



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Achtsamkeit, Psychological Detachment & Work-Life Conflict. Kann Achtsamkeit die Fähigkeit zur Erholung schützen und dadurch den Work-Life Conflict reduzieren?“

verfasst von / submitted by

Marie Lou Langenbeck, B.Sc.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	5
2	Theoretischer Hintergrund .....	6
2.1	Work-Life Conflict .....	7
2.1.1	Definition .....	7
2.1.2	Hohe Arbeitsanforderungen führen zu stärkerem/ höherem WLC.....	8
2.2	Psychological Detachment.....	10
2.2.1	Definition .....	10
2.2.2	PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC .....	11
2.3	Achtsamkeit .....	14
2.3.1	Historische Hintergründe.....	14
2.3.2	Definition .....	15
2.3.3	Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und PD	16
2.3.4	Mindfulness-based Stress Reduction .....	20
2.3.5	MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren .....	22
2.4	Zusammenfassung und Zielsetzung der Studie.....	23
3	Methoden.....	25
3.1	Untersuchungsdesign .....	25
3.2	Messinstrumente .....	25
3.2.1	WLC: Multidimensional Measure of Work-Family Conflict .....	25
3.2.2	Achtsamkeit: Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R) .....	26
3.2.3	PD: Recovery Experience Questionnaire .....	26
3.2.4	Arbeitsanforderungen: Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA) .....	26
3.3	Kontrollvariablen .....	27
3.4	Datenerhebung .....	27
3.5	Stichprobe .....	28
3.6	Statistische Analyse .....	29
3.6.1	Einfache Mediationsanalyse .....	30
3.6.2	Moderierte Mediationsanalyse.....	30
3.6.3	Vergleich unabhängiger Stichproben .....	31
4	Ergebnisse .....	32
4.1	Deskriptivstatistik .....	32

4.2	PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC .....	33
4.3	Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und PD .....	34
4.4	MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren .....	39
5	Diskussion .....	40
5.1	PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC .....	40
5.2	Achtsamkeit als Moderator zwischen Arbeitsanforderungen und PD .....	42
5.3	MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren .....	44
5.4	Limitationen .....	46
5.5	Zukünftige Forschung .....	48
5.6	Implikationen .....	49
5.7	Zusammenfassung .....	52
6	Literaturverzeichnis .....	54
7	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....	69
7.1	Tabellen .....	69
7.2	Abbildungen .....	69
8	Abkürzungsverzeichnis .....	70
9	Anhang A: Abstrakt .....	71
10	Anhang B: Fragebogen .....	72

## **Abstrakt**

Ziel dieser Arbeit war es, Bedingungen und Wirkzusammenhänge zu untersuchen, die bei Mitarbeiter\*innen das Empfinden auslösen, den Erwartungen ihres Privatlebens aufgrund der Arbeit nicht gerecht werden zu können. Da durch die Arbeit bedingte Konflikte im Privatleben (WLC) sowohl mit physischen als auch psychischen Gesundheitsfaktoren in Verbindung stehen, bestand ein weiteres Ziel darin, Achtsamkeit sowie das spezifische Achtsamkeitsprogramm MBSR als potenzielle Schutzfaktoren zu testen. Dafür wurde eine quantitative Querschnittstudie mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt, welchen 213 Personen im Alter zwischen 21 und 81 Jahren ( $M = 46.29$ ,  $SD = 13.47$ ) aus Österreich und Deutschland abschlossen. Dabei stellte sich heraus, dass das Erleben von Zeitdruck bei der Arbeit mit einer geringeren Tendenz einhergeht, sich mental von der Arbeit zu lösen und dadurch mit Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben assoziiert ist. Weiter konnte festgestellt werden, dass Achtsamkeit die Fähigkeit zur mentalen Loslösung in der Freizeit bei Zeitdruck und hohen Konzentrationsanforderungen schützt und dadurch mit niedrigerem WLC assoziiert ist. Die Teilnahme am MBSR Programm stand entgegen den bisherigen Forschungsbefunden in Zusammenhang mit niedrigeren Achtsamkeitswerten und dem verstärkten Empfinden von WLC. Maßnahmen, um WLC zu reduzieren, sind zum einen die Reduktion von hohen Arbeitsanforderungen sowie der Schutz der Fähigkeit zur mentalen Ablösung während der Freizeit durch regelmäßige Achtsamkeitstrainings. Um weitere Handlungsimplicationen ableiten zu können, sollten zukünftige Studien nach weiteren Mechanismen für den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC forschen und die Bedingungen zur langfristigen Förderung von Achtsamkeit untersuchen.

Schlüsselwörter: Work-life conflict, psychological detachment, Arbeitsanforderungen, Konzentrationsanforderungen, Zeitdruck, Achtsamkeit, MBSR, Erholungserfahrung

## 1 Einleitung

Globalisierung, Technologisierung und gesellschaftlicher Wandel führen zu kontinuierlichen Veränderungen der Arbeitswelt. Arbeitsanforderungen und -prozesse werden immer komplexer und intensiver (Johnson et al., 2020). Während die Arbeitsanforderungen steigen, sind einige schützenden Ressourcen wie die soziale Unterstützung durch Kolleg\*innen durch flexible Arbeitsmodelle zunehmend bedroht (Parker & Grote, 2020). Die Kombination von hohen Arbeitsanforderungen und niedrigen Ressourcen kann zu Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben führen (work-life-conflict, WLC) (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). WLC meint, dass das Erfüllen der Rollenerwartungen bei der Arbeit die Erfüllung der Rollenerwartungen im Privatkontext erschwert. Diverse Studien belegen negative Konsequenzen von WLC auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit (Amstad et al., 2011; Shockley & Singla, 2011) die physische und psychische Gesundheit (z.B. Stress, Depression, Bluthochdruck und psychosomatische Symptome) (Greenhaus et al., 2006) sowie die Produktivität und die Arbeitsperformance (Karatepe & Sokmen, 2006). Das Thema *Arbeit und Privatleben* und die Vermeidung von Konflikt zwischen beiden Domänen wird somit für Arbeitgeber\*innen sowie Arbeitnehmer\*innen ein zunehmend relevantes Thema (Barnett & Hyde, 2001).

Während es bereits einige Forschungsergebnisse zu den Ursachen (Michel et al., 2011) sowie den Folgen von WLC gibt (Amstad et al., 2011; Greenhaus et al., 2006; Karatepe et al., 2006) wurden die zugrundeliegenden Wirkmechanismen zwischen Arbeitsanforderungen und WLC bisher nur wenig untersucht. Ein möglicher Wirkmechanismus könnte die mentale Abgrenzung von der Arbeit während der Freizeit (psychological detachment, PD) sein. In der Erholungsliteratur wird die Erholung von der Arbeit als notwendig betrachtet, um sich von Anstrengungen zu lösen und investierte Ressourcen wiederherzustellen (Moss, 2016). PD stellt eine Form der Erholungserfahrung dar und wurde als signifikanter Prädiktor von WLC untersucht (Sanz-Vergel et al., 2011; Wu, 2013). Wendsche und Lohmann-Haislah (2017) finden in ihrer Metaanalyse der Ursachen und Konsequenzen von PD am Arbeitsplatz ebenfalls einen negativen Einfluss von hohen Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD. Ein Ziel dieser Arbeit ist es daher zu prüfen, ob hohe Arbeitsanforderungen mit einer reduzierten Fähigkeit zu PD assoziiert sind und dadurch mit einem verstärkten Empfinden von WLC einhergehen. PD wird also als Wirkmechanismus zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC untersucht.

Ein weiteres Ziel ist die Untersuchung von potenziell protektiven Faktoren, die die negative Beziehung zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC abschwächen können. In

den letzten Jahren hat das Konzept der Achtsamkeit im Bereich der Psychotherapie als auch im Arbeitskontext vermehrte Betrachtung gefunden. Eine Beschreibung von Achtsamkeit ist die bewusste, nicht-wertende Lenkung der Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment (Tran et al., 2013). In der Psychotherapie wurde Achtsamkeit längst als Teil vieler Behandlungsmethoden integriert. Zunehmend entdecken auch Unternehmen die Vorteile von Achtsamkeitstrainings für Mitarbeiter\*innen, weshalb immer mehr Arbeitgeber\*innen unterschiedliche Arten von Achtsamkeitsinterventionen unterstützen (Gelles, 2015; Schaufenbuel, 2015). Ein bereits etabliertes Trainingsprogramm ist das *Mindfulness-Based Stress Reduction Programm* (MBSR), das sowohl im klinischen Kontext als auch im Arbeitsbereich verwendet und sowohl für klinische Populationen (Li & Bressington, 2019) als auch für Gesunde als wirksam belegt wurde (Khoury et al., 2015). Die Effekte zeigen sich in einer verbesserten psychischen Gesundheit von Teilnehmer\*innen sowie in Verbesserungen der Arbeitsleistungen (Greiser & Martini, 2018).

Einige Wissenschaftler\*innen konnten eine verbesserte Selbstregulation bei Personen, die an Achtsamkeitstrainings teilgenommen hatten, feststellen (bzw. höhere Achtsamkeitswerte hatten) und belegten die Selbstregulation als Wirkmechanismus für viele weitere positive Effekte, die mit Achtsamkeit assoziiert sind (Glomb et al., 2011). So liegt es nahe, dass Achtsamkeit ebenfalls den Umgang mit hohen Arbeitsanforderungen verbessern kann. Durch die verbesserte Regulation von aufkommenden Gedanken und Gefühlen sollte sich infolgedessen ebenso die Fähigkeit zu PD verbessern.

Daher wird diese Arbeit untersuchen, ob Achtsamkeit als Puffer zwischen hohen Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit zum PD wirkt und somit eine potenziell schützende Komponente für die Entstehung von WLC darstellt. Weiter soll geprüft werden, ob sich speziell das MBSR Programm, das bereits einige Bekanntheit erlangt hat und bereits im Arbeitskontext verwendet wird, eignet, um die Fähigkeit zum PD zu schützen und damit die Entstehung von WLC zu verringern.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

Es folgt die Vorstellung der für diese Studie relevanten Konstrukte (WLC, PD, Achtsamkeit) sowie die Beschreibung der dieser Arbeit zugrunde liegenden Theorien und Forschungsbefunde. Daraufhin werden die Wirkzusammenhänge zwischen den vorgestellten Konstrukten auf Basis der präsentierten Theorien sowie bisheriger Forschungsergebnisse beschrieben. Daraus werden dann jeweils die Hypothesen für die empirische Forschung dieser Arbeit abgeleitet und zur besseren Übersicht in Abbildung 1 grafisch dargestellt.

## 2.1 Work-Life Conflict

In der wissenschaftlichen Literatur zum WLC werden unterschiedliche Begriffe verwendet, um Interferenzen zwischen der Arbeit und dem Privatleben zu benennen. Ebenso werden verschiedene Modelle herangezogen, um die Entstehung dieser Interferenzen zu erklären. Daher folgt eine kurze Darlegung des in dieser Arbeit verwendeten Verständnisses von WLC sowie des verwendeten Entstehungsmodells.

### 2.1.1 Definition

Der Großteil der Literatur zum Thema WLC bezieht sich auf die Definition von Greenhaus und Beutell (1985). Sie nutzen den Begriff *work-family conflict* und verstehen darunter eine Form des Interrollenkonflikts, in welchem Rollenanforderungen der unterschiedlichen Domänen (Arbeit vs. Familie) wechselseitig in gewisser Weise inkompatibel sind. Das bedeutet, dass beispielsweise die Teilnahme an der Familienrolle durch die Arbeitsrolle erschwert wird. Der Begriff der Rolle entspringt dabei der Rollentheorie (Linton, 1936) und meint spezifische Erwartungen, Werte und Verhaltensweisen die vom Rolleninhaber selbst als auch von dessen sozialem Umfeld bzw. der Gesellschaft, in der er/ sie sich bewegt, mit der Rolle assoziiert sind (Biddle, 1986). Menschen nehmen in ihrem Leben mehrere Rollen ein, die teilweise in Konflikt zueinanderstehen können. Beispielsweise können Situationen, in denen zur gleichen Zeit unterschiedliche Erwartungen erfüllt werden müssen (Duxbury et al., 2001), zu einem Konflikt zwischen diesen Domänen führen.

Dabei ist der Wirkzusammenhang bidirektional, was bedeutet, dass sowohl die Arbeit das Privatleben beeinflussen kann (*work-life conflict*) als auch das Privatleben die Arbeit (*life-work conflict*). Einige Studien deuten darauf hin, dass die Beeinflussung des Privatlebens durch die Arbeit häufiger auftritt (Kossek & Ozeki, 1998; Frone, 2003; Byron, 2005; Eagle et al., 1997), weshalb sich diese Arbeit auf den Wirkzusammenhang „*work-life*“ konzentrieren wird.

Uneinigkeit findet sich in der Literatur in Bezug auf den Kontrast zur Arbeit. Viele Studien verwenden den Begriff *work-family conflict* (Greenhaus et al., 2003) und beziehen sich somit lediglich auf Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Dieser Betrachtungswinkel wird von Wissenschaftler\*innen wie Lewis et al. (2007) kritisiert, aufgrund der Tatsache, dass kinderlose und unverheiratete Personen dadurch ausgeschlossen werden. Außerdem gibt es auch andere nicht-berufliche Anforderungen durch Freunde, Hobbys oder ehrenamtliche Engagements, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten, da ohne sie ein Teil der Lebenskontexte ausgeschlossen würden. Daher schließt sich diese Arbeit der von Lewis et al. (2007) an und verwendet fortan den Begriff *work-life conflict* (WLC).

Greenhaus et al. (1985) differenzieren zwischen drei Formen von Konflikten in Bezug auf den empfundenen WLC. Der zeitbasierte Konflikt entsteht, wenn die Anforderungen der Arbeit so viel Zeit in Anspruch nehmen, dass, um den Anforderungen im Privatleben gerecht zu werden Zeit fehlt. Belastungsbasierter Konflikt entsteht, wenn Aspekte der Arbeit Belastungen beim Individuum auslösen, die es wiederum erschweren, den Anforderungen des Privatlebens gerecht zu werden. Verhaltensbasierter Konflikt entsteht dann, wenn die Anforderungen an das Verhalten der unterschiedlichen Rollen nicht kompatibel sind. Wenn also beispielsweise bei der Arbeit Sachlichkeit und Dominanz, im Privatleben hingegen Emotionalität und Einfühlungsvermögen gefordert wird, können Konflikte zwischen diesen konträren Anforderungen entstehen. Diese Arbeit wird sich auf die belastungsbasierte Konfliktdimension des WLC beziehen, da Studien darauf hinweisen, dass diese Komponente den stärksten Zusammenhang mit dem affektiven als auch dem physischen Wohlbefinden aufweist (Lapierre & Allen, 2006; Van Hoof et al., 2005). Zudem wird auf Basis der noch folgenden Theorie vermutet, dass insbesondere der belastungsbasierte Konflikt in Zusammenhang mit der Fähigkeit zu PD steht.

### **2.1.2 Hohe Arbeitsanforderungen führen zu stärkerem/ höherem WLC**

Ten Brummelhuis und Backer (2012) beschreiben in ihrem *Work-Home Resources Model* (WHRM) die Entstehung von WLC über die Kombination der *Rollentheorie* (Linton, 1936) mit der *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989). Nach dem Ressourcenansatz von Hobfoll (1989) streben Menschen danach, Ressourcen zu schützen, sie zu erlangen und beizubehalten. Der Verlust oder auch nur die Befürchtung des Verlusts dieser Ressourcen führt zu Stress. Zudem führt empfundener Stress zu einem erhöhten Einsatz und damit zum weiteren Verlust von Ressourcen (Verlustspirale). Auf Basis dieser Theorie argumentieren einige Wissenschaftler\*innen, dass WLC dann resultiert, wenn Anforderungen der einen Rolle die Ressourcen aufzehren, die benötigt werden, um den Anforderungen einer anderen Rolle gerecht zu werden (Grandey et al., 1999). Ten Brummelhuis und Backer (2012) ergänzen in ihrem WHRM die Bedeutung der Anforderungen. Während Hobfoll (1989) allgemein von Stressoren spricht, die den Einsatz von Ressourcen verlangen, spezifiziert das WHRM diese als kontextuelle Anforderungen in Bezug auf physische, emotionale, soziale oder organisationale Aspekte, die anhaltende physische oder psychische Anstrengung erfordern und somit den Einsatz persönlicher Ressourcen benötigen. Sie argumentieren, dass WLC entsteht, wenn kontextuelle Anforderungen der einen Rolle die persönlichen Ressourcen aufzehren, die benötigt werden, um die Anforderungen der anderen Rollen gerecht zu werden (oder die

Befürchtung entsteht, diese Ressourcen zu verlieren). Kontextuelle Ressourcen wie die Unterstützung durch Andere können die Entwicklung von persönlichen Ressourcen fördern und somit die Entstehung von WLC verhindern, wohingegen die Kombination von hohen Anforderungen und geringen Ressourcen den empfundenen WLC verstärkt. Ten Brummelhuis und Backer (2012) kategorisieren unterschiedliche Arten von Anforderungen und Ressourcen. Die kontextuellen Anforderungen werden kategorisiert in quantitative (z.B. Zeitdruck, Overload), emotionale, physische und kognitive Herausforderungen (z.B. Multitasking). Die persönlichen Ressourcen werden kategorisiert in physische (Energie und Gesundheit), intellektuelle (Erfahrungen, Fähigkeiten und Wissen), instrumentale (Zeit und Geld), psychologische (Aufmerksamkeit) und affektive (positive Emotionen) Ressourcen. Nach dem WHRM wird also der empfundene WLC verstärkt, wenn die Arbeitsanforderungen hoch und die persönlichen sowie die kontextuellen Ressourcen niedrig sind. Das führt dazu, dass sich das Individuum darum sorgt, den Anforderungen im Privatkontext nicht gerecht werden zu können und somit WLC empfindet.

Die Annahme der Kompensation von Anforderungen durch Ressourcen steht im Einklang mit dem empirisch vielfach belegtem *Job-Demands-Resources-Model* von Bakker und Demerouti (2007). Weitere Belege findet die Theorie in Studien, die zum einen die Verstärkung des empfundenen WLC durch hohe Arbeitsanforderungen wie Zeitdruck, Arbeitsstress oder hohe Konzentrationsanforderungen fanden (Michel et al., 2011; Allan et al., 2007; Dugan et al., 2012) und zum anderen eine Verminderung des empfundenen WLC durch persönliche Ressourcen wie Bewältigungsstrategien und positiven Affekt sowie durch kontextuelle Ressourcen, wie soziale Unterstützung durch andere und Autonomie (Michel et al., 2011). Darüber hinaus gibt es Studien, die einen Interaktionseffekt zwischen Anforderungen und Ressourcen feststellen konnten. So fand Byron (2005) in seiner Studie heraus, dass die Unterstützung durch andere (kontextuelle Ressource) den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen auf den empfundenen WLC abschwächen kann.

Diese Forschungsarbeit geht daher basierend auf dem WHRM (Ten Brummelhuis & Backer, 2012) davon aus, dass der empfundene WLC durch hohe Arbeitsanforderungen verstärkt wird.

## 2.2 Psychological Detachment

Es bedarf eines Verständnisses der Bedeutung sowie der Wirkweise von PD, um eine Verbindung zu Arbeitsanforderungen sowie dem empfundenen WLC herstellen zu können. Daher folgt eine kurze Definition von PD, eine Abgrenzung zu nahe liegenden Konstrukten sowie eine theoretische und empirische Herleitung der Wirkweise.

### 2.2.1 Definition

Der Begriff *detachment* wurde von Etzion et al. (1998) etabliert und beschrieben als: „individual's sense of being away from the work situation“ (S.579). Der physischen Abgrenzung von der Arbeit fügen Sonnentag und Fritz (2007) die mentale Abgrenzung von der Arbeit hinzu und prägen damit den Begriff *psychological detachment* (PD). Während die physische Abgrenzung also meint, sich nicht am Arbeitsort zu befinden oder keine Anrufe von der Arbeit entgegenzunehmen, bezieht sich die psychische Abgrenzung zusätzlich auf die Unterlassung jeglicher Gedanken an die Arbeit oder arbeitsbezogener Themen.

Ein Mangel an PD überlappt mit dem Konzept von repetitiven Gedanken, Sorgen und Rumination. Dennoch ist PD von diesen Konzepten zu differenzieren, da es sich auf einen bestimmten Inhalt (bzw. dessen Abwesenheit) in einem bestimmten zeitlichen Kontext bezieht. So wäre ständiges Nachdenken über die eigene Gesundheit kompatibel mit PD (Flaxman et al., 2012). Des Weiteren ist PD abzugrenzen von Freizeitaktivitäten oder anderen Erholungserfahrungen. So stellen Studien zwar einen positiven Zusammenhang mit anderen Erholungserfahrungen fest (Ragsdale et al., 2011) jedoch konnte in mehreren Faktorenanalysen belegt werden, dass es sich bei PD um ein separates Konstrukt handelt (Shimazu et al., 2012; Sonnentag et al., 2008).

Sonnentag et al. (2007) entwickeln ihre Theorie der Erholung auf Basis des *Effort-Recovery-Models* (Meijman und Mulder, 1998) sowie der bereits beschriebenen *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989). Meijman und Mulder (1998) beschreiben in ihrem *Effort-Recovery Model*, dass Anstrengung bei der Arbeit zu einer Reihe physiologischer und psychologischer Veränderungen führt. Sie werden durch neurochemische Prozesse wie die Ausschüttung von Hormonen und Neurotransmittern bedingt. Diese Veränderungen sind reversibel, wenn die Anstrengung unterbrochen wird und es zu einem Erholungsprozess kommt. Erholung meint demnach den Prozess, in welchem funktionale Systeme, welche durch stressige Situationen aktiviert wurden, wieder zu ihrem Ursprungslevel reguliert werden. Dabei zeigt sich der Erholungsprozess oftmals in der Abnahme der physiologischen Belastungsindikatoren und kann somit als Gegenteil des Beeinträchtigungsprozesses

verstanden werden (Moss, 2016).

Diese Idee der Erholung als Voraussetzung für die Umkehr der physiologischen und psychologischen Aktivierung greifen Sonnentag et al. (2007) auf und verbinden sie mit der *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989). Sie argumentieren, dass durch Erholung erschöpfte Ressourcen wiederhergestellt werden und es so zu einer Umkehrung der allostatichen Belastung kommt (Bodnar & Hadjimarou, 2002). Ohne Erholung bleibt die Aktivierung jedoch bestehen und kann sogar chronisch werden, was schwerwiegende Folgen sowohl für die mentale als auch die physische Gesundheit haben kann (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006).

