correlations of the “work–family conflict” with occupational stress—A cross-sectional study among university employees. *Frontiers in psychiatry*, *11*(134).
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, *44*(6), 2307–2342.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country-and state-level income inequality moderates the job insecurity-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, *102*(4), 672–681.
- Jiang, L., Xu, X., & Wang, H.-J. (2021). A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *26*(2), 108–126.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(4), 519–542.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: the antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 483–500.
- Jones, M. (2007). *Hofstede - Culturally Questionable?* Oxford: Oxford Business & Economics Conference.
- Jungbauer-Gans, M. (2002). *Ungleichheit, soziale Beziehungen und Gesundheit*. Wiesbaden: Springer.
- Jürges, H. (2015). Health insurance coverage and access to care among European elders: cross-national differences and social gradients. In G. Weber, A. Börsch-Supan, H. Litwin, M. Myck, & T. Kneip (Eds.), *Ageing in Europe. Supporting Policies for an Inclusive Society* (pp. 301–312). Berlin, Boston: De Gruyter.
- Kaduszkiewicz, H., Teichert, U., & van den Bussche, H. (2018). Ärztemangel in der hausärztlichen Versorgung auf dem Lande und im Öffentlichen Gesundheitsdienst. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, *61*(2), 187–194.
- Kagitcibasi, C. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context: Implications for self and family. *Journal of cross-cultural psychology*, *36*(4), 403–422.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3, 2nd ed* (pp. 571–650). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, *107*(38), 16489–16493.
- Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P., Gillespie, D. F., & Bluedorn, A. C. (2000). A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work & Stress*, *14*(1), 35–50.

- Kalma, A. (1991). Hierarchisation and dominance assessment at first glance. *European Journal of Social Psychology*, 21(2), 165–181.
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46), 781–787.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290.
- Kernen, H., & Meier, G. (2014). *Achtung Burn-out!: leistungsfähig und gesund durch Ressourcenmanagement*. Bern: Haupt Verlag.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652–666.
- Khattak, J. K., Khan, M. A., Haq, A. U., Arif, M., & Minhas, A. A. (2011). Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector. *African Journal of Business Management*, 5(3), 810–817.
- Kim, J.-H., Yoon, J., Bahk, J., & Kim, S.-S. (2020). Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: A study of 19 720 full-time waged workers in South Korea. *Journal of occupational health*, 62(1), e12143.
- Kim, W. H., Ra, Y.-A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630–645.
- Klein, T. (2016). *Sozialstrukturanalyse: Eine Einführung* (2., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Klimmer, F., Rutenfranz, J., & Rohmert, W. (1979). Untersuchungen über physiologische und biochemische Indikatoren zur Differenzierung zwischen mentaler und emotionaler Beanspruchung bei psychischen Leistungen. *International archives of occupational and environmental health*, 44(3), 149–163.
- Knox, M., Willard-Grace, R., Huang, B., & Grumbach, K. (2018). Maslach burnout inventory and a self-defined, single-item burnout measure produce different clinician and staff burnout estimates. *Journal of general internal medicine*, 33(8), 1344–1351.
- Kondo, N., Sembajwe, G., Kawachi, I., van Dam, R. M., Subramanian, S. V., & Yamagata, Z. (2009). Income inequality, mortality, and self rated health: meta-analysis of multilevel studies. *Bmj*, 339, b4471.
- Korczak, D., Huber, B., & Kister, C. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome. *GMS health technology assessment*, 6, 1–9.
- Koruklu, N., Feyzioglu, B., Ozenoglu-Kiremit, H., & Aladag, E. (2012). Teachers' Burnout Levels in terms of Some Variables. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1823–1830.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289–313.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–non-work boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128.

- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 10*(284).
- Krause, T., & Urban, D. (2013). Panelanalyse mit Mehrebenenmodellen: eine anwendungsorientierte Einführung. *Schriftenreihe des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart, SISS No. 1/2013*.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*(4), 704–730.
- Kringos, D. S., Boerma, W., van der Zee, J., & Groenewegen, P. (2013). Europe's strong primary care systems are linked to better population health but also to higher health spending. *Health Affairs, 32*(4), 686–694.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192–207.
- Kuo, B. C. H., & Roysircar, G. (2006). Development of the Cross-Cultural Coping Scale: Collective, avoidance, and engagement coping. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 39*(3), 161–181.
- LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., et al. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC psychiatry, 14*(1), 1–11.
- Langer, W. (2009). *Mehrebenenanalyse: Eine Einführung für Forschung und Praxis* (2. Auflage). *Studienskripten zur Soziologie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Langer, W. (2010). Mehrebenenanalyse mit Querschnittsdaten. In C. Wolf & H. Best (Eds.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (pp. 741–774). Wiesbaden: VS Verlag.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research, 1*(1), 19–28.
- Laske, S., Meister-Scheytt, C., & Küpers, W. (2006). *Organisation und Führung*. Münster: Waxmann Verlag.
- Lassner, J. B., Matthews, K. A., & Stoney, C. M. (1994). Are cardiovascular reactors to a-social stress also reactors to social stress? *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(1), 69–77.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine, 55*, 234–247.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research* (pp. 37–67). New York, NY: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer publishing company.
- Leger, K. A., Charles, S. T., & Almeida, D. M. (2018). Let it go: Lingering negative affect in response to daily stressors is associated with physical health years later. *Psychological Science, 29*(8), 1283–1290.

- Leiter, M. P. (2017). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 237–250). Philadelphia, PA: Routledge; Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of health and Human Services administration*, 21(4), 472–489.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001a). Burnout and health. In A. S. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of Health Psychology* (pp. 415–426). Hillsday, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001b). Burnout and quality in a sped-up world. *The Journal for Quality and Participation*, 24(2), 48–51.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewé D. C. Ganster (Ed.), *Research in occupational stress and well being. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91–134). US: Elsevier Science/JAI Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2018). Interventions to prevent and alleviate burnout. In C. Cooper (Ed.), *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (pp. 32–50). New York, NY: Routledge.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: World Health Organization.
- Leone, S. S., Huibers, M. J., Knottnerus, J. A., & Kant, I. (2008). A comparison of the course of burnout and prolonged fatigue: A 4-year prospective cohort study. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(1), 31–38.
- Leung, K., & Morris, M. W. (2015). Values, schemas, and norms in the culture–behavior nexus: A situated dynamics framework. *Journal of International Business Studies*, 46(9), 1028–1050.
- Levine, T. R., Weber, R., Hullett, C., Park, H. S., & Lindsey, L. L. M. (2008). A critical assessment of null hypothesis significance testing in quantitative communication research. *Human Communication Research*, 34(2), 171–187.
- Lim, N., Kim, E. K., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, 47(2), 86–96.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International journal of behavioral medicine*, 13(1), 51–59.
- Litwin, H., & Meir, A. (2013). Financial worry among older people: Who worries and why? *Journal of aging studies*, 27(2), 113–120.
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2007). Cross-national job stress: a quantitative and qualitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 209–239.
- Lorant, V., Croux, C., Weich, S., Deliège, D., Mackenbach, J., & Ansseau, M. (2007). Depression and socio-economic risk factors: 7-year longitudinal population study. *The British Journal of Psychiatry*, 190(4), 293–298.
- Lu, L., & Chou, C.-Y. (2017). Long working hours and presenteeism in Asia: A cultural psychological analysis. In C. L. Cooper & M. P. Leiter (Eds.), *The Routledge Companion to Wellbeing at Work* (pp. 135–149). New York, NY: Routledge.

- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(4), 406–416.
- Lübke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European Social Policy, 24*(4), 319–336.
- Lugtig, P., Glasner, T., & Boevé, A. J. (2016). Reducing underreports of behaviors in retrospective surveys: the effects of three different strategies. *International Journal of Public Opinion Research, 28*(4), 583–595.
- Lundqvist, D., Reineholm, C., Gustavsson, M., & Ekberg, K. (2013). Investigating work conditions and burnout at three hierarchical levels. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 55*(10), 1157–1163.
- Maarse, H. (2006). The privatization of health care in Europe: an eight-country analysis. *Journal of Health Politics, Policy and Law, 31*(5), 981–1014.
- Mackenbach, J. P., Martikainen, P., Looman, C. W. N., Dalstra, J. A. A., Kunst, A. E., & Lahelma, E. (2005). The shape of the relationship between income and self-assessed health: an international study. *International journal of epidemiology, 34*(2), 286–293.
- Mäder, U. (2007). Armut und Gesundheit. Folgen der Arbeitslosigkeit. *Swiss Medical Forum, 7*(46), 930–933.
- Magnano, P., Paolillo, A., & Barrano, C. (2015). Relationships between Personality and Burn-Out: An Empirical Study with Helping Professions' Workers. *International Journal of Humanities and Social Science Research, 1*, 10–19.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: A systematic review. *Burnout Research, 3*(1), 11–23.
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(5), 1–12.
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2003). What type of support do they need? Investigating student adjustment as related to emotional, informational, appraisal, and instrumental support. *School psychology quarterly, 18*(3), 231–252.
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(16), 2399–2430.
- Manzano-García, G., Montañés, P., & Megías, J. L. (2017). Perception of economic crisis among Spanish nursing students: Its relation to burnout and engagement. *Nurse education today, 52*, 116–120.
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine, 68*(6), 405–411.
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science, 12*(5), 189–192.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *The European Health Psychologist, 13*(3), 44–47.

- Maslach, C. (2013). Understanding burnout: Work and family issues. In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction* (pp. 119–134). New York, NY: Routledge.
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152.
- Maslach, C. (2018). Job burnout in professional and economic contexts. In A. Ashar Ariyanto, H. Muluk, P. Newcombe, F. P. Piercy, E. K. Poerwandari, & S. H. R. Suradijono (Eds.), *Diversity in Unity - Proceedings of the Asia-Pacific Research in Social Sciences and Humanities* (pp. 11–15). Milton: Routledge.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63–74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*, 5, 133–153.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Take This Job and Love It! Six Ways To Beat Burnout. *Psychology Today*, 32, 50–53.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work. *Stanford Social Innovation Review*, 3(4), 42–49.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008a). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008b). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2013). *Die Wahrheit über Burnout: Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien, New York: Springer-Verlag.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017a). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical teacher*, 39(2), 160–163.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017b). Understanding burnout: New models. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health. A guide to research and practice* (pp. 36–56). Chichester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296–300.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008). Measuring burnout. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *Oxford handbooks. The Oxford handbook of organizational well being* (pp. 86–108). Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2017). Historical and conceptual development of burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 1–16). Philadelphia, PA: Routledge; Taylor & Francis.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
- Mathieu, M., Eschleman, K. J., & Cheng, D. (2018). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 387–409.
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Mena Matos, P. (2017). Workplace family support, parental satisfaction, and work–family conflict: Individual and crossover effects among dual-earner couples. *Applied Psychology*, 66(4), 628–652.
- Matthew, P., & Brodersen, D. M. (2018). Income inequality and health outcomes in the United States: An empirical analysis. *The Social Science Journal*, 55(4), 432–442.
- May, R. W., Terman, J. M., Foster, G., Seibert, G. S., & Fincham, F. D. (2020). Burnout Stigma Inventory: Initial Development and Validation in Industry and Academia. *Frontiers in Psychology*, 11(391).
- Mazurek, B., Stöver, T., Haupt, H., Klapp, B. F., Adli, M., Gross, J., & Szczepek, A. J. (2010). Bedeutung von Stress. *HNO*, 58(2), 162–172.
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2019). Work addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*, 54(2), 174–179.
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27(2), 93–110.
- McFadden, P., Mallett, J., & Leiter, M. (2018). Extending the two-process model of burnout in child protection workers: The role of resilience in mediating burnout via organizational factors of control, values, fairness, reward, workload, and community relationships. *Stress and Health*, 34(1), 72–83.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402–418.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76.
- McKibben, W. B., & Silvia, P. J. (2016). Inattentive and socially desirable responding: Addressing subtle threats to validity in quantitative counseling research. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 7(1), 53–64.
- McLeod, C. B., Lavis, J. N., Mustard, C. A., & Stoddart, G. L. (2003). Income inequality, household income, and health status in Canada: a prospective cohort study. *American Journal of Public Health*, 93(8), 1287–1293.
- Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, A., Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels. *Journal of Psychosomatic Research*, 46(6), 591–598.
- Merecz, D., & Andysz, A. (2014). Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(6), 933–949.
- Meredith, C., Schaufeli, W., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2020). ‘Burnout contagion’ among teachers: A social network approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 328–352.

- Merlo, J., Chaix, B., Yang, M., Lynch, J., & Råstam, L. (2005). A brief conceptual tutorial of multilevel analysis in social epidemiology: linking the statistical concept of clustering to the idea of contextual phenomenon. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(6), 443–449.
- Metlaine, A., Sauvet, F., Gomez-Merino, D., Elbaz, M., Delafosse, J. Y., Leger, D., & Chennaoui, M. (2017). Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: a cross-sectional survey of 1300 financial workers. *BMJ open*, 7(1), 1-10.
- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. *Psychotherapie· Psychosomatik· Medizinische Psychologie*, 63, 138–144.
- Meyer, M., Maisuradze, M., & Schenkel, A. (2019). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018–Überblick. In B. Badura, A. Ducki, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2019* (pp. 413–477). Wiesbaden: Springer.
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Beiler, A. A. (2013). Work–life conflict and its effects. In D. Major & R. Burke (Eds.), *Handbook of Work–Life Integration Among Professionals* (pp. 58–76). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, 89(1), 169–177.
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2011). The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 10–20.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283.
- Mohd, I. H., Shah, M. M., Anwar, N. A., & Mahzumi, N. (2016). Work-life balance: The effect on absenteeism among employees in a Malaysian utility company. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S6), 154–157.
- Molina, J. A. (2020). The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, s4-s10.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career development international*, 20(7), 686–702.
- Montano, D. E., & Kasprzyk, D. (2015). The theory of reasoned action and the theory of planned behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health Behavior. Theory, Research, and Practice* (5th ed., pp. 95–124). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Montgomery, S. M., Cook, D. G., Bartley, M. J., & Wadsworth, M. E. (1999). Unemployment pre-dates symptoms of depression and anxiety resulting in medical consultation in young men. *International journal of epidemiology*, 28(1), 95–100.

- Montuori, A., & Donnelly, G. (2018). Transformative leadership. In J. Neal (Ed.), *Springer reference. Handbook of personal and organizational transformation* (pp. 319–350). Cham, Switzerland: Springer.
- Moosbrugger, H., & Schermelleh-Engel, K. (2012). Exploratorische (EFA) und konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Eds.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (pp. 325–343). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Muñoz de Bustillo, R., & de Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(1), 5–20.
- Näswall, K., & de Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 189–215.
- Negele, D., Ott, R., & Wellisch, U. (2018). Erfolg der Privatisierung von Krankenhäusern—Eine Einschätzung aus der Sicht ehemaliger öffentlicher Krankenhausträger. *Gesundheitsökonomie & Qualitätsmanagement*, *23*(1), 43–50.
- Nekoranec, J., & Kmosena, M. (2015). Stress in the workplace—sources, effects and coping strategies. *Review of the Air Force Academy*, *1*(28), 163–170.
- Neumann, B. (2020). Familie, Politik und Elternzeit. In J. Ecarius & A. Schierbaum (Eds.), *Handbuch Familie* (pp. 1–16). Wiesbaden: Springer.
- Nink, M. (2015). The German Workforce Has a Burnout Problem. *Business Journal*. Retrieved November 16, 2022, from <https://news.gallup.com/businessjournal/184106/german-workforce-burnout-problem.aspx>.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 522–536.
- Nolan, B., Roser, M., & Thewissen, S. (2018). Median household income and GDP. In B. Nolan (Ed.), *Generating prosperity for working families in affluent countries* (pp. 85–110). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Janlert, U., & Järvholm, L. S. (2015). Work situation and self-perceived economic situation as predictors of change in burnout—a prospective general population-based cohort study. *BMC public health*, *15*(329).
- Nowatzki, N. R. (2012). Wealth inequality and health: a political economy perspective. *International Journal of Health Services*, *42*(3), 403–424.
- Obschonka, M., & Silbereisen, R. K. (2015). The Effects of Work-Related Demands Associated With Social and Economic Change on Psychological Well-Being. *Journal of Personnel Psychology*, *14*(1), 8–16.
- OECD (2011). *Doing Better for Families*. Paris: OECD Publishing.
- OECD/EU (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. Paris: OECD Publishing.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2014). Burnout and daily recovery: A day reconstruction study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(3), 303–314.
- Okwaraji, F. E., & En, A. (2014). Burnout and psychological distress among nurses in a Nigerian tertiary health institution. *African health sciences*, *14*(1), 237–245.
- Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work–family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(3), 499–525.

- Oosterholt, B. G., Maes, J. H. R., van der Linden, D., Verbraak, M. J., & Kompier, M. A. J. (2015). Burnout and cortisol: evidence for a lower cortisol awakening response in both clinical and non-clinical burnout. *Journal of Psychosomatic Research, 78*(5), 445–451.
- Osman, A., Lamis, D. A., Freedenthal, S., Gutierrez, P. M., & McNaughton-Cassill, M. (2014). The multidimensional scale of perceived social support: analyses of internal reliability, measurement invariance, and correlates across gender. *Journal of Personality Assessment, 96*(1), 103–112.
- Östberg, V., & Lennartsson, C. (2007). Getting by with a little help: The importance of various types of social support for health problems. *Scandinavian journal of public health, 35*(2), 197–204.
- Overholser, J. C., & Beale, E. E. (2019). Neurasthenia: modern malady or historical relic? *The Journal of nervous and mental disease, 207*(9), 731–739.
- Palvalin, M., & Vuolle, M. (2016). Methods for identifying and measuring the performance impacts of work environment changes. *Journal of Corporate Real Estate, 18*(3), 164–179.
- Panari, C., & Simbula, S. (2016). Presenteeism “on the desk” The relationships with work responsibilities, work-to-family conflict and emotional exhaustion among Italian schoolteachers. *International Journal of Workplace Health Management, 9*(1), 84–95.
- Parent-Thirion, A. (2012). *Trends in Job Quality in Europe: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Llave Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). *6th European working conditions survey. EF: 16/34*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Park, M. J. (2019). Analysis of Influence of Work and family life priority and Recognition Difference of Work-Family Reconciliation Policy on Satisfaction of Working Condition Using Path Analysis Model: Focused on Industrial Groups Showing Gender Differences. *Korean Family Resource Management Association, 23*(3), 43–74.
- Park, Y., Liu, Y., & Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior, 41*(6), 518–534.
- Pärli, K. (2018). Presenteeism, its effects and costs: a discussion in a labour law perspective. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 34*(1), 53–76.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 264–282.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 43–61.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology, 21*(1), 50–59.
- Pfister, H.-R., Jungermann, H., & Fischer, K. (2017). *Die Psychologie der Entscheidung*. Berlin: Springer.

- Pickett, K. E., & Wilkinson, R. G. (2015). Income inequality and health: a causal review. *Social science & medicine*, 128, 316–326.
- Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 22–33.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free press.
- Plieger, T., Melchers, M., Montag, C., Meermann, R., & Reuter, M. (2015). Life stress as potential risk factor for depression and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 19–24.
- Podsiadlowski, A., & Fox, S. (2011). Collectivist value orientations among four ethnic groups: Collectivism in the New Zealand context. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(1), 5–18.
- Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26(6), 1340–1346.
- Porter, C. O., Outlaw, R., Gale, J. P., & Cho, T. S. (2019). The use of online panel data in management research: A review and recommendations. *Journal of Management*, 45(1), 319–344.
- Pötschke, M. (2014). Mehrebenenanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Eds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 1101–1115). Wiesbaden: Springer.
- Poulsen, A. A., Meredith, P., Khan, A., Henderson, J., Castrisos, V., & Khan, S. R. (2014). Burnout and work engagement in occupational therapists. *British Journal of Occupational Therapy*, 77(3), 156–164.
- Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business & Economics Research*, 9(6), 1–14.
- Pulcrano, M., Evans, S. R. T., & Sosin, M. (2016). Quality of life and burnout rates across surgical specialties: a systematic review. *JAMA surgery*, 151(10), 970–978.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Qu, H.-Y., & Wang, C.-M. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*, 2(2-3), 61–66.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: the invisible cost to organizations*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Rai, D., Zitko, P., Jones, K., Lynch, J., & Araya, R. (2013). Country-and individual-level socioeconomic determinants of depression: multilevel cross-national comparison. *The British Journal of Psychiatry*, 202(3), 195–203.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 807–823.
- Rammstedt, B. (2010). Reliabilität, Validität, Objektivität. In C. Wolf & H. Best (Eds.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (pp. 239–258). Wiesbaden: VS Verlag.
- Ravalier, J. M. (2019). Psycho-social working conditions and stress in UK social workers. *The British Journal of Social Work*, 49(2), 371–390.

- Rehman, A. U., Bhuttah, T. M., & You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: the mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 545–554.
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research, 2*(1), 8–18.
- Rennert, D., Kliner, K., & Richter, M. (2019). Arbeitsunfähigkeit. In F. Knieps & H. Pfaff (Eds.), *BKK Gesundheitsreport: Vol. 2019. Psychische Gesundheit und Arbeit. Zahlen, Daten, Fakten* (pp. 55–150). Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Resch, M., & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49*(4), 171–175.
- Roehrig, C. (2016). Mental disorders top the list of the most costly conditions in the United States: \$201 billion. *Health Affairs, 35*(6), 1130–1135.
- Rohmert, W. (1983). Formen menschlicher Arbeit. *Praktische Arbeitsphysiologie, 3*, 5–29.
- Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 38*(4), 193–200.
- Rohmert, W. (1986). Ergonomics: concept of work, stress and strain. *Applied Psychology, 35*(2), 159–180.
- Rohwer, A. (2008). Bismarck versus Beveridge: Ein Vergleich von Sozialversicherungssystemen in Europa. *ifo Schnelldienst, 61*(21), 26–29.
- Rohwer, A. (2011). Vereinbarkeit von Familie und Beruf im europäischen Vergleich. *ifo Schnelldienst, 64*(10), 28–32.
- Roll, L. C., Siu, O., Li, S. Y. W., & de Witte, H. (2015). Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2*(1), 36–54.
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How Strongly Is Personality Associated With Burnout Among Teachers? A Meta-analysis. *Educational Psychology Review, 34*, 1613–1650.
- Ropponen, A., Käsälä, M., Rantanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2016). Organizational Initiatives for Promoting Employee Work-Life Reconciliation Over the Life Course. A Systematic Review of Intervention Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies, 6*(3), 79–100.
- Rösing, I. (2014). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt?: Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung* (4. Aufl.). Kröning: Asanger.
- Rothbard, N. P., & Ollier-Malaterre, A. (2016). Boundary management. In T. D. Allen & L. T. d. T. Eby (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of work and family* (pp. 109–122). New York, NY, United States of America: Oxford University Press.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., et al. (2020). “To work, or not to work, that is the question”–Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(3), 344–363.

- Rump, J., Wilms, G., & Eilers, S. (2014). Die lebensphasenorientierte Personalpolitik. In J. Rump & S. Eilers (Eds.), *Lebensphasenorientierte Personalpolitik* (pp. 3–69). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, *40*(1), 54–61.
- Sabbah, I., Sabbah, H., Sabbah, S., Akoum, H., & Droubi, N. (2012). Burnout among Lebanese nurses: Psychometric properties of the Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS). *Health*, *4*(9), 644–652.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, *12*(10), e0185781.
- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism: Implications and health risks. *Australian family physician*, *42*(4), 172–175.
- Sareen, J., Afifi, T. O., McMillan, K. A., & Asmundson, G. J. G. (2011). Relationship between household income and mental disorders: findings from a population-based longitudinal study. *Archives of general psychiatry*, *68*(4), 419–427.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, *19*(1), 1–11.
- Schäfer, T. (2011). Was ist Inferenzstatistik? In T. Schäfer (Ed.), *Statistik II* (pp. 9–20). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *MBI-general survey*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B. (2016). Job insecurity research is still alive and kicking twenty years later: A commentary. *Australian Psychologist*, *51*(1), 32–35.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, Fatigue, Exhaustion. An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction* (pp. 105–127). Cham, Switzerland: Springer.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009a). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 893–917.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009b). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, *14*(3), 204–220.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, *19*(3), 256–262.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Dordrecht: Springer Netherlands.

- Scheff, T. J. (1988). Shame and conformity: The deference-emotion system. *American sociological review*, 53(3), 395–406.
- Schieltzeth, H. (2010). Simple means to improve the interpretability of regression coefficients. *Methods in Ecology and Evolution*, 1(2), 103–113.
- Schmidt, K., & Pförtner, T.-K. (2020). Job Insecurity, Sickness Presenteeism and the Moderating Effect of Workplace Health Promotion. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 937–942.
- Schmidt-Catran, A. W., Fairbrother, M., & Andreß, H.-J. (2019). Multilevel models for the analysis of comparative survey data: Common problems and some solutions. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 99–128.
- Schmitz, H. (2011). Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health. *Labour Economics*, 18(1), 71–78.
- Schneider, S., & Mohnen, S. (2015). Der Einfluss der Wohnumgebung auf die Gesundheit—eine medizinsoziologische Betrachtung. In J. Stauder, I. Rapp, & J. Eckhard (Eds.), *Soziale Bedingungen privater Lebensführung* (pp. 305–324). Wiesbaden: Springer.
- Schöb, R. (2017). Ungleichheit und Zufriedenheit – Anmerkungen zur Ungleichheitsdebatte. *ifo Dresden berichtet*, 24(4), 32–35.
- Schobert, D. B. (2007). Grundlagen zum Verständnis von work-life balance. In A. S. Esslinger & D. B. Schobert (Eds.), *Wirtschaftswissenschaft. Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (pp. 19–33). Wiesbaden: Springer.
- Schölkopf, M. (2010). *Das Gesundheitswesen im internationalen Vergleich: Gesundheitssystemvergleich und die europäische Gesundheitspolitik*. Berlin: MWV.
- Schölkopf, M., & Grimmeisen, S. (2021). *Das Gesundheitswesen im internationalen Vergleich: Gesundheitssystemvergleich, Länderberichte und europäische Gesundheitspolitik*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: two entities or one? *Journal of clinical psychology*, 72(1), 22–37.
- Schulz, P. (2017). *Burnout oder Depression?: Wie sich Entstehung, Prävention und Therapie beider Störungen unterscheiden*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schwartz, B. (2010). Be careful what you wish for: The dark side of freedom. In R. M. Arkin, K. C. Oleson, & P. J. Carroll (Eds.), *Handbook of the Uncertain Self* (pp. 62–77). Hoboken: Taylor and Francis.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2010). Social support. In D. N. French (Ed.), *Health psychology* (pp. 283–293). Malden, Mass.: BPS Blackwell.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion—a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9(1), 1–13.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In R. Nitsch (Ed.), *Stress, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. (pp. 163–187). Bern: Huber.
- Selye, H. (1998). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *The Journal of neuropsychiatry and clinical neurosciences*, 10(2), 230a-231.
- Selye, H. (2013). *Stress in health and disease*. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.

