

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Work-Life-Balance

baua: Bericht

**Forschung
Projekt F 2353**

A. M. Wöhrmann

**Psychische Gesundheit
in der Arbeitswelt**

Work-Life-Balance

Dortmund/Berlin/Dresden 2016

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen des BAuA-Forschungsprojekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ erstellt und ist dem Themenfeld „Arbeitszeit“ zugeordnet. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.baua.de/psychische-gesundheit.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

Autorin: Dr. Anne Marit Wöhrmann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelbild: eckedesign, Berlin

Titelgestaltung: eckedesign, Berlin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 - 42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

www.baua.de/dok/7930558

DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/3f

ISBN 978-3-88261-194-6



Abstract

Hintergrund und Fragestellung

Die Thematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bzw. Work-Life-Balance hat in den letzten Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit erlangt. Dieses spiegelt sich sowohl in der Forschungslandschaft in einer stark ansteigenden Anzahl Publikationen als auch in der politischen Diskussion wider (u. a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015). Insbesondere vor dem Hintergrund von Technologisierung und damit einhergehender Ermöglichung ständiger Erreichbarkeit bzw. Entgrenzung wird dieses Thema verstärkt diskutiert. Darüber hinaus deutet vieles darauf hin, dass Arbeitnehmer zunehmend größeren Wert auf eine ausgewogene Balance von Arbeit und Privatleben legen.

Work-Life-Balance wird meist als Konflikt zwischen Rollen und deren Anforderungen in verschiedenen Lebensbereichen untersucht. Forschungsgegenstand ist ebenfalls die Untersuchung, inwiefern sich Rollen aus verschiedenen Lebensbereichen gegenseitig bereichern können, sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Es gibt verschiedene theoretische Ansätze zu dem Verhältnis der beiden Lebensbereiche Arbeit und Familie bzw. Privatleben, wie z. B. die Konflikttheorie (Greenhaus & Beutell, 1985) und die Bereicherungstheorie (Rothbard, 2001). Die der aktuellen Work-Life-Balance-Forschung am häufigsten zugrunde liegenden theoretischen Modelle sind die Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989), das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) und das Effort-Recovery-Modell (Meijman & Mulder, 1998). Nach diesen Theorien spielt die Work-Life-Balance eine wichtige Rolle in Bezug auf Gesundheit und Motivation von Arbeitnehmern. Im Rahmen des Reviews wird auf dieser Grundlage folgende Fragestellung untersucht:

Forschungsfrage 1: Welchen Einfluss hat die Work-Life-Balance auf Aspekte der psychischen Gesundheit?

Darüber hinaus ist es von unmittelbarem Interesse, wie die Work-Life-Balance durch Gestaltung von Arbeitsbedingungen beeinflusst werden kann. Um Ansatzpunkte für verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen zur Förderung von Work-Life-Balance zu finden, soll in diesem Review deshalb zusätzlich folgende Frage untersucht werden:

Forschungsfrage 2: Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf die Work-Life-Balance?

Methode

Zunächst wurde eine systematische Literatursuche in verschiedenen Datenbanken durchgeführt. Dazu wurden Suchstrings entwickelt, mit denen nach den verschiedenen Wortkombinationen gesucht wurde, die die Begriffsvielfalt der verschiedenen Ausprägungen der Konstrukte von „Work-Life-Balance“ abdecken. Bei der Suche wurden keine Einschränkungen in Bezug auf die Variablen zur Gesundheit oder zu Arbeitsbedingungen vorgenommen. Die Suche lieferte nach Ausschluss der Duplikate 6.470 Publikationen, deren Abstracts gesichtet wurden. Während der Literatursuche zeigte sich, dass zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und Aspekten psychischer Gesundheit sowie Arbeitsbedingungen bereits eine Großzahl an Metaanalysen veröffentlicht wurde. Diese Studien wurden im vorliegenden Review in Bezug auf das Konstrukt „Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben“ anstelle von Primärstudien in Form einer Metaanalyse zweiter Ordnung ausgewertet. Dazu wurden die Befunde der verschiedenen Metaanalysen (ca. 170 Effektgrößen) im Rahmen metaanalytischer Berechnungen zweiter Ordnung aggregiert.

Ein anderes Vorgehen wurde für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und das Konstrukt der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben gewählt. Nach Abstract- und anschließender Volltextsichtung wurden für Work-Life-Balance 49 und für Bereicherung 97 Artikel in die Analysen eingeschlossen. Die Ergebnisse der Primärstudien, die für die Analyse der Zusammenhänge von Work-Life-Balance (236 Effektgrößen) und gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben (689 Effektgrößen) mit Gesundheit und Arbeitsbedingungen von Bedeutung sind, wurden ebenfalls für die einzelnen relevanten Zusammenhänge zu stichprobengemittelten mittleren Effektgrößen aggregiert, wo dies möglich war.

Ergebnisse

Psychische Gesundheit im weiteren Sinne wurde klassifiziert in die Bereiche subjektives Wohlbefinden, psychische Beschwerden, arbeitsspezifische psychische Beschwerden, gesundheitliche Beschwerden, Einstellung zu Arbeit und Organisation sowie Verhalten bei der Arbeit.

Für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden für beide Wirkrichtungen, d. h. von Arbeit auf das Privatleben und auch vom Privatleben auf die Arbeit, signifikante kleine bis mittlere aggregierte metaanalytische Zusammenhänge mit fast allen untersuchten Aspekten psychischer Gesundheit gefunden ($\bar{r} = |,03|$ bis $|,40|$). Stärkerer Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben geht demnach mit schlechterer psychischer Gesundheit einher. Die einzige Ausnahme bildet das Verhalten bei der Arbeit (Leistung, Engagement), für das kein Zusammenhang mit der Wirkrichtung des Konflikts von der Arbeit auf das Privatleben besteht. Der stärkste Zusammenhang wurde für arbeitsspezifische psychische Beschwerden (Burnout und dazugehörige Facetten, arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress) gefunden ($\bar{r} = ,40$). Die Zusammenhänge sind für den Konflikt in der Wirkrichtung von Arbeit auf das Privatleben immer etwas stärker als in der entgegengesetzten Wirkrichtung. Für die Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben wurde für beide Wirkrichtungen in Bezug auf die einbezogenen Aspekte psychischer Gesundheit überwiegend signifikante kleine bis mittlere Zusammenhänge gefunden ($\bar{r} = |,08|$ bis $|,36|$). Stärkere gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben geht demnach mit besserer psychischer Gesundheit einher. Lediglich der Zusammenhang zwischen Bereicherung in der Wirkrichtung von Arbeit auf das Privatleben und psychischen Beschwerden (z. B. Angstsymptome) ist nicht signifikant. Am häufigsten wurde die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben im Zusammenhang mit der Einstellung zur Arbeit (z. B. Arbeitszufriedenheit, Commitment) untersucht ($\bar{r} = ,36$ bzw. $,19$). Die Effekte in den Primärstudien sind klein bis mittelgroß und fast immer signifikant. Ähnliches gilt auch für das Verhalten bei der Arbeit (Arbeitsleistung, $\bar{r} = ,30$ bzw. $,24$). Auch für Bereicherung sind die untersuchten Zusammenhänge für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben immer etwas stärker als für Privatleben auf Arbeit.

Für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bzw. das Gefühl eine Balance von Arbeit und zu haben, wurden kleine bis mittlere aggregierte Zusammenhänge mit den betrachteten Aspekten psychischer Gesundheit ermittelt ($\bar{r} = |,14|$ bis $|,45|$). Der stärkste Effekt ($\bar{r} = -,45$) wurde für psychische Beschwerden gefunden, die auch in allen identifizierten Primärstudien negativ mit Work-Life-Balance zusammenhängen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die drei untersuchten Konstrukte der Work-Life-Balance mit Aspekten psychischer Gesundheit stabil zusammenhängen. Dabei geht eine bessere Work-Life-Balance bzw. weniger Konflikt und stärkere gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben mit besserer psychischer Gesundheit einher.

Die Arbeitsbedingungen, die im Zusammenhang mit Konstrukten von „Work-Life-Balance“ untersucht werden, können den Bereichen Arbeitsaufgabe (und Arbeitsrolle), Arbeitsorganisation und Unterstützung zugeordnet werden.

Für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden die stärksten aggregierten Zusammenhänge mit der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsrolle gefunden – je nach betrachteter Wirkrichtung des Konflikts sind sie als klein bis mittel einzustufen ($\bar{r} = ,40$ bzw. $,19$). Der Globalzusammenhang von Konflikt und Unterstützung bei der Arbeit ist nur in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben signifikant, d. h., wenig Unterstützung hängt mit hohem Konflikterleben zusammen ($\bar{r} = -,16$). Auch für den Bereich der Arbeitsorganisation (Flexibilität, Arbeitszeitanforderungen) gab es lediglich in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben einen Effekt, der jedoch als klein einzustufen ist ($\bar{r} = -,20$).

In Bezug auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurden weniger eindeutige Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen gefunden. Unterstützung wies einen kleinen Effekt auf Bereicherung für beide Wirkrichtungen auf ($\bar{r} = ,22$ bzw. $,16$). Die Arbeitsaufgabe im weiteren Sinn betreffende Arbeitsbedingungen hatten einen kleinen Effekt auf Bereicherung für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben. Für die übrigen untersuchten Zusammenhänge gab es keine Effekte. Allerdings zeigte sich ein differenzielles Bild der Zusammenhänge innerhalb der Kategorien Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung. Während in den Primärstudien, die das Arbeitspensum untersuchten, unbedeutende Effekte in Bezug auf Bereicherung gefunden wurden, sind die Zusammenhänge mit Aspekten von Autonomie meist klein bis mittel. Im Bereich der Arbeitsorganisation gibt es sehr wenige signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitanforderungen und der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben, während die Effekte für Aspekte der Arbeitszeitflexibilität hauptsächlich signifikant und als klein bis mittelgroß einzustufen sind. Unterstützung durch Organisation, Vorgesetzte und Kollegen hängt meist signifikant positiv mit gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben zusammen.

Arbeitsbedingungen hängen mit der Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance zusammen ($\bar{r} = |,20|$ bis $|,37|$). Der stärkste Zusammenhang wurde für Unterstützung am Arbeitsplatz gefunden und der niedrigste in Bezug auf die Arbeitsorganisation. Die Effekte in den Primärstudien sind dabei innerhalb der verschiedenen Aspekte von Arbeitsorganisation (Flexibilität, Arbeitszeitanforderungen) sehr gemischt. Aspekte der Arbeitsaufgabe weisen fast ausschließlich signifikante Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf. Ressourcen (z. B. Aufgabenkomplexität) hängen dabei positiv mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen und Anforderungen (z. B. Zeitdruck) negativ.

In Bezug auf die Rolle individueller Merkmale ist zu sagen, dass die Stärke einiger untersuchter Zusammenhänge von individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Lebenssituation abhängig zu sein scheint. Das Bild ist jedoch nicht einheitlich und beschränkt sich auf einige wenige eindeutige Effekte.

Diskussion

Die Belastbarkeit der Befunde der Analysen im Rahmen dieser Überblicksarbeit ist abhängig von der Qualität der zugrunde liegenden Studien. Insgesamt ist die methodologische Qualität der einzelnen Studien als niedrig bis mittel einzuschätzen, wobei in aktuelleren Studien ein Trend zu methodischer Verbesserung (Längsschnittstudien, Tagebuchstudien, Interventionsstudien) zu erkennen ist.

In Bezug auf Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden überwiegend aggregierte Maße aus Metaanalysen herangezogen, deren Qualität wiederum von den ihnen zugrunde liegenden Primärstudien abhängig ist. Studien in diesem Themenbereich sind meist querschnittlich angelegt und beruhen auf Selbstbericht als einziger Datenquelle (vgl. Shaffer, Joplin & Hsu, 2011). Ein Trend zur Verbesserung der Methodik ist jedoch erkennbar. In

eine Metaanalyse längsschnittlicher Daten zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und Beanspruchung (Nohe, Meier, Sonntag & Michel, 2015) wurden 33 Längsschnittstudien eingeschlossen. Diese Metaanalyse stützt die Befunde der Querschnittsanalysen. Trotzdem sind Methodenverzerrungen im Sinne einer Überschätzung von Effektgrößen in Metaanalysen, die auf Querschnittstudien beruhen, nicht unwahrscheinlich. Die Messqualität im Sinne der Reliabilität der fast ausschließlich aus mehreren Items bestehenden Messinstrumente ist als gut zu beurteilen. Große Stichproben und das Vorhandensein vieler internationaler Studien lassen auf eine gute Generalisierbarkeit der Ergebnisse schließen. Die in die Berechnungen zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben einbezogenen Primärstudien sind zu über 80 Prozent querschnittlich angelegt, was Methodenverzerrungen nicht ausschließt. Die Messqualität ist jedoch als gut zu beurteilen, da in den Studien fast ausschließlich Skalen mit guter Reliabilität zur Messung verwendet werden. Die Anzahl publizierter Studien ist im Vergleich zu den Studien zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben noch nicht sehr hoch. Aufgrund der mittleren Stichprobengröße von über 500 Personen und auch der Heterogenität der Stichproben ist die Generalisierbarkeit jedoch als ausreichend zu beurteilen.

Viele der Studien zur Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sind Sekundäranalysen von meist querschnittlich angelegten Großdatensätzen mit sehr großen heterogenen Stichproben. Hier werden relevante Konstrukte deutlich häufiger mit nur einem Item gemessen. Die Studienanzahl ist im Vergleich zu den zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben veröffentlichten Arbeiten als gering einzuschätzen. Die Generalisierbarkeit ist insgesamt als ausreichend zu beurteilen.

Die Analysen in dieser Überblicksarbeit zeigen, dass die Konstrukte der Work-Life-Balance stabil mit verschiedenen Aspekten psychischer Gesundheit (u. a. subjektivem Wohlbefinden, arbeitsbezogenen psychischen Beschwerden, Einstellung zu Arbeit und Organisation) zusammenhängen. Die gefundenen Zusammenhänge für Konflikt und Bereicherung mit Aspekten psychischer Gesundheit sind dabei meist stärker in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben als umgekehrt. Work-Life-Balance stellt demnach einen wichtigen Ansatzpunkt in Bezug auf den Erhalt von Mitarbeitergesundheit darstellt. Hieraus ergibt sich die Dringlichkeit, Empfehlungen für die Work-Life-Balance-förderliche Gestaltung von Arbeit zu entwickeln. Aus den Analysen zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und den Konstrukten der Work-Life-Balance ergeben sich hierzu Ansätze und Möglichkeiten. Beispielhaft ist hier die Reduktion von arbeitsbezogenen Belastungen wie dem Arbeitspensum, die Stärkung des Einflusses der Mitarbeiter auf ihre Arbeitszeitgestaltung und eine Verbesserung der Unterstützung der Mitarbeiter durch ihre Führungskraft zu nennen. Zusammenfassend sollte ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden, dessen Kern die Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Organisation darstellen. Hierüber lassen sich weitere Aspekte wie die Gestaltung der Arbeitsaufgabe und das Ermöglichen der Nutzung von vereinbarkeitsbezogenen Maßnahmen ohne die Erwartung negativer Konsequenzen steuern.

Die zu einem großen Teil auf der Basis von Querschnittstudien gefundenen Effekte sollten durch methodisch gut angelegte Längsschnittstudien mit langen Nachbefragungsintervallen validiert werden. Zur Untersuchung von Wirkmechanismen und eher kurzfristigen Beanspruchungsfolgen sollten vermehrt Tagebuchstudien eingesetzt werden. Darüber hinaus gibt es bisher nur sehr wenige Interventionsstudien, die zeigen, welche Gestaltungsmaßnahmen zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance von Arbeitnehmern führen. In den Fokus zukünftiger Forschung sollten daher Studien rücken, die isolierte und kombinierte Maßnahmen zur Gestaltung von vereinbarkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen bieten. So können die Wirkung von Einzelmaßnahmen sowie von ganzheitlichen Ansätzen untersucht und Kosten-Nutzen-Überlegungen in Betrieben unterstützt werden. Die Weiterführung und

methodische Verbesserung der Forschung im Bereich der Work-Life-Balance ist vor allem auch deshalb angezeigt, da dieser eine wichtige Rolle im Rahmen des Wandels der Arbeit im Sinne zunehmender Flexibilisierung, Digitalisierung und Arbeitsintensität zukommt.

Inhaltsverzeichnis

1. Theorien und Modelle.....	11
1.1. Theoretische Ansätze und Definition.....	11
1.2. Untersuchte Fragestellungen	13
2. Betriebliche Rahmenbedingungen	15
3. Methodisches Vorgehen.....	16
3.1. Literaturrecherche	16
3.2. Klassifikation der Aspekte psychischer Gesundheit und von Arbeitsbedingungen..	17
3.3. Auswertung und Interpretation der metaanalytischen Daten zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben	20
3.4. Auswertung der Daten aus Primärstudien zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	22
4. Erkenntnisse zum Untersuchungsgegenstand	24
4.1. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben.....	25
4.1.1. Psychische Gesundheit.....	27
4.1.2. Arbeitsbedingungen	34
4.1.3. Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge	41
4.2. Gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben	43
4.2.1. Psychische Gesundheit.....	44
4.2.2. Arbeitsbedingungen	48
4.2.3. Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge	51
4.3. Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	56
4.3.1 Psychische Gesundheit.....	57
4.3.2 Arbeitsbedingungen	59
4.3.3 Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge	61
5. Bewertung und Diskussion der Ergebnisse	67
5.1. Bewertung zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben.....	67
5.2. Bewertung zu gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben	68

5.3. Bewertung zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	69
6. Zusammenfassende Bewertung, Schlussfolgerungen und Forschungsbedarf	72
6.1. Zusammenfassende Bewertung und Schlussfolgerungen	72
6.2. Forschungsbedarf	75
7. Gestaltungsaussagen.....	77
8. Suchstrings.....	80
9. Literaturverzeichnis	81
9.1. Literaturliste zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben	88
9.2. Literaturliste zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	95
10. Anhang A.....	100
11. Anhang B.....	110

1. Theorien und Modelle

Im Bereich Work-Life-Balance findet man eine Begriffsvielfalt vor, die das Konstrukt umschreibt (Work-Family Fit, Work-Family Interaction, Work-Family Integration etc.). Der Begriff Work-Life-Balance wird häufig kritisiert, da er impliziert, dass Arbeit kein Teil des Lebens ist. Verschiedene Begriffe wie Work-Nonwork-Balance oder Life-Domain-Balance wurden daher vorgeschlagen. Doch auch diese Begriffe sind nicht unbedingt treffend, um den Sachverhalt der Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu beschreiben. So impliziert Work-Nonwork-Balance, dass Tätigkeiten außerhalb der Haupterwerbstätigkeit keine Arbeit sind, und im Begriff Life-Domain-Balance fehlt der explizite Bezug zur Arbeit, da er die Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen – wie auch z. B. Familie und Fortbildung oder Freizeitaktivitäten – umschließt. Darüber hinaus ist der Begriff Work-Life-Balance für jeden verständlich und auch der in der Forschungslandschaft überwiegend genutzte Begriff. Daher wird er auch im vorliegenden Review genutzt.

1.1. Theoretische Ansätze und Definition

Das in der Forschung am häufigsten verwendete Konstrukt der Work-Life-Balance ist der Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (insbesondere Familie). Der wichtigste theoretische Ansatz hierzu ist die Konflikttheorie (Frone, Russel & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus und Beutell (1985, S. 77) definieren Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben bzw. Familie als „a form of inter-role conflict in which role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect“. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben entsteht demnach aufgrund von knappen zeitlichen Ressourcen, Beanspruchung (z. B. Ermüdung) oder widersprüchlichen Erwartungen an das Verhalten (Sonntag, 2014). Hierdurch wird ein Engagement in beiden Rollen erschwert. Zum Beispiel kann persönlichen Verpflichtungen bedingt durch Stress bei der Arbeit oder lange Arbeitszeiten nicht nachgegangen werden.

Neben dem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben gibt es noch zwei weitere Konstrukte der Work-Life-Balance, die zunehmend beforscht und im Folgenden vorgestellt werden: Die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben sowie die globale Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bzw. das Gelingen der Work-Life-Balance.

Bereicherung ist definiert als „the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role“ (Greenhaus & Powell, 2006, S. 72). Gemäß der der Konflikttheorie gegenüberstehenden Bereicherungstheorie (Rothbard, 2001) wird demnach angenommen, dass die Erfahrung aus einem Lebensbereich die Geschehnisse in anderen Lebensbereichen vereinfachen und bereichern kann und somit die Lebensbereiche gegenseitig voneinander profitieren (Sonntag, 2014). So können z. B. beruflich erworbene Kompetenzen im Privatleben angewandt werden. Dies führt schließlich zu besserem Wohlbefinden. Die Begrifflichkeiten im Englischen sind hier sehr umfangreich: Facilitation (Frone, 2003; Rotondo & Kincaid, 2008), Enhancement (Greenhaus & Parasuramen, 1999), Compensation (Edwards & Rothbard, 2000), Enrichment (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001) und positive Spillover (Grzywacz & Marks, 2000).

Ein weiterer wichtiger Ansatz der Work-Life-Balance-Forschung ist die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Privatleben (Valcour, 2007). Dies ist ein ganzheitlicher Ansatz, der eine umfassende Bewertung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf emotionaler und kognitiver Ebene umfasst. Das bedeutet, dass verschiedene

Personen mit objektiv gleichen Lebensumständen ihre Work-Life-Balance unterschiedlich bewerten können.

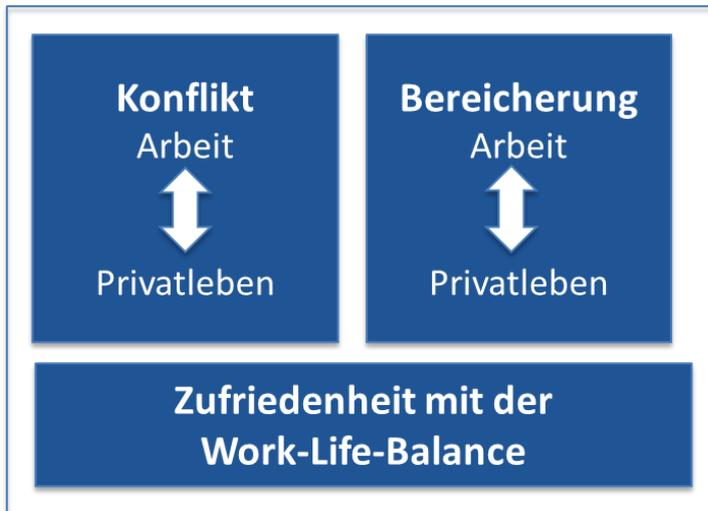


Abb. 1 Konstrukt Work-Life-Balance in der Überblicksarbeit

In einem neueren Ansatz werden Konflikttheorie und Bereicherungstheorie zu dem Gesamtkonzept der Work-Life-Balance zusammengefasst. Das Work-Home Resources Model (W-HR Model, ten Brummelhuis & Bakker, 2012), beruht direkt auf der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989). Das Modell berücksichtigt somit sowohl negative (Konflikt) als auch positive Aspekte (Bereicherung) und gleichzeitig die Bidirektionalität der Wirkrichtung (Arbeit auf Privatleben und Privatleben auf Arbeit). Konflikt bzw. Bereicherung zwischen verschiedenen Lebensbereichen bzw. Rollen wird durch Anforderungen und Ressourcen erklärt.

Gemäß den Modellannahmen entsteht Konflikt durch hohe Anforderungen in einem Lebensbereich, wodurch personenbezogene Ressourcen (z. B. Energie) erschöpft werden und somit dem jeweils anderen Lebensbereich nicht mehr zur Verfügung stehen (z. B. verringerte Widerstandsfähigkeit gegen Stress). Dies führt zu einer Verlustspirale, die unter anderem Leistung, Work-Life-Balance und das Wohlbefinden negativ beeinflusst.

Bereicherung andererseits entsteht, wenn das Umfeld viele Ressourcen bietet, durch die personenbezogene Ressourcen aufgebaut und gestärkt werden können, die somit andere Lebensbereiche positiv beeinflussen können. Dies kann zu einer Gewinnspirale führen, die zum Aufbau eines stabilen Ressourcenpools führen kann, was sich positiv auf Stressresistenz, Wohlbefinden und Kognitionen auswirkt. Eine weitere Rolle in dem Modell spielen Schlüsselressourcen (z. B. Selbstwirksamkeit) und Makroressourcen (z. B. öffentliches Recht), die die negativen und positiven Zusammenhänge stärken und abschwächen können.

Aus diesen theoretischen Grundlagen ergibt sich, dass das Konstrukt Work-Life-Balance im Review aus mehreren Aspekten bestehen sollte (siehe Abb. 1): Konflikt und Bereicherung von Arbeit und Privatleben im bidirektionalen Wirkzusammenhang sowie die damit zusammenhängende Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

Wie oben dargestellt, legen die Theorien zum einen dar, wie Konflikt/Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben bzw. Work-Life-Balance entsteht. Eine entscheidende Rolle spielen hierbei die Anforderungen und Ressourcen aus den verschiedenen Lebensbereichen. Zum anderen zeigen die Theorien auf, dass Konflikt/Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben bzw. eine Work-Life-(Im-)Balance zu verstärktem bzw. verringertem Stress führt und sich somit auf verschiedene Aspekte der – insbesondere psychischen – Gesundheit auswirkt.

1.2. Untersuchte Fragestellungen

Hauptziel des Reviews ist es, den Kenntnisstand zur Rolle von Work-Life-Balance für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz aufzuarbeiten. Hierzu wurden zwei zentrale Fragestellungen entwickelt. Einen Überblick über die Fragestellungen gibt das Modell in Abb. 2.



Abb. 2 Theoretisches Modell der Überblicksarbeit zu Work-Life-Balance

Die erste zentrale Fragestellung lautet: „*Welchen Einfluss hat die Work-Life-Balance auf Aspekte der psychischen Gesundheit?*“

Aus dem Konstrukt Work-Life-Balance geht hervor, dass die der Bereich Privatleben bzw. Familie genauso beachtet werden sollte wie der Bereich Arbeit. Dieses wurde auch durch bisherige Forschungsarbeiten bestätigt. Aufgrund der Zielsetzung des Reviews, nämlich den Einfluss der Work-Life-Balance auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu untersuchen, wurden jedoch Auswirkungen der Work-Life-Balance, die im privaten Bereich liegen (z. B. Familienzufriedenheit), bewusst ausgeklammert.

Bei Work-Life-Balance handelt es sich um ein subjektives Konstrukt, das an sich schwer beeinflussbar ist und eher einen prozesshaften Charakter aufweist. Eine Untersuchung der Anforderungen und Ressourcen, die Work-Life-Balance beeinflussen, erscheint daher sinnvoll. Um Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber und Gesetzgeber zu entwickeln, liegt der Fokus des Reviews hier auf gestaltbaren Arbeitsplatzfaktoren. Insbesondere, da diese Perspektive Handlungsableitungen erlaubt.

Die zweite zentrale Fragestellung lautet deshalb: „*Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf die Work-Life-Balance?*“

Um auch individuelle Faktoren zu berücksichtigen, wurde im Kontext beider zentraler Fragestellungen die Rolle von Alter und Geschlecht und privater Lebenssituation (Familienstand, Elternschaft) untersucht.

Fazit: In der vorliegenden Überblicksarbeit soll zum einen der Zusammenhang von Work-Life-Balance und Aspekten psychischer Gesundheit und zum anderen der Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance untersucht werden. Dabei wird auch die Rolle individueller Faktoren beachtet. Work-Life-Balance wird dabei aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Neben Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben werden gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben und die globale Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance berücksichtigt.

2. Betriebliche Rahmenbedingungen

Betriebliche Rahmenbedingungen könnten mit Aspekten der Work-Life-Balance zusammenhängen. So zeigen Befunde, dass die familienfreundliche Einstellung bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) stärker ausgeprägt ist als bei Großunternehmen. Gleichzeitig bieten Großunternehmen jedoch mehr Maßnahmen an, da der Bedarf aufgrund der höheren Beschäftigtenzahlen differenzierter ist (Glitza, 2007). Des Weiteren scheinen Aspekte der Arbeitsgestaltung bei unterschiedlichen Berufsgruppen Aspekte der Work-Life-Balance unterschiedlich gut vorherzusagen (Hessenmöller et al., 2014). Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark und Baltes (2011) fanden in ihrer Metaanalyse jedoch keinen Zusammenhang zwischen der Art des Berufs/der Tätigkeit und Aspekten von Work-Life-Balance. Während es plausibel ist anzunehmen, dass bestimmte betriebliche Rahmenbedingungen und Branchenbesonderheiten zu unterschiedlichen Ausprägungen der Work-Life-Balance der Beschäftigten führen, ist es jedoch fraglich, ob diese auch eine Rolle in der Zusammenhangsstärke zwischen Aspekten der Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit spielen.

Im Bericht werden betriebliche Rahmenbedingungen durch die Hinzunahme der zweiten Fragestellung (Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Work-Life-Balance) berücksichtigt. Im Sinne der Konflikt- und der Bereicherungstheorie ist davon auszugehen, dass die Arbeitszeitgestaltung und alle weiteren Faktoren am Arbeitsplatz, die (positive und negative) psychische/physische Belastungen darstellen, potenzielle Anforderungen und Ressourcen sind, die die Work-Life-Balance-Aspekte beeinflussen. Strukturelle betriebliche Rahmenbedingungen, die über Arbeitsplatzbedingungen hinausgehen (wie bspw. spezifische Tätigkeiten, Branchen etc.), werden in den für dieses Review zu sichtenden Publikationen (Metaanalysen, Primärstudien) so gut wie nie untersucht und auch nur selten in den Stichprobenbeschreibungen berichtet. Soweit möglich, wurden jedoch Branchen in der Ausarbeitung berücksichtigt.

3. Methodisches Vorgehen

3.1. Literaturrecherche

In den Datenbanken PsycINFO, PsychARTICLES, PSYINDEX, EconLit und WISO wurde eine systematische Literatursuche durchgeführt. Es wurden Suchstrings entwickelt (siehe Anhang A), mit denen nach den verschiedenen Wortkombinationen gesucht wurde, die die verschiedenen Ausprägungen der Konstrukte von Work-Life-Balance abdecken. Bei der Suche wurde keine Einschränkung in Bezug auf Variablen zur Gesundheit oder zu Arbeitsbedingungen vorgenommen. Die Suche lieferte nach Ausschluss der Duplikate 6.470 Publikationen.

Bei der intensiven Literatursichtung fiel auf, dass es zum Work-Life-Balance-Konstrukt „Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben“ bereits eine Vielzahl an Metaanalysen bzw. systematischen und narrativen Reviews gibt, in denen die Zusammenhänge sowohl mit Einfluss- als auch Ergebnisvariablen umfangreich dargestellt werden. Dies entspricht den Befunden eines systematischen Reviews von Shaffer et al. (2011), in dem die Autoren die Literaturlage zu Konstrukten von Work-Life-Balance untersuchten und feststellten, dass in 98 Prozent der Studien Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, aber in nur 8 Prozent Bereicherung und in nur 4 Prozent Balance untersucht wurde. Deshalb wurden in Bezug auf Konflikt in erster Linie Metaanalysen einbezogen, während für die anderen beiden Konstrukte Primärstudien analysiert wurden.

Vorgehen bei Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Die Analyse für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben erfolgt insbesondere auf Grundlage der vorliegenden metaanalytischen Befunde und nicht auf Primärstudienebene. Ergänzend wurden exemplarisch Ergebnisse kürzlich publizierter Studien mit hoher methodischer Qualität im Hinblick auf aktuelle Themen des Wandels der Arbeit vorgestellt. Für gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Work-Life Balance gibt es weniger systematische Reviews bzw. Metaanalysen.

Vorgehen bei gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Die aus der Literatursuche gewonnenen Abstracts wurden in Bezug auf die Konstrukte „gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben“ sowie „Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance“ gesichtet. Dabei wurde über den Ausschluss bzw. vorläufigen Einschluss von Publikationen entschieden. Eingeschlossen wurden dabei zunächst alle Publikationen, deren Abstract vermuten ließ, dass folgende Kriterien erfüllt sind:

- Erscheinungsdatum ab 1990
- Veröffentlichung in deutscher oder englischer Sprache
- von Experten begutachteter, in Fachzeitschrift publizierter Fachartikel
- Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und/oder Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben ist Thema des Beitrags
- empirischer Beitrag mit quantitativer Datenanalyse
- Stichprobe besteht aus arbeitenden Personen
- In dem Beitrag spielen Aspekte von psychischer Gesundheit und/oder Arbeitsbedingungen eine Rolle

Die Sichtung der Abstracts führte zu einem vorläufigen Einschluss von 120 Publikationen zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und 143 Publikationen zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Nach der anschließenden Volltextsichtung (einige wenige Volltexte waren nicht erhältlich und wurden deshalb aus den weiteren Analysen ausgeschlossen) wurden 97 Artikel zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und 46 Artikel zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance eingeschlossen. Ausgeschlossen wurden während der Volltextsichtung alle Publikationen, die nicht den oben genannten Kriterien entsprachen bzw. die keine Effektgrößen zu den interessierenden Zusammenhängen berichteten. Weiterhin wurden Studien zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben ausgeschlossen, in denen Bereicherung nicht in eine spezifische Richtung untersucht wurde, d. h. Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit oder umgekehrt. Darüber hinaus wurden in Bezug auf Work-Life-Balance Artikel ausgeschlossen, die nicht der Konstruktdefinition entsprachen. Es wurden nur solche Studien eingeschlossen, in denen die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance erfasst wurde (inklusive Gelingen der Work-Life-Balance, Passung von Arbeit und Privatleben, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben). Dabei steht die Balance bzw. Vereinbarkeit oder Passung und ihre subjektive Bewertung im Mittelpunkt – nicht die Konflikte zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Wenn in mehreren Studien Analysen mit demselben Datensatz vorgenommen wurden, wurden diejenigen Studien (bzw. auch einzelne Zusammenhänge) ausgeschlossen, denen eine kleinere Stichprobe zugrunde lag bzw. bei denen die Darstellung der Konstrukte zu psychischer Gesundheit bzw. Arbeitsbedingungen weniger aussagekräftig in Bezug auf die Fragestellung war.

