



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Keine Belastung trotz Rollenkonflikt? Der Einfluss von
persönlichen Resilienzfaktoren.“

verfasst von / submitted by

Nils Neumann BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna 2020

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

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Abstract

*Emotionale Selbstwirksamkeit wurde bereits mehrfach als ein Moderator beschrieben, der den Einfluss verschiedener Stressoren auf psychische Belastung abschwächt. Es gibt jedoch nur wenige Studien, die emotionale Selbstwirksamkeit als Resilienzfaktor im Zusammenhang mit Work-Family-Konflikt untersucht haben. In dieser Untersuchung wurden die moderativen Einflüsse von emotionaler Selbstwirksamkeit, der Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und der mentalen Distanzierung von der Arbeit untersucht. Es wurde vermutet, dass diese drei Konstrukte den Einfluss von Work-Family-Konflikt auf psychische Belastung sowie Arbeits- und Familienzufriedenheit abschwächen würden. In der untersuchten Stichprobe, bestehend aus 203 Telearbeiter*innen mit Wohnsitz in den USA, hingen höhere Werte von Work-to-Family-Konflikt wie erwartet positiv mit psychischer Belastung sowie negativ mit Arbeitszufriedenheit zusammen. Höhere Werte von Family-to-Work-Konflikt hingen positiv mit psychischer Belastung und negativ mit Familienzufriedenheit zusammen. Die Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und emotionale Selbstwirksamkeit schwächten dabei beide den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ab, nicht jedoch den Zusammenhang zwischen Family-to-Work Konflikt und psychischer Belastung. Der vermutete abschwächende Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit sowie Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit konnte in dieser Untersuchung nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung und die theoretische und praktische Relevanz von emotionaler Selbstwirksamkeit werden diskutiert.*

Inhaltsverzeichnis

Theoretischer Hintergrund

<i>Work-Family-Konflikt und seine Folgen</i>	03
<i>Was ist emotionale Selbstwirksamkeit?</i>	06
<i>Bisherige Forschung zu emotionaler Selbstwirksamkeit</i>	08
<i>Schützt emotionale Selbstwirksamkeit vor den Folgen eines Work-Family-Konflikts?</i>	09
<i>Emotionsregulationsstrategien</i>	12
<i>Mentale Distanzierung von der Arbeit</i>	13
<i>Verbaler Ausdruck von Emotionen</i>	14

Methode

<i>Durchführung</i>	16
<i>Stichprobe</i>	16
<i>Messinstrumente</i>	17

Ergebnisse

<i>Primäre Datenanalyse</i>	22
<i>Regressionsanalyse</i>	23

Diskussion

<i>Ergebnisse der Untersuchung</i>	32
<i>Limitationen und zukünftige Forschung</i>	34
<i>Relevanz für die Praxis</i>	37

Literaturverzeichnis	39
-----------------------------------	----

Abbildungsverzeichnis	49
------------------------------------	----

Tabellenverzeichnis	49
----------------------------------	----

Anhang

<i>Abstract</i>	50
<i>Messinstrumente</i>	52

Theoretischer Hintergrund

Work-Family-Konflikt und seine Folgen

Die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit ist ein Thema von zunehmender Relevanz. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit befinden sich Millionen von Menschen im Homeoffice, um die Verbreitung des Coronavirus zu verlangsamen. Durch dieses starke Zusammenwachsen von Familien- und Arbeitsdomäne kann es verstärkt zu Rollenkonflikten zwischen Arbeits- und Familienleben kommen, welche die Betroffenen belasten. Der Begriff *Work-Family-Konflikt* ist definiert als eine Art des Rollenkonflikts, bei dem die Rollenanforderungen aus dem Berufs- und Familienleben einer Person in gewisser Hinsicht nicht miteinander vereinbar sind (Greenhaus & Beutell, 1985). Ein Work-Family-Konflikt kann aufgrund äußerer Umstände entstehen, wie zum Beispiel andauernder Verfügbarkeit über das Arbeitshandy, oder durch subjektiv wahrgenommene Rollenanforderungen der jeweiligen Person. Dieser Rollenkonflikt kann in zwei verschiedene Richtungen wirken, sodass Anforderungen aus dem Arbeitsleben mit dem Familienleben im Konflikt stehen können und umgekehrt (Frone et al., 1997). Wenn eine Person den Eindruck hat, alltägliche Dinge des Familienlebens aufgrund der erhöhten wahrgenommenen Arbeitsanforderung des eigenen Berufs nicht mehr bewältigen zu können, handelt es sich um einen *Work-to-Family-Konflikt*. Wenn hingegen umgekehrt Anforderungen aus dem Familienleben mit bestimmten Anforderungen aus dem Berufsalltag in Konflikt stehen, handelt es sich um einen *Family-to-Work-Konflikt*. Der Begriff Work-Family-Konflikt wird innerhalb dieser Arbeit für beide Richtungen des Konflikts verwendet und die Begriffe Work-to-Family-Konflikt und Family-to-Work-Konflikt nur, wenn von einem bestimmten der beiden Konflikte gesprochen wird. Die beiden Konflikte haben eine hohe Wechselwirkung, sodass Personen, die angeben hohe Werte in einem dieser Konflikte zu haben, durchschnittlich auch höhere Werte in der anderen Richtung des Konflikts haben. (Hill et al., 2004).

Es gibt bereits zahlreiche Untersuchungen, welche die Auswirkungen von Work-Family-Konflikt auf verschiedene Aspekte des Wohlbefindens untersucht haben. So haben Personen, die eine höhere Ausprägung von Work-Family-Konflikt aufweisen, eine niedrigere Arbeitszufriedenheit (Bruck et al., 2002; Grandey et al., 2005). Dabei wirken sowohl Work-to-

Family-Konflikt als auch Family-to-Work-Konflikt negativ auf die Arbeitszufriedenheit (Kossek & Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Ein Work-Family-Konflikt wirkt sich auch auf das Wohlbefinden im Familienbereich aus. Viele Studien zeigen, dass stärkere Ausprägungen von Work-Family-Konflikt auch negative Auswirkungen auf die Familienzufriedenheit einer Person hat (Frye & Breugh, 2004; Lapierre et al. 2008; Rupert et al., 2012). Auch hier beeinflussen sowohl Work-to-Family-Konflikt als auch Family-to-Work-Konflikt einzeln die Familienzufriedenheit (Shockley & Singla, 2011).

Work-to-Family-Konflikt und Family-to-Work-Konflikt hängen dabei unterschiedlich stark mit Arbeits- und Familienzufriedenheit zusammen. Allen et al., (2000) verglichen in mehreren Studien den Einfluss, den Work-to-Family-Konflikt auf die Arbeits- und Familienzufriedenheit hat, mit dem Ergebnis, dass Work-to-Family Konflikt einen stärkeren Einfluss auf Arbeitszufriedenheit hatte als Familienzufriedenheit. Shockley & Singla, (2011) konnten dies in einer Metaanalyse bestätigen und zusätzlich zeigen, dass umgekehrt auch Family-to-Work-Konflikt stärker mit Familienzufriedenheit als mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. In einer weiteren Metaanalyse wurde bestätigt, dass die beiden Richtungen des Work-Family-Konflikts stärker mit den abhängigen Variablen in dem jeweils selben Bereich im Zusammenhang stehen, sodass ein Work-to-Family-Konflikt einen stärkeren Einfluss auf abhängige Variablen im Arbeitsbereich und ein Family-to-Work-Konflikt einen stärkeren Einfluss auf abhängige Variablen im Familienbereich hat (Amstad et al., 2011). Eine mögliche Erklärung dafür liegt nach Shockley & Singla (2011) darin, dass die Quelle des Konflikts stärker negativ bewertet wird, da sie als Ursache des Konflikts von der betroffenen Person wahrgenommen wird. Wenn zum Beispiel Ereignisse bei der Arbeit zu einem Konflikt führen, wird die Zufriedenheit mit der Arbeit negativer bewertet, da trotz möglicher negativer Folgen für den Familienbereich, die wahrgenommene Ursache des Konfliktes im Arbeitsbereich liegt. Daher kann erwartet werden, dass Work-to-Family-Konflikt stärker mit Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang steht, während Family-to-Work-Konflikt stärker mit Familienzufriedenheit im Zusammenhang stehen sollte. Innerhalb dieser Untersuchung wird daher von einem negativen Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit und Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit ausgegangen.