- Semmer, N. K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T. A., & Boos, N. (2008). The emotional meaning of instrumental social support. *International Journal of Stress Management, 15*(3), 235–251.
- Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P. (2016). The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization. *Traumatology, 22*(4), 261–270.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., & Hsu, Y.-S. (2011). Expanding the boundaries of work - family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management, 11*(2), 221–268.
- Shaiq, H. M. A., Khalid, H. M. S., Akram, A., & Ali, B. (2011). Why not everybody loves Hofstede? What are the alternative approaches to study of culture. *European Journal of Business and Management, 3*(6), 101–111.
- Shanafelt, T. D., Gorringer, G., Menaker, R., Storz, K. A., Reeves, D., Buskirk, S. J., et al. (2015a). Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction. *Mayo Clinic Proceedings, 90*(4), 432–440.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015b). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings, 90*(12), 1600–1613.
- Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings, 92*(1), 129–146.
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Satele, D. V., et al. (2019). Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and the general US working population between 2011 and 2017. *Mayo Clinic Proceedings, 94*(9), 1681–1694.
- Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3*(4), 271–278.
- Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress & Coping, 16*(1), 83–97.
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 112–126.
- Siebert, D. C. (2006). Personal and occupational factors in burnout among practicing social workers: Implications for researchers, practitioners, and managers. *Journal of Social Service Research, 32*(2), 25–44.
- Siegrist, J. (2001). Psychosoziale Einflüsse auf Entstehung und Verlauf der koronaren Herzerkrankung. *Herz, 26*(5), 316–325.
- Siegrist, J. (2013). Burn-out und Arbeitswelt. *Psychotherapeut, 58*(2), 110–116.
- Singh, V. K., & Lillrank, P. (2015). *Innovations in Healthcare Management: Cost-Effective and Sustainable Solutions*. New York: CRC Press.

- Smith, C. A., & Lazarus, R. S. (1990). Emotion and adaptation. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality. Theory and research* (pp. 609–637). New York, NY: Guilford Press.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science, 103*, 287–292.
- Snijders, T. A., & Bosker, R. J. (2011). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage.
- Stada (2020). *Stada Group Health Report: Gesundheit auf allen Wegen? So geht Europa Richtung Zukunft: Stada Arzneimittel AG*.
- Stefanovics, E. A., He, H., Cavalcanti, M., Neto, H., Ofori-Atta, A., Leddy, M., et al. (2016). Witchcraft and biopsychosocial causes of mental illness: attitudes and beliefs about mental illness among health professionals in five countries. *The Journal of nervous and mental disease, 204*(3), 169–174.
- Stehr, P. (2019). Prosoziales Handeln und Gesundheit aus Sicht der Kommunikationswissenschaft. In C. Rossmann & M. R. Hastall (Eds.), *Handbuch der Gesundheitskommunikation. Kommunikationswissenschaftliche Perspektiven* (pp. 543–553). Wiesbaden: Springer.
- Stephany, F. (2017). Who are your joneses? socio-specific income inequality and trust. *Social Indicators Research, 134*(3), 877–898.
- Stephoe, A., Tsuda, A., & Tanaka, Y. (2007). Depressive symptoms, socio-economic background, sense of control, and cultural factors in university students from 23 countries. *International journal of behavioral medicine, 14*(2), 97–107.
- Stevenson, C., Costa, S., Wakefield, J. R. H., Kellezi, B., & Stack, R. J. (2020). Family identification facilitates coping with financial stress: A social identity approach to family financial resilience. *Journal of Economic Psychology, 78*, 102271.
- Strecker, M. M. (2016). *Organisationale Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Wiesbaden: Springer.
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment, 80*(1), 99–103.
- Susser, P., & Ziebarth, N. R. (2016). Profiling the US sick leave landscape: presenteeism among females. *Health services research, 51*(6), 2305–2317.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242–264.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. New York: Pearson.
- Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore medical journal, 59*(4), 170–171.
- Tang, J. J., Leka, S., & MacLennan, S. (2013). The psychosocial work environment and mental health of teachers: a comparative study between the United Kingdom and Hong Kong. *International archives of occupational and environmental health, 86*(6), 657–666.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education, 2*, 53–55.

- Tavella, G., & Parker, G. (2020). A qualitative reexamination of the key features of burnout. *The Journal of nervous and mental disease*, 208(6), 452–458.
- Thalhammer, M., & Paulitsch, K. (2014). Burnout—eine sinnvolle Diagnose? Kritische Überlegungen zu einem populären Begriff. *Neuropsychiatrie*, 28(3), 151–159.
- Thom, G. (2008). Work-Life-Balance - Die Balance zwischen Berufs-und Privatleben zielorientiert gestalten. In K. Seeger & B. Liman (Eds.), *Zielorientierte Unternehmensführung* (pp. 231–258). Wiesbaden: Springer.
- Timmerman, I. H. G., Emanuels-Zuurveen, E. S., & Emmelkamp, P. G. M. (2000). The Social Support Inventory (SSI): A brief scale to assess perceived adequacy of social support. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 7(5), 401–410.
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699–710.
- Trojan, A., & Legewie, H. (2001). *Nachhaltige Gesundheit und Entwicklung: Leitbilder, Politik und Praxis der Gestaltung gesundheitsförderlicher Umwelt-und Lebensbedingungen*. Frankfurt a.M.: VAS.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of managerial psychology*, 19(7), 666–675.
- Turner, R. J., & Brown, R. L. (2010). Social support and mental health. In T. L. Scheid & T. N. Brown (Eds.), *A handbook for the study of mental health. Social contexts, theories, and systems* (pp. 200–212). Cambridge: Univ. Press.
- Tur-Sinai, A., & Litwin, H. (2015). Forgone visits to the doctor due to cost or lengthy waiting time among older adults in Europe. In G. Weber, A. Börsch-Supan, H. Litwin, M. Myck, & T. Kneip (Eds.), *Ageing in Europe. Supporting Policies for an Inclusive Society* (pp. 291–300). Berlin, Boston: De Gruyter.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled - and more miserable than ever before*. New York, NY: Free press.
- van der Zee, J., & Kroneman, M. W. (2007). Bismarck or Beveridge: a beauty contest between dinosaurs. *BMC health services research*, 7(94).
- van Deurzen, I., van Ingen, E., & van Oorschot, W. J. H. (2015). Income inequality and depression: the role of social comparisons and coping resources. *European sociological review*, 31(4), 477–489.
- van Doorslaer, E., Masseria, C., & Koolman, X. (2006). Inequalities in access to medical care by income in developed countries. *Cmaj*, 174(2), 177–183.
- van Hemert, D. A., van de Vijver, F., JR, & Poortinga, Y. H. (2002). The Beck Depression Inventory as a measure of subjective well-being: A cross-national study. *Journal of Happiness Studies*, 3(3), 257–286.
- Vander Elst, T., de Cuyper, N., & de Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator? *Stress and Health*, 27(3), e215-e227.

- Vander Elst, T., van den Broeck, A., de Cuyper, N., & de Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671–693.
- Vauclair, C.-M., Hanke, K., Fischer, R., & Fontaine, J. (2011). The structure of human values at the culture level: A meta-analytical replication of Schwartz's value orientations using the Rokeach Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(2), 186–205.
- Vogl, S. (2022). Qualitative Panelbefragungen. In N. Baur & J. Blasius (Eds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3rd ed., pp. 935–946). Wiesbaden: Springer VS.
- von Känel, R. (2008). Das Burnout-Syndrom: eine medizinische Perspektive. *Praxis*, 97(9), 477–487.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763–773.
- Waller, H. (2007). *Sozialmedizin: Grundlagen und Praxis*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Walter, C., & Matar, Z. (2018). *Interkulturelle Kommunikation in der Gesundheitswirtschaft: Herausforderungen, Chancen und Fallbeispiele*. Wiesbaden: Springer.
- Walters, J. E., Brown, A. R., & Jones, A. E. (2018). Use of the Copenhagen Burnout Inventory with social workers: A confirmatory factor analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 437–456.
- Waltersbacher, A., Maisuradze, M., & Schröder, H. (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort—(wie viel) Flexibilität ist gesund? In B. Badura, A. Ducki, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2019* (pp. 77–107). Wiesbaden: Springer.
- Wang, H.-J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185–195.
- Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. (2010). Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 836–842.
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–16.
- Wang, Y., Li Liu, Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232–240.
- Wee, L. H., Yeap, L. L. L., Chan, C. M. H., Wong, J. E., Jamil, N. A., Swarna Nantha, Y., & Siau, C. S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health*, 19(4), 540.
- Wehling, P., Viehöver, W., & Gündel, H. (2012). Medicalization and illness identity. *Deutsches Ärzteblatt International*, 109(18), 339–340.

- Weiber, R., & Mühlhaus, D. (2014). Second-Order-Faktorenanalyse (SFA). In R. Weiber & D. Mühlhaus (Eds.), *Strukturgleichungsmodellierung* (pp. 275–284). Wiesbaden: Springer.
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1999). When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1172–1182.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring Interpersonal Dynamics* (pp. 167–220). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- WHO (2010). *User empowerment in mental health: a statement by the WHO Regional Office for Europe - empowerment is not a destination, but a journey*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- WHO (2015). *The European Mental Health Action Plan 2013–2020*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009a). *Gleichheit ist Glück: Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind* (1. Aufl.). Berlin: Haffmans & Tolkemitt.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009b). *The spirit level: Why more equal societies almost do better*. London: Allen Lane.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2010). The Spirit Level. *Geography*, 95(Part 3).
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. E. (2006). Income inequality and population health: a review and explanation of the evidence. *Social science & medicine*, 62(7), 1768–1784.
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. E. (2008). Income inequality and socioeconomic gradients in mortality. *American Journal of Public Health*, 98(4), 699–704.
- Williamson, K., Lank, P. M., Cheema, N., Hartman, N., & Lovell, E. O. (2018). Comparing the Maslach burnout inventory to other well-being instruments in emergency medicine residents. *Journal of graduate medical education*, 10(5), 532–536.
- Wolff, H.-G., & Bacher, J. (2010). Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In C. Wolf & H. Best (Eds.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (pp. 333–365). Wiesbaden: VS Verlag.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of business and management*, 9(4), 389–406.
- Wurm, W., Vogel, K., Holl, A., Ebner, C., Bayer, D., Mörkl, S., et al. (2016). Depression-burnout overlap in physicians. *PloS one*, 11(3), e0149913.
- Yang, L.-Q., Spector, P. E., Sanchez, J. I., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., et al. (2012). Individualism–collectivism as a moderator of the work demands–strains relationship: A cross-level and cross-national examination. *Journal of International Business Studies*, 43(4), 424–443.

- Yang, S., Meredith, P., & Khan, A. (2015). Stress and burnout among healthcare professionals working in a mental health setting in Singapore. *Asian journal of psychiatry, 15*, 15–20.
- Yates, J. F., & de Oliveira, S. (2016). Culture and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 136*, 106–118.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research, 122*(3), 701–708.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' Job Insecurity and Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Presenteeism and the Moderating Effect of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology, 11*(2239).

Anhang

Anhang A1: Berechnungen im Querschnittsdesign

Anhang A1.1: Arbeitsbedingungen - Reliabilitätsstatistiken

Anerkennung

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,876	9

Arbeitstempo

Cronbachs Alpha	Teil 1	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^a
	Teil 2	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^b
	Gesamtzahl der Items		2
Korrelation zwischen Formen			,667
Spearman-Brown-Koeffizient	Gleiche Länge		,800
	ungleiche Länge		,800
Guttman's Split-Half-Koeffizient			,800

a. Die Items sind: Arbeitstempo

b. Die Items sind: Termindruck

Feedback

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,730	,728	3

Kontrolle

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,820	,822	6

Unterstützung

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,686	,706	3

Vorgesetzter

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,897	,899	7

Anhang A1.2: Arbeitsbedingungen – Faktorenanalyse

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.	,945
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat
	377452,261
	df
	435
	Signifikanz nach Bartlett
	,000

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Arbeitstempo						,894
Termindruck						,892
Gefragt			,656			
Beteiligt			,715			
Mitspracherecht			,665			
Pause			,521			
eigene Ideen			,708			
beeinflussen			,755			
entlohnt		,706				
Karrierechancen		,570				
Anerkennung		,666				

motiviert		,647			
Unterstützen				,648	
Zusammenarbeit				,739	
auskommen				,643	
Hilfe	,610				
respektiert	,622				
Anerkennung	,732				
Zusammenarbeit	,726				
hilfreich	,752				
Feedback	,778				
unterstützt	,773				
anerkannt	,471	,524			
vertraut		,456			
Konflikte		,502		,457	
fair verteilt		,503		,473	
vertrauen		,550			
gut gemachte Arbeit					,736
sinnvolle Arbeit					,765
erwartet					,694

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.^a

a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Anhang A1.3: Burnout – Reliabilitätsstatistiken

Emotionale Anforderungen

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,605	,613	4

Gefühle Arbeit

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,682	,697	5

Schlafprobleme

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,811	3

Symptome

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,586	3

Wahrgenommener Burnout

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,883	,884	5

Anhang A1.4: Burnout – Faktorenanalyse

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,895
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	272194,376
	df	190
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente				
	1	2	3	4	5
gute Laune	,823				
energisch gefühlt	,809				
entspannt gefühlt	,789				
Interesse an Dingen	,735				
frisch gefühlt	,731				
Zeit vergeht schnell		,713			
Arbeit begeistert		,701			
gute Arbeit		,631			
voller Energie	,450	,605			
Zweifel an Wichtigkeit		,527			
Nachts Aufwachen			,850		
Schwierigkeiten Einschlafen			,823		
Erschöpft aufwachen			,706		
Erschöpfung				,753	
Kopfschmerzen				,715	
Angstgefühle				,555	
Gefühle verbergen					,720
Stress					,707
Emotional					,677
Erschöpft fühlen					,424

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.^a

a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Anhang A1.5: Korrelationen der Arbeitsbedingungen

Korrelation AB und BO

		Arbeitsbedingungen	Burnout
Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	-,541**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	27529	26938
Burnout	Korrelation nach Pearson	-,541**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	26938	41183

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelationen AB und einzelne BO

		Arbeits- bedingun- gen	FA Schlaf- probleme	FA Symp- tome	FA emoti- onale An- forderun- gen	FA Ge- fühle be- züglich Arbeit	FA wahr- genom- mener Burnout
Arbeitsbedingun- gen	Korrelation nach Pearson	1	-,236**	-,177**	-,233**	,587**	-,470**
	Signifikanz (2- seitig)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	27529	27488	27409	27203	27360	27451
FA Schlafprob- leme	Korrelation nach Pearson	-,236**	1	,431**	,331**	-,225**	,435**
	Signifikanz (2- seitig)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	27488	43709	43445	41840	43020	43376
FA Symptome	Korrelation nach Pearson	-,177**	,431**	1	,361**	-,157**	,375**
	Signifikanz (2- seitig)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	27409	43445	43537	41695	42853	43207

FA emotionale Anforderungen	Korrelation nach Pearson	-,233**	,331**	,361**	1	-,151**	,282**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	27203	41840	41695	41937	41466	41701
FA Gefühle bezüglich Arbeit	Korrelation nach Pearson	,587**	-,225**	-,157**	-,151**	1	-,497**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	27360	43020	42853	41466	43116	42855
FA wahrgenommener Burnout	Korrelation nach Pearson	-,470**	,435**	,375**	,282**	-,497**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	27451	43376	43207	41701	42855	43469

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelation AB und Zufriedenheit

	Arbeitsbedingungen	Zufriedenheit Arbeitsbedingungen
Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (2-seitig)	,537**
	N	27529
Zufriedenheit Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	,537**
	Signifikanz (2-seitig)	1
	N	27472

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Anhang A1.6: Korrelationen von Burnout

Korrelationen BO mit einzelnen AB

		Burn- out	FA Ar- beits- tempo	FA Kon- trolle	FA Aner- kennung	FA Un- terstüt- zung	FA Vor- gesetzter	FA Feed- back
Burnout	Korrelation nach Pearson	1	,265**	-,239**	-,534**	-,367**	-,406**	-,382**
	Signifikanz (2- seitig)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41183	40942	34725	30504	32126	31141	40515
FA Arbeits- tempo	Korrelation nach Pearson	,265**	1	-,047**	-,154**	-,072**	-,114**	-,101**
	Signifikanz (2- seitig)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40942	43454	35622	31274	33128	32049	42222
FA Kon- trolle	Korrelation nach Pearson	- ,239**	-,047**	1	,434**	,306**	,434**	,365**
	Signifikanz (2- seitig)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34725	35622	35834	29472	31187	30112	35597
FA Aner- kennung	Korrelation nach Pearson	- ,534**	-,154**	,434**	1	,528**	,726**	,433**
	Signifikanz (2- seitig)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30504	31274	29472	31447	30513	29713	31226
FA Unter- stützung	Korrelation nach Pearson	- ,367**	-,072**	,306**	,528**	1	,479**	,460**
	Signifikanz (2- seitig)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32126	33128	31187	30513	33356	31192	33056
FA Vorge- setzter	Korrelation nach Pearson	- ,406**	-,114**	,434**	,726**	,479**	1	,386**

	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31141	32049	30112	29713	31192	32245	31988
FA Feed-back	Korrelation nach Pearson	-,382**	-,101**	,365**	,433**	,460**	,386**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40515	42222	35597	31226	33056	31988	42523

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelation BO und Gesundheitszustand

		Burnout	Gesundheitszustand
Burnout	Korrelation nach Pearson	1	-,398**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	41183	41158
Gesundheitszustand	Korrelation nach Pearson	-,398**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	41158	43786

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelation BO und Präsentismus

		Burnout	Q84b - How many working days? [...did you work when you were sick?]
Burnout	Korrelation nach Pearson	1	,190**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	41183	13948
	Korrelation nach Pearson	,190**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	

Q84b - How many working days? [...did you work when you were sick?]	N	13948	14463
---	---	-------	-------

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Anhang A1.7: WFC und FWC – Reliabilitätsstatistiken

Work-Family-Conflict

Cronbachs Alpha	Teil 1	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^a
	Teil 2	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^b
	Gesamtzahl der Items		2
Korrelation zwischen Formen			,507
Spearman-Brown-Koeffizient	Gleiche Länge		,673
	ungleiche Länge		,673
Guttman's Split-Half-Koeffizient			,673

a. Die Items sind: Haushalt

b. Die Items sind: Arbeit abhalten

Family-Work-Conflict

Cronbachs Alpha	Teil 1	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^a
	Teil 2	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^b
	Gesamtzahl der Items		2
Korrelation zwischen Formen			,598
Spearman-Brown-Koeffizient	Gleiche Länge		,749
	ungleiche Länge		,749
Guttman's Split-Half-Koeffizient			,748

- a. Die Items sind: fam. Verpflichtungen
- b. Die Items sind: fam. Verpflichtungen II

Anhang A1.8: Berechnung des Mehrebenenmodells (Basismodell)

Random Intercept-Only-Modell (1) und (2)

```

Mixed-effects ML regression      Number of obs   =   41,231
Group variable: Country        Number of groups =     35

                                Obs per group:
                                min =     846
                                avg =   1,178.0
                                max =     3,120

                                Wald chi2(0)   =     .
                                Prob > chi2    =     .

Log likelihood = -57623.471

```

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0018245	.0363052	0.05	0.960	-.0693325	.0729814

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity				
var(_cons)	.0452413	.0110254	.0280605	.0729414
var(Residual)	.95494	.0066537	.9419876	.9680705

LR test vs. linear model: chibar2(01) = 1760.57 Prob >= chibar2 = 0.0000

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0452331	.0105292	.0285402	.0709763

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	41,231	.	-57623.47	3	115252.9	115278.8

Computing standard errors:

```

Mixed-effects ML regression      Number of obs   =   26,963
Group variable: Country        Number of groups =     35

                                Obs per group:
                                min =     343
                                avg =     770.4
                                max =     1,909

                                Wald chi2(0)   =     .
                                Prob > chi2    =     .

Log likelihood = -37301.741

```

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0479813	.0356903	1.34	0.179	-.0219703	.117933

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity var(_cons)	.0432288	.0107016	.0266104	.0702253
var(Residual)	.9271899	.0079907	.91166	.9429844

LR test vs. linear model: chibar2(01) = 988.40 Prob >= chibar2 = 0.0000

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0445465	.0105434	.0278908	.0704281

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,963	.	-37301.74	3	74609.48	74634.09

Random Intercept-Modell mit Variablen der Individualebene

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,963
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 343
avg = 770.4
max = 1,909

Log likelihood = -31613.588

Wald chi2(6) = 14152.64
Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitstempo	.1775231	.0050307	35.29	0.000	.1676631	.187383
Kontrolle	.0001796	.0059274	0.03	0.976	-.0114379	.011797
Anerkennung	-.3934482	.0075861	-51.86	0.000	-.4083167	-.3785796
Unterstützung	-.0589807	.006141	-9.60	0.000	-.0710169	-.0469446
Vorgesetzter	-.0058185	.0072635	-0.80	0.423	-.0200548	.0084177
Feedback	-.1550394	.0058036	-26.71	0.000	-.1664143	-.1436645
_cons	.0213404	.0291408	0.73	0.464	-.0357744	.0784553

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity var(_cons)	.0288145	.0071157	.0177586	.0467537

var(Residual)	.6080244	.00524	.5978403	.6183819
---------------	----------	--------	----------	----------

LR test vs. linear model: $\chi^2(01) = 1056.27$ Prob $\geq \chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitstempo	Kontrolle	Anerkennung	Unterstützung	Vorgesetzter	Feedback
.17777833	.000177234	-.39997152	-.05982188	-.00588812	-.15618268

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0452462	.0106749	.0283694 .0714248

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,963	.	-31613.59	9	63245.18	63319

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482
Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342
avg = 756.6
max = 1,816

Log likelihood = -28805.714

Wald $\chi^2(11) = 21171.29$
Prob $> \chi^2 = 0.0000$

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitstempo	.0789508	.0048794	16.18	0.000	.0693873 .0885142
Kontrolle	-.0098421	.0056227	-1.75	0.080	-.0208625 .0011782
Anerkennung	-.2997275	.0072063	-41.59	0.000	-.3138515 -.2856035
Unterstützung	-.0534866	.0057267	-9.34	0.000	-.0647108 -.0422625
Vorgesetzter	-.0023594	.0067467	-0.35	0.727	-.0155827 .0108639
Feedback	-.1368456	.0054746	-25.00	0.000	-.1475757 -.1261156
Einkommen	-.0392681	.0038965	-10.08	0.000	-.046905 -.0316312
Arbeitsplatzuns	.0031441	.0025877	1.22	0.224	-.0019278 .0082159
Vereinbarkeit	-.0467913	.0066867	-7.00	0.000	-.059897 -.0336855
WorkFamily	.2869076	.0061358	46.76	0.000	.2748816 .2989336
FamilyWork	.0695672	.0055543	12.53	0.000	.0586811 .0804534
_cons	.3088792	.0343181	9.00	0.000	.2416169 .3761414

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country: Identity			
var(_cons)	.0166528	.0041578	.0102085 .0271653
var(Residual)	.5134583	.0044651	.504781 .5222848

LR test vs. linear model: $\chi^2(01) = 745.85$ Prob $\geq \chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitstempo	Kontrolle	Anerkennung	Unterstützung	Vorgesetzter	Feedback
.07914587	-.00944609	-.30461485	-.0542631	-.00238705	-.13775685

Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.05207636	.00570263	-.03649835	.28341633	.06903871

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0314139	.007602	.0194881	.0502635

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-28805.71	14	57639.43	57754.01

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **26,482**
Number of groups = **35**

Obs per group:
min = **342**
avg = **756.6**
max = **1,816**

Log likelihood = **-29305.933**

Wald chi2(6) = **19404.51**
Prob > chi2 = **0.0000**

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4022068	.0049992	-80.45	0.000	-.4120051	-.3924085
Einkommen	-.0407222	.0039249	-10.38	0.000	-.048415	-.0330295
Arbeitsplatzuns	.0035309	.0026327	1.34	0.180	-.001629	.0086909
Vereinbarkeit	-.0496027	.0068097	-7.28	0.000	-.0629494	-.0362559
WorkFamily	.314637	.0060376	52.11	0.000	.3028035	.3264705
FamilyWork	.0810384	.0055043	14.72	0.000	.0702502	.0918265
_cons	.3380321	.0348758	9.69	0.000	.2696768	.4063875

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity				
var(_cons)	.0173789	.0043346	.0106591	.0283353
var(Residual)	.5332235	.004637	.5242122	.5423897

LR test vs. linear model: **chibar2(01) = 760.28** Prob >= **chibar2 = 0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40824193	-.05400479	.00640428	-.03869131	.31080831	.08042268

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0315635	.007629	.0195919	.0504737

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29305.93	9	58629.87	58703.52

Random Slope-Modell mit Variablen der Individualebene

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: Country

Number of obs = 26,482

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342

avg = 756.6

max = 1,816

Log likelihood = -29293.772

Wald chi2(6) = 11158.62

Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4001374	.0077466	-51.65	0.000	-.4153204	-.3849544
Einkommen	-.0409244	.0039246	-10.43	0.000	-.0486166	-.0332323
Arbeitsplatzun	.0035402	.0026333	1.34	0.179	-.0016209	.0087013
Vereinbarkeit	-.0491196	.0068067	-7.22	0.000	-.0624606	-.0357786
WorkFamily	.3129174	.0060437	51.78	0.000	.301072	.3247628
FamilyWork	.0823545	.0055087	14.95	0.000	.0715577	.0931512
_cons	.3377256	.0347558	9.72	0.000	.2696055	.4058457

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011287	.0004508	.000516	.002469
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0170707	.0042659	.0104602	.0278588
	-.0004394	.0009834	-.0023668	.0014881
var(Residual)	.5321249	.0046301	.523127	.5412776

LR test vs. linear model: chi2(3) = 784.60

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40614143	-.05427294	.0064211	-.03831451	.30910963	.08172877