3.2. Klassifikation der Aspekte psychischer Gesundheit und von Arbeitsbedingungen

Im vorliegenden Bericht interessieren die Zusammenhänge zwischen den Konstrukten der Work-Life-Balance und Aspekten psychischer Gesundheit einerseits und Arbeitsbedingungen andererseits. Auf Grundlage der vorliegenden systematischen Überblicksarbeiten bzw. Metaanalysen, die ein umfassendes Bild der untersuchten Einfluss- und Ergebnisfaktoren liefern, wurde ein Klassifikationssystem für die Aspekte psychischer Gesundheit und Arbeitsbedingungen erstellt. Diese beiden Klassifikationssysteme sind in den Tab. 1 und 2 dargestellt. Bei der Entwicklung wurde auf Klassifikationen und untersuchte Aspekte aus Metaanalysen zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben sowie Primärstudien zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Work-Life-Balance (in den Tabellen kursiv gekennzeichnet, da später zugeordnet) zurückgegriffen. Im Folgenden wird zunächst auf die Klassifikation der Aspekte psychischer Gesundheit eingegangen und danach auf die Klassifikation der Arbeitsbedingungen.

Psychische Gesundheit

Die Aspekte psychischer Gesundheit gliedern sich in die Bereiche subjektives Wohlbefinden, psychische Beschwerden, arbeitsspezifische psychische Beschwerden, gesundheitliche Beschwerden, Einstellung zu Arbeit und Organisation und Verhalten bei der Arbeit. Die dazugehörigen Variablen bzw. Facetten sind in Tab. 1 dargestellt.

Tab. 1 Klassifikation der Aspekte psychischer Gesundheit

Bereich	Facetten
Subjektives Wohlbefinden	Lebenszufriedenheit, <i>positiver</i> und negativer Affekt, <i>Facetten von Wohlbefinden</i>
Psychische Beschwerden	Beanspruchung und Stress, Depression (z. B. auch <i>Anhedonie</i>), Angst, Substanzmittelmissbrauch, <i>allgemeine mentale Gesundheit</i>
Arbeitspezifische psychische Beschwerden	Arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress, Burnout und emotionale Erschöpfung sowie <i>Zynismus und Depersonalisation, Irritation</i>
Gesundheitliche Beschwerden	Körperliche Beschwerden, Gesundheitszustand (z. B. auch <i>Arbeitsunfähigkeitstage</i>), Gesundheitsprobleme (z. B. auch Schlafstörungen, Erschöpfung)
Einstellung zu Arbeit und Organisation	Arbeitszufriedenheit, Commitment, Wechselabsicht
Verhalten bei der Arbeit	Absentismus, Engagement, Leistung

Subjektives Wohlbefinden beinhaltet die individuellen kognitiven und affektiven Bewertungen des eigenen Lebens. Es handelt sich hierbei also um ein breites Konzept, das unter anderem das Erleben angenehmer Gefühle, ein niedriges Niveau negativer Stimmungen sowie eine hohe Lebenszufriedenheit umfasst (Diener, Lucas & Oishi, 2002).

Die Kategorie *psychische Beschwerden* umfasst psychische Beanspruchung und Stress sowie Symptome psychischer Störungen wie Depression und Angst sowie Substanzmittelmissbrauch. Psychische Beanspruchung umfasst dabei die unmittelbare Auswirkung von psychischer Belastung im Individuum (DIN EN ISO 10075 – 1 [1a]). Stress – als unspezifische Reaktion auf jegliche Anforderungen (Selye, 1983) – entspricht der Beanspruchung durch die äußere Belastung. Die Operationalisierung von Beanspruchung in den Metaanalysen wird daher häufig neben einer allgemeinen Stressreaktion als Metakategorie verwendet. Zum Beispiel umfasst Beanspruchung bei Nohe et al. (2015) unter anderem Erschöpfung, Disstress, Depression, Irritation und Angst. Die weiteren psychischen Beschwerden orientieren sich an den Symptombeschreibungen verschiedener psychischer Störungen nach den ICD-10-Diagnosen F10 bis F19, F30 bis F39 und F40 bis F48. Die Operationalisierungen beziehen sich auf Symptome, die mit Angst, Depression, Substanzmittelmissbrauch und ähnlichen Störungen zusammenhängen.

Die *arbeitspezifischen psychischen Beschwerden* umfassen arbeitsbezogene psychische Beanspruchung und Stress sowie spezifisches Burnout bzw. emotionale Erschöpfung und Irritation. Burnout wird gemäß der Definition von Maslach und Jackson (z. B. 1984) als anhaltende Stressreaktion auf chronische Arbeitsbelastung verstanden. Es handelt sich dabei um ein Syndrom mit verschiedenen Facetten (emotionale Erschöpfung, Zynismus und Depersonalisation, reduziertes Wirksamkeitsempfinden). Irritation beinhaltet kognitive Irritation, die sich am ehesten mit arbeitsbezogener Ruminieren umschreiben lässt, sowie emotionale Irritation, die Aspekte von Gereiztheit umfasst (Mohr, Rigotti & Müller, 2005). Wie schon die allgemeine psychische Beanspruchung werden die arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress als genereller arbeitsbezogener Stress (z. B., Ford, Heinen & Langkamer, 2007) und auch als Kombination verschiedener Stressreaktionen definiert. So be-

inhalten dieses Konstrukt unter anderem Burnout, negative Gefühle bei der Arbeit, Arbeitsstress (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) oder auch Facetten von Burnout, Irritation und das Bedürfnis nach Erholung (Nohe et al., 2015).

Gesundheitliche Beschwerden umfassen körperliche, d. h. physische bzw. somatische Beschwerden sowie die subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands und gesundheitliche Probleme.

Der Bereich *Einstellungen zu Arbeit und Organisation* umfasst Arbeitszufriedenheit, Commitment sowie Wechselabsicht. Arbeitszufriedenheit ist „eine affektive Reaktion auf die Erfahrung bestimmter Komponenten des Arbeitsplatzes“ (Moser, 1997, S. 168) bzw. „simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like or dislike their jobs. As it is generally assessed, job satisfaction is an attitudinal variable.“ (Spector, 1997, S. 2) Die Kategorie Commitment umfasst hier organisationales Commitment sowie Job und Work Involvement. Organisationales Commitment ist definiert als die relative Stärke der Identifikation mit einer Organisation und ihres Involvements (Moser, 1997). Work Involvement reflektiert den Stellenwert der Arbeit im Leben und Job Involvement die Identifikation und Anstrengungsbereitschaft in Bezug auf einen spezifischen Arbeitsplatz (Moser, 1996). Wechselabsicht beinhaltet neben der bloßen Absicht, das Unternehmen zu verlassen, in der Operationalisierung teilweise auch Rückzugsverhalten (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Neben der Einstellung zu Arbeit und Organisation wurde auch *Verhalten bei der Arbeit* als Teil psychischer Gesundheit im weiteren Sinne untersucht. Dieses Verhalten umfasst hier Absentismus, Engagement und Leistung. Absentismus beschreibt motivational bedingte Abwesenheit, also Fehlzeiten, die nicht in erster Linie auf krankheitsbedingte Gründe zurückzuführen sind. Persönliches Engagement beschreibt das körperliche, kognitive und emotionale Einbringen einer Person in ihre Arbeit (Kahn, 1990). Dies beinhaltet auch Organizational Citizenship Behavior, was als freiwilliges oder zusätzliches Arbeitsengagement beschrieben werden kann. Leistung bei der Arbeit beschreibt die Erbringung eines Handlungsziels und wird z. B. über quantitativ oder qualitativ erbrachte Arbeitsleistung bestimmt.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen gliedern sich in die Bereiche Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle, Arbeitsorganisation und Unterstützung (siehe Tab. 2).

Tab. 2 Klassifikation der Arbeitsbedingungen

Bereich	Facetten
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle	Arbeitsstressoren (z. B. auch <i>Arbeitsplatzunsicherheit, psychologische Anforderungen, Arbeitsdruck</i>), Arbeitspensum (<i>Arbeitsintensität, Zeitdruck</i>), Rollenkonflikt, Rollenambiguität, Aufgabenvielfalt, Autonomie/Handlungsspielraum, <i>Aufgabenkomplexität, Anwendung der eigenen Fähigkeiten</i>
Arbeitsorganisation	Flexibilität allgemein, Arbeitsortflexibilität, Arbeitszeitflexibilität, Arbeitszeitanforderungen, familienorientierte Maßnahmen
Unterstützung	Unterstützendes Arbeitsumfeld, Unterstützung durch die Organisation, durch den Vorgesetzten und durch die Kollegen, familienfreundliche Organisationskultur, Unterstützung bezüglich Vereinbarkeit durch Organisation und Vorgesetzten

Der Kategorie *Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle* können verschiedene Arbeitsstressoren zugeordnet werden. Als Arbeitsstressoren werden Bedingungen und Ereignisse in Arbeitssituationen bezeichnet, die mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit Stressreaktionen auslösen (Zapf & Semmer, 2004). Die allgemeine Kategorie der Arbeitsstressoren beinhaltet global erfasste Konstrukte von Arbeitsstress und in Kombination erfasste verschiedene Arbeitsstressoren, die sich deshalb nicht einzelnen Stressoren zuordnen lassen. Spezifischere Arbeitsstressoren sind hier Anforderungen wie das Arbeitspensum, das die Intensität (workload) bzw. Quantität der Arbeitsbelastung (Zeitdruck bei der Aufgabenerledigung) beschreibt und Rollenkonflikte, Ressourcen wie Autonomie und Handlungsspielraum sowie Aufgabenvielfalt.

Zur *Arbeitsorganisation* zählen hier allgemeine Aspekte der Flexibilität, spezifische Aspekte der Flexibilität wie Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitanforderungen, die häufig durch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden erfasst werden, sowie familienorientierte Maßnahmen.

Der Bereich *Unterstützung* beinhaltet sowohl allgemeine Unterstützung durch das Arbeitsumfeld wie die Organisation, den Vorgesetzten und Kollegen, aber auch spezifische Unterstützung bezüglich Vereinbarkeit durch die Organisation und den Vorgesetzten, hierzu zählt bspw. auch eine familienfreundliche Organisationskultur.

3.3. Auswertung und Interpretation der metaanalytischen Daten zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Da bereits eine Vielzahl an metaanalytischen Auswertungen zu den Zusammenhängen von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit vorliegt, scheint es sinnvoll, die Befunde der verschiedenen Metaanalysen zu integrieren. Deshalb wurde das Verfahren der Metaanalyse zweiter Ordnung gewählt, das angewendet werden kann, wenn mehrere metaanalytische Befunde zu dem gleichen Sachverhalt vorliegen. In dieser „Meta-Metaanalyse“ werden die in den einzelnen Metaanalysen ermittelten Zusammenhänge dann erneut aggregiert. Die bekannteste Metaanalyse zweiter Ordnung stammt von Barrick, Mount und Judge (2001) zur Persönlichkeits-Erfolgs-Beziehung.

Um die erforderlichen Berechnungen durchzuführen, wurden die infrage kommenden Metaanalysen gesichtet und zunächst eine Datenextraktion vorgenommen. Extrahiert wurden folgende Daten:

- Autor(en) und Jahr
- Wirkrichtung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben
- interessierende Ergebnis- bzw. Einflussvariable
- Anzahl der einbezogenen Stichproben
- Anzahl der Teilnehmer
- stichprobengewichtete sowie um Unreliabilität/Messfehler korrigierte mittlere Korrelation
- Signifikanzmaß (z. B. Konfidenzintervall)

Diese detaillierten Daten können den Tabellen im Anhang D entnommen werden.

In einem nächsten Schritt wurden für alle metaanalytischen Zusammenhänge die unkorrigierten bzw. um Unreliabilität/Messfehler korrigierten Korrelationen berechnet, wenn diese in der Publikation nicht berichtet waren. Dazu wurde sowohl für die jeweilige Prädiktor- als auch für die Kriteriumsvariable eine Reliabilität von $\alpha = ,08$ angenommen. Eine umfangreiche Sichtung von relevanten Publikationen hat gezeigt, dass diese Größe angemessen ist. Zur Berechnung wurde folgende Formel benutzt (vgl. Hunter, Schmidt & Le, 2006):

$$\bar{\rho}_i = \frac{\bar{r}_i}{\sqrt{r_{xx_i} * r_{yy_i}}}$$

Hierbei entspricht $\bar{\rho}_i$ der korrigierten Korrelation von \bar{r}_i , d. h. der mittleren stichprobengewichteten Korrelation. Des Weiteren sind r_{xx_i} und r_{yy_i} die Reliabilitäten der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen.

Anschließend wurden die gewichteten und korrigierten Korrelationen zweiter Ordnung anhand folgender Formeln berechnet (vgl. Hunter & Schmidt, 2004):

$$\bar{r} = \frac{\sum_1^K w_i \cdot \bar{r}_i}{\sum_1^K w_i}, \quad w_i = \left(\frac{s_{r_i}^2}{k_i} \right)^{-1}$$

bzw.

$$\bar{\rho} = \frac{\sum_1^K w_i \cdot \bar{\rho}_i}{\sum_1^K w_i}, \quad w_i^* = \left(\frac{s_{r_{c_i}}^2}{k_i} \right)^{-1}$$

Zur Berechnung der Gewichte w_i bzw. w_i^* wird die Varianz der (korrigierten) Korrelation der i -ten Metaanalyse sowie die Anzahl k_i der einbezogenen Stichproben benötigt. Mit diesen Gewichten und den metaanalytischen Korrelationen lassen sich die Korrelationen zweiter Ordnung \bar{r} bzw. $\bar{\rho}$ über die K metaanalytischen Korrelationen hinweg bestimmen. In den Fällen, wo nur für die korrigierte oder nicht korrigierte mittlere Korrelation eine Standardabweichung angegeben war, wurde die andere jeweils berichtete Standardabweichung übernommen. War eine Standardabweichung (SD) von 0,00 angegeben, wurde sie durch den Wert 0,01 ersetzt, um die erforderlichen Berechnungen zu ermöglichen. Wenn

gar keine Standardabweichung oder Varianz der Korrelationen angegeben war, wurde diese – wenn möglich – aus dem angegebenen Konfidenzintervall CI_i unter Annahme der Normalverteilung berechnet. Wenn auch diese Information fehlte, wurde das arithmetische Mittel der Standardabweichungen der anderen berichteten Korrelationen zu dem entsprechenden Zusammenhang herangezogen.

Schließlich wurden als Maß der Signifikanz Konfidenzintervalle der Korrelationen zweiter Ordnung berechnet. Dazu wurden folgende Formeln verwendet:

$$CI = \bar{r} \pm \frac{SD_{\bar{r}}}{\sqrt{K}} \cdot z_{1-\alpha/2}, \quad SD_{\bar{r}} = \sqrt{\frac{\sum_1^K (\bar{r} - \bar{r})^2}{K}}$$

bzw.

$$CI = \bar{\rho} \pm \frac{SD_{\bar{\rho}}}{\sqrt{K}} \cdot z_{1-\alpha/2}, \quad SD_{\bar{\rho}} = \sqrt{\frac{\sum_1^K (\bar{\rho} - \bar{\rho})^2}{K}}$$

Die Korrelationen zweiter Ordnung wurden für die Zusammenhänge von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben sowohl mit den einzelnen Ergebnis- und Einflussvariablen (z. B. Depression) als auch mit den übergeordneten Bereichen (z. B. psychische Beschwerden) berechnet. Die Ergebnisse sind in den jeweiligen Kapiteln in Tabellen dargestellt. Zur Interpretation dieser Effektgrößen werden die Konventionen von Cohen (1988) herangezogen, nach denen eine Korrelation von ,10 bis ,29 als klein, von ,30 bis ,49 als mittel und von mindestens ,50 als hoch gilt. Darüber hinaus gilt der Zusammenhang als signifikant, wenn das 95-%-Konfidenzintervall den Wert Null nicht einschließt.

3.4. Auswertung der Daten aus Primärstudien zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Nach der endgültigen Entscheidung über den Einschluss der Studien wurden aus diesen u. a. die folgenden für die Auswertung benötigten Daten extrahiert:

- Angaben zur Publikation: Erscheinungsjahr, Autor, vollständige Zitation (APA)
- Angaben zur Stichprobe: Herkunftsland, Branche, Geschlechterverteilung, Durchschnittsalter, Anteil Partnerschaft, Anteil Eltern
- Angaben zur Durchführung: Erhebungsart (z. B. Befragung), Studiendesign (z. B. Querschnitterhebung), Primär- oder Sekundäranalyse (bzw. Daten aus Großdatensatz)
- Angaben zum erfassten Konstrukt der Work-Life-Balance: Bezeichnung, Skalename bzw. Item-Beispiel, Item-Anzahl, interne Konsistenz
- Angaben zum erfassten Aspekt psychischer Gesundheit oder der Arbeitsbedingung: Bezeichnung, Skalename bzw. Item-Beispiel, Item-Anzahl, interne Konsistenz
- Angaben zu Ergebnissen: verwendetes Effektmaß, Höhe des Effekts, Signifikanz des Effekts

Aus den Angaben zu den Ergebnissen sowie der Stichprobengröße wurden mittlere stichprobengewichtete Korrelationen für die Zusammenhänge von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben bzw. der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance mit den Aspekten psychischer Gesundheit bzw. den Arbeitsbedingungen berechnet. Dazu wurde die

Summe aus dem Produkt der jeweiligen Stichprobengröße n und dem jeweiligen Zusammenhang r durch die Summe der Stichprobengrößen geteilt.

$$\bar{r} = \frac{\sum n * r}{\sum n}$$

Darüber hinaus wurden Auszählungen vorgenommen sowie mittlere stichprobengewichtete Korrelationen für Subgruppen von Stichproben ermittelt, um Kontexteffekte von Geschlecht, Alter und Lebenssituation abzubilden.

Für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurden Effekte nur extrahiert, wenn diese in eine konkrete Richtung (Arbeit zu Privatleben bzw. A→P oder Privatleben zu Arbeit bzw. P→A) gemessen wurden, d. h. in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben (A→P) und/oder Privatleben auf Arbeit (P→A). In den Fällen, in denen Bereicherung auf Facettenebene gemessen wurde (Entwicklung, Affekt Kapital/Effizienz – siehe Kapitel 4.2.), wurde ein aggregierter Zusammenhang nach folgender Formel (Schmidt & Hunter, 2004) berechnet:

$$r_{Xy} = \frac{\bar{r}_{xy}}{\sqrt{\bar{c}_{xx}}}, \quad \text{dabei ist } \bar{c}_{xx} = \frac{1+(n-1)\bar{r}_{xx}}{n}$$

Der aggregierte Zusammenhang ist dabei der Quotient aus dem mittleren Zusammenhang der einzelnen Facetten \bar{r} mit dem Kriterium und der Wurzel aus der gemittelten Kovarianz zwischen den Facetten \bar{c} .

Fazit: Aufgrund der heterogenen Literaturlage wird für die verschiedenen Konstrukte der Work-Life-Balance ein unterschiedliches methodisches Vorgehen angewendet. Für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben werden in erster Linie Befunde aus Metaanalysen aggregiert. Für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben sowie Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance werden Befunde aus Primärstudien aggregiert. Die interessierenden Aspekte psychischer Gesundheit wurden kategorisiert in subjektives Wohlbefinden, psychische Beschwerden, arbeitsbezogene psychische Beschwerden, gesundheitliche Beschwerden, Einstellung zu Arbeit und Organisation und Verhalten bei der Arbeit. Arbeitsbedingungen wurden klassifiziert in die Bereiche Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle, Arbeitsorganisation und Unterstützung.

4. Erkenntnisse zum Untersuchungsgegenstand

Ein Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zeigt, dass die verschiedenen der Konstrukte von Work-Life-Balance häufig als Mediator zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und arbeits- und gesundheitsbezogenen Konsequenzen untersucht werden. Je nach Fokus der Studie werden sie daher sowohl als unabhängige als auch als abhängige Variablen untersucht. Die in dieser Überblicksarbeit analysierten Zusammenhänge werden in der aktuellen Forschungslandschaft hauptsächlich im Rahmen des Job-Demands-Resources-Modells (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989) und auch des Effort-Recovery-Modells (Meijman & Mulder, 1998) untersucht.

Dem Job-Demands-Resources-Modell zufolge wirken sich Arbeitsanforderungen negativ auf die Gesundheit aus, während Ressourcen zur Motivation von Arbeitnehmern beitragen. Die Anforderungen und Ressourcen können dabei auch jeweils den anderen Zusammenhang moderieren, d. h., Ressourcen können den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Gesundheit abschwächen. In Bezug auf Work-Life-Balance wird das Modell auf zwei Arten angewandt. Zum einen bietet das Modell eine theoretische Erklärung dafür, dass eine schlechte Work-Life-Balance bzw. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat, während eine positive Work-Life-Balance bzw. die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben zu höherer Motivation führt. Zum anderen wird in dem Modell angenommen, dass die Konstrukte von Work-Life-Balance durch Anforderungen und Ressourcen bei der Arbeit beeinflusst werden. Die Theorie der Ressourcenerhaltung geht davon aus, dass Personen danach streben, ihre Ressourcen aufzubauen und zu schützen. Stress stellt eine Bedrohung der Ressourcen dar, was zu schlechter Gesundheit und schlechtem Wohlbefinden führen kann. Menschen streben deshalb danach, ihre Ressourcen nach Ressourcenverlust schnell wiederherzustellen. In Bezug auf Work-Life-Balance bedeutet das unter anderem, dass Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu Ressourcenverlust führt. Die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben kann dagegen helfen, Ressourcen wieder aufzubauen (siehe auch Kapitel 1.1.). Entsprechend dem Effort-Recovery-Modell wird angenommen, dass man den Anforderungen der Arbeit im Privatleben Tätigkeiten gegenüberstellen sollte, die nicht das gleiche psychophysiologische System beanspruchen. Dies sei für die Erholung – und damit auch die Gesundheit – eines Menschen notwendig. Wenn diese Erholungsphasen bzw. Beanspruchungswechsel durch z. B. lange Arbeitszeiten nicht möglich sind, kann das zu einer Verschlechterung der Gesundheit führen. Alle Modelle stimmen darin überein, dass der Ausgleich von Belastung und Erholung sowie der Ressourcenaufbau wichtig sind. In Bezug auf die vorliegende Thematik bedeutet dies zum einen, dass ein Ausgleich von Anforderungen und Ressourcen innerhalb der Arbeit sowie ein Ausgleich von Arbeitsanforderungen und erholsamen Tätigkeiten für die Stärke des Konflikts bzw. der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben und auch für die Bewertung der Work-Life-Balance eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus beinhalten diese Stresstheorien die Annahme, dass sich die Ausprägung von Konflikt bzw. Bereicherung und auch die Bewertung der eigenen Work-Life-Balance auf die Gesundheit auswirken können.

Die Sichtung der Literatur zeigte, dass der Fokus in der Messung meist auf der Schnittstelle von Arbeit und Familie und nicht auf weiteren Facetten des Privatlebens oder auf dem Privatleben im Allgemeinen lag. In den folgenden Ausführungen wird diesbezüglich keine Differenzierung vorgenommen und einheitlich an dem Begriff Privatleben festgehalten.

4.1. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ist nach Greenhaus und Beutell (1985) ein Rollenkonflikt, in dem der Druck aus beiden Lebensbereichen in gewissem Maße nicht vereinbar ist. Dabei wird zwischen zeitbezogenem (z. B. durch Überstunden), belastungsbezogenem (z. B. durch Arbeitsintensität) und verhaltensbezogenem (z. B.

Verhaltensweisen, die bei der Arbeit erwartet werden, aber im Privatleben unangebracht sind) Konflikt unterschieden. Im vorliegenden Review wird zwar auf die Wirkrichtung des Konflikts, d. h. eine Wirkung von der Arbeit auf das Privatleben und umgekehrt, eingegangen, die verschiedenen Facetten werden jedoch nicht detailliert berücksichtigt.

Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux und Brinley (2005) fanden in ihrer Analyse der Literatur im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie von 1980 bis 2002, dass das Hauptforschungsgebiet die Untersuchung der Einflussfaktoren und Konsequenzen von Konflikt zwischen Arbeit und Familie war. Und auch Allen (2012) zufolge ist Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben das am intensivsten beforschte Thema der Arbeit-Familie-Literatur. Die Erkenntnisse zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden deshalb – wie oben beschrieben – anhand publizierter metaanalytischer Auswertungen aufbereitet. Die dargestellten Extraktionen und Berechnungen beruhen auf Metaanalysen bzw. systematischen Reviews mit metaanalytischen Berechnungen, die das Konstrukt Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben gerichtet erfassen. Wenn dies nicht der Fall war oder der fokussierte Einfluss nicht ausreichend beschrieben wurde, wurden keine Berechnungen vorgenommen.

Insgesamt wurden 15 Sekundärstudien identifiziert, die metaanalytische Auswertungen zu gerichtetem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$ bzw. $P \rightarrow A$) und Aspekten von psychischer Gesundheit berichten (siehe Tab. 3).

Tab. 3 Metaanalysen zu Konflikt und Aspekten psychischer Gesundheit

Autor(en) und Jahr	Konflikt Arbeit → Privatleben	Konflikt Privatleben → Arbeit
Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000)	x	
Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer (2011)	x	x
Byron (2005)	x	x
Ford et al. (2007)	x	x
Hoobler, Hu & Wilson (2010)	x	x
Kossek & Ozeki (1998)	x	x
Kossek & Ozeki (1999)	x	x
Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	x	x
Michel & Hargis (2008)*	x	x
Michel, Michelson, Kotrba, LeBreton & Baltes (2009)*	x	x
Michel, Mitchelson, Pichler & Cullen (2010)*	x	
Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes (2011)*	x	x
Nohe, Meier, Sonntag & Michel (2015)	x	x
Reichl, Leiter & Spinath (2014)	x	x
Shockley & Singla (2008)	x	x

Anmerkung. * In den Publikationen der Forschergruppe um Jesse Michel wurden teilweise Korrelationen berichtet, die auf derselben Auswertung beruhen. Für die Berechnungen wurde daher für jeden untersuchten Zusammenhang die jeweils aktuellste Publikation herangezogen.

Gleichzeitig wurden 12 Sekundärstudien identifiziert, die metaanalytische Auswertungen zu Arbeitsbedingungen und gerichtetem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P bzw. P→A) berichten (siehe Tab. 4).

Tab. 4 Metaanalysen zu Arbeitsbedingungen und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Autor(en) und Jahr	Konflikt Arbeit → Privatleben	Konflikt Privatleben → Arbeit
Allen, Johnson, Kiburz & Shockley (2013)	x	x
Butts, Casper & Yang (2013)	x	
Byron (2005)	x	x
Ford, Heinen & Langkamer (2007)	x	
Gajendran & Harrison (2007)	x	
Kossek, Pichler, Bodner & Hammer (2011)	x	
Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	x	x
Michel & Hargis (2008)*	x	
Michel, Michelson, Kotrba, LeBreton & Baltes (2009)*	x	x
Michel, Mitchelson, Pichler & Cullen (2010)*	x	
Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes (2011)*	x	x
Ng & Feldman (2008)	x	x

Anmerkung. * In den Publikationen der Forschergruppe um Jesse Michel wurden teilweise Korrelationen berichtet, die auf derselben Auswertung beruhen. Für die Berechnungen wurde daher für jeden untersuchten Zusammenhang die jeweils aktuellste Publikation herangezogen.

4.1.1. Psychische Gesundheit

Zu den gesundheitlichen Auswirkungen von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurde bereits eine Vielzahl an narrativen Überblicksarbeiten verfasst (z. B. Brough & O'Driscoll, 2005; Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus, Allen & Spector, 2006; Michel, Clark & Beiler, 2013), in denen übereinstimmend von stabilen Zusammenhängen von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und verschiedenen Aspekten von Gesundheit und arbeitsbezogenen Einstellungen und Verhalten berichtet wurde. Im folgenden Kapitel werden die metaanalytischen Befunde in Bezug auf Aspekte psychischer Gesundheit vorgestellt. Die Tab. 5 und 6 zeigen metaanalytische Zusammenhänge zweiter Ordnung für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in beiden Wirkrichtungen und die untersuchten übergeordneten Bereiche psychischer Gesundheit (Globalauswertung) wie z. B. subjektives Wohlbefinden.

In den Tab. 7 und 8 sind dann die metaanalytischen Zusammenhänge zweiter Ordnung auf Facettenebene dargestellt wie z. B. Lebenszufriedenheit und negativer Affekt als Facetten des übergeordneten Bereichs „subjektives Wohlbefinden“. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen farblich kodiert:

- kleiner Effekt (\bar{r} von |,10| bis |,29|) in Hellrot
- mittlerer Effekt (\bar{r} von |,30| bis |,49|) in Mittelrot
- großer Effekt (\bar{r} ab |,50|) in Dunkelrot
- kein Effekt (\bar{r} unter |,10|) in Hellgrau

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den jeweiligen Zusammenhängen mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P, P→A) vorgestellt.

Tab. 5 Globalauswertung Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und psychische Gesundheit

Konflikt Arbeit → Privatleben Psychische Gesundheit	K	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI $\bar{r}(\bar{\rho})$
Subjektives Wohlbefinden	6	-,29 (-,36)	[-,31; -,27] ([-,38; -,33])
Psychische Beschwerden	12	,20 (,26)	[,11; ,30] ([,15; ,36])
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	11	,40 (,50)	[,36; ,44] ([,45; ,54])
Gesundheitliche Beschwerden	4	,23 (,29)	[,20; ,26] ([,25; ,33])
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	18	-,16 (-,22)	[-,18; -,13] ([-,25; -,18])
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	6	-,03 (-,06)	[-,24; ,17] ([-,32; ,19])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; r = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; ρ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Tab. 6 Globalauswertung Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und psychische Gesundheit

Konflikt Privatleben → Arbeit Psychische Gesundheit	K	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI $\bar{r}(\bar{\rho})$
Subjektives Wohlbefinden	5	-,20 (-,25)	[-,23; -,17] ([-,28; -,22])
Psychische Beschwerden	6	,18 (,23)	[,13; ,24] ([,16; ,30])
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	7	,32 (,41)	[,26; ,39] ([,33; ,49])
Gesundheitliche Beschwerden	3	,17 (,21)	[,11; ,23] ([,14; ,27])
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	15	-,12 (-,16)	[-,17; -,08] ([-,22; -,11])
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	5	-,14 (-,18)	[-,33; ,05] ([-,41; ,06])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; r = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; ρ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten meta-analytischen Zusammenhänge

Die Berechnungen zu *subjektivem Wohlbefinden* zeigen, dass es signifikant negativ mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P, P→A) zusammenhängt. Der Effekt ist als klein bis moderat einzuschätzen. Lebenszufriedenheit und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P, P→A) hängen gering bis moderat negativ zusammen (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005;

Michel et al., 2009). Der Zusammenhang von Lebenszufriedenheit mit Konflikt $A \rightarrow P$ ist dabei etwas stärker als mit Konflikt $P \rightarrow A$. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) hängt darüber hinaus positiv mit negativem Affekt zusammen. Es handelt sich hier um mittlere Effekte.

Nur teilweise im Einklang mit diesen metaanalytischen Befunden fanden Matthews, Wayne und Ford (2014) in einer Längsschnittstudie mit 432 Teilnehmern in den USA, dass Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) zwar kurzfristig, d. h. zum gleichen Zeitpunkt erhoben, mit schlechterem subjektivem Wohlbefinden einherging, entgegen den Stresstheorien jedoch langfristig mit höherem subjektivem Wohlbefinden zusammenhing. Dies erklären die Autoren damit, dass sich Individuen über die Zeit kognitiv, emotional und verhaltensmäßig an Anforderungen anpassen und somit auch das Wohlbefinden steigt. Im Einklang mit der im Rahmen der Theorie der Ressourcenerhaltung postulierten Verlust- bzw. Gewinnspirale fanden die Autoren darüber hinaus einen inversen Kausalitätseffekt: Höheres subjektives Wohlbefinden hing mit reduziertem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu einem späteren Zeitpunkt zusammen. Das Ergebnismuster war nicht abhängig von der Zeitspanne zwischen den Erhebungszeitpunkten (ein Monat vs. sechs Monate). Diese Verlust- bzw. Gewinnspirale sowie die inverse Kausalität konnten Zhang, Siu, Hu und Zhang (2014) in ihrer Längsschnittstudie mit einer chinesischen Stichprobe von 260 Erwerbstätigen nicht finden. Sie fanden jedoch, dass Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) mit schlechterem Wohlbefinden zu einem späteren Zeitpunkt zusammenhing.