Hypothese 1: *Höhere Werte von Work-to-Family-Konflikt gehen mit niedrigeren Werten von Arbeitszufriedenheit einher.*

Hypothese 2: *Höhere Werte von Family-to-Work-Konflikt gehen mit niedrigeren Werten von Familienzufriedenheit einher.*

Neben der negativen Auswirkung auf die Zufriedenheit im Arbeits- und Familienbereich führen stärkere Ausprägungen von Work-Family-Konflikt zu einer Reihe weiterer Belastungen. Die Belastungssymptome sind dabei sehr vielfältig und reichen von Erschöpfung und Depression (Kinnunen et al., 2003) bis hin zu Appetitlosigkeit, Schlaflosigkeit und körperlichen Verspannungen (Allen, et al., 2000). In einer Reihe von Studien konnte gezeigt werden, dass Personen mit hohen Werten in Work-Family-Konflikt vor allem eine stärkere Ausprägung von psychischer Belastung haben (Höge, 2009; Greenhaus et al., 2006). Dabei wirken sowohl Work-to-Family-Konflikt als auch Family-to-Work-Konflikt auf die psychische Belastung der betroffenen Personen (Kalliath, et al., 2012). In dieser Untersuchung wird daher von einem positiven Zusammenhang zwischen stärkeren Ausprägungen von Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung sowie Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung ausgegangen.

Hypothese 3a: *Höhere Werte von Work-to-Family-Konflikt gehen mit höheren Werten von psychischer Belastung einher.*

Hypothese 3b: *Höhere Werte von Family-to-Work-Konflikt gehen mit höheren Werten von von psychischer Belastung einher.*

Es konnte gezeigt werden, dass eine stärkere Ausprägung eines Work-Family-Konflikts in der Regel zu einer Verschlechterung des Wohlbefindens in verschiedenen Bereichen führt. Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, welche persönlichen Resilienzfaktoren vor diesen Verschlechterungen im Wohlbefinden schützen. Ein möglicher dieser persönlichen Resilienzfaktoren ist die emotionale Selbstwirksamkeit.

Was ist emotionale Selbstwirksamkeit?

Emotionale Intelligenz wurde in den letzten 30 Jahren nach der Einführung in den akademischen Kontext von Salovey & Mayer (1990) auf unterschiedliche Art und Weise definiert und erforscht. Dabei lässt sich die Forschung zu emotionaler Intelligenz in zwei Bereiche einteilen:

Forschung zu emotional-kognitiven Fähigkeiten (*Ability Emotional Intelligence*) untersucht Emotionale Intelligenz, die zumindest theoretisch mit Leistungstests erhoben werden kann und ist somit den Intelligenztheorien zuzuordnen. So können emotional-kognitive Fähigkeiten wie zum Beispiel die Wahrnehmung von Emotionen von Tests erfasst werden, bei denen die Testpersonen grafisch dargestellte Emotionen richtig zuordnen müssen (Mayer et al., 2003). Die Messung von emotional-kognitiven Fähigkeiten mit Leistungstests hat den Vorteil, dass die Ergebnisse im Gegensatz zu Eigenangaben weniger leicht verfälschbar sind, allerdings können durch Leistungstest insbesondere interne Fähigkeiten, wie zum Beispiel das Erkennen eigener Emotionen und die Fähigkeit diese zu ändern, nicht erfasst werden.

Bei emotionaler Selbstwirksamkeit (*Trait Emotional Intelligence*) werden dagegen verschiedene Emotionen betreffende Aspekte der Persönlichkeit untersucht. Emotionale Selbstwirksamkeit ist eine Selbstwahrnehmung der eigenen emotionalen Fähigkeiten und Verhaltensdispositionen, die mit Eigenangaben erhoben werden und ist deswegen von emotional-kognitiven Fähigkeiten abzugrenzen (Petrides & Furnham, 2001). Eines der am meisten erforschten Instrumente zur Messung des Konstrukts der emotionalen Selbstwirksamkeit ist das *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (Petrides, 2009), dessen Kurzform für diese Erhebung verwendet wurde. Das Trait Emotional Intelligence Questionnaire wurde entwickelt mit bereits bekannten Konstrukten der Psychologie, die alle Emotionen betreffende Aspekte der Persönlichkeit umfassen. In der Langform des Trait Emotional Intelligence Questionnaire können neben dem globalen Wert von emotionaler Selbstwirksamkeit fünfzehn Facetten erhoben werden, aus denen sich das Konstrukt zusammensetzt (Tabelle 1).

Tabelle 1

Die 15 Facetten von Trait Emotional Intelligence (Petrides, 2007)

Facette	Personen mit hohen Werten sehen sich selbst als...
Anpassungsfähigkeit	flexibel und bereit sich neuen Situationen anzupassen
Durchsetzungsfähigkeit	direkt, offen und bereit für eigene Ansprüche einzustehen
Emotionswahrnehmung	im Klaren über die eigenen Gefühle und die von Anderen
Emotionale Expressivität	in der Lage die eigenen Gefühle anderen mitzuteilen
Regulation der Gefühle anderer	in der Lage Gefühle anderer zu beeinflussen
Emotionsregulation	in der Lage die eigenen Gefühle zu kontrollieren
Geringe Impulsivität	reflektiv und weniger Impulsgesteuert
Positive Beziehungen	in der Lage erfüllende Beziehungen zu führen
Selbstwertgefühl	erfolgreich und selbstbewusst
Intrinsische Motivation	ehrgeizig und beharrlich
Soziale Kompetenzen	versierte Netzwerker mit exzellenten sozialen Fähigkeiten
Umgang mit Stress	in der Lage Druck zu widerstehen und Stress zu regulieren
Empathie	in der Lage jemandes Perspektive einzunehmen
Glückliches Lebensgefühl	heiter und zufrieden mit ihrem Leben
Zukunftsbezogener Optimismus	selbstbewusst und geneigt auf die positive Seite des Lebens zu schauen

In vielen Studien wird der Begriff emotionale Intelligenz als Überbegriff für sämtliche Konstrukte verwendet, unabhängig davon, wie diese Konstrukte gemessen wurden. Um dies klar abzugrenzen wird in dieser Arbeit der Begriff emotionale Selbstwirksamkeit auch dann verwendet, wenn in der betreffenden Studie von emotionaler Intelligenz gesprochen wird, diese aber ausschließlich aufgrund von Eigenangaben gemessen wurden. Wenn der Begriff emotionale Intelligenz in der entsprechenden Studie dagegen mit Leistungstests erhoben wurde, wird der Begriff der emotional-kognitiven Fähigkeiten verwendet werden.

Bisherige Forschung zu emotionaler Selbstwirksamkeit

Eine starke Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit geht in der Regel mit einer Vielzahl von wünschenswerten Korrelaten einher, wie einer höheren Arbeitsleistung, höherer Lebenszufriedenheit und einer geringeren Ausprägung von Ruminieren. Diese genannten Korrelate von emotionaler Selbstwirksamkeit bleiben im Gegensatz zu anderen Konstrukten von emotional-kognitiven Fähigkeiten und emotionaler Selbstwirksamkeit auch statistisch signifikant, wenn nach Persönlichkeit (Big Five) kontrolliert wurde (Petrides, 2007; Joseph & Newman, 2010; O'Boyle et al., 2011). Personen mit höheren Werten von emotionaler Selbstwirksamkeit geben außerdem eine höhere Lebenszufriedenheit, Selbstakzeptanz und Selbstbewusstsein an als Personen mit geringen Werten von emotionaler Selbstwirksamkeit (Carmeli et al., 2009). Neben einer Vielzahl von Studien, welche die positiven Auswirkungen untersucht haben, gibt es auch einige wenige, welche negative Auswirkungen von hohen Ausprägungen in emotionaler Selbstwirksamkeit feststellen konnten. So zeigten Sevdalis et al. (2007), dass hohe Ausprägungen von emotionaler Selbstwirksamkeit, gemessen mit dem Trait Emotional Intelligence Questionnaire, mit mehr Stimmungsschwankungen einher gingen und in einer weiteren Untersuchung konnte gezeigt werden, dass stärkere Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit bei medizinischem Personal in neuen Arbeitssituationen zu mehr Stress führen kann (Arora et al., 2011). Emotionale Selbstwirksamkeit ist auch ein Prädiktor für verschiedene abhängige Variablen im Arbeitskontext. So hängt emotionale Selbstwirksamkeit positiv mit Arbeitsengagement und job flourishing zusammen (Schutte & Loi, 2014) und negativ mit Arbeitsstress und Burnout (Mikolajczak et al., 2007). Emotionale Selbstwirksamkeit ist zudem einer der stärksten bekannten Prädiktoren für Arbeitsleistung. In zwei Metaanalysen konnte gezeigt werden, dass emotionale Selbstwirksamkeit bei der Vorhersage von Arbeitsleistung selbst dann noch ein starker signifikanter Prädiktor bleibt, wenn zuvor nach allgemeiner Intelligenz und Persönlichkeit (Big Five) kontrolliert wurde (Joseph & Newman, 2010; O'Boyle et al., 2011).