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.031083	.0075309	.0192724	.0497642

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29293.77	11	58609.54	58699.57

Random Slope-Modell mit Variablen beider Ebenen

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **26,482**

Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **342**

avg = **756.6**

max = **1,816**

Log likelihood = **-29285.989**

Wald chi2(10) = **11233.43**

Prob > chi2 = **0.0000**

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4009098	.0077472	-51.75	0.000	-.4160941	-.3857255
Einkommen	-.040358	.003931	-10.27	0.000	-.0480627	-.0326533
Arbeitsplatzun.	.0034235	.002632	1.30	0.193	-.0017351	.008582
Vereinbarkeit	-.0488258	.0068039	-7.18	0.000	-.0621613	-.0354903
WorkFamily	.3129665	.0060435	51.79	0.000	.3011215	.3248115
FamilyWork	.0820284	.0055083	14.89	0.000	.0712322	.0928245
EuV	-.0341461	.0149858	-2.28	0.023	-.0635178	-.0047744
BaK	.046959	.0823676	0.57	0.569	-.1144786	.2083965
QdG	-.0007202	.000148	-4.87	0.000	-.0010102	-.0004302
Ind	-.0003284	.0009684	-0.34	0.735	-.0022264	.0015697
_cons	.9319096	.2495108	3.73	0.000	.4428774	1.420942

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011442	.0004466	.0005323	.0024591
var(_cons) cov(Ar-	.0145663	.0040356	.0084629	.0250712
beit~n,_cons)	-.0027819	.0011895	-.0051132	-.0004506
var(Residual)	.5321177	.0046299	.5231202	.54127

LR test vs. linear model: chi2(3) = **551.80**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40692547	-.05352181	.00620935	-.03808537	.3091581	.08140518

EuV	BaK	QdG	Ind
-.05763804	.01055543	-.13095066	-.00720457

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0266448	.007189	.0156509 .045008

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.99	15	58601.98	58724.74

Random Slope-Modell mit Intra-Level- und Cross-Level-Effekten

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 342
avg = 756.6
max = 1,816

Wald chi2(11) = 11126.90
Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -29285.15

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitsbedingungen	-.4170278	.014673	-28.42	0.000	-.4457864 -.3882692
Einkommen	-.0402192	.0039323	-10.23	0.000	-.0479265 -.0325119
Arbeitsplatzuns	.0034219	.0026319	1.30	0.194	-.0017365 .0085803
Vereinbarkeit	-.0488029	.0068037	-7.17	0.000	-.0621378 -.0354679
WorkFamily	.312918	.0060434	51.78	0.000	.3010732 .3247629
FamilyWork	.0820349	.0055082	14.89	0.000	.0712389 .0928308
EuV	-.0337723	.0149435	-2.26	0.024	-.063061 -.0044836
BaK	.0495405	.0821315	0.60	0.546	-.1114342 .2105153
QdG	-.0007269	.0001474	-4.93	0.000	-.0010159 -.000438
Ind	-.0003787	.000966	-0.39	0.695	-.002272 .0015145
ArbxEK	.0044482	.0034238	1.30	0.194	-.0022624 .0111588
_cons	.9302226	.2487023	3.74	0.000	.442775 1.41767

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country: Unstructured			
var(Arbeit~n)	.0011874	.0004591	.0005566 .0025333
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0146432	.0040769	.0084849 .0252711
	-.0028667	.001213	-.0052442 -.0004892
var(Residual)	.5320734	.0046296	.5230766 .541225

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 552.93$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.42328535	-.05333769	.00620648	-.03806744	.30911023	.08141161

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxEK
-.057007	.01113571	-.13217489	-.00830961	.01744865

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0267839	.007261	.0156922 .045354

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.15	16	58602.3	58733.25

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 342
avg = 756.6
max = 1,816

Log likelihood = -29283.649

Wald $\chi^2(11) = 11144.96$
Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitsbedingungen	-.386869	.0101628	-38.07	0.000	-.4067878 -.3669503
Einkommen	-.0402961	.0039307	-10.25	0.000	-.0480001 -.0325921
Arbeitsplatzuns	.0033721	.0026318	1.28	0.200	-.0017862 .0085303
Vereinbarkeit	-.0488955	.0068033	-7.19	0.000	-.0622298 -.0355611
WorkFamily	.3126829	.0060443	51.73	0.000	.3008364 .3245294
FamilyWork	.0822717	.005509	14.93	0.000	.0714743 .0930691
EuV	-.0341817	.0148842	-2.30	0.022	-.0633542 -.0050092
BaK	.0498236	.0818484	0.61	0.543	-.1105963 .2102436
QdG	-.000727	.0001467	-4.96	0.000	-.0010146 -.0004395
Ind	-.0003341	.0009614	-0.35	0.728	-.0022184 .0015503
ArbxArbUnS	-.005481	.0025303	-2.17	0.030	-.0104402 -.0005217
_cons	.9298289	.2477735	3.75	0.000	.4442017 1.415456

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
---------------------------	----------	-----------	----------------------

Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011829	.0004584	.0005535	.0025282
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0146409	.0040625	.0084992	.0252206
	-.0028915	.0012057	-.0052547	-.0005284
var(Residual)	.5320198	.0046291	.5230238	.5411705

LR test vs. linear model: chi2(3) = 553.46

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.39267398	-.05343967	.00611612	-.03813967	.30887797	.08164665

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxArbUnS
-.05769809	.01119934	-.13218707	-.0073293	-.01745113

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0267824	.0072361	.0157199 .0452718

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29283.65	16	58599.3	58730.25

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342

avg = 756.6

max = 1,816

Wald chi2(11) = 11220.32

Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -29285.736

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitsbedingungen	-.3893185	.0180353	-21.59	0.000	-.4246671 -.3539699
Einkommen	-.0403719	.0039311	-10.27	0.000	-.0480766 -.0326671
Arbeitsplatzuns	.0034155	.002632	1.30	0.194	-.001743 .0085741
Vereinbarkeit	-.049556	.0068809	-7.20	0.000	-.0630422 -.0360697
WorkFamily	.3129177	.0060438	51.78	0.000	.3010722 .3247633
FamilyWork	.0820156	.0055083	14.89	0.000	.0712195 .0928118
EuV	-.0341183	.0149953	-2.28	0.023	-.0635084 -.0047281
BaK	.0472779	.0824028	0.57	0.566	-.1142286 .2087845
QdG	-.0007156	.0001481	-4.83	0.000	-.0010059 -.0004252
Ind	-.0003306	.0009691	-0.34	0.733	-.0022299 .0015687
ArbxVer	-.0038387	.0053996	-0.71	0.477	-.0144217 .0067443
_cons	.9312293	.2496772	3.73	0.000	.441871 1.420587

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011489	.0004482	.0005348	.0024682
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0145333	.0040157	.008456	.0249781
	-.0027688	.0011857	-.0050928	-.0004449
var(Residual)	.532105	.0046298	.5231077	.5412571

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 552.21$ Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.39516023	-.05354013	.00619497	-.03865489	.30910995	.08139253

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxVer
-.05759108	.01062712	-.13010639	-.00725356	-.01203404

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0265866	.0071546	.0156387	.0448494

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.74	16	58603.47	58734.42

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342

avg = 756.6

max = 1,816

Log likelihood = -29283.289

Wald $\chi^2(11) = 11396.08$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.399912	.0076495	-52.28	0.000	-.4149047	-.3849193
Einkommen	-.0402081	.0039312	-10.23	0.000	-.047913	-.0325031
Arbeitsplatzuns	.0033317	.002632	1.27	0.206	-.0018269	.0084903
Vereinbarkeit	-.0480869	.0068109	-7.06	0.000	-.061436	-.0347378
WorkFamily	.3126063	.006045	51.71	0.000	.3007583	.3244544
FamilyWork	.0823358	.0055095	14.94	0.000	.0715374	.0931342
EuV	-.0335344	.0150217	-2.23	0.026	-.0629764	-.0040924
BaK	.0447237	.0825686	0.54	0.588	-.1171077	.2065551
QdG	-.0007206	.0001483	-4.86	0.000	-.0010113	-.00043
Ind	-.000373	.0009708	-0.38	0.701	-.0022758	.0015298
ArbxWoFa	-.0100155	.0043033	-2.33	0.020	-.0184497	-.0015812

_cons	.9303439	.2500691	3.72	0.000	.4402175	1.42047
-------	----------	----------	------	-------	----------	---------

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0010866	.0004319	.0004985	.0023682
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0145219	.004033	.0084261	.0250275
	-.0027056	.0011745	-.0050076	-.0004036
var(Residual)	.5320266	.0046291	.5230307	.5411773

LR test vs. linear model: chi2(3) = 546.15

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40591267	-.05332291	.00604296	-.03750898	.30880234	.08171023

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxWoFa
-.05660548	.01005298	-.13102686	-.00818394	-.01088028

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0265702	.0071867	.0155866	.0449404

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29283.29	16	58598.58	58729.53

Computing standard errors:

Number of obs = 26,482

Mixed-effects ML regression
Group variable: Country

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342

avg = 756.6

max = 1,816

Log likelihood = -29285.009

Wald chi2(11) = 11302.15

Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4012268	.0077022	-52.09	0.000	-.4163228	-.3861307
Einkommen	-.0404291	.0039313	-10.28	0.000	-.0481343	-.032724
Arbeitsplatzuns	.0033813	.0026321	1.28	0.199	-.0017774	.0085401
Vereinbarkeit	-.0491346	.0068072	-7.22	0.000	-.0624764	-.0357928
WorkFamily	.3123454	.0060601	51.54	0.000	.3004679	.3242228

FamilyWork	.08311	.0055626	14.94	0.000	.0722075	.0940126
EuV	-.0342808	.0150296	-2.28	0.023	-.0637383	-.0048233
BaK	.0480432	.0825954	0.58	0.561	-.1138408	.2099272
QdG	-.0007128	.0001485	-4.80	0.000	-.0010039	-.0004217
Ind	-.0003336	.0009713	-0.34	0.731	-.0022373	.0015702
ArbxFaWo	.006059	.0043233	1.40	0.161	-.0024144	.0145325
_cons	.9282811	.250243	3.71	0.000	.4378138	1.418748

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011185	.0004419	.0005157	.002426
var(_cons) cov(Arbeit~n, _cons)	.014524	.0040075	.0084571	.0249433
	-.0027248	.0011753	-.0050284	-.0004213
var(Residual)	.5320834	.0046296	.5230864	.5412351

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 551.91$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40724718	-.0536161	.00613292	-.0383262	.30854453	.08247861

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxFaWo
-.05786535	.01079914	-.12959627	-.00731861	.0065961

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0265712	.0071405	.0156413	.0447914

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.01	16	58602.02	58732.96

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 342
avg = 756.6
max = 1,816

Wald $\chi^2(11) = 11242.14$

Log likelihood = -29285.983

Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4033044	.0248669	-16.22	0.000	-.4520426	-.3545662
Einkommen	-.0403591	.0039311	-10.27	0.000	-.0480638	-.0326544
Arbeitsplatzuns	.0034259	.0026321	1.30	0.193	-.0017329	.0085847
Vereinbarkeit	-.0488255	.006804	-7.18	0.000	-.062161	-.03549
WorkFamily	.3129614	.0060438	51.78	0.000	.3011157	.3248071
FamilyWork	.0820367	.0055091	14.89	0.000	.071239	.0928343
EuV	-.0347341	.0160621	-2.16	0.031	-.0662153	-.003253
BaK	.0471025	.0823986	0.57	0.568	-.1143957	.2086007
QdG	-.0007196	.0001482	-4.86	0.000	-.00101	-.0004292
Ind	-.0003301	.0009688	-0.34	0.733	-.0022288	.0015686
ArbxEuV	.0004446	.0043916	0.10	0.919	-.0081627	.0090519
_cons	.9344977	.2507266	3.73	0.000	.4430827	1.425913

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011408	.0004473	.000529	.0024602
var(_cons) cov(Arbeit~n, _cons)	.0145658	.0040339	.0084646	.025065
	-.0027779	.0011887	-.0051076	-.0004481
var(Residual)	.5321185	.0046299	.5231209	.5412708

LR test vs. linear model: chi2(3) = 551.80

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40935596	-.05352321	.00621378	-.03808509	.30915305	.08141339

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbEuV
-.05863061	.01058769	-.13083738	-.00724174	.00253699

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.026644	.0071859	.0156539	.0449972

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.98	16	58603.97	58734.91

Computing standard errors:

Number of obs = 26,482

Mixed-effects ML regression
Group variable: Country

Number of groups = 35

Obs per group:
 min = 342
 avg = 756.6
 max = 1,816

Log likelihood = -29285.411

Wald chi2(11) = 11353.68
 Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4728732	.0670988	-7.05	0.000	-.6043845	-.3413619
Einkommen	-.040379	.003931	-10.27	0.000	-.0480837	-.0326743
Arbeitsplatzuns	.0033991	.002632	1.29	0.197	-.0017595	.0085577
Vereinbarkeit	-.0488161	.0068039	-7.17	0.000	-.0621515	-.0354808
WorkFamily	.3129347	.0060435	51.78	0.000	.3010897	.3247796
FamilyWork	.0820512	.0055083	14.90	0.000	.0712552	.0928472
EuV	-.0339211	.014998	-2.26	0.024	-.0633166	-.0045256
BaK	-.0004639	.0931923	-0.00	0.996	-.1831175	.1821896
QdG	-.0007179	.0001481	-4.85	0.000	-.0010083	-.0004276
Ind	-.0003351	.0009693	-0.35	0.730	-.0022349	.0015647
ArbxBaK	.0368806	.0341681	1.08	0.280	-.0300876	.1038487
_cons	1.021814	.2634787	3.88	0.000	.5054055	1.538223

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0010994	.0004319	.0005091	.0023743
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0144362	.0039654	.0084263	.0247323
	-.0026964	.0011563	-.0049628	-.0004301
var(Residual)	.5321094	.0046298	.5231121	.5412614

LR test vs. linear model: chi2(3) = 550.65

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.47996867	-.0535496	.00616514	-.03807778	.30912669	.08142782

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxBaK
-.05725823	-.00010429	-.13053297	-.00735189	.0737965

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0264135	.0070675	.0155846	.0444274

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.41	16	58602.82	58733.77

Computing standard errors:

Number of obs = 26,482

Mixed-effects ML regression

Group variable: **Country**

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342
 avg = 756.6
 max = 1,816

Log likelihood = -29282.608

Wald chi2(11) = 12601.26
 Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.3307655	.0260008	-12.72	0.000	-.3817261	-.2798048
Einkommen	-.040343	.0039304	-10.26	0.000	-.0480465	-.0326395
Arbeitsplatzun-	.0034053	.0026314	1.29	0.196	-.0017522	.0085628
Vereinbarkeit	-.0488407	.0068033	-7.18	0.000	-.062175	-.0355064
WorkFamily	.3128846	.0060428	51.78	0.000	.3010409	.3247282
FamilyWork	.08222	.0055085	14.93	0.000	.0714236	.0930163
EuV	-.0329495	.0149999	-2.20	0.028	-.0623487	-.0035503
BaK	.0514092	.082561	0.62	0.533	-.1104073	.2132257
QdG	-.0005401	.0001631	-3.31	0.001	-.0008598	-.0002205
Ind	-.0003773	.0009695	-0.39	0.697	-.0022775	.001523
ArbxQdG	-.0001052	.0000374	-2.81	0.005	-.0001785	-.0000319
_cons	.7983607	.2551599	3.13	0.002	.2982564	1.298465

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0007412	.0003641	.000283	.0019412
var(_cons) cov(Ar-	.0138296	.0036217	.0082775	.0231058
beit~n,_cons)	-.0022185	.0009532	-.0040867	-.0003503
var(Residual)	.5321413	.0046302	.5231432	.5412942

LR test vs. linear model: chi2(3) = 538.74

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.3357286	-.05350187	.00617644	-.03809699	.30907718	.08159529

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxQdG
-.05561823	.01155575	-.09820526	-.00827682	-.07407852

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0253303	.0064693	.0153123	.0416257

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29282.61	16	58597.22	58728.16

Computing standard errors:

Number of obs = 26,482

Mixed-effects ML regression

Group variable: Country

Number of groups = 35

Obs per group:

min = 342

avg = 756.6

max = 1,816

Log likelihood = -29285.977

Wald chi2(11) = 11239.00

Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.3981131	.0197956	-20.11	0.000	-.4369118	-.3593144
Einkommen	-.0403629	.0039312	-10.27	0.000	-.0480679	-.0326579
Arbeitsplatzuns	.0034295	.0026322	1.30	0.193	-.0017296	.0085886
Vereinbarkeit	-.0488257	.0068039	-7.18	0.000	-.0621612	-.0354902
WorkFamily	.3129637	.0060435	51.79	0.000	.3011186	.3248087
FamilyWork	.0820371	.0055087	14.89	0.000	.0712403	.0928339
EuV	-.0340926	.0149922	-2.27	0.023	-.0634768	-.0047084
BaK	.0471872	.0823961	0.57	0.567	-.1143062	.2086805
QdG	-.0007197	.000148	-4.86	0.000	-.0010098	-.0004296
Ind	-.0002548	.0010805	-0.24	0.814	-.0023726	.0018631
ArbxInd	-.0000523	.0003405	-0.15	0.878	-.0007198	.0006152
_cons	.9269705	.2516571	3.68	0.000	.4337316	1.420209

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.001142	.0004464	.0005308	.002457
var(_cons) cov(Ar-	.0145659	.0040334	.0084651	.0250633
beit~n,_cons)	-.0027789	.0011882	-.0051077	-.0004502
var(Residual)	.5321178	.0046299	.5231203	.5412701

LR test vs. linear model: chi2(3) = 551.83

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40408679	-.05352827	.00622025	-.03808528	.30915534	.08141387

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxInd
-.05754773	.01060672	-.1308584	-.00558933	-.00310195

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.026644	.007185	.015655	.0449943

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29285.98	16	58603.95	58734.9

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **26,482**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **342**
avg = **756.6**
max = **1,816**

Log likelihood = **-29286.033** Wald chi2(10) = **11239.74**
Prob > chi2 = **0.0000**

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4009808	.0077422	-51.79	0.000	-.4161551	-.3858064
Einkommen	-.0404237	.003931	-10.28	0.000	-.0481283	-.0327191
Arbeitsplatzuns	.0034246	.002632	1.30	0.193	-.001734	.0085832
Vereinbarkeit	-.0488123	.0068038	-7.17	0.000	-.0621476	-.0354771
WorkFamily	.3129881	.0060431	51.79	0.000	.3011438	.3248324
FamilyWork	.0820241	.0055083	14.89	0.000	.071228	.0928202
EuV	-.0326325	.0144709	-2.26	0.024	-.060995	-.00427
BaK	.0570686	.0902173	0.63	0.527	-.119754	.2338911
QdG	-.0007452	.0001698	-4.39	0.000	-.001078	-.0004123
Collindi	.0002175	.0014112	0.15	0.877	-.0025483	.0029834
_cons	.8926524	.2556057	3.49	0.000	.3916744	1.39363

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0011423	.0004461	.0005313	.0024559
var(_cons) cov(Ar-	.0146783	.0040571	.008539	.0252317
beit~n,_cons)	-.0028106	.0011887	-.0051404	-.0004807
var(Residual)	.5321186	.0046299	.5231211	.5412709

LR test vs. linear model: chi2(3) = **556.12**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.40699751	-.05360887	.0062114	-.03807485	.30917947	.08140092

EuV	BaK	QdG	Collindi
-.05508308	.01282786	-.13548828	.00426384

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0268442	.0072242	.0157894 .045283

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29286.03	15	58602.07	58724.83

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **26,482**
Number of groups = **35**

Obs per group:
min = **342**
avg = **756.6**
max = **1,816**

Wald chi2(11) = **12031.29**
Prob > chi2 = **0.0000**

Log likelihood = **-29284.19**

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitsbedingungen	-.3650859	.0192367	-18.98	0.000	-.4027891 -.3273827
Einkommen	-.0403225	.003931	-10.26	0.000	-.0480271 -.0326178
Arbeitsplatzuns	.0034283	.0026318	1.30	0.193	-.0017299 .0085865
Vereinbarkeit	-.0487681	.0068041	-7.17	0.000	-.0621039 -.0354324
WorkFamily	.3129498	.006043	51.79	0.000	.3011058 .3247939
FamilyWork	.0821238	.0055084	14.91	0.000	.0713276 .09292
EuV	-.0333372	.0151917	-2.19	0.028	-.0631125 -.0035619
BaK	.0251484	.0839479	0.30	0.765	-.1393864 .1896832
QdG	-.0006422	.0001542	-4.17	0.000	-.0009443 -.00034
Ind	-.0002546	.0009837	-0.26	0.796	-.0021826 .0016735
ArbxCollindi	-.0007007	.000348	-2.01	0.044	-.0013827 -.0000186
_cons	.9132696	.2531327	3.61	0.000	.4171386 1.409401

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country: Unstructured			
var(Arbeit~n)	.0008804	.0003951	.0003653 .0021218
var(_cons) cov(Ar-	.0140073	.0037469	.0082921 .0236617
beit~n,_cons)	-.0022734	.0010529	-.004337 -.0002098
var(Residual)	.5321262	.00463	.5231285 .5412787

LR test vs. linear model: chi2(3) = **539.03**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.37056403	-.05347466	.00621806	-.03804036	.30914166	.08149986

EuV	BaK	QdG	Ind	ArbxCollindi
-.05627263	.00565285	-.11676401	-.00558491	-.03861742

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0256482	.0066885	.0153394	.0425854

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29284.19	16	58600.38	58731.33

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **26,482**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **342**
avg = **756.6**
max = **1,816**

Log likelihood = **-29286.851**

Wald chi2(11) = **11353.96**
Prob > chi2 = **0.0000**

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitsbedingungen	-.4400348	.0561762	-7.83	0.000	-.5501381	-.3299315
Einkommen	-.0403011	.0039304	-10.25	0.000	-.0480046	-.0325976
Arbeitsplatzun.	.0034473	.0026324	1.31	0.190	-.001712	.0086067
Vereinbarkeit	-.0488838	.0068046	-7.18	0.000	-.0622205	-.0355471
WorkFamily	.3129324	.0060436	51.78	0.000	.3010872	.3247777
FamilyWork	.0820302	.0055092	14.89	0.000	.0712324	.092828
Gini	-.0100688	.0063797	-1.58	0.115	-.0225727	.0024352
BaK	.0592599	.0928478	0.64	0.523	-.1227185	.2412382
QdG	-.0006511	.0001783	-3.65	0.000	-.0010006	-.0003016
Collindi	.0003738	.001457	0.26	0.798	-.0024818	.0032293
ArbxGini	.0012123	.0017097	0.71	0.478	-.0021385	.0045632
_cons	.9680668	.3464139	2.79	0.005	.289108	1.647026

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
---------------------------	----------	-----------	----------------------

Country: Unstructured				
var(Arbeit~n)	.0010873	.0004379	.0004938	.0023941
var(_cons) cov(Ar- beit~n,_cons)	.0141482	.0037583	.008406	.023813
	-.0022881	.0010823	-.0044092	-.0001669
var(Residual)	.5321263	.0046301	.5231284	.5412789

LR test vs. linear model: chi2(3) = 570.30

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbeitsbeding.	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.4065465	-.05342974	.0062373	-.03811601	.30914898	.08136358

Gini	BaK	QdG	Collindi
-.03774648	.01312157	-.11854784	.00758873

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0258994	.0067055	.0155468 .0428459

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	26,482	.	-29286.85	16	58605.7	58736.65

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = 26,482
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 342
avg = 756.6
max = 1,816

Log likelihood = -29284.817

Wald chi2(11) = 12117.95
Prob > chi2 = 0.0000

Burnout	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbeitsbedingungen	-.3589466	.0199169	-18.02	0.000	-.397983 -.3199102
Einkommen	-.040333	.0039302	-10.26	0.000	-.048036 -.03263
Arbeitsplatzuns	.003452	.0026321	1.31	0.190	-.0017067 .0086108
Vereinbarkeit	-.0488111	.0068044	-7.17	0.000	-.0621474 -.0354748
WorkFamily	.3129209	.0060428	51.78	0.000	.3010772 .3247647
FamilyWork	.0821007	.0055086	14.90	0.000	.071304 .0928974
Gini	-.0085765	.0060508	-1.42	0.156	-.0204358 .0032828
BaK	.0618575	.0931417	0.66	0.507	-.1206968 .2444118
QdG	-.000648	.0001788	-3.62	0.000	-.0009984 -.0002976

_cons	126.8467	12.66918	10.01	0.000	102.0156	151.6779
--------------	-----------------	-----------------	--------------	--------------	-----------------	-----------------

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity var(_cons)	5417.286	1360.892	3310.922	8863.69
var(Residual)	71490.4	794.5081	69950.03	73064.69

LR test vs. linear model: $\text{chibar2}(01) = 705.13$ Prob \geq $\text{chibar2} = 0.0000$

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0704388	.0164669	.0442399	.1103613

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	16,229	.	-113786.7	3	227579.4	227602.5

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**

Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**

avg = **431.3**

max = **1,196**

Log likelihood = **-105296.64**

Wald $\text{chi2}(0)$ = **.**

Prob $>$ chi2 = **.**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P $>$ z	[95% Conf. Interval]	
_cons	117.9009	11.63293	10.14	0.000	95.10081	140.7011

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity var(_cons)	4531.564	1150.43	2755.2	7453.205
1var(Residual)	66490.29	766.2362	65005.33	68009.18

LR test vs. linear model: $\text{chibar2}(01) = 585.08$ Prob \geq $\text{chibar2} = 0.0000$

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0638052	.0151828	.0397662	.1008497

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105296.6	3	210599.3	210622.2

Random Intercept-Modelle mit Variablen der Individualebene

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: Country

Number of obs = 2,605
Number of groups = 35

Obs per group:
min = 15
avg = 74.4
max = 237

Log likelihood = -18585.357
Wald chi2(6) = 48.81
Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	37.00862	6.868165	5.39	0.000	23.54726	50.46998
Absicherung	7.742162	3.727277	2.08	0.038	.4368337	15.04749
Arbeitsplatzuns	9.010367	2.57622	3.50	0.000	3.961069	14.05967
Vereinbarkeit	6.642057	7.475605	0.89	0.374	-8.00986	21.29397
WorkFamily	-13.39343	7.882013	-1.70	0.089	-28.8419	2.055029
FamilyWork	2.867195	6.225955	0.46	0.645	-9.335452	15.06984
_cons	78.67508	29.52692	2.66	0.008	20.80338	136.5468