Psychische Beschwerden weisen signifikant positive geringe bis moderate Zusammenhänge mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) auf.

Für den Zusammenhang von Konflikt mit psychischer Beanspruchung und Stress wurden in den Metaanalysen substantielle positive Zusammenhänge mit teilweise großen Effektstärken berichtet (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Ford et al., 2007; Nohe et al., 2015). Nohe et al. (2015), die ausschließlich Längsschnittstudien in ihre Auswertungen einbezogen, zeigten darüber hinaus, dass psychische Beanspruchung und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in beide Wirkrichtungen sich reziprok beeinflussen. Das bedeutet, die Beziehung zwischen Konflikt und psychischer Beanspruchung ist nicht unidirektional. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) hängt bedeutsam mit Symptomen von Depression und Angst sowie Substanzmittelmissbrauch zusammen (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Ford et al., 2007). Die berichteten Effekte sind durchweg positiv und klein bis mittelgroß.

Die *arbeitspezifischen psychischen Beschwerden* und damit das Konstrukt Burnout und insbesondere emotionale Erschöpfung werden aufgrund ihres expliziten Bezugs zum Arbeitskontext in Studien zur Schnittstelle von Arbeit und Familie häufig untersucht. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und arbeitspezifische psychische Beschwerden hängen signifikant positiv zusammen. Die Effektstärken sind moderat bis groß. Dabei hängt Konflikt signifikant positiv mit arbeitsbezogener psychischer Beanspruchung und Stress zusammen (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Ford et al., 2007; Nohe et al., 2015). Während für Konflikt $A \rightarrow P$ hier große Effekte berichtet werden, sind diese für Konflikt $P \rightarrow A$ eher klein bis moderat. Die metaanalytischen Befunde zeigen stabil, dass Konflikt zwischen Arbeit und Familie in beiden Wirkrichtungen positiv und bedeutsam (mittlere bis große Effekte) mit Burnout und emotionaler Erschöpfung zusammenhängt (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1999; Reichl, 2014).

Die metaanalytischen Befunde sind auch im Einklang mit einer Längsschnittstudie an 384 befristet und 430 unbefristet Beschäftigten in Finnland (Mauno et al., 2015). Hier konnte gezeigt werden, dass hoher Konflikt $A \rightarrow P$ mit einer Zunahme von arbeitsbezogener Erschöpfung über die Zeit zusammenhing. Darüber hinaus zeigen Ergebnisse einer Tagebuchstudie mit 125 Mitarbeitern aus der IT-Branche (Liu et al., 2015), dass im Mehrebenenmodell morgendlicher Konflikt $P \rightarrow A$, aber nicht morgendlicher Konflikt $A \rightarrow P$ mit arbeitsbezogener emotionaler Erschöpfung am Nachmittag zusammenhing.

Die metaanalytischen Befunde zeigen, dass Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) bedeutsam positiv mit *gesundheitlichen Beschwerden* zusammenhängt. Die Effekte sind klein. In Bezug auf die verschiedenen Aspekte der gesundheitlichen Beschwerden, also sowohl den allgemeinen (negativen) Gesundheitszustand als auch körperliche Beschwerden, sind die Zusammenhänge mit Konflikt auch jeweils positiv (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Die Effekte sind klein bis mittelgroß und bezüglich Konflikt in der Wirkrichtung $A \rightarrow P$ tendenziell etwas stärker.

Spezifischer als die metaanalytischen Befunde zeigten Berkman et al. (2015) in einer Studie im Pflegebereich in den USA mit 1.524 Teilnehmern unter Anwendung von Mehrebenenanalysen, dass Konflikt $A \rightarrow P$, aber nicht Konflikt $P \rightarrow A$ signifikant mit kardiometabolischem Risiko zusammenhängt. Dabei zeigte sich, dass Alter hier insofern ein Moderator war, als dass Konflikt $A \rightarrow P$ bei jüngeren Erwerbstätigen stärker mit kardiometabolischem Risiko zusammenhing als bei älteren Erwerbstätigen. Darüber hinaus ging hoher Konflikt $P \rightarrow A$ mit kürzerer Schlafdauer und hoher Konflikt $A \rightarrow P$ mit längerer Schlafdauer einher. Weiterhin fanden Crain et al. (2014) in einer Studie mit 823 Erwerbstätigen, dass höherer Konflikt $A \rightarrow P$, aber nicht Konflikt $P \rightarrow A$ im Regressionsmodell neben selbst eingeschätztem Schlafmangel, Schlaflosigkeitssymptomen und kürzerer Schlafdauer auch mit objektiv aktigrafisch gemessener kürzerer Schlafdauer zusammenhing. Konflikt $A \rightarrow P$ und $P \rightarrow A$ hingen nicht mit objektiv gemessenen Durchschlafproblemen (wake after sleep onset) zusammen.

Tab. 7 Auswertung auf Facettenebene Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und psychische Gesundheit

Konflikt Arbeit → Privatleben Psychische Gesundheit	K	k	N	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI von $\bar{r}(\bar{\rho})$
Subjektives Wohlbefinden					
Lebenszufriedenheit	5	7–35	2.049–9.126	-,29 (-,35)	[-,31; -,26] ([-,37; -,32])
Negativer Affekt	1	15	4.595	,31 (.38)	
Psychische Beschwerden					
Psychische Beanspruchung und Stress	5	1–32	159–12.906	,36 (.45)	[,22; ,50] ([,29; ,60])
Depression	2	11–14	4.304–9.869	,20 (.25)	[,08; ,32] ([,10; ,40])
Angst	2	2–3	501–4.804	,13 (.17)	[-,08; ,35] ([-,12; ,46])
Substanzmittelmissbrauch	2	3	1.579–4.900	,12 (.15)	[,06; ,18] ([,08; ,22])
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden					
Arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress	6	7–20	3.183–9.130	,41 (.51)	[,37; ,46] ([,46; ,56])
Burnout und emotionale Erschöpfung	5	7–96	2.282–43.135	,39 (.46)	[,32; ,45] ([,39; ,54])
Gesundheitliche Beschwerden					
Körperliche Beschwerden	2	17–18	7.780–8.665	,24 (.30)	[,18; ,29] ([,23; ,36])
Gesundheitszustand (neg.), Gesundheitsprobleme	2	4–9	4.701–5.076	,22 (.28)	[,22; ,23] ([,26; ,29])
Einstellung zu Arbeit und Organisation					
Arbeitszufriedenheit	6	8–140	2.208–61.340	-,22 (-,27)	[-,26; -,18] ([-,32; -,23])
Commitment	8	4–34	847–8.913	-,02 (-,02)	[-,10; ,07] ([-,13; ,09])
Wechselabsicht	4	4–24	1.358–10.961	,18 (.22)	[,12; ,25] ([,13; ,30])

Verhalten bei der Arbeit					
Absentismus	3	1-5	59–6.351	,02 (,03)	[-,06; ,11] ([-,08; ,13])
Engagement	1	3	550	-,63 (-,79)	
Leistung	4	2–11	522–2.343	-,04 (-,05)	[-,09; ,02] ([-,13; ,03])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Tab. 8 Auswertung auf Facettenebene: Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und psychische Gesundheit

Konflikt Privatleben → Arbeit Psychische Gesundheit	K	k	N	\bar{r} ($\bar{\rho}$)	95% KI von \bar{r} ($\bar{\rho}$)
Subjektives Wohlbefinden					
Lebenszufriedenheit	4	6–24	1.946–6.657	-,19 (-,25)	[-,20; -,18] ([-,26; -,23])
Negativer Affekt	1	10	3418	,27 (,33)	
Psychische Beschwerden					
Psychische Beanspruchung und Stress	3	4–20	3.037–8.983	,24 (,30)	[,17; ,30] ([,21; ,38])
Depression	1	10	6.712	,18 (,22)	
Angst	1	3	4.804	,15 (,19)	
Substanzmittelmissbrauch	1	2	4.686	,08 (,10)	
Arbeitspezifische psychische Beschwerden					
Arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress	3	7–13	3.183–7.070	,22 (,28)	[,22; ,23] ([,28; ,29])
Burnout und emotionale Erschöpfung	4	2–50	333–27.869	,34 (,44)	[,26; ,43] ([,33; ,55])
Gesundheitliche Beschwerden					
Körperliche Beschwerden	1	4	2.054	,11 (,14)	
Gesundheitszustand (neg.), Gesundheitsprobleme	2	4–9	4.709–5.076	,20 (,24)	[,17; ,23] ([,22; ,27])
Einstellung zu Arbeit und Organisation					
Arbeitszufriedenheit	6	8–91	2.208–44.316	-,12 (-,15)	[-,14; -,10] ([-,17; -,13])

Commitment	6	3–21	493–5.790	-,05 (-,07)	[-,12; ,20] ([-,15; ,24])
Wechselabsicht	3	3–16	530–8.636	,14 (,19)	[,11; ,17] ([,17; ,20])
Verhalten bei der Arbeit					
Absentismus	1	5	6351	,07 (,09)	
Engagement	1	2	452	-,43 (-,54)	
Leistung	3	1–10	186–2.042	-,17 (-,22)	[-,35; ,01] ([-,44; ,01])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Neben Zusammenhängen mit Aspekten von Gesundheit und Befinden werden auch die Einstellung zu Arbeit und Organisation sowie Verhalten bei der Arbeit als Aspekte der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt in Zusammenhang mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben untersucht.

Positive *Einstellungen zu Arbeit und Organisation* hängen signifikant negativ, aber gering mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) zusammen.

Der stärkste negative Zusammenhang auf Facettenebene wurde für Arbeitszufriedenheit gefunden (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Ford et al., 2007; Kossek & Ozeki, 1998; Kossek & Ozeki, 1999; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel & Hargis, 2008; Michel et al., 2009; Shockley & Singla, 2008). Die Effekte sind stabil und klein für Konflikt $P \rightarrow A$ und klein bis moderat für Konflikt $A \rightarrow P$.

Die metaanalytischen Zusammenhänge zweiter Ordnung zwischen Commitment und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben sind dagegen nicht signifikant. Einzelne metaanalytische Befunde zu dieser Kategorie zeigen dabei ein differenziertes Bild – sowohl in Hinblick auf die Subkategorien als auch in Hinblick auf die Richtung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben. Tendenziell hängt Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in beiden Wirkrichtungen positiv mit Involvement und negativ mit Commitment zusammen (z. B. Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Byron, 2005; Ford et al., 2007). Diese Zusammenhänge sind für Konflikt $A \rightarrow P$ meist klein, aber signifikant. Der Zusammenhang zwischen Konflikt $P \rightarrow A$ und Involvement und zwischen Konflikt $P \rightarrow A$ und Commitment ist nur jeweils in einer Metaanalyse signifikant (Amstad et al., 2011; Byron, 2005). Der Großteil der metaanalytischen Auswertungen zeigt hierfür sehr schwache bis keine Korrelationen.

Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$) hängt positiv mit Wechselabsicht zusammen (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1999; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Die Effekte sind stabil über verschiedene Metaanalysen hinweg und klein für Konflikt $P \rightarrow A$ bzw. klein bis mittelgroß für Konflikt $A \rightarrow P$.

In einer Längsschnittstudie mit 665 Erwerbstätigen in Deutschland zeigten Nohe und Sonntag (2014), dass Konflikt $A \rightarrow P$, aber nicht Konflikt $P \rightarrow A$ eine Verstärkung der Wech-

selabsicht vorhersagte. Darüber hinaus hing eine hohe Wechselabsicht mit späterem stärkerem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) zusammen.

Verhalten bei der Arbeit weist mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben im Mittel keine ($A \rightarrow P$) bis kleine ($A \rightarrow P$) Zusammenhänge auf. Auf Facettenebene zeigt sich dabei ein sehr differenziertes Bild. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$) weist in den metaanalytischen Auswertungen überwiegend sehr schwache (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011) bzw. nicht signifikante Korrelationen mit Absentismus auf (Kossek & Ozeki, 1999). Konflikt $P \rightarrow A$ hängt signifikant positiv mit Absentismus zusammen. Allerdings ist der Effekt klein und beruht auf einer einzelnen Studie (Amstad et al., 2011).

Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) weist einen starken negativen Zusammenhang mit Engagement (hier operationalisiert als Organizational Citizenship Behavior) auf (Amstad et al., 2011). Die Effekte sind als groß zu beurteilen.

Leistung bei der Arbeit hängt in den metaanalytischen Befunden negativ mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) zusammen (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Hoobler et al., 2010; Kossek & Ozeki, 1999). Die Effekte sind überwiegend klein. In der metaanalytischen Auswertung zweiter Ordnung sind die Zusammenhänge nicht signifikant.

Zwischenfazit: Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben hängt stabil mit fast allen betrachteten Aspekten psychischer Gesundheit zusammen. Stärkerer Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben geht dabei mit schlechterer psychischer Gesundheit einher. Besonders hoch sind die Zusammenhänge mit arbeitsspezifischen psychischen Beschwerden (z. B. Burnout und emotionale Erschöpfung). Die Effekte sind für Konflikt in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben ($A \rightarrow P$) meist höher als in der entgegengesetzten Richtung.

4.1.2. Arbeitsbedingungen

Insgesamt wurden 13 Sekundärstudien identifiziert, die metaanalytische Auswertungen zu gerichtetem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und Arbeitsbedingungen berichten. Im folgenden Kapitel werden diese metaanalytischen Befunde dargelegt.

Arbeitsbedingungen werden im vorliegenden Bericht als Belastungen gemäß der DIN EN ISO 10075-1 [1a] definiert: Psychische Belastung umfasst die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Diese Einflüsse sind hier die in Tab. 2 aufgeführten Arbeitsbedingungen. Die Arbeitsbedingungen, deren Zusammenhang mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in bisherigen metaanalytischen Auswertungen untersucht wurden, lassen sich zuordnen zu den Bereichen Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung. Die Tab. 9 und 10 zeigen hierzu die metaanalytischen Befunde zweiter Ordnung. In den Tab. 11 und 12 sind die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen auf Facettenebene und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben dargestellt. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen wieder farblich kodiert:

- kleiner Effekt (r von $|,10|$ bis $|,29|$) in Hellrot
- mittlerer Effekt (r von $|,30|$ bis $|,49|$) in Mittelrot
- großer Effekt (r ab $|,50|$) in Dunkelrot
- kein Effekt (r unter $|,10|$) in Hellgrau

Tab. 9 Globalauswertung Konflikt zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeit und Privatleben (A→P)

Konflikt Arbeit → Privatleben Arbeitsbedingungen	K	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI $\bar{r}(\bar{\rho})$
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle	13	,40 (.50)	[,32; ,48] ([,40; ,60])
Arbeitsorganisation	11	-,20 (-,22)	[-,27; -,01] ([-,31; -,13])
Unterstützung	22	-,16 (-,20)	[-,19; -,12] ([-,24; -,15])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Tab. 10 Globalauswertung Konflikt zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeit und Privatleben (P→A)

Konflikt Privatleben → Arbeit Arbeitsbedingungen	K	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI $\bar{r}(\bar{\rho})$
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle	9	,19 (.24)	[,12; ,26] ([,15; ,32])
Arbeitsorganisation	7	-,02 (-,03)	[-,07; ,02] ([-,08; ,03])
Unterstützung	10	-,05 (-,04)	[-,08; -,02] ([-,07; -,02])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Für die Berechnung der metaanalytischen Zusammenhänge zweiter Ordnung des Globalbereichs *Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle* mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurde das Vorzeichen der Korrelationen bezüglich Autonomie/Handlungsspielraum umgedreht, da theoretisch davon auszugehen ist, dass eine hohe Autonomie mit weniger Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben einhergeht. Hohe Werte bedeuten demnach eine niedrige Ausprägung der Autonomie. So ergaben sich signifikant positive metaanalytische Zusammenhänge zweiter Ordnung mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, die für Konflikt in der Wirkrichtung A→P stärker sind (mittel bis groß) als für Konflikt in der Wirkrichtung P→A (klein bis mittel).

Arbeitsstressoren hängen sowohl in der metaanalytischen Auswertung zweiter Ordnung als auch in allen hierfür einbezogenen Metaanalysen signifikant positiv mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P, P→A) zusammen, wobei der Zusammenhang für Konflikt A→P stärker ist (moderat bis stark) als für Konflikt P→A (klein bis moderat).

Gleiches gilt für das Arbeitspensum, d. h. die Intensität bzw. Quantität der Arbeitsbelastung (Byron, 2005; Ford et al., 2007; Michel et al., 2011). Allerdings ist hier der Effekt in Bezug auf Konflikt A→P noch stärker und als groß einzustufen. In einer Tagebuchstudie fanden Iliès, Huth, Ryan und Dimotakis (2015) hierzu, dass eine hohe Arbeitsintensität mit höherem Konflikt A→P einhergeht. Sie zeigten darüber hinaus, dass emotionale Ermü-

dung diesen Zusammenhang auf Tagesebene mediiert. Rollenkonflikt und Rollenambiguität hängen positiv mit Konflikt in beide Wirkrichtungen zusammen (Ford et al., 2007; Michel et al., 2011). Dabei sind die Effekte für Konflikt A→P mittelgroß und für Konflikt P→A klein bis mittelgroß.

Zum Zusammenhang zwischen Aufgabenvielfalt und Autonomie/Handlungsspielraum mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurde nur eine Metaanalyse identifiziert (Michel et al., 2011). Während Aufgabenvielfalt positiv mit Konflikt A→P zusammenhängt (kleiner Effekt), wurde ein kleiner negativer Zusammenhang zwischen Autonomie/Handlungsspielraum und Konflikt A→P berichtet. Mit Konflikt P→A ergaben sich keine Zusammenhänge. Kürzlich fanden Brauchli, Bauer und Hämmig (2014) in einer Studie mit über 6.000 Erwerbstätigen hierzu, dass Autonomie die Zusammenhänge von Konflikt A→P mit Arbeitszufriedenheit, Wechselabsicht und organisationalem Commitment abschwächte, während dies für Konflikt P→A nicht galt.

Wie im Bereich Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle wurden im Bereich *Arbeitsorganisation* zur Berechnung der Globalzusammenhänge die Vorzeichen der einbezogenen Effekte im Bereich Arbeitszeitanforderungen umgedreht, sodass hohe Werte eine niedrige Ausprägung – z. B. geringe Wochenarbeitszeit – bedeuten. Daraufhin hängt das Globalkonstrukt Arbeitsorganisation in den metaanalytischen Auswertungen zweiter Ordnung signifikant negativ mit Konflikt A→P zusammen (kleiner bis moderater Effekt) und hängt nicht mit Konflikt P→A zusammen (beruhend auf metaanalytischen Auswertungen von Allen et al., 2013; Byron, 2005; Gajendran & Harrison, 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006; Michel et al., 2011; Ng & Feldman, 2008). Auch in den einzelnen Facetten (Flexibilität allgemein, Arbeitsortflexibilität, Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitanforderungen) gibt es keine bedeutsamen Zusammenhänge mit Konflikt P→A in den metaanalytischen Auswertungen zweiter Ordnung. In Bezug auf Konflikt A→P wurden signifikante geringe negative Zusammenhänge mit Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität und ein signifikanter positiver Zusammenhang (klein bis moderat) mit Arbeitszeitanforderungen errechnet. Darüber hinaus zeigten verschiedene Metaanalysen, dass Arbeitszeitanforderungen im Sinne *wöchentlicher Arbeitszeit* verschiedene Zusammenhänge moderieren. So fanden Amstad et al. (2011), dass der Zusammenhang von Konflikt P→A und psychischer Gesundheit (negativ; aggregiertes Maß, das neben psychischen Symptomen auch Lebenszufriedenheit und allgemeine Gesundheitsprobleme umfasst) positiv durch die wöchentliche Arbeitszeit moderiert wird. Je länger die wöchentliche Arbeitszeit ist, umso stärker wird der Zusammenhang von Konflikt P→A und psychischer Gesundheit.

Über die metaanalytischen Befunde hinaus gibt es zum Bereich Arbeitsorganisation eine Überblicksarbeit von Brough und O'Driscoll (2010), die kurz vorgestellt wird, weshalb es auch in diesem Kapitel erste Hinweise auf Gestaltungswissen gibt. Die Autoren identifizierten 13 Interventionsstudien, in denen die Effektivität von organisationalen Interventionen bzw. Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie untersucht wurde. Sie identifizierten drei Gruppen von Interventionen: Initiativen zur Arbeitszeit, gemeinsame Aktionsforschung zur Verbesserung der Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und der Leistung sowie Initiativen zur Verankerung der Work-Life-Balance in der Unternehmenskultur. Die meisten Interventionen betreffen Änderungen der Arbeitszeit (Zeitmanagement, komprimierte Arbeitswochen, selbstgesteuerte Rotationssysteme und Schichtarbeitsinterventionen). Die Autoren schließen aus ihren Befunden, dass insbesondere komprimierte Arbeitswochen effektiv zu sein scheinen, wenn es um die Erhöhung der Work-Life-Balance geht. Skinner und Chapman (2013) berichten ergänzend in ihrem Review zu familienfreundlichen Maßnahmen und Work-Life-Balance, dass flexible Arbeitsmöglichkeiten wert-

geschätzt werden, dass die tatsächliche Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen jedoch aufgrund von Arbeitsanforderungen, Druck und Personalmangel häufig verhindert wird. Darüber hinaus berichten die Autoren, dass der Zugang zu flexiblen Arbeitszeit- bzw. Teilzeitleösungen insbesondere für Schichtarbeiter wichtig ist. Dabei sollte besondere Rücksicht auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter gelegt werden.

In der letzten Zeit sind darüber hinaus neue Informations- und Kommunikationstechnologien in den Fokus der Forschung gelangt. So zeigt eine Tagebuchstudie aus den Niederlanden (Derks & Bakker, 2014), dass die (intensive) arbeitsbezogene Nutzung eines Smartphones und die damit einhergehende Erreichbarkeit für Arbeitsbelange mit einem hohen täglich erlebten Konflikt A→P zusammenhängt. Darüber hinaus verstärkt die intensive Smartphone-Nutzung den Zusammenhang zwischen Konflikt A→P und täglicher Erschöpfung und täglichem Zynismus. Die Autoren zeigten auch, dass insbesondere für intensive Smartphone-Nutzer Aktivitäten zur Entspannung und zum Abschalten wichtig sind, um den täglich erlebten Konflikt A→P zu reduzieren.

Andere aktuelle Studien beschäftigen sich mit Entgrenzung bzw. Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben. Unter anderem zeigten Carlson, Kacmar, Zivnuska und Ferguson (2015), dass die Grenzüberschreitung (boundary transition) vom Privaten zur Arbeit (z. B. an eigentlich freien Tagen zur Arbeit zu gehen) zu verstärktem Konflikt A→P führt. Ein vermittelnder Faktor ist dabei die Belastung, die der Partner bzw. die Partnerin durch das Verhalten erfährt. Darüber hinaus zeigte eine Studie mit 250 Führungskräften in Deutschland (Peters, Michel & Sonntag, 2014), dass Segmentierungsmöglichkeiten für diejenigen wichtig sind, die eine hohe Segmentierungspräferenz haben, da sie unter anderem den Zusammenhang von Konflikt P→A und emotionaler Erschöpfung beeinflussen.

Tab. 11 Auswertung auf Facettenebene Arbeitsbedingungen und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P)

Konflikt Arbeit → Privatleben Arbeitsbedingungen	K	k	N	$\bar{r}(\rho)$	95 % KI von $\bar{r}(\rho)$
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle					
Arbeitsstressoren	4	3–19	479–7.034	,40 (,48)	[,34; ,46] ([,43; ,54])
Arbeitspensum	2	10–13	3.424–4.402	,49 (,59)	[,45; ,52] ([,55; ,64])
Rollenkonflikt	2	5–19	1.207–5.324	,36 (,45)	[,32; ,40] ([,37; ,52])
Rollenambiguität	2	1–20	348–5.344	,30 (,43)	[,12; ,48] ([,10; ,76])
Aufgabenvielfalt	1	6	905	,12 (,17)	
Autonomie/ Handlungsspielraum	1	16	13.421	-,09 (-,11)	

Arbeitsorganisation					
Flexibilität allgemein	2	5–58	1.571–112.834	,01 (,02)	[-,09; ,11] ([-,10; ,14])
Arbeitsortflexibilität	2	19–25	9.852–63.484	-,10 (-,12)	[-,13; -,07] ([-,16; -,09])
Arbeitszeitflexibilität	3	8–39	2.620–80.075	-,11 (-,14)	[-,20; -,02] ([-,25; -,03])
Arbeitszeitanforderungen	4	22–81	9.527–42.804	,23 (,26)	[,21; ,26] ([,24; ,28])
Familienorientierte Maßnahmen	2	3–20	1.079–16.261	-,05 (-,08)	[-,06; -,04] ([-,12; -,04])
Unterstützung					
Unterstützendes Arbeitsumfeld	4	5–56	2.696–21.462	-,15 (-,19)	[-,20; -,10] ([-,24; -,14])
Unterstützung durch die Organisation	4	4–12	726–3.581	-,25 (-,29)	[-,28; -,22] ([-,33; -,26])
Unterstützung durch den Vorgesetzten	4	7–31	2.428–11.960	-,19 (-,23)	[-,22; -,16] ([-,26; -,20])
Unterstützung durch Kollegen	3	1–15	1.070–6.179	-,11 (-,12)	[-,21; -,01] ([-,26; ,01])
Familienfreundliche Organisationskultur	2	5–6	2.104–6.952	-,13 (-,14)	[-,19; -,06] ([-,24; -,04])
Unterstützung durch die Organisation bezüglich Vereinbarkeit	2	17–47	12.336–14.041	-,35 (-,44)	[-,38; -,33] ([-,47; -,41])
Unterstützung durch den Vorgesetzten bezüglich Vereinbarkeit	1	65	56.636	-,25 (-,31)	

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Tab. 12 Auswertung auf Facettenebene Arbeitsbedingungen und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (P→A)

Konflikt Privatleben → Arbeit Arbeitsbedingungen	K	k	N	$\bar{r}(\bar{\rho})$	95 % KI von \bar{r} ($\bar{\rho}$)
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle					
Arbeitsstressoren	3	8–9	3.506–7.034	,22 (.28)	[,20; ,24] ([,25; ,30])
Arbeitspensum	2	10–17	4.402–5.255	,23 (.29)	[,13; ,32] ([,18; ,40])
Rollenkonflikt	1	11	3.266	,21 (.25)	
Rollenambiguität	1	12	4.065	,13 (.16)	
Aufgabenvielfalt	1	1	113	-,04 (-,05)	
Autonomie/ Handlungsspielraum	1	10	8.033	-,02 (-,03)	
Arbeitsorganisation					
Flexibilität allgemein	2	4–31	1.226–96.014	-,03 (-,04)	[-,10; ,04] ([-,13; ,06])
Arbeitsortflexibilität	1	14	55.381	-,02 (-,03)	
Arbeitszeitflexibilität	3	8–22	2.620–69.091	,02 (.02)	[-,09; ,12] ([-,11; ,15])
Arbeitszeitanforderungen	3	22–57	9.527–25.277	,03 (.03)	[-,00; ,06] ([-,00; ,07])
Unterstützung					
Unterstützendes Arbeitsumfeld	3	5–37	2.596–13.424	-,01 (-,01)	[-,07; ,04] ([-,09; ,06])
Unterstützung durch die Organisation	1	9	2.752	-,11 (-,14)	
Unterstützung durch den Vorgesetzten	2	6–25	1.921–10.726	-,09 (-,11)	[-,11; -,07] ([-,13; -,08])
Unterstützung durch Kollegen	2	2–3	1.070–6.107	-,07 (-,05)	[-,15; ,01] ([-,15; ,05])
Familienfreundliche Organisationskultur	2	4–13	1.916–6.059	-,08 (-,09)	[-,08; -,08] ([-,10; -,09])

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = gewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; $\bar{\rho}$ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge

Im Gesamten hängt *Unterstützung* signifikant negativ mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (in beiden Wirkrichtungen) zusammen. Während die Effekte für Konflikt P→A sehr gering sind, sind sie klein bis mittelgroß für Konflikt A→P. Dies spiegelt sich auch in den einzelnen Facetten wider. Für Konflikt P→A wurden sehr geringe bis kleine Zusammenhänge gefunden, die jedoch teilweise signifikant sind (z. B. Unterstützung durch den Vorgesetzten und familienfreundliche Organisationskultur). Für Konflikt A→P sind alle einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge negativ (Butts et al., 2013; Byron, 2005; Ford et al., 2007; Kossek et al., 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel et al., 2010; Michel et al., 2011). Auch in den metaanalytischen Auswertungen zweiter Ordnung sind alle Zusammenhänge bedeutsam negativ (kleine bis moderate Effekte). Die stärksten Zusammenhänge ergeben sich für Konflikt A→P und allgemeine und vereinbarkeitsbezogene Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten. Auch Skinner und Chapman (2013) stellen in ihrem Review die wichtige Rolle der Unterstützung durch die Organisation bzw. den Vorgesetzten für das Gelingen der Work-Life-Balance heraus.

Dies ist auch ein Schwerpunkt in aktuellen Studien zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben. So zeigten Liu et al. (2015) in einer Tagebuchstudie, dass wahrgenommene Unterstützung durch das Management bezüglich der Familie den Zusammenhang zwischen morgendlichem Konflikt P→A und arbeitsbezogener emotionaler Erschöpfung am Nachmittag abschwächt. Darüber hinaus schwächt Unterstützung durch den Vorgesetzten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben den Effekt von Konflikt A→P auf die Wechselabsicht (Nohe & Sonntag, 2014). Crain et al. (2014) untersuchten in ihrer Studie zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und Schlafqualität und -quantität, ob familienunterstützende Verhaltensweisen des Vorgesetzten die gefundenen Zusammenhänge von Konflikt und Schlafproblemen abschwächen. Die Daten unterstützten diese Hypothese jedoch nicht.

In einer Interventionsstudie zur Verbesserung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben (Kelly et al., 2014) wurden Unterstützung durch den Vorgesetzten bezüglich Familie bzw. Privatleben sowie Einfluss auf die Arbeitszeiteinteilung durch die Angestellten verstärkt. Die Autoren verwendeten ein randomisiertes Kontrollgruppendesign. Die Interventionsstichprobe bestand aus 27 Arbeitsgruppen (348 Mitarbeitern) und die Kontrollstichprobe aus 29 Arbeitsgruppen (346 Mitarbeitern). Die Intervention bestand zum einen aus einem Training für die Vorgesetzten, in dem diese Strategien lernten, gleichzeitig Unterstützung in Bezug auf das Privatleben ihrer Mitarbeiter zu geben als auch die Arbeitsleistung zu unterstützen. Zum anderen gab es Trainings dazu, neue Arbeitsformen und -prozesse zu identifizieren, die den Einfluss der Arbeitnehmer auf die Arbeitszeiteinteilung verstärken und auf Ergebnisse und nicht auf Anwesenheitszeit fokussieren. Die Autoren fanden, dass sich sowohl Konflikt A→P als auch Konflikt P→A bei den Teilnehmern der Interventionsgruppe mehr verbesserten als in den Kontrollgruppen. Frühere Interventionsstudien weisen ebenfalls darauf hin, dass Interventionen, die auf die Erhöhung des Einflusses auf die Arbeitszeiteinteilung durch die Angestellten oder auf Vorgesetztentrainings in Bezug auf Unterstützung für das Privatleben fokussieren, sinnvoll sind – insbesondere für diejenigen, die viel Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben erfahren (Hammer, Kossek, Anger, Bodner & Zimmerman, 2011; Pryce, Albertsen & Nielsen, 2006).

Zwischenfazit: Verschiedene Arbeitsbedingungen stehen mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben im Zusammenhang. Besonders hoch sind die Zusammenhänge mit Aspekten der Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle (u. a. Arbeitspensum und Rollenkonflikt). Die Arbeitsmenge scheint der wichtigste Einflussfaktor in Bezug auf Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu sein. Die Ergebnisse lassen weiterhin darauf schließen, dass Aspekte der fle-

xiblen Arbeitsorganisation eine Rolle spielen, aber der Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten eine wichtigere Rolle zukommt.

4.1.3. Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge

Die dem vorliegenden Review zugrunde liegende Fragestellung fokussiert zwar auf die direkten Zusammenhänge von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, beinhaltet jedoch auch die Frage danach, inwiefern die interessierenden Zusammenhänge von Geschlecht, Alter und Lebenssituation abhängig sind. Im folgenden Kapitel werden daher Moderatoranalysen zu Geschlecht, Alter und Lebenssituation aus den in diese Übersichtsarbeit einbezogenen Metaanalysen vorgestellt. Im Folgenden werden nur signifikante Moderationen berichtet.

Zusammenhang von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und psychischer Gesundheit

In verschiedenen Metaanalysen bzw. systematischen Reviews wurden die untersuchten Zusammenhänge von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und Aspekten psychischer Gesundheit auf Moderatoren getestet.