PD ist eine von vier Arten (Abgrenzung, Entspannung, Bewältigungserfahrung und Kontrolle) der Erholung von der Arbeit, die Sonnentag et al. (2007) vorschlagen. Erlebt eine Person einen Mangel an PD bedeutet das, dass sie auch nach der Arbeit noch über arbeitsbezogene Themen nachdenkt. Dadurch werden die identischen Funktionssysteme stetig herausgefordert und es kann keine vollständige Erholung stattfinden. PD als eine Form der Erholung wurde in dieser Arbeit aufgrund der Studienbefunde ausgewählt, die vermuten lassen, dass PD die stärksten Zusammenhänge mit Effekten von Mitarbeiter\*innen hat (Bennett et al., 2018; Sonnentag et al., 2007; 2010; Demsky et al., 2014). Zudem konnten im Rahmen der Recherche Studien gefunden werden, die Zusammenhänge sowohl mit Arbeitsanforderungen als auch mit WLC belegen (Sanz-Vergel, et al., 2011; Huyghbaert et al., 2018; Kinnunen et al., 2011; Martin & Tesser, 1996).

Belege für die Wirksamkeit von PD als Erholung von der Arbeit finden sich in Studien, die PD als Moderator feststellen konnten, der den Zusammenhang zwischen Stressoren und Belastungsreaktionen abschwächt (Moreno-Jiménez et al., 2009; Sonnentag et al., 2010; 2013; Moreno-Jiménez et al., 2012). Zudem wurden direkte Zusammenhänge zwischen PD und emotionaler Erschöpfung, WFC und Arbeitsengagement gefunden (Demsky et al., 2014; Fritz & Sonnentag, 2009; Fritz et al., 2012; Sonnentag et al., 2010). Sonnentag und Bayer (2005) konnten in ihrer Tagebuchstudie nachweisen, dass das Ausmaß an PD, das am Tag erlebt wurde, in einem positiven Zusammenhang mit einem positiven Affekt am Abend steht.

### **2.2.2 PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC**

In ihrem *Stressor-Detachment-Model* (SDM) gehen Sonnentag und Fritz (2015) davon aus, dass PD als Mediator zwischen Stressoren und Belastungsreaktionen wirkt. Dabei legen sie den Fokus auf den negativen Einfluss von Stressoren auf die Fähigkeit zu PD. Stressoren werden in diesem Model als Faktoren der Arbeitsumgebung definiert, die zu Belastungsreaktionen wie

negativem Arousal, physischen Symptomen oder psychischen Beeinträchtigungen führen (Kahn & Byosiere, 1992). Dabei unterscheiden sie zwischen aufgabenbezogenen Stressoren (z.B. Zeitdruck und Komplexität), Rollenstressoren (z.B. Rollenambiguität) und sozialen Stressoren (z.B. Gewalt und Belästigung). Ob die genannten Stressoren einen negativen Einfluss auf ein Individuum haben, ist dabei abhängig von individuellen Bewertungs- und Bewältigungsprozessen (Lazarus & Folkman, 1984). Als Belastungsreaktionen werden zum einen physische Reaktionen wie die Ausschüttung von Neurotransmittern (Adrenalin und Kortisol) sowie der Anstieg der Herzschlagrate und des Blutdrucks als auch psychische Reaktionen wie negativer Affekt, Müdigkeit und eingeschränktes Wohlbefinden beschrieben.

Basierend auf der *Cognitive Activation Theory of Stress* (Meurs & Perrewé, 2011; Ursin & Eriksen, 2010) und dem *Allostatic Load Model* (Ganster & Rosen, 2013; McEwen, 1998) argumentieren sie, dass die unmittelbare Stressreaktion nicht entscheidend ist für einen Organismus ist, sondern vielmehr die anhaltende Aktivierung, die aufrecht bleibt, selbst, nachdem der Stressor nicht mehr präsent ist. Kommt es also bei der Arbeit zu Stress, folgt eine physiologische und psychologische Aktivierung wie beispielsweise der Anstieg der Herzfrequenz oder ein negativer affektiver Zustand (Ilies et al., 2010; Rodell & Judge, 2009). Diese Reaktionen werden unmittelbar nach dem Auftreten des Stressors deutlich, das Aktivierungsniveau kann jedoch auch nach der Arbeit noch hoch sein (Ganster et al., 2001; Ilies, et al., 2010). Das spiegelt sich oft in einem hohen Niveau negativer Aktivierung wider (Zohar et al., 2003). Dieses hohe Maß negativer Aktivierung erschwer es, sich nach dem Feierabend von der Arbeit zu lösen. Es stimuliert Erinnerungen an negative Ereignisse und Erfahrungen des Arbeitstages (Bono et al., 2013) und schwächt die Fähigkeit zum PD ab. Zudem könnte nach einem stressigen Arbeitstag antizipiert werden, dass der nächste Tag ebenfalls stressig sein wird, was weitere Gedanken an mögliche Umgangsformen hervorrufen könnte. Dieses ständige Nachdenken über die Arbeit während der Freizeit hält das Belastungsniveau hoch und verschlechtert den affektiven Zustand und das Wohlbefinden.

Bestätigung findet das SDM in Studien, die einen Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen (z.B. Zeitdruck, Overload, kognitive Anforderungen) und PD festgestellt haben (Burke & El-Kot, 2009; Potok & Littman-Ovadia, 2014; Safstrom & Hartig, 2013; Shimazu et al., 2012; Sonnentag et al., 2007; Kinnunen et al., 2011; Oosthuizen et al., 2011). Zudem konnte PD als Prädiktor für Affekt und Belastung (Erschöpfung, Müdigkeit, Vitalität) am Abend gefunden werden (Demerouti et al., 2012; Feuerhahn et al., 2014; Sonnentag et al., 2005). Sonnentag und Binnewies (2013) konnten darüber hinaus feststellen, dass PD einen Übertragungseffekt von Belastungsreaktionen der Arbeit (negativer Affekt) auf den Abend

zu Hause bzw. den nächsten Morgen verringert. Ebenso konnten Studien die moderierende Wirkung von PD auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Belastungsreaktionen nachweisen (Moreno-Jiménez et al., 2009; 2012; Sonnentag et al., 2010). Die Metaanalyse von Wendsche und Lohmann-Haislah (2017) konnte darüber hinaus die Annahme der Wirkung von PD als Mediator zwischen Anforderungen und Beanspruchungsfolgen belegen.

Basierend auf der Kombination des WHRM, welches den Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen und dem empfundenen WLC beschreibt, mit dem SDM, das den Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit zum PD darlegt, wird in dieser Arbeit PD als Mediator zwischen hohen Arbeitsanforderungen und dem empfundenen WLC untersucht. Hohe Arbeitsanforderungen führen zu einer negativen Aktivierung, die es Mitarbeiter\*innen erschwert, sich nach der Arbeit mental von Arbeitsinhalten abzukoppeln. Gleichwohl ist PD als Kernerholungserfahrung notwendig, um Ressourcen wie physische und kognitive Energie wiederzugewinnen. Wenn sich Mitarbeiter\*innen in ihrer Freizeit mental von der Arbeit abgrenzen, nutzen sie andere funktionelle Systeme als bei der Arbeit, wodurch sich die durch hohe Anforderungen entstandene negative Aktivierung regulieren kann und verlorene Ressourcen wiederaufgeladen werden können (Meijman et al., 1989). Bleibt diese mentale Erholung jedoch aus, beliebt auch der Wiedergewinnung persönlichen Ressourcen aus. Das könnte es Mitarbeiter\*innen erschweren, den Anforderungen ihres Privatlebens gerecht zu werden und so das Risiko für WLC verstärken. Ein Beispiel: Wenn ein\*e Mitarbeiter\*in sich am Abend nicht von den Gedanken an die Arbeit abgrenzen kann, könnte das die Schlafqualität negativ beeinflussen, was wiederum zu psychischen (Müdigkeit), physiologischen (geringere nächtliche Erholung des Blutdrucks) und verhaltensbezogene (Gereiztheit) Reaktionen führen kann. Am nächsten Tag müssten somit noch mehr Ressourcen investiert werden, um beispielsweise die verminderte Konzentrationsfähigkeit zu kompensieren (Hockey, 1997). An diesem Beispiel wird die bereits beschriebene Verlustspirale deutlich, nach der sich psychologische und physiologische Kosten dieser Kompensationsstrategien akkumulieren und langfristig Ressourcen für die Bewältigung der Anforderungen des Privatlebens fehlen. Daher wird in dieser Arbeit angenommen, dass hohe Arbeitsanforderungen die Fähigkeit zum PD abschwächen, was die Regulierung der allostatistischen Belastung sowie den Wiedergewinn von Ressourcen verhindert und dadurch den empfundenen WLC verstärkt.

Die im SDM beschriebene Wirkung von PD als Mediator zwischen hohen Arbeitsanforderungen und Belastungserscheinungen wurde bereits in mehreren Metaanalysen belegt (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Dahingegen wurden im Rahmen der Recherche nur zwei Studien gefunden, die das SDM im Kontext des WLC untersucht haben (Demsky et

al., 2014; Zhou et al., 2020). Beide Studien konnten die Übertragbarkeit des Wirkmodells vom SDM auf den Bereich des WLC bestätigen. Bei diesen Studien wurde einmal Aggression am Arbeitsplatz (Demsky et al., 2014) und einmal illegitime Aufgaben (Zhou et al., 2020) als Arbeitsanforderung gewählt. Diese Arbeitsanforderungen lassen sich auf Basis des WHRM als emotionale und psychische kontextuelle Anforderungen einordnen. Im Rahmen der Recherche konnten keine Studien gefunden werden, die die Auswirkungen von quantitativen und kognitiven Arbeitsanforderungen in diesem Kontext untersucht haben.

Daher wird in dieser Arbeit angenommen, dass der Einfluss von den Arbeitsanforderungen, Zeitdruck (quantitative Anforderung) und Konzentrationsanforderungen (kognitive Anforderung) auf den empfundenen WLC durch PD mediiert werden.

- **Hypothese 1:** Der Effekt von hohen Arbeitsanforderungen auf den empfundenen *work-life conflict* wird durch *psychological detachment* von der Arbeit mediiert. Hohe Arbeitsanforderungen stehen im Zusammenhang mit *psychological detachment* und gehen dadurch einher mit höherem *work-life conflict*.

## 2.3 Achtsamkeit

In vielen Ratgebern und Zeitschriften trifft man heutzutage auf den Begriff der Achtsamkeit. Dabei wird die moderne Achtsamkeitspraxis als eine Art Kontrastprogramm zu dem schnelllebigen Arbeitsalltag vorgeschlagen. Durch das bewusste Erleben von Momenten und der Wahrnehmung von Veränderungen im Körper soll vor allem der Stress im Alltag reduziert werden. Dies ist allerdings nicht das ursprüngliche Motiv der Praxis von Achtsamkeit. Für ein breiteres Verständnis des Begriffs werden im Folgenden die historischen Hintergründe und die in dieser Arbeit verwendete Definition von Achtsamkeit beschrieben. Weiter werden Studienergebnisse zur Wirksamkeit sowie potenzieller Wirkmechanismen vorgestellt. Das *Mindfulness-based Stress Reduction* Programm (MBSR) wird als eine Möglichkeit, Achtsamkeit zu fördern, vorgestellt.

### 2.3.1 Historische Hintergründe

Der Begriff *Achtsamkeit* ist eine Übersetzung des Wortes *Sati*. Dieses entspringt der Sprache Pali, welche vermutlich im Theravada Buddhismus (älteste buddhistische Schule) gesprochen wurde. Die direkte Übersetzung von *Sati* ist *erinnern* und meint die Schaffung der Bewusstheit für den gegenwärtigen Moment, also einen wachen Bewusstseinszustand (Analayo, 2009). Erst

später etablierte sich der Begriff Achtsamkeit (engl. mindfulness) (Michalak et al., 2012). Das primäre Ziel des Buddhismus ist die Erleuchtung bzw. die Befreiung vom Leid. Der Weg dahin ist in den vier edlen Weisheiten beschrieben und lässt sich zusammenfassen als das Erlöschen der Ursachen von Leid (Unwissenheit, Verlangen und Abneigungen im eigenen Geist) durch das Üben des vom Buddha gewiesenen achtfachen Pfades. Die Praxis der Achtsamkeit findet sich im siebten der acht Pfade und stellt somit im Buddhismus eine Facette des Weges zur Erleuchtung da (Kang & Whittingham, 2010). Fromm (1960) zog erstmals Parallelen zwischen westlicher Psychotherapie und buddhistischer Psychologie, indem er auf das Bestreben beider Ansätze verwies, Menschen von Inhalten ihres Unbewussten zu lösen. Dennoch verweisen Expert\*innen auf wesentliche Unterschiede zwischen dem westlichen und dem ursprünglich buddhistischen Konzept der Achtsamkeit. So schreibt Dorjee (2017), dass die Intention des Buddhismus die Persönlichkeitsentwicklung und spirituelles Wachstum darstellen, während im Westen der Abbau von Stress und die Förderung des Wohlbefindens im Fokus stehen.

### **2.3.2 Definition**

Im Laufe der Entwicklung der Achtsamkeitsforschung haben sich unterschiedliche Definitionen von Achtsamkeit entwickelt (Bishop, 2002; Kabat-Zinn, 1991; Germer, 2005). Sauer (2009) beschreibt zwei Kernelemente, die die meisten Definitionen gemeinsam haben. Zum einen den Präsenzfaktor, also die Aufmerksamkeitsausrichtung auf den gegenwärtigen Moment bzw. den gegenwärtigen Bewusstseinsinhalt und zum anderen den Akzeptanzfaktor, der sich durch eine offene, nicht wertende Grundhaltung ausdrückt (Sauer, 2009). Der Präsenzfaktor lässt sich als das Gegenteil vom Autopilotmodus verstehen, in dem man alltägliche Dinge aufgrund der Gewohnheit ohne aktive Aufmerksamkeitsausrichtung und nahezu unbewusst tut, wie eben das Autofahren. Eine Person, die eine Situation achtsam erlebt, nimmt diese sowie den Einfluss auf den eigenen Körper und die eigenen Gedanken bewusst wahr. Zudem fällt es ihr leicht, die Aufmerksamkeit von Gedanken an die Vergangenheit oder die Zukunft zurück zum aktuellen Moment zu führen (Michalak et al., 2012). Der Akzeptanzfaktor bezieht sich auf eine wertfreie Grundhaltung jeglicher Erfahrung gegenüber sich selbst als auch in Bezug auf andere. Der Mensch neigt dazu, Erfahrungen zu kategorisieren, in gut/erstrebenswert und schlecht/vermeiden. Eine achtsame Person ist in der Lage, diese Bewertung zu unterlassen oder sie bewusst wahrzunehmen und akzeptierend vorüberziehen zu lassen, ohne an ihr festzuhalten. Eine der ersten und in der Achtsamkeitsforschung häufig zitierte Definitionen von Achtsamkeit stammt von Kabat-Zinn (2005). Dieser beschreibt Achtsamkeit: “as moment-to-moment, non-judgemental awareness, cultivated by paying

attention in a specific way, that is, in the present moment, and as non-reactively and as non-judgmentally and openheartedly as possible” (S. 108). Die Kernelemente dieser Definition sind die Aufmerksamkeitslenkung auf den aktuellen Moment, sowie die absichtsvolle, wertfreie und offene Grundhaltung und decken sich mit den beschriebenen Kernelementen der Achtsamkeit nach Sauer (2009). Diese Arbeit basiert auf dem von Kabat-Zinn (2005) beschriebenen Verständnis von Achtsamkeit.

In der Achtsamkeitsforschung wird zwischen State-Achtsamkeit (Zustand) und Trait-Achtsamkeit (Charakterzug/ Verhaltenstendenz über verschiedene Situationen hinweg) unterschieden. Von einigen Forscher\*innen wird Achtsamkeit als Bewusstseinszustand und somit als State beschrieben (Germer, 2005). Allerdings zeigen Studienergebnisse wie die von Brown und Ryan (2003), dass es stabile inter- und intraindividuelle Unterschiede gibt. Das bedeutet, dass das Ausmaß an Achtsamkeit über den Tag und unterschiedliche Situationen hinweg innerhalb einer Person schwankt, jedoch auch unabhängig von diesen Schwankungen Unterschiede zwischen Personen festgestellt werden konnten. Somit lässt sich Achtsamkeit ebenfalls als Trait definieren. Studienergebnisse weisen darauf hin, dass die Steigerung bzw. regelmäßige Praxis der State-Achtsamkeit (z.B. durch Meditation) positive Veränderungen der Trait-Achtsamkeit vorhersagen (Kiken et al., 2015). Auch andere Forscher\*innen kommen zu dem Schluss, dass Trait-Achtsamkeit eine Eigenschaft oder Fähigkeit ist, die durch Training verbessert werden kann (Bishop et al., 2004; Kostanski & Hassed, 2008; Carmody & Baer, 2008; Chambers et al., 2008). In dieser Arbeit wird von dem Konzept der Achtsamkeit als Trait ausgegangen, die durch Training veränderbar ist.

### **2.3.3 Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und PD**

Während diverse positive Effekte von Achtsamkeit oder Achtsamkeitsinterventionen bereits in unterschiedlichen Studien für klinische (Chiesa & Serretti, 2011) als auch für gesunde Populationen (Mesmer-Magnus et al., 2017) belegt wurden, steht die Untersuchung der Wirkmechanismen für diese positiven Effekte noch am Anfang. Im Rahmen der Literaturrecherche konnte die verbesserte Selbstregulation von Emotionen, Kognitionen, Verhalten und physiologischen Reaktionen als ein zentrales Ergebnis von Achtsamkeit identifiziert werden, das mit vielen der positiven Effekte in Beziehung steht. Glomb et al. (2011) schlagen drei Mechanismen vor, um die Wirkung von Achtsamkeit auf die verbesserte Selbstregulation und die damit einhergehenden positiven Effekte der Achtsamkeit zu erklären.

Die Entkopplung des Selbst (Ego, Selbstwertgefühl, Selbstkonzept) von Erfahrungen

und mentalen Prozessen ist einer der von Glomb et al. (2011) beschriebenen Wirkmechanismen von Achtsamkeit. Andere Wissenschaftler\*innen bezeichnen diesen Prozess als Meta-Kognition (Tesdale, 1999), Dezentrierung (Feldman et al., 2010) oder Perspektivwechsel (Shapiro et al., 2006). Diese dezentrierte Wahrnehmung wird in Achtsamkeitsinterventionen durch die wertfreie Beobachtung von internen und externen Stimuli trainiert. Wer beobachtet und mit einer akzeptierenden Grundhaltung wahrnimmt, erlebt sich selbst entkoppelt vom aktuellen Geschehen, was es ermöglicht, die momentane Erfahrung mit größerer Klarheit und Objektivität zu betrachten (Shapiro et al., 2006; 2008). Somit werden Erlebnisse, Gedanken und Emotionen als weniger bedrohlich wahrgenommen und können leichter reguliert werden. Es gibt bereits diverse Studien, die die Dezentrierung als Wirkmechanismus der Achtsamkeit nahelegen. So konnten Farb et al. (2010) in einer fMRI Studie nachweisen, dass achtsame Personen bei der Manipulation von traurigen Emotionen weniger Aktivitäten in Gehirnregionen zeigen, die mit der Verarbeitung von selbstbezogenen Kognitionen assoziiert sind. Als Ursache dafür nennen sie die Objektivierung von Emotionen als unbedenkliche sensorische Informationen und nicht als affektgeladene Bedrohung des Selbst. Zudem konnten sie nachweisen, dass Achtsamkeitsinterventionen neurologische Veränderungen bewirken, welche ebenfalls als Indikatoren für eine objektivere, von dem Selbst abgegrenzte Analyse interpretiert wurden (Farb et al., 2007).

Die dezentrierte Wahrnehmung könnte dazu beitragen, dass arbeitsbezogene Kognitionen und Emotionen nicht als unmittelbare Realität betrachtet, sondern als Interpretationen des eigenen Bewusstseins erkannt und als flüchtige, vorbeiziehende Ereignisse beurteilt werden (Lau et al., 2006; Shapiro et al., 2006). Wenn belastenden Kognitionen und Emotionen weniger Bedeutung beigemessen wird und sie weniger selbstwertbedrohlich scheinen, kann die Interpretation einer Situation verändert und damit das Entstehen eines Stressors vermieden werden. Erlebt eine Person bei der Arbeit Zeitdruck, wird im primären Bewertungsprozess evaluiert, ob diese Anforderung bedrohlich für den eigenen Selbstwert ist (Lazarus et al., 1984). Eine achtsame Person würde die Situation sowie die aufkommenden Gefühle wertfrei und aus einer dezentrierten Perspektive beobachten, sodass die Situation vom Selbstwertgefühl separiert wird. Es würden demnach beispielsweise keine Versagensängste entstehen, was die Situation weniger bedrohlich macht und die Entstehung von Stress verhindert. Wenn die hohen Arbeitsanforderungen also keinen Stress auslösen, da sie als weniger bedrohlich wahrgenommen werden, würden sie auch keine erhöhte physische und psychische Aktivierung auslösen. Dadurch würde es Individuen nach der Arbeit leichter fallen, sich mental von arbeitsbezogenen Inhalten zu lösen und somit die Fähigkeit zum PD schützen.

Ein weiterer Mechanismus, den Glomb et al. (2011) vorgeschlagen, ist der verminderte Gebrauch von automatischen mentalen Prozessen. Durch die wertfreie Beobachtung der aufkommenden Gedanken können Individuen sich von Wahrnehmungsfiltern, die sich durch Erlebnisse und Emotionen der Vergangenheit entwickelt haben, lösen. Somit vergrößert sich die Bandbreite der möglichen Antworten, da das Reaktionsrepertoire nicht mehr durch Automatismen eingeschränkt ist. So konnten Forgarty et al. (2013) in einer Studie nachweisen, dass Männer mit höheren Achtsamkeitswerten differenziertere emotionale Reaktionen bei einer emotionalen Schreibaufgabe zeigen als Männer mit vergleichsweise niedrigeren Achtsamkeitswerten. Weiter kamen sie zu dem Ergebnis, dass sich jene mit höheren Achtsamkeitswerten schneller von negativen Emotionen erholen. Die Ursache dafür vermuten Forgarty et al. (2013) in einem verbesserten, adaptiven Reagieren auf Stress durch eine differenziertere emotionale Reaktion. Weiter gibt es Belege für eine geringere Stressreaktivität bei Menschen mit höheren Achtsamkeitswerten (Bullis et al., 2014).