Emotionale Selbstwirksamkeit wurde schon in mehreren Studien als eine schützende Ressource beschrieben, die den negativen Einfluss unterschiedlicher Stressoren abschwächt (Davis & Humphrey, 2012; Landa et al., 2008). Besonders im klinischen Bereich gibt es viele Beispiele dafür, wie emotionale Selbstwirksamkeit als ein Resilienzfaktor agiert. So moderiert emotionale Selbstwirksamkeit, gemessen mit dem Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides, 2009), zum Beispiel den Zusammenhang zwischen verschiedenen Stressoren, wie

negativen Lebensereignissen oder einer dysfunktionalen Familiensituation und angegebener Depression, sodass dieser Zusammenhang bei Menschen mit höherer Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit abgeschwächt wird (Davis & Humphrey, 2012). Mehrere Studien konnten auch zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Jobstress und psychischer Gesundheit ebenfalls von emotionaler Selbstwirksamkeit abgeschwächt wird. (Landa et al., 2008; Sharma et al., 2016). Im Bereich der Arbeitspsychologie wurde emotionale Selbstwirksamkeit vor allem im Zusammenhang mit Arbeitsleistung ausführlich untersucht (Joseph & Newman, 2010; O'Boyle, et al., 2011), es gibt jedoch verhältnismäßig wenig Studien, die den Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit Work-Family-Balance oder Work-Family-Konflikt untersucht haben.

Schützt emotionale Selbstwirksamkeit vor den Folgen eines Work-Family-Konflikts?

Bei Studien, die den Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf Work-Family-Konflikt untersucht haben, stellte sich heraus, dass hohe Werte von Emotionaler Selbstwirksamkeit positiv mit Work-Life-Balance und negativ mit Work-Family-Konflikt zusammenhängen. So konnte in einer aktuellen Studie ein positiver, signifikanter Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf Work-Life-Balance in einem indischen Unternehmen gezeigt werden (Shylaja & Prasad, 2017) und in einer querschnittlichen Untersuchung innerhalb verschiedener Branchen in Nigeria, konnte gezeigt werden, dass höhere Werte von emotionaler Selbstwirksamkeit mit einem geringeren Work-Family-Konflikt einher gehen (Ugoani, 2013). In einer weiteren Studie innerhalb verschiedener Branchen Nigerias konnte außerdem ein positiver Zusammenhang zwischen emotionaler Selbstwirksamkeit und Work-Family-Konflikt Management gezeigt werden (Akintayo, 2010). In einer empirischen Studie mit Seniormanager*innen verschiedener israelischer Behörden konnte ebenfalls gezeigt werden, dass hohe Werte von emotionaler Selbstwirksamkeit mit einer besseren Bewältigung eines Work-Family-Konflikts einher gehen (Carmeli, 2003). Hier wurde das Ergebnis unter anderem damit erklärt, dass Seniormanager*innen mit hoher Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit vor allem besser zwischen wichtigen und weniger wichtigen Anforderungen des Arbeits- und des Familienlebens unterscheiden können als Personen mit geringerer Ausprägung.

Wie bereits dargelegt, hat emotionale Selbstwirksamkeit einen moderierenden Effekt auf eine Reihe von Stressor-Belastungs-Zusammenhänge (Landa, et al., 2008; Davis & Humphrey, 2012; Sharma et al., 2016), die durch hohe Ausprägungen von emotionaler Selbstwirksamkeit abgeschwächt werden. Die Frage ob emotionale Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und allgemeinem Wohlbefinden abschwächen könnte, wurde dagegen erst einmal untersucht. Bei einer querschnittlichen Untersuchung mit 205 Personen aus unterschiedlichen Berufen in den USA konnte gezeigt werden, dass emotionale Selbstwirksamkeit den negativen Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und Wohlbefinden abschwächte (Lenaghan et al., 2007). Es gibt jedoch auch einige Untersuchungen, die diesen moderativen Zusammenhang mit Konstrukten untersucht haben, welche Bestandteile von emotionaler Selbstwirksamkeit darstellen. So konnte in einer spanischen Studie mit 128 Personen, die im medizinischen Bereich arbeiteten, gezeigt werden, dass die verbale Expression von Emotionen den Einfluss von Family-to-Work-Konflikt auf psychische Belastung des medizinischen Personals abschwächte (Moreno-Jiménez et al., 2009) und bei Kinnunen et al., (2003) schwächte emotionale Stabilität den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Depression sowie Erschöpfung signifikant ab. Da diese Konstrukte stark mit emotionaler Selbstwirksamkeit zusammenhängen, gibt dies einen weiteren Hinweis darauf, dass hier ein Moderationseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit vorliegen könnte. Daher wird in dieser Untersuchung vermutet, dass emotionale Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und psychischer Belastung abschwächt.

Hypothese 4a: *Der Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung wird von emotionaler Selbstwirksamkeit moderiert, sodass der Effekt zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei einer stärkeren Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit.*

Hypothese 4b: *Der Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung wird von emotionaler Selbstwirksamkeit moderiert, sodass der Effekt zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei einer stärkeren Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit.*

Der Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit wurde bereits ausführlich untersucht, mit dem Ergebnis, dass Personen, die einen stärkere Ausprägung von Work-Family-Konflikt haben, eine geringere Arbeitszufriedenheit angeben (Amstad et al. 2011; Shockley & Singla, 2011). In zwei Studien wurde der moderierende Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit untersucht, wobei es zu unterschiedlichen Ergebnissen kam. Bei einer Studie mit 98 Seniormanager*innen aus Israel moderierte emotionale Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und beruflichem Engagement, jedoch nicht zwischen Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit (Carmeli, 2003). In der zweiten Studie mit 212 Grundschullehrer*innen aus China konnte hingegen gezeigt werden, dass emotionale Selbstwirksamkeit den negativen Effekt von Work-Family-Konflikt auf Arbeitszufriedenheit abschwächte (Gao et al., 2012).

Einen weiteren Hinweis auf den moderierenden Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf diesen Zusammenhang liefern Studien, die emotionsbasierte Copingstrategien untersucht haben. Bei emotionsbasierten Copingstrategien wird Disstress abgeschwächt indem versucht wird, die emotionale Komponente eines Stressors zu reduzieren oder zu verhindern (Carver, 2011). Es konnte gezeigt werden, dass emotionsbasierte Copingstrategien den negativen Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit stärker abschwächen als andere Copingstrategien, wie problemorientiertes Coping oder vermeidungsorientiertes Coping (Aryee et al., 1999; Rantanen et al., 2011). Aufgrund dieser Forschungsergebnisse wird in dieser Untersuchung ein Moderationseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit angenommen:

Hypothese 5: *Der Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit wird von emotionaler Selbstwirksamkeit moderiert, sodass der Effekt zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit schwächer wird, bei einer stärkeren Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit.*

Wie bereits beschrieben gibt es verschiedene Hinweise dafür, dass emotionale Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und psychischer Belastung sowie Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit wirkt (Gao et al., 2012; Lenaghan et al., 2007). Es sind jedoch noch keine Studien bekannt, die diesen Zusammenhang

mit Familienzufriedenheit als abhängige Variable untersucht haben. Aufgrund der hier beschriebenen abschwächenden Wirkung von emotionaler Selbstwirksamkeit auf verschiedenste Stressor-Belastungszusammenhänge, wird hier auch von einer abschwächenden moderativen Wirkung von emotionaler Selbstwirksamkeit ausgegangen:

Hypothese 6: *Der Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit wird von emotionaler Selbstwirksamkeit moderiert, sodass der Effekt zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit schwächer wird, bei einer stärkeren Ausprägung von emotionaler Selbstwirksamkeit.*

Emotionale Selbstwirksamkeit scheint ein persönlicher Resilienzfaktor zu sein, der verschiedene, durch einen Work-Family-Konflikt entstandene Einflüsse auf das Wohlbefinden einer Person abschwächen kann. Zwei weitere mögliche persönliche Resilienzfaktoren, die innerhalb dieser Arbeit untersucht wurden, sind die Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und die mentale Distanzierung von der Arbeit während der Freizeit.