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Identity				
var(_cons)	4942.847	1759.821	2459.918	9931.932
var(Residual)	90284.36	2523.301	85471.8	95367.9

LR test vs. linear model: chibar2(01) = 48.45 Prob >= chibar2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Absicherung	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.12454074	.04120752	.06772821	.01975426	-.04431382	.01058514

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0519058	.0176477	.0263937	.0995565

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	2,605	.	-18585.36	9	37188.71	37241.5

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
 Group variable: **Country**

Number of obs = 15,096
 Number of groups = 35

Obs per group:
 min = 123
 avg = 431.3
 max = 1,196

Wald chi2(6) = 135.48
 Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -105229.33

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Burnout	12.71772	2.41262	5.27	0.000	7.989067 17.44636
Einkommen	1.211548	1.749943	0.69	0.489	-2.218277 4.641373
Arbeitsplatzuns	9.924242	1.111448	8.93	0.000	7.745845 12.10264
Vereinbarkeit	-1.050644	2.92293	-0.36	0.719	-6.779481 4.678194
WorkFamily	-5.886271	2.829478	-2.08	0.037	-11.43195 -.3405961
FamilyWork	6.810112	2.376943	2.87	0.004	2.151389 11.46884
_cons	86.38677	15.92823	5.42	0.000	55.16801 117.6055

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country: Identity			
var(_cons)	3968.587	1020.066	2397.989 6567.871
var(Residual)	65918.05	759.6541	64445.84 67423.88

LR test vs. linear model: chibar2(01) = 456.51 Prob >= chibar2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzuns.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.05018433	.00632763	.07319163	-.00336089	-.02225805	.0263628

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Country	.0567861	.0137838	.0350808 .090659

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105229.3	9	210476.7	210545.3

Random Slope-Modelle mit Variablen der Individualebene

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:
min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105225.5**

Wald chi2(6) = **125.72**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	14.90014	2.977024	5.01	0.000	9.065282	20.735
Einkommen	1.365519	1.749756	0.78	0.435	-2.063939	4.794978
Arbeitsplatzuns	9.967051	1.1109	8.97	0.000	7.789726	12.14438
Vereinbarkeit	-.9196294	2.922897	-0.31	0.753	-6.648402	4.809143
WorkFamily	-5.660615	2.828584	-2.00	0.045	-11.20454	-.1166928
FamilyWork	6.477993	2.379453	2.72	0.006	1.814351	11.14163
_cons	83.48279	15.59965	5.35	0.000	52.90804	114.0575

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	90.73792	74.25825	18.24656	451.2286
var(_cons)	3593.763	940.5271	2151.695	6002.307
cov(Burnout,_cons)	386.767	197.7167	-.7505197	774.2845
var(Residual)	65847.01	760.2127	64373.76	67353.99

LR test vs. linear model: chi2(3) = **464.18**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzuns.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.05879623	.00713178	.07350735	-.00294179	-.02140477	.02507713

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0517529	.0128586	.0316245	.0835869

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105225.5	11	210473	210556.8

Random Slope-Modelle mit Variablen beider Ebenen

Computing standard errors:

```
Mixed-effects ML regression      Number of obs   =   15,096
Group variable: Country         Number of groups =     35

Obs per group:
    min =     123
    avg =   431.3
    max =   1,196

Wald chi2(10) =   141.51
Prob > chi2   =    0.0000

Log likelihood = -105219.72
```

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	14.01479	2.98547	4.69	0.000	8.163375	19.8662
Einkommen	1.696284	1.752867	0.97	0.333	-1.739271	5.13184
Arbeitsplatzun.	9.935862	1.110993	8.94	0.000	7.758356	12.11337
Vereinbarkeit	-.9794581	2.92323	-0.34	0.738	-6.708884	4.749968
WorkFamily	-5.839759	2.828647	-2.06	0.039	-11.38381	-.2957118
FamilyWork	6.546523	2.378677	2.75	0.006	1.8844	11.20864
EuV	4.85292	7.021879	0.69	0.489	-8.90971	18.61555
BaK	37.49801	37.25185	1.01	0.314	-35.51427	110.5103
QdG	-.0687328	.0725511	-0.95	0.343	-.2109304	.0734647
Ind	-.7543076	.4561914	-1.65	0.098	-1.648426	.1398111
_cons	70.06082	116.3136	0.60	0.547	-157.9096	298.0312

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	86.6598	74.85679	15.94224	471.0707
var(_cons)	2315.684	635.2252	1352.641	3964.387
cov(Burnout,_cons)	149.2353	243.2227	-327.4726	625.9431
var(Residual)	65845.69	760.2703	64372.33	67352.79

LR test vs. linear model: chi2(3) = 266.16

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.05530261	.00885929	.07327733	-.00313317	-.02208217	.02534241

EuV	BaK	QdG	Ind
.03013016	.03423264	-.04210952	-.06187598

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0339735	.0090143	.0201156	.0568248

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219.7	15	210469.4	210583.8

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
 Group variable: **Country**

Number of obs = 15,096
 Number of groups = 35

Obs per group:
 min = 123
 avg = 431.3
 max = 1,196

Wald chi2(10) = 137.90
 Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -105220.72

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	14.1507	2.997863	4.72	0.000	8.274993	20.0264
Einkommen	1.600519	1.752499	0.91	0.361	-1.834316	5.035355
Arbeitsplatzuns	9.925293	1.111123	8.93	0.000	7.747532	12.10305
Vereinbarkeit	-.9148192	2.923213	-0.31	0.754	-6.644212	4.814573
WorkFamily	-5.733582	2.828686	-2.03	0.043	-11.2777	-.1894584
FamilyWork	6.538074	2.37889	2.75	0.006	1.875536	11.20061
Gini	-1.135196	2.819248	-0.40	0.687	-6.660821	4.390429
BaK	23.03753	41.91327	0.55	0.583	-59.11098	105.186
QdG	-.0888883	.0852585	-1.04	0.297	-.2559918	.0782152
Collindi	-.9745108	.6718745	-1.45	0.147	-2.291361	.342339
_cons	185.3684	157.8533	1.17	0.240	-124.0185	494.7553

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	89.39556	75.8869	16.93325	471.9452
var(_cons)	2476.721	679.4831	1446.611	4240.357
cov(Burnout,_cons)	181.3691	266.7538	-341.4588	704.197
var(Residual)	65844.73	760.2118	64371.48	67351.71

LR test vs. linear model: chi2(3) = 270.60

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.0558389	.00835913	.07319938	-.0029264	-.02168068	.02530971

Gini	BaK	QdG	Collindi
-.01811864	.02103139	-.05445787	-.07470636

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.036251	.0095965	.021484	.06054

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105220.7	15	210471.4	210585.8

Random Slope-Modelle mit Intra-Level und Cross-Level-Effekten

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: CountryNumber of obs = 15,096
Number of groups = 35

Obs per group:

min = 123
avg = 431.3
max = 1,196

Log likelihood = -105218.43

Wald chi2(11) = 146.50
Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	22.26787	5.912867	3.77	0.000	10.67887	33.85688
Einkommen	2.718739	1.864039	1.46	0.145	-.93471	6.372188
Arbeitsplatzuns	9.893808	1.111128	8.90	0.000	7.716037	12.07158
Vereinbarkeit	-1.024722	2.922945	-0.35	0.726	-6.753588	4.704145
WorkFamily	-5.808118	2.828668	-2.05	0.040	-11.35221	-.2640295
FamilyWork	6.520437	2.378429	2.74	0.006	1.858802	11.18207
EuV	5.163726	7.039211	0.73	0.463	-8.632873	18.96033
BaK	38.68948	37.42222	1.03	0.301	-34.65672	112.0357
QdG	-.0735096	.0727015	-1.01	0.312	-.2160018	.0689827
Ind	-.76138	.457526	-1.66	0.096	-1.658114	.1353545
BoxEK	-2.334985	1.435227	-1.63	0.104	-5.147978	.4780085
_cons	65.43318	116.7392	0.56	0.575	-163.3714	294.2378

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	69.40583	70.20628	9.558232	503.9812
var(_cons)	2322.722	636.3955	1357.623	3973.886
cov(Burnout,_cons)	132.5532	223.9304	-306.3422	571.4486
var(Residual)	65844.13	760.2766	64370.75	67351.23

LR test vs. linear model: chi2(3) = 265.85

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzuns.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.08786943	.01419933	.07296717	-.00327797	-.02196253	.02524143

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxEK
.03205985	.03532035	-.045036	-.06245613	-.0350655

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0340741	.0090293	.0201886	.0569546

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105218.4	16	210468.9	210590.8

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
 Group variable: **Country**

Number of obs = 15,096
 Number of groups = 35
 min = 123
 avg = 431.3
 max = 1,196

Wald chi2(11) = 142.97
 Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -105219.26

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	11.33337	4.049915	2.80	0.005	3.39568	19.27105
Einkommen	1.733943	1.75331	0.99	0.323	-1.70248	5.170367
Arbeitsplatzuns	9.599383	1.163957	8.25	0.000	7.318069	11.8807
Vereinbarkeit	-1.006879	2.923211	-0.34	0.731	-6.736267	4.722508
WorkFamily	-5.8071	2.828845	-2.05	0.040	-11.35154	-.262665
FamilyWork	6.544567	2.378571	2.75	0.006	1.882654	11.20648
EuV	4.869753	7.023952	0.69	0.488	-8.89694	18.63645
BaK	37.57404	37.25809	1.01	0.313	-35.45047	110.5986
QdG	-.0695875	.0725832	-0.96	0.338	-.2118479	.0726729
Ind	-.757932	.4563284	-1.66	0.097	-1.652319	.1364553
BoxArbUnS	.9764021	1.012382	0.96	0.335	-1.00783	2.960635
_cons	71.23669	116.3462	0.61	0.540	-156.7977	299.2711

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	82.65044	73.25875	14.54678	469.595
var(_cons)	2317.715	635.6346	1353.997	3967.369
cov(Burnout,_cons)	148.9149	238.7343	-318.9957	616.8254
var(Residual)	65843.94	760.2382	64370.64	67350.97

LR test vs. linear model: chi2(3) = 266.40 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.04472167	.00905598	.07079579	-.00322089	-.02195868	.02533484

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxArbUnS
.03023467	.03430205	-.04263311	-.06217329	.01339628

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0340032	.0090198	.0201359	.0568665

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219.3	16	210470.5	210592.5

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
 Group variable: **Country**

Number of obs = 15,096
 Number of groups = 35

Obs per group:
 min = 123
 avg = 431.3
 max = 1,196

Wald chi2(11) = 141.20
 Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -105219.66

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	11.70579	7.14828	1.64	0.102	-2.30458	25.71616
Einkommen	1.700954	1.75287	0.97	0.332	-1.734608	5.136515
Arbeitsplatzun.	9.93599	1.11099	8.94	0.000	7.758489	12.11349
Vereinbarkeit	-1.456658	3.216648	-0.45	0.651	-7.761173	4.847857
WorkFamily	-5.869918	2.830263	-2.07	0.038	-11.41713	-.322705
FamilyWork	6.547107	2.378736	2.75	0.006	1.884871	11.20934
EuV	4.854627	7.020231	0.69	0.489	-8.904774	18.61403
BaK	37.52076	37.2498	1.01	0.314	-35.4875	110.529
QdG	-.0683909	.0725413	-0.94	0.346	-.2105691	.0737874
Ind	-.7526004	.4560981	-1.65	0.099	-1.646536	.1413354
BoxVer	.8015932	2.238033	0.36	0.720	-3.58487	5.188057
_cons	71.26658	116.3525	0.61	0.540	-156.7801	299.3132

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	90.13146	76.38336	17.12032	474.5051
var(_cons)	2313.827	634.8363	1351.419	3961.612
cov(Burnout,_cons)	149.0664	245.2054	-331.5274	629.6602
var(Residual)	65843.17	760.2487	64369.85	67350.22

LR test vs. linear model: chi2(3) = 265.81 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.04619126	.00888368	.07327827	-.00465968	-.02219621	.02534468

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxVer
.03014076	.03425341	-.0419	-.06173594	.00930521

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0339485	.0090095	.0200986	.0567893

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219.7	16	210471.3	210593.3

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
 Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
 Number of groups = **35**

Obs per group:
 min = **123**
 avg = **431.3**
 max = **1,196**

Wald chi2(11) = **145.03**
 Prob > chi2 = **0.0000**

Log likelihood = **-105218.98**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	13.00595	3.016324	4.31	0.000	7.094063	18.91784
Einkommen	1.726491	1.753088	0.98	0.325	-1.709497	5.16248
Arbeitsplatzuns	9.916938	1.110999	8.93	0.000	7.739419	12.09446
Vereinbarkeit	-.7714893	2.928659	-0.26	0.792	-6.511556	4.968578
WorkFamily	-6.612984	2.89382	-2.29	0.022	-12.28477	-.9411998
FamilyWork	6.565662	2.378444	2.76	0.006	1.903998	11.22733
EuV	4.826426	7.010577	0.69	0.491	-8.914052	18.5669
BaK	37.41818	37.09139	1.01	0.313	-35.2796	110.116
QdG	-.0676947	.0725025	-0.93	0.350	-.209797	.0744077
Ind	-.7708733	.455275	-1.69	0.090	-1.663196	.1214494
BoxWoFa	2.291726	1.853799	1.24	0.216	-1.341653	5.925104
_cons	69.20287	115.9982	0.60	0.551	-158.1494	296.5551

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	73.30995	72.39224	10.5832	507.819
var(_cons)	2316.485	635.6808	1352.839	3966.55
cov(Burnout,_cons)	160.4243	234.2732	-298.7427	619.5912
var(Residual)	65847.96	760.4178	64374.31	67355.35

LR test vs. linear model: chi2(3) = **266.59** Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzuns.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.05132171	.00901705	.07313776	-.00246791	-.02500601	.02541651

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxWoFa
.0299657	.03415977	-.04147347	-.06323487	.01172579

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0339838	.0090202	.0201178	.0568522

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219	16	210470	210591.9

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105218.6**

Wald chi2(11) = **146.38**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	13.42688	2.904536	4.62	0.000	7.734093	19.11967
Einkommen	1.743737	1.753179	0.99	0.320	-1.692431	5.179905
Arbeitsplatzuns	9.912673	1.11098	8.92	0.000	7.735192	12.09015
Vereinbarkeit	-.8551165	2.924414	-0.29	0.770	-6.586862	4.876629
WorkFamily	-5.462864	2.840835	-1.92	0.054	-11.0308	.1050702
FamilyWork	4.692522	2.680559	1.75	0.080	-.5612763	9.94632
EuV	4.891288	7.015221	0.70	0.486	-8.858292	18.64087
BaK	37.24542	37.19201	1.00	0.317	-35.64957	110.1404
QdG	-.0709942	.0725219	-0.98	0.328	-.2131344	.0711461
Ind	-.7583139	.4557229	-1.66	0.096	-1.651514	.1348866
BoxFaWo	2.761002	1.818647	1.52	0.129	-.8034816	6.325485
_cons	71.02225	116.174	0.61	0.541	-156.6747	298.7192

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	69.23486	72.61344	8.8631	540.834
var(_cons)	2313.043	634.4746	1351.128	3959.778
cov(Burnout,_cons)	147.205	230.3151	-304.2042	598.6143
var(Residual)	65846.9	760.4556	64373.18	67354.36

LR test vs. linear model: chi2(3) = **265.36**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.05298271	.00910712	.07310631	-.00273542	-.020657	.01816534

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxFaWo
.0303838	.03400205	-.04349492	-.06220461	.01456429

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0339355	.0090043	.0200931	.0567619

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105218.6	16	210469.2	210591.2

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:
min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105215.94** Wald chi2(11) = **157.51**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	-7.336911	8.004859	-0.92	0.359	-23.02615	8.352324
Einkommen	1.752443	1.75273	1.00	0.317	-1.682845	5.187732
Arbeitsplatzuns	9.905723	1.110713	8.92	0.000	7.728766	12.08268
Vereinbarkeit	-.9587059	2.922018	-0.33	0.743	-6.685757	4.768345
WorkFamily	-5.770732	2.828466	-2.04	0.041	-11.31442	-.2270404
FamilyWork	6.450234	2.37825	2.71	0.007	1.78895	11.11152
EuV	6.381304	6.973867	0.92	0.360	-7.287224	20.04983
BaK	38.3989	36.40226	1.05	0.291	-32.94821	109.746
QdG	-.0563766	.0719549	-0.78	0.433	-.1974055	.0846523
Ind	-.7982736	.4500564	-1.77	0.076	-1.680368	.0838207
BoxEuV	4.060993	1.434935	2.83	0.005	1.248572	6.873413
_cons	52.78192	114.5631	0.46	0.645	-171.7576	277.3214

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	44.92354	55.18078	4.04502	498.9159
var(_cons)	2303.735	632.4195	1345.121	3945.515
cov(Burnout,_cons)	191.2835	180.4494	-162.3907	544.9578
var(Residual)	65844.24	760.1056	64371.19	67351

LR test vs. linear model: chi2(3) = **268.41**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.02895158	.0091526	.07305505	-.00306679	-.02182116	.02496967

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxEuV
.03961939	.03505508	-.03453939	-.06548251	.09078343

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0338049	.0089777	.0200065	.0565706

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105215.9	16	210463.9	210585.8

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105219.5**

Wald chi2(11) = **142.63**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	-.0413042	21.24917	-0.00	0.998	-41.6889	41.6063
Einkommen	1.704294	1.752927	0.97	0.331	-1.73138	5.139969
Arbeitsplatzuns	9.936412	1.11097	8.94	0.000	7.758951	12.11387
Vereinbarkeit	-.9860038	2.923121	-0.34	0.736	-6.715215	4.743208
WorkFamily	-5.838495	2.82864	-2.06	0.039	-11.38253	-.2944616
FamilyWork	6.552569	2.378646	2.75	0.006	1.890509	11.21463
EuV	4.720985	7.002518	0.67	0.500	-9.003699	18.44567
BaK	42.57838	37.8587	1.12	0.261	-31.62332	116.7801
QdG	-.0655122	.0723972	-0.90	0.366	-.2074081	.0763837
Ind	-.7646835	.4547774	-1.68	0.093	-1.656031	.1266638
BoxBaK	7.282108	10.8767	0.67	0.503	-14.03584	28.60006
_cons	59.15493	116.9268	0.51	0.613	-170.0174	288.3273

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	82.76973	73.39104	14.55862	470.5685
var(_cons)	2309.941	634.3246	1348.514	3956.82
cov(Burnout,_cons)	162.4467	240.739	-309.3931	634.2865
var(Residual)	65847.08	760.3202	64373.61	67354.27

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 266.16$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.00016299	.00890113	.07328138	-.00315411	-.02207739	.02536582

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxBaK
.02931102	.03887061	-.04013637	-.06272712	.05621811

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0338915	.0090028	.020055	.0567214

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219.5	16	210471	210593

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105213.37**
Wald $\chi^2(11) = 173.34$
Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	47.26495	9.211617	5.13	0.000	29.21051	65.31939
Einkommen	1.827062	1.752934	1.04	0.297	-1.608625	5.262749
Arbeitsplatzuns	9.90616	1.110579	8.92	0.000	7.729465	12.08286
Vereinbarkeit	-.9195434	2.921109	-0.31	0.753	-6.644812	4.805725
WorkFamily	-5.790715	2.82807	-2.05	0.041	-11.33363	-.2477988
FamilyWork	6.295444	2.378606	2.65	0.008	1.633462	10.95743
EuV	4.927926	7.009447	0.70	0.482	-8.810339	18.66619
BaK	39.30815	37.12138	1.06	0.290	-33.44841	112.0647
QdG	-.0762779	.0726096	-1.05	0.293	-.21859	.0660343
Ind	-.8037247	.4554384	-1.76	0.078	-1.696368	.0889183
BoxQdG	-.0483534	.012664	-3.82	0.000	-.0731744	-.0235323
_cons	71.87435	116.0382	0.62	0.536	-155.5564	299.3051

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	7.799306	17.12131	.1055526	576.2927
var(_cons)	2321.842	634.4176	1359.099	3966.56
cov(Burnout,_cons)	134.5684	147.3018	-154.1379	423.2747

var(Residual)	65848.72	758.8746	64378.03	67353.01
---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 267.42$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.18650834	.00954231	.07305828	-.00294151	-.02189672	.02437046

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxQdG
.03059584	.03588515	-.04673201	-.06592967	-.13563562

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0340593	.0089999	.0202099	.0568486

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105213.4	16	210458.7	210580.7

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105219.59**

Wald $\chi^2(11) = 141.70$
Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	17.47477	7.430992	2.35	0.019	2.910297	32.03925
Einkommen	1.707089	1.752986	0.97	0.330	-1.728701	5.142878
Arbeitsplatzuns	9.931254	1.111023	8.94	0.000	7.75369	12.10882
Vereinbarkeit	-.960649	2.923452	-0.33	0.742	-6.690509	4.769211
WorkFamily	-5.819158	2.828877	-2.06	0.040	-11.36365	-.274662
FamilyWork	6.529704	2.378865	2.74	0.006	1.867215	11.19219
EuV	4.7137	7.021802	0.67	0.502	-9.048779	18.47618
BaK	37.77134	37.20397	1.02	0.310	-35.14711	110.6898
QdG	-.0676263	.0725558	-0.93	0.351	-.209833	.0745805
Ind	-.7803406	.4577142	-1.70	0.088	-1.677444	.1167627
BoxInd	-.0621223	.1231467	-0.50	0.614	-.3034855	.1792409
_cons	70.62152	116.2423	0.61	0.543	-157.2092	298.4522

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	87.29	74.47536	16.39547	464.7347
var(_cons)	2318.236	635.8626	1354.203	3968.546
cov(Burnout,_cons)	156.6722	239.4568	-312.6545	625.9989
var(Residual)	65844.37	760.2255	64371.09	67351.37

LR test vs. linear model: chi2(3) = **266.26**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.06895577	.00891572	.07324334	-.00307301	-.02200427	.02527731

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxInd
.02926579	.03448217	-.04143158	-.06401147	-.01479727

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0340104	.0090227	.0201389	.0568817

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105219.6	16	210471.2	210593.1

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:
min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105218.85**
Wald chi2(11) = **145.10**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	23.2314	7.584433	3.06	0.002	8.366185	38.09662
Einkommen	1.735111	1.753083	0.99	0.322	-1.700868	5.17109
Arbeitsplatzun.	9.938147	1.111008	8.95	0.000	7.760612	12.11568
Vereinbarkeit	-1.000284	2.923101	-0.34	0.732	-6.729457	4.728889
WorkFamily	-5.832504	2.828606	-2.06	0.039	-11.37647	-.2885385
FamilyWork	6.494879	2.378926	2.73	0.006	1.83227	11.15749
EuV	5.224843	7.043819	0.74	0.458	-8.580788	19.03047
BaK	40.00943	37.65867	1.06	0.288	-33.80021	113.8191
QdG	-.0783595	.0726672	-1.08	0.281	-.2207846	.0640656
Ind	-.7221286	.4580696	-1.58	0.115	-1.619929	.1756713
BoxCollindi	-.1771966	.1314968	-1.35	0.178	-.4349256	.0805323
_cons	67.4711	117.0495	0.58	0.564	-161.9418	296.884

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	72.75911	70.5056	10.89054	486.0997
var(_cons)	2318.645	635.7031	1354.754	3968.335
cov(Burnout,_cons)	105.3071	203.4838	-293.5139	504.128
var(Residual)	65845.1	760.2106	64371.85	67352.08

LR test vs. linear model: chi2(3) = **263.34**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
.09167153	.00906207	.07329418	-.00319979	-.02205474	.0251425

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxCollindi
.03243931	.03652537	-.04800734	-.05923633	-.03964159

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0340158	.0090203	.0201466	.0568786

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105218.8	16	210469.7	210591.6

Computing standard errors:

Mixed-effects ML regression
Group variable: **Country**

Number of obs = **15,096**
Number of groups = **35**

Obs per group:

min = **123**
avg = **431.3**
max = **1,196**

Log likelihood = **-105212.91**

Wald chi2(11) = **171.33**
Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Burnout	-51.16876	17.13291	-2.99	0.003	-84.74864	-17.58888
Einkommen	1.784366	1.752411	1.02	0.309	-1.650296	5.219029
Arbeitsplatzuns	9.916891	1.11037	8.93	0.000	7.740606	12.09318
Vereinbarkeit	-.8449315	2.921166	-0.29	0.772	-6.570312	4.880449
WorkFamily	-5.665152	2.828371	-2.00	0.045	-11.20866	-.1216472
FamilyWork	6.339679	2.378143	2.67	0.008	1.678605	11.00075
EuV	8.403924	6.890092	1.22	0.223	-5.100408	21.90826
BaK	39.84074	34.96763	1.14	0.255	-28.69456	108.376
QdG	-.0396764	.0708668	-0.56	0.576	-.1785728	.0992199
Ind	-.8144459	.4391931	-1.85	0.064	-1.675249	.0463567
BoxGini	2.023577	.5250142	3.85	0.000	.9945685	3.052586

_cons	27.86841	111.4245	0.25	0.803	-190.5196	246.2564
-------	----------	----------	------	-------	-----------	----------

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country: Unstructured				
var(Burnout)	28.98017	32.93909	3.123333	268.8954
var(_cons)	2326.941	640.3688	1356.865	3990.562
cov(Burnout,_cons)	259.678	153.7064	-41.58103	560.937
var(Residual)	65837.72	758.7918	64367.18	67341.85

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 276.19$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Burnout	Einkommen	Arbeitsplatzun.	Vereinbarkeit	WorkFamily	FamilyWork
-.20191285	.00931932	.07313741	-.00270284	-.02142192	.0245417

EuV	BaK	QdG	Ind	BoxGini
.05217715	.03637137	-.02430795	-.06680914	.26302471

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Country	.0341371	.0090846	.0201803	.057183

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	15,096	.	-105212.9	16	210457.8	210579.8