Wenn also eine Person beispielsweise einen zusätzlichen Arbeitsauftrag erhält, der sie an eine mit Zeitdruck verbundene Situation erinnert, könnte dieser die automatisch generierte Assoziation -Stress- auslösen. Eine achtsame Person würde die daraus generierte Emotion als interne Interpretation der Situation entlarven und sich somit dem Erleben von Stress entziehen. Der verminderte Gebrauch automatischer mentaler Prozesse könnte außerdem dazu führen, dass die Regulation von als Stressoren interpretierten Arbeitsanforderungen besser gelingt, da eine achtsame Person flexibel zwischen unterschiedlichen Bewältigungsstrategien entscheiden kann (Solhaug et al., 2019). Dieser Wirkmechanismus von Achtsamkeit könnte ebenfalls die Interpretation von Arbeitsanforderungen und darüber hinaus den Umgang mit als Stressoren bewerteten Anforderungen beeinflussen. Somit würde auch der verminderte Gebrauch automatischer mentaler Prozesse den negativen Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD abschwächen.

Der dritte von Glomb et al. (2011) beschriebene Mechanismus, der die Verbesserung der Selbstregulation durch Achtsamkeit bedingt, ist das interozeptive Bewusstsein und meint die Sensitivität gegenüber Stimuli, die aus dem eigenen Körper kommen. Auch hier könnte die Schulung der aufmerksamen Beobachtung die bewusste Wahrnehmung und somit die Sensitivität gegenüber Signalen des eigenen Körpers verstärken. Studien belegen, dass die Achtsamkeitspraxis mit einer vermehrten Konzentration der grauen Masse der Gehirns substanz assoziiert ist, was ein Indikator für die Interozeption ist (Hölzl et al., 2008). Die Interozeption wiederum kann die Selbstregulierung des Verhaltens beeinflussen, da viszerale sensorische Impulse, die das Bewusstsein erreichen, das Verhalten, Denken und Emotionen beeinflussen

(Cameron, 2001). Studien zeigen, dass Interozeption mit adaptiver Selbstregulation und Emotionsregulation assoziiert ist (Füstös et al., 2013; Van 't Wout et al., 2013).

Eine verbesserte Interozeption könnte also die Erholung von Mitarbeiter\*innen fördern, frühe Symptome von Stress und Erschöpfung wahrzunehmen und das Verhalten entsprechend anzupassen. Es liegt beispielsweise nahe, dass jene Mitarbeiter\*innen aufkommenden Zeitdruck früher wahrnehmen und als solchen erkennen und somit keine zusätzlichen Aufgaben annehmen beziehungsweise Aufgaben abgeben. Auch diese Tendenz von Menschen mit hohen Achtsamkeitswerten könnte dazu beitragen, dass die Belastung durch hohe Arbeitsanforderung nicht als Stressor wahrgenommen wird

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die bewusste, wertfreie Aufmerksamkeitsausrichtung auf den gegenwärtigen Moment, den negativen Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit, sich mental von der Arbeit zu lösen, abschwächen könnten, indem die eigenen emotionalen Reaktionen reguliert werden.

Eine empirische Basis finden die geschilderten Annahmen in Studien, die einen negativen Einfluss von Achtsamkeit auf Ruminieren und Sorgen (Frewen, et al., 2008; Brown et al., 2003; Evans & Segerstrom, 2011; Sharpiro et al., 2008) sowie auf die affektive Reaktivität (Leight et al., 2005) finden. Weiter belegen Studien einen positiven Einfluss auf die Affektregulation (Fredrickson et al., 2008; Giluk, 2009; Carlson et al., 2000) auf positive Emotionen (Frewen et al., 2008; Broderick, 2005) sowie auf unterschiedliche Facetten des Gesundheitsverhaltens wie eine gesteigerte Impulskontrolle (Karyadi et al., 2014), gesteigerte physischer Aktivität, verbesserten Schlaf und gesunde Ernährung (Sala et al., 2020). Einige Studien konnten bereits einen positiven Einfluss von Achtsamkeitsinterventionen auf die Fähigkeit zu PD feststellen (Hülshager et al., 2013; 2014; 2015, Michel et al., 2014). Zudem konnten Haun et al. (2018) in einer Studie die Wirkung von State-Achtsamkeit als Moderator für den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und PD nachweisen. Bisher wurden jedoch keine Studien gefunden, die den Einfluss von Trait-Achtsamkeit auf diesen Zusammenhang untersucht hat.

In der Erweiterung ihres SDM Modells vermuten Sonnentag et al. (2015), dass die negativen Effekte von Stressoren auf die Fähigkeit zu PD von individuellen und situationellen Faktoren abhängen. Sie argumentieren auf Basis der *transaktionalen Stresstheorie* (Lazarus et al., 1984), dass der Wirkzusammenhang zwischen Stressoren und PD zum einen durch Aufmerksamkeit und zum anderen durch den individuellen Umgang mit Stress entsteht. Weiter verweisen sie auf die Notwendigkeit, Moderatoren für den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und PD zu untersuchen, um die Erholung von der Arbeit, trotz der

Präsenz von Stressoren, zu ermöglichen. Auf Basis dieser Überlegungen und der geschilderten Wirkmechanismen von Achtsamkeit wird in dieser Arbeit Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen hohen Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit zu PD untersucht.

- **Hypothese 2:** Achtsamkeit moderiert die Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und *work-life conflict*. Der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und *psychological detachment* ist bei Individuen mit hohen Achtsamkeitswerten schwächer als bei Individuen mit niedrigeren Achtsamkeitswerten.

#### 2.3.4 Mindfulness-based Stress Reduction

Die erste und vermutlich bekannteste Integration von Achtsamkeit in etablierte Therapiekonzepte erfolgte durch das von John Kabat-Zinn entwickelten MBSR Programm (Grossman et al., 2004). Das Programm wurde im Jahr 1979 mit dem ursprünglichen Ziel der Behandlung von Patient\*innen mit chronischen körperlichen Erkrankungen entwickelt (Schmidt, 2014). Darauf folgte die Anwendung des Trainings bei Menschen mit psychisch bedingter Stresssymptomatik. Seither gibt es diverse Abwandlungen des Modells, um beispielsweise Essstörungen zu behandeln (Kristeller & Hallett, 1999) als Rückfallprävention bei Depressionen (Kuyken et al., 2008), zur Förderung zwischenmenschlicher Beziehungen (Carson et al., 2006) oder zur Elternschaftsvorbereitung (Duncan & Bardacke, 2010). Mittlerweile gibt es zudem Weiterentwicklungen und Abwandlungen des MBSR, die gezielt versuchen, die Achtsamkeit von Mitarbeiter\*innen in Organisationen zu fördern. Im Kern unterscheiden sich die Trainings, welche Weiterentwicklungen beziehungsweise störungsspezifische Abwandlungen des MBSR Trainings darstellen, kaum. Bei der *Mindfulness-based Cognitive Therapy* beispielsweise wird das MBSR Training lediglich durch psychoedukative Elemente zum Thema dysfunktionaler Gedanken ergänzt (Fjorback et al., 2011).

Das klassische MBSR Programm besteht aus acht wöchentlichen, 90 minütigen Sitzungen. Dabei sind unterschiedliche Achtsamkeitsmeditationen die Kernelemente des Programms. Zu den Achtsamkeitsmeditationen gehört der Bodyscan, sitzende und gehende Meditationen, sowie leichtes Yoga, welches als eine Art der bewegten Meditation präsentiert wird. Der Bodyscan (auch Körper- Achtsamkeitsmeditation genannt) ist eine Methode, bei welcher man gedanklich durch den Körper wandert und dabei die Aufmerksamkeit bewusst, nacheinander auf die Wahrnehmung jedes einzelnen Körperteils richtet. Während dieser Übung kann es auch zu unangenehmen Empfindungen oder Gedanken kommen. Hier ist es das Ziel

alle wahrgenommenen Zustände wertfrei zu betrachten und die Wanderung durch den Körper fortzusetzen. Es geht also um eine ruhige, achtsame Wahrnehmung des Körpers. Diese Methode hat sich als wirksame Technik für Tiefenentspannung erwiesen und wird häufig als Intervention bei Patienten mit Stresssymptomatik angewendet (Dreeben et al., 2013). Diese Übung der gezielten bewertungsfreien Aufmerksamkeitsausrichtung auf den gegenwärtigen Moment findet sich ebenso in den anderen Mediationsübungen.

Zusätzlich zu den Achtsamkeitsübungen werden jede Woche didaktische Inhalte bezüglich der Entstehung, der Konsequenzen (emotional, kognitiv und behavioral) und der Regulierung von Stress besprochen. Weitere Inhalte sind kurze Achtsamkeits- Atemübungen, sowie Wege Achtsamkeit in den Alltag zu integrieren. Dafür wird postuliert, dass ein Wandel des Bewusstseins stattfinden muss, sowie ein Umschalten bei gewohnten Tätigkeiten im Alltag. Jede Handlung, wie zum Beispiel das Essen oder das Kommunizieren soll mit wachem Bewusstsein stattfinden, sodass alle Facetten des Moments wahrgenommen werden.

Gruppentreffen sind ebenso Teil des MBSR Trainings. Hier können sich Teilnehmer\*innen über ihre Erfahrungen austauschen und Fragen stellen. Die Klassen, in welchen das MBSR Training unterrichtet wird, umfasst meist 15-20 Teilnehmer\*innen. Zusätzlich zu den wöchentlichen Sitzungen werden die Teilnehmer\*innen angeleitet jeden Tag, 45 Minuten eine der gelernten Achtsamkeitsmeditationen zu praktizieren. Um die tägliche Praxis zu unterstützen, werden Broschüren mit Informationen zu den einzelnen Wocheninstruktionen ausgehändigt. Außerdem bekommen die Teilnehmer\*innen Audioaufnahmen, welche Instruktionen für die unterschiedlichen Mediationen beinhalten (Kabat-Zinn, 2005).

Sowohl in klinischen als auch in gesunden Populationen wurde in diversen Studien die Wirksamkeit des MBSR Programms nachgewiesen. So fanden Chiesa und Serretti (2009) bei gesunden Menschen, die an einem MBSR Programm teilgenommen hatten, reduzierte Werte bei Rumination und Angst sowie erhöhte Werte bei Empathie und Selbstmitgefühl. Die Metaanalyse von Khoury et al. (2015) kam zu dem Ergebnis, dass das MBSR Programm Stress, Angst, Depression und Burnout reduziert sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit erhöht. Mehrere Studien kommen außerdem zu dem Ergebnis, dass das MBSR Training die Trait-Achtsamkeit erhöht (Baer et al., 2012; Bergen-Cisco et al., 2013). Eine Studie von Solhaug et al. (2019) untersuchte die Effekte des MBSR vier Jahre nach dem Programm und stellte dabei eine anhaltende Verbesserung der Achtsamkeitswerte sowie einen flexibleren Gebrauch von Bewältigungsstrategien fest.

Studien, die explizit die Auswirkungen von Meditation, welche eine Facette des MBSR

Programms darstellen, untersuchen, verweisen auf eine Verbesserung unterschiedlicher Aufmerksamkeitsprozesse (Jha et al., 2017; Shapiro et al., 1997, MacLean et al., 2010). In fMRI Studien konnten Brefczynski-Lewis und Julie (2007) erhöhte Aktivierungen in Hirnregionen finden, die mit Aufmerksamkeit und Antwortkontrolle assoziiert sind, sowie eine verringerte Aktivierung in Hirnregionen, die mit Gedankenkreisen und Emotionsverarbeitung in Verbindung gebracht werden. Aus den Ergebnissen schließen sie auf durch Mediation bedingte plastische Prozesse des Gehirns. Weiter konnten Tang et al. (2010) Veränderungen in der weißen Substanz im anterioren cingulären Cortex feststellen, welche mit einer verbesserten Selbstregulation einhergehen. Brewer et al. (2011) fanden bei Meditierenden stärkere Verbindungen in Regionen der kognitiven Kontrolle, reduziertes Gedankenwandern sowie erhöhtes Wohlbefinden. Tang et al. (2015) schließen aus den bisherigen Forschungsergebnissen auf eine verbesserte Selbstregulation als zentrales Ergebnis. Als Mechanismen nennen sie dafür eine verbesserte Aufmerksamkeitskontrolle, Emotionsregulation sowie ein verstärktes Selbstbewusstsein.

### **2.3.5 MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren**

Der empfundene WLC kann, wie bereits geschildert, zu diversen physischen und psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (Kossek & Ozeki, 1998; Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011). Bisher bezieht sich der Großteil der Forschung zur Verbesserung des WLC auf Maßnahmen, die auf organisationaler Ebene getroffen werden, wie beispielsweise das Einrichten flexibler Arbeitszeiten (Eby et al., 2005; Thomas & Ganster, 1995). Wobei die Ergebnisse solcher Maßnahmen bisher zu inkonsistenten Ergebnissen kommen (Allen & Shockley, 2009; 2007).

Das MBSR Programm konnte in Langzeitstudien (1-4 Jahre nach Teilnahme am MBSR Programm) bereits als wirksam in der Verbesserung von Achtsamkeit nachgewiesen werden (Solhaug et al., 2019; Cascales-Perez et al., 2021; Earley et al., 2014; Shapiro et al., 2011). Zudem konnten zwei Studien gefunden werden, die einen positiven Einfluss eines auf Achtsamkeit basierten Trainings auf den empfundenen WLC nachweisen konnten (Michel et al., 2014; Kiburz et al., 2017). In der Studie von Michel et al. (2014) wurde ein neues Training konzipiert, das die Förderung vom individuellen Grenzmanagement mit Methoden von Achtsamkeitstrainings kombiniert. Kiburz et al. (2017) kombinierten Achtsamkeitstraining mit Komponenten des *Behavioral Self-Monitoring*, welches insbesondere die Selbstregulation fördert. Bei diesen Studien bleibt jedoch unklar, welche Komponente der Trainings für die positiven Effekte auf den WLC verantwortlich waren. Zudem gibt es bisher keine

Langzeiteffekte der beschriebenen Trainings, womit unklar bleibt, ob der empfundene WLC nachhaltig reduziert werden konnte. Das MBSR Programm hingegen richtet den Fokus auf die Förderung von Achtsamkeit und konnte bereits in der anhaltenden Wirksamkeit zur Verbesserung von Achtsamkeit durch Langzeitstudien belegt werden (Solhaug et al., 2019). Zudem ist das Programm schon vielfach an unterschiedlichen Populationen erprobt und wird zunehmend von Unternehmen zur Schulung ihrer Mitarbeiter\*innen genutzt (Eby et al., 2019). Daher wird in dieser Arbeit angenommen, dass das MBSR Programm eine Möglichkeit darstellt, den empfundenen WLC bei hohen Arbeitsanforderungen über PD zu reduzieren.

- **Hypothese 3:** Personen, die am MBSR Programm teilgenommen haben, zeigen höhere Achtsamkeitswerte als Personen, die nicht teilgenommen haben. Dadurch wird der moderierende Effekt von Achtsamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und *psychological detachment* verstärkt.

## 2.4 Zusammenfassung und Zielsetzung der Studie

Hohe Arbeitsanforderungen wie Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen können den empfundenen WLC verstärken (Michel et al., 2011; Dugan et al., 2012; Allan et al., 2007). Die Entstehung von WLC, als Belastungserscheinung von Mitarbeiter\*innen spielt eine große Rolle für deren psychisches und physisches Wohlbefinden (Greenhaus et al., 2006). Während die Ursachen und Folgen der Entstehung bereits gut untersucht wurden, gibt es erst wenig Erkenntnisse über die Wirkmechanismen. Um Maßnahmen treffen zu können, welche den WLC reduzieren, ist es daher wichtig, die Wirkmechanismen näher zu untersuchen.

Das WHRM (Ten Brummelhuis et al., 2012) schlägt vor, dass WLC vor allem durch die Kombination von hohen Anforderungen und dem damit einhergehenden Schwindenden von Ressourcen entsteht. Wie in den vorangegangenen Abschnitten deutlich geworden ist, spielt PD eine wichtige Rolle, um sich von der Arbeit zu erholen und dadurch Ressourcen wie Energien zu regenerieren (Sonnentag et al., 2006). Bleibt die Erholung von der Arbeit regelmäßig aus, akkumulieren sich die psychologischen und physiologischen Kosten und es kommt zu einer Verlustspirale von Ressourcen (Sonnentag et al., 2015). Als Ergebnis haben Mitarbeiter\*innen dann das Gefühl, nach der Arbeit zu erschöpft zu sein (nicht genügend Ressourcen zu haben), um an privaten Aktivitäten/ Verantwortlichkeiten teilzunehmen und empfinden somit WLC.

Das bereits durch einige Studien belegte SDM (Sonnentag et al., 2015) beschreibt die Mediation des Zusammenhangs zwischen Stressoren und Belastungssymptomen durch PD. Dabei vermindern Stressoren die Fähigkeit zum PD, was wiederum die Entstehung von

Belastungssymptomen begünstigt. Ob dieser Wirkmechanismus auch auf den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen (Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen) und WLC übertragen werden kann, soll damit ein Ziel dieser Studie darstellen.

Weiter soll untersucht werden, welche Maßnahmen getroffen werden können, um die Entstehung von WLC zu verringern. Hierbei wird Achtsamkeit als eine Möglichkeit vorgeschlagen. Der negative Einfluss von hohen Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD wurde bereits durch einige Studien belegt (Burke et al., 2009; Potok et al., 2014; Safstrom et al., 2013). Achtsamkeit könnte durch die beschriebenen Wirkmechanismen, welche die Selbstregulation fördern, den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit zum PD abschwächen. Somit würde der Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und dem empfundenen WLC reduziert.

Dass Achtsamkeit durch das MBSR Programm gefördert werden kann, wurde in Langzeitstudien bereits bewiesen (Sollhaug et al., 2019). Somit soll ein weiteres Ziel dieser Arbeit die Untersuchung der Wirksamkeit des MBSR Programms in der Reduktion von WLC darstellen. Dabei könnte das Training über die Förderung der Achtsamkeit den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und PD abschwächen und somit die Entstehung von WLC reduzieren. In Abbildung 1 werden die in dieser Arbeit untersuchten Hypothesen grafisch dargestellt.

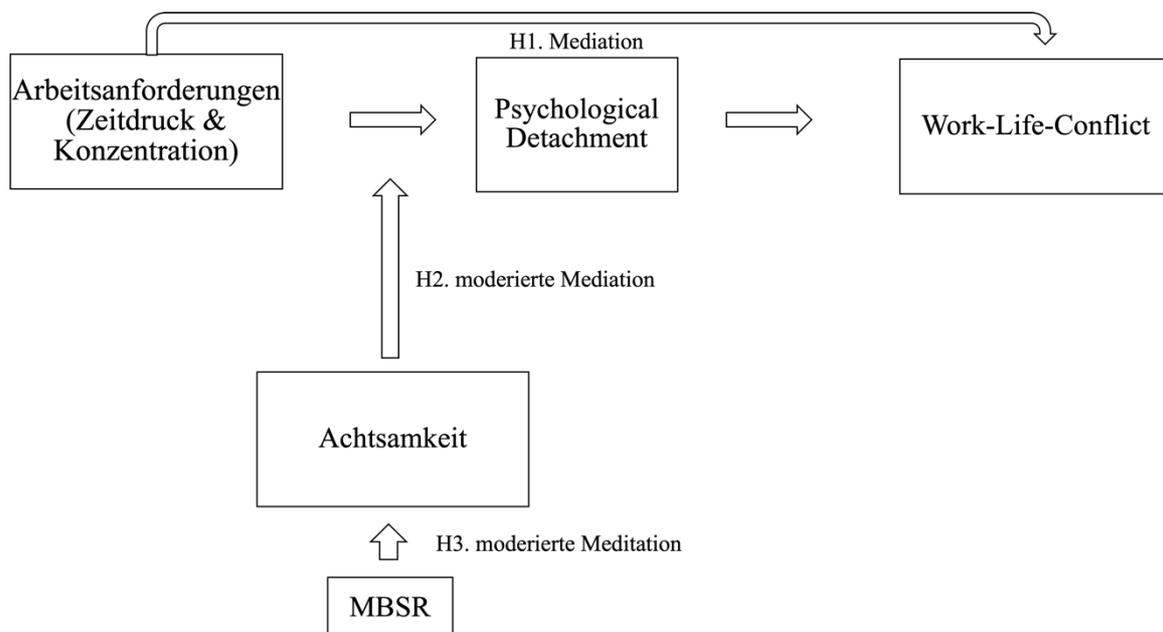


Abbildung 1. grafische Darstellung der Hypothesen. MBSR = Mindfulness-based Stress Reduction Programm.

### 3 Methoden

Im Folgenden werden das Untersuchungsdesign, die verwendeten Messinstrumente sowie der Ablauf der Untersuchung beschrieben. Weiter folgt ein Überblick über die Stichprobe und die zur Beantwortung der Fragestellungen notwendigen statistischen Analysen.

#### 3.1 Untersuchungsdesign

In dieser Arbeit handelt es sich um eine quantitative Querschnittsstudie mit einem Erhebungszeitpunkt. Die Fragen der interessierenden Konstrukte (WLC, Achtsamkeit, PD und Arbeitsanforderungen) stammen aus standardisierten und validierten Fragebögen, um die Ergebnisse mit den bisherigen wissenschaftlichen Studien vergleichen zu können.

#### 3.2 Messinstrumente

In den folgenden Abschnitten werden die Messinstrumente zur Erfassung der relevanten Konstrukte WLC, Achtsamkeit, PD und Arbeitsanforderungen vorgestellt.

##### 3.2.1 WLC: Multidimensional Measure of Work-Family Conflict

Die Variable WLC wurde anhand des *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* Fragebogens von Carlson et al. (2000) gemessen. Er basiert auf der in dieser Arbeit verwendeten Definition von WLC nach Greenhaus und Beutel (1985) und erfasst alle drei Facetten (belastungsbezogen, zeitbezogen und verhaltensbezogen) des WLC sowie des LWC. Da diese Arbeit den Fokus auf den belastungsbasierten WLC legt, ist es hilfreich, dass dieser Fragebogen eine Erhebung dieser spezifischen Facette anhand von drei Items zulässt. Da sich die Items dieses Fragebogens auf die Lebensbereiche Arbeit und Familie begrenzen, diese Arbeit aber wie bereits geschildert den gesamten privaten Lebenskontext abdecken möchte, wurden die Items entsprechend angepasst. So wurde beispielsweise die Formulierung *familiäre Aktivitäten* in *private Aktivitäten* umgeschrieben. Ein Beispielitem ist: *Nach der Arbeit, bin ich oft zu erschöpft, um an privaten Aktivitäten/ Verantwortlichkeiten teilzunehmen*. Die Items werden auf einer fünfstufigen Likert Skala (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu) bewertet. Der Fragebogen hat eine solide interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) zwischen .78 und .87 (Carlson et al., 2000). Die Items wurden eigens für diese Arbeit aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt und von einer englischen Muttersprachlerin geprüft.