In Bezug auf *Alter* zeigten Reichl et al. (2014), dass es den positiven Zusammenhang von Konflikt A→P und Erschöpfung als Facette von Burnout sowie die Zusammenhänge von Konflikt P→A und Erschöpfung sowie Zynismus moderiert. In Studien mit einem größeren Anteil älterer Menschen ist der Zusammenhang geringer. Alter scheint demnach den Zusammenhang von Konflikt und Burnout abzumildern. Dies steht im Einklang mit dem Befund von Berkman et al. (2015), dass Konflikt A→P bei jüngeren Erwerbstätigen stärker mit kardiometabolischem Risiko zusammenhängt als bei älteren Erwerbstätigen.

Geschlecht wurde in den betrachteten Metaanalysen meist als prozentualer Anteil von Frauen in den Stichproben untersucht. Reichl et al. (2014) fanden, dass Geschlecht den Zusammenhang von Konflikt A→P und Erschöpfung so moderiert, dass in Studien mit einem höheren Frauenanteil stärkere Korrelationen vorliegen. Dies lässt darauf schließen, dass der Zusammenhang von Konflikt A→P und Erschöpfung bei Frauen stärker ist als bei Männern. Darüber hinaus moderiert Geschlecht signifikant negativ die positiven Zusammenhänge zwischen Job Involvement und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in beiden Wirkrichtungen (Byron, 2005). Bei einem höheren Frauenanteil in den Studien ist der Zusammenhang zwischen Job Involvement und Konflikt niedriger. Job Involvement scheint daher für Männer positiver mit Konflikt zusammenzuhängen als für Frauen.

In Bezug auf *Familienstand* fanden Reichl et al. (2014), dass dieser den Zusammenhang zwischen Konflikt P→A und Zynismus moderiert. In Studien mit mehr Verheirateten oder mit einem Partner Zusammenlebenden war dieser Zusammenhang im Mittel geringer. Das Zusammenleben mit einem Partner scheint daher einen abschwächenden Effekt darauf zu haben, dass Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu Zynismus führt.

Zur Rolle der *Elternschaft* gibt es derzeit inkonsistente Befunde. Zum Beispiel fand Byron (2005), dass *Elternschaft* den Zusammenhang von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in beiden Wirkrichtungen mit arbeitsbezogener Beanspruchung und Stress signifikant positiv moderiert. In Studien mit einem höheren Anteil Eltern ist der positive Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Stress und Konflikt stärker. Andererseits fanden Reichl et al. (2014), dass Elternschaft die Zusammenhänge von Konflikt A→P und Erschöpfung

sowie Konflikt P→A und Zynismus als Facette von Burnout moderiert. Bei einem größeren Anteil Eltern in den Stichproben waren diese Zusammenhänge geringer.

Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

In Bezug auf *Alter* wurden keine Moderationseffekte berichtet. Michel et al. (2011) berichteten negative Moderationseffekte von *Geschlecht* (Frauenanteil) auf die Zusammenhänge zwischen Rollenambiguität und Konflikt A→P sowie Autonomie und Konflikt A→P. Dies deutet darauf hin, dass Frauen zum einen stärker von Autonomie bei der Arbeit im Hinblick auf Konflikt A→P profitieren als Männer und zum anderen weniger Konflikt A→P durch Rollenambiguität bei der Arbeit erleben. Darüber hinaus fand Byron (2005), dass die negativen Zusammenhänge von Konflikt in beide Wirkrichtungen und Arbeitszeitflexibilität in Studien mit einem höheren Anteil Frauen stärker sind. Frauen scheinen demnach mehr von Arbeitszeitflexibilität zu profitieren als Männer. Weiterhin fanden Butts et al. (2013), dass der negative Zusammenhang von Konflikt A→P und der Nutzung von vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen in Studien mit einem höheren Frauenanteil schwächer ist. Dies deutet darauf hin, dass Männer eher Konfliktreduktion durch die Nutzung vereinbarkeitsunterstützender Maßnahmen erleben als Frauen.

Butts et al. (2013) berichteten bezüglich des *Familienstands*, dass bei Verheirateten bzw. mit einem Partner Zusammenlebenden der negative Zusammenhang zwischen der Nutzung vereinbarkeitsunterstützender Maßnahmen und Konflikt A→P stärker ist. Scheinbar profitieren mit einem Partner Zusammenlebende stärker von der Nutzung vereinbarkeitsunterstützender Maßnahmen. Darüber hinaus fanden Michel et al. (2011) einige signifikante Moderationen in ihren Analysen. Der Zusammenhang zwischen Konflikt A→P und Arbeitszeitanforderungen ist geringer bei Studien mit einem höheren Anteil verheirateter Personen. Unverheiratete scheinen demnach eher Konflikt A→P aufgrund von Arbeitszeitanforderungen zu erleben als Verheiratete. Weiterhin sind die negativen Zusammenhänge von Unterstützung von Kollegen und Arbeitszeitflexibilität mit Konflikt A→P bei Verheirateten schwächer. Unverheiratete scheinen von beidem stärker zu profitieren. Andererseits berichten Allen et al. (2013), dass der Familienstand den Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilität und Konflikt A→P insofern moderiert, dass dieser negative Zusammenhang in Studien mit mehr Verheirateten stärker ist. Dies würde bedeuten, dass Verheiratete stärker von Arbeitszeitflexibilität profitieren als Unverheiratete.¹

In Bezug auf *Elternschaft* scheinen die negativen Zusammenhänge von Arbeitsortflexibilität sowie Arbeitszeitflexibilität mit Konflikt A→P in Studien mit einem höheren Anteil Eltern stärker zu sein (Allen et al., 2013; Byron, 2005). Eltern profitieren damit stärker von hoher Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität als Personen ohne Kinder in Bezug auf eine Reduktion des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben. Allerdings zeigen die Analysen von Michel et al. (2011), dass der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitflexibilität und Konflikt A→P durch Elternschaft gleichermaßen moderiert wird wie durch den Familienstand. Eltern scheinen weniger Reduktion von Konflikt A→P aufgrund von Arbeitszeitflexibilität zu erleben als Personen ohne Kinder. Die Befundlage ist daher uneindeutig. Darüber hinaus berichten Michel et al. (2011), dass Elternschaft den positiven Zusammenhang von Arbeitsstressoren und Konflikt A→P moderiert. Je mehr Eltern in der Stichprobe sind, desto schwächer wird der positive Zusammenhang. Eltern erleben demnach weniger Konflikt A→P aufgrund globaler Arbeitsstressoren als Personen ohne Kinder. Schließlich moderiert Elternschaft den Zusammenhang zwischen familienfreundlicher Organisation und Konflikt

¹ Michel et al., 2011, interpretieren die Interaktionseffekte teilweise anders. Die hier aufgeführten Interpretationen beziehen sich auf die von den Autoren publizierte Tabelle.

A→P in der Weise, dass der negative Zusammenhang bei Eltern schwächer ist. Andererseits fanden Butts et al. (2013), dass der negative Zusammenhang zwischen Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen und Konflikt A→P bei Stichproben mit einem größeren Anteil Eltern stärker ist. Das bedeutet, dass Eltern stärker von der Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen im Sinne eines reduzierten Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben profitieren als Kinderlose.

Zwischenfazit: Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Stärke einzelner Zusammenhänge von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit psychischer Gesundheit sowie Arbeitsbedingungen von individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Lebenssituation abhängig ist. Das Bild ist jedoch nicht einheitlich und beschränkt sich auf einige wenige signifikante Effekte. Unter anderem weisen die Befunde darauf hin, dass der Zusammenhang von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und verschiedenen Aspekten von Gesundheit mit dem Alter abnimmt. Darüber hinaus scheinen Frauen mehr von Autonomie und Arbeitszeitflexibilität zu profitieren als Männer.

Fazit: Stärkerer Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben geht mit schlechterer psychischer Gesundheit einher. Die stärksten Zusammenhänge wurden in Bezug auf arbeitsspezifische psychische Beschwerden und subjektives Wohlbefinden gefunden. Höhere Arbeitsanforderungen gehen mit stärkerem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben einher, während höhere Arbeitsressourcen mit reduziertem Konflikt zusammenhängen. Die stärksten Zusammenhänge wurden hier im Bereich der Arbeitsaufgabe (insbesondere des Arbeitspensums) gefunden. Die Untersuchung individueller Faktoren ergibt ein uneinheitliches Bild. Die Befunde weisen darauf hin, dass der Zusammenhang von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und verschiedenen Aspekten von Gesundheit mit dem Alter abnimmt und Frauen mehr von Autonomie und Arbeitszeitflexibilität profitieren als Männer.

4.2. Gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben

Für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben werden in der Literatur verschiedene eng verwandte Konstrukte bzw. Begriffe verwendet (Enhancement, positive Spillover, Work-Family Enrichment, Work-Family Facilitation), die im vorliegenden Review zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben zusammengefasst und nicht weiter unterschieden werden.

Das Konzept von gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben beruht auf der Annahme, dass Ressourcen, die in einem Bereich generiert werden, einen direkten instrumentellen Effekt auf die Lebensqualität in einem anderen haben können (Greenhaus & Powell, 2006). Eine wichtige Rolle könnte hier positivem Affekt zukommen, der durch Erfolg in einem Lebensbereich generiert wird und affektiv direkt zu positiver Leistung in einem anderen Lebensbereich führt. Neben der Unterscheidung von instrumenteller und affektiver Wirkung von Bereicherung werden nach Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006) folgende Aspekte unterschieden: In Bezug auf positive Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Privatleben werden die Bereiche Entwicklung (z. B. Fähigkeiten, Wissen), Affekt (z. B. Freude, positive Einstellung) und Kapital (z. B. Selbstvertrauen, Selbstsicherheit) unterschieden. In Bezug auf positive Auswirkungen des Privatlebens auf die Erwerbsarbeit sind es ebenfalls Entwicklung und Affekt, aber statt Kapital Effizienz (z. B. Fokussierung, Zeitmanagement). In diesem Review wird Bereicherung in beide Wirkrichtungen betrachtet. Zusätzliche Differenzierungen werden jedoch nicht vorgenommen.

4.2.1. Psychische Gesundheit

In der Literatursuche wurde eine Metaanalyse zu den Konsequenzen der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben identifiziert (McNall, Nicklin & Masuda, 2010). Insgesamt identifizierten die Autoren 21 publizierte und unpublizierte Studien, aus denen sie 54 Korrelationen in Bezug auf Bereicherung A→P und 57 Korrelationen in Bezug auf Bereicherung P→A extrahierten. Die Ergebnisse sind in den Tab. 13 und 14 dargestellt. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen wieder farblich kodiert:

- kleiner Effekt (\bar{r} von |,10| bis |,29|) in Hellgrün
- kein Effekt (\bar{r} unter |,10|) in Hellgrau

Tab. 13 Befunde der Metaanalyse von McNall et al. (2010) zum Zusammenhang von Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und Aspekten psychischer Gesundheit

Bereicherung Arbeit → Privatleben psychische Gesundheit	k	\bar{r} (ρ)	95 % KI \bar{r}
Arbeitszufriedenheit	14	,27 (,34)	[,25; ,43]
Affektives Commitment	5	,28 (,35)	[,23; ,47]
Wechselabsicht	4	-,05 (-,07)	[-,21; ,07]
Lebenszufriedenheit	4	,26 (,32)	[,22; ,42]
Körperliche/mentale Gesundheit	13	,17 (,21)	[,13; ,29]

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; ρ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge; 95 Prozent KI \bar{r} = 95-%-Konfidenzintervall

Tab. 14 Befunde der Metaanalyse von McNall et al. (2010) zum Zusammenhang von Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und Aspekten psychischer Gesundheit

Bereicherung Privatleben → Arbeit psychische Gesundheit	k	\bar{r} (ρ)	95 % KI \bar{r}
Arbeitszufriedenheit	15	,16 (,20)	[,11; ,30]
Affektives Commitment	8	,19 (,24)	[,36; ,24]
Wechselabsicht	4	-,01 (-,02)	[-,16; ,02]
Körperliche/mentale Gesundheit	13	,17 (,21)	[,29; ,21]

Anmerkung. K = Anzahl der einbezogenen metaanalytischen Zusammenhänge; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der metaanalytischen Zusammenhänge; ρ = gewichtete mittlere Korrelation der um Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhänge; 95Prozent KI \bar{r} = 95-%-Konfidenzintervall

Während Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben nicht mit Wechselabsicht zusammenhing, waren alle anderen untersuchten Zusammenhänge positiv signifikant. Bereicherung hing mit Aspekten psychischer Gesundheit zusammen. Dabei waren die Effekte für

die Wirkrichtung $A \rightarrow P$ – wie auch schon bei Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben – in den meisten Bereichen etwas stärker als in der entgegengesetzten Richtung. Die Effekte von Bereicherung $A \rightarrow P$ auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Lebenszufriedenheit sind als klein bis mittelgroß einzustufen. Alle übrigen Effekte – insbesondere auch in Bezug auf körperliche/mentale Gesundheit – sind klein.

Auch Shockley und Singla (2011) fanden in ihren metaanalytischen Berechnungen signifikant positive Zusammenhänge zwischen Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und Arbeitszufriedenheit. Ihre metaanalytischen Pfadanalysen zeigten darüber hinaus, dass bei gleichzeitiger Betrachtung Bereicherung $A \rightarrow P$ stärker mit Arbeitszufriedenheit und Bereicherung $P \rightarrow A$ stärker mit Familienzufriedenheit zusammenhängt.

In der Sichtung der Primärstudien wurden 74 Artikel identifiziert, in denen die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben im Zusammenhang mit Aspekten psychischer Gesundheit im weiteren Sinne untersucht wurde (71 Artikel $A \rightarrow P$ und 50 Artikel $P \rightarrow A$). Wie Tab. 15 zeigt, wurde etwa die Hälfte der in die späteren Berechnungen einbezogenen Studien zwischen 2010 und 2014 veröffentlicht. Es wurden keine für die vorliegende Fragestellung relevanten Publikationen identifiziert, die vor dem Jahr 2000 veröffentlicht wurden. Diese Entwicklung zeigt, dass die Untersuchung von Bereicherungsaspekten zwischen Arbeit und Privatleben in den letzten Jahren immer stärker an Bedeutung gewinnt.

Tab. 15 Allgemeine Merkmale der einbezogenen Publikationen zu Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben und psychischer Gesundheit

Charakteristika	Psychische Gesundheit
Anzahl Artikel	74
1990–1999	0 %
2000–2009	51 %
2010–2014	49 %
Anzahl Stichproben	77
Anzahl Teilnehmer (gesamt)	40.844

Insgesamt wurden 327 Effektgrößen zum Zusammenhang zwischen Bereicherung und psychischer Gesundheit ($k = 179$ für $A \rightarrow P$; $k = 148$ für $P \rightarrow A$) aus den Primärstudien extrahiert. Dabei wurden 74 Stichproben mit einer mittleren Stichprobengröße von 530 Personen berücksichtigt. Für fast alle extrahierten Effekte wurde ein Korrelationskoeffizient berichtet ($A \rightarrow P$: $k = 160$ bzw. 89 Prozent; $P \rightarrow A$: $k = 133$ bzw. 90 Prozent). Die übrigen Effekte wurden adjustiert berichtet und daher von den weiteren Berechnungen ausgeschlossen. Die Korrelationen wurden, wie in Kapitel 3.4 beschrieben, jeweils an der Stichprobe gewichtet und so zusammengefasst, dass sich aggregierte Maße für die interessierenden Bereiche psychischer Gesundheit ergeben. Die Ergebnisse können den Tab. 16 und 17 entnommen werden. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die stichprobengewichteten mittleren Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen wieder farblich kodiert:

- kleiner Effekt (r von $|\,10|$ bis $|\,29|$) in Hellgrün
- mittlerer Effekt (r von $|\,30|$ bis $|\,49|$) in Mittelgrün
- kein Effekt (r unter $|\,10|$) in Hellgrau

Tab. 16 Globalauswertung Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und psychische Gesundheit

Bereicherung Arbeit → Privatleben Psychische Gesundheit	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Subjektives Wohlbefinden	20 (95)	17 (94)	,28	[,04; ,50]
Psychische Beschwerden	29 (59)	21 (57)	-,08	[-,28; ,03]
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	31 (77)	29 (76)	-,21	[-,44; ,02]
Gesundheitliche Beschwerden	12 (58)	8 (50)	-,24	[-,35; -,01]
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	58 (84)	56 (88)	,36	[-,05; ,69]
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	28 (89)	28 (89)	,30	[,04; ,46]

Anmerkung. *K* = Anzahl aller extrahierten Effekte; *k* = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien in der erwarteten Richtung; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Tab. 17 Globalauswertung Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und psychischer Gesundheit

Bereicherung Privatleben → Arbeit Psychische Gesundheit	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Subjektives Wohlbefinden	18 (83)	15 (80)	,24	[-,04; ,56]
Psychische Beschwerden	27 (74)	20 (75)	-,11	[-,38; ,01]
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	25 (76)	24 (74)	-,14	[-,33; ,13]
Gesundheitliche Beschwerden	8 (50)	6 (50)	-,15	[-,27; -,02]
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	47 (78)	45 (77)	,19	[-,17; ,60]
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	22 (77)	22 (77)	,24	[-,13; ,54]

Anmerkung. *K* = Anzahl aller extrahierten Effekte; *k* = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien in der erwarteten Richtung; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Insgesamt betrachtet ist der Großteil der Effekte signifikant in der erwarteten Richtung, dass stärkere Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben mit besserer psychischer Gesundheit einhergeht.

Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben in beiden Richtungen hat einen kleinen bis mittleren Effekt auf *subjektives Wohlbefinden*. Die hierzu gefundenen Zusammenhänge sind in fast allen Fällen signifikant. Auf Facettenebene hängt Bereicherung (A→P, P→A) mittelstark mit Lebenszufriedenheit zusammen, während der Zusammenhang mit Affekt geringer ist.

Entgegen diesen Befunden fanden Hecht und Boies (2009) keinen Effekt von Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben auf Lebenszufriedenheit zwei Wochen später. Längsschnittlich konnte auch kein Effekt von Bereicherung ($A \rightarrow P$) auf Affekt einen Monat später gezeigt werden (Zhang et al., 2014). In Tagebuchstudien konnte gezeigt werden, dass Bereicherung $P \rightarrow A$ nach der Arbeit einen Effekt auf positiven Affekt, aber nicht negativen Affekt hat (Garrosa-Hernández, Carmona-Cobo, Ladstätter, Blanco & Cooper-Thomas, 2013) und dass positiver Affekt am Morgen keinen Effekt auf Bereicherung $A \rightarrow P$ hat (Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez & Mayo, 2010).

Auf den Bereich *psychische Beschwerden* scheint Bereicherung keinen ($A \rightarrow P$) bzw. nur einen kleinen Effekt ($P \rightarrow A$) zu haben. In der Betrachtung auf Facettenebene zeigt sich, dass Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) kleine negative Zusammenhänge mit psychischer Beanspruchung und Stress, mentaler Gesundheit allgemein und depressiven Symptomen aufweist, während sie nicht mit Angstsymptomen korreliert.

In einer Längsschnittstudie fanden Hammer, Cullen, Neal, Sinclair und Shafiro (2005) keinen Effekt von Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben auf depressive Symptome ein Jahr später.

Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) scheint auch eine Rolle in Bezug auf *arbeitspezifische psychische Beschwerden* zu spielen. Am häufigsten wurde in diesem Bereich emotionale Erschöpfung untersucht. Die aggregierten Zusammenhänge sind negativ und klein. Dabei sind drei Viertel der in die Analysen einbezogenen Effekte (bivariate Korrelationen) aus den Primärstudien signifikant.

Verschiedene längsschnittliche Befunde mit unterschiedlich langen Zeitspannen zeigen, dass die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben nicht mit Erschöpfung bzw. Burnout zusammenhängt (Hecht & Boies, 2009; Innstrand, Langballe & Falkum, 2011; Langballe, Innstrand, Aasland & Falkum, 2011). In einer weiteren Längsschnittstudie wurden jedoch signifikante Effekte von Erschöpfung auf Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und von Bereicherung $A \rightarrow P$ (aber nicht $P \rightarrow A$) auf Erschöpfung gefunden (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008).

Gesundheitliche Beschwerden wurden im Zusammenhang mit der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben erst wenig untersucht. Die mittleren aggregierten Zusammenhänge sind negativ und klein. Es ist jedoch zu beachten, dass nur etwa die Hälfte der Effekte in den Primärstudien signifikant war (bivariate Korrelationen).

Diese Befundlage spiegelt sich auch in verschiedenen Längsschnittstudien wider, in denen der Zusammenhang von der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Gesundheit untersucht wurde. Hecht und Boies (2009; Zeitspanne: zwei Wochen) und Magee, Stefanic, Caputi und Iverson (2012, Zeitspanne: ein Jahr) fanden keinen Effekt von Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben auf Gesundheit bzw. somatische Beschwerden. Van Steenbergen und Ellemers (2009; Zeitspanne: ein Jahr) und Carlson et al. (2011; Zeitspanne: vier Monate) fanden jedoch einen Effekt auf Arbeitsunfähigkeitstage und physische Gesundheit.

Einstellung zu Arbeit und Organisation ist der am intensivsten beforschte Bereich in Bezug auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben, was die Befunde der oben beschriebenen Metaanalyse von McNall et al. (2010) widerspiegeln. Darüber hinaus ist der mittlere Zusammenhang mit Bereicherung $A \rightarrow P$ als mittelgroß und mit Bereicherung $P \rightarrow A$

als klein zu beurteilen. Der Großteil der Effekte ist dabei signifikant. Am größten ist der Effekt von Bereicherung A→P auf Arbeitszufriedenheit ($\bar{r} = ,43$), aber auch der Zusammenhang mit Commitment ist mittelgroß ($\bar{r} = ,30$). Die Effekte von Bereicherung P→A sind durchgängig kleiner.

Die Befundlage in den identifizierten Längsschnittstudien zeichnet jedoch kein so klares Bild. Während in einigen Studien Effekte von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Arbeitszufriedenheit gefunden wurden (z. B. Lu, 2011; Lu, Chang, Kao & Cooper, 2014 – jedoch nur für Bereicherung P→A), ist dies in anderen Studien mit ähnlichen Zeitintervallen nicht der Fall (z. B. Hecht & Boies, 2009; Odle-Dusseau, Britt & Greene-Shortridge, 2012). Darüber hinaus fanden Odle-Dusseau et al. (2012) einen Effekt von Bereicherung A→P (aber nicht P→A) auf Commitment und Wechselabsicht fünf Monate später.

Bereicherung hat darüber hinaus einen mittleren (A→P) bzw. kleinen bis mittelgroßen (P→A) Effekt auf das *Verhalten bei der Arbeit*. Während der Zusammenhang mit Leistung klein ist, weist zumindest Bereicherung A→P einen mittelgroßen Effekt auf Engagement bei der Arbeit auf.

Längsschnittliche Befunde zu Verhalten bei der Arbeit sind heterogen. Während Hecht und Boies (2009) und Odle-Dusseau et al. (2012) keinen Zusammenhang zwischen der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Arbeitsleistung fanden, zeigten van Steenbergen und Ellemers (2009) einen positiven Effekt von Bereicherung (A→P, P→A) auf die individuelle Erfolgsrate bei der Arbeit ein Jahr später. In Bezug auf Engagement ist die Befundlage vergleichbar. Es wurden längsschnittliche Effekte von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben auf Arbeitsengagement bzw. Disengagement gefunden (Innstrand et al., 2008; Siu et al., 2010). Demgegenüber fanden Langballe et al. (2011) nur für Frauen, aber nicht für Männer einen signifikanten Zusammenhang von Bereicherung A→P mit Disengagement und Innstrand et al. (2011) fanden keinen Effekt von Bereicherung auf Disengagement.

Zwischenfazit: Die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben spielt eine Rolle für die psychische Gesundheit im weiteren Sinn. Die stärksten Effekte wurden eher im Zusammenhang mit motivationalen Aspekten wie der Einstellung zu Arbeit und Organisation und auch dem Verhalten bei der Arbeit als in konkret gesundheitsbezogenen Aspekten ermittelt. Die aufgeführten Befunde aus Längsschnittstudien sind jedoch meist uneinheitlich.

4.2.2. Arbeitsbedingungen

Insgesamt wurden Daten von 79 Stichproben aus 72 Artikeln extrahiert, die neben der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben auch Arbeitsbedingungen erfassten (70 Artikel A→P und 41 Artikel P→A). Auch die hierfür identifizierten Artikel wurden zu einem großen Teil in den letzten Jahren veröffentlicht (siehe Tab. 18.)

Tab. 18 Allgemeine Merkmale der einbezogenen Publikationen zu Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit

Charakteristika	Arbeitsbedingungen
Anzahl Artikel	73
1990–1999	0 %
2000–2009	46,6 %
2010–2014	53,4 %
Anzahl Stichproben	80
Anzahl Teilnehmer (gesamt)	45.711

In Bezug auf Bereicherung A→P wurden 242 Effekte und für Bereicherung P→A wurden 132 Effekte extrahiert. In jeweils 89 Prozent der Fälle wurde ein Korrelationskoeffizient berichtet ($n = 216$ bzw. $n = 116$), der in die weiteren Berechnungen einbezogen wurde. Insgesamt gingen somit 332 Effekte in die in den Tab. 19 und 20 dargestellten Berechnungen der stichprobengewichteten mittleren Zusammenhänge ein. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die stichprobengewichteten mittleren Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen wieder farblich kodiert:

- kleiner Effekt (\bar{r} von $|,10|$ bis $|,29|$) in Hellgrün
- kein Effekt (\bar{r} unter $|,10|$) in Hellgrau

Tab. 19 Globalauswertung Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und Arbeitsbedingungen

Bereicherung Arbeit → Privatleben Arbeitsbedingungen	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Arbeitsaufgabe (negativ)	98 (66)	88 (70)	-,18	[-,58; ,19]
Arbeitsorganisation (positiv)	73 (26)	62 (29)	,06	[-,21; ,40]
Unterstützung	72 (78)	67 (81)	,22	[-,11; ,55]

Anmerkung. K = Anzahl aller extrahierten Effekte; k = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Tab. 20 Globalauswertung Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und Arbeitsbedingungen

Bereicherung Privatleben → Arbeit Arbeitsbedingungen	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Arbeitsaufgabe (negativ)	50 (40)	47 (40)	-,08	[-,38; ,23]
Arbeitsorganisation (positiv)	40 (15)	34 (15)	,04	[-,05; ,30]
Unterstützung	40 (65)	35 (71)	,16	[-,11; ,48]

Anmerkung. K = Anzahl aller extrahierten Effekte; k = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Aspekte der *Arbeitsaufgabe* hingen im Mittel negativ mit Bereicherung $A \rightarrow P$, aber nicht mit Bereicherung $P \rightarrow A$ zusammen. Im Gegensatz zu den Befunden zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben scheinen Arbeitsanforderungen die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben gar nicht bis wenig zu beeinflussen. Sowohl Aspekte des Arbeitspensums wie Arbeitsintensität und Zeitdruck als auch mentale und emotionale Anforderungen und Arbeitsplatzunsicherheit wiesen im Mittel keine Zusammenhänge mit Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) auf. Ein anderes Bild zeigt sich in Bezug auf Arbeitsbedingungen, die Ressourcen darstellen. Sowohl in Bezug auf Aufgabenvielfalt, Autonomie und Handlungsspielraum als auch Entwicklungsmöglichkeiten sind alle Zusammenhänge in den Primärstudien mit Bereicherung $A \rightarrow P$ signifikant. Die Effekte sind als klein bis mittel einzustufen. Bedeutsame Zusammenhänge von Ressourcen mit Bereicherung $P \rightarrow A$ wurden allerdings nicht festgestellt.

Auch eine Längsschnitt- und eine Tagebuchstudie unterstützen die Befundlage. Dort wurde kein Effekt von der Arbeitsmenge oder dem Arbeitsdruck auf Bereicherung $A \rightarrow P$ gefunden (Lu et al., 2014; Sanz-Vergel et al., 2010).

Die *Arbeitsorganisation* scheint keine wichtige Rolle in Bezug auf Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) zu spielen. Am häufigsten wurde hier Wochenarbeitszeit untersucht, die so gut wie keine signifikanten Korrelationen mit gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben aufweist. Andererseits zeigten die Analysen, dass sowohl Arbeitszeitflexibilität bzw. Einfluss auf die Arbeitszeit als auch Flexibilität allgemein bzw. familienorientierte Maßnahmen einen kleinen Effekt auf Bereicherung $A \rightarrow P$ haben.

In Einklang mit diesen Befunden fanden auch Sanz-Vergel et al. (2010) in ihrer Tagebuchstudie keinen Effekt von tatsächlichen Wochenarbeitsstunden auf Bereicherung $A \rightarrow P$. Gleichzeitig fanden Albertsen et al. (2014) in einer Interventionsstudie, dass sich die Stärkung des eigenen Einflusses auf die Schichtplangestaltung positiv auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben auswirkt.

Die wichtigste Rolle für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben spielt im Bereich der Arbeitsbedingungen die *Unterstützung* bei der Arbeit. Hier ist ein Großteil der Zusammenhänge mit Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) signifikant und alle berechneten Effekte sind im Mittel klein. Die stärksten Zusammenhänge wurden zwischen wahrgenommener organisationaler Unterstützung, Unterstützung durch den Vorgesetzten, Unterstützung durch Kollegen und Bereicherung $A \rightarrow P$ gefunden ($r = ,22$ bis $,29$). Bereicherung $P \rightarrow A$ hing am stärksten mit der Unterstützung durch den Vorgesetzten bezüglich Work-Life-Balance ($r = ,22$) zusammen.

Diesen eindeutigen Zusammenhang von Unterstützung durch den Vorgesetzten und gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben stützen auch die Befunde aus verschiedenen Längsschnittuntersuchungen (Lu, 2011; Lu et al., 2014; Odle-Dusseau et al., 2012).

Zwischenfazit: Die wichtigste Rolle im Bereich der Arbeitsbedingungen kommt der Unterstützung bei der Arbeit zu. Keine Zusammenhänge wurden zwischen der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben und dem Bereich Arbeitsorganisation gefunden. Die Analysen zeigen jedoch ein differenzierteres Bild der Zusammenhänge innerhalb der Kategorien Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Ressourcen, aber weniger Anforderungen, eine Rolle für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben zu spielen scheinen. Während für Arbeitspensum

so gut wie nur unbedeutende Effekte in Bezug auf Bereicherung gefunden wurden, sind die Zusammenhänge mit Aspekten von Autonomie meist klein bis mittelgroß. Im Bereich der Arbeitsorganisation gibt es sehr wenige signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitanforderungen und der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben, während die Effekte für Aspekte der Arbeitszeitflexibilität hauptsächlich signifikant und als klein bis mittelgroß einzustufen sind. Unterstützung durch Kollegen und den Vorgesetzten hängt meist signifikant positiv mit Bereicherung zusammen, während organisationaler Unterstützung bzw. Klima weniger Bedeutung zukommt.

4.2.3. Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Merkmale sich auf die Zusammenhangsstarke der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben und psychischer Gesundheit sowie Arbeitsbedingungen auswirken. Die Merkmale der Stichproben sind in Tab. 21 aufgeführt. Da kaum Studien aus Deutschland in die bisherigen Analysen eingegangen sind und auch eine Differenzierung nach Branchen aufgrund der diesbezüglich in sich heterogenen Stichproben nicht angezeigt ist, liegt der Fokus in diesem Kapitel auf individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Lebenssituation. Die Geschlechterverteilung in den betrachteten Studien ist etwa gleich und das Durchschnittsalter liegt bei ca. 39 Jahren. Etwa drei Viertel der Teilnehmer hatten einen Partner und ca. 60 Prozent waren Eltern.