Anhang A2: Berechnungen im Längsschnittdesign

Anhang A2.1: Arbeitsbedingungen – Reliabilitätsstatistiken

Anerkennung

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.683	3

Arbeitstempo

Cronbachs Alpha	Teil 1	Wert	1,000
-----------------	--------	------	-------

	Anzahl der Items	1 ^a
Teil 2	Wert	1,000
	Anzahl der Items	1 ^b
Gesamtzahl der Items		2
Korrelation zwischen Formen		,654
Spearman-Brown-Koeffizient	Gleiche Länge	,791
	ungleiche Länge	,791
Guttman's Split-Half-Koeffizient		,791

a. Die Items sind: Arbeitstempo

b. Die Items sind: Termindruck

Feedback

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,735	3

Kontrolle

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,814	6

Unterstützung

Cronbachs Alpha	Teil 1	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^a
	Teil 2	Wert	1,000
		Anzahl der Items	1 ^b
Gesamtzahl der Items		2	
Korrelation zwischen Formen		,565	
Spearman-Brown-Koeffizient	Gleiche Länge	,722	
		ungleiche Länge	,722
Guttman's Split-Half-Koeffizient			,718

a. Die Items sind: Unterstützung Kollegen

b. Die Items sind: Unterstützung Vorgesetzter

Anhang A2.2: Arbeitsbedingungen – Faktorenanalyse

KMO- und Bartlett-Test

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,836
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	265559,970
	Df	120
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Entscheidungen beeinflussen	,767				
Verbesserungen beteiligt	,719				
Mitspracherecht	,698				
Eigene Ideen	,697				
Ziele gefragt	,641				
Pause machen	,548				
Sinnvolle Arbeit		,794			
Gefühl gute Arbeit		,772			
Wissen was erwartet		,746			
Gut entlohnt			,808		
Gute Karrierechancen			,741		
Firma motiviert			,683		
Termindruck				,896	
Arbeitstempo				,896	
Unterstützung Kollegen					,849

Interessante Dinge	,766
Erschöpfung	,753
Kopfschmerzen	,730
Angstgefühle	,661

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.^a

a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Anhang A2.5: Korrelationen der Arbeitsbedingungen

Korrelationen^a AB und BO (2010)

		FA Arbeitsbe- dingungen	FA Burnout
FA Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	-,383**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	28369	28094
FA Burnout	Korrelation nach Pearson	-,383**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	28094	42971

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

a. Jahr = 2010

Korrelationen^a AB und BO (2015)

		FA Arbeitsbe- dingungen	FA Burnout
FA Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	-,436**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	29896	29771
FA Burnout	Korrelation nach Pearson	-,436**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	

N	29771	43435
---	-------	-------

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

a. Jahr = 2015

Korrelationen AB und einzelne BO

		FA Arbeitsbedingungen	wahrgenommener Burnout	Burnout-Symptome
FA Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	-,413**	-,166**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000
	N	58265	57904	58226
wahrgenommener Burnout	Korrelation nach Pearson	-,413**	1	,356**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000
	N	57904	86493	86406
Burnout-Symptome	Korrelation nach Pearson	-,166**	,356**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	
	N	58226	86406	87530

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelationen AB und Zusatz

		FA Arbeitsbedingungen	Gesundheitszustand	Zufriedenheit Arbeitsbedingungen
FA Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	,234**	,510**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000
	N	58265	58217	57981
Gesundheitszustand	Korrelation nach Pearson	,234**	1	,286**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000
	N	58217	87517	86713

Zufriedenheit Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	,510**	,286**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	
	N	57981	86713	86822

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelation AB und BO

		Arbeitsbedingungen	Burnout
Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	1	-,412**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	58265	57865
Burnout	Korrelation nach Pearson	-,412**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	57865	86406

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Anhang A2.6: Korrelationen von Burnout

Korrelationen BO und einzelne AB

		FA Burnout	FA Arbeitstempo	FA Kontrolle	FA Anerkennung	FA Unterstützung	FA Feedback
FA Burnout	Korrelation nach Pearson	1	,095**	-,230**	-,378**	-,259**	-,281**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	86406	85464	69255	75758	65300	84334
FA Arbeitstempo	Korrelation nach Pearson	,095**	1	-,032**	-,068**	-,052**	-,106**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	85464	86593	69333	75805	65357	84476

FA Kontrolle	Korrelation nach Pearson	-,230**	-,032**	1	,415**	,376**	,363**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	69255	69333	69939	66368	61174	69322
FA Anerkennung	Korrelation nach Pearson	-,378**	-,068**	,415**	1	,343**	,306**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	75758	75805	66368	76537	63282	75461
FA Unterstützung	Korrelation nach Pearson	-,259**	-,052**	,376**	,343**	1	,340**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65300	65357	61174	63282	66001	65238
FA Feedback	Korrelation nach Pearson	-,281**	-,106**	,363**	,306**	,340**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	84334	84476	69322	75461	65238	85371

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelation BO und Präsentismus

	FA Burnout	Präsentismus
FA Burnout	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (2-seitig)	,143**
	N	,000
Präsentismus	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (2-seitig)	,143**
	N	,000
	N	N
	86406	28765
	28765	29012

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Korrelationen BO und Zusatz

		FA Burnout	Gesundheitszu- stand	Zufriedenheit Arbeitsbedin- gungen
FA Burnout	Korrelation nach Pearson	1	-,402**	-,387**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000
	N	86406	86313	85687
Gesundheitszustand	Korrelation nach Pearson	-,402**	1	,286**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000
	N	86313	87517	86713
Zufriedenheit Arbeitsbedin- gungen	Korrelation nach Pearson	-,387**	,286**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	
	N	85687	86713	86822

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Anhang A2.7: Mittelwerte

Mittelwerte Haushaltseinkommen

Land	Haushaltseinkommen
Dänemark	4,95
Norwegen	4,93
Schweden	4,88
Niederlande	4,51
Finnland	4,42
Luxembourg	4,4
Ver. Königreich	4,22
Belgien	4,16
Österreich	4,08
Deutschland	3,92
Irland	3,92
Malta	3,76
Slovenien	3,75
Tschechien	3,75
Spanien	3,65
Frankreich	3,63
Polen	3,63

Italien	3,58
Slovakei	3,52
Zypern	3,49
Estland	3,46
Litauen	3,45
Türkei	3,32
Rumänien	3,31
Portugal	3,18
Kroatien	3,16
Ungarn	3,06
Lettland	3,04
Bulgarien	2,95
Griechenland	2,88

Alter (2010)

	Fälle					
	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
hh2b. Age - Respondent	43625	99,6%	191	0,4%	43816	100,0%

Bericht

hh2b. Age - Respondent

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
41,68	43625	12,159

Alter (2015)

	Fälle					
	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Q2b - Starting with yourself, how old are you?	43691	99,6%	159	0,4%	43850	100,0%

Bericht

Q2b - Starting with yourself, how old are you?

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
43,37	43691	12,749

Individualismus

	Fälle					
	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Individualismus	76447	97,4%	2003	2,6%	78450	100,0%

Bericht

Individualismus

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
59,3577	76447	17,45312

Work-Family Conflict (2010)^a

	Fälle					
	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Work-Family-Conflict	38295	96,6%	1362	3,4%	39657	100,0%

a. Jahr = 2010

Bericht^a

Work-Family-Conflict

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
2,03	38295	1,238

a. Jahr = 2010

Work-Family Conflict (2015)^a

Fälle

	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Work-Family-Conflict	37557	96,8%	1236	3,2%	38793	100,0%

a. Jahr = 2015

Bericht^a

Work-Family-Conflict

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
1,80	37557	1,070

a. Jahr = 2015

Burnout (2010)^a

Fälle

	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
FA Burnout	38996	98,3%	661	1,7%	39657	100,0%

a. Jahr = 2010

Bericht^a

FA Burnout

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
,0784288	38996	1,00441510

a. Jahr = 2010

Burnout (2015)^a

Fälle

	Eingeschlossen		Ausgeschlossen		Insgesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
FA Burnout	38412	99,0%	381	1,0%	38793	100,0%

a. Jahr = 2015

Bericht^a

FA Burnout

Mittelwert	N	Std.-Abweichung
-,0809280	38412	,97229278

a. Jahr = 2015

Anhang A2.8: Berechnung der Mehrebenenmodelle (Basismodell)

Random Intercept-Only-Modelle (1) und (2)

Mixed-effects REML regression Number of obs = 77,408

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	1,927	2,580.3	6,504
Jahr	60	938	1,290.1	3,929

Log restricted-likelihood = **-107476.97** Wald chi2(0) = .
 Prob > chi2 = .

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0083616	.0319661	0.26	0.794	-.0542909	.0710141

Random-effects	Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity	var(_cons)	.0111378	.0095019	.0020923	.0592892
Jahr: Identity	var(_cons)	.038217	.0101006	.022766	.0641543
	var(Residual)	.9377789	.0047686	.928479	.9471719

LR test vs. linear model: chi2(2) = **3454.91** Prob > chi2 = **0.0000**

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.011283	.0095791	.002116	.0578594
Jahr Land	.0499981	.0091491	.0348239	.0712959

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	77,408	.	-107477	4	214961.9	214999

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-72827.474** Wald chi2(0) = .
 Prob > chi2 = .

Bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0115905	.0307495	0.38	0.706	-.0486774	.0718584

Random-effects	Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
----------------	------------	----------	-----------	----------------------	--

Land: Identity	var(_cons)	.0089776	.0089767	.0012649	.0637199
Jahr: Identity	var(_cons)	.0376	.0100489	.0222689	.063486
	var(Residual)	.9149882	.0056292	.9040215	.926088

LR test vs. linear model: chi2(2) = **2187.88**

Prob > chi2 = **0.0000**

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0093364	.0093034	.0013107	.0633863
Jahr Land	.0484394	.008896	.033697	.0691697

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-72827.47	4	145662.9	145698.5

Random Intercept-Modelle mit Variablen der Individualebene

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-67437.189** Wald chi2(5) = **12013.82**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitstempo	.0846577	.0039415	21.48	0.000	.0769325	.0923829
Kontrolle	-.0241412	.0046958	-5.14	0.000	-.0333448	-.0149375
Anerkennung	-.2571557	.0044712	-57.51	0.000	-.2659191	-.2483924
Unterstützung	-.1039486	.0044739	-23.23	0.000	-.1127172	-.0951799
Feedback	-.1597982	.0043107	-37.07	0.000	-.168247	-.1513494
_cons	-.0066043	.0247873	-0.27	0.790	-.0551865	.0419778

Random-effects	Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity	var(_cons)	.0048219	.0059875	.0004229	.0549767
Jahr: Identity	var(_cons)	.0262456	.0070628	.0154879	.0444753

var(Residual)	.7458784	.004589	.7369381	.7549271
---------------	----------	---------	----------	----------

LR test vs. linear model: $\chi^2(2) = 1812.62$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitstempo	Kontrolle	Anerkennung	Unterstützung	Feedback
.08555425	-.02353513	-.25908627	-.10451379	-.16296687

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0062062	.0076921	.0005416	.0671326
Jahr Land	.0399867	.0074027	.0277505	.0573003

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67437.19	9	134892.4	134972.3

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -66588.42 Wald $\chi^2(9) = 14184.26$
 Prob > $\chi^2 = 0.0000$

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Arbeitstempo	.0555575	.0039516	14.06	0.000	.0478124	.0633025
Kontrolle	-.0210501	.0047326	-4.45	0.000	-.0303259	-.0117742
Anerkennung	-.2182651	.0045454	-48.02	0.000	-.227174	-.2093562
Unterstützung	-.0930838	.004417	-21.07	0.000	-.101741	-.0844266
Feedback	-.1492689	.0042621	-35.02	0.000	-.1576224	-.1409154
haek	-.0738668	.0032708	-22.58	0.000	-.0802775	-.067456
aruns	.0072502	.0022014	3.29	0.001	.0029355	.0115649
veba	-.1336308	.0049178	-27.17	0.000	-.1432694	-.1239921
wfc	.054062	.0032012	16.89	0.000	.0477877	.0603363
_cons	.5719743	.0301864	18.95	0.000	.5128101	.6311385

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity var(_cons)	.0017681	.0045881	.0000109	.2859852
Jahr: Identity var(_cons)	.0223456	.006015	.0131845	.0378721

var(Residual)	.7220141	.0044424	.7133595	.7307736
---------------	----------	----------	----------	----------

LR test vs. linear model: $\chi^2(2) = 1473.22$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbeitstempo	Kontrolle	Anerkennung	Unterstützung	Feedback	Haek
.05614581	-.02052161	-.21990364	-.09358996	-.1522879	-.09953633

Aruns	Veba	Wfc
.01305371	-.10972777	.06695721

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0023697	.006147	.0000145	.27963
Jahr Land	.0323184	.0060171	.0223929	.0464342

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66588.42	13	133202.8	133318.2

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -67032.22 Wald $\chi^2(5) = 13022.55$
 Prob > $\chi^2 = 0.0000$

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3453104	.0041096	-84.03	0.000	-.353365 - .3372557
haek	-.0806407	.0032415	-24.88	0.000	-.0869939 - .0742875
aruns	.0073291	.0022168	3.31	0.001	.0029843 .0116738
veba	-.142173	.0049237	-28.88	0.000	-.1518233 - .1325227
wfc	.0667921	.0031602	21.14	0.000	.0605982 .072986
_cons	.61861	.0303836	20.36	0.000	.5590591 .6781608

Random-effects	Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity	var(_cons)	.0012541	.0048458	6.45e-07 2.439985
Jahr: Identity	var(_cons)	.024479	.0065594	.0144779 .0413889

var(Residual)	.7346417	.0045199	.7258361	.7435541
---------------	----------	----------	----------	----------

LR test vs. linear model: chi2(2) = 1567.74

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc
-.3523527	-.10866421	.01319572	-.11674203	.08272377

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0016493	.0063718	8.40e-07	.7647449
Jahr Land	.0338427	.0062638	.0234977	.0485157

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67032.22	9	134082.4	134162.3

Random Slope-Modelle mit Variablen der Individualebene

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -66988.13 Wald chi2(5) = 4658.43
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3464764	.0082109	-42.20	0.000	-.3625694 -.3303833
haek	-.0802582	.0032401	-24.77	0.000	-.0866087 -.0739077
aruns	.0075484	.0022161	3.41	0.001	.0032048 .0118919
veba	-.1415299	.0049223	-28.75	0.000	-.1511774 -.1318824
wfc	.066451	.0031577	21.04	0.000	.0602621 .0726399
_cons	.6166529	.0302809	20.36	0.000	.5573033 .6760024

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity var(_cons)	.000706	.0047617	1.28e-09	388.8746
Jahr: Independent var(arbe)	.0028816	.0007393	.0017428	.0047645

var(_cons)	.0252021	.0067082	.0149577	.0424627
var(Residual)	.7322805	.004508	.7234981	.7411696

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1655.92$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc
-.35354247	-.1081488	.01359051	-.11621398	.08230132

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0009312	.0062801	1.67e-09	.9980786
Jahr Land	.034171	.0063201	.0237313	.0489729

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66988.13	10	133996.3	134085

Random Slope-Modelle mit Variablen der ersten zwei Ebenen

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -66987.58 Wald $\chi^2(6) = 4670.80$
 Prob > $\chi^2 = 0.0000$

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3464585	.0082032	-42.23	0.000	-.3625365 -.3303805
haek	-.0802167	.0032401	-24.76	0.000	-.0865672 -.0738662
aruns	.0075135	.0022161	3.39	0.001	.00317 .011857
veba	-.1416103	.0049223	-28.77	0.000	-.1512578 -.1319628
wfc	.0663157	.0031582	21.00	0.000	.0601258 .0725056
Jahr					
2015	-.0958001	.0386016	-2.48	0.013	-.1714579 -.0201424
_cons	.6650448	.035999	18.47	0.000	.5944882 .7356015

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
---------------------------	----------	-----------	----------------------

Land: Identity					
	var(_cons)	.0026326	.0046564	.0000822	.0843271
Jahr: Independent					
	var(arbe)	.0028741	.0007378	.0017379	.0047534
	var(_cons)	.0213536	.0058871	.0124393	.036656
	var(Residual)	.732282	.004508	.7234995	.7411711

LR test vs. linear model: chi2(3) = **1538.07**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Jahr 2015
-35352419	-10809285	.01352782	-.11628	.08213376	-.04894614

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.003481	.0061528	.000108	.1015142
Jahr Land	.0317165	.0059777	.0218773	.0457737

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66987.58	11	133997.2	134094.8

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-66983.171** Wald chi2(11) = **4689.98**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3464974	.008222	-42.14	0.000	-.3626122 - .3303826
haek	-.0801277	.0032404	-24.73	0.000	-.0864788 - .0737766
aruns	.0075014	.0022164	3.38	0.001	.0031573 .0118454
veba	-.1414648	.0049225	-28.74	0.000	-.1511127 - .1318169
wfc	.066307	.0031583	20.99	0.000	.0601169 .0724971
arbe_C_dm	.1156578	.2039789	0.57	0.571	-.2841336 .5154492
aruns_C_dm	.0416228	.0917865	0.45	0.650	-.1382754 .221521
haek_C_dm	-.1755817	.130124	-1.35	0.177	-.4306201 .0794566
veba_C_dm	-1.277496	.32242	-3.96	0.000	-1.909427 - .6455644
wfc_C_dm	-.0172787	.1323944	-0.13	0.896	-.276767 .2422096
Jahr					
2015	-.0632557	.0510979	-1.24	0.216	-.1634057 .0368943
_cons	.6482684	.0395146	16.41	0.000	.5708213 .7257155

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	.0060197	.0040967	.001586	.0228482
Jahr: Independent				
var(arbe)	.0028923	.0007411	.0017505	.004779
var(_cons)	.0135349	.0042451	.0073195	.0250281
var(Residual)	.7322793	.004508	.7234969	.7411684

LR test vs. linear model: chi2(3) = **1272.45**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.35356388	-.10797297	.01350595	-.11616051	.08212298	.01123096

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Jahr 2015
.00782513	-.0236748	-.06434911	-.00287152	-.03231855

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0080067	.0054293	.0021095	.0298961
Jahr Land	.0260092	.0052771	.0174427	.0386175

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66983.17	16	133998.3	134140.4

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-66991.194** Wald chi2(13) = **4686.56**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3464876	.0082235	-42.13	0.000	-.3626053 -.3303699
haek	-.080124	.0032405	-24.73	0.000	-.0864752 -.0737727
aruns	.0075004	.0022164	3.38	0.001	.0031564 .0118445
veba	-.1414599	.0049225	-28.74	0.000	-.1511078 -.131812
wfc	.0663057	.0031583	20.99	0.000	.0601156 .0724959
arbe_C_dm	.1101986	.2109606	0.52	0.601	-.3032766 .5236738
aruns_C_dm	.0205142	.1108027	0.19	0.853	-.196655 .2376834

haek_C_dm	-.1684723	.145478	-1.16	0.247	-.4536039	.1166594
veba_C_dm	-1.272565	.3328078	-3.82	0.000	-1.924856	-.6202734
wfc_C_dm	-.0130668	.178912	-0.07	0.942	-.3637279	.3375943
EuV_dm	-.0028605	.0679151	-0.04	0.966	-.1359716	.1302507
QdG_dm	-.0003678	.0006781	-0.54	0.588	-.0016968	.0009611
Jahr 2015	-.0520116	.0610528	-0.85	0.394	-.1716729	.0676496
_cons	.6424068	.0429274	14.96	0.000	.5582707	.726543

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	.0056901	.0042768	.0013041	.024826
Jahr: Independent				
var(arbe)	.0028937	.0007414	.0017513	.0047814
var(_cons)	.0144609	.0047282	.0076188	.0274477
var(Residual)	.7322786	.004508	.7234962	.7411676

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1272.72$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.3535539	-.10796795	.01350426	-.11615651	.08212139	.01070084

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	EuV_dm	QdG_dm
.0038567	-.02271619	-.06410072	-.00217155	-.00089155	-.01135565

Jahr 2015

-.02657375

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0075622	.0056681	.0017311	.032397
Jahr Land	.0267812	.00547	.0179114	.0398651

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66991.19	18	134018.4	134178.2

Random Slope-Modelle mit Variablen der drei Ebenen

Mixed-effects REML regression

Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -66996.648 Wald chi2(18) = 4690.55
 Prob > chi2 = 0.0000

Bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Arbe	-.3465928	.00822	-42.16	0.000	-.3627037 -.3304819
Haek	-.0799811	.0032502	-24.61	0.000	-.0863513 -.0736108
Aruns	.0075192	.0022176	3.39	0.001	.0031729 .0118655
Veba	-.1414861	.0049241	-28.73	0.000	-.1511372 -.131835
Wfc	.0662798	.003159	20.98	0.000	.0600883 .0724713
arbe_C_dm	.0975234	.2109335	0.46	0.644	-.3158987 .5109454
aruns_C_dm	.0165172	.1107352	0.15	0.881	-.2005198 .2335542
haek_C_dm	-.1678556	.1452272	-1.16	0.248	-.4524957 .1167846
veba_C_dm	-1.257046	.3324293	-3.78	0.000	-1.908595 -.6054967
wfc_C_dm	-.0053121	.1788455	-0.03	0.976	-.3558427 .3452186
arbe_C_m	.0423357	.1213397	0.35	0.727	-.1954857 .2801572
aruns_C_m	-.101456	.0888537	-1.14	0.254	-.275606 .072694
haek_C_m	-.1189219	.0878095	-1.35	0.176	-.2910254 .0531816
veba_C_m	.1132992	.2549731	0.44	0.657	-.386439 .6130373
wfc_C_m	.046632	.1909637	0.24	0.807	-.32765 .4209141
EuV_dm	-.0046187	.067809	-0.07	0.946	-.137522 .1282845
QdG_dm	-.0004109	.0006784	-0.61	0.545	-.0017406 .0009189
Jahr					
2015	-.0480305	.0610826	-0.79	0.432	-.1677501 .0716891
_cons	.9202827	.7453134	1.23	0.217	-.5405046 2.38107

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0072739	.0049473	.0019179 .0275872
Jahr: Independent			
var(arbe)	.0028885	.0007405	.0017476 .0047742
var(_cons)	.0144045	.0046967	.0076025 .0272921
var(Residual)	.7322811	.004508	.7234986 .7411702

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1061.32

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.35366123	-.10777538	.013538	-.116178	.08208931	.00947002

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00310526	-.02263303	-.06331902	-.00088281	-.00979665	-.04574463

Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	QdG_dm	Jahr 2015
-.06505138	.01662917	.00694107	-.00143956	-.01268475	-.02453971

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0096476	.0065278	.0025466	.0358373
Jahr Land	.0287527	.0063376	.0186214	.0441481

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-66996.65	23	134039.3	134243.4

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-67013.512** Wald chi2(22) = **4699.97**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
arbe	-.3465936	.008217	-42.18	0.000	-.3626985	-.3304886
haek	-.0799822	.0032502	-24.61	0.000	-.0863524	-.0736119
aruns	.0075045	.0022176	3.38	0.001	.0031581	.0118509
veba	-.1414768	.0049241	-28.73	0.000	-.1511279	-.1318257
wfc	.0662918	.003159	20.98	0.000	.0601003	.0724834
arbe_C_dm	-.0011279	.2126947	-0.01	0.996	-.4180018	.415746
aruns_C_dm	.0152346	.099645	0.15	0.878	-.180066	.2105352
haek_C_dm	-.1771628	.1287521	-1.38	0.169	-.4295122	.0751866
veba_C_dm	-1.30772	.3213201	-4.07	0.000	-1.937496	-.6779445
wfc_C_dm	.0374834	.1343186	0.28	0.780	-.2257762	.3007429
arbe_C_m	.0570699	.1275447	0.45	0.655	-.1929131	.3070529
aruns_C_m	-.0630281	.0961234	-0.66	0.512	-.2514266	.1253704
haek_C_m	-.09496	.1009022	-0.94	0.347	-.2927247	.1028047
veba_C_m	.220652	.2844017	0.78	0.438	-.3367652	.7780691
wfc_C_m	-.0366624	.2102558	-0.17	0.862	-.4487562	.3754315
Gini_dm	.0373212	.023793	1.57	0.117	-.0093121	.0839546
Gini	-.0052458	.0090181	-0.58	0.561	-.0229209	.0124293
QdG_dm	.0000942	.0007002	0.13	0.893	-.0012781	.0014665
QdG	-.0003791	.0002477	-1.53	0.126	-.0008645	.0001064
BaK	.0313701	.1101203	0.28	0.776	-.1844618	.2472019
Kollindi	.0015377	.0020999	0.73	0.464	-.0025779	.0056534
Jahr						
2015	-.0557806	.0557144	-1.00	0.317	-.1649789	.0534177
_cons	.8436289	.937415	0.90	0.368	-.9936708	2.680929

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	.0087979	.0054859	.0025919	.0298637
Jahr: Independent				
var(arbe)	.0028855	.00074	.0017455	.00477
var(_cons)	.0131656	.0043087	.0069322	.0250042
var(Residual)	.7322813	.004508	.7234988	.7411704

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 964.01$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-0.35366203	-0.10777684	0.01351155	-0.11617036	0.08210421	-0.00010953

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
0.00286412	-0.02388799	-0.06587155	0.00622931	0.01320619	-0.02841821

Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	Gini_dm	Gini	QdG_dm
-0.051944	0.03238557	-0.00545711	0.03099085	-0.02113701	0.00290778

QdG	BaK	Kollindi	Jahr 2015
-0.06784802	0.00745379	0.03046635	-0.02849938

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0116646	.0072156	.0034491	.0386892
Jahr Land	.0291199	.0070373	.0180811	.0465785

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67013.51	27	134081	134320.7

Random Slope-Modelle mit Cross-Level-Effekten

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527

Jahr	60	466	881.7	2,733
------	----	-----	-------	-------

Log restricted-likelihood = -67017.288 Wald chi2(24) = 4693.73
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.4159643	.0560553	-7.42	0.000	-.5258306 -.306098
haek	-.0799059	.0032506	-24.58	0.000	-.086277 -.0735348
aruns	.0075166	.0022176	3.39	0.001	.0031702 .011863
veba	-.1415547	.0049245	-28.74	0.000	-.1512066 -.1319029
wfc	.0662851	.003159	20.98	0.000	.0600934 .0724767
arbe_C_dm	.0956073	.210464	0.45	0.650	-.3168945 .5081091
aruns_C_dm	.0120552	.1105132	0.11	0.913	-.2045467 .2286571
haek_C_dm	-.1687292	.1448767	-1.16	0.244	-.4526824 .115224
veba_C_dm	-1.250912	.3316659	-3.77	0.000	-1.900965 -.6008585
wfc_C_dm	-.0029603	.1784355	-0.02	0.987	-.3526875 .3467668
arbe_C_m	.0493279	.1298735	0.38	0.704	-.2052195 .3038753
aruns_C_m	-.0701757	.097651	-0.72	0.472	-.261568 .1212167
haek_C_m	-.0769857	.1040041	-0.74	0.459	-.28083 .1268585
veba_C_m	.1893689	.2872976	0.66	0.510	-.3737241 .7524619
wfc_C_m	-.019434	.2158549	-0.09	0.928	-.4425019 .4036339
EuV_dm	.0125062	.0734999	0.17	0.865	-.1315509 .1565633
EuV	-.017722	.02911	-0.61	0.543	-.0747766 .0393326
QdG_dm	-.0000883	.0007221	-0.12	0.903	-.0015035 .0013269
QdG	-.0003552	.0002669	-1.33	0.183	-.0008783 .0001679
BaK	.0044045	.1076691	0.04	0.967	-.206623 .2154321
Ind	.0003833	.0013942	0.27	0.783	-.0023493 .0031159
arbexhaek_WE	.0320981	.0553009	0.58	0.562	-.0762896 .1404859
arbexhaek_BE	.0181759	.0145477	1.25	0.212	-.0103371 .0466888
Jahr					
2015	-.0465418	.0609547	-0.76	0.445	-.1660108 .0729272
_cons	.8692988	.8863039	0.98	0.327	-.8678249 2.606423