Emotionsregulationsstrategien

Nach dem Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) erfordert Arbeit den Einsatz von Ressourcen und Anstrengung, die zu Beanspruchungsreaktionen wie Müdigkeit und Nachlassen der Konzentration führen können. Dieser Prozess ist reversibel durch eine verminderte Grundaktivität, die Erholung ermöglicht. Um eine verminderte Grundaktivität zu gewährleisten müssen unter anderem mit der Arbeit verknüpfte Emotionen in dieser Zeit reguliert werden. Wenn hingegen ständig über negatives Erleben während der Arbeitszeit ruminieren wird, führt dies zu stärkeren psychischen und körperlichen Belastungen, wie zum Beispiel einem erhöhten Schlafmangel (Demsky et al. 2019). Moreno-Jimenez et al., 2009 und Sonnentag & Fritz, 2007 unterscheiden in zwei verschiedene Emotionsregulationsstrategien, die eine der Hauptfunktionen von Erholung darstellen und somit zu einer niedrigeren Grundaktivität führen können.

Zum einen können sich Personen in ihrer Freizeit mental von der Arbeit distanzieren. Mentale Distanzierung von der Arbeit setzt eine äußerliche Trennung von der Arbeit voraus, sodass zum Beispiel keine arbeitsrelevanten Dinge in der Freizeit erledigt werden oder keine arbeitsbezogene Bereitschaft besteht. Erst wenn diese äußeren Umstände gegeben sind, kann

es zu einer mentalen Distanzierung von der Arbeit kommen, bei der dann zusätzlich auch nicht mehr an die Arbeit gedacht wird (Sonnentag & Bayer, 2005).

Die zweite Emotionsregulationsstrategie ist der verbale Ausdruck von Emotionen. Hier werden mit der Arbeit verknüpfte Emotionen einer anderen Person mitgeteilt. Dadurch kann die betreffende Person mögliches negatives Erleben von der Arbeit schneller verarbeiten und ist nicht dazu gezwungen negative Emotionen zu unterdrücken, was zu einer Verlangsamung der Erholung führen kann (Hokanson, et al., 1971; Gross & Levenson, 1997). Sowohl das mentale Distanzieren von der Arbeit als auch der verbale Ausdruck von Emotionen werden in dieser Arbeit als persönliche Resilienzfaktoren untersucht.

Mentale Distanzierung von der Arbeit

Forschung der vergangenen Jahre konnte zeigen, dass Personen, die sich in ihrer Freizeit von der Arbeit loslösen können, im Allgemeinen höheres Wohlbefinden aufweisen als Personen, die mental ihrer Arbeit nachhängen (Sonnentag, 2012). Die Fähigkeit sich von der Arbeit loslösen zu können kann den Einfluss von negativem Erleben auf das eigene Wohlbefinden abschwächen. Zum Beispiel konnte gezeigt werden, dass Personen, die sich in ihrer Freizeit besser von Erlebtem bei der Arbeit loslösen können, weniger von Arbeitskonflikten psychisch belastet werden als Personen, die dies weniger tun (Sonnentag et al., 2013). In einer Tagebuchstudie konnte gezeigt werden, dass mentale Distanzierung von der Arbeit den Einfluss von Work-to-Family-Konflikt auf negativen Affekt abschwächt (Hernández et al., 2013). Des Weiteren schwächt die mentale Distanzierung von der Arbeit den Einfluss von verschiedenen Job Stressoren wie Arbeitskonflikten oder erhöhter Arbeitsmenge auf das Wohlbefinden ab (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2013). Es gibt bereits eine Studie, die zeigte, dass mentale Distanzierung von der Arbeit den Einfluss von Work-to-Family-Konflikt und Family-to-Work-Konflikt auf psychische Belastung bei medizinischem Personal abschwächte (Moreno-Jiménez et al., 2009). Aufgrund dieser Forschungsergebnisse wird folgende Hypothese angenommen:

Hypothese 7a: *Mentale Distanzierung von der Arbeit moderiert den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung, sodass der Effekt zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei stärkerer Ausprägung von mentaler Distanzierung von der Arbeit.*

Hypothese 7b: *Mentale Distanzierung von der Arbeit moderiert den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung, sodass der Effekt zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei stärkerer Ausprägung von mentaler Distanzierung von der Arbeit.*

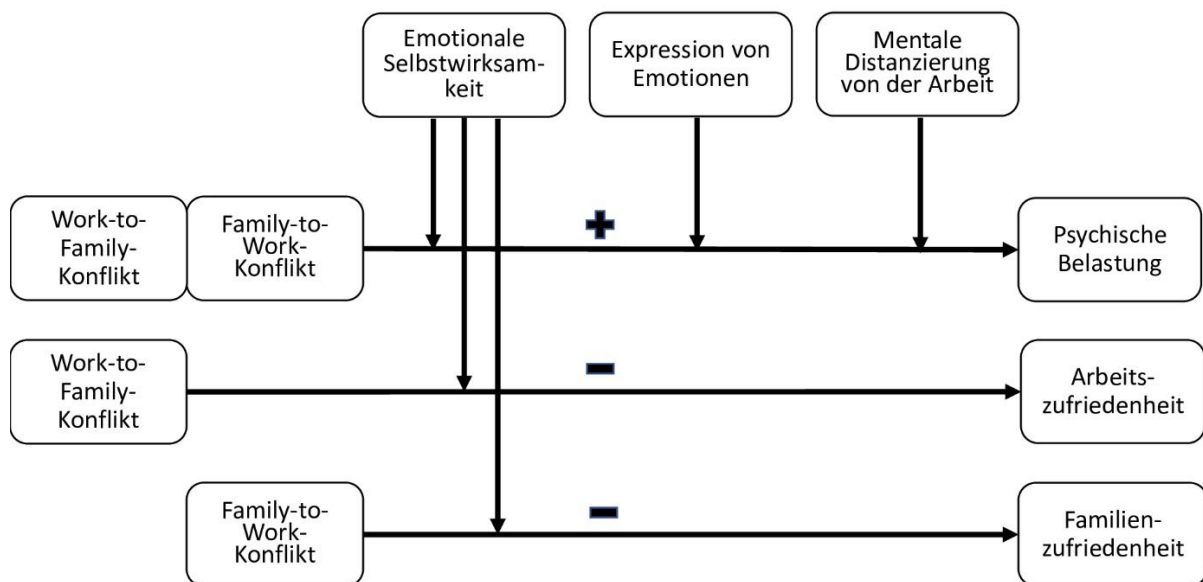
Verbaler Ausdruck von Emotionen

Bereits ausgelöste Emotionen nicht auszudrücken kann die körperliche Erholung verlangsamen. Dies wurde bereits in mehreren Studien untersucht und betrifft eine Vielzahl von Emotionen, wie Wut (Hokanson et al., 1971), Freude und Trauer (Gross & Levenson, 1997). In einer längsschnittlichen Erhebung über vier Wochen konnte zum Beispiel gezeigt werden, dass Mitarbeiter*innen, die ihre negativen Emotionen unterdrücken müssen, eine geringere Arbeitszufriedenheit angeben (Côté & Morgan, 2002). Außerdem wirkt der verbale Ausdruck von Emotionen im Allgemeinen positiv auf das Wohlbefinden von Personen in Partnerschaften (Clark & Jinkel, 2005).