### **3.2.2 Achtsamkeit: Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R)**

Achtsamkeit wurde mit der *Cognitive and Affective Mindfulness Scale- Revised (CAMS-R)* von Feldmann et al. (2006) gemessen. Die Operationalisierung von Achtsamkeit stimmt in diesem Fragebogen mit der für diese Forschungsarbeit gewählten Definition von Achtsamkeit nach Kabat-Zinn (2003) überein. Als einer der wenigen Fragebögen erfasst er vier Facetten von Achtsamkeit (Aufmerksamkeit, Fokus auf die Gegenwart, Bewusstsein und Akzeptanz). Jede dieser Subskalen hat drei Items, womit der Fragebogen auf insgesamt 12 Items kommt. Diese werden auf einer vierstufigen Likert Skala (1 = selten/nie bis 4 = fast immer) bewertet. Ein Beispielitem ist: *Ich bin in der Lage, mich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren.* Der Fragebogen hat eine akzeptable interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) zwischen .74 und .77 (Feldmann et al., 2006). Auch hier wurden die Items eigens für diese Arbeit aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt und von einer englischen Muttersprachlerin überprüft.

### **3.2.3 PD: Recovery Experience Questionnaire**

PD wurde mit der Subskala (psychological detachment) des *Recovery Experience Questionnaire* von Sonnentag et al. (2007) erhoben, da die Autor\*innen das Konstrukt definiert und etabliert haben und die Operationalisierung des Konstrukts somit mit der für diese Arbeit verwendeten Definition übereinstimmt. Die gewählte Subskala besteht aus vier Items und wird auf einer vierstufigen Likert Skala (1 = stimme gar nicht zu bis 4 = stimme voll und ganz zu) beantwortet. Ein Beispielitem ist: *Nach der Arbeit/wenn ich nicht arbeite, bekomme ich eine Pause von den Anforderungen der Arbeit.* Der Fragebogen wurde in mehreren Studien validiert und es konnte ein Cronbach's alpha von .79 bis .85 festgestellt werden (Trógolo et al., 2020; Shimazu et al., 2012; Almén et al., 2018; Panthee et al., 2020.). Hier wurden die Items ebenfalls eigens für diese Studie übersetzt und von einer englischen Muttersprachlerin überprüft.

### **3.2.4 Arbeitsanforderungen: Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA)**

Die Arbeitsanforderungen wurden mit dem *Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA)* von Semmer et al. (1999) erhoben. Hier wurden die zwei Subskalen *Konzentrationsanforderungen* und *Zeitdruck* ausgewählt, die jeweils mittels fünf Items erfasst wurden. Ein Beispielitem für die Variable *Konzentrationsanforderungen* ist: *Wie oft gibt es Momente bei ihrer Arbeit, die für kurze Zeit höchste Konzentration erfordern?* Hier wurden die Items mit einer fünfstufigen Likert Skala beantwortet (1= sehr selten/nie bis 5 = sehr oft/mehrmals pro Stunde). Ein Beispielitem für die Variable *Zeitdruck* ist: *Wie oft kommt es*

vor, dass die schneller arbeiten, als sie es normalerweise tun, um ihre Arbeit zu schaffen? Auch hier wurden die Items mit einer fünfstufigen Likert Skala beantwortet (1= sehr selten/nie bis 5= sehr oft/fast ununterbrochen). Dieses Messinstrument wurde ebenfalls an unterschiedlichen Stichproben validiert und kommt zu einem Cronbach's alpha von .62 bis .95 (Keller et al., 2012, Semmer et al., 2012).

### **3.3 Kontrollvariablen**

In dieser Arbeit wurden die Variablen *Geschlecht*, *Alter*, *Partnerschaft* und *Anzahl der Kinder* kontrolliert. Diese Variablen werden in der Literatur zum WLC häufig genutzt, um statistische Konfundierungen zu vermeiden (Lapierre et al., 2006; Frye & Breugh, 2004; Grandey et al., 2005; Hammer et al., 2005; Young et al., 2007). Hershovis et al. (2007) gehen davon aus, dass Mitarbeiter\*innen mit zunehmendem Alter mehrere Familienrollen einnehmen und somit vermehrt WLC empfinden. Einige Studien weisen zudem darauf hin, dass Frauen stärkeren WLC empfinden als Männer (Duxbury & Higgins, 1991) beziehungsweise, dass die Arbeit für die Identität von Männern eine größere Rolle spielt, während die Familie für die Identität der Frau bedeutsamer zu sein scheint (Cinamon & Rich, 2002). Unter anderem durch das unterschiedliche Rolleninvestment ist somit ein Unterschied im erlebten WLC zu erwarten. Weiter konnte Byron (2005) nachweisen, dass Mitarbeiter\*innen, die verheiratet sind und Kinder haben stärkeren WLC empfinden. Für die genannten Variablen wurden die Fragen zwecks dieser Arbeit konstruiert.

### **3.4 Datenerhebung**

Die Befragung fand über einen Online-Fragebogen auf *SoSci Survey* statt. In der Einleitung des Fragebogens wurden Teilnehmer\*innen über das Thema (Achtsamkeit im Arbeitskontext), den Zeitaufwand (5-10 Minuten) sowie die Teilnahmevoraussetzungen (Berufstätigkeit) informiert. Weiter wurden sie darauf hingewiesen, dass die Auswertung der Daten anonym erfolgt und sie sich bei Interesse an den Studienergebnissen per E-Mail melden können, um eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu erhalten. Der Fragebogen wurde an Freunde und Familie im Raum Wien/Österreich und im Raum Köln/Deutschland versendet. Zusätzlich wurde der Link zum Fragebogen in Facebook-Gruppen der Universität Wien und der Universität zu Köln gepostet. Außerdem wurde der Fragebogen an unterschiedliche Zentren für MBSR Kurse (in Österreich und Deutschland) mit der Bitte, den Fragebogen an (ehemalige) Teilnehmer\*innen

weiterzuleiten, verschickt. Der Befragungszeitraum erstreckt sich vom 21.06.2021 bis zum 30.07.2021.

### **3.5 Stichprobe**

An der Studie nahmen insgesamt 303 Personen teil. Von diesen wurden 85 Personen ausgeschlossen, da sie den Fragebogen nicht bis zur letzten Seite bearbeitet haben. Weitere fünf Personen hatten zwar alle Seiten bearbeitet, jedoch mehr als 10 % der Fragen nicht beantwortet, weshalb auch sie von der Datenauswertung ausgeschlossen wurden. Somit belieft sich die Stichprobengröße auf 213 Personen, von welchen 134 Frauen und 78 Männer waren (eine Person machte keine Angaben zum Geschlecht). Die Altersspanne der Versuchspersonen lag zwischen 21 und 81 Jahren ( $M = 46.29$ ,  $SD = 13.47$ ). In Bezug auf die Ausbildung gaben 0.5% der Befragten an einen Hauptschulabschluss gemacht zu haben, 3.8% einen Lehrabschluss, 4.2% einen Fachschulabschluss, 12.2% Abitur und 79.3% einen Abschluss an einer Universität oder einer Fachhochschule. 25.8% der Befragten waren ledig, 16.4% lebten in einer Partnerschaft, jedoch in getrennten Haushalten und 57.7% lebten mit ihrem/ihrer Partner\*in in einem Haushalt. Von den Befragten hatten 79.3% keine Kinder, während die Kinderrate im Durchschnitt bei  $M = 1.37$  lag. Der Tabelle 1 sind weitere relevante Charakteristika der Stichprobe zu entnehmen.

**Tabelle 1***Relevante Charakteristika der Stichprobe*

	Anzahl an Personen	Anzahl in Prozent
<b>Wochenstunden</b>		
15 Stunden oder weniger	20	9.4
16-25 Stunden	33	15.5
26-39 Stunden	81	38.0
40 Stunden oder mehr	79	37.1
<b>Home-Office</b>		
Gar nicht	62	29.1
15 Stunden oder weniger	69	32.4
16-25 Stunden	44	20.7
26-39 Stunden	26	12.2
40 Stunden oder mehr	12	5.6
<b>Ausstattung</b>		
Ausreichend	96	45.1
Mangelhaft	117	54.9
<b>Meditation</b>		
Nein	65	30.5
Alle paar Monate	16	7.5
Ca. einmal im Monat	14	6.6
Ca. einmal die Woche	18	8.5
Mehr als einmal die Woche	40	18.8
Täglich	60	28.2
<b>Meditationserfahrung</b>		
Seit einem Jahr	29	13.6
Seit 1-6 Jahren	58	27.2
Seit über 6 Jahren	67	31.5
Fehlend	59	27.7
<b>MBSR</b>		
Nein	110	51.6
Vor über 4 Jahren	25	11.7
Innerhalb der letzten 4 Jahre	50	23.5
Innerhalb des letzten Jahres	28	13.1

*Anmerkung. N=213***3.6 Statistische Analyse**

Die statistische Auswertung wurde mittels der Software IBM SPSS Statistic (Statistical Package for Social Science) in der Version 27 durchgeführt. Außerdem wurde das PROCESS Macro von Hayes (2018) in der Version 3.5 für die Mediationsanalysen verwendet. Alle Variablen wurden vor der Analyse zentriert. Die Signifikanztestung dieser Arbeit erfolgt zweiseitig, auf einem Signifikanzniveau von  $\alpha = .05$ , was bedeutet, dass Ergebnisse mit einem

p-Wert kleiner oder gleich .05 als signifikant gelten. Konfidenzintervalle stellen den Vertrauensbereich dar, in dem sich mit einer 95%iger Wahrscheinlichkeit die wahren Stichprobenkennwerte befinden (Bortz & Döring, 2006).

### **3.6.1 Einfache Mediationsanalyse**

Um die Hypothese 1 zu testen, wurde eine Mediationsanalyse mit dem Modell 4 in PROCESS von Hayes (2018) durchgeführt. Dieses Verfahren basiert auf Regressionsmodellen, die den direkten, den indirekten und den totalen Effekt einer unabhängigen Variable über eine Mediatorvariable auf eine abhängige Variable schätzen. Es wurde Bootstrapping mit 5000 Iterationen eingesetzt, um Konfidenzintervalle und Inferenzstatistiken zu schätzen. Eine Mediation gilt als signifikant, wenn das Konfidenzintervall des indirekten Effekts nicht den Wert Null enthält (Field, 2014). Eine partielle Mediation ist dann vorhanden, wenn ein signifikanter indirekter Effekt der unabhängigen auf die abhängige Variable über den Mediator vorliegt und zudem ein signifikanter direkter Effekt der abhängigen Variable auf die unabhängige Variable ohne Einfluss des Mediators vorliegt. Bei einer vollständigen Mediation hingegen ist der direkte Effekt nicht signifikant (Field, 2014). Als Effektstärke wird der vollständig standardisierte indirekte Effekt angegeben, welcher sowohl an der abhängigen als auch an der unabhängigen Variable standardisiert wird. Das Modell wurde zweimal gerechnet. Einmal mit der Arbeitsanforderung Zeitdruck als Prädiktor und einmal mit der Arbeitsanforderung Konzentrationsanforderung als Prädiktor. In einem zweiten Schritt wurden die Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Partnerschaft und Anzahl der Kinder in das Modell aufgenommen, um für mögliche Konfundierungen mit diesen Variablen zu kontrollieren.

Zur Prüfung der Voraussetzung der Linearität wurde ein Streudiagramm der drei Variablen erstellt. Das Verhältnis der Variablen war nach visueller Prüfung der Matrixdiagramme mit LOESS-Glättung (locally estimated scatterplot smoothing) etwa linear. Auf die Prüfung der Normalverteilung von Residuen konnte verzichtet werden, da PROCESS eine Bootstrap Berechnung für jedes Modell ermöglicht. Die Homoskedastizität wird durch PROCESS über *Heteroscedasticity-consistent interfeerence: HC3 Davidson- MacKinnon* kontrolliert.

### **3.6.2 Moderierte Mediationsanalyse**

Um die Hypothese 2 und 3 zu prüfen, wurde eine moderierte Mediation mit dem Modell 7 in PROCESS von Hayes (2018) getestet. Das Modell 7 testet den Effekt eines Moderators auf den Pfad *a* einer Mediation (siehe Abbildung 2 und 3). Auch hier wurde Bootstrapping mit 5000

Iterationen eingesetzt, um Konfidenzintervalle und Inferenzstatistiken zu schätzen. Bei der moderierten Mediation hängen der indirekte und der totale Effekt der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable vom Wert des Moderators ab. Der Index der moderierten Mediation spiegelt einen Omnibus-Test der bedingten indirekten Effekte des Prädiktors auf das Kriterium (Preacher et al., 2007). Wenn das Bootstrap- Konfidenzintervall den Wert von Null zwischen der oberen und unteren Grenze nicht einschließt, wird angenommen, dass der indirekte Effekt von dem Niveau der Moderatorvariable abhängt und das Modell der moderierten Mediation somit signifikant ist. Zusätzlich lässt sich durch die Technik von Johnson und Neyman (1936) bestimmen, unter welchen Bedingungen Moderationseffekte bestehen und welche Richtung die Effekte haben. Als Effektstärke wird die Varianzaufklärung ( $R^2$ ) am Mediator durch die unabhängige Variable, den Moderator sowie deren Interaktionseffekt angegeben. Zudem wird die Varianzaufklärung durch die reine Interaktion dieser Variablen berichtet ( $R^2\Delta$ ). Ebenfalls wird angegeben, wie viel Varianz ( $R^2$ ) der abhängigen Variable das gesamte Modell aufklärt.

In Bezug auf die Voraussetzungen wurde auch hier die Linearität der Variablen über ein Streudiagramm geprüft. Das Verhältnis der Variablen war nach visueller Prüfung der Matrixdiagramme mit LOESS-Glättung ebenfalls etwa linear. Wie bereits im einfachen Mediationsmodell beschrieben, können die Voraussetzungen der Normalverteilung sowie der Homoskedastizität aufgrund der Verwendung der Bootstrap Methode und der Kontrolle über *HC3 Davidson- MacKinnon*, vernachlässigt werden.

### **3.6.3 Vergleich unabhängiger Stichproben**

Zur Überprüfung der Hypothese 3 wurde im ersten Schritt ein T-Test für zwei unabhängige Stichproben gerechnet. Hierfür wurden zwei Gruppen gebildet, wobei die eine aus Teilnehmer\*innen bestand, die noch nie am MBSR teilgenommen haben und die anderer aus jenen, die das Programm bereits absolviert hatten. Bei einem signifikanten Ergebnis von  $p < .05$  bei einem Konfidenzintervall von 95%, wurde davon ausgegangen, dass sich die Gruppen überzufällig in der Ausprägung ihrer Achtsamkeitswerte unterscheiden. Zur Interpretation der Effektstärke wurde die Einteilung nach Cohen (1988) verwendet. Nach dieser werden Werte von  $d = .2$  als kleiner Effekt, Werte von  $d = .5$  als mittlerer Effekt und Werte von  $d = .8$  als großer Effekt interpretiert (Cohen, 1988). In einem zweiten Schritt wurde die bereits beschriebene moderierte Mediation mit jeder Gruppe separiert berechnet, um den moderierenden Effekt von Achtsamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und WLC über PD zu vergleichen. Als Vergleichsmaß dient hier die Varianzaufklärung des Mediators durch den Interaktionsterm ( $R^2\Delta$ ) sowie die

Varianzaufklärung der abhängigen Variable durch das gesamte Modell ( $R^2$ ).

Für die Voraussetzung der Berechnung dieser Hypothese wurde über die bereits genannten Kriterien hinaus die Varianzhomogenität über den Levene-Test geprüft. Da dieser nicht signifikant wurde ist davon auszugehen, dass die Varianzen gleich sind. Zusätzlich wurden Boxplots erstellt, wobei sich nach visueller Inspektion keine Ausreißer im Datensatz befanden.

## 4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Analysen berichtet. Zunächst werden die relevanten deskriptiven Daten der Stichprobe dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung beschrieben.

### 4.1 Deskriptivstatistik

In Tabelle 2 werden relevante deskriptive Kennzahlen der erhobenen Variablen bezüglich der Verteilungen des Mittelwerts ( $M$ ) und der Standardabweichung ( $SD$ ) dargestellt. Ebenso werden die Korrelationskoeffizienten nach Pearson in Tabelle 3 dargestellt. Die Schlüsselvariablen dieser Studie waren, ausgenommen der Variablen Arbeitsanforderungen und Achtsamkeit, alle signifikant miteinander korreliert. Insbesondere zeigten sich mittlere bis starke Korrelationen zwischen den Arbeitsanforderungen und dem empfundenen WLC. Steigt also die Konzentrationsanforderung steigt ebenso der empfundene WLC ( $r = .36, p < .01$ ). Auch steigender Zeitdruck geht mit steigendem WLC einher ( $r = .52, p < .01$ ).

**Tabelle 2**

*Relevante deskriptive Kennzahlen und Korrelationskoeffizienten*

Variablen	$M$	$SD$	1	2	3	4
1. Zeitdruck	3.00	1.0	—			
2. Konzentration	3.77	.76	.60**	—		
3. PD	3.14	.86	-.19**	-.16*	—	
4. WLC	2.60	1.0	.52**	.36**	-.25**	—
5. Achtsamkeit	2.78	.37	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	.17*	.38**

*Anmerkung.*  $N = 213$ ; *n.s.* = nicht signifikant; \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

## 4.2 PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC

Zwei Mediationsanalyse wurde berechnet, um zu überprüfen, ob die Arbeitsanforderungen Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen den empfundenen WLC vorhersagen und ob der direkte Pfad durch PD mediiert wird. Aus Abbildung 2 und 3 werden die Ergebnisse deutlich. Die Analyse ergab einen signifikanten indirekten Effekt von Zeitdruck auf den empfundenen WLC über PD,  $\beta = .03$ ; 95% BCa CI [.00, .07]. Der direkte Effekt von Zeitdruck auf den empfundenen WLC blieb unter Kontrolle des Mediators signifikant ( $c' = .5$ ;  $p < .01$ ), was bedeutet, dass es sich bei PD um einen partiellen Mediator des Zusammenhangs handelt. Der indirekte Effekt blieb auch nach Kontrolle der Kontrollvariablen (Anzahl der Kinder, Partnerschaft, Geschlecht und Alter) signifikant. Zeitdruck ist demnach assoziiert mit einer geringeren Fähigkeit zu PD, was wiederum mit einem verstärkten WLC einhergeht. Gemeinsam erklärten die Variablen PD und Zeitdruck 29.7% der Varianz der Variable WLC.

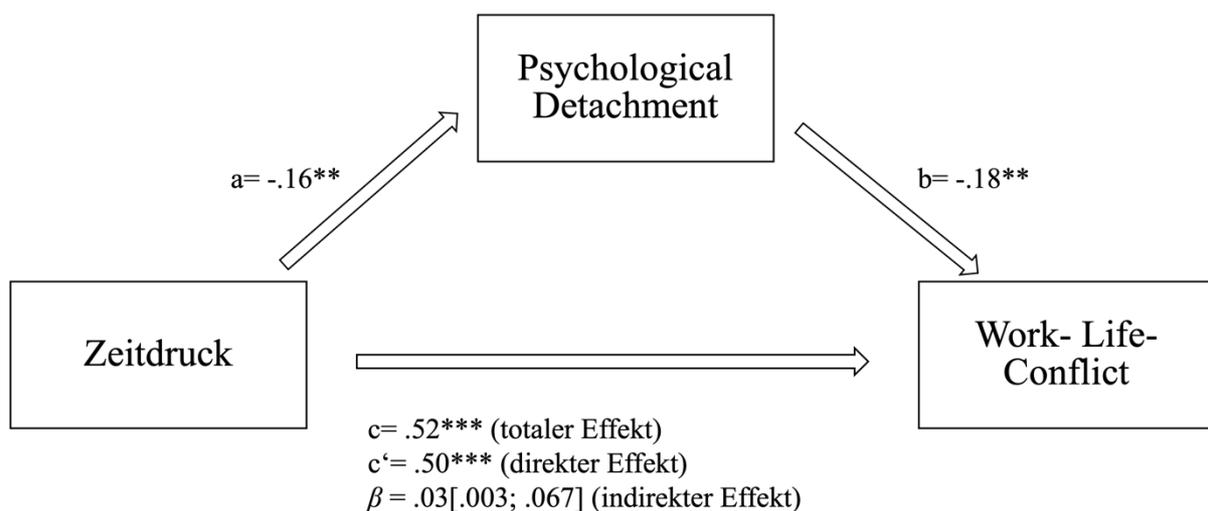


Abbildung 2. Mediation (Modell 1). \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

Die zweite einfach Mediationsanalyse überprüfte den Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen als Prädiktor und dem empfundenen WLC über PD. Hier konnte hingegen kein signifikanter indirekter Effekt festgestellt werden. Obwohl Konzentrationsanforderungen in einem negativen Zusammenhang mit der Fähigkeit zum PD standen und mit erhöhtem WLC assoziiert waren, wurde der indirekte Effekt nicht signifikant. Abbildung 3 verdeutlicht die Ergebnisse.