Tab. 21 Merkmale der einbezogenen Stichproben zu Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben

Stichprobenmerkmale	Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingungen
Erhebungsland	USA/Kanada 41,6 % Asien 18,2 % Nordeuropa 15,6 % Deutschland 2,6 %	USA/Kanada 31,6 % Nordeuropa 29,1 % Asien 16,5 % Deutschland 2,5 %
Stichprobengröße	Ø N = 530	Ø N = 576,5
Branche	64,9 % verschiedene Branchen 7,6 % Gesundheitswesen 6,5 % Industrie	62 % verschiedene Branchen 13,9 % Gesundheitswesen 5,1 % Industrie
Geschlecht	Ø 53,1 % Frauen	Ø 56,3 % Frauen
Alter	Ø 39,2 Jahre	Ø 38,5 Jahre
Partner	Ø 73,6 %	Ø 75,0 %
Kind	Ø 63,5 %	Ø 69,9 %

Um die Rolle von diesen individuellen Merkmalen für die in diesem Review betrachteten Zusammenhänge zu untersuchen, wurden stichprobengewichtete mittlere Zusammenhänge für Paare von Vergleichsgruppen gebildet. Für den Geschlechtervergleich wurde der mittlere Zusammenhang von Studien mit einem Frauenanteil von mindestens 50 Prozent und von Studien mit einem Frauenanteil unter 50 Prozent berechnet. In Bezug auf Alter wurden Studien mit einem höheren Durchschnittsalter der Stichprobe (ab 40 Jahren) Stu-

dien mit einem jüngeren Durchschnittsalter (unter 40 Jahren) gegenübergestellt. Um den Einfluss der Lebenssituation zu schätzen, wurden zwei Gruppen von Studien gebildet, in denen mindestens 75 Prozent der Teilnehmer verheiratet waren oder mit einem Partner zusammenlebten bzw. in denen dies für unter 75 Prozent zutraf. Zum anderen wurden Studien, in denen mindestens 50 Prozent der Teilnehmer Eltern waren bzw. bei mindestens 50 Prozent ein Kind im Haushalt lebt, mit denen verglichen, in denen dies auf einen geringeren Anteil der Teilnehmer zutraf. Die Ergebnisse der Analysen sind vorsichtig zu interpretieren, da die Anzahl der einbezogenen Zusammenhänge geringer ist als in den Gesamtberechnungen. Zudem wurden die individuellen Merkmale nicht immer bzw. nicht immer in einer verwertbaren Form angegeben. Darüber hinaus gehen – wie auch schon in den oben stehenden Berechnungen – teilweise mehrere Effekte aus einer Studie mit in einen stichprobengewichteten mittleren Zusammenhang ein. Weiterhin ist es möglich, dass andere Analyseverfahren zu anderen Ergebnissen führen, wenn z. B. die betrachteten Merkmale als kontinuierliche Variablen in die Analysen eingehen.

Zusammenhang von Bereicherung und psychischer Gesundheit

Zunächst wird dargestellt, inwiefern diese individuellen Merkmale eine Rolle für die Zusammenhänge von Aspekten psychischer Gesundheit und der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben spielen. Die stichprobengewichteten mittleren Zusammenhänge sind in den Tab. 22 und 23 dargestellt.

In Bezug auf die *Geschlechterverteilung* zeigte sich, dass der Zusammenhang von Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und subjektivem Wohlbefinden in Studien mit einem höheren Frauenanteil geringer ist. Dies gilt auch für gesundheitliche Beschwerden und das Verhalten bei der Arbeit und Bereicherung ($A \rightarrow P$). Das subjektive Wohlbefinden, das Verhalten bei der Arbeit und auch gesundheitliche Beschwerden scheinen daher bei Frauen weniger vom Ausmaß der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben abzuhängen als bei Männern. Auch in den beiden bereits vorgestellten Metaanalysen wurde ein Geschlechtereffekt festgestellt. So fanden McNall et al. (2010) einen Moderationseffekt von Geschlecht auf den Zusammenhang von Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und Arbeitszufriedenheit. Der Zusammenhang war stärker, wenn der Frauenanteil in den zugrunde liegenden Studien über dem Männeranteil lag. Die Arbeitszufriedenheit von Frauen scheint daher in höherem Maß mit der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben zusammenzuhängen als dies bei Männern der Fall ist. Die Analysen von Shockley und Singla (2011) bestätigen, dass der Zusammenhang von Bereicherung ($A \rightarrow P$, $P \rightarrow A$) und Arbeitszufriedenheit mit dem Anteil von Frauen in den Studien steigt. Dieser Effekt zeigt sich jedoch in den aktuell durchgeführten Analysen nicht.

Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass auch das *Alter* bei einigen betrachteten Zusammenhängen eine Rolle spielt. So scheint der Zusammenhang zwischen Bereicherung und gesundheitlichen Beschwerden bei Stichproben mit einem höheren Durchschnittsalter stärker zu sein. Allerdings beruhen diese Analysen auf einer sehr geringen Anzahl an Zusammenhängen und sind daher vorsichtig zu interpretieren. Weiterhin hängt Bereicherung bei Stichproben mit jüngeren Durchschnittsalter etwas stärker mit dem Verhalten bei der Arbeit zusammen. Leistung und Engagement scheinen daher bei jüngeren Arbeitnehmern stärker von der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben abzuhängen als bei älteren.

Tab. 22 Globalauswertung Bereicherung (A→P, P→A) und psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter

Bereicherung Psychische Gesundheit	Geschlecht		Alter		Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit	
	\bar{r}_F	\bar{r}_M	\bar{r}_F	\bar{r}_M	$\bar{r}_{\geq 40}$	$\bar{r}_{< 40}$	$\bar{r}_{\geq 40}$	$\bar{r}_{< 40}$
Subjektives Wohlbefinden	,21	,41	,19	,39	,21	,24	,24	,24
Psychische Beschwerden	-,16	-,05	-,14	-,10	-,16	-,12	-,10	-,14
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden	-,20	-,22	-,10	-,17	-,23	-,19	-,14	-,18
Gesundheitliche Beschwerden	-,17	-,27	-,17	-,12	-,19	-,05	-,22	-,08*
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	,36	,36	,18	,21	,38	,32	,19	,18
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	,29	,30	,20	,28	,28	,33	,20	,27

Anmerkung. \bar{r}_F = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent; \bar{r}_M = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Männeranteil von über 50 Prozent; $\bar{r}_{\geq 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von mindestens 40 Jahren; $\bar{r}_{< 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von unter 40 Jahren;

* der Effekt beruht nur auf einem Zusammenhang

Bezüglich der *Partnerschaft* zeigen die Analysen, dass Bereicherung (A→P, P→A) in Studien, in denen ein hoher Anteil der Teilnehmer verheiratet ist bzw. mit einem Partner zusammenlebt, stärker mit subjektivem Wohlbefinden zusammenhängt. Somit scheint Partnerschaft die positiven Effekte von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben auf das subjektive Wohlbefinden (Lebenszufriedenheit und Affekt) zu stärken. Gleichzeitig hängt Bereicherung in Stichproben mit einem hohen Anteil in Partnerschaft lebender Teilnehmer weniger mit gesundheitlichen Beschwerden, aber stärker mit (arbeitsspezifischen) psychischen Beschwerden zusammen.

Für *Elternschaft* zeigt sich ein ähnliches Muster. Der Zusammenhang von Bereicherung und subjektivem Wohlbefinden, aber auch (arbeitsspezifischen) psychischen Beschwerden ist stärker bei Studien mit einem größeren Anteil Eltern in der Stichprobe. Darüber hinaus ist der Zusammenhang zwischen Bereicherung und Verhalten bei der Arbeit in Studien mit mehr Eltern in der Stichprobe stärker. Somit scheint Elternschaft den Effekt von Bereicherung auf das Verhalten bei der Arbeit zu verstärken.

Tab. 23 Globalauswertung Bereicherung (A→P, P→A) und psychische Gesundheit nach Lebenssituation

Bereicherung Psychische Gesundheit	Partner				Elternschaft			
	Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit		Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit	
	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}
Subjektives Wohlbefinden	,31	,20	,34	,22	,32	,22	,31	,21
Psychische Beschwerden	-,19	-,11	-,18	-,13	-,16	-,14	-,18	-,12
Arbeitspezifische psychische Beschwerden	-,22	-,19	-,16	-,12	-,20	-,18	-,14	-,07
Gesundheitliche Beschwerden	-,10	-,18	-,12	-,14	-,13		-,17	-,02
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	,38	,40	,21	,19	,43	,41	,23	,17
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	,26	,28	,30	,30	,25	,16	,27	,12

Anmerkung. \bar{r}_{mP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner ab 75 Prozent; \bar{r}_{oP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner unter 75 Prozent; \bar{r}_{mK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind ab 50 Prozent; \bar{r}_{oK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind unter 50 Prozent

Zusammenhang von Bereicherung und Arbeitsbedingungen

Auch in Bezug auf die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurde die Rolle individueller Merkmale untersucht. Die stichprobengewichteten mittleren Zusammenhänge der Vergleichsgruppen sind in den Tab. 24 und 25 dargestellt. Es ist zu beachten, dass die im Folgenden vorgestellten Unterschiede meist sehr gering sind und auf generell kleinen Effektgrößen beruhen. Somit sind die beschriebenen Effekte vorläufig und sollten mit großer Vorsicht interpretiert werden.

In Bezug auf *Geschlecht* scheint die Arbeitsaufgabe stärker mit Bereicherung zusammenzuhängen, wenn der Männeranteil in den Stichproben der einbezogenen Zusammenhänge überwiegt. Somit könnten Aspekte der Arbeitsaufgabe bei Frauen weniger Einfluss auf die die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben haben.

Arbeitsaufgabe und Unterstützung zeigen etwas stärkere Zusammenhänge mit Bereicherung, wenn das Durchschnittsalter der Stichprobe unter 40 Jahren lag. Jüngere könnten somit mehr von Unterstützung am Arbeitsplatz in Bezug auf Bereicherung profitieren. Gleichzeitig scheinen sich hohe Arbeitsanforderungen auch eher negativ auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben auszuwirken.

Tab. 24 Globalauswertung Bereicherung (A→P, P→A) und Arbeitsbedingungen nach Geschlecht und Alter

Bereicherung Arbeitsbedingungen	Geschlecht				Alter			
	Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit		Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit	
	\bar{r}_F	\bar{r}_M	\bar{r}_F	\bar{r}_M	$\bar{r}_{\geq 40}$	$\bar{r}_{< 40}$	$\bar{r}_{\geq 40}$	$\bar{r}_{< 40}$
Arbeitsaufgabe (negativ)	-,15	-,20	-,07	-,11	-,17	-,20	-,05	-,09
Arbeitsorganisation (positiv)	,04	,08	,02	,07	,05	-,05	,03	,03
Unterstützung	,22	,23	,17	,13	,21	,25	,14	,18

Anmerkung. \bar{r}_F = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent; \bar{r}_M = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Männeranteil von über 50 Prozent; $\bar{r}_{\geq 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von mindestens 40 Jahren; $\bar{r}_{< 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von unter 40 Jahren

In Studien mit Stichproben, die durch einen hohen Anteil an in *Partnerschaft* lebenden Teilnehmern gekennzeichnet sind, sind die Zusammenhänge zwischen Arbeitsaufgabe (nur Bereicherung P→A) und Arbeitsorganisation etwas geringer. Partnerschaft könnte somit die Effekte von Arbeitsaufgabe (z. B. Arbeitspensum) und Arbeitsorganisation (z. B. Wochenarbeitszeit) auf Bereicherung abschwächen.

Elternschaft scheint sich nicht auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben auszuwirken.

Tab. 25 Globalauswertung Bereicherung (A→P, P→A) und Arbeitsbedingungen nach Lebenssituation

Bereicherung Arbeitsbedingungen	Partner		Elternschaft					
	Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit		Arbeit → Privatleben		Privatleben → Arbeit	
	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}
Arbeitsaufgabe (negativ)	-,15	-,16	-,03	-,13	-,15	-,15	-,05	-,09
Arbeitsorganisation (positiv)	,04	,10	,05	,11	,07	,09	,05	,03
Unterstützung	,26	,21	,09	,11	,21	,23	,19	,15

Anmerkung. \bar{r}_{mP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner ab 75 Prozent; \bar{r}_{oP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner unter 75 Prozent; \bar{r}_{mK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind ab 50 Prozent; \bar{r}_{oK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind unter 50 Prozent

Zwischenfazit: Verschiedene individuelle Merkmale scheinen sich auf die Stärke der in dieser Überblicksarbeit untersuchten Zusammenhänge auszuwirken. Die vorliegenden Auswertungen geben aufgrund der gewählten Methode und der meist eher geringen Gruppenunterschiede zunächst erste Anhaltspunkte für mögliche Moderationseffekte. Die stärksten Effekte wurden für den Zusammenhang von Bereicherung und subjektivem Wohlbefinden gefunden. Insbesondere bei Männern, in Partnerschaft Lebenden und Eltern scheint subjektives Wohlbefinden stärker von der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben abzuhängen. In Bezug auf Arbeitsbedingungen sind die Gruppenunterschiede so gering, dass keine eindeutigen Schlüsse möglich sind.

Fazit: Die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben hängt mit verschiedenen Aspekten psychischer Gesundheit zusammen, auch wenn die Effekte insgesamt deutlich kleiner sind als die, die bei Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben gefunden wurden. Höhere Bereicherung geht dabei mit besserer psychischer Gesundheit einher. Die stärksten Effekte wurden in Bezug auf Einstellung zu Arbeit und Organisation sowie Verhalten bei der Arbeit gefunden. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben sind eher schwach. Insgesamt scheinen eher Ressourcen als Anforderungen am Arbeitsplatz einen Effekt auf Bereicherung zu haben. Gruppenvergleiche deuten an, dass insbesondere Männer, in Partnerschaft Lebende und Eltern von der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben in Bezug auf ihr subjektives Wohlbefinden profitieren.

4.3. Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Im Vergleich zu Konflikt und auch der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurde das Konstrukt der Zufriedenheit mit der Balance von Arbeit und Privatleben eher selten untersucht (z. B. Shaffer et al., 2011). Darüber hinaus besteht eine große De-

definitionsvielfalt von Work-Life-Balance. Diese führt zu sehr unterschiedlichen Operationalisierungen des Konstrukts in Studien. Beispiele hierfür sind die Messung lediglich von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, die kombinierte Messung von Konflikt und Bereicherung oder die Messung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Da die Konstrukte Konflikt und Bereicherung bereits einzeln in diesem Bericht untersucht wurden, wurde für Work-Life-Balance eine Definition herangezogen, die global die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und die Fähigkeit ihrer Realisierung in den Mittelpunkt stellt. Dies führt zu der Besonderheit, dass ein Großteil der eingeschlossenen Studien auf nationalen und internationalen Großdatensätzen beruht, in denen die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance häufig mit einem Einzel-Item gemessen wurde. Auf diese methodischen Besonderheiten wird in Kapitel 5.3. noch einmal genauer eingegangen. Insgesamt wurden 46 Artikel identifiziert, die den Einschlusskriterien entsprachen (siehe hierzu Kapitel 3.1.).

4.3.1 Psychische Gesundheit

Es wurden 27 Artikel identifiziert, in denen Zusammenhänge von Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und Aspekten psychischer Gesundheit berichtet wurden. Wie in Tab. 26 dargestellt ist, wurde der größte Teil der Studien in den letzten fünf Jahren veröffentlicht. Es wurden keine passenden Publikationen von 1990 bis 1999 identifiziert. Dies ist ein Indikator dafür, dass die Thematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bzw. das Konstrukt Work-Life-Balance in den letzten Jahren deutlich an gesellschaftlichem und damit auch an wissenschaftlichem Interesse gewonnen hat.

Tab. 26 Allgemeine Merkmale der einbezogenen Publikationen zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit

Charakteristika	Psychische Gesundheit
Anzahl Artikel	27
1990–1999	0 %
2000–2009	30 %
2010–2014	70 %
Anzahl Stichproben	34
Anzahl Teilnehmer (gesamt)	178.000

In Übereinstimmung mit anderen Übersichtsarbeiten in diesem Forschungsbereich (z. B. Shaffer et al., 2011) wurde in allen eingeschlossenen Studien als Erhebungsmethode die Befragung gewählt. Darüber hinaus waren die meisten Studien querschnittlich angelegt. Es wurden nur wenige längsschnittliche Untersuchungen und keine relevanten Interventionsstudien identifiziert. Weitere methodische Aspekte der Studien werden in Kapitel 5.3 dargestellt und diskutiert.

Die insgesamt 92 Effekte entstammen Untersuchungen an 34 Stichproben. Ein Großteil der Zusammenhänge ($k = 65$) wurde unadjustiert berichtet und konnte in ein Effektgrößenmaß – hier Korrelationen – umgerechnet werden. Diese Korrelationen wurden jeweils an der Stichprobe gewichtet und so zusammengefasst, dass sich aggregierte Maße für die interessierenden Bereiche psychischer Gesundheit ergeben. Die Ergebnisse können Tab. 27 entnommen werden. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die stichprobenge-

wichteten mittleren Effekte nach ihrer Stärke gemäß Cohens (1988) Konventionen wieder farblich kodiert:

- kleiner Effekt (\bar{r} von |,10| bis |,29|) in Hellgrün
- mittlerer Effekt (\bar{r} von |,30| bis |,49|) in Mittelgrün
- großer Effekt (\bar{r} ab |,50|) in Dunkelgrün
- kein Effekt (\bar{r} unter |,10|) in Hellgrau

Tab. 27 Globalauswertung Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und psychische Gesundheit

Work-Life-Balance Psychische Gesundheit	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Subjektives Wohlbefinden	10 (100)	10 (100)	,26	[,20; ,64]
Psychische Beschwerden	13 (100)	9 (100)	-,45	[-,22; -,50]
Arbeitspezifische psychische Beschwerden	17 (88)	15 (93)	-,32	[-,60; ,01]
Gesundheitliche Beschwerden	22 (86)	8 (100)	-,24	[-,48; -,11]
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	25 (100)	19 (100)	,22	[,09; ,55]
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	5 (40)	4 (25)	,14	[-,06; ,22]

Anmerkung. K = Anzahl aller extrahierten Effekte; k = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Für alle Bereiche psychischer Gesundheit – außer dem Verhalten bei der Arbeit – wurden in den Primärstudien fast ausschließlich signifikante Effekte in der erwarteten Richtung (bessere Work-Life-Balance hängt mit besserer psychischer Gesundheit zusammen) berichtet. Die stärksten Zusammenhänge ergaben sich in Bezug auf psychische Beschwerden und arbeitspezifische psychische Beschwerden.

In Bezug auf *subjektives Wohlbefinden* ergab sich im Mittel ein kleiner positiver Effekt. Meist wurde hier der Zusammenhang von Lebenszufriedenheit mit Work-Life-Balance untersucht. Die Effekte sind mittelgroß bis groß. Dass der stichprobengewichtete gemittelte Effekt deutlich niedriger liegt, ist auf den Einschluss einer Studie mit knapp 25.000 Personen zurückzuführen, in der der Zusammenhang von Wohlbefinden und Work-Life-Balance klein war.

Psychische Beschwerden waren in den eingeschlossenen Studien hauptsächlich Symptome von Angst und Depression, die etwa die gleiche Zusammenhangstärke mit Work-Life-Balance aufwiesen (überwiegend kleine bis mittlere Effekte).

An *arbeitsbezogenen psychischen Beschwerden* wurden hauptsächlich emotionale Erschöpfung als Facette von Burnout sowie Irritation untersucht. Die Effekte von Work-Life-Balance auf Irritation sind als groß und auf emotionale Erschöpfung als überwiegend mittel bis groß zu beurteilen. Die übrigen Facetten von Burnout zeigten überwiegend keine Effekte in Bezug auf Work-Life-Balance.

Ein kleiner negativer Effekt wurde für *gesundheitliche Beschwerden* gefunden. Dies zeigte sich auch in den berichteten Effekten der Primärstudien in Bezug auf die verschiedenen Unterfacetten (allgemeiner Gesundheitszustand, Erschöpfung etc.).

Positive Einstellung zu Arbeit und Organisation wurde überwiegend anhand von Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Effekte hiervon auf Work-Life-Balance sind jeweils meist mittel bis groß. Die Zusammenhänge von Commitment und Wechselabsicht mit Work-Life-Balance sind überwiegend klein.

Studien, in denen die interessierenden Zusammenhänge längsschnittlich untersucht wurden, zeigten, dass Work-Life-Balance einen signifikanten Effekt auf freiwilligen Arbeitgeberwechsel (Vanderpool & Way, 2013), gestiegenes Job Commitment und eine reduzierte arbeitsbezogene Beeinträchtigung (Casey & Grzywacz, 2008) aufwies.

In Bezug auf *Verhalten bei der Arbeit* wurden nur vier Zusammenhänge in die Analyse aufgenommen. Obwohl nur eine der Studien einen signifikanten Zusammenhang aufwies, ergab sich hierfür ein kleiner Effekt.

Zwischenfazit: Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance steht mit den betrachteten Aspekten psychischer Gesundheit in Zusammenhang. Besonders hoch sind die Zusammenhänge mit psychischen Beschwerden (z. B. Symptomen von Angst und Depression) sowie arbeitsspezifischen psychischen Beschwerden (z. B. Irritation und emotionaler Erschöpfung). Eine höhere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance geht dabei jeweils mit besserer psychischer Gesundheit einher.

4.3.2 Arbeitsbedingungen

Zweiunddreißig Artikel mit insgesamt 40 Stichproben wurden zur Untersuchung des Zusammenhangs von Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance einbezogen. Fast zwei Drittel der Studien wurden in den letzten fünf Jahren publiziert (siehe Tab. 28). Wie bereits in der Untersuchung des Zusammenhangs von Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit beschrieben, waren auch hier fast alle Studien querschnittlich angelegt. In Übereinstimmung mit anderen Übersichtsarbeiten in diesem Forschungsbereich (z. B. Shaffer et al., 2011) wurde in allen eingeschlossenen Studien als Erhebungsmethode die Befragung gewählt. Darüber hinaus waren die meisten Studien querschnittlich angelegt. Es wurden nur wenige längsschnittliche Untersuchungen und keine relevanten Interventionsstudien identifiziert. Weitere methodische Aspekte der Studien werden in Kapitel 1.5.3. dargestellt und diskutiert.

Tab. 28 Allgemeine Merkmale der einbezogenen Publikationen zu Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Charakteristika	Arbeitsbedingungen
Anzahl Artikel	32
1990–1999	0 %
2000–2009	38 %
2010–2014	63 %
Anzahl Stichproben	40
Anzahl Teilnehmer (gesamt)	180.992

Von den in der explorativen Sichtung der Studien zu Arbeitsbedingungen extrahierten 162 Zusammenhängen konnten 144 den Globalkategorien Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung zugeordnet werden. Die 60 unadjustiert berichteten Zusammenhänge wurden zu stichprobengewichteten gemittelten Korrelationen aggregiert. Die Ergebnisse werden im Folgenden beschrieben (siehe Tab. 29). Insbesondere in den Fällen, in denen die untersuchten Arbeitsbedingungen im aktuellen Projekt bearbeitete Arbeitsbedingungsfaktoren darstellen, wird auf die Zusammenhangstärke eingegangen.

Tab. 29 Globalauswertung Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und Arbeitsbedingungen

Work-Life-Balance Arbeitsbedingungen	K (% sign.)	k (% sign.)	\bar{r}	Spanne der Korrelationen
Arbeitsaufgabe (negativ)	23 (96)	13 (100)	-,29	[-,64; -,11]
Arbeitsorganisation (positiv)	108 (64)	36 (56)	,20	[-,11; ,47]
Unterstützung	13 (100)	10 (100)	,37	[,15; ,61]

Anmerkung. *K* = Anzahl aller extrahierten Effekte; *k* = Anzahl der in die Berechnung einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Effekte in den Primärstudien; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge

Im Bereich der *Arbeitsaufgabe* wurden in den Primärstudien fast ausschließlich signifikante Effekte in der erwarteten Richtung (hohe Arbeitsanforderungen hängen mit schlechterer Work-Life-Balance zusammen) gefunden. Der gemittelte Zusammenhang ist signifikant negativ und als klein einzustufen. Die genauere Betrachtung der einbezogenen Effekte zeigt, dass sich die stärksten Zusammenhänge mit Work-Life-Balance für Aspekte der Arbeitsintensität (Zeitdruck, Überlastung etc.) ergeben (mittlere bis große Effekte). Für Autonomie bzw. Kontrolle, Komplexität und Rollenklarheit sind die Effekte klein bis mittelgroß. Darüber hinaus hängt Arbeitsplatzunsicherheit gering mit Work-Life-Balance zusammen.

Bezüglich der *Arbeitsorganisation* waren in den Primärstudien etwa zwei Drittel der Effekte signifikant in der erwarteten Richtung (gute Arbeitsorganisation hängt mit guter Work-Life-Balance zusammen). Der mittlere Zusammenhang mit Work-Life-Balance ist positiv und klein. Am häufigsten wurden im Bereich der Arbeitsorganisation die Arbeitszeitanforderungen untersucht (Wochenarbeitsstunden, Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten etc.). Hierfür werden teilweise keine und sonst kleine bis mittlere Effekte gefunden. Der stichprobengewichtete Zusammenhang ist als klein einzustufen. Arbeitsortflexibilität (z. B. Teleheimarbeit) wies in den Primärstudien keine bis sehr geringe, zum Teil signifikante Zusammenhänge mit Work-Life-Balance auf. In Bezug auf Arbeitszeitflexibilität (flexible Anfangs- und Endzeiten, Arbeitszeitkontrolle etc.) zeigt sich wieder ein sehr heterogenes Bild mit teilweise keinen und teilweise kleinen bis mittleren Effekten. Für allgemeine Flexibilität waren die Effekte überwiegend mittelgroß. Die Verfügbarkeit von familienorientierten Maßnahmen, die u. a. alternative Arbeitsarrangements wie Teilzeit oder Eltern-Kind-Zimmer umfassen, wies dagegen keinen Zusammenhang mit Work-Life-Balance auf.

Aspekte von *Unterstützung* wiesen in über zwei Drittel der Fälle signifikante Zusammenhänge mit Work-Life-Balance auf. Der mittlere Effekt ist als mittelgroß einzustufen. Die stärksten Zusammenhänge wies Unterstützung durch den Vorgesetzten mit Work-Life-

Balance auf (überwiegend mittelgroße Effekte). Aber für die Unterstützung durch die Organisation waren die Effekte überwiegend mittelgroß bis groß.

Darüber hinaus wiesen Aspekte von guter Führung sowie Karrieremöglichkeiten kleine bis mittlere Effekte in Bezug auf Work-Life-Balance auf. In einer Studie u. a. zu Effort-Reward Imbalance berichteten Scanlan, Meredith und Poulsen (2013) einen kleinen signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsaufwand (Effort) und Work-Life-Balance. Valcour (2007) berichtete einen kleinen Zusammenhang von Pendelzeit und Work-Life-Balance.

Zwischenfazit: Verschiedene Arbeitsbedingungen stehen mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in Zusammenhang. Besonders hoch sind die Zusammenhänge mit der Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten sowie mit Aspekten der Arbeitsaufgabe (u. a. Arbeitsintensität). Dabei gehen bessere Arbeitsbedingungen mit höherer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Die Ergebnisse lassen weiterhin darauf schließen, dass Aspekte der flexiblen Arbeitsorganisation notwendige, aber nicht hinreichende Maßnahmen für eine gute Work-Life-Balance sind.

4.3.3 Die Rolle von Stichprobenmerkmalen für die untersuchten Zusammenhänge

Im Folgenden soll die Frage beantwortet werden, inwiefern Stichprobenmerkmale eine Rolle bei den untersuchten Effekten der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf psychische Gesundheit und von Arbeitsbedingungen auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance spielen. Tabelle 30 zeigt die Merkmale der Stichproben getrennt für psychische Gesundheit und Arbeitsbedingungen auf. Die meisten Studien wurden in den USA durchgeführt und – insbesondere in Bezug auf psychische Gesundheit – auch einige in Deutschland. Die übrigen Stichprobenmerkmale ähneln sich für die Studien zu psychischer Gesundheit und zu Arbeitsbedingungen sehr. Die meisten Untersuchungen wurden mit Stichproben durchgeführt, in denen die Teilnehmer in verschiedenen Branchen arbeiten. Die am häufigsten spezifisch untersuchte Branche ist das Gesundheitswesen. Die Geschlechterverteilung ist im Mittel etwa gleich, das Durchschnittsalter liegt bei ca. 41 Jahren. In den Stichproben hatten etwa drei Viertel der Teilnehmer einen Partner bzw. waren verheiratet und etwas über die Hälfte hatte Kinder.

Tab. 30 Merkmale der einbezogenen Stichproben zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Stichprobenmerkmale	Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingungen
Erhebungsland	29 % USA/Kanada 28 % Deutschland	50 % USA/Kanada 10 % Deutschland
Stichprobengröße	Ø N = 5.235,3	Ø N = 4.524,8
Branche	50 % verschiedene Branchen 32 % Gesundheitswesen	48 % verschiedene Branchen 20 % Gesundheitswesen 15 % Informations- und Kommunikationstechnologie
Geschlecht	Ø 51 % Frauen	Ø 51 % Frauen
Alter	Ø 40,4 Jahre	Ø 41,6 Jahre
Partner	Ø 73,5 %	Ø 77,1 %
Kind	Ø 51,2 %	Ø 52,9 %

Im Folgenden werden Ergebnisse von Analysen in Bezug auf die Kontexteffekte von Geschlecht, Alter und Lebenssituation sowie Branche vorgestellt. Die Analysen basieren auf den Studien, die schon vorher zur Bestimmung der mittleren Effekte herangezogen wurden. Da nicht immer Angaben zur Geschlechterverteilung, zum Alter und zur Lebenssituation vorliegen, schließen die Analysen nicht immer alle diese Studien ein. Die Ergebnisse sollten vorsichtig interpretiert werden, da die Analysen häufig auf einer sehr geringen Anzahl von Studien basieren. Die Anzahl der einbezogenen Zusammenhänge wird deshalb jeweils kurz dargestellt. Da die Bereiche von psychischer Gesundheit und Arbeitsbedingungen sehr umfassend sind und – wie oben beschrieben – teilweise differenzielle Zusammenhänge der eingeschlossenen Konstrukte mit Work-Life-Balance festzustellen sind, ist es möglich, dass in den folgenden Analysen gefundene Unterschiede auch hierauf zurückzuführen sind.

Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit

Die *Geschlechterverteilung* wurde für insgesamt 58 Zusammenhänge berichtet. In 38 Zusammenhängen liegt der Frauenanteil der zugrunde liegenden Stichproben bei über 50 Prozent, bei 20 Zusammenhängen bei unter 50 Prozent. In Tab. 31 ist die stichprobengewichtete mittlere Korrelationen getrennt für die Studien mit über und mit unter 50 Prozent Frauenanteil bestimmt. Die Auswertungen zeigen, dass der Effekt der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf arbeitsspezifische psychische Beschwerden in Studien mit einem höheren Frauenanteil stärker ist. Dagegen ist der Zusammenhang von Work-Life-Balance und Einstellung zur Arbeit bei Studien mit einem höheren Männeranteil stärker. Somit scheint Work-Life-Balance für Frauen stärker mit arbeitsspezifischen psychischen Beschwerden wie emotionaler Erschöpfung, aber weniger mit der Einstellung zur Arbeit wie Arbeitszufriedenheit zusammenzuhängen, als dies bei Männern der Fall ist.

Das *Durchschnittsalter* konnte für insgesamt 49 Zusammenhänge bestimmt werden. In 34 Zusammenhängen ist das Durchschnittsalter der Stichprobe 40 Jahre oder höher, in 15 Zusammenhängen liegt das Durchschnittsalter unter 40 Jahren. Deutliche Unterschiede in den Effektgrößen zeigten sich auch hier für arbeitsspezifische psychische Beschwerden und für die Einstellung zur Arbeit. In Stichproben, in denen das Durchschnittsalter mindestens 40 Jahre ist, hängen arbeitsspezifische psychische Beschwerden im Mittel deutlich höher und die Einstellung zu Arbeit und Organisation geringer mit Work-Life-Balance zusammen als in Stichproben mit einem Durchschnittsalter unter 40 Jahren. Somit scheint die Work-Life-Balance für ältere Mitarbeiter stärker mit arbeitsspezifischen psychischen Beschwerden und geringer mit Einstellung zu Arbeit und Organisation zusammenzuhängen, als dies bei jüngeren Mitarbeitern der Fall ist. Allerdings geht höheres Alter in Übereinstimmung mit den Ergebnissen zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben in einigen anderen Bereichen mit einem niedrigeren Zusammenhang von Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit einher.

Tab. 31 Globalauswertung Work-Life-Balance und psychische Gesundheit nach individuellen Merkmalen

Work-Life-Balance Psychische Gesundheit	Geschlecht		Alter		Partner		Elternschaft	
	\bar{r}_F	\bar{r}_M	$\bar{r}_{ab\ 40}$	$\bar{r}_{< 40}$	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}
Subjektives Wohlbefinden	,50	,58	,46	,57	,56	,48	,48*	,56
Psychische Beschwerden	-,29	-,29	-,29	-,29	-,29	-,29	-,24	-,33
Arbeitspezifische psychische Beschwerden	-,41	-,23	-,40	-,22	-,49	-,15	-,21	-,42
Gesundheitliche Beschwerden	-,28	-,30	-,29	-,48*	-,31*	-,28	-,31*	-,26
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	,20	,70	,30	,48	,39	,40	,51	,40
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	,16	-,01	,15		-,04	,08*		,08*

Anmerkung. \bar{r}_F = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent; \bar{r}_M = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Männeranteil von über 50 Prozent; $\bar{r}_{ab\ 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von mindestens 40 Jahren; $\bar{r}_{< 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von unter 40 Jahren

\bar{r}_{mP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner ab 75 Prozent; \bar{r}_{oP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner unter 75 Prozent; \bar{r}_{mK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind ab 50 Prozent; \bar{r}_{oK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind unter 50 Prozent

* der Effekt beruht nur auf einem Zusammenhang

Nach der Betrachtung von Alter und Geschlecht liegt die Vermutung nahe, dass in Bezug auf den Zusammenhang von Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit auch die *Lebenssituation* eine Rolle spielen könnte. Für 49 Zusammenhänge wurde berichtet, welcher Prozentsatz der Stichprobe mit einem Partner zusammenlebt bzw. verheiratet ist. Für 28 Zusammenhänge lag dieser Anteil bei mindestens 75 Prozent, für 21 Zusammenhänge lag er darunter. Die Analysen zeigen, dass die Work-Life-Balance für Stichproben, in denen mindestens 75 Prozent einen Partner haben, stärker mit arbeitspezifischen psychischen Beschwerden zusammenhängt.