Der verbale Ausdruck von positiven Emotionen stellt dabei nach Moreno-Jiménez et al., 2009 eine Ablenkungsstrategie dar, welche von negativen Gefühlen ablenkt, während der Ausdruck von negativen Emotionen eine Engagementstrategie darstellt. Mit anderen über negative Gefühle zu reden kann demnach zu mehr sozialer Unterstützung und neuen Ressourcen führen, die dann wieder zu mehr Erholung führen. In einer Studie mit medizinischem Personal aus Spanien wurde untersucht, ob der verbale Ausdruck von Emotionen den Effekt von Work-Family-Konflikt auf psychische Belastung abschwächen würde (Moreno-Jiménez et al., 2009). Verbale Expression von Emotionen schwächte den Effekt von Family-to-Work-Konflikt auf psychische Belastung ab, jedoch nicht den Effekt von Work-to-Family-Konflikt auf psychische Belastung. Da es sich um die einzige bekannte Studie handelt, die diesen konkreten Zusammenhang untersucht hat und es sich um keine repräsentative Stichprobe handelte, werden in dieser Untersuchung beide Zusammenhänge untersucht werden. Es wird dabei eine abschwächende Wirkung von verbaler Expression von Emotionen auf den Zusammenhang zwischen beiden Richtungen des Work-Family-Konflikts und psychischer Belastung vermutet:

Hypothese 8a: Verbale Expression von Emotionen moderiert den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung, sodass der Effekt zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei stärkerer Ausprägung von verbaler Expression von Emotionen.

Hypothese 8b: Verbale Expression von Emotionen moderiert den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung, sodass der Effekt zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung schwächer wird, bei stärkerer Ausprägung von verbaler Expression von Emotionen.



Kotrollvariablen: Geschlecht, Alter, Beziehungsstatus, Anzahl Kinder, Bildungsabschluss, Arbeitsstunden pro Woche

Abbildung 1 Darstellung aller untersuchten Zusammenhänge und Kontrollvariablen dieser Untersuchung

Methode

Durchführung

Alle Versuchspersonen der Stichprobe waren auf der Arbeitsplattform Mechanical Turk registrierte Mechanical Turk Worker*innen mit einem Wohnsitz innerhalb der USA und hatten schon mindestens 50 Aufträge von anderen Anbietern bearbeitet von denen mindestens 90% von den Auftragsanbietern als erledigt bewertet wurden. Peer et al., (2013) konnte zeigen, dass Versuchspersonen auf Mechanical Turk, von denen mehr Aufträge als erledigt bewertet wurden, durchschnittlich eine bessere Datenqualität aufweisen. Insgesamt wurden die Daten von 381 Versuchspersonen in dem Zeitraum vom 27.04.2020 bis 01.05.2020 erhoben. Es wurde ein Inserat erstellt, in dem kurz die Erhebung beschrieben wurde, mit einem Link zu einer externen Umfrageseite. Für das Ausfüllen des gesamten Fragebogens wurde pro Person eine Aufwandsentschädigung von 0.40\$ bezahlt. Alle Versuchspersonen wurden über die Freiwilligkeit der Erhebung informiert und bestätigten die Einverständniserklärung zur Speicherung der anonymisierten Daten zu Forschungszwecken. Alle Personen, die den Onlinefragebogen vollständig ausfüllten, bekamen am Ende der Erhebung einen Code zugewiesen, den sie zur Bestätigung auf Mechanical Turk in ein Textfeld eingeben mussten. Alle Personen, die den Fragebogen ausgefüllt hatten, erhielten innerhalb der nächsten 24 Stunden ihre Geldüberweisung über Mechanical Turk.

Stichprobe

Für die Untersuchung wurden nur Daten von Personen ausgewertet, die im Durchschnitt mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiteten und in einem gemeinsamen Haushalt in einer Partnerschaft lebten. Insgesamt traf dies auf 255 Personen zu. Außerdem wurden zur Sicherstellung einer ausreichenden Datenqualität nur Personen einbezogen, die mindestens fünf von sechs Aufmerksamkeitsfragen an verschiedenen Stellen der Erhebung richtig beantworteten. Dadurch wurden weitere 52 Personen ausgeschlossen, sodass insgesamt 203 Personen (114 männlich, 89 weiblich) für die Auswertung verwendet wurden. Der Altersdurchschnitt dieser Personen betrug 39,02 Jahre ($SD = 11.27$) und die durchschnittliche

wöchentliche Arbeitszeit 35,78 Stunden ($SD = 13.15$). Die Versuchspersonen verbrachten den Großteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Durchschnittlich fanden 25,44 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit zu Hause statt, während nur 10,38 pro Woche außerhalb des Homeoffice gearbeitet wurde. 81,8% der Personen waren verheiratet und 18,2% lebten unverheiratet in einer Beziehung in einem gemeinsamen Haushalt. Die Bildungsabschlüsse der Versuchspersonen waren deutlich über dem US-Durchschnitt. Es hatten 80,5% einen Bachelorabschluss oder einen höheren Bildungsabschluss.

Messinstrumente

Work-Family-Konflikt

Für die Messung von Work-Family-Konflikt wurden zwei Subfaktoren des *Work-Home Interaction Survey* verwendet (Geurts et al., 2005). Die zwei Subfaktoren des Work-Home Interaction Surveys erheben sowohl Work-to-Family-Konflikt als auch Family-to-Work-Konflikt mit insgesamt 12 Items, die auf einer 4-stufigen Likertskala mit 0 (*never*), 1 (*sometimes*), 2 (*often*) und 3 (*always*) bewertet werden. Work-to-Family Konflikt wird dabei mit Items erhoben wie: „Your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?“, während Family-to-Work-Konflikt mit Items wie: „You have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters?“ erhoben werden. Cronbachs Alpha für Work-to-Family-Konflikt betrug bei dieser Erhebung 0.92 und für Family-to-Work-Konflikt 0.90.

Psychische Belastung

Psychische Belastung wurde erhoben mit der *Kessler Psychological Distress Scale* (Kessler et al., 2003). Bei der Kessler Psychological Distress Scale werden psychische Belastungen erfragt, die bei der befragten Person innerhalb der letzten 30 Tagen aufgetreten sind. Es werden dabei allgemeine Belastungen abgefragt und keine berufs- oder familienspezifischen Belastungen. Items sind zum Beispiel: „During the last 30 days, about how often did you feel depressed?“ Oder „During the last 30 days, about how often did you feel so nervous that nothing could calm you down?“ Die Beantwortung erfolgt auf einer 5-stufiger Likertskala von 0 (*none of the*

time) bis 5 (*all the time*). Cronbachs Alpha für die Psychological Distress Scale betrug bei dieser Erhebung 0.95.

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit wurde mit der *Abbreviated Job in General Scale* erhoben (Russell et al., 2004). Die *Abbreviated Job in General scale* hat 8 Items mit Adjektiven, welche die Gefühle über die eigene Arbeit beschreiben, wie zum Beispiel „pleasant“ oder „makes me content.“ Diese Adjektive, welche die eigene Arbeit beschreiben, werden dann von der Versuchsperson mit entweder „Yes“, „No“ oder „Uncertain“ bewertet. Cronbachs Alpha für die *Abbreviated Job in General Scale* betrug bei dieser Erhebung 0.95.

Familienzufriedenheit

Familienzufriedenheit wurde gemessen mit der *Satisfaction With Family Life Scale* (Zabriskie & Ward, 2013). Die *Satisfaction With Family Life Scale* besteht aus insgesamt 5 Items, welche die allgemeine Familiensituation der Testperson erfragt. Dabei werden die Items auf einer 7-stufigen Likertskala bewertet von 1 (*strongly disagree*) bis 7 (*strongly agree*). Zwei Beispielitems dieser Skala sind: „In most ways my family life is close to ideal.“ und „The conditions of my family life are excellent.“ Cronbachs Alpha für die *Satisfaction With Family Life Scale* betrug bei dieser Erhebung 0.91.