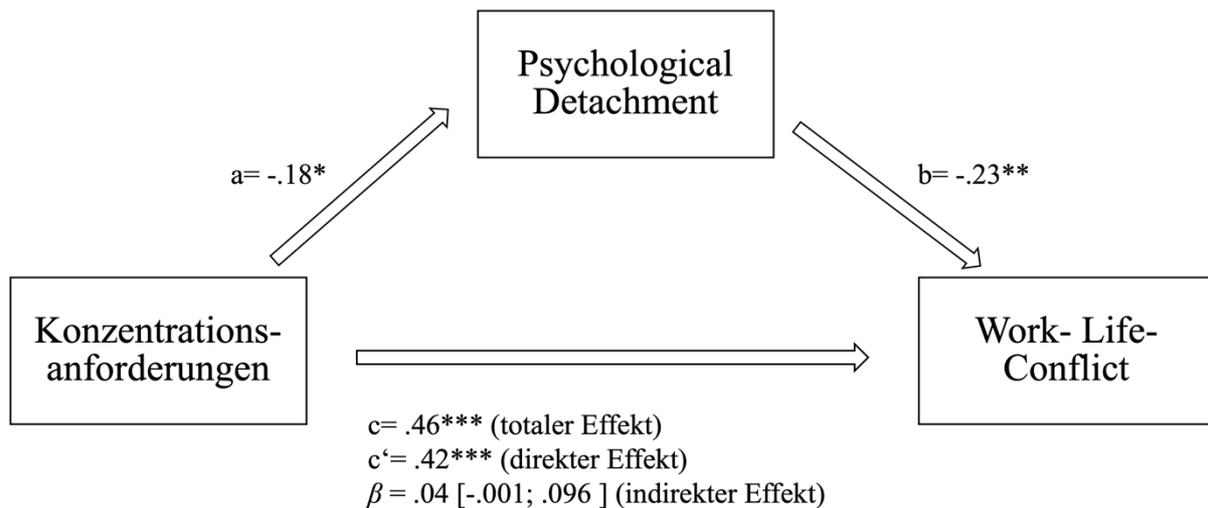


Abbildung 3. Mediation (Modell 2). \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

### 4.3 Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und PD

Zwei moderierte Mediationen wurden berechnet, um zu prüfen, ob der Pfad  $a$  des Mediationsmodells durch Achtsamkeit moderiert wird (siehe Abbildung 1). Auch hier wurde die Analyse einmal mit Zeitdruck (Modell 1) als Prädiktor gerechnet und einmal mit Konzentrationsanforderungen (Modell 2) als Prädiktor. Die Tabellen 3 und 4 stellen die Ergebnisse der Modelle der moderierten Mediation dar.

**Tabelle 3**

*Ergebnisse der Regressionsanalyse (Modell 1)*

AV	PD					WLC			
	B	SE	95% KI	$R^2$	$R^2\Delta$	B	SE	95% KI	$R^2$
Zeitdruck	-.14*	.06	[-.26, -.02]			.49***	.06	[.37, .61]	
Achtsamkeit	.33*	.16	[.01, .64]						
Zeitdruck									
x	.32*	.15	[.03, .62]		.02				
Achtsamkeit									
PD						-.18**	.07	[-.31, -.05]	
Gesamtmodell				.08					.30

*Anmerkung.*  $N = 213$ . Bericht der unstandardisierten Regressionskoeffizienten, der Standardfehler und der Varianzaufklärung durch  $R^2$  sowie  $R^2\Delta$ . AV = unabhängige Variable. n.s. = nicht signifikant; \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

**Tabelle 4***Ergebnisse der Regressionsanalyse (Modell 2)*

AV	PD					WLC			
	B	SE	95% KI	$R^2$	$R^2\Delta$	B	SE	95% KI	$R^2$
Konzentration	-.19*	.08	[-.34, -.04]			.42***	.08	[.26, .59]	
Achtsamkeit	.35*	.16	[.04, .66]						
Konzentration									
x	.45*	.21	[.03, .87]		.02				
Achtsamkeit									
PD						-.23***	.07	[-.37, -.08]	
Gesamtmodell				.07					.17

*Anmerkung.*  $N= 213$ . Bericht der unstandardisierten Regressionskoeffizienten, der Standardfehler und der Varianzaufklärung durch  $R^2$  sowie  $R^2\Delta$ . AV = unabhängige Variable. n.s.= nicht signifikant; \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$ .

Mit Zeitdruck als Prädiktor kam der Index der moderierten Mediation zu einem signifikanten Ergebnis  $B = -.06$ ; 95% BCa CI [-.13, -.00]. Die Interaktion zwischen Zeitdruck und Achtsamkeit sagte PD signifikant vorher ( $B = .32$ ,  $SE = .15$ ,  $p = .03$ ). Das bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen Zeitdruck und PD je nach Achtsamkeitswert variierte. Die bedingten Effekte von Zeitdruck auf PD wurden bei steigenden Achtsamkeitswerten weniger negativ. So lag der bedingte Effekt von Zeitdruck auf PD bei  $SD = -1$  bei  $B = -.26$ ; 95% CI [-.40, -.11] und bei einem durchschnittlichen Achtsamkeitswert bei  $B = -.14$ ; 95% CI [-.26, -.02]. Bei  $SD = +1$  war der bedingte Effekt nicht signifikant. Der durch Achtsamkeit bedingte Zusammenhang zwischen Zeitdruck und PD blieb signifikant bis zu einem Achtsamkeitswert von  $SD = .04$ . Das bedeutet, dass Zeitdruck bei Menschen mit unterdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten mit einer geringeren Fähigkeit für PD assoziiert ist als bei Menschen mit durchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Bei Menschen mit überdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten kann kein Zusammenhang zwischen Zeitdruck und PD gefunden werden. Die bedingten Effekte von Zeitdruck auf PD bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten werden in Abbildung 4 grafisch dargestellt.

Als Nächstes wurden die bedingten indirekten Effekte von Zeitdruck über PD auf WLC bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten betrachtet. Der bedingte indirekte Effekt bei einem Achtsamkeitswert von  $SD = -1$  lag bei  $B = .05$ ; 95% BCa CI [.01, .09]. Bei dem Mittelwert von Achtsamkeit betrug der indirekte Effekt  $B = .03$ ; 95% BCa CI [.00, .06]. Bei einem

Achtsamkeitswert von  $SD = +1$  war der indirekte Effekt nicht mehr signifikant. Der paarweise Kontrast zwischen den bedingten indirekten Effekten kam ebenfalls zu einem signifikanten Ergebnis. Das bedeutet, dass sich die Zusammenhänge zwischen Zeitdruck und WLC in Abhängigkeit vom Achtsamkeitswert signifikant unterscheiden. Bei Menschen mit unterdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten steht Zeitdruck somit in Verbindung mit höherem WLC, als bei Menschen mit durchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Auch hier ist der Zusammenhang bei Menschen mit überdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten nicht mehr signifikant. Der direkte Effekt von Zeitdruck auf den empfundenen WLC lag bei  $B = .50$ ; 95% CI [.37, .61],  $p < .001$ . Das bedeutet, dass Zeitdruck auch unter Kontrolle der Variablen Achtsamkeit und PD noch einen Zusammenhang mit WLC aufweist und es somit noch weitere Mechanismen geben muss, welche den Effekt vermitteln.

Es wird also deutlich, dass Achtsamkeit den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und PD moderiert und dadurch den empfundenen WLC beeinflusst. Dieser Effekt zeigt sich allerdings nur bei Menschen mit durchschnittlichen und unterdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Die Variablen Zeitdruck und Achtsamkeit konnten 8% der Varianz der Variable PD aufklären ( $R^2 = .08$ ;  $p < .001$ ), was als kleiner Effekt interpretiert werden kann. Die reine Interaktion zwischen beiden Variablen klärte 2,4% der Varianz auf ( $R^2 = .024$ ), was ebenfalls als kleiner Effekt gilt. Das gesamte Modell erklärt 29,7% der Varianz der Variable WLC ( $p < .001$ ) was als großer Effekt interpretiert werden kann. Das Modell der moderierten Mediation bleibt nach der Kontrolle der Kovariablen (Alter, Geschlecht, Kinder und Partnerschaft) signifikant.

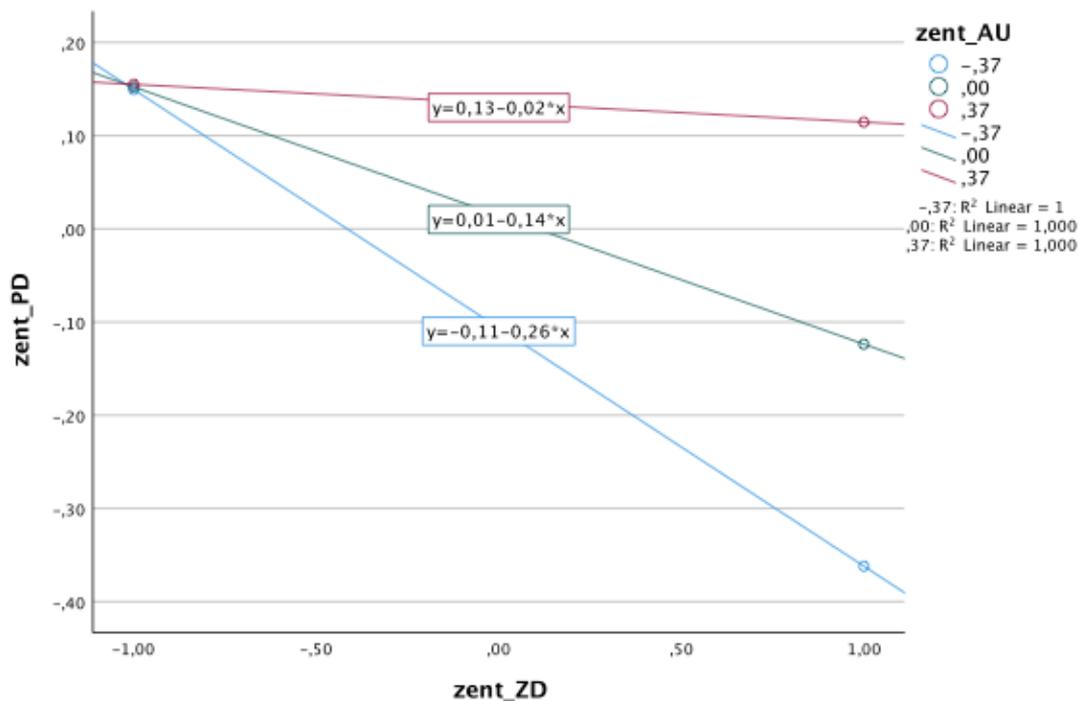


Abbildung 4. Bedingte Effekte von Zeitdruck auf PD bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten. zent\_PD = psychological detachment (zentriert), zent\_ZD = Zeitdruck (zentriert), zent\_AU = Achtsamkeit (zentriert).

Mit der Variable Konzentrationsanforderungen als Prädiktor (Modell 2) wurde das Modell der moderierten Mediation ebenfalls signifikant mit einem Index von  $B = -.10$ ; 95% BCa CI  $[-.25, -.00]$ . Auch hier ist darauf zu schließen, dass der Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und WLC über PD je nach Achtsamkeitswert variiert. In diesem Modell zeigte sich die gleiche Tendenz wie bei Modell 1. Die bedingten Effekte von Konzentrationsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD nahmen bei zunehmenden Achtsamkeitswerten ab. So lag der bedingte Effekt von Konzentrationsanforderungen auf PD bei  $SD = -1$  bei  $B = -.36$ ; 95% CI  $[-.59, -.13]$  und bei einem durchschnittlichen Achtsamkeitswert bei  $B = -.19$ ; 95% CI  $[-.34, -.04]$ . Bei  $SD = +1$  war der bedingte Effekt nicht signifikant. Der durch Achtsamkeit bedingte Effekt von Konzentrationsanforderungen auf PD blieb signifikant bis zu einem Achtsamkeitswert von  $SD = .10$ . Das bedeutet, dass Menschen mit unterdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten bei hohen Konzentrationsanforderungen eine geringere Fähigkeit zu PD haben als Menschen mit durchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Auch in diesem Modell konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und der Fähigkeit zum PD bei Menschen mit überdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten nachgewiesen werden. Die bedingten Effekte des Zusammenhangs zwischen Konzentrationsanforderungen und der Fähigkeit zum PD bei

unterschiedlichen Achtsamkeitswerten sind in Abbildung 5 grafisch dargestellt.

Auch in Bezug auf die bedingten indirekten Effekte zeigte sich das gleiche Muster wie im Modell 1. Das bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und WLC über PD mit zunehmenden Achtsamkeitswerten schwächer wurde. Der bedingte indirekte Effekt bei einem Achtsamkeitswert von  $SD = -1$  lag bei  $B = .08$ ; 95% BCa CI [.02, .18]. Bei dem Mittelwert von Achtsamkeit betrug der indirekte Effekt  $B = .04$ ; 95% BCa CI [.00, .10]. Bei einem Achtsamkeitswert von  $SD = +1$  war der indirekte Effekt ebenfalls nicht mehr signifikant. Der paarweise Kontrast zwischen den bedingten indirekten Effekten kam ebenfalls zu einem signifikanten Ergebnis. Die Zusammenhänge zwischen Konzentrationsanforderungen und dem empfundenen WLC unterscheiden sich demnach signifikant in Abhängigkeit vom Achtsamkeitswert. Bei Menschen, die unterdurchschnittliche Achtsamkeitswerte haben, stehen hohe Konzentrationsanforderungen mit stärkerem WLC in Verbindung als bei Menschen mit durchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Bei Menschen mit überdurchschnittlichen hohen Achtsamkeitswerten konnte hingegen kein Zusammenhang zwischen hohen Konzentrationsanforderungen und dem empfundenen WLC nachgewiesen werden.

Der direkte Effekt von Konzentrationsanforderungen auf den empfundenen WLC lag bei  $B = .42$ ; 95% CI [.26, .59],  $p < .001$ . Das bedeutet, dass es auch im Modell 2 neben der Fähigkeit zum PD noch andere Mechanismen geben muss, die den Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und WLC vermitteln. Es wird also deutlich, dass Achtsamkeit den Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und PD moderiert und dadurch den empfundenen WLC beeinflusst. Dieser Effekt zeigt sich allerdings nur bei Menschen mit durchschnittlich bis unterdurchschnittlichen Achtsamkeitswerten. Die Variablen Konzentrationsanforderung und Achtsamkeit konnten gemeinsam mit dem Interaktionseffekt 7% der Varianz der Variable PD aufklären ( $R^2 = .07$ ;  $p = .003$ ). Die reine Interaktion zwischen beiden Variablen klärte 2% der Varianz auf ( $R^2\Delta = .02$ ). Das gesamte Modell erklärt 16,7% der Varianz der Variable WLC ( $p < .001$ ).

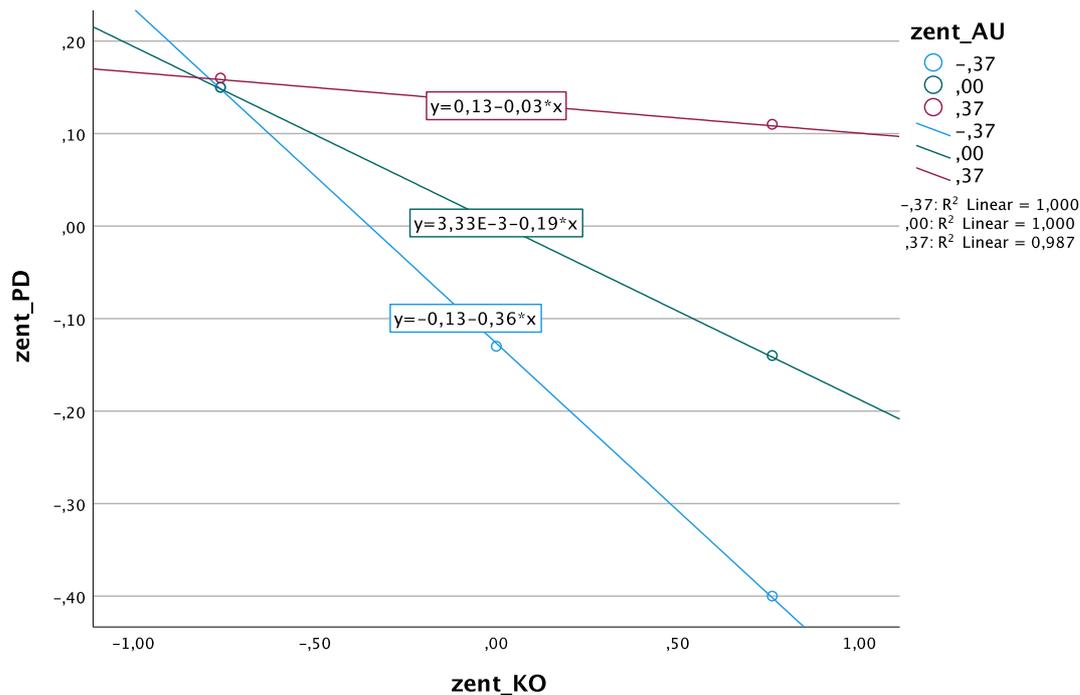


Abbildung 5. Bedingte Effekte von Konzentrationsanforderungen auf PD bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten. zent\_PD = psychological detachment (zentriert), zent\_KO = Konzentrationsanforderungen (zentriert), zent\_AU = Achtsamkeit (zentriert).

#### 4.4 MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren

Ein unabhängiger T-Test wurde berechnet, um zu prüfen, ob sich die Gruppen (am MBSR teilgenommen vs. nicht teilgenommen) in ihren Achtsamkeitswerten signifikant voneinander unterscheiden. Es gab einen statistisch signifikanten Gruppenunterschied, wobei die Gruppe, die bereits am MBSR Programm teilgenommen hatte, im Durchschnitt einen niedrigeren Achtsamkeitswert hatte als jene, die bisher nicht an dem Programm teilgenommen hatte (95% CI [-.25, -.06]),  $t(211) = -3.1, p = .002$ ). Die Effektstärke lag bei einem Cohen's d von .36 (95% CI [0.088, 0.632] und kann somit als kleiner bis mittlerer Effekt interpretiert werden (Cohen, 1988).

Anschließend wurde das Modell der moderierten Mediation zweimal mit jenen Teilnehmer\*innen geschätzt, die bereits am MBSR teilgenommen hatten (Modell 1 = Zeitdruck als Prädiktor, Modell 2 = Konzentrationsanforderungen als Prädiktor) und zweimal mit jenen, die noch nie am MBSR teilgenommen haben. Da das Bootstrap Konfidenzintervall aller vier Schätzungen den Wert Null einschloss, wird davon ausgegangen, dass das die Modelle nicht signifikant sind. Daher wird auf den Bericht der Effektstärken verzichtet.

Daraufhin wurden zwei weitere t-Tests für unabhängige Stichproben gerechnet, um Gruppenunterschiede in Bezug auf die Variablen PD und WLC zu prüfen. Dabei stellte sich

heraus, dass der Mittelwert des empfundenen WLC der Personen, die bereits am MBSR Programm teilgenommen hatten, etwas höher war  $M = 2.84$  ( $SD = 1.03$ ) als in der Vergleichsgruppe  $M = 2.34$  ( $SD = .9$ ). Das Ergebnis war statistisch signifikant (95% CI [.22, .74],  $t(211) = 3.62$ ,  $p < .001$ ). Die Effektstärke lag bei einem Cohen's  $d$  von  $d = .96$ ; 95% CI [0.223, 0.768] und kann somit als großer Effekt interpretiert werden. In der Fähigkeit zum PD konnte hingegen kein signifikanter Gruppenunterschied festgestellt werden.

## 5 Diskussion

Ziel der vorliegenden Studie war es, die Übertragbarkeit des SDM auf die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen (Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen) und WLC zu prüfen und darauf aufbauend Achtsamkeit bzw. das MBSR Programm als potenziell schützende Faktoren für die Entstehung von WLC zu untersuchen. Das folgende Kapitel widmet sich zunächst, gegliedert nach den drei Fragestellungen, der Interpretation der Ergebnisse. Anschließend werden Limitationen der Studie diskutiert, ein Ausblick für zukünftige Forschung gegeben und mögliche Implikationen der Studienergebnisse diskutiert.

### 5.1 PD als Mediator zwischen Arbeitsanforderungen und WLC

Die Hypothese 1 konnte nur zum Teil bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen der Arbeitsanforderung Zeitdruck und WLC wurde über PD vermittelt. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit Studien, die die Übertragbarkeit des SDM in Bezug auf den Zusammenhang zwischen anderen Arbeitsanforderungen (Aggression und illegitime Aufgaben) und WLC getestet haben (Demsky, et al., 2014; Zhou, et al., 2020). Diese Arbeit konnte somit noch mal bestätigen, dass sich die Theorie des SDM und damit die medierende Rolle von PD auch auf den Kontext des WLC beziehen lässt. Über die bestehende Forschung hinaus konnte der Wirkzusammenhang für die quantitative Arbeitsanforderung Zeitdruck bestätigt werden. Allerdings konnte im Gegensatz zu dem von Sonnentag et al. (2015) vorgeschlagenem SDM nur eine partielle Mediation festgestellt werden. Der direkte Zusammenhang zwischen Zeitdruck und WLC war stärker als der indirekte Effekt über PD. Das bedeutet, dass es noch andere Variablen geben muss, die den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und WLC erklären.

Das Modell 2, in welchem der Zusammenhang von Konzentrationsanforderungen und WLC über PD geprüft wurde, konnte nicht bestätigt werden. Daraus lässt sich schließen, dass der vorgeschlagene Wirkzusammenhang des SDM nicht für alle Arbeitsanforderungen gilt. Hier muss es andere Mechanismen geben, die den Einfluss auf den empfundenen WLC vermitteln.

Sowohl Zeitdruck als auch Konzentrationsanforderungen waren assoziiert mit einer verminderten Fähigkeit zu PD und dem verstärkten Erleben von WLC. Das bedeutet, dass Menschen mit diesen Arbeitsanforderungen die Tendenz haben, sich auch in der Freizeit mit Gedanken an die Arbeit zu beschäftigen und ebenso verstärkt das Gefühl haben, durch die Arbeit den Erwartungen des Privatlebens weniger gerecht werden zu können. Allerdings scheint der Zusammenhang zwischen dem Erleben von Konzentrationsanforderungen und dem Erleben von WLC nicht über PD vermittelt zu werden. Der Zusammenhang zwischen Zeitdruck und dem Erleben von WLC hingegen konnte zum Teil über die verminderte Fähigkeit zu PD erklärt werden. Somit konnte der Wirkzusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und WLC über PD zwar für quantitative Arbeitsanforderungen, nicht aber für kognitive Arbeitsanforderungen bestätigt werden.

Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen könnten also eine über die Arbeit hinaus anhaltende Aktivierung hervorrufen, die auch in der Freizeit noch Gedanken an die Arbeit stimuliert. Die dadurch bedingte verminderte Fähigkeit, sich mental von der Arbeit zu lösen, geht mit dem Ausbleiben von Erholung und damit dem Ausbleiben vom Wiedergewinn von Ressourcen wie Energie und positivem Affekt einher. Diese ausbleibende Ressourcenregulierung kann mit dem Empfinden einhergehen, dass Ressourcen fehlen, um den eigenen Ansprüchen im Privatleben gerecht werden zu können. Wenn eine Person beispielsweise häufig Zeitdruck erlebt, ist es sehr wahrscheinlich, dass sie am Feierabend antizipiert, auch am nächsten Tag wieder viele Aufgaben bewältigen zu müssen und somit Zeitdruck zu verspüren. Allein diese Antizipation stimuliert weitere Gedanken an die Arbeit während der Freizeit und beeinträchtigt damit die Fähigkeit zum PD. Darüber hinaus könnte die Verhaltenstendenz entstehen, in der Freizeit gedanklich vorzuplanen, um am nächsten Tag weniger Arbeit zu haben. Auch diese Tendenz würde die Pause von den Anforderungen der Arbeit verhindern und damit PD reduzieren. Die betroffene Person bleibt also angespannt und kann die investierten Ressourcen nicht regulieren, wodurch in Folge das Gefühl entsteht, dass die Arbeit das Privatleben beeinträchtigt, da beispielsweise das eigentlich entspannte Essen mit der Familie weniger genossen werden kann. Wird also die Fähigkeit zum PD reduziert, wird auch die puffernde Wirkung auf den empfundenen WLC reduziert.