Darüber hinaus wurde für 31 Zusammenhänge berichtet, ob der Anteil Eltern in der Stichprobe mindestens 50 Prozent betrug. Dies war für zehn Zusammenhänge der Fall. In 21 Zusammenhängen waren es unter 50 Prozent. Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Zusammenhängen sind die Analysen als vorläufig zu betrachten. Hier scheint es so zu sein, dass der Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und arbeitspezifischen psychischen Beschwerden für Stichproben mit einem kleineren Anteil Eltern stärker ist. Eltern-

schaft scheint somit davor zu schützen, dass eine schlechte Work-Life-Balance zu arbeits-spezifischen psychischen Beschwerden führt.

Schließlich soll noch auf Branchenbesonderheiten eingegangen werden. Die Stichproben in den meisten Studien deckten verschiedene Branchen ab. Lediglich in Bezug auf Gesundheitswesen konnte eine gewisse Anzahl an Studien identifiziert werden. „Gemischte“ Branchen wurden für 34 Zusammenhänge berichtet, Gesundheitswesen für 15. Im Bereich Gesundheitswesen scheint es einen schwächeren Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und arbeits-spezifischen psychischen Belastungen zu geben und einen etwas stärkeren Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und gesundheitlichen Beschwerden.

Tab. 32 Globalauswertung Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und psychische Gesundheit nach Branche

Work-Life-Balance Psychische Gesundheit	$\bar{r}_{\text{gemischt}}$	$\bar{r}_{\text{Gesundheit}}$
Subjektives Wohlbefinden	,25	,36*
Psychische Beschwerden	-,45	
Arbeits-spezifische psychische Beschwerden	-,34	-,16
Gesundheitliche Beschwerden	-,23	-,32
Einstellung zu Arbeit und Organisation (positiv)	,21	,24
Verhalten bei der Arbeit (positiv)	,25	,27

Anmerkung. $\bar{r}_{\text{gemischt}}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den branchenun-spezifischen Stichproben; $\bar{r}_{\text{Gesundheit}}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben aus der Branche Gesundheitswesen

* der Effekt beruht nur auf einem Zusammenhang

Zusammenhang von Work-Life-Balance und Arbeitsbedingungen

Für 41 Zusammenhänge wurde die *Geschlechterverteilung* berichtet. Bei 26 Zusammenhängen lag der Frauenanteil in der Stichprobe bei mindestens 50 Prozent. Die Ergebnisse in Tab. 33 zeigen, dass für Stichproben mit einem hohen Frauenanteil Unterstützung im Mittel stärker mit Work-Life-Balance zusammenhängt als in Stichproben mit einem niedrigeren Frauenanteil.

Das *Durchschnittsalter* konnte für 31 Zusammenhänge bestimmt werden. In 26 Fällen war das Durchschnittsalter der Stichprobe mindestens 40 Jahre. Es wurden keine Unterschiede in der Zusammenhangshöhe von Arbeitsbedingungen mit Work-Life-Balance für ein höheres gegenüber einem niedrigeren Durchschnittsalter der Stichprobe gefunden.

Tab. 33 Globalauswertung Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach individuellen Merkmalen

Work-Life-Balance	Geschlecht		Alter		Partner		Elternschaft	
	\bar{r}_F	\bar{r}_M	$\bar{r}_{ab\ 40}$	$\bar{r}_{< 40}$	\bar{r}_{mP}	\bar{r}_{oP}	\bar{r}_{mK}	\bar{r}_{oK}
Psychische Gesundheit								
Arbeitsaufgabe (negativ)	-,31	-,44*	-,32	-,36	-,44*	-,32		-,30
Arbeitsorganisation (positiv)	,31	,30	,22	,22	,30	,22	,35	,19
Unterstützung	,55	,16	,23		,45	,40*	,16	,56

Anmerkung. \bar{r}_F = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent; \bar{r}_M = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Männeranteil von über 50 Prozent; $\bar{r}_{ab\ 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von mindestens 40 Jahren; $\bar{r}_{< 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von unter 40 Jahren

\bar{r}_{mP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner ab 75 Prozent; \bar{r}_{oP} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Partner unter 75 Prozent; \bar{r}_{mK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind ab 50 Prozent; \bar{r}_{oK} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Anteil an Teilnehmern mit Kind unter 50 Prozent

* der Effekt beruht nur auf einem Zusammenhang

Auch in Bezug auf den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance wurde die Rolle der *Lebenssituation* untersucht. Für 17 Zusammenhänge lag der Anteil der Personen mit Partner bei über 75 Prozent, bei 11 darunter. Es zeigte sich ein Effekt im Bereich der Arbeitsorganisation (siehe Tab. 33). Der mittlere Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation und Work-Life-Balance ist für Stichproben mit mehr Verheirateten stärker. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Elternschaft. In Stichproben mit einem höheren Anteil Eltern ist der Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Work-Life-Balance stärker. Scheinbar profitieren Personen mit Partner und/oder Kindern mehr von einer guten Arbeitsorganisation in Bezug auf ihre Work-Life-Balance als ledige und/oder kinderlose Personen. Dagegen ist bei Stichproben mit einem höheren Anteil Eltern der Zusammenhang von Unterstützung und Work-Life-Balance schwächer.

In Bezug auf *Branchenspezifika* wurden 33 Zusammenhänge in die Analysen eingeschlossen; 12 für Gesundheitswesen und 21 für Stichproben aus „gemischten“ Branchen. Wie in Tab. 34 dargestellt ist, scheint die Gestaltung der Arbeitsaufgabe im Vergleich zu „gemischten“ Branchen stärker mit Work-Life-Balance zusammenzuhängen. Unterstützung dagegen scheint im Gesundheitswesen schwächer mit Work-Life-Balance zusammenzuhängen. Somit scheinen Mitarbeiter im Gesundheitswesen stärker von einer guten Aufgabengestaltung und weniger von Unterstützung zu profitieren in Bezug auf ihre Work-Life-Balance.

Tab. 34 Globalauswertung Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Branche

Work-Life-Balance Arbeitsbedingungen	k	\bar{r}	$\bar{r}_{\text{gemischt}}$	$\bar{r}_{\text{Gesundheit}}$
Arbeitsaufgabe (negativ)	13	-,29	-,30	-,42
Arbeitsorganisation (positiv)	36	,21	,21	,25
Unterstützung	10	,33	,36	,16

Anmerkung. k = Anzahl der einbezogenen Zusammenhänge; % sign. = Prozentsatz signifikanter Korrelationen in den Primärstudien; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge; \bar{r}_F = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent; \bar{r}_M = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Männeranteil von über 50 Prozent; $\bar{r}_{ab 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von mindestens 40 Jahren; $\bar{r}_{ab < 40}$ = stichprobengewichtete mittlere Korrelation der Zusammenhänge in den Stichproben mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer von unter 40 Jahren

Zwischenfazit: Die Stärke einzelner Zusammenhänge ist wahrscheinlich von Kontextfaktoren wie Alter, Geschlecht und Lebenssituation abhängig. So scheint eine geringe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für Frauen, Ältere, Verheiratete und Kinderlose einen stärkeren Effekt auf arbeitsspezifische psychische Beschwerden zu haben. Weiterhin hat die Arbeitsorganisation einen stärkeren Effekt auf die Work-Life-Balance für Verheiratete und Eltern. Da die Auswertungen jedoch auf kleinen Fallzahlen und sehr heterogenen Konstrukten beruhen, müssen sie als vorläufig gelten.

Fazit: Eine höhere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance geht mit einer besseren psychischen Gesundheit – insbesondere weniger (arbeitsspezifischen) psychischen Beschwerden – einher. Verschiedene Arbeitsbedingungen haben einen Effekt auf die Work-Life-Balance. Insbesondere die Unterstützung bei der Arbeit hängt positiv mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen. Die Analysen deuten darauf hin, dass sich die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance insbesondere bei Frauen, Älteren, Verheirateten und Kinderlosen negativ auf arbeitsspezifische psychische Beschwerden auswirkt. Darüber hinaus scheinen Verheiratete und Eltern stärker von einer guten Arbeitsorganisation zu profitieren als Unverheiratete und Kinderlose.

Gesamtfazit: Insgesamt zeigen die Analysen, dass eine bessere Work-Life-Balance (weniger Konflikt und stärkere gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben sowie eine höhere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance) mit besserer psychischer Gesundheit im weiteren Sinn zusammenhängt und dass auch bessere Arbeitsbedingungen (weniger Anforderungen und mehr Ressourcen) wiederum mit einer besseren Work-Life-Balance zusammenhängen. Es scheint einzelne Effekte von individuellen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Lebenssituation zu geben. Diese sind jedoch relativ uneinheitlich. Die Kernaussagen sind im Überblick im Kapitel 5. zusammengefasst.

5. Bewertung und Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden werden die gefundenen Zusammenhänge nach der Qualität der ihnen zugrunde liegenden Studien bewertet.

5.1. Bewertung zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

In diesem Review zur Untersuchung der Zusammenhänge von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit Arbeitsbedingungen und Aspekten psychischer Gesundheit wurden ausschließlich aggregierte Maße aus Metaanalysen herangezogen. Die Bewertung der Befunde in diesem Review soll Aufschluss über die Belastbarkeit der Erkenntnisse geben. Daher wird im Folgenden nicht auf die Qualität der verwendeten Metaanalysen, sondern der den Metaanalysen zugrunde liegenden Primärstudien eingegangen. Da in den einbezogenen Metaanalysen bis auf wenige Ausnahmen keine Qualitätsmerkmale der Primärstudien berichtet wurden, wird ergänzend zur Bewertung der Studienlandschaft eine Überblicksarbeit von Shaffer et al. (2011) herangezogen, in der die Studienlage der Forschung an der Schnittstelle von Arbeit und Familie berichtet wird. Zur Bewertung der Studienlage schlossen die Autoren in ihre Analyse Studien ein, die mindestens ein Konstrukt der Work-Life-Balance beinhalteten, empirisch waren (qualitativ oder quantitativ) und in denen mindestens eine Stichprobe nicht aus den USA stammte. Letzteres führt dazu, dass die Grundgesamtheit der Studien nicht genau derjenigen vieler Metaanalysen entspricht. Sie analysierten schließlich 219 Artikel, die zwischen 1986 und 2010 publiziert wurden.

Das Forschungsdesign der Studien ist besonders wichtig, wenn Kausalaussagen getroffen werden sollen. Nur in experimentellen Studien können Kausalschlüsse gezogen werden, nicht hingegen in Korrelationsstudien. Längsschnittstudien ermöglichen gegenüber Querschnittstudien jedoch eine Annäherung an die Untersuchung von Kausalbeziehungen, da hiermit Nachweise für die Kovariation zwischen Variablen und für die zeitliche Folge der Variablen erbracht werden können. In den von Shaffer et al. (2011) analysierten Studien war das Forschungsdesign fast ausschließlich querschnittlich angelegt (94 Prozent). Lediglich 5 Prozent der Studien wurden im Längsschnitt durchgeführt und nur 1 Prozent war experimentell. Dies ist auch in den Metaanalysen reflektiert, die überwiegend querschnittliche Zusammenhänge untersuchen. Eine Ausnahme ist die Metaanalyse von Nohe et al. (2015), in die ausschließlich Primärstudien aufgenommen wurden, die längsschnittlich angelegt waren.

In einem Großteil der Studien (85 Prozent) wurde eine Befragung durchgeführt. In 94 Prozent der Studien war die einzige Datenquelle der Selbstbericht, weshalb Methodenverzerrung nicht auszuschließen ist. Zur Messung von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben werden fast ausschließlich Skalen mit mehreren Items verwendet. Diese sind meist validiert und weisen eine hohe interne Konsistenz auf. Die Stichprobengröße lag in 85 Prozent der Studien bei über 100 Personen, fast ein Drittel der Studien (29 Prozent) wies Stichproben von über 500 Personen auf.

Die den in dieser Überblicksarbeit verwendeten Metaanalysen zugrunde liegenden Studien lassen demnach kaum Kausalschlüsse zu und durch die Methodenverzerrung sind Zusammenhänge möglicherweise überschätzt. Die Messqualität ist jedoch als gut zu beurteilen. Große Stichproben und das Vorhandensein einer großen Anzahl internationaler Studien lassen auf eine gute Generalisierbarkeit der Ergebnisse schließen, da die Ergebnisse über verschiedene Beschäftigtengruppen und Länder hinweg relativ einheitlich zu sein scheinen, auch wenn es in einzelnen Primärstudien Hinweise auf Kulturunterschiede gibt (z. B. Fackrell, Galovan, Hill & Holmes, 2013).

Aktuelle Entwicklungen in der Forschung zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zeigen einen Trend hin zu methodisch verbesserten Studien. Neben einer Vielzahl von Längsschnittstudien zur Abschätzung längerfristiger Effekte und einer Annäherung an Kausalschlüsse gibt es einige Tagebuchstudien zur Abbildung kurzfristiger Effekte über den Tagesverlauf. Die Ergebnisse dieser Studien wurden in den jeweiligen Kapiteln berichtet. Interventionsstudien gibt es nach wie vor wenige. In Bezug auf die Qualität der Messung gibt es bereits einzelne Studien zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit objektiver Messung von psychischer Gesundheit.

5.2. Bewertung zu gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben

Auch wenn die Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben deutlich seltener untersucht wurde, zeigt sich ein ähnliches Bild für die methodische Qualität der Studien wie schon für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben.

Für die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurden 2 Studien mit metaanalytischen Berechnungen identifiziert, deren Ergebnisse getrennt von den Primärstudien in die Überblicksarbeit eingeflossen sind. Darüber hinaus wurden 15 Längsschnitt- und 2 Tagebuchstudien identifiziert, deren Ergebnisse mit in die Berechnungen eingeflossen sind. Die Befunde dieser Studien wurden darüber hinaus ergänzend zu den durchgeführten Berechnungen dargestellt. In der Literatursuche wurde 1 Interventionsstudie identifiziert, die aufgrund der Ergebnisdarstellung nicht in die Berechnungen dieses Reviews eingegangen ist, deren Ergebnis jedoch narrativ berichtet wurde. Wie Tab. 35 zeigt, ist die überwiegende Mehrheit der Untersuchungen jedoch querschnittlich angelegt (über 80 Prozent).

Darüber hinaus beruhen alle extrahierten Zusammenhänge auf Selbstbericht durch Befragung. Etwa 9 von 10 Untersuchungen verwenden validierte Skalen mit mehreren Items (im Schnitt ca. sechs) zur Messung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben. Die Reliabilität ist im Schnitt gut (,80). Die Stichprobengröße liegt im Mittel bei über 500 Personen.

Die abschließende Bewertung knüpft an die Bewertung der Studien zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben an, da sich ein ähnliches methodische Bild zeigt. Kausalschlüsse sind aufgrund der meist querschnittlich angelegten Studien nicht möglich und Methodenverzerrung ist durch die Erhebungsart sehr wahrscheinlich. Das bedeutet, Zusammenhänge sind möglicherweise überschätzt. Die mittlere Stichprobengröße ist mit über 500 Personen als sehr gut zu beurteilen. Die Studienlage ist allerdings nicht so umfangreich, wie es in Bezug auf Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben der Fall ist. Trotz der aufgezeigten methodischen Mängel lässt sich auf eine ausreichende Generalisierbarkeit der Ergebnisse schließen.

Tab. 35 Methodenmerkmale der einbezogenen Stichproben zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben

Methodenmerkmale	Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingungen
Erhebungsmethode	100 % Befragung	100 % Befragung
Erhebungsdesign	Querschnitt 79,2 % Längsschnitt 11,7 % Tagebuchstudie 2,6 %	Querschnitt 86,1 % Längsschnitt 12,7 % Tagebuchstudie 1,3 %
Stichprobengröße	Ø N = 530,4 93,5 % N > 100 14,3 % N > 1.000	Ø N = 576,5 93,7 % N > 100 17,7 % N > 1.000
Datenherkunft	13 % Sekundär-/Groß- datensatzanalyse 87 % Primäranalyse	17,7 % Sekundär-/Groß- datensatzanalyse 82,3 % Primäranalyse
Messinstrument	2,6 % Messung von Bereiche- rung mit einem Item 97,4 % Messung von Berei- cherung mit Skala Ø 6,09 Items (max. 18 Items) gute Reliabilität (Ø α = ,80; Spanne von ,55 bis ,96)	2,5 % Messung von Bereiche- rung mit einem Item 93,7 % Messung von Berei- cherung mit Skala Ø 5,8 Items (max. 18 Items) gute Reliabilität (Ø α = ,79; Spanne von ,53 bis ,96)
Rolle von Bereicherung in der Studie	44,8 % unabhängige Variable 24,2 % abhängige Variable 30,3 % Mediator 1,5 % Moderator	14,5 % unabhängige Variable 53,6 % abhängige Variable 27,5 % Mediator 1,4 % Moderator

Analog zu den aktuellen Entwicklungen in der Forschung zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben sind auch in Bezug auf die Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben methodische Verbesserungen zu beobachten. So gibt es zunehmend Längsschnitt- bzw. Tagebuchstudien, die eine uneinheitliche Befundlage haben (insbesondere in Bezug auf den Zusammenhang von Bereicherung mit psychischer Gesundheit) und damit auch die Befunde der Querschnittstudien in vielen untersuchten Zusammenhängen nur teilweise bestätigen.

5.3. Bewertung zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Die untersuchten Zusammenhänge von Work-Life-Balance mit Arbeitsbedingungen und Aspekten psychischer Gesundheit beruhen auf einer relativ kleinen Anzahl von Primärstudien (N = 48).

In Übereinstimmung mit anderen Übersichtsarbeiten in diesem Forschungsbereich (z. B. Shaffer et al., 2011) wurde in allen eingeschlossenen Studien als Erhebungsmethode die Befragung gewählt. Darüber hinaus waren die meisten Studien querschnittlich angelegt (siehe Tab. 36).

Über die Hälfte der Stichproben umfasst mehr als 1.000 Personen. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Analysen auf Großdatensätzen beruht.

Dies spiegelt sich auch in der Messung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wider. In etwa der Hälfte der Fälle wird das Konstrukt mit nur einem Item gemessen. Die Sichtung der Effekte und Signifikanzen zeigte jedoch, dass keine größeren Unterschiede aufgrund der Messart vorliegen. Wenn Work-Life-Balance mit einer Skala gemessen wurde, wurden im Schnitt etwa vier Items verwendet. Die durchschnittliche Reliabilität ist mit ,87 als gut einzuschätzen.

Tab. 36 Methodenmerkmale der einbezogenen Studien zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Methodenmerkmale	Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingungen
Erhebungsmethode	100 % Befragung	100 % Befragung
Erhebungsdesign	88 % Querschnitt 12 % Längsschnitt	97 % Querschnitt 3 % Längsschnitt
Stichprobengröße	Ø N = 5.235,3 100 % N > 100 50 % N > 1.000	Ø N = 4.524,8 100 % N > 100 55 % N > 1.000
Datenherkunft	41 % Sekundär-/Großdatensatzanalyse 59 % Primäranalyse	67 % Sekundär-/Großdatensatzanalyse 33 % Primäranalyse
Messinstrument	56 % Messung von Work-Life-Balance mit einem Item 44 % Messung von Work-Life-Balance mit Skala Ø 4,6 Items (max. 5 Items) gute Reliabilität (Ø α = ,87; Spanne von ,70 bis ,97)	48 % Messung von Work-Life-Balance mit einem Item 52 % Messung von Work-Life-Balance mit Skala Ø 4,1 Items (max. 8 Items) gute Reliabilität (Ø α = ,87; Spanne von ,71 bis ,96)
Rolle von Work-Life-Balance in der Studie	41 % unabhängige Variable 26 % abhängige Variable 26 % Mediator	10 % unabhängige Variable 75 % abhängige Variable 13 % Mediator

Die Untersuchung der Rolle, die Work-Life-Balance in den Studien spielt, zeigt, dass Work-Life-Balance in den Studien zur psychischen Gesundheit am häufigsten als unabhängige Variable, aber in einem Viertel der Fälle auch als abhängige Variable untersucht wurde. In einem Viertel der Untersuchungen wurde Work-Life-Balance als Mediator untersucht. In den Studien zu Arbeitsbedingungen wird Work-Life-Balance in drei Vierteln der Fälle als abhängige Variable untersucht.

Die Bewertung der Studienqualität kann analog zu der von Konflikt und gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben vorgenommen werden und lässt sich wie folgt zusammenfassen: keine Möglichkeit von Kausalschlüssen, wahrscheinliche Überschätzung der Zusammenhänge und ausreichende Generalisierbarkeit.

Die im Ergebnisteil dargestellten stichprobengemittelten aggregierten Zusammenhänge sind aus verschiedenen Gründen häufig etwas niedriger als die bloße Sichtung vermuten ließe. Teilweise sind Studien mit einer sehr großen Stichprobengröße in die Berechnungen eingegangen, die einen niedrigeren Zusammenhang aufwiesen als andere Studien, teilweise liegt es an der Heterogenität der einbezogenen Konstrukte.

Eine zusammenfassende Bewertung der Studienlage zu den Konstrukten der Work-Life-Balance folgt im nächsten Kapitel.

6. Zusammenfassende Bewertung, Schlussfolgerungen und Forschungsbedarf

6.1. Zusammenfassende Bewertung und Schlussfolgerungen

Eine pauschale Gesamtbewertung der Studienlage ist aufgrund der unterschiedlichen Literaturlage zu den verschiedenen Konstrukten der Work-Life-Balance nicht einfach. In Bezug auf das am häufigsten untersuchte Konstrukt der Work-Life-Balance wurden insbesondere Metaanalysen einbezogen. In der Analyse wurden die metaanalytischen Effekte zu metaanalytischen Effekten zweiter Ordnung aggregiert. Die so gewonnenen Erkenntnisse wurden durch Ergebnisse aktueller Längsschnitt- und Interventionsstudien ergänzt. Bezüglich der seltener untersuchten Konstrukte „gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben“ sowie „Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance“ wurden Primärstudien analysiert. Dazu wurden die Effekte der Studien zu stichprobengemittelten mittleren Zusammenhängen aggregiert. Weil zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben erste Längsschnittstudien vorliegen, wurden deren Ergebnisse ergänzend berichtet.

Die Qualität der in die Arbeit eingegangenen Studien ist insgesamt als befriedigend zu beurteilen. In der Forschung wird meist auf querschnittliche Studiendesigns mit Selbstbericht zurückgegriffen, wobei jedoch meist auf eine gute Messqualität geachtet wurde. In den letzten Jahren ist ein Trend zu verbesserter Studienqualität zu beobachten. So gibt es insbesondere zu dem am stärksten erforschten Konstrukt „Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben“ zunehmend Längsschnitt- und Interventionsstudien, deren Ergebnisse mit in die vorliegende Arbeit eingeflossen sind.

Da für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben eine sehr umfangreiche Studienlage vorliegt und die Längsschnitt- und Interventionsstudien die Ergebnisse der Querschnittstudien stützen, ist hier trotz teilweiser methodischer Mängel von nachhaltigen aussagekräftigen Befunden auszugehen. Lediglich die Aussagekraft zur Rolle der individuellen Merkmale scheint aufgrund der teilweise gegensätzlichen Befunde eingeschränkt.

Die Studienlage zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben ist schwächer und hier stimmen die in Längsschnittstudien gewonnenen Erkenntnisse nicht immer mit den Ergebnissen der Querschnittstudien überein. Die Gründe hierfür können vielseitig sein und z. B. auch mit der Zeitspanne zwischen den Erhebungszeitpunkten zusammenhängen. Die vorliegenden Ergebnisse zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben sind deshalb etwas weniger valide zu beurteilen als die Erkenntnisse zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sind ebenfalls methodische Schwächen in der gleichzeitig relativ geringen Anzahl an Studien zu finden. Aufgrund der großen und heterogenen Stichproben ist jedoch von einer ausreichenden Generalisierbarkeit auszugehen. Die vorliegenden Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Work-Life Balance sind deshalb etwas weniger valide zu beurteilen als die Erkenntnisse zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben.

Zusammenfassend ist die Studienlage zum Zusammenhang von (Konstrukten der) Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit im weiteren Sinn sowie zwischen Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance qualitativ befriedigend und relativ umfangreich. Es kann als gesichert gelten, dass Work-Life-Balance mit psychischer Gesundheit und Arbeitsbedingungen mit der Work-Life-Balance zusammenhängen. Die Erkenntnisse zu einzelnen

untersuchten Zusammenhängen sind dabei je nach Studienlage mehr oder weniger valide bzw. generalisierbar.

Folgende Kernaussagen lassen sich dabei aufgrund der breiten Forschungsbasis und des Trends zur verbesserten Methodik in den Untersuchungen auf der Basis der Ergebnisse dieser Übersichtsarbeit zusammenfassen:

Kernaussagen zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

1. Stärkerer Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben hängt mit schlechterer psychischer Gesundheit zusammen.
 - Die Effekte sind klein bis mittelgroß und für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben stärker als für die entgegengesetzte Wirkrichtung.
 - Am stärksten sind die Effekte auf arbeitsspezifische psychische Beschwerden und (insbesondere kurzfristiges) subjektives Wohlbefinden, am geringsten auf Einstellung zur Arbeit und Organisation und Verhalten bei der Arbeit.
 - Längsschnittliche (auch metaanalytische) Befunde zeigen, dass von einer reziproken Beziehung von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und psychischer Gesundheit auszugehen ist.
 - Es gibt Hinweise darauf, dass Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben bei jüngeren Beschäftigten und Frauen stärker mit schlechterer psychischer Gesundheit (Erschöpfung) zusammenhängt als bei älteren Beschäftigten und Männern.
2. Schlechtere Arbeitsbedingungen hängen mit stärkerem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zusammen.
 - Die Effekte sind klein bis mittelgroß und für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben stärker als für die entgegengesetzte Wirkrichtung
 - Am stärksten hängt Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit Aspekten der Arbeitsaufgabe (u. a. Arbeitspensum, Rollenambiguität) zusammen – am geringsten mit flexiblen Arbeitsarrangements bzw. familienorientierten Maßnahmen.
 - Die Stärkung des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung führte in verschiedenen Interventionsstudien zu einer Reduzierung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben.
 - Eine wichtige Rolle kommt insbesondere der Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten (bezüglich Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben) zu, was auch in verschiedenen Interventionsstudien gezeigt wurde. Unterstützung bei der Arbeit kann darüber hinaus den Effekt von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben auf Aspekte psychischer Gesundheit abschwächen.
 - Es gibt Hinweise darauf, dass insbesondere Frauen, Unverheiratete und Eltern von Arbeitszeitflexibilität profitieren.

Kernaussagen zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben

1. Stärkere gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben hängt mit besserer psychischer Gesundheit zusammen.
 - Die Effekte sind klein bis mittelgroß und für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben stärker als für die entgegengesetzte Wirkrichtung.

- In den Primärstudien wurden die stärksten Effekte von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben auf die Einstellung zu Arbeit und Organisation, das Verhalten bei der Arbeit und das subjektive Wohlbefinden gefunden. In Längsschnittstudien wurden diese Zusammenhänge jedoch nicht immer bestätigt.
 - die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben hängt gar nicht bis schwach mit (arbeitspezifischen) psychischen und gesundheitlichen Beschwerden zusammen. Diese Befundlage unterstützen auch längsschnittliche Befunde.
 - Es gibt Hinweise darauf, dass insbesondere bei Männern, in Partnerschaft Lebenden und Eltern subjektives Wohlbefinden von der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben abhängt.
2. Bessere Arbeitsbedingungen hängen mit stärkerer gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben zusammen.
- Die Effekte sind nicht vorhanden bis klein und für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben etwas stärker als für die entgegengesetzte Wirkrichtung.
 - Während Arbeitsanforderungen eher keinen Effekt auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben zu haben scheinen, kommt einigen Ressourcen (Unterstützung, Autonomie, Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung, Entwicklungsmöglichkeiten) eine wichtige Rolle zu.
 - Die stärksten Effekte wurden für Unterstützung durch Organisation, Vorgesetzte und Kollegen auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben gefunden, was auch durch Längsschnittstudien bestätigt wurde.
 - Die bisherigen Analysen lassen keine eindeutigen Schlüsse auf die Rolle individueller Merkmale für die untersuchten Zusammenhänge zu.

Kernaussagen zur Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

1. Höhere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance hängt mit besserer psychischer Gesundheit zusammen.
- Die Effekte sind klein bis mittelgroß.
 - Die stärksten Effekte von Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wurden auf psychische Beschwerden (insbesondere Symptome von Angst und Depression) und arbeitspezifische psychische Beschwerden (insbesondere Irritation und emotionale Erschöpfung) gefunden – die geringsten auf Verhalten bei der Arbeit, das bisher kaum untersucht wurde.
 - Kleine bis mittlere Effekte von Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf Einstellung zu Arbeit und Organisation werden durch längsschnittliche Befunde gestützt.
 - Es gibt Hinweise darauf, dass die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für Frauen, Ältere, Verheiratete und Kinderlose einen stärkeren Effekt auf arbeitspezifische psychische Beschwerden und für Männer, Jüngere und Eltern einen stärkeren Effekt auf die Einstellung zur Arbeit hat. Aufgrund der kleinen Anzahl an Effekten im Gruppenvergleich können diese Ergebnisse jedoch lediglich erste Hinweise sein.

2. Bessere Arbeitsbedingungen hängen mit höherer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen.
 - Die Effekte sind klein bis mittelgroß.
 - Den stärksten Effekt hat die Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Organisation auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Darüber hinaus scheint der Arbeitsintensität eine wichtige Rolle zuzukommen.
 - Aspekte der Arbeitsorganisation weisen in den Primärstudien sehr unterschiedlich hohe Effekte auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf, weshalb keine einheitlichen Aussagen getroffen werden können.
 - Es gibt Hinweise darauf, dass die Arbeitsorganisation bei Verheirateten und Eltern einen stärkeren Effekt auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance hat als bei Alleinlebenden und Kinderlosen. Aufgrund der kleinen Anzahl an Effekten im Gruppenvergleich können diese Ergebnisse jedoch lediglich erste Hinweise sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Konstrukte der Work-Life-Balance sowohl mit Aspekten psychischer Gesundheit als auch verschiedenen Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Dabei ist in Bezug auf Konflikt und Bereicherung zu beachten, dass die Zusammenhänge in die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben meist stärker sind als umgekehrt. Weiterhin zeigen die Analysen erstaunlich wenige Geschlechtsunterschiede.

Aus den Erkenntnissen dieser Überblicksarbeit ergeben sich verschiedene Hinweise für notwendigen Forschungsbedarf und Handlungsempfehlungen für Gestaltungsmöglichkeiten.

6.2. Forschungsbedarf

Die starke Zunahme an Forschung im Bereich der Konstrukte von Work-Life-Balance sowie die Verbesserung der verwendeten Methoden spiegelt die Aktualität der Thematik im Alltag von Beschäftigten und Unternehmen sowie der Politik wider.

Wie auch diese Überblicksarbeit zeigt, scheint die Work-Life-Balance (bzw. der -Konflikt) eine wichtige Rolle in Bezug auf psychische Probleme und Erkrankungen zu spielen, die häufig zu Arbeitsunfähigkeit und/oder Erwerbsausstiegen führen. Darüber hinaus wird das Thema Work-Life-Balance vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeit im Sinne von Arbeitsintensivierung, Technologisierung und damit einhergehender Ermöglichung ständiger Erreichbarkeit bzw. Entgrenzung sowie zunehmender Flexibilisierung von Arbeit verstärkt diskutiert. Weiterhin deutet vieles darauf hin, dass Arbeitnehmer – insbesondere die jüngeren Kohorten – zunehmend größeren Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben legen. Den Beschäftigten diese Balance zu ermöglichen, könnte sich daher zukünftig als Wettbewerbsvorteil erweisen.

Weitere Forschung im Bereich der Work-Life-Balance ist daher sinnvoll und notwendig. Im Rahmen dieser Überblicksarbeit konnte einiger Forschungsbedarf identifiziert werden. Zum einen werden mehr Studien mit hoher methodischer Qualität benötigt, um Ergebnisse, die bisher auf querschnittlichen Studien beruhen, zu validieren. Neben den bereits zunehmend durchgeführten Tagebuch- und Längsschnittstudien mit mittelfristigen Wiederholungsmessungen sollten auch deutlich längerfristige Effekte von Arbeitsbedingungen auf die Work-Life-Balance bzw. der Work-Life-Balance auf psychische Gesundheit untersucht werden sowie Interventionsstudien durchgeführt werden, um konkretere Aussagen zu Ur-

sache-Wirkungs-Beziehungen machen zu können. Weiterer Forschungsbedarf betrifft die Messmethodik. Die derzeit überwiegend genutzten subjektiven Messverfahren zur Bestimmung von Person und Situation sollten durch sinnvoll eingesetzte verstärkt objektive Messverfahren ergänzt werden, um Handlungsempfehlungen konkreter ableiten zu können.