Emotionale Selbstwirksamkeit

Emotionale Selbstwirksamkeit wurde gemessen mit der Kurzversion des Trait Emotional Intelligence Questionnaire. Das *Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form* (Zampetakis, 2011) hat insgesamt 30 Items mit denen ein globaler Wert für emotionale Selbstwirksamkeit bestimmt werden kann. Emotionale Selbstwirksamkeit setzt sich aus insgesamt 15 Subfaktoren zusammen, wie zum Beispiel: *Emotional perception* („I’m normally able to “get into someone’s shoes and experience their emotions.“ oder *Stress management* („On the whole, I’m able to deal with stress.“) Alle Items werden auf einer 7-stufigen

Likertskala von *completely disagree* bis *completely agree* bewertet. Cronbachs Alpha für das Trait Emotional Intelligence Questionnaire betrug bei dieser Erhebung 0.92.

Verbaler Ausdruck von Emotionen

Der verbale Ausdruck von Emotionen wurde mit der Subskala *Expression of Emotion* aus der Langform des Trait Emotional Intelligence Questionnaire gemessen (Petrides, 2009). Die Subskala *Expression of Emotion* erfragt die wahrgenommene Fähigkeit zum Ausdruck von Emotionen mit Items wie: „I’m usually able to express my emotions when I want to“ und „I usually find it difficult to express my emotions the way I would like to.“ Insgesamt besteht die Subskala *Expression of Emotion* aus 10 Items, die auf einer 7-stufigen Likertskala von *completely disagree* bis *completely agree* bewertet werden. Cronbachs Alpha für diese Subskala betrug bei dieser Erhebung 0.87.

Mentale Distanzierung von der Arbeit

Die mentale Distanzierung von der Arbeit wurde mit der *Psychological Detachment from Work Scale* von Sonnentag & Fritz (2007) erhoben. Die *Psychological Detachment from Work Scale* erfragt die psychologische Abgrenzung von der Arbeit und besteht aus insgesamt vier Items: „During time after work... 1) *I forget about work.* 2) *I don’t think about work at all.* 3) *I distance myself from my work.* 4) *I get a break from the demands of work.*“ Diese vier Items werden auf einer 5-stufigen Likertskala von 1 (*I do not agree at all*) bis 5 (*I fully agree*) bewertet. Cronbachs Alpha für die *Psychological Detachment from Work Scale* betrug bei dieser Erhebung 0.93.

Kontrollvariablen

Es wurden Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Beziehungsstatus (in einer Beziehung oder verheiratet), Anzahl Kinder und die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche erhoben und kontrolliert, da diese Faktoren mit einigen der Untersuchten Variablen in Zusammenhang stehen (Allen, & Finkelstein, 2014; Byron, 2005; Schieman, & Glavin, 2011)

Fragen zu Änderungen seit dem Ausbruch des Coronavirus in den USA

Es wurden unabhängig von den Hypothesen zusätzlich noch Fragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie gestellt. Es wurde nach der normalen Arbeitszeit und der Arbeitszeit im Homeoffice vor dem Ausbruch des Coronavirus in den USA gefragt. Außerdem wurde nach der Erhebung der abhängigen Variablen gebeten eine Einschätzung abzugeben, wie sich diese durch den Ausbruch des Coronavirus in den USA bei der Versuchsperson geändert habe. Zum Beispiel wurde nach der Erhebung der Arbeitszufriedenheit gefragt: „Taken all together, how has your job satisfaction been affected by the coronavirus outbreak?“ Mit Antwortoptionen auf einer 7-stufigen Likertskala von *1 my job satisfaction decreased a lot* bis *7 my job satisfaction increased a lot*.

Aufmerksamkeitsfragen

Zur Sicherstellung der allgemeinen Datenqualität wurden sechs Aufmerksamkeitsfragen verwendet, die über die Erhebung verteilt erfragt wurden. Die Aufmerksamkeitsfragen dienten dazu Versuchspersonen herauszufiltern, welche Fragen anklicken, ohne sie zu lesen. Es wurde dabei die bereits von Smith et al. (2016) verwendete Grenze von fünf Fragen verwendet, die mindestens richtig beantwortet werden müssen, damit die Versuchsperson mit in die Auswertung eingeschlossen werden kann. Zwei von den Fragen waren zum Beispiel: „How often does it happen, that you are visiting another planet?“ oder „Which of the following fruits is usually red?“

Tabelle 2

*Messinstrumente der Erhebung mit Cronbachs Alpha, Mittelwert und Standardabweichung
(N=203)*

Skala	α	<i>M</i>	<i>SD</i>
Work-home Interaction Survey (Geurts et al., 2005) Work-to-Family-Konflikt	0.92	0.91	0.64
Work-home Interaction Survey (Geurts et al., 2005) Family-toWork-Konflikt	0.90	0.71	0.73
Trait Emotional Intelligence QuestionnaireSF (Petrides, 2009)	0.92	4.89	0.90
Subskala „Emotion expression“ aus dem Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides, 2009)	0.87	4.82	1.18
Psychological detachment from work scale (Sonnentag & Fritz, 2007)	0.93	3.05	1.16
Abbreviated Job in General scale (Russell et al., 2004)	0.84	2.66	0.43
Family satisfaction scale (Parasuraman et al., 1996)	0.91	5.29	1.16
Kessler Psychological Distress Scale (K10) (Kessler et al., 2003)	0.95	2.21	0.97

Ergebnisse

Primäre Datenanalyse

In Tabelle 3 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen und Cronbachs Alphas von allen untersuchten Variablen dargestellt, sowie deren Korrelationen untereinander. Alle Cronbachs Alphas befanden sich in dem Wertebereich zwischen 0.84 und 0.95 und liegen somit über dem von Moosbrugger, (2011) vorgeschlagenen Grenzwert von 0.7. Die Mittelwerte und Standardabweichungen waren außer bei psychischer Belastung und Arbeitszufriedenheit alle vergleichbar mit denen von Normstichproben oder repräsentativen Stichproben der Vergangenheit (vgl. Geurts et al. 2005; Zampetakis, 2011; Petrides, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007; Agate et al., 2009). Die Werte von psychischer Belastung unterschieden sich deutlich von denen einer repräsentativeren Stichprobe. So war der Mittelwert der Psychological Distress Scale bei dieser Stichprobe mit 2.21 ($SD = 0.97$) mehr als eine Standardabweichung größer als die von einer repräsentativen Erhebung mit 1932 Personen ($M = 1.54$; $SD = 0.56$) (Winefield et al., 2012). Bei Arbeitszufriedenheit gab es einen starken Deckeneffekt mit einem Mittelwert von $M = 2.66$; $SD = 0.43$ bei einem Maximum der Skala von 3 und einen starken Bodeneffekt bei Family-to-Work-Konflikt mit einem Mittelwert von $M = 0.71$; $SD = 0.73$ bei einem Minimum der Skala von 0.

Tabelle 3

Mittelwerte, Standard Abweichungen, Cronbachs Alphas, und Korrelationen

Variable	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Geschlecht	1.44	0.50														
2. Alter	39.02	11.27		.10												
3. Beziehungsstatus	2.82	0.39		-.12	.19**											
4. Anzahl Kinder	1.32	1.16		-.14*	.00	.40**										
5. Bildungsgrad	5.00	1.23		-.02	-.04	.06	.12									
6. Arbeitsstunden pro Woche	35.78	13.15		-.07	-.07	.09	.10	.17*								
7. Work-to-Family-Konflikt	0.91	0.64	0.92	-.03	-.14	.02	.05	.15*	.09							
8. Family-to-Work-Konflikt	0.71	0.73	0.90	.02	-.20**	.05	.14*	.20**	.13	.81**						
9. Emotionale Selbstwirksamkeit	4.89	0.90	0.92	.02	.20**	-.05	-.02	-.03	-.14*	-.56**	-.62**					
10. Expression von Emotionen	4.82	1.18	0.87	-.03	.10	.07	.02	-.08	-.07	-.47**	-.49**	.74**				
11. Mentale Distanzierung	3.05	1.16	0.93	.05	.15*	-.05	-.03	.02	-.19**	.03	.08	.01	.01			
12. Arbeitszufriedenheit	2.66	0.43	0.84	.05	.01	.06	.11	.18*	.13	-.28**	-.23**	.48**	.35**	-.09		
13. Familienzufriedenheit	5.29	1.16	0.91	.00	.07	.13	.15*	.21**	-.01	-.12	-.16*	.44**	.33**	.04	.37**	
14. Psychische Belastung	2.21	0.97	0.95	.05	-.16*	-.01	.02	.07	.03	.75**	.79**	-.67**	-.49**	.09	-.30**	-.18*

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Fast alle der Hauptvariablen hingen in der erwarteten Richtung miteinander zusammen. Die einzigen nicht signifikanten Korrelationen waren Korrelationen mit mentaler Distanzierung von der Arbeit. Es wurde erwartet, dass mentale Distanzierung negativ mit Work-to-Family-Konflikt, Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung in Zusammenhang stehen würde und positiv mit Arbeits- und Familienzufriedenheit. Die sechs Kontrollvariablen zeigten eher schwache Zusammenhänge zu den Hauptvariablen, sodass keines der Modelle der Regressionsanalyse durch den Einschluss der sechs Kontrollvariablen allein signifikant wurde.