Da jedoch der Zusammenhang zwischen Zeitdruck und WLC nur teilweise über PD erklärt werden kann und der Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und WLC gar nicht, muss es noch weitere Wirkmechanismen für die Vermittlung der Zusammenhänge geben. Möglich wäre, dass neben PD noch andere Erholungserfahrungen durch das Erleben von Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen beeinträchtigt werden und dadurch die

arbeitsbedingten Belastungen im Privatleben beeinflussen. Sonnentag et al. (2007) schlagen neben der mentalen Abgrenzung noch Entspannung, Bewältigungserfahrung und Kontrolle als Erholungserfahrungen vor. Wenn jemand bei der Arbeit Zeitdruck erlebt, könnte das sowohl die Bewältigungs- als auch die Kontrollüberzeugung beeinträchtigen. Diese Erfahrungen könnten genau wie PD dazu führen, dass der Wiedergewinn von Ressourcen ausbleibt und der empfundene WLC dadurch verstärkt wird.

## **5.2 Achtsamkeit als Moderator zwischen Arbeitsanforderungen und PD**

Die Hypothese 2 konnte für beide Modelle also sowohl in Bezug auf die Arbeitsanforderung Zeitdruck als auch für die Variable Konzentrationsanforderung als Prädiktor bestätigt werden. Das bedeutet, dass Achtsamkeit den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Fähigkeit zum PD moderiert und somit den empfundenen WLC beeinflusst. Ebenso moderiert Achtsamkeit den Zusammenhang zwischen Konzentrationsanforderungen und der Fähigkeit zum PD und beeinflusst dadurch den empfundenen WLC. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen, die einen positiven Einfluss von Achtsamkeit auf die Fähigkeit zum PD gefunden haben (Hülshager et al., 2015; Michel et al., 2014; Althammer et al., 2021; Kiburz et al., 2017) sowie dem Ergebnis von Haun et al. (2018), die State-Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und der Fähigkeit zum PD belegen konnten. In den beschriebenen Forschungsergebnissen wurde die (moderierende) Wirkung von Achtsamkeit jedoch stets nach einer Achtsamkeitsintervention untersucht. Somit bleibt unklar, ob das Training tatsächlich die Trait-Achtsamkeit verbessern konnte und die positive Wirkung auf die Fähigkeit zum PD somit nachhaltig anhält. In dieser Arbeit hingegen wurde Trait-Achtsamkeit unabhängig von einem unmittelbaren Training erhoben, was Aussagen darüber zulässt, wie sich ein Individuum langfristig verhält. Die Ergebnisse legen nahe, dass Achtsamkeit auch unabhängig von einem unmittelbaren Training den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und PD abschwächen kann. Darüber hinaus zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und PD mit zunehmenden Achtsamkeitswerten schwächer wurde. Bei Menschen, die im Durchschnitt also eher weniger achtsam sind, ist der Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und der verminderten Fähigkeit zu PD stärker als bei jenen mit mittleren Achtsamkeitswerten. Weniger achtsame Menschen haben demnach beim Erleben von Zeitdruck oder Konzentrationsanforderungen eher die Tendenz, sich in der Freizeit mit arbeitsbezogenen Themen zu beschäftigen als Menschen mit höheren Achtsamkeitswerten. Da die gedankliche Beschäftigung mit der Arbeit während der Freizeit den empfundenen WLC verstärkt, ist eine

unterdurchschnittlich ausgeprägte Achtsamkeit demnach assoziiert mit stärkerem WLC. In keinem der beiden Modelle konnte ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen mit den Variablen PD und WLC bei einem überdurchschnittlich ausgeprägten Achtsamkeitswert nachgewiesen werden. Eine mögliche Interpretation dieser Ergebnisse wäre, dass Menschen mit überdurchschnittlich ausgeprägter Achtsamkeit hohe Arbeitsanforderungen besser kompensieren können und daher trotz hoher Arbeitsanforderungen weder Einschränkungen in der Fähigkeit zum PD noch verstärkten WLC erleben. Da Trait-Achtsamkeit trainierbar ist (Bishop et al., 2004; Kostanski et al., 2008) eignen sich somit jene Achtsamkeitsinterventionen, die langfristig positive Effekte auf Achtsamkeit nachweisen konnten, um dadurch den negativen Einfluss von Zeitdruck auf die Fähigkeit zum PD zu reduzieren.

Menschen, die achtsam sind, haben die Tendenz, schwierige Lebenssituationen von ihrem Selbst abzutrennen, was die jeweilige Situation weniger bedrohlich erscheinen lässt. Zudem nutzen sie weniger automatische mentale Prozesse, was es ihnen ermöglicht, ihre Emotionen besser zu regulieren (Glomb et al., 2011). Durch die Entkopplung und den verringerten Gebrauch mentaler Automatismen erkennen Menschen, dass Gedanken und Reaktionen auf ein Ereignis keine objektive Realität sind, die eine sofortige Änderung oder Reaktion erfordert (Chambers et al., 2008). Diese durch Achtsamkeit verstärkte Fähigkeit zur Metakognition kann als Erklärung dafür dienen, dass hohe Arbeitsanforderungen nicht als Stressoren erlebt werden, da die Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen als Stressoren von der individuellen Bewertung abhängt (Lazarus et al., 1984). Weiter verbessert Achtsamkeit die Regulation von negativen Emotionen (Mesmer-Magnus et al., 2017), wodurch stressige Arbeitserlebnisse schneller verarbeitet werden könnten und somit in der Freizeit nicht mehr über diese nachgedacht werden muss. Ebenso kann die durch Achtsamkeit verbesserte Interozeption das natürliche Gesundheitsverhalten insofern verstärken, als das bewusst nur so viele Anforderungen akzeptiert werden, wie individuell bewältigbar scheinen oder gezielt Erholungsmaßnahmen gesetzt werden, um Ressourcen zu schützen oder sie wiederzugewinnen, bevor WLC entsteht.

Wird also eine Arbeitsanforderung gar nicht erst als Stressor interpretiert oder kann reguliert werden, kann eine anhaltende negative Aktivierung verhindert werden. Dadurch wird ebenfalls der Übertragungseffekt bzw. das Ruminieren über arbeitsrelevante Inhalte in der Freizeit unterbrochen, was wiederum die Fähigkeit zum PD fördert. Zudem fällt es achtsamen Menschen leichter, ihre Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu richten und somit die Freizeit ohne Gedanken an die Arbeit verbringen zu können. Die Annahme der protektiven Wirkung von Achtsamkeit auf die Fähigkeit zum PD und der dadurch verringerte

WLC konnte somit bestätigt werden.

### **5.3 MBSR Programm als Maßnahme um WLC zu reduzieren**

Die Hypothese 3 konnte in dieser Arbeit nicht bestätigt werden. Zwar unterschied sich die Gruppe derer, die bereits am MBSR Training teilgenommen haben, signifikant von der, die noch nicht teilgenommen hatte, allerdings zeigte erstere Gruppe entgegen den Erwartungen, niedrigere Achtsamkeitswerte als letztere Gruppe. Diese Ergebnisse widersprechen den bisherigen Forschungsergebnissen, die sowohl in Querschnitts- (Bergen-Cico et al., 2012; Baer et al., 2012) als auch in Längsschnittstudien (Solhaug, et al., 2019; Cascales-Perez, et al., 2020; Earley et al., 2014; Shapiro, et al., 2010) einen positiven Einfluss der Teilnahme am MBSR Programm auf die Achtsamkeitswerte fanden. In diesen Studien bestand die Kontrollgruppe meist aus Personen, die auf einer Wartelist zur Teilnahme am MBSR Programm standen oder aus Personen, die parallel an einem theoretischen Kurs zum Thema Achtsamkeit teilnahmen. Dies könnte der entscheidende Unterschied zu der vorliegenden Arbeit sein. Von Personen, die auf der Warteliste eines MBSR Programms stehen (bzw. die einen Kurs zum Thema Achtsamkeit besucht haben), ist zu erwarten, dass sie sich bereits mit dem Konzept der Achtsamkeit auseinandergesetzt haben und dass sie ein Bedürfnis nach mehr Achtsamkeit in ihrem Alltag erleben. In der vorliegenden Arbeit hingegen bestand die Gruppe derer, die noch nie an einem MBSR teilgenommen hatten, aus einer Zufallsstichprobe. Somit können auch Personen darunter gewesen sein, die kein Vorwissen über das Konzept von Achtsamkeit hatten, was wiederum eine weniger selbstkritische Betrachtung des achtsamen Erlebens des Alltags bedingt haben könnte. Manche Items der Erfassung des Konzepts von Achtsamkeit wirken selbstverständlich und können erst dann im Sinne der Achtsamkeit beantwortet werden, wenn eine Person aktiv über das bewusste Erleben des Alltags reflektiert hat und die Bedeutung der Achtsamkeit selbst erfahren hat. Ein Beispiel dafür ist die Frage nach der Fähigkeit, sich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren. Für jemanden, der über diese Frage bisher nicht reflektiert hat, könnte sie selbstverständlich und unzweifelhaft wirken. Nicht aber für jemanden, der sich schon häufig geprüft hat und sich immer wieder Momente bewusst gemacht hat, in der er/sie mit den Gedanken abschweift. Diese fehlende kritische Betrachtung könnte dazu geführt haben, dass jene, die noch nicht am MBSR Programm teilgenommen hatten, ihre Achtsamkeitswerte positiver einschätzten als jene, die sich bereits acht Wochen im Rahmen des MBSR Programms intensiv mit solcher Selbstreflexion auseinandergesetzt haben.

Eine weitere Möglichkeit wäre, dass Menschen, die Schwierigkeiten haben, achtsam zu sein, eher an einem MBSR Programm teilnehmen als jene, denen ein achtsamer Alltag leichter

gelingt. Demnach könnten die MBSR Teilnehmer\*innen schon vor der Teilnahme am MBSR Programm niedrigere Achtsamkeitswerte gehabt haben.

Weiter ist hervorzuheben, dass die bisher existierenden Langzeitstudien die Wirksamkeit des MBSR Programms auf die Achtsamkeit maximal vier Jahre nach dem Programm gemessen haben (Solhaug, et al., 2019). 25 Teilnehmer\*innen der vorliegenden Studie haben das MBSR Programm allerdings schon vor über vier Jahren abgeschlossen (siehe Tabelle 1). Es wäre also möglich, dass die Wirksamkeit nach vier Jahren nachlässt und die niedrigen Achtsamkeitswerte der MBSR Gruppe dadurch zu erklären sind. Zudem wurde weder in dieser Arbeit noch in den Langzeitstudien kontrolliert, was die Teilnehmer\*innen kurz vor der Befragung getan haben. Es wäre also möglich, dass einige Teilnehmer\*innen kurz vorher einer Achtsamkeitspraxis nachgegangen sind und somit ihre State-Achtsamkeit erhöht war. Diese Bedingung könnte die Erhebung der Trait-Achtsamkeit verzerrt haben.

Die Gruppen unterschieden sich ebenfalls signifikant in Bezug auf den empfundenen WLC. Diejenigen, die bereits am MBSR teilgenommen hatten, berichteten dabei stärkeren WLC als jene, die noch nicht am MBSR Programm teilgenommen hatten. Die ehemaligen Teilnehmer\*innen hatten also eher das Gefühl, den Erwartungen ihres Privatlebens arbeitsbedingt nicht gerecht werden zu können.

Dieses Ergebnis könnte durch Kovariaten bedingt sein, die im Rahmen dieser Studie nicht erhoben wurden. Beispielsweise konnten Kossek und Lautsch (2012) in ihrer Studie nachweisen, dass die Übereinstimmung zwischen der gelebten Segmentierung zwischen Arbeits- und Privatleben und der präferierten Segmentierung den empfundenen WLC abschwächen kann. Es könnte also sein, dass ehemalige MBSR Teilnehmer\*innen entweder zu starre Grenzen zwischen ihrer Arbeit und dem Privatleben ziehen oder aber die Grenzen zu durchlässig sind und sie dadurch verstärkten WLC empfinden. Weiter konnte Byron (2005) in seiner Studie nachweisen, dass Familienkonflikte ebenfalls den empfundenen WLC erhöhen. Möglich wäre also, dass die ehemaligen MBSR Teilnehmer\*innen in ihrem Privatleben verstärkten Konflikt wahrnehmen. Da das Programm verspricht, Stress zu reduzieren und das Erleben von Achtsamkeit im Alltag zu verstärken, könnten sich vor allem jene Personen angesprochen gefühlt haben, welche bereits verstärkten WLC empfanden. Demnach könnte es sein, dass jene, die an einem MBSR Programm teilgenommen haben, schon vor dem Training höhere Werte in Bezug auf den WLC hatten. Es bräuchte also eine Längsschnittstudie, um die Werte vor dem MBSR, mit denen nach dem MBSR zu vergleichen.

Weiter konnte kein Gruppenunterschied in Bezug auf die Fähigkeit zu PD festgestellt werden. Dieses Ergebnis überrascht, da PD in Studien bereits als zentraler Prädiktor von WLC

belegt wurde (Wu et al., 2014; Derks et al., 2012). Da die Gruppen sich signifikant in Bezug auf den empfundenen WLC unterscheiden, nicht aber in Bezug auf die Fähigkeit zum PD, muss es andere wichtige Einflussgrößen geben, die in dieser Arbeit nicht erfasst wurden. Wie bereits erwähnt wäre hierfür die Untersuchung vom erlebten Konfliktpotenzial bei der Arbeit als auch im Privatleben sowie der Einbezug des Segmentierungsmanagements interessant.

#### **5.4 Limitationen**

Es folgen die Limitationen dieser Studie, um die gewonnen Ergebnisse einordnen zu können sowie potenzielle Verbesserungsvorschläge zu schlussfolgern.

Die Studie basierte auf dem Selbstbericht von Teilnehmer\*innen, wodurch das Antwortverhalten durch soziale Erwünschtheit beeinflusst und die Ergebnisse damit verzerrt sein könnten.

Aufgrund des gewählten Querschnittsdesigns der Studie sind zudem keine kausalen Interpretationen der Ergebnisse möglich. Die Studie gibt lediglich Hinweise auf mögliche kausale Verbindungen zwischen Arbeitsanforderungen, Achtsamkeit, der Fähigkeit zum PD und dem empfundenen WLC. Daher wäre es interessant, die in dieser Studie untersuchten Forschungsfragen mittels einer Längsschnittstudie mit experimentellem Charakter durchzuführen, um eindeutige kausale Aussagen über die Wirkung der Achtsamkeit sowie den Wirkmechanismus PD treffen zu können.

Eine weitere Einschränkung ist die fehlende Diversität der Stichprobe vor allem in Bezug auf Bildungsabschlüsse (79,3% der Teilnehmer\*innen hatten einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss) sowie kulturelle Einflüsse (Erhebung in Deutschland und Österreich). Um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse dieser Studie zu erhöhen und daraus praktischen Nutzen ziehen zu können, ist es notwendig, in künftigen Studien diversere Populationen beispielsweise in Bezug auf Bildungsabschlüsse, Kulturen und Berufsgruppen zu untersuchen.

Da sich etwa die Hälfte der Teilnehmer\*innen bereits im Rahmen des MBSR Programms mit dem Konzept der Achtsamkeit auseinandergesetzt haben, könnte das dazu geführt haben, dass diese die Fragen zur Achtsamkeit selbstkritischer beantworteten als jene, die nicht am MBSR Programm teilgenommen haben. Zudem könnte es Personen, die das Konzept der Achtsamkeit nicht kennen, schwerer gefallen sein, sich etwas unter den Fragen zur Achtsamkeit vorzustellen, wie beispielsweise was es bedeutet, in der Lage zu sein, sich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren oder eigene Gedanken wahrzunehmen, ohne sie zu bewerten. Eventuell haben sie bisher auch nicht über ihr achtsames Erleben des Alltags reflektiert, was die Beantwortung der Fragen zusätzlich erschwert haben könnte. Weiter kann

es sein, dass sich vor allem jene zur Teilnahme am MBSR Programm entschieden haben, die schon vor dem Training vergleichsweise niedrige Achtsamkeitswerte hatten. Daher wäre es in künftigen Studien interessant, das Vorwissen über Achtsamkeit sowie den eigenen Wunsch nach mehr Achtsamkeit im Alltag zu erheben. Um Gruppenunterschiede in Bezug auf den Achtsamkeitswert vor dem MBSR Training feststellen zu können, bräuchte es zudem Längsschnittstudien.

Darüber hinaus wäre es hilfreich gewesen zu erfragen, welcher Tätigkeit die Teilnehmer\*innen unmittelbar vor der Beantwortung des Online-Fragebogens nachgegangen sind. Da es ein Ziel der Studie war, den Einfluss von Trait-Achtsamkeit zu untersuchen, wäre es hilfreich gewesen, den Einfluss der State-Achtsamkeit zu kontrollieren, indem zusätzlich erhoben wird, ob unmittelbar vor der Beantwortung der Fragen eine Achtsamkeitspraxis (z.B. Yoga oder Meditation) stattgefunden hat. So kann es sein, dass ein\*e Teilnehmer\*in in der Studie zwar einen erhöhten Achtsamkeitswert hatte, dieses Ergebnis jedoch nicht auf die Trait-Achtsamkeit zurückzuführen ist, sondern auf die Tatsache, dass er/sie unmittelbar zuvor meditiert hat und damit die State-Achtsamkeit erhöht war.

Weiter anzumerken ist, dass in der vorliegenden Studie nur Achtsamkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und PD untersucht wurde, wobei auch andere Variablen wie die Fähigkeit zur Selbstregulation oder die Identifikation mit der eigenen Arbeit potenzielle Moderatoren des Zusammenhangs darstellen könnten (Sonnentag et al., 2007). Sonnentag et al. (2015) schlagen vor, dass Aufmerksamkeitsprozesse, Präferenz der Grenzsegmentierung, persönliche Ressourcen der Mitarbeiter\*innen (z.B. Selbstwirksamkeit) und arbeitsbezogene Ressourcen (z.B. soziale Unterstützung) die negativen Auswirkungen von Stressoren auf die Loslösung von arbeitsbezogenen Themen in der Freizeit abfedern könnten. Daher wäre die Untersuchung weiterer persönlicher sowie situativer Faktoren, die die Auswirkung von hohen Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD abpuffern könnten, hilfreich. Dies könnte Unternehmen und Mitarbeiter\*innen helfen zu verstehen, wie am besten mit hohen Arbeitsanforderungen umgegangen werden sollte, um sowohl die Fähigkeit zu PD zu schützen als auch die Entstehung von WLC zu verhindern.

Ebenso wurde in dieser Arbeit nur PD als Mediator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und WLC untersucht. Dabei wäre es auch möglich, dass andere Erholungserfahrungen wie Entspannung, Bewältigungserfahrungen oder das Gefühl von Kontrolle den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC vermitteln. Die Untersuchung des individuellen Grenzmanagements bzw. der Passung der individuellen Segmentierungspräferenz zu dem vom Unternehmen gelebten Grad an Segmentierung bzw.

Integration als Mediator des Zusammenhangs, wäre eine weitere vielversprechende Forschungslücke (Ashforth et al., 2000; Kossek et al., 2012). Um Handlungsempfehlungen für Mitarbeiter\*innen ableiten zu können, wäre daher die weitere Untersuchung der vermittelnden Wirkmechanismen wünschenswert.

Trotz dieser Einschränkungen sind auch die Stärken dieser Arbeit hervorzuheben. So wurden potenzielle Störvariablen zur Reduktion möglicher konfundierender Effekte auf die Ergebnisse kontrolliert und ausschließlich Fragebögen übernommen, die bereits wissenschaftlicher Revision standhalten konnten und stabile Gütekriterien aufweisen (Matthews et al., 2010; Feldman, et al., 2006; Shimazu et al., 2012; Keller et al., 2012). Darüber hinaus füllt diese Arbeit von Wissenschaftler\*innen beschriebene Forschungslücken (Sonntag et al., 2015), indem sie erste Erkenntnisse zu der schützenden Rolle von Trait-Achtsamkeit für die Fähigkeit zu PD bietet. Zudem schafft sie vertiefende Erkenntnisse zu dem Wirkzusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und WLC über PD und leitet daraus weitere Forschungsrichtungen ab. Weiter wurde die aktuelle Forschung zu den Themen Achtsamkeit, PD und WLC berücksichtigt und in der Theorie integriert. Da der empfundene WLC sowie die Fähigkeit zu PD mit der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie mit der physischen und psychischen Gesundheit assoziiert sind, hat das Forschungsgebiet sowohl für Mitarbeiter\*innen als auch für Führungskräfte Relevanz.

## **5.5 Zukünftige Forschung**

Während das Konstrukt WLC häufig durch die Linse der Rollentheorie erklärt wird, zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit den Nutzen einer ressourcenbasierten Perspektive, die in der Literatur zur Erholung von Arbeitsstress häufig verwendet wird (Demsky et al., 2014). Um diese Theorie weiterzuentwickeln, könnten Tagebuchstudien die täglichen Variationen der Konstrukte erfassen und somit wertvolle Erkenntnisse über die Beziehungen dieser Konstrukte liefern. Beispielsweise wäre es interessant, die tägliche Wahrnehmung von Ressourcen zu erfassen und nach einem unmittelbaren Zusammenhang mit WLC zu suchen. Weiter wäre es spannend zu untersuchen, welche Faktoren Ressourcen täglich verbrauchen bzw. wieder aufladen und wie unterschiedliche Erholungserfahrungen damit in Zusammenhang stehen.

Neben den unterschiedlichen Erklärungstheorien des WLC findet sich Uneinigkeit in Bezug auf die verwendeten Begriffe (work-life conflict, work-family conflict, work-life balance), die Operationalisierung sowie die theoretische Herleitung der Entstehung von Konflikten zwischen unterschiedlichen Kontexten (Kossek & Lee, 2017). Um die Forschung in diesem Gebiet voranzutreiben und Handlungsimplicationen für Mitarbeiter\*innen ableiten zu

können, wäre die Integration theoretischer Ansätze sowie die begriffliche Einigung innerhalb der Forschungsgemeinschaft erstrebenswert.