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0087402	.005711	.0024284 .0314566
Jahr: Independent			
var(arbe)	.0028879	.0007533	.001732 .0048153
var(_cons)	.0143267	.0046683	.0075645 .0271337
var(Residual)	.7322835	.0045081	.723501 .7411727

LR test vs. linear model: chi2(3) = 971.28 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.42444756	-.10767415	.01353329	-.11623437	.08209582	.00928395
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.0022664	-.02275083	-.06301003	-.00049197	.01141466	-.03164091
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.0421119	.02779408	-.00289271	.00389792	-.02645211	-.00272526

QdG	BaK	Ind	ArbexHaek_WE	ArbexHaek_BE	Jahr 2015
-.0635723	.00104655	.0079062	.00446844	.07127239	-.0237791

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.011571	.0075034	.0032254	.0406299
Jahr Land	.0305379	.0073066	.0190493	.0486121

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67017.29	29	134092.6	134350

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -67017.178 Wald chi2(24) = 4707.31
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
arbe	-.2948239	.0495345	-5.95	0.000	-.3919098	-.197738
haek	-.0799415	.0032504	-24.59	0.000	-.0863122	-.0735708
aruns	.0075261	.0022176	3.39	0.001	.0031797	.0118725
veba	-.14151	.0049246	-28.74	0.000	-.151162	-.1318579
wfc	.066271	.003159	20.98	0.000	.0600795	.0724625
arbe_C_dm	.0921732	.2114749	0.44	0.663	-.32231	.5066565
aruns_C_dm	.0124623	.1110521	0.11	0.911	-.205196	.2301205
haek_C_dm	-.1701154	.1455877	-1.17	0.243	-.4554621	.1152314
veba_C_dm	-1.251369	.3332785	-3.75	0.000	-1.904583	-.5981552
wfc_C_dm	-.0012893	.1793138	-0.01	0.994	-.3527378	.3501593
arbe_C_m	.0482666	.1297631	0.37	0.710	-.2060643	.3025975
aruns_C_m	-.070281	.0975662	-0.72	0.471	-.2615072	.1209453
haek_C_m	-.0767888	.1039155	-0.74	0.460	-.2804594	.1268817
veba_C_m	.1893206	.2870504	0.66	0.510	-.3732878	.7519289
wfc_C_m	-.0178996	.2156651	-0.08	0.934	-.4405955	.4047962
EuV_dm	.0134386	.0737941	0.18	0.855	-.1311951	.1580723
EuV	-.0175516	.029085	-0.60	0.546	-.0745571	.0394539
QdG_dm	-.0000886	.000725	-0.12	0.903	-.0015095	.0013324
QdG	-.0003547	.0002667	-1.33	0.184	-.0008773	.000168
BaK	.0044818	.1075762	0.04	0.967	-.2063637	.2153272
Ind	.000377	.001393	0.27	0.787	-.0023533	.0031072
arbexaruns_WE	.0446376	.0400483	1.11	0.265	-.0338556	.1231309
arbexaruns_BE	-.0188054	.0177731	-1.06	0.290	-.0536401	.0160293
Jahr						
2015	-.0455459	.0612545	-0.74	0.457	-.1656025	.0745107

_cons	.8644835	.8855519	0.98	0.329	-.8711663	2.600133
-------	----------	----------	------	-------	-----------	----------

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	.0086364	.0057125	.0023622	.0315759
Jahr: Independent				
var(arbe)	.0028668	.0007481	.001719	.0047811
var(_cons)	.0144775	.0047146	.0076471	.0274086
var(Residual)	.732279	.004508	.7234965	.741168

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 966.19$ Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.30083657	-.10772207	.01355046	-.11619761	.08207839	.00895049
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00234292	-.02293774	-.06303306	-.00021426	.01116907	-.03168839
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.0420042	.027787	-.00266432	.00418852	-.02619773	-.00273464
QdG	BaK	Ind	ArbexA-runs_WE	ArbexAruns_BE	Jahr 2015
-.06348294	.00106491	.0077762	.00857343	-.05300395	-.02327028

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.011433	.0075062	.0031368	.0407739
Jahr Land	.0305985	.0073075	.0191038	.0486665

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67017.18	29	134092.4	134349.8

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527

Jahr	60	466	881.7	2,733
------	----	-----	-------	-------

Log restricted-likelihood = -67013.784 Wald chi2(24) = 4790.73
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3730368	.1731389	-2.15	0.031	-.7123828 -.0336908
haek	-.0799368	.0032504	-24.59	0.000	-.0863074 -.0735662
aruns	.0074957	.0022176	3.38	0.001	.0031493 .0118422
veba	-.1414596	.0049242	-28.73	0.000	-.1511109 -.1318082
wfc	.0662672	.003159	20.98	0.000	.0600757 .0724588
arbe_C_dm	.0923141	.2110854	0.44	0.662	-.3214057 .5060339
aruns_C_dm	.0123002	.1108483	0.11	0.912	-.2049584 .2295588
haek_C_dm	-.1702519	.1453165	-1.17	0.241	-.4550671 .1145633
veba_C_dm	-1.249067	.3326664	-3.75	0.000	-1.901081 -.5970528
wfc_C_dm	-.004183	.1789794	-0.02	0.981	-.3549762 .3466101
arbe_C_m	.0495444	.1297345	0.38	0.703	-.2047306 .3038194
aruns_C_m	-.0710934	.0975473	-0.73	0.466	-.2622825 .1200957
haek_C_m	-.0770993	.1038947	-0.74	0.458	-.2807291 .1265306
veba_C_m	.1886755	.2869936	0.66	0.511	-.3738216 .7511727
wfc_C_m	-.0170262	.2156255	-0.08	0.937	-.4396444 .405592
EuV_dm	.0117833	.0736763	0.16	0.873	-.1326196 .1561861
EuV	-.0175958	.0290799	-0.61	0.545	-.0745913 .0393998
QdG_dm	-.0000917	.0007238	-0.13	0.899	-.0015104 .001327
QdG	-.0003538	.0002666	-1.33	0.184	-.0008763 .0001687
BaK	.0050517	.1075554	0.05	0.963	-.2057531 .2158564
Ind	.0003822	.0013927	0.27	0.784	-.0023475 .0031119
arbexveba_WE	.3112639	.1514183	2.06	0.040	.0144895 .6080383
arbexveba_BE	.0084425	.0553915	0.15	0.879	-.1001228 .1170079
Jahr					
2015	-.0449939	.0611407	-0.74	0.462	-.1648274 .0748395
_cons	.8659883	.8853688	0.98	0.328	-.8693027 2.601279

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0086585	.0057071	.0023789 .0315136
Jahr: Independent			
var(arbe)	.002744	.000724	.0016361 .0046021
var(_cons)	.014421	.0046966	.0076169 .0273031
var(Residual)	.7322806	.004508	.7234982 .7411697

LR test vs. linear model: chi2(3) = 967.42 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.38064457	-.1077157	.01349574	-.11615621	.08207375	.00896417
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00231246	-.02295615	-.06291711	-.00069517	.01146477	-.0320547
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.042174	.02769232	-.00253431	.00367259	-.0262637	-.00283128

QdG	BaK	Ind	ArbexVeba_WE	ArbexVeba_BE	Jahr 2015
-.06332914	.00120032	.00788472	.01560353	.02677831	-.02298827

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0114627	.0074991	.0031593	.0406983
Jahr Land	.0305543	.0073009	.0190713	.0486086

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67013.78	29	134085.6	134343

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-67016.305** Wald chi2(24) = **4682.44**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
arbe	-.3206097	.1200198	-2.67	0.008	-.5558441	-.0853752
haek	-.0800013	.0032503	-24.61	0.000	-.0863718	-.0736308
aruns	.0075152	.0022176	3.39	0.001	.0031688	.0118616
veba	-.141462	.0049242	-28.73	0.000	-.1511133	-.1318108
wfc	.066266	.003159	20.98	0.000	.0600744	.0724576
arbe_C_dm	.0943882	.211049	0.45	0.655	-.3192602	.5080366
aruns_C_dm	.012643	.1108271	0.11	0.909	-.2045742	.2298602
haek_C_dm	-.1685292	.1452894	-1.16	0.246	-.4532912	.1162328
veba_C_dm	-1.257279	.3326581	-3.78	0.000	-1.909277	-.6052813
wfc_C_dm	-.0015338	.178943	-0.01	0.993	-.3522555	.349188
arbe_C_m	.0491736	.129779	0.38	0.705	-.2051887	.3035358
aruns_C_m	-.0706179	.0975779	-0.72	0.469	-.261867	.1206313
haek_C_m	-.0763176	.1039302	-0.73	0.463	-.280017	.1273818
veba_C_m	.1885315	.2870876	0.66	0.511	-.37415	.7512129
wfc_C_m	-.0170788	.2156946	-0.08	0.937	-.4398325	.4056749
EuV_dm	.0128034	.0736664	0.17	0.862	-.1315801	.1571869
EuV	-.0175519	.0290896	-0.60	0.546	-.0745664	.0394626
QdG_dm	-.0000821	.0007237	-0.11	0.910	-.0015006	.0013364
QdG	-.0003544	.0002667	-1.33	0.184	-.0008771	.0001684
BaK	.0052098	.10759	0.05	0.961	-.2056628	.2160824
Ind	.0003822	.0013932	0.27	0.784	-.0023484	.0031128
arbexwfc_WE	.0551275	.0472701	1.17	0.244	-.0375203	.1477752
arbexwfc_BE	-.012334	.057174	-0.22	0.829	-.124393	.099725
Jahr 2015	-.0462016	.0611255	-0.76	0.450	-.1660055	.0736022

_cons	.8631544	.885688	0.97	0.330	-.8727622	2.599071
Random-effects Parameters		Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]		
Land: Identity						
	var(_cons)	.0086725	.0057095	.0023865	.0315159	
Jahr: Independent						
	var(arbe)	.0029047	.00076	.0017393	.0048509	
	var(_cons)	.0144141	.0046941	.0076135	.0272893	
	var(Residual)	.732285	.0045081	.7235024	.7411742	
LR test vs. linear model: chi2(3) = 971.15				Prob > chi2 = 0.0000		

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.32714822	-.10780268	.01353085	-.11615824	.08207218	.00916557
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00237689	-.02272386	-.06333076	-.0002549	.01137895	-.03184029
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04174643	.02767118	-.00254214	.00399055	-.02619823	-.00253409
QdG	BaK	Ind	ArbexWfc_WE	ArbexWfc_BE	Jahr 2015
-.0634291	.0012379	.00788384	.00916401	-.02627789	-.0236053

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0114811	.007502	.0031693	.040701
Jahr Land	.0305632	.0073041	.0190756	.048626

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67016.3	29	134090.6	134348

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Wald chi2(24) = 4613.69

Log restricted-likelihood = -67019.882

Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3394981	.0302761	-11.21	0.000	-.3988382 -.2801581
haek	-.0799629	.0032503	-24.60	0.000	-.0863334 -.0735924
aruns	.0075189	.0022176	3.39	0.001	.0031724 .0118653
veba	-.1414777	.0049243	-28.73	0.000	-.1511292 -.1318262
wfc	.0662738	.0031591	20.98	0.000	.0600822 .0724655
arbe_C_dm	.0928675	.2108931	0.44	0.660	-.3204754 .5062103
aruns_C_dm	.0121122	.1107437	0.11	0.913	-.2049414 .2291659
haek_C_dm	-.1696106	.1451786	-1.17	0.243	-.4541555 .1149344
veba_C_dm	-1.25038	.3323573	-3.76	0.000	-1.901789 -.5989721
wfc_C_dm	-.002265	.178808	-0.01	0.990	-.3527222 .3481922
arbe_C_m	.0488141	.1297845	0.38	0.707	-.2055589 .3031871
aruns_C_m	-.0709977	.0975805	-0.73	0.467	-.262252 .1202567
haek_C_m	-.0765825	.1039311	-0.74	0.461	-.2802837 .1271186
veba_C_m	.1883228	.2870976	0.66	0.512	-.3743782 .7510237
wfc_C_m	-.0174259	.2156975	-0.08	0.936	-.4401853 .4053334
EuV_dm	.0125859	.0736199	0.17	0.864	-.1317065 .1568783
EuV	-.0176009	.0290896	-0.61	0.545	-.0746156 .0394137
QdG_dm	-.000087	.0007233	-0.12	0.904	-.0015046 .0013306
QdG	-.0003546	.0002667	-1.33	0.184	-.0008773 .0001681
BaK	.0049442	.1075918	0.05	0.963	-.205932 .2158203
Ind	.0003782	.0013932	0.27	0.786	-.0023524 .0031089
arbexEuV_WE	.0105111	.0251884	0.42	0.676	-.0388574 .0598795
arbexEuV_BE	-.0013981	.0057608	-0.24	0.808	-.0126891 .0098928
Jahr					
2015	-.0461028	.0610797	-0.75	0.450	-.1658169 .0736113
_cons	.8674468	.8856996	0.98	0.327	-.8684926 2.603386

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0086848	.0057082	.0023949 .0314938
Jahr: Independent			
var(arbe)	.0030153	.0007774	.0018191 .0049978
var(_cons)	.0143905	.0046873	.0076001 .0272479
var(Residual)	.7322803	.004508	.7234978 .7411694

LR test vs. linear model: chi2(3) = 974.52

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.3464219	-.10775093	.0135374	-.11617114	.08208189	.0090179
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00227712	-.02286967	-.06298327	-.00037642	.01129577	-.03201154
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04189134	.02764055	-.00259381	.00392275	-.02627139	-.00268587
QdG	BaK	Ind	ArbexEuV_WE	ArbexEuV_BE	Jahr 2015
-.06347057	.00117477	.00780247	.00343697	-.00773152	-.02355482

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0114976	.0075003	.0031807	.0406746
Jahr Land	.0305489	.0073028	.0190641	.0486096

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67019.88	29	134097.8	134355.2

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -67028.486 Wald chi2(24) = 4678.69
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
arbe	-.3867917	.0332084	-11.65	0.000	-.4518789	-.3217045
haek	-.0799729	.0032502	-24.61	0.000	-.0863432	-.0736026
aruns	.0075345	.0022176	3.40	0.001	.003188	.011881
veba	-.1415116	.0049243	-28.74	0.000	-.151163	-.1318603
wfc	.0662533	.0031591	20.97	0.000	.0600616	.0724449
arbe_C_dm	.0959047	.2111302	0.45	0.650	-.3179028	.5097122
aruns_C_dm	.0123616	.1108715	0.11	0.911	-.2049426	.2296657
haek_C_dm	-.1691491	.1453394	-1.16	0.244	-.4540091	.1157109
veba_C_dm	-1.250962	.3327328	-3.76	0.000	-1.903106	-.5988176
wfc_C_dm	-.0021892	.1790064	-0.01	0.990	-.3530352	.3486568
arbe_C_m	.0492934	.1298306	0.38	0.704	-.2051698	.3037567
aruns_C_m	-.0706144	.0976167	-0.72	0.469	-.2619396	.1207107
haek_C_m	-.0770743	.1039709	-0.74	0.459	-.2808535	.1267048
veba_C_m	.1891137	.2872025	0.66	0.510	-.3737929	.7520203
wfc_C_m	-.0181406	.2157797	-0.08	0.933	-.441061	.4047798
EuV_dm	.0124021	.0736935	0.17	0.866	-.1320345	.1568387
EuV	-.0176349	.0291004	-0.61	0.545	-.0746706	.0394008
QdG_dm	-.0000896	.0007241	-0.12	0.902	-.0015087	.0013296
QdG	-.0003525	.0002668	-1.32	0.186	-.0008755	.0001704
BaK	.0051036	.1076323	0.05	0.962	-.2058519	.2160591
Ind	.0003813	.0013937	0.27	0.784	-.0023504	.003113
arbexQdG_WE	-.0001096	.0002679	-0.41	0.682	-.0006347	.0004155
arbexQdG_BE	.0000606	.0000486	1.25	0.212	-.0000345	.0001558
Jahr						
2015	-.0460872	.0611477	-0.75	0.451	-.1659345	.07376
_cons	.8656181	.8860187	0.98	0.329	-.8709467	2.602183

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
---------------------------	----------	-----------	----------------------	--

Land: Identity					
	var(_cons)	.0086799	.0057141	.0023887	.031541
Jahr: Independent					
	var(arbe)	.0029109	.0007593	.0017457	.0048537
	var(_cons)	.0144252	.0046988	.0076183	.0273141
	var(Residual)	.732281	.004508	.7234986	.7411701

LR test vs. linear model: chi2(3) = **974.80**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.39467997	-.1077644	.01356562	-.11619897	.08205643	.00931283

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00232399	-.02280745	-.06301255	-.00036382	.01140669	-.03183874

Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04216037	.02775664	-.00270018	.00386545	-.02632208	-.0027656

QdG	BaK	Ind	ArbexQdG_WE	ArbexQdG_BE	Jahr 2015
-.06310432	.00121265	.0078658	-.0032283	.04230402	-.02354686

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0114907	.0075079	.0031722	.0407319
Jahr Land	.0305872	.00731	.0190904	.0486642

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67028.49	29	134115	134372.4

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Wald chi2(23) = **4669.12**

Log restricted-likelihood = -67015.26 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3828521	.0659963	-5.80	0.000	-.5122025 -.2535017
haek	-.079986	.0032503	-24.61	0.000	-.0863564 -.0736155
aruns	.0075094	.0022176	3.39	0.001	.0031631 .0118558
veba	-.1414705	.0049242	-28.73	0.000	-.1511217 -.1318193
wfc	.0662887	.0031591	20.98	0.000	.0600971 .0724804
arbe_C_dm	.0929022	.2107886	0.44	0.659	-.3202359 .5060403
aruns_C_dm	.0120199	.110693	0.11	0.914	-.2049345 .2289743
haek_C_dm	-.1695313	.1451123	-1.17	0.243	-.4539461 .1148836
veba_C_dm	-1.249958	.3322053	-3.76	0.000	-1.901069 - .5988478
wfc_C_dm	-.0022554	.1787262	-0.01	0.990	-.3525523 .3480415
arbe_C_m	.049008	.1297652	0.38	0.706	-.2053272 .3033432
aruns_C_m	-.0710114	.0975665	-0.73	0.467	-.2622382 .1202155
haek_C_m	-.0766375	.1039169	-0.74	0.461	-.2803108 .1270357
veba_C_m	.1880873	.2870556	0.66	0.512	-.3745314 .750706
wfc_C_m	-.0172414	.2156693	-0.08	0.936	-.4399455 .4054627
EuV_dm	.0126135	.0735904	0.17	0.864	-.131621 .156848
EuV	-.0175793	.0290856	-0.60	0.546	-.074586 .0394273
QdG_dm	-.0000864	.000723	-0.12	0.905	-.0015034 .0013306
QdG	-.0003545	.0002667	-1.33	0.184	-.0008771 .0001682
BaK	.0041509	.1075887	0.04	0.969	-.2067191 .2150208
Ind	.0003808	.001393	0.27	0.785	-.0023495 .0031111
arbexBaK_BE	.0186939	.0337817	0.55	0.580	-.0475171 .0849049
Jahr					
2015	-.0462178	.0610518	-0.76	0.449	-.1658772 .0734416
_cons	.8694534	.8855728	0.98	0.326	-.8662374 2.605144

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0086875	.0057061	.0023978 .0314758
Jahr: Independent			
var(arbe)	.0029244	.0007539	.0017644 .004847
var(_cons)	.0143769	.0046829	.0075929 .0272222
var(Residual)	.7322835	.0045081	.7235009 .7411726

LR test vs. linear model: chi2(3) = 972.53

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.39066004	-.10778201	.01352047	-.1161652	.08210035	.00902127
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00225976	-.02285898	-.062962	-.00037482	.01134063	-.03201772
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04192145	.02760599	-.00256634	.00393134	-.02623916	-.00266665
QdG	BaK	Ind	ArbexBaK_BE	Jahr 2015	
-.0634509	.00098628	.00785518	.03752996	-.02361355	

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0115013	.0074975	.0031845	.0406525
Jahr Land	.0305348	.0073003	.0190543	.0485898

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67015.26	28	134086.5	134335.1

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = -67017.132 Wald chi2(23) = 4913.31
 Prob > chi2 = 0.0000

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
arbe	-.3971952	.0225092	-17.65	0.000	-.4413125	-.353078
haek	-.0798952	.0032503	-24.58	0.000	-.0862657	-.0735246
aruns	.0074875	.0022175	3.38	0.001	.0031413	.0118337
veba	-.1414582	.004924	-28.73	0.000	-.1511091	-.1318074
wfc	.0662902	.0031589	20.98	0.000	.0600987	.0724816
arbe_C_dm	.0963603	.2109588	0.46	0.648	-.3171114	.5098319
aruns_C_dm	.0126155	.1107823	0.11	0.909	-.2045138	.2297448
haek_C_dm	-.1694056	.1452271	-1.17	0.243	-.4540456	.1152344
veba_C_dm	-1.248587	.3324622	-3.76	0.000	-1.900201	-.5969726
wfc_C_dm	-.0040635	.1788688	-0.02	0.982	-.3546399	.3465129
arbe_C_m	.048662	.1300632	0.37	0.708	-.2062571	.3035812
aruns_C_m	-.0696314	.0977943	-0.71	0.476	-.2613048	.1220419
haek_C_m	-.0762171	.1041585	-0.73	0.464	-.2803641	.1279299
veba_C_m	.1896092	.2877246	0.66	0.510	-.3743206	.7535391
wfc_C_m	-.0206745	.2161733	-0.10	0.924	-.4443664	.4030175
EuV_dm	.0123315	.0736667	0.17	0.867	-.1320526	.1567156
EuV	-.0178725	.029153	-0.61	0.540	-.0750114	.0392664
QdG_dm	-.0000777	.0007237	-0.11	0.915	-.0014961	.0013408
QdG	-.0003556	.0002673	-1.33	0.183	-.0008795	.0001682
BaK	.0051169	.1078278	0.05	0.962	-.2062218	.2164555
Ind	.0003755	.0013963	0.27	0.788	-.0023611	.0031122
arbexInd_BE	.0008953	.000373	2.40	0.016	.0001642	.0016263
Jahr						
2015	-.0470665	.0611017	-0.77	0.441	-.1668237	.0726907
_cons	.8670276	.8876043	0.98	0.329	-.8726448	2.6067

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	.0087514	.0057297	.0024254	.0315769

Jahr: Independent				
var(arbe)	.0025753	.000689	.0015244	.0043508
var(_cons)	.0144029	.0046899	.0076081	.027266
var(Residual)	.7322841	.0045081	.7235016	.7411733

LR test vs. linear model: chi2(3) = **968.54**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-40529569	-10765961	.01348096	-.11615513	.08210214	.00935707

Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00237173	-.02284204	-.06289291	-.00067531	.01126058	-.03139553

Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04169143	.02782936	-.00307735	.00384346	-.02667673	-.00239837

QdG	BaK	Ind	ArbexInd_BE	Jahr 2015
-.0636554	.00121581	.00774665	.05585013	-.02404716

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0115846	.007527	.003221	.0407761
Jahr Land	.0306502	.0073288	.0191248	.0487757

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67017.13	28	134090.3	134338.8

Mixed-effects REML regression Number of obs = 52,901

Group Variable	No. of Groups	Observations per Minimum	Average	Group Maximum
Land	30	970	1,763.4	4,527
Jahr	60	466	881.7	2,733

Log restricted-likelihood = **-67021.778**

Wald chi2(24) = **4614.92**
 Prob > chi2 = **0.0000**

bo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
arbe	-.3456391	.0691652	-5.00	0.000	-.4812004 -.2100778
haek	-.0799691	.0032503	-24.60	0.000	-.0863395 -.0735987
aruns	.0075123	.0022176	3.39	0.001	.0031658 .0118588
veba	-.1414648	.0049243	-28.73	0.000	-.1511163 -.1318133
wfc	.0662757	.0031591	20.98	0.000	.060084 .0724673
arbe_C_dm	.0924205	.2108432	0.44	0.661	-.3208245 .5056655
aruns_C_dm	.0121599	.110718	0.11	0.913	-.2048434 .2291632
haek_C_dm	-.1692659	.1451457	-1.17	0.244	-.4537463 .1152145
veba_C_dm	-1.25253	.3323037	-3.77	0.000	-1.903833 -.6012265
wfc_C_dm	-.0029609	.1787726	-0.02	0.987	-.3533488 .3474269
arbe_C_m	.0491454	.1297919	0.38	0.705	-.205242 .3035328
aruns_C_m	-.0710126	.0975872	-0.73	0.467	-.26228 .1202549
haek_C_m	-.0764858	.1039365	-0.74	0.462	-.2801975 .1272259
veba_C_m	.1878307	.2871161	0.65	0.513	-.3749065 .750568
wfc_C_m	-.0173859	.2157097	-0.08	0.936	-.4401692 .4053974
EuV_dm	.0124817	.0736068	0.17	0.865	-.131785 .1567484
EuV	-.0175313	.0290915	-0.60	0.547	-.0745496 .039487
QdG_dm	-.000084	.0007232	-0.12	0.908	-.0015013 .0013334
QdG	-.0003548	.0002667	-1.33	0.183	-.0008776 .0001679
BaK	.0050336	.1075983	0.05	0.963	-.2058551 .2159224
Ind	.0003813	.0013933	0.27	0.784	-.0023495 .0031121
arbexGini_WE	-.0045846	.0099367	-0.46	0.645	-.0240602 .014891
arbexGini_BE	-.000033	.0021614	-0.02	0.988	-.0042692 .0042032
Jahr					
2015	-.0463122	.0610662	-0.76	0.448	-.1659998 .0733753
_cons	.8681935	.8857501	0.98	0.327	-.8678449 2.604232

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
Land: Identity			
var(_cons)	.0086902	.0057083	.0023983 .0314887
Jahr: Independent			
var(arbe)	.0030133	.0007772	.0018175 .0049957
var(_cons)	.0143834	.0046851	.0075963 .0272349
var(Residual)	.7322804	.004508	.723498 .7411695

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 974.27$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Arbe	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Arbe_C_dm
-.35268808	-.10775925	.01352564	-.11616053	.08208418	.0089745
Aruns_C_dm	Haek_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Arbe_C_m	Aruns_C_m
.00228608	-.0228232	-.06309153	-.00049207	.01137243	-.03201825
Haek_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
-.04183844	.02756833	-.00258785	.00389027	-.02616745	-.00259275
QdG	BaK	Ind	ArbexGini_WE	ArbexGini_BE	Jahr 2015
-.06351077	.00119603	.00786557	-.00408295	-.00108754	-.02366181

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0115048	.0075003	.0031852	.0406684
Jahr Land	.0305467	.007303	.0190619	.0486084

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	52,901	.	-67021.78	29	134101.6	134359

Anhang A2.9: Berechnung der Mehrebenenmodelle (Erweitertes Modell)

Random Intercept-Only-Modell

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,751

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	335	991.7	3,081
Jahr	60	156	495.9	1,831

Log restricted-likelihood = **-206382.5** Wald chi2(0) = .
 Prob > chi2 = .