An den Angaben der Versuchspersonen war deutlich erkennbar, dass sie persönlich von dem Ausbruch des Coronavirus in den USA betroffen waren. Die Arbeitszeit vor dem Ausbruch des Coronavirus betrug insgesamt 36.90 Stunden, wovon 15.35 Stunden im Homeoffice stattfanden, während die aktuelle Arbeitszeit 35.78 Stunden betrug, mit 25.44 Stunden im Homeoffice. Die Arbeitszeit, die außerhalb des eigenen Zuhauses verbracht wurde, sank somit um mehr als die Hälfte. 37.4% der Versuchspersonen gaben an, dass sich ihre Arbeitszufriedenheit seit Ausbruch des Coronavirus in den USA verschlechtert habe, 39.4% gaben keine Änderung an und 22.7% gaben eine Verbesserung an. Bei Familienzufriedenheit gaben 18.7% eine Verschlechterung an 33.5% keine Änderung und 47.8% eine Verbesserung. Bei psychischer Belastung gaben 42.4% eine Verschlechterung, 36.0 % keine Änderung und 21.6% eine Verbesserung an.

Regressionsanalyse

Die Analyse der Daten erfolgte durch hierarchische Regressionsanalyse. Es wurden zuerst alle Prädiktoren und Moderatorvariablen zentriert, dann wurden die Interaktionsterme des Modells berechnet. Als erster Block wurden jeweils die Kontrollvariablen, als zweiter Block die zentrierten unabhängigen Variablen, als dritter Block die zentrierten Moderatoren und als vierter Block die Interaktionsterme in das Modell aufgenommen. Die Pearson-Korrelation des Zusammenhangs der Variablen verbaler Ausdruck von Emotionen und emotionaler Selbstwirksamkeit war bei dieser Untersuchung mit 0.74 über dem von Dormann et al., (2013) vorgeschlagenen Grenzwert von 0.7, ab dem davon ausgegangen werden kann, dass die Multikollinearität die Modellschätzung zu stark verzerrt. Es wurde daher zunächst, wie bei Jimenez et al., (2009), der moderative Einfluss von mentaler Distanzierung von der Arbeit und verbalem Ausdruck von Emotionen auf den Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt

und psychischer Belastung untersucht (Tabelle 3). Danach wurde das gleiche Modell noch einmal untersucht und der Moderator verbaler Ausdruck von Emotionen wurde durch den Moderator emotionale Selbstwirksamkeit ersetzt (Tabelle 4). Schließlich wurde der moderative Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit untersucht (Tabelle 5), sowie der moderative Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit (Tabelle 6).

Tabelle 4

*Hierarchische Regressionsanalyse mit psychischer Belastung als abhängige Variable –
Mentale Distanzierung von der Arbeit und verbaler Ausdruck von Emotionen als Moderatoren*

Work-to-Family-Konflikt

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.05	.06	.06	.06
Alter	-.15*	-.05	-.05	-.06
Beziehungsstatus	.00	.00	.01	.02
Anzahl Kinder	.02	.01	.01	.01
Bildungsgrad	.05	-.06	-.07	-.07
Arbeitsstunden	.00	-.04	-.04	-.05
WFC		.77***	.69***	.65***
Mentale Distanzierung			.05	.03
Ausdruck von Emotionen			-.17**	-.21***
WFC × Mentale Distanzierung				.02
WFC × Ausdruck von Emotionen				-.11*
R ²	.03	.60***	.62***	.63***

Family-to-Work-Konflikt

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.05	.01	.01	.02
Alter	-.15*	.01	.01	.02
Beziehungsstatus	.00	-.01	-.01	.00
Anzahl Kinder	.02	-.07	-.07	-.06
Bildungsgrad	.05	-.08	-.08	-.08
Arbeitsstunden	.00	-.06	-.06	-.06
FWC		.82***	.76***	.75***
Mentale Distanzierung			.00	.01
Ausdruck von Emotionen			-.13**	-.12*
FWC × Mentale Distanzierung				.08
FWC × Ausdruck von Emotionen				.02
R ²	.03	.64***	.65***	.66***

Anmerkung. Dargestellt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten. WFC = Work-to-Family-Konflikt; FWC = Family-to-Work-Konflikt. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Table 5

*Hierarchical Regression Analysis with Psychological Strain as Dependent Variable –
Mental Distancing from Work and Emotional Self-Efficacy as Moderators*

Work-to-Family-Conflict

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.05	.06	.07	.06
Alter	-.15*	-.05	-.01	-.01
Beziehungsstatus	.00	.00	-.02	-.01
Anzahl Kinder	.02	.01	.02	.03
Bildungsgrad	.05	-.06	-.04	-.04
Arbeitsstunden	.00	-.04	-.06	-.10*
WFC		.77***	.58***	.48***
Mentale Distanzierung			.04	-.04
Emot. Selbstwirksamkeit			-.35***	-.45***
WFC × Mentale Distanzierung				-.01
WFC × Emot. Selbstwirksamkeit				-.25***
R ²	.03	.60***	.68***	.73***

Family-to-Work-Conflict

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.05	.01	.03	.03
Alter	-.15*	.01	.03	.03
Beziehungsstatus	.00	-.01	-.03	-.02
Anzahl Kinder	.02	-.07	-.05	-.03
Bildungsgrad	.05	-.08	-.05	-.05
Arbeitsstunden	.00	-.06	-.07	-.08
FWC		.82***	.64***	.55***
Mentale Distanzierung			.00	-.02
Emot. Selbstwirksamkeit			-.29***	-.36***
FWC × Mentale Distanzierung				.04
FWC × Emo. Selbstwirksamkeit				-.11
R ²	.03	.64***	.69***	.70***

Anmerkung. Dargestellt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten. WFC = Work-to-Family-Konflikt; FWC = Family-to-Work-Konflikt. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 6

*Hierarchische Regressionsanalyse mit Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable –
Emotionale Selbstwirksamkeit als Moderator*

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.08	.08	.07	.07
Alter	.03	-.01	-.08	-.08
Beziehungsstatus	.01	.02	.05	.05
Anzahl Kinder	.09	.10	.09	.09
Bildungsgrad	.14	.19**	.15*	.15*
Arbeitsstunden	.11	.12	.16*	.16*
WFC		-.32***	-.05	-.05
Emo. Selbstwirksamkeit			-.51***	-.50***
WFC × Emo. Selbstwirksamkeit				-.01
R ²	.05	.15***	.32***	.32***

Anmerkung. Dargestellt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten.

WFC = Work-to-Family-Konflikt. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 7

*Hierarchische Regressionsanalyse mit Familienzufriedenheit als abhängige Variable –
Emotionale Selbstwirksamkeit als Moderator*

Variablen	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Geschlecht	.05	.06	.03	.03
Alter	.07	.03	-.03	-.06
Beziehungsstatus	.03	.04	.07	.09
Anzahl Kinder	.12	.15	.10	.13
Bildungsgrad	.23**	.27***	.22**	.22***
Arbeitsstunden	-.01	-.03	.01	.00
FWC		-.25***	.09	-.14
Emo. Selbstwirksamkeit			-.55***	-.36***
FWC × Emo. Selbstwirksamkeit				-.29***
R ²	.08*	.14***	.32***	.37***

Anmerkung. Dargestellt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten.