Methodische Mängel sind auch in Bezug auf das Konstrukt Achtsamkeit zu erwähnen. Insbesondere das Fehlen einer einheitlichen Definition führt zu unterschiedlichen Operationalisierungen und damit einer fehlenden Vergleichbarkeit zwischen Studien (Arthington, 2016). Die Forschung zur Wirksamkeit unterschiedlicher Achtsamkeitsinterventionen verliert durch die fehlende Einheitlichkeit der Erfassung von Achtsamkeit ebenfalls an Aussagekraft. Zudem gibt es große Unterschiede zwischen Achtsamkeitsinterventionen, die teilweise dennoch in Metaanalysen miteinander verglichen werden (Bartlett et al., 2019). Diese Gegebenheit erschwert es zu erkennen, welche Komponenten eines Trainings wirksam sind oder wie lange eine Intervention dauern muss, um Effekte erzielen zu können. Darüber hinaus gibt es bislang erst wenige Langzeitstudien in Bezug auf die Wirksamkeit der Interventionen. Auch hier wäre vermehrte Forschung notwendig, um zu klären, unter welchen Bedingungen das MBSR Programm die Achtsamkeitswerte langfristig erhöht.

In Bezug auf PD wird aktuell diskutiert, ob die affektive Valenz der arbeitsbezogenen Gedanken die Ergebnisse der Erholung bestimmen könnte (Wendsche et al., 2017). Somit könnte das Denken an positive Arbeitsereignisse die Sinnhaftigkeit der Arbeit und die Selbstwirksamkeit erhöhen und dabei helfen, Arbeitsressourcen neu zu bewerten und so neue Ziele und Pläne zu entwickeln (Binnewies et al., 2009; Frone, 2015). Daher wäre es in zukünftigen Studien interessant, eine Unterscheidung im Affekt der Reflexion über die Arbeit während der Freizeit vorzunehmen.

## **5.6 Implikationen**

Diese Studie liefert Hinweise darauf, dass das Erleben von Zeitdruck bei der Arbeit mit einem verstärkten Empfinden von WLC über eine reduzierte Fähigkeit zu PD einhergeht. Somit spielt die Fähigkeit zur Ablösung von arbeitsbezogenen Kognitionen als zentrale Erholungserfahrung eine Rolle bei der Entstehung von WLC. Wenn der/die Einzelne in den privaten Bereich wechselt, nimmt er/sie die bei der Arbeit entstandene Belastung mit (Edwards & Rothbard, 2000). Dadurch entsteht eine Abwärtsspirale an Ressourcenverlust, die durch die Anforderungen auf der Arbeit und in der Freizeit fortgesetzt wird. Die Ergebnisse dieser Arbeit deuten darauf hin, dass zumindest ein Teil dieses Prozesses durch eine verminderte Fähigkeit zur mentalen Ablösung vom Arbeitsbereich entsteht. Wenn es Mitarbeiter\*innen also nicht gelingt, sich von Gedanken an die Arbeit zu lösen, werden sich negative Auswirkungen von

Zeitdruck am Arbeitsplatz auf den privaten Bereich ausdehnen. Infolgedessen fehlen Mitarbeiter\*innen wichtige Ressourcen wie Energie, was sie daran hindert, den Anforderungen ihres Privatlebens gerecht zu werden. Die aktive Förderung dieser Erholungserfahrung trotz Zeitdruck kann somit die Entstehung von WLC und die damit einhergehenden negativen Folgen für die physische und psychische Gesundheit von Mitarbeiter\*innen verringern. Darüber hinaus haben Forschungen eine Vielzahl positiver Effekte identifiziert, die als Folge der mentalen Ablösung auftreten (z.B. erhöhte positive Stimmung und geringere Erschöpfung) (Sonnentag et al., 2008; 2010), was bedeutet, dass eine Verringerung des WLC nur einer von vielen potenziellen positiven Effekten dieser Erholungserfahrung ist. Um mit Zeitdruck assoziierte Konflikte im Privatleben zu umgehen, stellt die Förderung der mentalen Loslösung eine mögliche Strategie dar. Zwei Metaanalysen kamen zu dem Ergebnis, dass sich die Fähigkeit zum PD vor allem durch Trainings verbessern lässt, die sich auf den primären Bewertungsprozess beziehen (Wendsche et al., 2017; Karabinski et al., 2021). Beispiele hierfür sind problemfokussierte Bewältigungsstrategien, Emotionsregulationstrainings und das Trainieren von Grenzmanagement. Arbeitsressourcen wie soziale Unterstützung, Autonomie und Kontrolle können die Fähigkeit zu PD ebenso unterstützen (Sonnentag et al., 2015). Allerdings kommen Interventionen, die die Arbeitsanforderungen beeinflussen (Arbeitsdesign/ primärer Bewertungsprozess) zu stärkeren Effekten als Interventionen, die die Ressourcen erhöhen (sekundäre Bewertung) (Steed et al., 2019).

Menschen, die achtsam sind, zeigen die Tendenz Emotionen besser regulieren zu können (Forgarty et al., 2013). Da die Emotionsregulation den primären Bewertungsprozess beeinflusst, können dadurch hohe Arbeitsanforderungen besser bewältigt werden. Achtsamkeit schwächt den negativen Einfluss von Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen auf die Fähigkeit zum PD ab und kann als potenzieller Schutzfaktor betrachtet werden. Da Achtsamkeit trainierbar ist, bieten sich Mitarbeiter\*innen unterschiedliche Methoden, ihre Fähigkeiten dahingehend zu verbessern und das Risiko für die Entstehung von WLC somit zu reduzieren. Eine regelmäßige Praxis der State-Achtsamkeit sagt positive Veränderungen der Trait-Achtsamkeit vorher (Kiken et al., 2005). Somit eignen sich regelmäßige Achtsamkeitspraxen wie Meditation, Yoga oder der Bodyscan, um den Einfluss von hohen Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeit zu PD abzuschwächen (Eberth & Sedlmeier, 2012). Welche Methoden Achtsamkeit langfristig verbessern können gilt es noch zu erforschen. So kamen erste Langzeitstudien zu dem Ergebnis, dass das MBSR Programm die Achtsamkeitswerte noch 1-4 Jahre nach der Teilnahme am Programm erhöht (Solhaug et al., 2019; Cascales-Perez et al., 2021; Earley et al., 2014; Shapiro et al., 2011) allerdings konnte die vorliegende Arbeit diese

Ergebnisse nicht replizieren.

Trotz der Wirksamkeit von Achtsamkeit ist jedoch zu beachten, dass Mitarbeiter\*innen nicht die alleinige Verantwortung für ihre mentale Gesundheit zugesprochen wird. Diese Befürchtungen teilen Theoretiker\*innen wie Kristensen (2018), die argumentieren, dass Achtsamkeitsinterventionen teils missbraucht werden, um Mitarbeiter\*innen an problematische Arbeitsbedingungen, ständigen Wandel, Beschleunigung sowie Wachstums- und Innovationsbestreben anzupassen. Purser und Loy (2013) etablierten den Begriff *McMindfulness* und beschreiben damit Achtsamkeitsinterventionen, die absichtlich oder unabsichtlich zu eigennützigen Zwecken wie etwa der Leistungsoptimierung oder der Effektivitätssteigerung eingesetzt werden und buddhistischen Lehren zuwiderlaufen (Forbes, 2019). Daher ist es wichtig, Achtsamkeitsinterventionen immer nur als einen Teil der Lösung für die physisch und psychisch Gesundheit von Mitarbeiter\*innen zu betrachten und dabei Arbeitsbedingungen sowie politische, ökonomische und soziale Strukturen nicht außer Acht zu lassen. Unternehmen sollten darauf achten, hohe Arbeitsanforderungen wie Konzentrationsanforderungen und Zeitdruck bei Mitarbeiter\*innen zu reduzieren, um die Entstehung von WLC zu verhindern. Des Weiteren sollten kontextuelle Ressourcen wie soziale Unterstützung, Autonomie und Respekt durch die Organisation gestärkt werden, da diese die Entwicklung persönlicher Ressourcen stärken und die Entstehung von WLC reduzieren können (Byron, 2005).

Studien zeigen außerdem, dass Organisationen die Fähigkeit zur mentalen Ablösung ihrer Mitarbeiter\*innen auch durch andere Strategien als durch Achtsamkeit fördern können. Beispielsweise können sie die Mitarbeiter\*innen darin unterstützen, klarere Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu setzen (Althammer et al., 2021), indem sie ihre Mitarbeiter\*innen beispielsweise motivieren, sich nach der Arbeit präzise Pläne zu machen, wie genau die noch offenen Aufgaben erfüllt werden sollten (Smit, 2016). Edwards und Rothbard (2000) schlagen die Schaffung von Regeln zur Trennung vor, die die Kommunikation während der arbeitsfreien Zeit auf ein Minimum reduziert. Ebenso fordern Park et al. (2011), dass Arbeitgeber\*innen Mitarbeiter\*innen dazu ermutigen sollten, sich von der Arbeit zu lösen, indem Richtlinien für die arbeitsfreie Zeit geschaffen werden. Das soll Mitarbeiter\*innen ermöglichen, ihre Ressourcen außerhalb der Arbeit angemessen nutzen zu können. Zudem können Mitarbeiter\*innen sich in der Freizeit gezielt Ablenkung suchen, die die Erholung fördert (Sonntag & Lischetzke, 2018). Um die Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen auf den belastungsbasierte WLC durch PD zu reduzieren, können Arbeitgeber\*innen Mitarbeiter\*innen nach einer Phase mit hohen Arbeitsanforderungen Zeit und Raum zu Erholung schaffen, sodass

sich Ressourcen regenerieren können. Ebenso können die Arbeitsanforderungen mit den akuten privaten Anforderungen abgeglichen werden, sodass jene, die aktuell hohe Anforderungen im privaten Kontext erleben, nicht auch noch hohen Arbeitsanforderungen gerecht werden müssen.

## **5.7 Zusammenfassung**

Die vorliegende Studie liefert empirische Hinweise dafür, dass das Erleben von Zeitdruck mit einem erhöhten belastungsbasierten WLC einhergeht und dass dieser Zusammenhang teilweise durch die verringerte Fähigkeit, sich in der Freizeit mental von der Arbeit zu lösen, erklärbar ist. Die Ergebnisse untermauern die Übertragbarkeit des SDM (Sonnentag et al., 2015) auf den WLC Kontext und zeigen darüber hinaus, dass quantitative Arbeitsanforderungen über PD mit WLC assoziiert sind. Da PD aber nur einen Teil des Zusammenhangs mediiert und der Zusammenhang für die Konzentrationsanforderung nicht nachgewiesen werden konnte, ist die Forschung nach weiteren Mechanismen für den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC notwendig.

Weiter konnte Achtsamkeit als ein protektiver Faktor für die Fähigkeit zum PD festgestellt werden. Menschen, die dazu tendieren, die Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu richten und dabei die aufkommenden Gedanken und Emotionen nicht zu bewerten, fällt es leichter, sich nach dem Erleben von Zeitdruck oder hohen Konzentrationsanforderungen bei der Arbeit in der Freizeit von arbeitsbezogenen Kognitionen zu lösen. Da PD in Zusammenhang mit diversen Gesundheitsfaktoren wie gesundem Schlaf, Wohlbefinden und positivem Affekt steht (Wendsche et al., 2017) ist die Wirksamkeit von Achtsamkeit als Schutzmechanismus ein wichtiger Beleg zur Förderung der physischen und mentalen Gesundheit von Mitarbeiter\*innen.

Wider Erwarten hatte die Teilnahme am MBSR Programm in dieser Studie keinen positiven Einfluss auf die Achtsamkeitswerte und stellt somit keine protektive Intervention für die Fähigkeit zu PD und gegen die Entstehung von WLC dar. Daher sollten weitere Achtsamkeitsinterventionen im Hinblick auf die langfristige Förderung von PD untersucht werden.

Dennoch ist aus dieser Arbeit abzuleiten, dass die Fähigkeit zum PD entscheidend ist, um die Entstehung von WLC zu verhindern. Organisationen sollten die Fähigkeit zur mentalen Abgrenzung von der Arbeit während der Freizeit fördern, indem sie hohe Arbeitsanforderungen wie Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen reduzieren und Achtsamkeitstrainings anbieten. Welche Achtsamkeitstrainings geeignet sind, um die Trait-Achtsamkeit langfristig zu erhöhen und welche weiteren Mechanismen den Zusammenhang zwischen

Arbeitsanforderungen und WLC vermitteln, sollte durch weitere Forschung eruiert werden.

## 6 Literaturverzeichnis

- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of sociology*, 43(3), 219-239.
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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(2), 278.
- Allen, T. D., & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype. In *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*, (1. Aufl.), University Press of America.
- Almén, N., Lundberg, H., Sundin, Ö., & Jansson, B. (2018). The reliability and factorial validity of the Swedish version of the Recovery Experience Questionnaire. *Nordic Psychology*, 70(4), 324-333.
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282-308.
- 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(2), 151.
- Analayo, B. (2009). The vicissitudes of memory and early Buddhist oral transmission. *Canadian Journal of Buddhist Studies*, 5, 5-19.
- Arthington, P. (2016). Mindfulness: A critical perspective. *Community Psychology in Global Perspective*, 2(1), 87-104.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Baer, R. A., Carmody, J., & Hunsinger, M. (2012). Weekly change in mindfulness and perceived stress in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of clinical psychology*, 68(7), 755-765.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*. 22(3), 309-328.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 108.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262-275.

- Bergen-Cisco, D., Possemato, K., & Cheon, S. (2013). Examining the efficacy of a brief mindfulness-based stress reduction (Brief MBSR) program on psychological health. *Journal of American College Health, 61*(6), 348-360.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology, 12*(1), 67-92.
- Biegańska, J., & Pihut, M. (2014). Psychoeducation program on strategies for coping with stress in patients with temporomandibular joint dysfunction. *BioMed research international, 2014*, 6.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of occupational health psychology, 14*(3), 243.
- Bishop, S. R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction?. *Psychosomatic medicine, 64*(1), 71-83.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. & Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice, 11*(3), 230.
- Bodnar, R. J., & Hadjimarkou, M. M. (2003). Endogenous opiates and behavior: 2002. *Peptides, 24*(8), 1241-1302.
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal, 56*(6), 1601-1627.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). Quantitative Methoden der Datenerhebung. In *Forschungsmethoden und Evaluation*. (1. Aufl.) Springer, Berlin, Heidelberg.
- Brefczynski-Lewis, J. A., Lutz, A., Schaefer, H. S., Levinson, D. B., & Davidson, R. J. (2007). Neural correlates of attentional expertise in long-term meditation practitioners. *Proceedings of the national Academy of Sciences, 104*(27), 11483-11488.
- Brewer, J. A., Worhunsky, P. D., Gray, J. R., Tang, Y. Y., Weber, J., & Kober, H. (2011). Meditation experience is associated with differences in default mode network activity and connectivity. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 108*(50), 20254-20259.
- Broderick, P. C. (2005). Mindfulness and coping with dysphoric mood: Contrasts with rumination and distraction. *Cognitive therapy and research, 29*(5), 501-510.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 84*(4), 822.
- Bullis, J. R., Bøe, H. J., Asnaani, A., & Hofmann, S. G. (2014). The benefits of being mindful: Trait mindfulness predicts less stress reactivity to suppression. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 45*(1), 57-66.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2009). Benefits of recovery after work among Egyptian managers. *Journal of Transnational Management, 14*(4), 309-331.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cameron, O. G. (2001). Interoception: the inside story—a model for psychosomatic processes. *Psychosomatic medicine*, 63(5), 697-710.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of behavioral medicine*, 31(1), 23-33.
- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2006). Mindfulness-based relationship enhancement (MBRE) in couples. In *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications* (1. Aufl.). Academic Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Cascales-Pérez, M. L., Ferrer-Cascales, R., Fernández-Alcántara, M., & Cabañero-Martínez, M. J. (2021). Effects of a mindfulness-based programme on the health-and work-related quality of life of healthcare professionals. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(3), 881-891.
- Chambers, R., Lo, B. C. Y., & Allen, N. B. (2008). The impact of intensive mindfulness training on attentional control, cognitive style, and affect. *Cognitive therapy and research*, 32(3), 303-322.
- Chan, H. L., Lo, L. Y., Lin, M., & Thompson, N. (2016). Revalidation of the cognitive and affective mindfulness scale—Revised (CAMS-R) with its newly developed Chinese version (Ch-CAMS-R). *Journal of pacific rim psychology*, 10(1), 1-16.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: a review and meta-analysis. *The journal of alternative and complementary medicine*, 15(5), 593-600.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2011). Mindfulness based cognitive therapy for psychiatric disorders: a systematic review and meta-analysis. *Psychiatry research*, 187(3), 441-453.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles*, 47(11), 531-541.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current directions in psychological science*, 1(3), 98-101.
- Creswell, J. D., Way, B. M., Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2007). Neural correlates of dispositional mindfulness during affect labeling. *Psychosomatic medicine*, 69(6), 560-565.

- Davidson, R., & MacKinnon, J. G. (1993). Estimation and inference in econometrics. *OUP Catalogue*, Oxford University Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, *86*(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(2), 276-295.
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict?. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(2), 195.
- Derks, D., Van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of occupational health psychology*, *19*(1), 74.
- Dorjee, D. (2016). Defining contemplative science: The metacognitive self-regulatory capacity of the mind, context of meditation practice and modes of existential awareness. *Frontiers in psychology*, *7*, 1788.
- Dreeben, S. J., Mamber, M. H., & Salmon, P. (2013). The MBSR body scan in clinical practice. *Mindfulness*, *4*(4), 394-401.
- Dreyfus, G. (2011). Is mindfulness present-centred and non-judgmental? A discussion of the cognitive dimensions of mindfulness. *Contemporary Buddhism*, *12*(1), 41-54.
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, *15*(2), 149-172.
- Duncan, L. G., & Bardacke, N. (2010). Mindfulness-based childbirth and parenting education: promoting family mindfulness during the perinatal period. *Journal of Child and Family Studies*, *19*(2), 190-202.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, *76*(1), 60.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. In *Handbook of work-family integration* (1. Aufl.). Academic Press.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational behavior*, *50*(2), 168-184.
- Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: a meta-analysis. *Mindfulness*, *3*(3), 174-189.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Conley, K. M., Williamson, R. L., Henderson, T. G., & Mancini, V. S.

- (2019). Mindfulness-based training interventions for employees: A qualitative review of the literature. *Human Resource Management Review*, 29(2), 156-178.
- 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(1), 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Earley, M. D., Chesney, M. A., Frye, J., Greene, P. A., Berman, B., & Kimbrough, E. (2014). Mindfulness intervention for child abuse survivors: A 2.5-year follow-up. *Journal of clinical psychology*, 70(10), 933-941.
- Ernst 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(2), 139.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577.
- Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2011). Why do mindful people worry less?. *Cognitive Therapy and Research*, 35(6), 505-510.
- Farb, N. A., Anderson, A. K., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., & Segal, Z. V. (2010). Minding one’s emotions: mindfulness training alters the neural expression of sadness. *Emotion*, 10(1), 25.
- Farb, N. A., Segal, Z. V., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., Fatima, Z., & Anderson, A. K. (2007). Attending to the present: mindfulness meditation reveals distinct neural modes of self-reference. *Social cognitive and affective neuroscience*, 2(4), 313-322.
- Feldman, G., Greeson, J., & Senville, J. (2010). Differential effects of mindful breathing, progressive muscle relaxation, and loving-kindness meditation on decentering and negative reactions to repetitive thoughts. *Behaviour research and therapy*, 48(10), 1002-1011.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190.
- Feuerhahn, N., Sonnentag, S., & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 62-79.
- Field, A. P. (2014). Skills in Mathematics and Statistics in Psychology and tackling transition. *Higher Education Academy STEM series*. New York. [https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/hea/private/resources/tt\\_maths\\_psychology\\_1568037242.pdf](https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/hea/private/resources/tt_maths_psychology_1568037242.pdf)
- Fjorback, L. O., Arendt, M., Ørnbøl, E., Fink, P., & Walach, H. (2011). Mindfulness-Based

Stress Reduction and Mindfulness-Based Cognitive Therapy—a systematic review of randomized controlled trials. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 124(2), 102-119.

Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854.

Fogarty, F. A., Lu, L. M., Sollers, J. J., Krivoschekov, S. G., Booth, R. J., & Consedine, N. S. (2015). Why it pays to be mindful: trait mindfulness predicts physiological recovery from emotional stress and greater differentiation among negative emotions. *Mindfulness*, 6(2), 175-185

Forbes, D. (2019). *Mindfulness and its discontents: education, self, and social transformation* (1.Aufl.). Fernwood Publishing.

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(1), 57.

Fogarty, F. A., Lu, L. M., Sollers, J. J., Krivoschekov, S. G., Booth, R. J., & Consedine, N. S. (2015). Why it pays to be mindful: trait mindfulness predicts physiological recovery from emotional stress and greater differentiation among negative emotions. *Mindfulness*, 6(2), 175-185.

Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045.

Frewen, P. A., Evans, E. M., Maraj, N., Dozois, D. J., & Partridge, K. (2008). Letting go: Mindfulness and negative automatic thinking. *Cognitive therapy and research*, 32(6), 758-774.

Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.

Fromm, E. (1960). *Psychoanalyse und Zen-Buddhismus* (1. Aufl.). Open Publishing.  
<http://books.openpublishing.com/e-book/301553/>

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology* (1. Aufl.). American Psychological Association.

Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of occupational health psychology*, 20(2), 148.

Füstös, J., Gramann, K., Herbert, B. M., & Pollatos, O. (2013). On the embodiment of emotion regulation: interoceptive awareness facilitates reappraisal. *Social cognitive and affective neuroscience*, 8(8), 911-917.

Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employees' health care costs: a

prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of applied psychology*, 86(5), 954.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of management*, 39(5), 1085-1122.

Gelles, D. (2015). Mindful work. In *How meditation is changing business from the inside out* (1. Aufl.) Houghton Mifflin Harcourt.

Germer, C. K. (2005). Teaching mindfulness in therapy. *Mindfulness and psychotherapy*, 1(2), 113-129.

Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805-811.

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management* (1. Aufl.). Emerald Group Publishing Limited.

Grandey, A., L Cordeiro, B., & C Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

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 *Employee health, coping and methodologies* (1. Aufl.). Emerald Group Publishing Limited.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.