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	101.9834	12.05087	8.46	0.000	78.36415	125.6027

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity var(_cons)	1122.653	1415.442	94.85277	13287.44
Jahr: Identity var(_cons)	6306.285	1670.902	3751.809	10600.01
var(Residual)	61598.6	505.5665	60615.63	62597.5

LR test vs. linear model: chi2(2) = **2209.93** Prob > chi2 = **0.0000**

Intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]
-------	-----	-----------	----------------------

	Land	.0162638	.0204048	.0013557	.1675961
Jahr Land	Land	.1076228	.018446	.0764422	.1494637

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,751	.	-206382.5	4	412773	412806.2

Random Intercept-Modelle mit Variablen der Individualebene

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -204094.89 Wald chi2(5) = 277.42
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	7.868109	1.500928	5.24	0.000	4.926343	10.80987
haek	1.077202	1.178659	0.91	0.361	-1.232926	3.387331
aruns	10.49851	.7816911	13.43	0.000	8.966426	12.0306
veba	5.294674	1.716145	3.09	0.002	1.931091	8.658256
wfc	6.81005	.9955634	6.84	0.000	4.858782	8.761319
_cons	34.06112	13.79777	2.47	0.014	7.017991	61.10425

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	698.5558	1345.944	16.00098	30496.9
Jahr: Identity				
var(_cons)	6423.359	1699.926	3823.788	10790.23
var(Residual)	60202.67	496.4986	59237.38	61183.7

LR test vs. linear model: chi2(2) = 2126.10 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc
.03148177	.00580504	.07787772	.01812624	.03900687

Residual intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]

	Land	.0103759	.0199492	.0002327	.3208165
	Jahr Land	.1057847	.0180583	.0752504	.1467429

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204094.9	9	408207.8	408282.4

Random Slope-Modelle mit Variablen der Individualebene

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -204076.13 Wald chi2(5) = 254.62
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.290678	2.539	3.66	0.000	4.314329	14.26703
haek	.9782269	1.178294	0.83	0.406	-1.331187	3.287641
aruns	10.50076	.7809597	13.45	0.000	8.970104	12.03141
veba	5.304429	1.715356	3.09	0.002	1.942393	8.666465
wfc	6.685116	.9948462	6.72	0.000	4.735253	8.634978
_cons	33.95684	13.67861	2.48	0.013	7.147256	60.76643

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	721.5373	1306.181	20.76588	25070.75
Jahr: Independent				
var(bo)	223.3023	74.79405	115.821	430.5258
var(_cons)	6177.914	1639.057	3672.91	10391.38
var(Residual)	60013.77	495.4953	59050.43	60992.82

LR test vs. linear model: chi2(3) = 2163.62 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc
.03717373	.00527166	.07789437	.01815964	.03829126

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0107832	.0194747	.0003043	.2807798
Jahr Land	.1031104	.017719	.0731918	.1433672

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204076.1	10	408172.3	408255.2

Random Slope-Modelle mit Variablen der ersten zwei Ebenen

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -204038.93 Wald chi2(11) = 268.11
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.357612	2.524073	3.71	0.000	4.410519	14.30471
haek	.963466	1.178417	0.82	0.414	-1.346188	3.27312
aruns	10.50899	.7810309	13.46	0.000	8.978202	12.03979
veba	5.305241	1.715398	3.09	0.002	1.943123	8.667359
wfc	6.710768	.9949955	6.74	0.000	4.760613	8.660924
bo_C_dm	-220.4144	118.7863	-1.86	0.064	-453.2312	12.40248
haek_C_dm	-28.41525	83.67428	-0.34	0.734	-192.4138	135.5833
aruns_C_dm	-16.7273	51.63122	-0.32	0.746	-117.9226	84.46804
veba_C_dm	73.03232	240.3829	0.30	0.761	-398.1095	544.1741
wfc_C_dm	-79.88789	76.15042	-1.05	0.294	-229.14	69.36419
Jahr						
2015	-16.20301	30.2519	-0.54	0.592	-75.49565	43.08963
_cons	42.37209	20.52135	2.06	0.039	2.150977	82.5932

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	1396.722	1267.428	235.887	8270.204
Jahr: Independent				
var(bo)	218.9126	73.62743	113.2358	423.2115
var(_cons)	4894.599	1459.844	2727.98	8781.995
var(Residual)	60014.9	495.5103	59051.54	60993.98

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1824.24

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.03744155	.00519212	.07795548	.01816242	.03843819	-.09804399

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Jahr 2015
-.0133148	-.01115095	.0142494	-.04684142	-.03155129

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0210647	.0189823	.0035294	.1156123
Jahr Land	.0948828	.0173734	.0658708	.1348285

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204038.9	16	408109.9	408242.5

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = **-204033.41** Wald chi2(13) = **270.00**
 Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.364569	2.53256	3.70	0.000	4.400843	14.32829
haek	.9627158	1.178424	0.82	0.414	-1.346953	3.272385
aruns	10.51013	.7810321	13.46	0.000	8.979336	12.04093
veba	5.304441	1.715398	3.09	0.002	1.942323	8.666559
wfc	6.709662	.9949934	6.74	0.000	4.759511	8.659813
bo_C_dm	-202.9021	119.6245	-1.70	0.090	-437.3619	31.55758
haek_C_dm	.6233511	89.26634	0.01	0.994	-174.3355	175.5822
aruns_C_dm	26.30848	60.03733	0.44	0.661	-91.36251	143.9795
veba_C_dm	98.62888	240.4598	0.41	0.682	-372.6636	569.9214
wfc_C_dm	-149.7344	99.85765	-1.50	0.134	-345.4518	45.98297
EuV_dm	-35.51388	38.80204	-0.92	0.360	-111.5645	40.53672
QdG_dm	.4336753	.3893957	1.11	0.265	-.3295262	1.196877
Jahr						
2015	-37.96142	33.97798	-1.12	0.264	-104.557	28.63418
_cons	53.15464	21.91582	2.43	0.015	10.20043	96.10886

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	1433.493	1288.052	246.3521	8341.32
Jahr: Independent				
var(bo)	221.384	74.24902	114.7269	427.1958
var(_cons)	4863.854	1517.06	2639.287	8963.434
var(Residual)	60014.2	495.5002	59050.85	60993.26
LR test vs. linear model: chi2(3) = 1751.51			Prob > chi2 = 0.0000	

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.03746938	.00518808	.0779639	.01815968	.03843186	-.09025427
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	EuV_dm	QdG_dm
.00029209	.01753807	.01924356	-.0877952	-.03659337	.05185497

Jahr 2015

-.07392034

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0216175	.0192987	.0036814	.1167045
Jahr Land	.0949661	.0176697	.0655347	.1356957

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204033.4	18	408102.8	408252.1

Random Slope-Modelle mit Variablen der drei Ebenen

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Wald chi2(18) = **278.81**

Log restricted-likelihood = -204004.24

Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.280598	2.530699	3.67	0.000	4.320519	14.24068
haek	1.098026	1.179975	0.93	0.352	-1.214682	3.410735
aruns	10.46888	.7812761	13.40	0.000	8.937607	12.00015
veba	5.327133	1.715744	3.10	0.002	1.964337	8.68993
wfc	6.71838	.9950661	6.75	0.000	4.768086	8.668673
bo_C_dm	-200.9844	119.764	-1.68	0.093	-435.7176	33.74867
haek_C_dm	1.744055	89.31186	0.02	0.984	-173.304	176.7921
aruns_C_dm	25.95241	60.10536	0.43	0.666	-91.85192	143.7567
veba_C_dm	100.5119	240.8471	0.42	0.676	-371.5397	572.5634
wfc_C_dm	-151.1208	99.97122	-1.51	0.131	-347.0608	44.81917
bo_C_m	82.54318	88.57976	0.93	0.351	-91.06996	256.1563
haek_C_m	-22.2436	46.57155	-0.48	0.633	-113.5222	69.03497
aruns_C_m	32.06144	43.34301	0.74	0.459	-52.88931	117.0122
veba_C_m	140.0338	116.6102	1.20	0.230	-88.51792	368.5855
wfc_C_m	-79.18735	92.66733	-0.85	0.393	-260.812	102.4373
EuV_dm	-36.14885	38.82451	-0.93	0.352	-112.2435	39.94579
QdG_dm	.4330435	.3902709	1.11	0.267	-.3318733	1.19796
Jahr						
2015	-38.02344	34.05989	-1.12	0.264	-104.7796	28.73272
_cons	-222.5988	355.0904	-0.63	0.531	-918.5632	473.3657

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	987.773	1266.482	80.03524	12190.82
Jahr: Independent				
var(bo)	220.7598	74.12443	114.3174	426.3121
var(_cons)	4869.511	1517.079	2644.213	8967.56
var(Residual)	60014.42	495.5037	59051.07	60993.49

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1427.90

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.0371334	.00591726	.077665791	.01823737	.03848179	-.08940124
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
.00081723	.0173007	.01961096	-.08860809	.05433976	-.04599312
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	QdG_dm	Jahr 2015
.05334688	.07909759	-.04392932	-.03724764	.05177943	-.0740411

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0149954	.0191454	.0011986	.161864
Jahr Land	.0889196	.0176536	.0598614	.1301309

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204004.2	23	408054.5	408245.2

Mixed-effects REML regression

Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = **-204009.31** Wald chi2(17) = **277.45**
 Prob > chi2 = **0.0000**

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.273639	2.526563	3.67	0.000	4.321668	14.22561
haek	1.098345	1.179976	0.93	0.352	-1.214365	3.411056
aruns	10.46934	.7812774	13.40	0.000	8.938068	12.00062
veba	5.327658	1.715746	3.11	0.002	1.964859	8.690458
wfc	6.720671	.995066	6.75	0.000	4.770377	8.670964
bo_C_dm	-164.2236	116.1368	-1.41	0.157	-391.8474	63.40029
haek_C_dm	-25.27885	86.68283	-0.29	0.771	-195.1741	144.6164
aruns_C_dm	3.367536	57.09809	0.06	0.953	-108.5427	115.2777
veba_C_dm	137.001	240.6412	0.57	0.569	-334.6472	608.6491
wfc_C_dm	-76.77901	75.1889	-1.02	0.307	-224.1465	70.58852
bo_C_m	87.04261	88.23729	0.99	0.324	-85.89931	259.9845
haek_C_m	-22.71302	46.43615	-0.49	0.625	-113.7262	68.30017
aruns_C_m	30.87114	43.20593	0.71	0.475	-53.81092	115.5532
veba_C_m	143.4696	116.2361	1.23	0.217	-84.34899	371.2881
wfc_C_m	-76.42248	92.37	-0.83	0.408	-257.4643	104.6194
EuV_dm	-21.97116	36.99921	-0.59	0.553	-94.48829	50.54596
QdG_dm	.2812345	.3690133	0.76	0.446	-.4420182	1.004487
_cons	-253.1973	353.0237	-0.72	0.473	-945.111	438.7164

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	924.6229	1255.896	64.535	13247.5
Jahr: Independent				
var(bo)	219.5555	73.91229	113.4988	424.7146
var(_cons)	4955.443	1505.869	2731.605	8989.74
var(Residual)	60014.79	495.5105	59051.43	60993.88

LR test vs. linear model: chi2(3) = **1475.89** Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.03710556	.00591898	.07766135	.01823916	.03849491	-.07304939

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01184515	.00224491	.02673037	-.04501856	.05730182	-.04696374

Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	QdG_dm
.05136633	.08103827	-.0423955	-.02263901	.03362748

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0140318	.0189834	.0009658	.1732222
Jahr Land	.0892341	.0175394	.0603125	.1301042

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204009.3	22	408062.6	408245

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203999.15 Wald chi2(21) = 284.25
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	9.284726	2.526837	3.67	0.000	4.332216	14.23724
haek	1.09744	1.179979	0.93	0.352	-1.215276	3.410156
aruns	10.46695	.7812782	13.40	0.000	8.935671	11.99823
veba	5.322812	1.71575	3.10	0.002	1.960004	8.68562
wfc	6.723458	.9950665	6.76	0.000	4.773164	8.673753
bo_C_dm	-162.4616	116.2408	-1.40	0.162	-390.2894	65.36622
haek_C_dm	-25.60284	86.75413	-0.30	0.768	-195.6378	144.4321
aruns_C_dm	2.229244	57.15245	0.04	0.969	-109.7875	114.246
veba_C_dm	142.0827	240.8701	0.59	0.555	-330.0141	614.1795
wfc_C_dm	-78.34641	75.25524	-1.04	0.298	-225.844	69.15114
bo_C_m	80.2507	91.60794	0.88	0.381	-99.29757	259.799
haek_C_m	8.0367	48.34895	0.17	0.868	-86.7255	102.7989
aruns_C_m	35.5609	43.34293	0.82	0.412	-49.38968	120.5115
veba_C_m	113.6344	121.3024	0.94	0.349	-124.114	351.3827
wfc_C_m	-35.98538	95.62449	-0.38	0.707	-223.4059	151.4352
EuV_dm	-19.31271	39.09835	-0.49	0.621	-95.94408	57.31866
EuV	-2.816623	13.09304	-0.22	0.830	-28.4785	22.84526
QdG_dm	.3173994	.3889366	0.82	0.414	-.4449025	1.079701
QdG	-.0407238	.126618	-0.32	0.748	-.2888905	.2074428
BaK	-2.960311	47.64293	-0.06	0.950	-96.33875	90.41812
Ind	-1.386191	.6087907	-2.28	0.023	-2.579399	-.1929828
_cons	-250.2413	385.3965	-0.65	0.516	-1005.605	505.1219

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	659.822	1242.861	16.44664	26471.37
Jahr: Independent				
var(bo)	219.6334	73.91085	113.5671	424.7604
var(_cons)	4964.635	1494.581	2751.927	8956.486
var(Residual)	60014.57	495.5065	59051.21	60993.64

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1368.31$ Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.03714992	.0059141	.07764358	.01822257	.03851088	-.07226564
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01199696	.00148609	.02772187	-.04593759	.05283058	.0166175
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05916961	.06418598	-.01996295	-.01989975	-.01518947	.03795174
QdG	BaK	Ind			
-.02626689	-.00283002	-.10864908			

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0100523	.0188777	.0002465	.2948877
Jahr Land	.0856877	.0178143	.0566192	.1276606

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203999.1	26	408050.3	408265.9

Random Slope-Modelle mit Cross-Level-Effekten

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203988.95 Wald chi2(23) = 294.05
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	34.75082	16.75986	2.07	0.038	1.902101	67.59953
haek	1.114224	1.179918	0.94	0.345	-1.198373	3.426822
aruns	10.46488	.7812406	13.40	0.000	8.933682	11.99609
veba	5.305003	1.71567	3.09	0.002	1.942352	8.667655
wfc	6.706457	.9950338	6.74	0.000	4.756226	8.656687
bo_C_dm	-160.6686	116.1996	-1.38	0.167	-388.4157	67.07848
haek_C_dm	-33.35008	86.78634	-0.38	0.701	-203.4482	136.748
aruns_C_dm	2.296139	57.12776	0.04	0.968	-109.6722	114.2645
veba_C_dm	140.8421	240.7784	0.58	0.559	-331.0749	612.759
wfc_C_dm	-79.06898	75.22613	-1.05	0.293	-226.5095	68.37152
bo_C_m	81.09486	91.51268	0.89	0.376	-98.2667	260.4564
haek_C_m	9.126466	48.30167	0.19	0.850	-85.54307	103.796
aruns_C_m	36.51943	43.29867	0.84	0.399	-48.3444	121.3833
veba_C_m	112.9489	121.1792	0.93	0.351	-124.5579	350.4558
wfc_C_m	-37.36477	95.5258	-0.39	0.696	-224.5919	149.8624
EuV_dm	-19.23169	39.07888	-0.49	0.623	-95.82489	57.36151
EuV	-2.886838	13.07896	-0.22	0.825	-28.52113	22.74745
QdG_dm	.3201084	.3887646	0.82	0.410	-.4418563	1.082073
QdG	-.0402047	.1264836	-0.32	0.751	-.288108	.2076987
BaK	-2.869662	47.59547	-0.06	0.952	-96.15506	90.41574
Ind	-1.379325	.6081647	-2.27	0.023	-2.571306	-.1873445
boxhaek_WE	43.06016	17.31052	2.49	0.013	9.132165	76.98816
boxhaek_BE	-6.57381	4.305989	-1.53	0.127	-15.01339	1.865774
_cons	-252.6946	384.9911	-0.66	0.512	-1007.263	501.8741

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	655.1395	1241.328	15.97779	26862.78
Jahr: Independent				
var(bo)	191.5306	67.41711	96.07766	381.8156
var(_cons)	4961.273	1493.729	2749.889	8950.989
var(Residual)	60011.75	495.4549	59048.49	60990.72

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1357.23 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.013904449	.00600455	.07762827	.0181616	.0384135	-.07146807

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01562716	.00153068	.02747981	-.04636126	.05338631	.01887081

Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.0607645	.06379882	-.02072817	-.01981626	-.0155681	.03827567

QdG	BaK	Ind	BoxHaek_WE	BoxHaek_BE
-.02593203	-.00274336	-.10811098	.02248981	-.10260964

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0099826	.0188582	.0002395	.2979734
Jahr Land	.0855793	.0177897	.0565508	.1274949

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203989	28	408033.9	408266.1

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203991.1 Wald chi2(23) = 288.89
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	-14.05436	15.10438	-0.93	0.352	-43.6584	15.54968
haek	1.100004	1.179998	0.93	0.351	-1.21275	3.412758
aruns	10.45976	.781277	13.39	0.000	8.928482	11.99103
veba	5.299665	1.715946	3.09	0.002	1.936472	8.662859
wfc	6.708284	.9950894	6.74	0.000	4.757944	8.658623
bo_C_dm	-162.6611	116.0791	-1.40	0.161	-390.172	64.84975
haek_C_dm	-24.50924	86.63202	-0.28	0.777	-194.3049	145.2864
aruns_C_dm	5.160494	57.12312	0.09	0.928	-106.7988	117.1198
veba_C_dm	141.9603	240.531	0.59	0.555	-329.4717	613.3924
wfc_C_dm	-78.96791	75.14999	-1.05	0.293	-226.2592	68.32337
bo_C_m	79.41493	91.38807	0.87	0.385	-99.7024	258.5323
haek_C_m	8.159258	48.22988	0.17	0.866	-86.36957	102.6881
aruns_C_m	35.07558	43.23839	0.81	0.417	-49.67011	119.8213
veba_C_m	112.9562	121.0071	0.93	0.351	-124.2134	350.1258
wfc_C_m	-36.79315	95.39067	-0.39	0.700	-223.7554	150.1691
EuV_dm	-19.54401	39.03898	-0.50	0.617	-96.059	56.97098
EuV	-2.905793	13.061	-0.22	0.824	-28.50488	22.69329
QdG_dm	.3163685	.3883423	0.81	0.415	-.4447685	1.077505
QdG	-.041194	.1263054	-0.33	0.744	-.2887482	.2063601
BaK	-2.86377	47.52547	-0.06	0.952	-96.01199	90.28445
Ind	-1.387462	.6072882	-2.28	0.022	-2.577725	-.1971988
boxaruns_WE	-15.66844	12.63604	-1.24	0.215	-40.43462	9.097748

boxaruns_BE	8.605388	5.50281	1.56	0.118	-2.179921	19.3907
_cons	-245.0727	384.4877	-0.64	0.524	-998.6548	508.5093

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	651.1739	1240.433	15.5678	27237.47
Jahr: Independent				
var(bo)	208.4699	72.97295	104.9756	413.9983
var(_cons)	4950.365	1492.003	2742.152	8936.82
var(Residual)	60014.65	495.5115	59051.28	60993.74

LR test vs. linear model: chi2(3) = **1346.60**

Prob > chi2 = **0.0000**

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
-.0562341	.00592792	.07759023	.01814333	.03842396	-.07235439

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01148453	.00344015	.02769799	-.046302	.05228037	.01687091

Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05836208	.06380294	-.02041106	-.02013808	-.01567034	.03782848

QdG	BaK	Ind	BoxAruns_WE	BoxAruns_BE
-.02657017	-.00273773	-.10874871	-.01134728	.09329989

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.009924	.0188486	.0002334	.3009116
Jahr Land	.0853682	.0177517	.0564045	.1272

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203991.1	28	408038.2	408270.4

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203989.53 Wald chi2(23) = 286.27
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	81.45757	53.81589	1.51	0.130	-24.01964	186.9348
haek	1.104751	1.179985	0.94	0.349	-1.207977	3.41748
aruns	10.46724	.7812744	13.40	0.000	8.935974	11.99851
veba	5.316499	1.71575	3.10	0.002	1.953691	8.679307
wfc	6.718041	.9951047	6.75	0.000	4.767672	8.668411
bo_C_dm	-161.7559	116.2849	-1.39	0.164	-389.6701	66.15842
haek_C_dm	-25.52549	86.79263	-0.29	0.769	-195.6359	144.5849
aruns_C_dm	2.340954	57.17466	0.04	0.967	-109.7193	114.4012
veba_C_dm	140.126	241.0153	0.58	0.561	-332.2553	612.5074
wfc_C_dm	-78.15627	75.28522	-1.04	0.299	-225.7126	69.40005
bo_C_m	80.41894	91.69118	0.88	0.380	-99.29247	260.1304
haek_C_m	8.108111	48.39277	0.17	0.867	-86.73997	102.9562
aruns_C_m	35.96287	43.38309	0.83	0.407	-49.06641	120.9922
veba_C_m	115.5393	121.4201	0.95	0.341	-122.4396	353.5182
wfc_C_m	-36.43254	95.71075	-0.38	0.703	-224.0222	151.1571
EuV_dm	-19.15554	39.11626	-0.49	0.624	-95.82201	57.51092
EuV	-2.866266	13.1049	-0.22	0.827	-28.5514	22.81887
QdG_dm	.3166117	.3891055	0.81	0.416	-.446021	1.079244
QdG	-.0399954	.1267335	-0.32	0.752	-.2883885	.2083977
BaK	-3.086903	47.6862	-0.06	0.948	-96.55013	90.37633
Ind	-1.389422	.609349	-2.28	0.023	-2.583725	-.1951203
boxveba_WE	26.51178	47.71767	0.56	0.578	-67.01313	120.0367
boxveba_BE	-23.08242	17.20408	-1.34	0.180	-56.8018	10.63697
_cons	-256.572	385.7687	-0.67	0.506	-1012.665	499.5207

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	663.7554	1263.525	15.90966	27692.05
Jahr: Independent				
var(bo)	221.3125	74.9845	113.9211	429.9399
var(_cons)	4968.397	1507.177	2741.586	9003.901
var(Residual)	60013.64	495.4864	59050.32	60992.67

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1370.98 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.32592689	.0059535	.07764577	.01820096	.03847985	-.07195171
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01196072	.00156055	.02734011	-.0458261	.05294133	.01676515
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05983845	.06526197	-.02021101	-.0197378	-.01545718	.03785756
QdG	BaK	Ind	BoxVeba_WE	BoxVeba_BE	
-.02579703	-.00295104	-.10890238	.00547433	-.28793365	

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0101112	.01919	.0002383	.3044632
Jahr Land	.0857961	.017833	.0566953	.1278099

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203989.5	28	408035.1	408267.2

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203989.26 Wald chi2(23) = 290.11
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	61.18733	36.53637	1.67	0.094	-10.42264	132.7973
haek	1.080321	1.179994	0.92	0.360	-1.232424	3.393066
aruns	10.46514	.7812586	13.40	0.000	8.933899	11.99638
veba	5.37062	1.715974	3.13	0.002	2.007372	8.733868
wfc	6.721309	.9950414	6.75	0.000	4.771063	8.671554
bo_C_dm	-162.0599	116.1315	-1.40	0.163	-389.6734	65.55369
haek_C_dm	-24.659	86.67098	-0.28	0.776	-194.531	145.213
aruns_C_dm	2.722687	57.09873	0.05	0.962	-109.1888	114.6341
veba_C_dm	140.8606	240.6453	0.59	0.558	-330.7955	612.5167
wfc_C_dm	-75.89056	75.19856	-1.01	0.313	-223.277	71.49591
bo_C_m	79.19666	91.68743	0.86	0.388	-100.5074	258.9007
haek_C_m	7.892269	48.38791	0.16	0.870	-86.9463	102.7308
aruns_C_m	35.90988	43.37875	0.83	0.408	-49.1109	120.9307
veba_C_m	112.6235	121.4076	0.93	0.354	-125.331	350.578
wfc_C_m	-33.20287	95.7303	-0.35	0.729	-220.8308	154.4251
EuV_dm	-19.73866	39.07042	-0.51	0.613	-96.31527	56.83796
EuV	-2.96635	13.10368	-0.23	0.821	-28.64909	22.71639
QdG_dm	.3199845	.3886515	0.82	0.410	-.4417584	1.081727
QdG	-.0410256	.1267211	-0.32	0.746	-.2893944	.2073432
BaK	-2.802029	47.68384	-0.06	0.953	-96.26065	90.65659
Ind	-1.389314	.6092931	-2.28	0.023	-2.583507	-.1951218
boxwfc_WE	-25.81716	14.76126	-1.75	0.080	-54.7487	3.114385
boxwfc_BE	-24.73763	17.38539	-1.42	0.155	-58.81237	9.337112
_cons	-252.6379	385.7126	-0.65	0.512	-1008.621	503.3448