Mit einer verbesserten Forschungsmethodik kann auch die belastende und/oder schützende Wirkung von Expositionsdauern von Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Konstrukte von Work-Life-Balance und deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit untersucht werden. Darüber hinaus können Interventionsstudien wertvolle Hinweise dazu liefern, inwiefern Änderungen der Arbeitsbedingungen zu verbesserter Work-Life-Balance führen können und wie der Effekt von schlechter Work-Life-Balance auf die psychische Gesundheit reduziert werden kann. Neben der Betrachtung der Beseitigung oder Schwächung von negativen Belastungen sollten auch insbesondere Ressourcen untersucht werden, da diese eine zentrale Rolle für die Work-Life-Balance spielen. Auch die Untersuchung von Wechselwirkungen verschiedener Arbeitsbedingungen und der Arbeitssituation, wie z. B. Führungsverantwortung, kann die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen unterstützen. Insbesondere auch die genauere Betrachtung der verschiedenen Facetten von Konflikt (z. B. zeit- vs. beanspruchungsbasiert) und Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben erscheint sinnvoll, um differenziertere Aussagen dahingehend zu treffen, welche Art von Konflikt oder Bereicherung wie stark mit psychischer Gesundheit oder bestimmten Arbeitsbedingungen zusammenhängt.

Darüber hinaus sollte insbesondere die Rolle individueller und Kontextfaktoren Gegenstand der Forschung sein. Dies kann unter anderem Aufschluss darüber geben, welche Belastungen in welchen Lebensphasen besonders stark wirken bzw. auftreten. Auch der sozio-ökonomische Status sollte hierbei nicht unberücksichtigt bleiben. In Ergänzung dazu sollten auch Auswirkungen von Facetten des Privatlebens auf die Arbeit betrachtet werden. Darüber hinaus könnten Länder- und kulturübergreifende Studien die bisherige Befundlage bereichern, indem sie Aufschluss über Stabilität von Zusammenhängen geben oder auch weitere Erklärungsansätze bieten. Weiterhin werden ganzheitliche Interventionsstudien benötigt, die mehrere Ebenen, Akteure und Charakteristika der Arbeitsbedingungen umfassen.

Auch sollten verstärkt Themen des Wandels der Arbeit aufgegriffen werden: Welche Art Flexibilisierung von Arbeit wirkt sich für wen positiv/negativ auf die Work-Life-Balance aus? Welche Rolle spielen neue Informations- und Kommunikationstechnologien in Bezug auf Work-Life-Balance? Wie sollte ihre Nutzung geregelt sein?

7. Gestaltungsaussagen

Im Folgenden werden Gestaltungshinweise zur Verbesserung der Work-Life-Balance bzw. zur Reduzierung von Konflikt und zur Verstärkung von gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben vorgestellt, die aus den Metaanalysen und betrachteten Primärstudien abgeleitet werden können.

Die Ergebnisse der Überblicksarbeit lassen erkennen, dass Gestaltungsmöglichkeiten in den Bereichen Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle, Arbeitsorganisation und Unterstützung liegen, da diese mit Konstrukten der Work-Life-Balance zusammenhängen und es auch Hinweise darauf gibt, dass sie den Zusammenhang von Konstrukten der Work-Life-Balance mit Aspekten psychischer Gesundheit beeinflussen können.

Aufgrund der Höhe der Zusammenhänge mit Konstrukten der Work-Life-Balance versprechen Gestaltungen im Bereich von Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle sowie Unterstützung überraschenderweise, effektiver zu sein als im Bereich Arbeitsorganisation.

Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle

Die Erkenntnisse dieser Überblicksarbeit zeigen, dass insbesondere die arbeitsbezogenen Belastungen Arbeitspensum bzw. Arbeitsüberlastung im Sinne von Intensität und Quantität sowie Rollenkonflikt und Rollenambiguität mit Work-Life-Balance und Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zusammenhängen. Organisationen sollten also sicherstellen, dass Verpflichtungen und Aufgaben bei der Arbeit klar und kompatibel sind. Gleichzeitig sollte die Aufgabenmenge, für die Mitarbeiter verantwortlich sind, angemessen sein (vgl. z. B. Michel et al., 2011). Um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen, sollten insbesondere arbeitsbezogene Belastungen reduziert werden. Belastung aus verschiedenen Quellen weist ähnliche Korrelationen mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben sowie mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf (z. B. Ford et al., 2007). Interventionen, die nur einen Stressor betreffen (z. B. Arbeitspensum) führen daher möglicherweise nicht zu der gewünschten Verbesserung, wenn auch andere Stressoren (z. B. Rollenkonflikt) vorliegen. Da Stress häufig aus der Kombination der Belastung durch viele Stressoren entsteht, sind ganzheitliche organisationale Stressinterventionen indiziert. Welche Stressoren adressiert werden sollten, hängt dabei von den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ab. Damit die Interventionen erfolgreich sind, sollten sie gezielt und bedarfsbezogen stattfinden. Darüber hinaus zeigt diese Überblicksarbeit, dass zur Stärkung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben weniger die Belastungsreduktion relevant ist als die Stärkung von Ressourcen bei der Arbeit. Im Bereich der Arbeitsaufgabe sind das u. a. die Vielfalt von Aufgaben, das Ermöglichen von Lernen und beruflicher Entwicklung sowie Autonomie und Handlungsspielraum am Arbeitsplatz. Ganzheitliche Interventionsansätze sollten daher neben der Belastungsreduktion auch gezielt Ressourcen am Arbeitsplatz stärken.

Arbeitsorganisation

In Bezug auf Aspekte der Arbeitsorganisation zeigen die Analysen, dass die wöchentliche Arbeitszeit mit Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zusammenhängt. Eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitsstunden kann daher eine sinnvolle Intervention sein, um Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu reduzieren (Ford et al., 2007). Dies gilt jedoch insbesondere für Mitarbeiter mit langen Arbeitszeiten, wie die kurvilinearen Berechnungen von Ng und Feldman (2008) zeigen. Darüber hinaus kann die Work-Life-Balance durch einen verstärkten Einfluss der Mitarbeiter – insbesondere Schichtarbeiter – auf ihre Arbeitszeitgestaltung verbessert werden (u. a. Kelly et al., 2014).

In vielen Unternehmen sind flexible familien- bzw. vereinbarkeitsorientierte Angebote (wie bspw. Teleheimarbeit) verfügbar. Der Effekt dieser Maßnahmen auf die Reduktion von Konflikt oder Stärkung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben ist jedoch relativ gering (vgl. Butts et al., 2013; Allen et al., 2013). Flexible Arbeitsmöglichkeiten werden zwar von Mitarbeitern wertgeschätzt, können jedoch häufig aufgrund von Arbeitsanforderungen oder Personalmangel nicht genutzt werden (Brough & O'Driscoll, 2010). Andererseits können familienorientierte Maßnahmen einigen Mitarbeitern direkt helfen und bei weiteren Mitarbeitern die Einstellungen zur Organisation verbessern, da sie diese als familienfreundlich wahrnehmen (Butts et al., 2013). Gleichzeitig werden Angebote häufiger genutzt, wenn auch mehr Angebote verfügbar sind. So ist es möglich, flexibler auf die individuelle Situation der Mitarbeiter einzugehen. Organisationen sollten daher ein Spektrum an Angeboten vorhalten, das möglichst vielen individuellen Bedürfnissen gerecht wird (Butts et al., 2013). Hoobler et al. (2010) führen als mögliche Erklärung dafür an, dass vereinbarkeitsunterstützende Programme der Organisationen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben nicht deutlich reduzieren und dass bei der Ausgestaltung dieser Programme häufig nicht berücksichtigt wird, welchen Einfluss deren Nutzung auf die individuellen Karriereperspektiven haben kann. Im Einklang damit kommen Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) zu dem Schluss, dass Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben insbesondere durch die Wahrnehmung einer positiven familienfreundlichen Organisationskultur beeinflusst wird. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass Mitarbeiter nicht das Gefühl haben, der Arbeit eine höhere Priorität als der Familie einräumen zu müssen bzw. nur durch lange Arbeitszeiten ihre Karriereziele erreichen zu können. Darüber hinaus sollten sie keine negativen Karrierekonsequenzen erwarten, wenn vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen genutzt werden (vgl. u. a. Skinner & Chapman, 2013). Vereinbarkeitsorientierte Maßnahmen stellen daher eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung zur tatsächlichen Verbesserung der Work-Life-Balance bzw. Reduzierung des Konflikts und Stärkung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben dar. Die Nutzung guter Maßnahmen und Arbeitsgestaltung benötigt eine diesbezüglich unterstützende Organisationskultur.

Unterstützung

Die Erkenntnislage zeigt, dass bestimmte Aspekte der psychosozialen Arbeitsumgebung wichtiger für die Work-Life-Balance bzw. zur Reduktion von Konflikt und zur Stärkung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben sind als formelle vereinbarkeitsbezogene Maßnahmen (wie bspw. Teleheimarbeit). Zentrale Einflussvariable scheint die wahrgenommene Unterstützung von der Organisation und dem Vorgesetzten des Mitarbeiters sowohl generell als auch in Bezug auf Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu sein (vgl. u. a. Allen et al., 2013; Byron, 2005; Kossek et al., 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Insbesondere eine Organisationskultur, die geprägt ist durch Unterstützung in Bezug auf Vereinbarkeit kann den metaanalytischen Auswertungen zufolge einen substantiellen Beitrag zur Reduktion von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben haben. Kossek et al. (2011) erklären dies damit, dass eine unterstützende Führungskraft dazu führt, dass Mitarbeiter eher vereinbarkeitsbezogene Maßnahmen nutzen, was wiederum zu einer verbesserten Wahrnehmung der Organisation als familienfreundlich und damit zu einer Reduzierung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben führt. Die Dyade von Mitarbeiter und Vorgesetztem scheint somit eine entscheidende Rolle zu spielen. Verschiedene Autoren schlagen deshalb Praxisinterventionen wie Trainings für Vorgesetzte zu dieser Thematik vor. Erste Interventionsstudien unterstützen diesen Ansatz (z. B. Kelly et al., 2014). Des Weiteren sollte bei der Auswahl von Führungskräften darauf geachtet werden, dass sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben von Mitarbeitern im Blick haben und unterstützen. Auch wenn informelle Unterstützung auf lokaler Ebene am effek-

tivsten zu sein scheint (Allen, 2013), sollte jedoch beachtet werden, dass Führungskräfte auch nur in dem ihnen möglichen Rahmen agieren können. Eine familienfreundliche Organisationskultur und formale vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen sind damit möglicherweise Voraussetzung für die Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Mitarbeiter. Zur Stärkung der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben spielt neben der Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten auch die Unterstützung durch die Kollegen eine wichtige Rolle, u. a. da dies ein Klima am Arbeitsplatz fördern kann, in dem sich Mitarbeiter trauen, ihre Privatsituation und Bedürfnisse zu besprechen.

Weitere Aspekte

Weitere Gestaltungsempfehlungen stützen sich auf in dieser Überblicksarbeit nicht untersuchte Aspekte wie Trainings für Mitarbeiter, in denen sie Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erlernen, wie z. B. Achtsamkeit oder Unterstützung zu nutzen (z. B. Michel, Bosch & Rexroth, 2014). Denn in Bezug auf eine gelungene Work-Life-Balance spielen sowohl Arbeitsbedingungen als auch das Individuum eine wichtige Rolle, weshalb gute Arbeitsgestaltung mit Schulung und Aufklärung von Mitarbeitern verbunden werden sollte.

Da die von Organisationen angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben meist lediglich auf Mitarbeiter mit Familie bzw. Kindern abzielen, sei noch darauf hingewiesen, dass Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auch für alle anderen Mitarbeiter ein Thema sein kann (bspw. für Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben oder Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit weiterbilden) und dass dies bedacht werden sollte (vgl. z. B. Reichl et al., 2014). In der Ausgestaltung sollte die individuelle Situation des einzelnen Mitarbeiters flexibel berücksichtigt werden können.

Fazit: Es gibt verschiedene Ansatzpunkte, um die Work-Life-Balance zu verbessern bzw. Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu reduzieren und gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben zu stärken. Dabei scheint es besonders sinnvoll, einen ganzheitlichen Ansatz zu wählen, dessen *Kern die Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Organisation* ist. Hierüber lassen sich weitere Aspekte wie die *Gestaltung der Arbeitsaufgabe* (u. a. Reduktion des Arbeitspensums, Autonomie), *Arbeitszeitanforderungen* (u. a. die Wochenarbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung) und das Ermöglichen der Nutzung von *vereinbarkeitsbezogenen Maßnahmen* ohne die Erwartung von negativen Konsequenzen steuern.

8. Suchstrings

Datum	Datenbank	Suchstring	Treffer
12.06.2014	EBSCO (PsycINFO, PsycARTIC- LES, PSYINDEX)	((work* OR Arbeit* OR Beruf*) N3 (famil* OR home OR leisure OR life OR nonwork OR non-work OR priva*) N3 (balanc* OR compatibility OR conflict* OR enhance* OR enrich* OR facilitat* OR interact* OR interf* OR spillover OR tension OR Konflikt OR Spannung* OR Vereinbarkeit)) AND (LA German OR LA English) AND (DT 1990-2014))	5.012
12.06.2014	Medline	(all(work*) N/3 all(famil* OR home OR leisure OR life OR nonwork OR non-work OR priva*) N/3 all(balanc* OR compatibility OR conflict* OR enhanc* OR enrich* OR facilitat* OR interact* OR interf* OR spillover OR tension)) AND LA(German OR English) <i>+ manuell Eingrenzung Zeitraum 1990-2014</i>	1.615
12.06.2014	EconLit	((work* OR Arbeit* OR Beruf*) N3 (famil* OR home OR leisure OR life OR nonwork OR non-work OR priva*) N3 (balanc* OR compatibility OR conflict* OR enhance* OR enrich* OR facilitat* OR interact* OR interf* OR spillover OR tension OR Konflikt OR Spannung* OR Vereinbarkeit)) AND (LA German OR LA English) AND (DT 1990-2014))	405
12.06.2014	WISO	((work* OR Arbeit* OR Beruf*) WITH (famil* OR home OR leisure OR life OR nonwork OR non-work OR priva*) WITH (balanc* OR compatibility OR conflict* OR enhanc* OR enrich* OR facilitat* OR interact* OR interf* OR spillover OR tension OR Konflikt OR Spannung* OR Vereinbarkeit)) <i>automatische Verknüpfung AND Schlagworte</i> ("Vereinbarkeit von Beruf und Familie" OR "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" OR "Work-family balance" OR "work-life-balance" OR "compatibility of family and job" OR "work-life balance" OR "Familie-Beruf-Koordinierung" OR "Family Work Relationship" OR "Job Family Relationship" OR "Work Family Relationship" OR "Beruf-Familie") <i>automatische Verknüpfung AND Zeitraum</i>	

9. Literaturverzeichnis

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *87*, 265-274. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-013-0857-x>.
- Allen, T. D. (2012). The work-family interface. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 1.163-1.198). New York, NY: Oxford University.
- Allen, T. D. (2013). The work-life interface: A synthesis of research from industrial and organizational psychology. In N. Schmitt & S. Highhouse (Eds). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* Vol 12 (pp. 698-718). Hoboken, NJ: Wiley.
- *Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278-308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278.
- *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*, 345-376. doi:10.1111/peps.12012.
- *Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*, 151-169. doi:10.1037/a0022170.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309-328. doi:10.1108/02683940710733115.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 9-30. doi:10.1111/1468-2389.00160.
- Berkman, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., & ... Buxton, O. M. (2015). Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*, 420-433. doi:10.1037/a0039143.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0*. Berlin: BMAS.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). Job autonomy buffers the impact of work-life conflict on organizational outcomes: A large-scale cross-sectional study among employees in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, *73*, 77-86. doi:10.1024/1421-0185/a000126.
- Brough, P. & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work Stress*, *24*, 280-297. doi:10.1080/02678373.2010.506808.
- Brough, P. & O' Driscoll, M. (2005). Work-family conflict and stress. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 346-365). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- *Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology, 98*, 1-25. doi:10.1037/a0030389.
- *Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1.045-1.054. doi:10.1037/a0023964.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost?. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*, 161-171. doi:10.1037/a0038279.
- Casey, P. R., & Grzywacz, J. G. (2008). Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance. *The Psychologist-Manager Journal, 11*, 31-47. doi:10.1080/10887150801963885.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Kossek, E. E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. M. (2014). Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 155-167. doi:10.1037/a0036010.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review, 63*, 411-440. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, C. R. Snyder, S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). New York, NY: Oxford University Press.
- DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. (2000) Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A. Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*, 178-199. doi:10.5465/AMR.2000.2791609.

- Fackrell, T., Galovan, A. M., Hill, E. J., & Holmes, E. K. (2013). Work-family interface for married women: A Singapore and United States cross-cultural comparison. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 51*, 347-363.
- *Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*, 723-729. doi:10.1002/job.4030130708.
- *Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1.524-1.541. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524.
- Garrosa-Hernández, E. G., Carmona-Cobo, I., Ladstätter, F., Blanco, L. M., & Cooper-Thomas, H. D. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related exhaustion, detachment, and meaning in life: A day-level study of emotional well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29*, 169-177. doi:10.5093/tr2013a23.
- Gitza, C. (2014). Life-Balance: Ein an Lebensphasen und Lebensereignissen orientierter Ansatz. *iga Fakten7*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd edn.) (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being* (Vol. 5, pp. 61-99). Oxford, UK: JAI /Elsevier.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88. doi:10.2307/258214.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review, 31*, 72-92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126. doi:10.1037/1076-8998.5.1.111

- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 138-154. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.138.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology, 96*, 134-150. doi:10.1037/a0020927.
- Hecht, T. D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: an examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 414-426. doi:http://dx.doi.org/10.1037/a0015981.
- Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S., Schüpbach, H. (2014). iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen. *i-ga.Report 27*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513.
- *Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a 'glass ceiling?': A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 481-494. doi:10.1016/j.jvb.2010.07.001.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Le, H. (2006). Implications of direct and indirect range restriction for meta-analysis methods and findings. *Journal of Applied Psychology, 91*, 594-612. doi:10.1037/0021-9010.91.3.594.
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology, 2015*, 1-14. doi:10.1037/edu0000029.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2011). The longitudinal effects of individual vulnerability, organisational factors, and work-home interaction on burnout among male church ministers in Norway. *Mental Health, Religion & Culture, 14*, 241-257. doi:10.1080/13674670903470621.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*, 1-15. doi: 10.1080/02678370801975842.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 32-45. doi:10.1037/a0035123.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692-724. doi:10.2307/256287.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., & ... Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review, 79*, 485-516. doi:10.1177/0003122414531435.

- *Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149. doi:10.1037//0021-9010.83.2.139.
- *Kossek, E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the workfamily policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family, 2*, 7-32. doi:10.1080/13668809908414247.
- *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*, 289-313. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x.
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G., & Falkum, E. (2011). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: A longitudinal study. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 27*, 73-85. doi: 10.1002/smi.1321.
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology, 100*, 793-808. doi:10.1037/a0038387.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *The Career Development International, 16*, 385-400. doi:10.1108/13620431111158797.
- Lu, L., Chang, T. T., Kao, S. F., & Cooper, C. L. (2014). Testing an integrated model of the work-family interface in chinese employees: A longitudinal study. *Asian Journal of Social Psychology, 18*, 12-21. doi: 10.1111/ajsp.12088.
- Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., & Iverson, D. C. (2012). The association between job demands/control and health in employed parents: the mediating role of work-to-family interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 196-205. doi: http://dx.doi.org/10.1037/a0027050.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual, 5*, 133-153.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology, 99*, 1.173-1.187. doi:10.1037/a0036674.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: Comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress, 29*, 75-94. doi:10.1080/02678373.2014.1003997.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*, 381-396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology. Vol. 2: Work psychology* (pp. 5-33). Hove, England: Psychology.

- *Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic Examination. *Journal of Labor Research*, 27, 555-574. doi:10.1007/s12122-006-1020-1.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness training and its effects on well-being and work-life-balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 733-754. doi:10.1111/joop.12072.
- 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 of professionals: Challenges and opportunities* (pp. 58-76). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- *Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 509-522. doi:10.1016/j.jvb.2008.09.005.
- *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, 689-725. doi:10.1002/job.695.
- *Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.005.
- *Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.007.
- Mohr, G., Rigotti, T., & Müller, A. (2005). Irritation – Ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 44-48. doi:10.1026/0932-4089.49.1.44.
- Moser, K. (1996). *Commitment in Organisationen*. Bern: Huber.
- Moser, K. (1997). Commitment in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41, 160-170.
- *Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853-880. doi:10.1002/job.536.
- *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, 522-536. doi:10.1037/a0038012.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.007.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 28-40. doi: 10.1037/a0026428.

- Peters, A., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften: Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? [Family-to-work conflict at management level: Work-home segmentation as a resource?] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58(2), 64-79. doi:10.1026/0932-4089/a000141.
- Pryce, J., Albertsen, K., & Nielsen, K. (2006). Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: A mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*, 14, 282-288. doi:10.1111/j.1365-2934.2006.00617.x
- *Reichl, C., Leiter, M. P., & Spinath, F. M. (2014). Work–nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations*, 67, 979-1.005. doi:10.1177/0018726713509857.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of Engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684. doi:10.2307/3094827.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 484-506. doi:10.1108/02683940810884504
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B., & Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 118-130. doi:10.1016/j.jvb.2009.07.001.
- Scanlan, J. N., Meredith, P., & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 395-403. doi:10.1111/1440-1630.12074.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present, and future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–43. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27.
- Shaffer, M., Joplin, J., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11, 221-268. doi:10.1177/1470595811398800.
- *Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886. doi:10.1177/0149206310394864.
- Siu, O.-I., Lu, J.-f., Brough, P., Lu, C.-Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480. doi:10.1016/j.jvb.2010.06.007.
- Skinner, N. & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base*, 4, 1-25.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2014). *Arbeit und Privatleben harmonisieren. Life Balance Forschung und Unternehmenskultur: das WLB-Projekt*. Kröning: Asanger.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556. doi:10.1037/a0027974.

- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1.512-1.523. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1512.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 617-642. doi: 10.1002/job.569.
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly, 54*, 149-160. doi:10.1177/1938965513478682.
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3, Organisationspsychologie* (2nd ed.).
- Zhang, X., Siu, O. L., Hu, J., & Zhang, W. (2014). Relationships between bidirectional work-family interactions and psychological well-being: A three-wave cross-lagged study in China. *Journal of Personnel Psychology, 13*, 87-96. doi:10.1027/1866-5888/a000107.
- * Publikation wurde in metaanalytische Berechnungen zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben einbezogen.

9.1. Literaturliste zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 87*, 265-274. doi:10.1007/s00420-013-0857-x.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 273-291. doi:10.1007/s00420-013-0857-x.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146. doi:10.1037/0021-9010.90.1.132.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations, 31*, 345-366. doi:10.1177/0730888404266349.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35*, 69-76. doi:10.1037/t00689-000.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 25*, 274-300. doi:10.1108/02683941011023749.
- Beham, B., Drobnič, S., & Präg, P. (2011). Work demands and resources and the work-family interface: Testing a salience model on German service sector employees. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 110-122. doi:10.1016/j.jvb.2010.07.008.

- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies, 54*, 213-225. doi:10.1007/s12646-009-0028-z.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: The moderating role of work family enrichment and supervisor support. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25*, 113-121. doi:10.4321/S1576-59622009000200002.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *Journal of Management, 37*, 770-789. doi:10.1177/0149206310363613.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology, 25*, 330-355. doi:10.1108/02683941011035278.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 62*, 1.459-1.486. doi:10.1177/0018726709336500.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1.045-1.054. doi:10.1037/a0023964.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2013). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research, 119*(1), 373-387. doi:10.1007/s11205-013-0475-8.
- Choi, H. J., & Kim, Y. T. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 24*, 1.011-1.028. doi:10.1108/09596111211258892.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment, 18*(1), 59-70. doi:10.1177/1069072709340661.
- Culbertson, S. S., Huffman, A. H., & Alden-Anderson, R. (2009). Leader-member exchange and work-family interactions: The mediating role of self-reported challenge and hindrance-related stress. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 144*(1), 15-36. doi:10.1080/00223980903356040.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 184-195. doi:10.1037/a0026877.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 441-456. doi:10.1037/a0016737.
- Franche, R.-L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B., & Stewart, D. E. (2006). Path analysis of work conditions and work-family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 22*(2), 91-103. doi:10.1002/smi.1087.

- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family*, *71*, 696-707. doi:10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x.
- Garrosa-Hernández, E. G., Carmona-Cobo, I., Ladstätter, F., Blanco, L. M., & Cooper-Thomas, H. D. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related exhaustion, detachment, and meaning in life: A day-level study of emotional well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*, 169-177. doi:10.5093/tr2013a23.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, *19*, 319-339. doi:10.1037/a0015981.
- Ghislieri, C., Martini, M., Gatti, P., & Colombo, L. (2011). The “bright side” of the work-family interface: A brief work-family enrichment scale in a sample of health professionals. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, *18*, 211-230.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*, 350-364. doi:10.1037/1076-8998.12.4.350
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, *17*, 87-111. doi:10.1037/mgr000014.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything? *American journal of health promotion: AJHP*, *14*, 236-243. doi:10.4278/0890-1171-14.4.236.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, *65*(1), 248-262. doi:10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 97-109. doi:10.1037/1076-8998.10.2.97.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, *62*, 336-348. doi:10.1037/1076-8998.5.1.111.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*, 3.305-3.324. doi:10.1080/09585192.2013.775175.
- Haar, J. M., & Bardoel, E. A. (2008). Positive spillover from the work-family interface: A study of Australian employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *46*, 275-287. doi:10.1177/1038411108095759.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 138-154. doi:10.1037/1076-8998.10.2.138.

- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, *35*, 837-856. doi:10.1177/0149206308328510.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*, 249-265. doi:10.1037/1076-8998.11.3.249.
- Hecht, T. D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 414-426. doi:10.1037/a0015981.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, *26*, 793-819. doi:10.1177/0192513X05277542.
- Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H., & Worthington, E. L., Jr. (2013). A dyadic model of the work-family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(1), 53-63. doi:10.1037/a0030885.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2011). The longitudinal effects of individual vulnerability, organisational factors, and work-home interaction on burnout among male church ministers in Norway. *Mental Health, Religion & Culture*, *14*, 241-257. doi:10.1080/13674670903470621.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Aasland, O. G., & Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, *13*, 231-249. doi:10.1080/13668800903314341.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, *22*(1), 1-15. doi: 10.1080/02678370801975842.
- Janzen, B. L., & Kelly, I. W. (2012). Psychological distress among employed fathers: Associations with family structure, work quality, and the work-family interface. *American Journal of Men's Health*, *6*, 294-302. doi:10.1177/1557988311435835.
- Jenkins, J. S., Heneghan, C. J., Bailey, S. F., & Barber, L. K. (2014). The work-family interface as a mediator between job demands and employee behaviour. *Stress and Health*, *22*, 203-212. doi: 10.1002/smi.2586.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*, 32-45. doi: 10.1037/a0035127.
- Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *22*, 836-856. doi:10.1108/09596111011063115.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *27*, 517-528. doi: 10.1016/j.ijhm.2007.09.004.
- Karimi, L., & Nouri, A. (2009). Do work demands and resources predict work-to-family conflict and facilitation? A study of Iranian male employees. *Journal of Family and Economic Issues*, *30*, 193-202. doi:10.1007/s10834-009-9143-1.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162. doi:10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x.
- Kunst, J. R., Løset, G. K., Hosøy, D., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., & Pallesen, S. (2014). The relationship between shift work schedules and spillover in a sample of nurses. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE, 20*(1), 139-147. doi:10.1080/10803548.2014.11077030.
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G., & Falkum, E. (2011). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: A longitudinal study. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 27*(1), 73-85. doi:10.1002/smi.1321.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management, 33*, 273-281. doi:10.1016/j.ijhm.2012.09.005.
- Liu, J., Kwan, H. K., & Mao, Y. (2012). Mentorship quality and protégés' work-to-family positive spillover, career satisfaction and voice behavior in China. *The International Journal of Human Resource Management, 23*, 4.110-4.128. doi:10.1080/09585192.2012.665072.
- Lu, J.-F., Siu, O.-L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a four-fold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 182-192. doi:http://dx.doi.org/10.1037/a0014115.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *The Career Development International, 16*, 385-400. doi:10.1108/13620431111158797.
- Lu, L., Chang, T. T., Kao, S. F., & Cooper, C. L. (2014). Testing an integrated model of the work-family interface in chinese employees: A longitudinal study. *Asian Journal of Social Psychology, 18*, 12-21. doi:10.1111/ajsp.12088.
- Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., & Iverson, D. C. (2012). The association between job demands/control and health in employed parents: the mediating role of work-to-family interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 196-205. doi:http://dx.doi.org/10.1037/a0027050.
- Marais, C., Mostert, K., Geurts, S., & Taris, T. (2009). The psychometric properties of a translated version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) instrument. *South African Journal of Psychology, 39*, 202-219. doi:10.1177/008124630903900206.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 197-210. doi:10.1016/j.jvb.2011.06.002.
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues, 34*, 87-104. doi:10.1007/s10834-012-9306-3.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health, 17*, 411-422. doi:10.1080/13607863.2012.747077

- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *144*(1), 61-81. doi:10.1080/00223980903356073.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of psychology*, *145*, 133-149. doi: 10.1080/00223980.2010.542506.
- Moen, P., Kelly, E., & Huang, R. (2008). 'Fit' inside the work-family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*, 411-433. doi:10.1348/096317908X315495.
- Molino, M., Ghislieri, C., & Cortese, C. G. (2013). When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, *25*, 98-113. doi:10.1108/13665621311299780.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *16*, 195-211. doi:10.1080/1061580021000030535.
- Mostert, K., & Oosthuizen, B. (2006). Job Characteristics and Coping Strategies Associated with Negative and Positive Work-Home Interference in a Nursing Environment. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, *9*, 429-443. doi:http://sajems.org/index.php/sajems/issue/archive.
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*, 67-77. doi:10.1080/1359432X.2011.616652.
- Nitzsche, A., Jung, J., & Driller, E. (2013). Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: A structural equation modeling approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(1), 67-73. doi:10.1097/JOM.0b013e31826eefb1.
- Nitzsche, A., Jung, J., Pfaff, H., & Driller, E. (2013). Employees' negative and positive work-home interaction and their association with depressive symptoms. *American Journal of Industrial Medicine*, *56*, 590-598. doi:10.1002/ajim.22121.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*, 28-40. doi:10.1037/a0026428.
- Peeters, M., Watez, C., Demerouti, E., & de Regt, W. (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work: Is it possible to distinguish between a positive and a negative process? *The Career Development International*, *14*, 700-713. doi:10.1108/13620430911005726.
- Polatci, S., & Akdogan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, *5*(1), 1-15.
- Proost, K., De Witte, H., De Witte, K., & Schreurs, B. (2010). Work-family conflict and facilitation: The combined influence of the job demand-control model and achievement striving. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*, 615-628. doi:10.1080/13594320903027826.

- Rasool, H., & Nasir, Z. M. (2013). Varying responsibilities across job & home domains and employee well being. *Applied Research in Quality of Life*, 8, 413-425. doi:10.1007/s11482-012-9205-13.
- Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., & Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the 'Survey Work-Home Interaction – NijmeGen' (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30(1), 288-294. doi:http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Mayo, M., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Work-home interaction and psychological strain: The moderating role of sleep quality. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 210-230. doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00433.x.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B., & Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 118-130. doi:10.1016/j.jvb.2009.07.001.
- Seery, B. L., Corrigall, E. A., & Harpel, T. (2008). Job-related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 29, 461-477. doi:10.1007/s10834-008-9116-9.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886. doi:10.1177/0149206310394864.
- Siu, O.-I., Lu, J.-F., Brough, P., Lu, C.-Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480. doi:10.1016/j.jvb.2010.06.007.
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2014). Positive and negative spillover from work to home: The role of organizational culture and supportive arrangements. *British Journal of Management*, 25, 456-472. doi:10.1111/1467-8551.12058.
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 2-15. doi:10.1037/t09194-000.
- Tang, S. W., Siu, O. L., & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 130-150. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x.
- Taylor, B. L., Delcampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 643-664. doi:10.1002/job.605.
- Tement, S., & Korunka, C. (2013). Does Trait Affectivity Predict Work-to-Family Conflict and Enrichment Beyond Job Characteristics? *Journal of Psychology*, 147, 197-216. doi:10.1080/00223980.2012.683071.
- Van der Zee, K. I., Ali, A. J., & Salomé, E. (2005). Role interference and subjective well-being among expatriate families. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 239-262. doi:10.1080/13594320500146250.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642. doi:10.1002/job.569.

- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 279-300. doi:10.1037/1076-8998.12.3.279.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 275-285. doi:10.1037/1076-8998.9.4.278.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*, 398-412. doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x.
- Voydanoff, P. (2005). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality. *Journal of Marriage and Family, 67*, 666-679. doi:10.1111/j.1741-3737.2005.00161.x.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review, 67*(1), 75-87. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 445-461. doi:10.1016/j.jvb.2006.07.002.
- Williams, A., Franche, R.-L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 27-37. doi:10.1037/1076-8998.11.1.27.
- Yanchus, N. J., Eby, L. T., Lance, C. E., & Drollinger, S. (2010). The impact of emotional labor on work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 105-117. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.001.
- Zhang, H., Kwan, H. K., Everett, A. M., & Jian, Z. (2012). Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: The moderating role of work climate for sharing family concerns. *Human Resource Management, 51*, 747-767. doi:10.1002/hrm.21498.
- Zhang, X.-C., Siu, O. L., Hu, J., & Zhang, W. (2014). Relationships between bidirectional work-family interactions and psychological well-being: A three-wave cross-lagged study in China. *Journal of Personnel Psychology, 13*, 87-96. doi:10.1027/1866-5888/a000107.

9.2. Literaturliste zu Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

- Abendroth, A.-K., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society, 25*, 234-256. doi:10.1177/0950017011398892.
- Baxter, J., & Chesters, J. (2011). Perceptions of Work-Family Balance: How Effective Are Family-Friendly Policies? *Australian Journal of Labour Economics, 14*, 139-151. doi:http://business.curtin.edu.au/research/publications/journals/ajle/index.cfm.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology, 8*(1), 25-37. doi:10.7790/ejap.v8i1.320.

- Bilal, M., Zia-ur-Rehman, M., & Raza, I. (2010). Impact of family friendly policies on employees' job satisfaction and turnover intention (A study on work-life balance at workplace). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 378-395.
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: Does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 3.578-3.595. doi: 10.1080/09585192.2011.654348.
- Casey, P. R., & Grzywacz, J. G. (2008). Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 31-47. doi:10.1080/10887150801963885.
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of flexibility stigma among academic scientists and engineers. *Work and Occupations*, 41(1), 86-110. doi:10.1177/0730888413515497.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121-140. doi:0.1177/1077727X04269610.
- Compton, M. T., & Frank, E. (2011). Mental health concerns among Canadian physicians: results from the 2007–2008 Canadian Physician Health Study. *Comprehensive Psychiatry*, 52, 542-547. doi:10.1016/j.comppsy.2010.10.002.
- Duncan, K., & Pettigrew, R. (2012). The effect of work arrangements on perception of work-family balance. *Community, Work & Family*, 15, 403-423. doi:10.1080/13668803.2012.724832.
- Ellwart, T., & Konradt, U. (2011). Formative versus reflective measurement: An illustration using work-family balance. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 145, 391-417. doi:10.1080/00223980.2011.580388.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 266-275. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.008.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 3.305-3.324. doi:10.1080/09585192.2013.775175.
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International journal of public health*, 54(2), 88-95. doi:10.1007/s00038-009-8031-7.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241. doi:10.1016/S0001-8791(03)00042-3.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50(1), 49-58. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.

- Hill, E. J., Mårtinson, V. K., Ferris, M., & Baker, R. Z. (2004). Beyond the Mommy Track: The Influence of New-Concept Part-Time Work for Professional Women on Work and Family. *Journal of Family and Economic Issues*, *25*, 121-136. doi:10.1023/B:JEEI.0000016726.06264.91.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, *51*, 667-683. doi:10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*, *47*(1), 1-23. doi:10.1525/sop.2004.47.1.1.
- Koh, C.-W., Allen, T. D., & Zafar, N. (2013). Dissecting reasons for not telecommuting are nonusers a homogenous group? *The Psychologist-Manager Journal*, *16*, 243-260. doi:10.1037/mgr0000008.
- Lehmann-Willenbrock, N., Lei, Z., & Kauffeld, S. (2012). Appreciating age diversity and German nurse well-being and commitment: Co-worker trust as the mediator. *Nursing & Health Sciences*, *14*, 213-220. doi:0.1111/j.1442-2018.2012.00681.x.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, *24*, 422-427. doi:10.1093/eurpub/cku010.
- McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, *42*(2), 283-298. doi:10.1016/j.ssresearch.2012.10.002.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Bobko, P. (2012). Work-family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, *27*, 331-343. doi:10.1007/s10869-011-9246-1.
- Olsen, K. M., & Dahl, S.-Å. (2010). Working time: Implications for sickness absence and the work family balance. *International Journal of Social Welfare*, *19*(1), 45-53. doi:10.1111/j.1468-2397.2008.00619.x.
- Park, J. B., Nakata, A., Swanson, N. G., & Chun, H. (2013). Organizational factors associated with work-related sleep problems in a nationally representative sample of Korean workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *86*, 211-222. doi:10.1007/s00420-012-0759-3.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, *14*, 267-284. doi:10.1017/S1833367200003278.
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, *12*, 279-297. doi:10.1080/13668800902968907.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, *61*, 452-467. doi:10.1111/0033-3352.00049.

- Sandmark, H. (2009). Job mismatching, unequal opportunities and long-term sickness absence in female white-collar workers in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(1), 43-49. doi:10.1177/1403494808098916.
- Scanlan, J. N., Meredith, P., & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 395-403. doi:10.1111/1440-1630.12074.
- Shanafelt, T. D., Raymond, M., Kosty, M., Satele, D., Horn, L., Phippen, J., ... Gradishar, W. J. (2014). Satisfaction with work-life balance and the career and retirement plans of US oncologists. *Journal of clinical oncology*, 32, 1.127-1.135. doi:10.1200/JCO.2013.53.4560.
- Shrestha, D., & Joyce, C. M. (2011). Aspects of work-life balance of Australian general practitioners: determinants and possible consequences. *Australian Journal of Primary Health*, 17(1), 40-47. doi:10.1071/PY10056.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees a cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 170-181. doi:10.1027/1866-5888/a000092.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., & Antoni, C. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). [Development and validation of the Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB, Trier short scale for assessment of work-life balance) (TKS-WLB)]. *Diagnostica*, 57, 134-145. doi:10.1026/0012-1924/a000044.
- Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 252-261. doi:10.1037/a0033085.
- Tourangeau, A., Saari, M., Patterson, E., Ferron, E. M., Thomson, H., Widger, K., & MacMillan, K. (2014). Work, work environments and other factors influencing nurse faculty intention to remain employed: a cross-sectional study. *Nurse education today*, 34, 940-947. doi:10.1016/j.nedt.2013.10.010.
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PLoS ONE*, 8(2), 1-8. doi:10.1371/journal.pone.0055189.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The Journal of applied psychology*, 92, 1.512-1.523. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1512.
- van den Berg, P. T., & Pitariu, H. D. (2007). The relationships between stress, well-being, job satisfaction, and coping in three European countries. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 5(1), 32-48.
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54, 149-160. doi:10.1177/1938965513478682.

- Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among LAYOFF SURVIVORS. *The Career Development International*, 12, 463-480. doi:10.1108/13620430710773772.
- Wang, J. L. (2006). Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41, 541-548. doi:10.1007/s00127-006-0058-y.
- Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being – A comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology International*, 27, 1.124-1.134. doi:10.3109/07420528.2010.490099.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays – Effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International*, 28, 361-370. doi:10.3109/07420528.2011.565896.
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53-63. doi:10.5172/jmo.2012.18.1.53.

10. Anhang A

Detaillierte Extraktionstabellen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Tab. A1 Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und psychische Gesundheit

Konflikt A→P:	Publikation	k	N	r	$\bar{\rho}$	Signifikanz (95 % KI)
Psychische Gesundheit						
Subjektives Wohlbefinden						
Lebenszufrieden- heit	Allen et al. (2000)	18	6.395	-,28		-,09; -,53 (Range)
	Amstad et al. (2011)	12	3.143		-,31	-,34; -,28
	Kossek & Ozeki (1998)	11	3.296	-,31	-,35	-,40; -,26
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	7	2.049	-,26	-,31	,13; -,49 (90 % KI)
	Michel et al. (2009)	35	9.126	-,30		($p > ,05$)
Negativer Affekt (inkl. Neurotizismus)	Michel et al. (2011)	15	4.595	,31	,38	
Psychische Beschwerden						
Psychische Beanspruchung und Stress	Allen et al. (2000) – Beanspruchung	13	4.481	,29		,16; ,57 (Range)
	Amstad et al. (2011) – Beanspruchung	18	8.039		,35	,33; ,37
	Amstad et al. (2011) – Stress	6	5.347		,54	,52; ,55
	Ford et al. (2007) – Disstress	1	159	,11	,14	-,04; ,26 (90 % KI)
	Ford et al. (2007) – Spannung	1	189	,57	,63	,47; ,67 (90 % KI)
	Nohe et al. (2015) – Beanspruchung	32	12.906	,41	,51	,45; ,57
Depression	Allen et al. (2000)	11	4.304	,32		,20; ,51 (Range)
	Amstad et al. (2011)	14	9.869		,23	,21; ,25
Angst	Amstad et al. (2011)	3	4.804		,14	,11; ,17
	Ford et al. (2007)	2	501	,35	,46	,27; ,43 (90 % KI)
Substanzmittel- missbrauch	Allen et al. (2000)	3	1.574	,13		,12; ,14 (Range)
	Amstad et al. (2011)	3	4.900		,08	,05; ,10

Arbeitsspezifische psychische Beschwerden						
Arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress	Allen et al. (2000)	15	6.182	,41		,12; ,56 (Range)
	Amstad et al. (2011)	16	8.497		,49	,48; ,51
	Byron (2005) – overall job stress	7	3.183		,48	,46; ,51
	Ford et al. (2007) – overall job stress	15	6.170	,50	,58	,48; ,52 (90 % KI)
	Ford et al. (2007) – job stress composite	21	6.919	,44	,52	,42; ,46
	Nohe et al. (2015)	20	9.130	,51	,64	,58; ,69
Burnout und emotionale Erschöpfung	Allen et al. (2000)	10	3.582	,42		,08; ,57 (Range)
	Amstad et al. (2011)	15	9.177		,38	,36; ,40
	Kossek & Ozeki (1999)	7	2.282		,50	,35; ,65
	Reichl et al. (2014) – emotionale Erschöpfung	96	43.135	,51	,61	,58; ,63
	Reichl et al. (2014) – Zynismus	32	14.807	,32	,41	,37; ,44
Gesundheitliche Beschwerden						
Körperliche Beschwerden	Allen et al. (2000)	17	7.780	,29		,08; ,53 (Range)
	Amstad et al. (2011)	18	8.665		,29	,27; ,31
Gesundheitszustand (neg.), Gesundheitsprobleme	Amstad et al. (2011)	4	5.076		,28	,25; ,30
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) (rekodiert)	9	4.701	,23	,26	,07; ,46 (90 % KI)
Einstellung zu Arbeit und Organisation						
Arbeitszufriedenheit	Allen et al. (2000)	38	12.624	-,24		,14; -,47 (Range)
	Amstad et al. (2011)	54	25.114		-,26	-,27; -,25
	Kossek & Ozeki (1998)	19	5.499	-,23	-,27	-,34; -,20
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	8	2.208	-,12	-,14	,02; -,30 (90 % KI)
	Michel et al. (2009)	85	29.587	-,25		($p < ,05$)
	Shockley & Singla (2008)	140	61.340	-,25		-,27; -,23

Commitment	Allen et al. (2000) – Commitment	6	1.208	-,23		-,06; -,42 (Range)
	Amstad et al. (2011) – Commitment	14	7.400		-,17	-,19; -,14
	Byron (2005) – Involvement	10	2.766		,14	,11; ,18
	Ford et al. (2007) – Involvement	32	7.954	,13	,17	,11; ,15 (90% KI)
	Kossek & Ozeki (1999) – Commitment	4	847		-,05	-,17; ,07
	Kossek & Ozeki (1999) – Involvement	7	1.630		,10	-,09; ,29
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) – Commitment/Involvement	10	2.229	,06	,06	-,21; ,33 (90 % KI)
	Michel & Hargis (2008)**** bzw. Michel et al. (2009) bzw. Michel et al. (2010) – Involvement	40	10.944	,07 bzw. ,08	,10	($p < ,05$)
	Michel et al. (2011) – Involvement	34	8.913	,11	,13	
Wechselabsicht	Allen et al. (2000)	10	2863	,29		,03; ,50
	Amstad et al. (2011)	24	10.961		,21	,19; ,23
	Kossek & Ozeki (1999)	4	1.358		,32	,24; ,40
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	6	1.561	,18	,20	,14; ,26 (90 % KI)
Verhalten bei der Arbeit						
Absentismus	Allen et al. (2000)	2	457	-,02		,00; -,13
	Amstad et al. (2011)	5	6351		,03	,01; ,06
	Kossek & Ozeki (1999)	1	59		,18	-,09; ,45
Engagement (OCB)	Amstad et al. (2011)	3	550		-,63	-,68; -,58
Leistung	Allen et al. (2000)	4	1.248	-,12		,00; -,26
	Amstad et al. (2011)	10	2.343		-,11	-,15; -,07
	Hoobler et al. (2010)	11	2.169	-,10	-,17	-,25; -,09
	Kossek & Ozeki (1999)	2	522	-,03		-,07; ,00

Anmerkung. k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation; $\bar{\rho}$ = \bar{r} korrigiert um Unreliabilität
KI = Konfidenzintervall

Tab. A2 Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und subjektives Wohlbefinden

Konflikt P→A:	Publikation	k	N	\bar{r}	$\bar{\rho}$	Signifikanz (95 % KI)
Psychische Gesundheit						
Subjektives Wohlbefinden						
Lebenszufriedenheit	Amstad et al. (2011)	9	2.666		-,22	-,25; -,18
	Kossek & Ozeki (1998)	6	1.946	-,20	-,25	-,36; -,15
	Michel et al. (2009)	24	6.657	-,20		($p < ,05$)
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	7	2.049	-,20	-,25	-,08; -,43 (90 % KI)
Negativer Affekt (inkl. Neurotizismus)	Michel et al. (2011)	10	3.418	,27	,33	
Psychische Beschwerden						
Psychische Beanspruchung und Stress	Amstad et al. (2011) – Beanspruchung	8	3.840		,21	,18; ,24
	Amstad et al. (2011) – Stress	4	3.037		,39	,36; ,42
	Nohe et al. (2015) – Beanspruchung	20	8.983	,23	,29	,24; ,34
Depression	Amstad et al. (2011)	10	6.712		,22	,19; ,24
Angst	Amstad et al. (2011)	3	4.804		,19	,16; ,21
Substanzmissbrauch	Amstad et al. (2011)	2	4.686		,10	,07; ,13
Arbeitsspezifische psychische Beschwerden						
Arbeitsbezogene Beanspruchung und Stress	Amstad et al. (2011)	13	5.562		,28	,25; ,30
	Byron (2005) – overall job stress	7	3.183		,29	,26; ,32
	Nohe et al. (2015)	7	7.070	,22	,28	,23; ,32
Burnout und emotionale Erschöpfung	Amstad et al. (2011)	6	5.885		,27	,24; ,29
	Kossek & Ozeki (1999)	2	333	,40		,32; ,48
	Reichl et al. (2014) – emotionale Erschöpfung	50	27.869	,27	,34	,31; ,38
	Reichl et al. (2014) – Zynismus	18	11.901	,26	,34	,29; ,38

Gesundheitliche Beschwerden						
Körperliche Beschwerden	Amstad et al. (2011)	4	2.054		,14	,10; ,18
Gesundheitszustand (neg.), Gesundheitsprobleme	Amstad et al. (2011)	4	5.076		,24	,21; ,27
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) (rekodiert)	9	4.709	,23	,27	,04; ,50 (90 % KI)
Einstellung zu Arbeit und Organisation						
Arbeitszufriedenheit	Amstad et al. (2011)	35	19.180		-,13	-,15; -,12
	Ford et al. (2007)	46	44.316	-,11	-,14	-,12; -,11 (90 % KI)
	Kossek & Ozeki (1998)	9	2.438	-,14	-,18	-,24; -,12
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	8	2.208	-,14	-,18	-,06; -,30 (90 % KI)
	Michel et al. (2009)	60	21.523	-,15		(<i>p</i> < ,05)
	Michel & Hargis (2008)****	62	46.980	-,12	-,15	
	Shockley & Singla (2008)	91	35.865	-,14		-,17; -,13
Commitment	Amstad et al. (2011) – Commitment	10	5.178		-,15	-,18; -,12
	Byron (2005) – Involvement	10	2.766		,07	,03; ,10
	Kossek & Ozeki (1999) – Commitment	3	493		-,17	-,40; ,06
	Kossek & Ozeki (1999) – Involvement	4	1.219		,07	-,07; ,20
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) – Commitment/ Involvement	10	2.229	,01	,00	-,23; ,24 (90 % KI)
	Michel et al. (2009) – Involvement	28	8.434	,01		(<i>n. s.</i>)
	Michel et al. (2011) – Involvement	21	5.790	,02	,02	
	Wechselabsicht	Amstad et al. (2011)	16	8.636		,17
Kossek & Ozeki (1999)		3	530		,17	,06; ,27
Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)		6	1.561	,18	,20	,16; ,24 (90 % KI)

Verhalten bei der Arbeit						
Absentismus	Amstad et al. (2011)	5	6.351		,09	,06; ,11
Engagement (OCB)	Amstad et al. (2011)	2	452		-,54	-,61; -,48
Leistung	Amstad et al. (2011)	8	2.042		-,20	-,25; -,16
	Hoobler et al. (2010)	10	1.882	-,15	-,18	-,29; -,07
	Kossek & Ozeki (1999)	1	186	-,45		-,50; -,26

Anmerkung. k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer;
 \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation; $\bar{\rho}$ = \bar{r} korrigiert um Unreliabilität; KI = Konfidenzintervall

Tab. A3 Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (A→P) und Arbeitsbedingungen

Konflikt A→P: Arbeitsbedingungen	Publikation	k	N	\bar{r}	$\bar{\rho}$	Signifikanz (95% KI)
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle						
Arbeitsstressoren	Byron (2005)— composite measure	19	7.034		,48	,46; ,49
	Ford et al. (2007)	3	479	,50	,56	,43; ,57 (90 % KI)
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	15	4.714	,34	,41	,14; ,68 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	19	6.354	,42	,50	
Arbeitspensum (Intensität, Quanti- tät)	Byron (2005)	10	4.402		,65	,63; ,67
	Ford et al. (2007)	13	3.424	,50	,61	,47; ,52 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	29	9.830	,45	,55	
Rollenkonflikt	Ford et al. (2007) –	5	1.207	,40	,51	,34; ,45 (90 % KI)
	Michel & Hargis (2008), Michel et al. (2009) und Michel et al. (2010)	24	5.933	,36	,44	($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	19	5.324	,34	,41	
Rollenambiguität	Ford et al. (2007)	1	348	,43	,67	,34; ,52 (90 % KI)
	Michel & Hargis (2008) und Michel et al. (2010) (Michel et al. 2009 eine Studie weniger)	20	5.939	,21	,26	($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	20	5.344	,17	,20	

Aufgabenvielfalt	Michel et al. (2011)	6	905	,12	,17	
Autonomie/ Handlungs- spielraum	Michel et al. (2011)	16	13.421	-,09	-,11	
Arbeitsorganisation						
Flexibilität all- gemein	Allen et al. (2013)	58	112.834	,11		-,14; -,08
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	5	1.571	-,01	,00	-,20; +,20 (90 % KI)
Arbeitsort- flexibilität (u. a. Telearbeit)	Allen et al. (2013)	25	63.484	-,07		-,11; -,03
	Gajendran & Harrison (2007)	19	9.852	-,11	-,13	-,13; -,10
Arbeitszeit- flexibilität	Allen et al. (2013)	39	80.075	-,12		-,16; -,07
	Byron (2005)	8	2.620		-,30	-,34; -,27
	Michel et al. (2011)	31	13.045	-,07	-,09	
Arbeitszeitan- forderungen	Byron (2005)	22	9.527		,26	,24; ,27
	Ford et al. (2007)	67	42.804	,23	,25	,22; ,24
	Michel & Hargis (2008) und Michel et al. (2010) – (Michel et al. 2009 eine Studie weniger)	65	28.611	,25	,28	($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	81	39.944	,27	,30	
	Ng & Feldman (2008)	51	30.827		,26	,23; ,30
Familienorien- tierte Maßnah- men	Butts et al. (2013)	20	16.261	-,05	-,08	-,05; -,11
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	3	1.079	-,04	-,04	-,24; ,16 (90 % KI)
Unterstützung						
Unterstützendes Arbeitsumfeld	Byron (2005)	17	4.165		-,19	-,22; -,16
	Ford et al. (2007) (ge- neral social support; es gibt auch noch compo- site measure → mehr Studien)	11	4.021	-,21	-,26	-,24; -,18 (90 % KI)
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	5	2.596	-,14	-,16	-,13; -,20 (90 % KI)
	Michel & Hargis (2008) und Michel et al. (2010) – Michel et al. (2009) eine Studie weniger	56	21.462	-,23	-,27	

Unterstützung durch die Organisation	Ford et al. (2007) – managerial support	5	3.147	-,27	-,32	-,31; -,24 (90 % KI)
	Ford et al. (2007) – POS	4	726	-,20	-,23	-,27; -,13 (90 % KI)
	Kossek et al. (2011)	12	3.581	-,22		-,30; 0,13
	Michel et al. (2011)	11	3.386	-,25	-,30	
Unterstützung durch den Vorgesetzten	Ford et al. (2007)	16	3.370	-,23	-,26	-,26; -,19 (90 % KI)
	Kossek et al. (2011)	25	7.627	-,15		-,19; -,10
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	7	2.428	-,17	-,19	-,49; ,12 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	31	11.960	-,19	-,22	
Unterstützung durch Kollegen	Ford et al. (2007)	1	1.346	-,22	-,28	-,27; -,17 (90 % KI)
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	2	1.070	-,10	-,11	-,11; -,11 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	15	6.179	10.1.	10.1.	
Familienfreundliche Organisationskultur	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	5	2.104	-,19	-,24	-,54; ,06 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	16	6.952	-,10	-,11	
Organisationale Unterstützung bezüglich Vereinbarkeit (FSOP)	Butts et al. (2013)	17	12.336		-,41	
	Kossek et al. (2011)	47	14.041	-,36		-,41; -,31
Unterstützung durch den Vorgesetzten bezüglich Vereinbarkeit	Kossek et al. (2011)	65	56.636	-,25		-,27; -,22

Anmerkung. k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation; $\bar{\rho}$ = \bar{r} korrigiert um Unreliabilität; KI = Konfidenzintervall

Tab. A4 Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (P→A) und Arbeitsbedingungen

Konflikt P→A: Arbeitsbedingungen	Publikation	k	N	\bar{r}	$\bar{\rho}$	Signifikanz (90 % KI)
Arbeitsaufgabe und Arbeitsrolle						
Arbeitsstressoren	Byron (2005) – composite measure	19	7.034		,29	,27; ,31
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	15	4.714	,21	,27	,03; ,51
	Michel et al. (2011)	8	3.506	,19	,24	
Überlastung	Byron (2005)	10	4.402		,40	,38; ,42
	Michel et al. (2011)	17	5.255	,20	,26	
Rollenkonflikt	Michel et al. (2009)	11	3.628	,20		($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	11	3.266	,21	,25	
Rollenambiguität	Michel et al. (2009)	13	4.731	,19		($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	12	4.065	,13	,16	
Aufgabenvielfalt	Michel et al. (2011)	1	113	-,04		
Autonomie/Hand- lungsspielraum	Michel et al. (2011)	10	8.033	-,02	-,03	
Arbeitsorganisation						
Flexibilität allge- mein	Allen et al. (2013)	31	96.014	-,03		-,05; ,00
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	4	1.226	,04	,06	-,19; ,31 (90 % KI)
Arbeitsortflexibili- tät (u. a. Telearbeit)	Allen et al. (2013)	14	55.381	-,02		-,06; ,03
Arbeitszeitflexibili- tät	Allen et al. (2013)	22	69.091	-,01		-,05; ,02
	Byron (2005)	8	2.620		-,17	-,21; -,13
	Michel et al. (2011)	19	7.099	,05	,06	
Arbeitszeitanforde- rungen	Byron (2005)	22	9.527		,01	-,01; ,03
	Michel et al. (2009)	51	18.549	,02		($p < ,05$; 2009)
	Michel et al. (2011)	57	25.277	,06	,07	
	Ng & Feldman (2008)	28	14.918		,06	-,00; ,10
Unterstützung						
Unterstützendes Arbeitsumfeld	Byron (2005)	17	4.165		-,12	-,15; -,09
	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	5	2.596	-,02	-,02	-,07; ,02 (90 % KI)
	Michel et al. (2009)	37	13.424	,01		(n. s.)

Unterstützung durch die Organisation	Michel et al. (2011)	9	2.752	-,11	-,14	
Unterstützung durch den Vorgesetzten	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	6	1.921	-,07	-,08	-,26; ,10
	Michel et al. (2011)	25	10.726	-,09	-,11	
Unterstützung durch Kollegen	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	2	1.070	,00	,00	-,05; ,05 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	13	6.107	-,11	-,14	
Familienfreundliche Organisationskultur	Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)	4	1.916	-,08	-,10	-,27; ,07 (90 % KI)
	Michel et al. (2011)	13	6.059	-,08	-,09	

Anmerkung. k = Anzahl der einbezogenen Stichproben; N = Anzahl Teilnehmer; \bar{r} = stichprobengewichtete mittlere Korrelation; $\bar{\rho}$ = \bar{r} korrigiert um Unreliabilität; KI = Konfidenzintervall

11. Anhang B

In die Berechnungen eingegangene Publikationen zu Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben nach Richtung

Tab. B1 Primärstudien zu Bereicherung – psychische Gesundheit

Autor(en) und Jahr	Bereicherung Arbeit → Privatleben	Bereicherung Privatleben → Arbeit
Allis & O'Driscoll (2008)		x
Aryee, Srinivas & Tan (2005)	x	x
Bakker & Geurts (2004)	x	
Balmforth & Gardner (2006)	x	x
Baral & Bhargava (2010)	x	
Bhargava & Baral (2009)	x	x
Boz, Martínez & Munduate (2009)	x	
Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz & Whitten (2011)	x	x
Carlson, Grzywacz, Ferguson, Hunter, Clinch & Arcury (2011)	x	
Carlson, Grzywacz & Kacmar (2010)	x	
Carlson, Grzywacz & Zivnuska (2009)	x	x
Carvalho & Chambel (2013)	x	
Choi & Kim (2012)	x	x
Cinamon & Rich (2010)	x	x
Culbertson, Huffman & Alden- Anderson (2009)	x	
Demerouti (2012)	x	
Fisher, Bulger & Smith (2009)	x	
Franche et al. (2006)	x	x
Gareis, Barnett, Ertel & Berkman (2009)	x	x
Garrosa-Hernández, Carmona- Cobo, Ladstätter, Blanco & Cooper-Thomas (2013)		x
Geurts et al. (2005)	x	x
Gordon, Whelan-Berry & Hamilton (2007)	x	
Greer & Payne (2014)	x	

Work-Life-Balance

Grzywacz (2000)	x	
Grzywacz & Bass (2003)	x	x
Grzywacz & Marks (2000)	x	x
Haar (2013)	x	x
Haar & Bardoel (2008)	x	x
Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro (2005)	x	x
Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson (2009)	x	x
Hanson, Hammer & Colton (2006)	x	x
Hecht & Boies (2009)		x
Hill (2005)	x	x
Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland (2008)	x	x
Innstrand, Langballe & Falkum (2011)	x	x
Janzen & Kelly (2012)	x	x
Jenkins, Heneghan, Bailey & Barber (2014)	x	
Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson & Whitten (2014)	x	x
Karatepe (2010)	x	x
Karatepe & Bekteshi (2008)	x	x
Kinnunen, Feld, Geurts & Pulkkinen (2006)	x	x
Langballe (2011)	x	x
Lu (2011)	x	
Lu, Siu, Spector & Shi (2009)	x	x
Lu, Chang, Kao & Cooper (2014)	x	x
Magee, Stefanic, Caputi & Iverson (2012)	x	
Marais, Mostert, Geurts & Taris (2009)	x	x
Masuda, McNall, Allen & Nicklin (2012)	x	
McNall, Masuda & Nicklin (2009)	x	
Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden (2003)	x	x
Nicklin & McNall (2013)	x	x
Nitzsche, Jung & Driller (2013)	x	

Nitzsche, Jung, Pfaff & Driller (2013)	x	x
Odle-Dusseau, Britt & Greene-Shortridge (2012)	x	x
Peeters, Wattez, Demerouti & de Regt (2009)	x	
Polatci & Akdogan (2014)	x	x
Rasool & Nasir (2013)	x	x
Romeo, Berger, Yepes-Baldó & Ramos (2014)	x	x
Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez & Mayo (2010)	x	
Sanz-Vergel, Demerouti, Mayo & Moreno-Jiménez (2011)	x	x
Siu et al. (2010)	x	x
Stoddard & Madsen (2007)	x	x
Tang, Siu & Cheung (2014)	x	
Tement & Korunka (2013)	x	
Van der Zee, Ali & Salomé (2005)	x	x
van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart (2007)	x	x
van Steenbergen & Ellemers (2009)	x	x
Voydanoff (2004a)	x	
Voydanoff (2005)	x	x
Wayne, Randel & Stevens (2006)	x	x
Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton (2006)	x	x
Yanchus, Eby, Lance & Drollinger (2010)	x	x
Zhang, Kwan, Everett & Jian (2012)	x	
Zhang, Siu, Hu & Zhang (2014)	x	x

Tab. B2 Primärstudien zu Bereicherung – Arbeitsbedingungen

Autor(en) und Jahr	Bereicherung Arbeit → Privatleben	Bereicherung Privatleben → Arbeit
Allis & O'Driscoll (2008)		x
Aryee, Srinivas & Tan (2005)	x	x
Bakker & Geurts (2004)	x	
Balmforth & Gardner (2006)	x	x
Baral & Bhargava (2010)	x	
Beham, Drobnič & Präg (2011)	x	
Bhargava & Baral (2009)	x	x
Boz, Martínez & Munduate (2009)	x	
Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz & Whitten (2011)	x	x
Carlson, Grzywacz, Ferguson, Hunter, Clinch & Arcury (2011)	x	
Carlson, Grzywacz & Kacmar (2010)	x	
Carvalho & Chambel (2013)	x	
Cinamon & Rich (2010)	x	x
Culbertson, Huffman & Alden- Anderson (2009)	x	
Demerouti (2012)	x	
Franché et al. (2006)	x	x
Geurts et al. (2005)	x	x
Ghislieri, Martini, Gatti & Colombo (2011)	x	x
Gordon, Whelan-Berry & Hamilton (2007)	x	
Grzywacz & Butler (2005)	x	
Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro (2009)	x	x
Hill (2005)	x	x
Ho, Chen, Cheung, Liu & Worth- ington (2013)	x	x
Innstrand, Langballe, Espnes, Aas- land & Falkum (2010)	x	x
Innstrand, Langballe & Falkum (2011)	x	x
Janzen & Kelly (2012)	x	x

Jenkins, Heneghan, Bailey & Barber (2014)	x	x
Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson & Whitten (2014)	x	x
Karatepe & Bektashi (2008)	x	x
Karimi & Nouri (2009)	x	x
Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen (2006)	x	x
Kunst et al. (2014)	x	x
Langballe (2011)	x	x
Lawson, Davis, Crouter & O'Neill (2013)	x	
Liu, Kwan & Mao (2012)	x	
Lu, Siu, Spector & Shi (2009)	x	x
Lu (2011)	x	
Lu, Chang, Kao & Cooper (2014)	x	x
Magee, Stefanic, Caputi & Iverson (2012)	x	
Marais, Mostert, Geurts & Taris (2009)	x	x
Masuda, McNall, Allen & Nicklin (2012)	x	
Mauno & Rantanen (2013)	x	x
Mauno, Ruokolainen & Kinnunen (2013)	x	
McNall, Masuda & Nicklin (2009)	x	
McNall, Masuda, Shanock & Nicklin (2011)	x	
Moen, Kelly & Huang (2008)	x	x
Molino, Ghislieri & Cortese (2013)	x	
Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden (2003)	x	x
Mostert & Oosthuizen (2006)	x	
Nicklin & McNall (2013)	x	x
Nitzsche, Jung & Driller (2013)	x	
Odle-Dusseau, Britt & Greene-Shortridge (2012)	x	x
Peeters, Watez, Demerouti & de Regt (2009)	x	
Proost, De Witte, De Witte & Schreurs (2010)		x

Work-Life-Balance

Romeo, Berger, Yepes-Baldó & Ramos (2014)	x	x
Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez & Mayo (2010)	x	
Seery, Corrigall & Harpel (2008)	x	x
Siu et al. (2010)	x	x
Sok, Blomme & Tromp (2014)	x	
Tang, Siu & Cheung (2014)	x	
Taylor, Delcampo & Blancero (2009)	x	
Tement & Korunka (2013)	x	
Van der Zee, Ali & Salomé (2005)	x	x
van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart (2007)	x	x
van Steenbergen & Ellemers (2009)	x	x
Voydanoff (2004a)	x	
Voydanoff (2004b)	x	
Wadsworth & Owens (2007)	x	x
Wayne, Randel & Stevens (2006)	x	x
Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton (2006)	x	x
Yanchus, Eby, Lance & Drollinger (2010)	x	x
Zhang, Kwan, Everett & Jian (2012)	x	