Grossman, P., Heidenreich, T., & Michalak, J. (2004). Mindfulness practice: A unique clinical intervention for the behavioral sciences. *Mindfulness and acceptance in psychotherapy*, 1, 16-18.

Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799.

Haun, V. C., Nübold, A., & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor–detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 385-410.

Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M. & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 92(1), 228.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing

stress. *American psychologist*, 44(3), 513.

Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological psychology*, 45(1-3), 73-93.

Hölzel, B. K., Ott, U., Gard, T., Hempel, H., Weygandt, M., Morgen, K., & Vaitl, D. (2008). Investigation of mindfulness meditation practitioners with voxel-based morphometry. *Social cognitive and affective neuroscience*, 3(1), 55-61.

Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.

Hülshager, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(3), 464-489.

Hülshager, U. R., Lang, J. W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R., & Alberts, H. J. (2014). The power of presence: the role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1113.

Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., Gimenes, G., & Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144.

Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2), 407-436.

Jha, A. P., Krompinger, J., & Baime, M. J. (2007). Mindfulness training modifies subsystems of attention. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 7(2), 109-119.

Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N., & Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402-424.

Johnson, P. O., & Neyman, J. (1936). Tests of certain linear hypotheses and their application to some educational problems. *Statistical research memoirs. American Psychological Association*, 1, 57-93.

Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness* (1.Aufl.). Hachette UK.

Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness* (1. Aufl.). Delta Book.

Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (1. Aufl.). Consulting Psychologists Press.

Kang, C., & Whittingham, K. (2010). Mindfulness: A dialogue between Buddhism and clinical

psychology. *Mindfulness*, 1(3), 161-173.

Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224.

Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism management*, 27(2), 255-268.

Karimi, L. (2008). A study of a multidimensional model of work–family conflict among Iranian employees. *Community, Work & Family*, 11(3), 283-295.

Karyadi, K. A., VanderVeen, J. D., & Cyders, M. A. (2014). A meta-analysis of the relationship between trait mindfulness and substance use behaviors. *Drug and alcohol dependence*, 143, 1-10.

Keller, M., Bamberg, E., Kersten, M., & Nienhaus, A. (2012). Validierung des Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und-ärzte (ISAK). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 57(1), 3-21.

Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. E., & Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 78(6), 519-528.

Kiburz, K. M., Allen, T. D., & French, K. A. (2017). Work–family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1016-1037.

Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., & Gaylord, S. A. (2015). From a state to a trait: Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait mindfulness. *Personality and Individual differences*, 81, 41-46.

Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832.

Kok, B. E., & Singer, T. (2017). Phenomenological fingerprints of four meditations: Differential state changes in affect, mind-wandering, meta-cognition, and interoception before and after daily practice across 9 months of training. *Mindfulness*, 8(1), 218-231.

Kostanski, M., & Hased, C. (2008). Mindfulness as a concept and a process. *Australian Psychologist*, 43(1), 15-21.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.

Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>

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(2), 139.

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.

Kristeller, J. L., & Hallett, C. B. (1999). An exploratory study of a meditation-based intervention for binge eating disorder. *Journal of health psychology*, 4(3), 357-363.

Kristensen, M. L. (2018). Mindfulness and resonance in an era of acceleration: a critical inquiry. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(2), 178-195.

Kuyken, W., Byford, S., Taylor, R. S., Watkins, E., Holden, E., White, K., Barrett, B., Byng, R., Evans, A., Mullan, E. & Teasdale, J. D. (2008). Mindfulness-based cognitive therapy to prevent relapse in recurrent depression. *Journal of consulting and clinical psychology*, 76(6), 966.

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169.

Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S. & Devins, G. (2006). The Toronto mindfulness scale: Development and validation. *Journal of clinical psychology*, 62(12), 1445-1467.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (1. Aufl.). Springer publishing company.

Leigh, J., Bowen, S., & Marlatt, G. A. (2005). Spirituality, mindfulness and substance abuse. *Addictive behaviors*, 30(7), 1335-1341.

Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work–life balance’ approach: An international perspective. *The international journal of human resource management*, 18(3), 360-373.

Li, S. Y. H., & Bressington, D. (2019). The effects of mindfulness-based stress reduction on depression, anxiety, and stress in older adults: A systematic review and meta-analysis. *International journal of mental health nursing*, 28(3), 635-656.

Lim, D. H., Morris, M. L., & McMillan, H. S. (2011). Construct validation of the translated version of the work–family conflict scale for use in Korea. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 519-543.

Linton, R. (1936). *The study of man: an introduction* (1. Aufl.). Appelton-Century.

Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 75.

Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. *Advances in social*

*cognition*, 9(1996), 1-47.

McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York academy of sciences*, 840(1), 33-44.

MacLean, K. A., Ferrer, E., Aichele, S. R., Bridwell, D. A., Zanesco, A. P., Jacobs, T. L. & Saron, C. D. (2010). Intensive meditation training improves perceptual discrimination and sustained attention. *Psychological science*, 21(6), 829-839.

Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). Handbook of work and organizational psychology. *Work psychology*, 2, 5-33.

Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2-3), 79-98.

Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043-1068.

Michalak, J., Heidenreich, T., & Williams, J. M. G. (2012). *Achtsamkeit* (1.Aufl.). Hogrefe Verlag.

Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.

Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 427.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish journal of psychology*, 15(2), 659-669.

Moss, S. (2016). Effort recovery model. <http://www.sicotests.com/psyarticle.asp?id=356>

Oosthuizen, J., Mostert, K., & Koekemoer, F. E. (2011). Job characteristics, work-nonwork interference and the role of recovery strategies amongst employees in a tertiary institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-15.

Panthee, B., Panthee, S., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2020). Validation of the Nepalese version of recovery experience questionnaire. *Heliyon*, 6(4), e03645.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology*, 16(4), 457.

Parker, S. K., & Grote, G. (2020). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12241>

Paul, N. A., Stanton, S. J., Greeson, J. M., Smoski, M. J., & Wang, L. (2013). Psychological and neural mechanisms of trait mindfulness in reducing depression vulnerability. *Social cognitive and affective neuroscience*, 8(1), 56-64.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.

Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does personality regulate the work stressor–psychological detachment relationship?. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 43-58.

Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.

Purser, R., & Loy, D. (2013). Beyond mindfulness. *Huffington post*, 1(7), 13.

Ragsdale, J. M., Beehr, T. A., Grebner, S., & Han, K. (2011). An integrated model of weekday stress and weekend recovery of students. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 153.

Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.

Safstrom, M., & Hartig, T. (2013). Psychological detachment in the relationship between job stressors and strain. *Behavioral Sciences*, 3(3), 418-433.

Sala, M., Rochefort, C., Lui, P. P., & Baldwin, A. S. (2020). Trait mindfulness and health behaviours: a meta-analysis. *Health psychology review*, 14(3), 345-393.

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations*, 64(6), 775-799.

Sauer, S. (2009). Wirkfaktoren von Achtsamkeit: Wirkt Achtsamkeit durch Verringerung der affektiven Reaktivität (Unveröffentlichte Dissertation). *Universität Koblenz-Landau*.

Schaufenbuel, K. (2015). Motivation on the Brain—Applying the Neuroscience of Motivation in the Workplace. *UNC Kenan Flagler Business School, Chapel Hill, NC*.

Schmidt, S. (2014). Was ist Achtsamkeit? Herkunft, Praxis und Konzeption. *Sucht*, 60(1), 13-19.

Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). *Handbuch psychologischer arbeitsanalyseverfahren*, 14, 179-204.

- Shapiro, S. L., Brown, K. W., Thoresen, C., & Plante, T. G. (2011). The moderation of mindfulness-based stress reduction effects by trait mindfulness: results from a randomized controlled trial. *Journal of clinical psychology, 67*(3), 267-277.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology, 62*(3), 373-386.
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G., & Flinders, T. (2008). Cultivating mindfulness: effects on well-being. *Journal of clinical psychology, 64*(7), 840-862.
- Shapiro, K. L., Raymond, J. E., & Arnell, K. M. (1997). The attentional blink. *Trends in cognitive sciences, 1*(8), 291-296.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of occupational health, 54*(3), 196-205.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of vocational behavior, 71*(3), 479-493.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management, 37*(3), 861-886.
- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(3), 493-514.
- Solhaug, I., de Vibe, M., Friberg, O., Sørli, T., Tyssen, R., Bjørndal, A., & Rosenvinge, J. H. (2019). Long-term mental health effects of mindfulness training: a 4-year follow-up study. *Mindfulness, 10*(8), 1661-1672.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology, 6*(3), 196.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 393.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965.
- Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 198-208.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 72-103.

- Sonnentag, S., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 248.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257-276.
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management, 24*(2), 166-183.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of applied psychology, 91*(2), 330.
- Tang, Y. Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience, 16*(4), 213-225.
- Tang, Y. Y., Lu, Q., Geng, X., Stein, E. A., Yang, Y., & Posner, M. I. (2010). Short-term meditation induces white matter changes in the anterior cingulate. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 107*(35), 15649-15652.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist, 67*(7), 545.
- Teasdale, J. D. (1999). Metacognition, mindfulness and the modification of mood disorders. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice, 6*(2), 146-155.
- Teixeira, R. J., Ferreira, G., & Pereira, M. G. (2017). Portuguese validation of the cognitive and affective mindfulness scale-revised and the Philadelphia Mindfulness Scale. *Mindfulness & Compassion, 2*(1), 3-8.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology, 80*(1), 6.
- Tomfohr, L. M., Pung, M. A., Mills, P. J., & Edwards, K. (2015). Trait mindfulness is associated with blood pressure and interleukin-6: exploring interactions among subscales of the Five Facet Mindfulness Questionnaire to better understand relationships between mindfulness and health. *Journal of Behavioral Medicine, 38*(1), 28-38.
- Tran, U. S., Glück, T. M., & Nader, I. W. (2013). Investigating the Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ): Construction of a short form and evidence of a two-factor higher order structure of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology, 69*(9), 951-965.
- Trógolo, M. A., Morera, L. P., Castellano, E. J., Spontón, C. L., & Medrano, L. A. (2020). Psychometric properties of the recovery experience questionnaire at argentine workers.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2010). Cognitive activation theory of stress (CATS). *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 34*(6), 877-881.

Verhaeghen, P. (2021). Mindfulness as attention training: Meta-analyses on the links between attention performance and mindfulness interventions, long-term meditation practice, and trait mindfulness. *Mindfulness*, *12*(3), 564-581.

van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L., & van den Heuvel, F. M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *31*(1), 15-29.

Van't Wout, M., Faught, S., & Menino, D. (2013). Does interoceptive awareness affect the ability to regulate unfair treatment by others?. *Frontiers in Psychology*, *4*, 880.

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology*, *7*, 2072.

Wu, D. L. (2013). *Examining the antecedents and consequences of work engagement in a cross-cultural context* (Dissertation). Hofstra University.

Young, L. M., Baltes, B. B., & Pratt, A. K. (2007). Using selection, optimization, and compensation to reduce job/family stressors: Effective when it matters. *Journal of Business and Psychology*, *21*(4), 511-539.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, *37*(2), 197-206.

Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Che, X. X. (2020). Effect of illegitimate tasks on work-to-family conflict through psychological detachment: Passive leadership as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, *121*, 103463.

Zohar, D., Tzischinski, O., & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology*, *88*(6), 1082.

## 7 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

### 7.1 Tabellen

<b>Tabelle 1</b> - <i>Relevante Charakteristika der Stichprobe</i> .....	29
<b>Tabelle 2</b> - <i>Relevante deskriptive Kennzahlen und Korrelationskoeffizienten</i> .....	32
<b>Tabelle 3</b> - <i>Ergebnisse der Regressionsanalyse (Modell 1)</i> .....	34
<b>Tabelle 4</b> - <i>Ergebnisse der Regressionsanalyse (Modell 2)</i> .....	35

### 7.2 Abbildungen

<i>Abbildung 1.</i> grafische Darstellung der Hypothesen.....	24
<i>Abbildung 2.</i> Mediation (Modell 1).....	33
<i>Abbildung 3.</i> Mediation (Modell 2).....	34
<i>Abbildung 4.</i> Bedingte Effekte von Zeitdruck auf PD bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten .....	37
<i>Abbildung 5.</i> Bedingte Effekte von Konzentrationsanforderungen auf Psychological Detachment bei unterschiedlichen Achtsamkeitswerten.....	39

## 8 Abkürzungsverzeichnis

WLC	Work-Life Conflict
LWC	Life-Work Conflict
WFC	Work-Family Conflict
PD	Psychological Detachment
WHRM	Work-Home Resources Model
SDM	Stressor-Detachment-Model
MBSR	Mindfulness-Based Stress Reduction
SPSS	Statistical Package for Social Science
LOESS	locally estimated scatterplot smoothing
ISTA	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse
CAMS- R	Cognitive and Affective Mindfulness Scale- Revised

## 9 Anhang A: Abstrakt

Ziel dieser Arbeit war es, Bedingungen und Wirkzusammenhänge zu untersuchen, die bei Mitarbeiter\*innen das Empfinden auslösen, den Erwartungen ihres Privatlebens aufgrund der Arbeit nicht gerecht werden zu können. Da durch die Arbeit bedingte Konflikte im Privatleben (WLC) sowohl mit physischen als auch psychischen Gesundheitsfaktoren in Verbindung stehen, bestand ein weiteres Ziel darin, Achtsamkeit sowie das spezifische Achtsamkeitsprogramm MBSR als potenzielle Schutzfaktoren zu testen. Dafür wurde eine quantitative Querschnittstudie mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt, welchen 213 Personen im Alter zwischen 21 und 81 Jahren ( $M = 46.29$ ,  $SD = 13.47$ ) aus Österreich und Deutschland abschlossen. Dabei stellte sich heraus, dass das Erleben von Zeitdruck bei der Arbeit mit einer geringeren Tendenz einhergeht, sich mental von der Arbeit zu lösen und dadurch mit Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben assoziiert ist. Weiter konnte festgestellt werden, dass Achtsamkeit die Fähigkeit zur mentalen Loslösung in der Freizeit bei Zeitdruck und hohen Konzentrationsanforderungen schützt und dadurch mit niedrigerem WLC assoziiert ist. Die Teilnahme am MBSR Programm stand entgegen den bisherigen Forschungsbefunden in Zusammenhang mit niedrigeren Achtsamkeitswerten und dem verstärkten Empfinden von WLC. Maßnahmen, um WLC zu reduzieren, sind zum einen die Reduktion von hohen Arbeitsanforderungen sowie der Schutz der Fähigkeit zur mentalen Ablösung während der Freizeit durch regelmäßige Achtsamkeitstrainings. Um weitere Handlungsimplicationen ableiten zu können, sollten zukünftige Studien nach weiteren Mechanismen für den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und WLC forschen und die Bedingungen zur langfristigen Förderung von Achtsamkeit untersuchen.

Schlüsselwörter: Work-life conflict, psychological detachment, Arbeitsanforderungen, Konzentrationsanforderungen, Zeitdruck, Achtsamkeit, MBSR, Erholungserfahrung

## 10 Anhang B: Fragebogen

Skala	Subskala	Item	Antwortskala	Quelle
Achtsamkeit		Menschen unterscheiden sich darin, wie sie mit ihren Gefühlen umgehen. Bewerten Sie für jeden der unten aufgeführten Punkte, inwieweit diese Umgangsweise auf Sie zutrifft.		Feldman, Hayes, Kumar, Greenson & Laurenceau (2007)
	Aufmerksamkeit	Es fällt mir leicht, mich auf das zu konzentrieren, was ich tue.	1 = selten/ nie	
		Ich bin leicht ablenkbar.	2 = manchmal	
		Ich bin in der Lage, einer Sache über einen langen Zeitraum hinweg meine Aufmerksamkeit zu schenken.	3 = häufig	
	Fokus auf Gegenwart		4 = fast immer	
		Ich bin mit den Gedanken in der Zukunft.		
		Ich bin mit den Gedanken in der Vergangenheit.		
		Ich bin in der Lage, mich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren.		

	Bewusstsein	Ich kann in der Regel sehr detailliert beschreiben, wie ich mich im Moment fühle.		
		Es fällt mir leicht, den Überblick über meine Gedanken und Gefühle zu behalten.		
		Ich versuche, meine Gedanken wahrzunehmen, ohne sie zu bewerten.		
	Akzeptanz	Ich kann emotionalen Schmerz ertragen.		
		Ich kann Dinge akzeptieren, die ich nicht ändern kann.		
		Ich bin in der Lage, die Gedanken und Gefühle, die ich habe, zu akzeptieren.		
Psychological Detachment		Nach der Arbeit/ wenn ich nicht arbeite...		Sonnentag & Fritz (2007)
		vergesse ich die Arbeit.		
		denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.		
		distanziere ich mich von der Arbeit.		
		bekomme ich eine Pause von den Anforderungen der Arbeit.		
		1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll und ganz zu		

Work-Life- Conflict	Zeitbasierte Interferenzen	Meine Arbeit hält mich mehr von meinen privaten Aktivitäten ab, als mir lieb ist.	1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme eher nicht zu 3 = stimme teilweise zu 4 = stimme eher zu 5 = stimme voll und ganz zu	Carlson, Kacmar & Williams (2000)
		Die Zeit, die ich für meinen Job aufwenden muss, hält mich davon ab, gleichermaßen an privaten Aktivitäten teilzunehmen.		
		Ich muss auf private Aktivitäten verzichten, weil ich viel Zeit für berufliche Verpflichtungen aufwenden muss.		
	Belastungsbasierte Interferenzen	Nach der Arbeit bin ich oft zu erschöpft, um an privaten Aktivitäten/Verantwortlichkeiten teilzunehmen.		
		Nach der Arbeit bin ich oft emotional so ausgelaugt, dass es mich daran hindert, einen Beitrag für meine Familie/Freunde zu leisten.		
		Aufgrund des Drucks durch die Arbeit bin ich in meiner Freizeit manchmal zu gestresst, um die Dinge zu tun, die ich genieße.		

	Verhaltensbasierte Interferenzen	Die Verhaltensweisen, die ich bei meiner Arbeit zur Problemlösung, anwende, sind bei der Lösung von Problemen im Privaten nicht effektiv.		
		Verhaltensweisen, die für mich bei der Arbeit effektiv und notwendig sind, wären im Privaten kontraproduktiv.		
		Die Verhaltensweisen, die mich bei der Arbeit effektiv machen, helfen mir nicht, ein*e bessere*r Elternteil/Ehepartner*in/Freund*in zu sein.		
Soziodemografie	Geschlecht	Ihr Geschlecht:	1 = weiblich 2 = männlich 3 = divers	Selbst konstruiert.
	Alter	Ihr Alter:	___ Jahre	
	Ausbildung	Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung:	1 = Hauptschule 2 = Lehrabschluss 3 = Fachschule 4 = Abitur 5 = Universität/ Fachhochschule	

	Partnerschaft	Leben Sie aktuell in einer Partnerschaft?	1 = nein 2 =ja, wir leben nicht in einem Haushalt 3 =ja, wir leben in einem Haushalt	
	Kinder	Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?	1 = keine 2 = 1 Kind 3 = 2 Kinder, 4 = 3 Kinder oder mehr	
	Sonstige Mitbewohner*innen	Wie viele Personen leben mit Ihnen in einem Haushalt?	___ Personen	
Arbeitsdemografie	Wochenstunden	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich die Woche?	1 = 15 Stunden oder weniger 2 = 16 - 25 Stunden 3 = 26 - 39 Stunden 4 = 40 Stunden oder mehr	Selbst konstruiert.
	Wochenstunden im Home-Office	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich die Woche im Home- Office?	1 = gar nicht 2 = 15 Stunden oder weniger 3 = 16-25 Stunden 4 = 26-39 Stunden 5 = mehr als 40 Stunden	
Arbeitsbedingungen	Soziale Unterstützung	Wie sehr sind ihre Vorgesetzten/ Kolleg*innen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	1 = gar nicht 2 = wenig 3 = ziemlich 4 = völlig	Semmer, Zapf & Dunkel (1999)

		Wie sehr sind für Sie Ihre Vorgesetzten/ Kolleg*innen eine Unterstützung, sodass Sie es in der Arbeit leichter haben?		
		Wie sehr sind ihre Vorgesetzten/ Kolleg*innen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?		
		Wie sehr können Sie sich auf ihre Vorgesetzten/ Kolleg*innen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird?		
	Handlungsspielraum	Inwieweit sind ausschließlich Sie selbst für die Kontrolle Ihres Arbeitsergebnisses zuständig?	1 = sehr wenig 2 = ziemlich wenig 3 = etwas	
		Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	4 = ziemlich viel 5 = sehr viel	
		Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wieviel Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?		
		Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?		

	Konzentrationsanforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich bei der Arbeit so konzentrieren müssen, dass Störungen zu zusätzlichem Aufwand führen (Sie müssen z.B. Zahlen oder Namen noch mal nachschlagen, Werkzeuge noch einmal neu ansetzen oder Berechnungen von vorn machen)?	<p>1 = sehr selten/nie  2 = selten (etwa 1 x pro Woche)  3 = gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)  4 = oft (mehrmals pro Tag)  5 = sehr oft (mehrmals pro Stunde)</p>		
		Wie oft müssen Sie bei Ihrer Arbeit viele Dinge gleichzeitig im Kopf haben?			
		Kommt es vor, dass Sie eine Zeit lang aufpassen müssen, ohne dass etwas passiert - und dann müssen Sie sofort reagieren?			
		Wie oft gibt es Momente bei Ihrer Arbeit, die für kurze Zeit höchste Konzentration erfordern?			
	Zeitdruck	Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?	<p>1 = sehr selten/nie  2 = selten (etwa 1 x pro Woche)  3 = gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)  4 = oft (mehrmals pro Tag)  5 = sehr oft (fast ununterbrochen)</p>		
		Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?			
		Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder			

		verspätet in die Pause gehen können?		
		Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?		
		Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?		
	Ausstattung	Haben Sie zuhause ein eigenes Büro/ Arbeitszimmer?	1= ja, 2= nein	
Achtsamkeitserfahrung	MBSR	Haben Sie das MBSR Programm abgeschlossen?	1= nein 2 = ja, vor über 4 Jahren 3 = ja, innerhalb der letzten vier Jahre 4 = ja, innerhalb des letzten Jahres	Selbst konstruiert.
	Meditation	Meditieren sie regelmäßig?	1 = nein 2 = ja, alle paar Monate 3 = ja, ca. einmal im Monat 4 = ja, ca. einmal die Woche 5 = ja, mehr als einmal die Woche 6 = ja, täglich	