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	670.0628	1264.041	16.6098	27031.27

Jahr: Independent				
var(bo)	203.945	71.00113	103.0806	403.5052
var(_cons)	4955.199	1504.274	2733.114	8983.891
var(Residual)	60013.66	495.4833	59050.34	60992.69

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1365.00$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.24482189	.00582185	.07763014	.01838624	.03849857	-.07208693
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.0115547	.00181503	.02748342	-.04449763	.05213668	.01631886
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05975028	.06361498	-.01841935	-.02033864	-.01599691	.03826086
QdG	BaK	Ind	BoxWfc_WE	BoxWfc_BE	
-.02646152	-.0026787	-.10889391	-.01572073	-.20793935	

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0102083	.019199	.0002488	.2994043
Jahr Land	.0857001	.0178194	.0566239	.1276859

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203989.3	28	408034.5	408266.7

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = **-203990.16**

Wald $\chi^2(23) = 293.97$
 Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	-6.853615	8.992138	-0.76	0.446	-24.47788	10.77065
haek	1.101975	1.179921	0.93	0.350	-1.210627	3.414578
aruns	10.45163	.7812168	13.38	0.000	8.920477	11.98279
veba	5.34025	1.715607	3.11	0.002	1.977721	8.702778
wfc	6.689889	.9950516	6.72	0.000	4.739624	8.640154
bo_C_dm	-161.2842	116.0631	-1.39	0.165	-388.7637	66.19535
haek_C_dm	-25.67816	86.62026	-0.30	0.767	-195.4507	144.0944
aruns_C_dm	2.452578	57.06434	0.04	0.966	-109.3915	114.2966
veba_C_dm	146.0824	240.503	0.61	0.544	-325.2948	617.4597
wfc_C_dm	-78.18591	75.13878	-1.04	0.298	-225.4552	69.08339
bo_C_m	79.25996	91.5484	0.87	0.387	-100.1716	258.6915
haek_C_m	7.277999	48.31653	0.15	0.880	-87.42065	101.9766
aruns_C_m	35.50852	43.31375	0.82	0.412	-49.38488	120.4019
veba_C_m	113.5539	121.2215	0.94	0.349	-124.0358	351.1437
wfc_C_m	-36.64488	95.56001	-0.38	0.701	-223.9391	150.6493
EuV_dm	-22.08945	39.06832	-0.57	0.572	-98.66195	54.48305
EuV	-3.588518	13.08865	-0.27	0.784	-29.2418	22.06476
QdG_dm	.3236718	.3883805	0.83	0.405	-.43754	1.084884
QdG	-.0418072	.1265319	-0.33	0.741	-.2898052	.2061907
BaK	-2.968349	47.61146	-0.06	0.950	-96.28509	90.3484
Ind	-1.380927	.6083799	-2.27	0.023	-2.57333	-.1885248
boxEuV_WE	15.82794	8.064752	1.96	0.050	.0213209	31.63457
boxEuV_BE	3.287668	1.734185	1.90	0.058	-.1112721	6.686609
_cons	-241.4515	385.1509	-0.63	0.531	-996.3334	513.4305

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	663.412	1259.284	16.07084	27385.96
Jahr: Independent				
var(bo)	209.0814	68.09072	110.4353	395.8429
var(_cons)	4949.014	1501.402	2730.777	8969.147
var(Residual)	60003.83	495.3432	59040.78	60982.58

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1375.08

Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
-.02742259	.00593855	.07752997	.01828227	.0383186	-.07174191
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01203225	.00163497	.02850226	-.04584348	.05217836	.01504873
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05908245	.06414054	-.02032881	-.02276089	-.01935214	.03870174
QdG	BaK	Ind	BoxEuV_WE	BoxEuV_BE	
-.02696567	-.0028377	-.10823655	.01842337	.06905188	

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0101105	.0191341	.0002408	.3021877
Jahr Land	.0855341	.0177862	.0565132	.1274448

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203990.2	28	408036.3	408268.5

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -204003.6 Wald chi2(23) = 284.59
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	18.51217	10.30662	1.80	0.072	-1.688425	38.71277
haek	1.101976	1.180021	0.93	0.350	-1.210822	3.414774
aruns	10.46445	.7812854	13.39	0.000	8.933163	11.99575
veba	5.326708	1.715805	3.10	0.002	1.963793	8.689624
wfc	6.714166	.9951061	6.75	0.000	4.763794	8.664538
bo_C_dm	-162.1708	116.179	-1.40	0.163	-389.8775	65.53595
haek_C_dm	-25.57779	86.70873	-0.29	0.768	-195.5238	144.3682
aruns_C_dm	2.388968	57.12912	0.04	0.967	-109.582	114.36
veba_C_dm	142.355	240.7444	0.59	0.554	-329.4953	614.2053
wfc_C_dm	-78.34932	75.21509	-1.04	0.298	-225.7682	69.06954
bo_C_m	80.30627	91.59568	0.88	0.381	-99.21796	259.8305
haek_C_m	7.999445	48.34229	0.17	0.869	-86.74971	102.7486
aruns_C_m	35.64455	43.33681	0.82	0.411	-49.29404	120.5831
veba_C_m	113.4713	121.2841	0.94	0.349	-124.2411	351.1837
wfc_C_m	-36.02108	95.61044	-0.38	0.706	-223.4141	151.3719
EuV_dm	-19.34532	39.07975	-0.50	0.621	-95.94023	57.24958
EuV	-2.868432	13.09133	-0.22	0.827	-28.52696	22.7901
QdG_dm	.3157564	.3887805	0.81	0.417	-.4462394	1.077752
QdG	-.0386415	.1266203	-0.31	0.760	-.2868128	.2095299
BaK	-2.841224	47.63497	-0.06	0.952	-96.20405	90.5216
Ind	-1.38709	.6087014	-2.28	0.023	-2.580123	-.1940568
boxQdG_WE	.0179702	.0835989	0.21	0.830	-.1458807	.1818211
boxQdG_BE	-.0137483	.0149072	-0.92	0.356	-.0429659	.0154693
_cons	-251.1951	385.3446	-0.65	0.514	-1006.457	504.0665

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	661.6054	1241.458	16.72541	26171.06
Jahr: Independent				
var(bo)	230.8615	77.66908	119.3935	446.3983
var(_cons)	4958.823	1492.547	2749.015	8944.996

var(Residual)	60013.43	495.4928	59050.1	60992.48
---------------	-----------------	-----------------	----------------	-----------------

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1368.44$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.07407066	.00593855	.07762508	.01823591	.03845765	-.07213626
Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01198522	.00159256	.027775	-.04593929	.05286716	.01654047
Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05930879	.06409388	-.01998276	-.01993335	-.01546886	.0377553
QdG	BaK	Ind	BoxQdG_WE	BoxQdG_BE	
-.02492375	-.00271617	-.10871955	.0021643	-.0384561	

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0100802	.0188575	.0002507	.2925299
Jahr Land	.0856331	.0178077	.056577	.1275933

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204003.6	28	408063.2	408295.4

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = **-203995.91** Wald $\chi^2(22) = 283.94$
 Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	5.517409	19.51314	0.28	0.777	-32.72765	43.76247
haek	1.098708	1.180016	0.93	0.352	-1.214082	3.411497
aruns	10.46646	.7812852	13.40	0.000	8.935166	11.99775
veba	5.321318	1.715787	3.10	0.002	1.958437	8.684198
wfc	6.721676	.9950774	6.75	0.000	4.77136	8.671992

bo_C_dm	-162.4361	116.2138	-1.40	0.162	-390.211	65.33876
haek_C_dm	-25.68947	86.73509	-0.30	0.767	-195.6871	144.3082
aruns_C_dm	2.301534	57.14005	0.04	0.968	-109.6909	114.294
veba_C_dm	142.0103	240.8144	0.59	0.555	-329.9773	613.9979
wfc_C_dm	-78.36854	75.23784	-1.04	0.298	-225.832	69.09492
bo_C_m	80.21976	91.58568	0.88	0.381	-99.28486	259.7244
haek_C_m	8.034913	48.33718	0.17	0.868	-86.70422	102.774
aruns_C_m	35.53044	43.33216	0.82	0.412	-49.39903	120.4599
veba_C_m	113.6227	121.272	0.94	0.349	-124.066	351.3114
wfc_C_m	-36.00978	95.60093	-0.38	0.706	-223.3842	151.3646
EuV_dm	-19.37523	39.08963	-0.50	0.620	-95.98951	57.23904
EuV	-2.826761	13.08991	-0.22	0.829	-28.4825	22.82898
QdG_dm	.3177631	.3888443	0.82	0.414	-.4443577	1.079884
QdG	-.0407533	.1265867	-0.32	0.747	-.2888586	.207352
BaK	-2.975596	47.63038	-0.06	0.950	-96.32943	90.37824
Ind	-1.386166	.6086399	-2.28	0.023	-2.579079	-.193254
boxBaK_BE	1.956852	10.01161	0.20	0.845	-17.66554	21.57924
_cons	-249.982	385.3016	-0.65	0.516	-1005.159	505.1952

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	659.3727	1242.68	16.40297	26505.71
Jahr: Independent				
var(bo)	227.3038	76.18832	117.8416	438.4447
var(_cons)	4962.105	1494.135	2750.182	8953.038
var(Residual)	60014.13	495.5017	59050.78	60993.2

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1369.28$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.02207618	.00592094	.07763993	.01821746	.03850067	-.0722543

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.01203755	.00153428	.02770775	-.04595056	.05281021	.0166138

Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.05911894	.06417938	-.01997648	-.01996417	-.01524414	.03799524

QdG	BaK	Ind	BoxBaK_BE
-.02628587	-.00284463	-.10864717	.01533389

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.010046	.018876	.0002458	.2951673
Jahr Land	.0856468	.0178073	.0565903	.1276045

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	29,471	.	-203995.9	27	408045.8	408269.7

Mixed-effects REML regression Number of obs = 29,471

Group Variable	No. of Groups	Observations per Group		
		Minimum	Average	Maximum
Land	30	331	982.4	3,057
Jahr	60	154	491.2	1,810

Log restricted-likelihood = -203999.9 Wald chi2(22) = 285.04
 Prob > chi2 = 0.0000

Präsentismus	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
bo	15.75317	7.194394	2.19	0.029	1.652417	29.85392
haek	1.101351	1.179985	0.93	0.351	-1.211377	3.41408
aruns	10.45815	.7813295	13.39	0.000	8.926768	11.98952
veba	5.3221	1.715749	3.10	0.002	1.959295	8.684906
wfc	6.720152	.9950686	6.75	0.000	4.769854	8.670451
bo_C_dm	-162.4465	116.2096	-1.40	0.162	-390.213	65.32009
haek_C_dm	-25.85468	86.73162	-0.30	0.766	-195.8455	144.1362
aruns_C_dm	2.266448	57.13752	0.04	0.968	-109.721	114.2539
veba_C_dm	142.1683	240.8056	0.59	0.555	-329.8019	614.1386
wfc_C_dm	-78.43028	75.2351	-1.04	0.297	-225.8884	69.0278
bo_C_m	80.57014	91.63023	0.88	0.379	-99.02182	260.1621
haek_C_m	8.162925	48.36071	0.17	0.866	-86.62232	102.9482
aruns_C_m	35.76176	43.35379	0.82	0.409	-49.2101	120.7336
veba_C_m	113.0199	121.3329	0.93	0.352	-124.7881	350.828
wfc_C_m	-36.36989	95.64794	-0.38	0.704	-223.8364	151.0966
EuV_dm	-19.30546	39.09033	-0.49	0.621	-95.92111	57.31018
EuV	-2.885731	13.09637	-0.22	0.826	-28.55414	22.78268
QdG_dm	.3184081	.3888546	0.82	0.413	-.443733	1.080549
QdG	-.0407455	.1266483	-0.32	0.748	-.2889717	.2074806
BaK	-2.845621	47.6543	-0.06	0.952	-96.24633	90.55509
Ind	-1.370416	.6091569	-2.25	0.024	-2.564342	-.1764907
boxInd_BE	-.1134668	.1181916	-0.96	0.337	-.3451182	.1181845
_cons	-249.3602	385.4892	-0.65	0.518	-1004.905	506.1847

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	662.7384	1261.695	15.88028	27658.34
Jahr: Independent				
var(bo)	222.3592	75.09398	114.7075	431.0408
var(_cons)	4961.813	1505.1	2738.04	8991.685
var(Residual)	60013.85	495.4977	59050.51	60992.91

LR test vs. linear model: chi2(3) = 1368.87 Prob > chi2 = 0.0000

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.06303137	.00593518	.07757828	.01822014	.03849194	-.07225891

BaK	-19.78873	54.48088	-0.36	0.716	-126.5693	86.99183
Kollindi	-.9489647	1.061375	-0.89	0.371	-3.029221	1.131291
boxKollindi_BE	-.0605787	.1240219	-0.49	0.625	-.3036571	.1824997
_cons	-166.3036	425.1488	-0.39	0.696	-999.5799	666.9727

Random-effects Parameters	Estimate	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land: Identity				
var(_cons)	1342.402	1452.352	161.051	11189.27
Jahr: Independent				
var(bo)	226.2963	75.99954	117.168	437.0647
var(_cons)	4956.582	1509.724	2728.444	9004.29
var(Residual)	60014.11	495.5028	59050.75	60993.17

LR test vs. linear model: $\chi^2(3) = 1416.81$

Prob > $\chi^2 = 0.0000$

Matrix list beta coefficient

Bo	Haek	Aruns	Veba	Wfc	Bo_C_dm
.05010316	.00595688	.07764986	.01820352	.03847243	-.07258384

Haek_C_dm	Aruns_C_dm	Veba_C_dm	Wfc_C_dm	Bo_C_m	Haek_C_m
-.0118343	.0016505	.02708081	-.04538842	.05206549	-.01090398

Aruns_C_m	Veba_C_m	Wfc_C_m	EuV_dm	EuV	QdG_dm
.04530472	.07531431	-.03899502	-.0193543	-.01800901	.03648205

QdG	BaK	Kollindi	BoxKollindi_BE
-.01896392	-.01891778	-.07470973	-.01385096

Conditional intraclass correlation

Level	ICC	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
Land	.0202434	.0216997	.0024145	.1499361
Jahr Land	.0949885	.0199242	.0624766	.1418593

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	N	ll(null)	ll(model)	Df	AIC	BIC
.	29,471	.	-204001.7	27	408057.3	408281.2

Anhang A3: Relevante Items des EWCS

Relevante Items des EWCS für das Jahr 2015 (Querschnitt)		
Arbeitsbedingungen		
Item	Frage	Konstrukt
Q49a	Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ein hohes Arbeitstempo?	Arbeitstempo
Q49b	Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten unter Termindruck?	Arbeitstempo
Q61c	Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden	Kontrolle
Q61d	Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe beteiligt	Kontrolle
Q61e	Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitskollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten	Kontrolle
Q61f	Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten	Kontrolle
Q61i	Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen	Kontrolle
Q61n	Sie können Entscheidungen, die wichtig für Ihre Arbeit sind, beeinflussen	Kontrolle
Q70a	Gute Arbeit von Mitarbeiter/innen wird anerkannt	Anerkennung
Q70b	Das Management vertraut seinen Mitarbeiter/innen, dass diese ihre Arbeit gut erledigen	Anerkennung
Q70c	Konflikte werden auf faire Weise gelöst	Anerkennung
Q70d	Die Arbeit wird fair verteilt	Anerkennung
Q70f	Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter/innen dem Management	Anerkennung
Q89a	Ich habe das Gefühl, dass ich angemessen entlohnt werde	Anerkennung
Q89b	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen	Anerkennung
Q89c	Ich erhalte für meine Arbeit die Anerkennung, die ich verdiene	Anerkennung
Q89e	Die Firma, für die ich arbeite, motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen	Anerkennung
Q61a	Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie	Unterstützung
Q70e	Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen	Unterstützung
Q89d	Ich komme im Allgemeinen gut mit meinen Arbeitskollegen aus	Unterstützung
Q61b	Ihr Vorgesetzter hilft Ihnen und unterstützt Sie	Vorgesetzter
Q63a	Ihr direkter Vorgesetzter respektiert Sie als Mensch	Vorgesetzter

Q63b	Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten	Vorgesetzter
Q63c	Ihr direkter Vorgesetzter schafft es, Menschen zur Zusammenarbeit zu bewegen	Vorgesetzter
Q63d	Ihr direkter Vorgesetzter ist bei der Erledigung der Arbeit hilfreich	Vorgesetzter
Q63e	Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit	Vorgesetzter
Q63f	Ihr direkter Vorgesetzter fördert und unterstützt Ihre Entwicklung	Vorgesetzter
Q61h	Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben	Feedback
Q61j	Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten	Feedback
Q61k	Sie wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird	Feedback

Burnout-Indikatoren		
Item	Frage	Konstrukt
Q78f	In den letzten 12 Monaten habe ich an Kopfschmerzen, Überanstrengung der Augen gelitten	Burnout Symptome
Q78h	In den letzten 12 Monaten habe ich an Depressionen oder Angstgefühlen gelitten	Burnout Symptome
Q78i	In den letzten 12 Monaten habe ich an allgemeiner Erschöpfung gelitten	Burnout Symptome
Q79a	In den letzten 12 Monaten hatte ich Schwierigkeiten beim Einschlafen	Schlafstörungen
Q79b	In den letzten 12 Monaten hatte ich Mehrmaliges Aufwachen während der Nachtruhe	Schlafstörungen
Q79c	In den letzten 12 Monaten hatte ich beim Aufwachen ein Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit	Schlafstörungen
Q87a	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune	wahrgenommener Burnout
Q87b	In den letzten zwei Wochen habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87c	In den letzten zwei Wochen habe ich mich energisch und aktiv gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87d	In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87e	In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren	wahrgenommener Burnout
Q30h	Situationen ausgesetzt sein, die Sie emotional aufwühlen	emotionale Anforderungen
Q61m	Sie erleben Stress bei der Arbeit	emotionale Anforderungen
Q61o	Ihre Arbeit erfordert es, dass Sie Ihre Gefühle verbergen	emotionale Anforderungen
Q90d	Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erschöpft	emotionale Anforderungen
Q90a	Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie	Gefühle bezüglich Arbeit
Q90b	Meine Arbeit begeistert mich	Gefühle bezüglich Arbeit
Q90c	Bei der Arbeit vergeht die Zeit wie im Flug	Gefühle bezüglich Arbeit
Q90e	Ich zweifle an der Wichtigkeit meiner Arbeit	Gefühle bezüglich Arbeit
Q90f	Ich finde, dass ich gute Arbeit leiste	Gefühle bezüglich Arbeit

Einflussfaktoren des Mehrebenenmodells		
Item	Frage	Konstrukt
Q100	Wenn Sie an Ihr gesamtes monatliches Haushaltseinkommen denken, wie kommt Ihr Haushalt über die Runden?	Haushaltseinkommen
Q89G	Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren	Arbeitsplatzunsicherheit
Q44	Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?	Vereinbarkeit Familie und Beruf
Q45B	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl gehabt, sich nach der Arbeit zu erschöpft gefühlt, um einige der notwendigen Arbeiten im Haushalt zu erledigen	Work-Family Conflict
Q45C	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abgehalten hat, Ihrer Familie soviel Zeit zu widmen, wie Sie es wollten	Work-Family Conflict
Q45D	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl gehabt, es als schwierig empfunden, sich aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen auf Ihre Arbeit zu konzentrieren	Family-Work Conflict
Q45E	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl gehabt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abgehalten haben, Ihrer Arbeit die Zeit zu widmen, die Sie ihr geben sollten	Family-Work Conflict
Q84B	An wie vielen Arbeitstagen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank waren?	Präsentismus

Relevante Items des EWCS für die Jahre 2010 und 2015 (Längsschnitt)

Arbeitsbedingungen

Item	Frage	Konstrukt
Q49a	Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ein hohes Arbeitstempo?	Arbeitstempo
Q49b	Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten unter Termindruck?	Arbeitstempo
Q61c	Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden	Kontrolle
Q61d	Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe beteiligt	Kontrolle
Q61e	Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitskollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten	Kontrolle
Q61f	Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten	Kontrolle
Q61i	Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen	Kontrolle
Q61n	Sie können Entscheidungen, die wichtig für Ihre Arbeit sind, beeinflussen	Kontrolle
Q89a	Ich habe das Gefühl, dass ich angemessen entlohnt werde	Anerkennung
Q89b	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen	Anerkennung
Q89e	Die Firma, für die ich arbeite, motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen	Anerkennung
Q61a	Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie	Unterstützung
Q61b	Ihr Vorgesetzter hilft Ihnen und unterstützt Sie	Unterstützung
Q61h	Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben	Feedback
Q61j	Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten	Feedback
Q61k	Sie wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird	Feedback

Burnout-Indikatoren		
Item	Frage	Konstrukt
Q78f	In den letzten 12 Monaten habe ich an Kopfschmerzen, Überanstrengung der Augen gelitten	Burnout Symptome
Q78h	In den letzten 12 Monaten habe ich an Depressionen oder Angstgefühlen gelitten	Burnout Symptome
Q78i	In den letzten 12 Monaten habe ich an allgemeiner Erschöpfung gelitten	Burnout Symptome
Q87a	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune	wahrgenommener Burnout
Q87b	In den letzten zwei Wochen habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87c	In den letzten zwei Wochen habe ich mich energisch und aktiv gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87d	In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt	wahrgenommener Burnout
Q87e	In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren	wahrgenommener Burnout

Einflussfaktoren des Mehrebenenmodells		
Item	Frage	Konstrukt
Q100	Wenn Sie an Ihr gesamtes monatliches Haushaltseinkommen denken, wie kommt Ihr Haushalt über die Runden?	Haushaltseinkommen
Q89G	Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren	Arbeitsplatzunsicherheit
Q44	Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?	Vereinbarkeit Familie und Beruf
Q46	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?	Work-Family Conflict
Q84B	An wie vielen Arbeitstagen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank waren?	Präsentismus

Anhang A4: Einflussgrößen der Länderebene

Daten Mehrebenenmodell Querschnitt 2015

Land	Gini-Einkommen	S80/S20-Einkommensverhältnis	Burnout als Krankheit	Individualismus	Qualität Gesundheitssystem	Collindi
Albanien	32,9	-9	0	20	524	34,2
Belgien	27,7	3,83	0	75	836	56,2
Bulgarien	38,6	7,11	0	30	530	46,6
Dänemark	28,2	4,08	0	74	793	94,3
Deutschland	31,7	4,8	0	67	828	62,5
Estland	32,7	6,21	0	60	706	48,2
Finnland	27,1	3,56	0	63	845	73,3
Frankreich	32,7	4,29	0	71	775	68,1
Griechenland	36	6,51	0	35	577	48,4
Irland	31,8	4,5	0	70	685	29,8
Italien	35,4	5,84	0	76	667	48,5
Kroatien	31,1	5,16	0	33	707	43,7
Lettland	34,2	6,51	0	70	567	48
Litauen	37,4	7,46	0	60	628	38,3
Luxembourg	33,8	4,26	0	60	832	71
Malta	29,4	4,15	0	59	663	11,4
Mazedonien	35,6	6,62	0	22	704	35,6
Montenegro	39	7,48	0	24	484	33,6
Niederlande	28,2	3,82	1	80	916	79,8
Norwegen	27,5	3,5	0	69	854	79,4
Österreich	30,5	4,05	0	55	774	53,4
Polen	31,8	4,92	0	60	523	29,7
Portugal	35,5	6,01	0	27	691	40,8

Rumänien	35,9	8,32	0	30	527	34,7
Schweden	29,2	4,06	1	71	786	100
Slovakei	26,5	3,54	0	52	653	47
Slovenien	25,4	3,6	0	27	710	63,2
Spanien	36,2	6,87	0	51	695	50,1
Tschechien	25,9	3,51	0	58	760	63
Türkei	42,9	8,61	0	37	-9	19
Ungarn	30,4	4,3	0	80	578	44,2
Ver. Königreich	33,2	5,23	0	89	736	56,6
Zypern	34	5,2	0	-9	595	31,7
Schweiz	32,3	4,48	0	68	894	67,2
Serbien	40,5	10,7	0	25	554	40,5

Daten Mehrebenenmodell Längsschnitt 2010

Land	Gini-Einkommen	S80/S210-Einkommensverhältnis	Burnout als Krankheit	Individualismus	Qualität Gesundheitssystem	Collindi
Albanien	-9	-9	0	20	559	34,2
Belgien	28,4	3,92	0	75	758	56,2
Bulgarien	35,7	5,86	0	30	468	46,6
Dänemark	27,2	4,41	0	74	797	94,3
Deutschland	30,2	4,49	0	67	825	62,5
Estland	32	5,01	0	60	631	48,2
Finnland	27,7	3,61	0	63	721	73,3
Frankreich	33,7	4,43	0	71	809	68,1
Griechenland	34,1	5,61	0	35	640	48,4
Irland	32,3	4,7	0	70	709	29,8
Italien	34,7	5,38	0	76	694	48,5
Kroatien	32,4	5,54	0	33	626	43,7
Lettland	35	6,84	0	70	528	48
Litauen	33,6	7,35	0	60	534	38,3
Luxembourg	30,5	4,1	0	60	795	71
Malta	29	4,33	0	59	575	11,4
Mazedonien	40,2	-9	0	22	585	35,6
Montenegro	-9	-9	0	24	-9	33,6
Niederlande	27,8	3,65	1	80	857	79,8
Norwegen	25,7	3,42	0	69	741	79,4
Österreich	30,3	4,34	0	55	804	53,4
Polen	33,2	4,98	0	60	556	29,7
Portugal	35,8	5,56	0	27	604	40,8
Rumänien	35,5	6,11	0	30	504	34,7
Schweden	27,2	3,85	1	71	768	100
Slovakei	27,3	3,8	0	52	590	47

Slovenien	24,9	3,42	0	27	669	63,2
Spanien	35,2	6,16	0	51	639	50,1
Tschechien	26,6	3,47	0	58	687	63
Türkei	38,8	9,93	0	37	-9	19
Ungarn	29,4	3,41	0	80	630	44,2
Ver. Königreich	34,4	5,35	0	89	666	56,6
Zypern	31,5	4,54	0	-9	664	31,7
Serbien	-9	-9	0	25	-9	40,5