FWC = Family-to-Work-Konflikt. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Haupteffekte

Nach Aufnahme der Kontrollvariablen wurden jeweils die unabhängigen Variablen des Modells in Block 2 aufgenommen. Der Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit war wie erwartet negativ und signifikant ($\beta = -.32, p < 0.001$). Hypothese 1 konnte somit bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit (Hypothese 2) war ebenfalls negativ und signifikant ($\beta = -.25, p < 0.001$). Der Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung (Hypothese 3a) und der Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung (Hypothese 3b) war wie erwartet positiv und verglichen mit anderen Studien (vgl. Amsted, 2011) stark ausgeprägt ($\beta = .77, p < 0.001$; $\beta = .82, p < 0.001$). Alle Zusammenhänge zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen waren somit signifikant und hingen in der erwarteten Richtung miteinander zusammen.

Interaktionseffekte

In Block 4 wurden jeweils die Interaktionseffekte in das Modell aufgenommen. Wie in Hypothese 4a angenommen schwächte emotionale Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ab ($\beta = -.25, p < 0.001$), nicht jedoch den in Hypothese 4b angenommenen Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung ($\beta = -.11, p < 0.069$). Zur besseren Darstellung der Moderation ist in Abbildung 2 der Interaktionseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit und Work-to-Family-Konflikt auf psychische Belastung dargestellt.

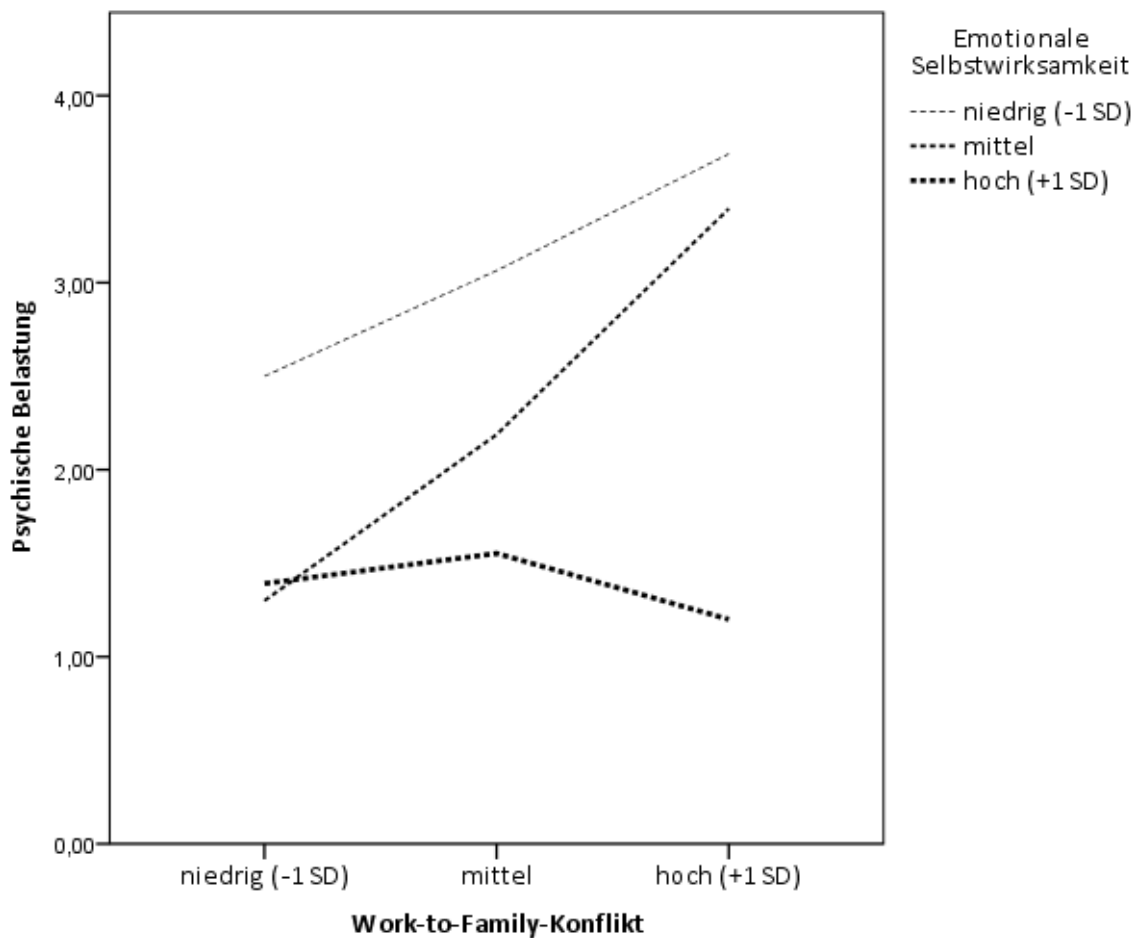


Abbildung 2 Interaktionseffekt von Work-to-Family-Konflikt und emotionaler Selbstwirksamkeit bei der Vorhersage von psychischer Belastung

Es wurden die Mittelwerte der Personen für die Variablen Work-to-Family-Konflikt und emotionale Selbstwirksamkeit in jeweils drei Gruppen unterteilt. Personen, die Werte unter einer Standardabweichung in der jeweiligen Variable hatten, wurden der Gruppe „niedrig“ zugeordnet, Personen, die Werte über einer Standardabweichung hatten, der Gruppe „hoch“ und die restlichen Personen der Gruppe „mittel.“ Wie in Abbildung 2 erkennbar scheinen Personen mit hohen Werten in emotionaler Selbstwirksamkeit trotz hohen Werten von Work-to-Family-Konflikt keine höheren psychischen Belastungen zu haben. Diese Personen scheinen vor dem Einfluss von Work-to-Family-Konflikt auf psychische Belastung geschützt zu sein. Zusätzlich scheint es neben diesem Interaktionseffekt noch einen additiven Effekt zu geben: Personen mit niedrigen Werten in emotionaler Selbstwirksamkeit scheinen höhere psychische Belastungen zu haben als Personen mit mittleren Werten. Es ist erkennbar, dass emotionale Selbstwirksamkeit auch ein guter Prädiktor für psychische Belastung zu sein scheint. Dass emotionale Selbstwirksamkeit negativ mit psychischer Belastung zusammenhängt konnte

bereits in vielen Studien gezeigt werden (Mavroveli et al., 2007; Mikolajczak et al., 2007) und auch bei dieser Untersuchung gab es einen starken negativen Zusammenhang ($\beta = -.35, p < 0.001$).

Der Moderationseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit konnte in dieser Untersuchung nicht festgestellt werden ($\beta = .02, p = 0.909$). Hypothese 5 wurde somit verworfen. Es gab einen Moderationseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit ($\beta = .29, p < 0.001$). Allerdings war dieser nicht wie angenommen negativ, sondern positiv, weshalb Hypothese 6 ebenfalls verworfen wurde. Mentale Distanzierung von der Arbeit hatte als einziger Moderator keinen Einfluss auf einen der Haupteffekte. So konnte weder der vermutete abschwächende Effekt von mentaler Distanzierung von der Arbeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ($\beta = -.02, p = 0.638$) noch der abschwächende Effekt von mentaler Distanzierung von der Arbeit auf den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung ($\beta = -.08, p = 0.091$) in dieser Untersuchung festgestellt werden. Die Hypothesen 7a und 7b wurden daher beide verworfen.

Verbale Expression von Emotionen schwächte, wie in Hypothese 8a angenommen, den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ab ($\beta = -.11, p < 0.05$), jedoch nicht den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung ($\beta = -.11, p = 0.069$). Hypothese 8b wurde daher verworfen. In Abbildung 3 ist der Interaktionseffekt von verbaler Expression von Emotionen und Work-to-Family-Konflikt dargestellt. Auch hier wurden die Mittelwerte der Personen für die Variablen Work-to-Family-Konflikt und Verbale Expression von Emotionen jeweils in drei Gruppen unterteilt. Personen die Werte unter einer Standardabweichung in der jeweiligen Variable hatten, wurden der Gruppe „niedrig“ zugeordnet, Personen die Werte über einer Standardabweichung hatten der Gruppe „hoch“ und die restlichen Personen der Gruppe „mittel“.

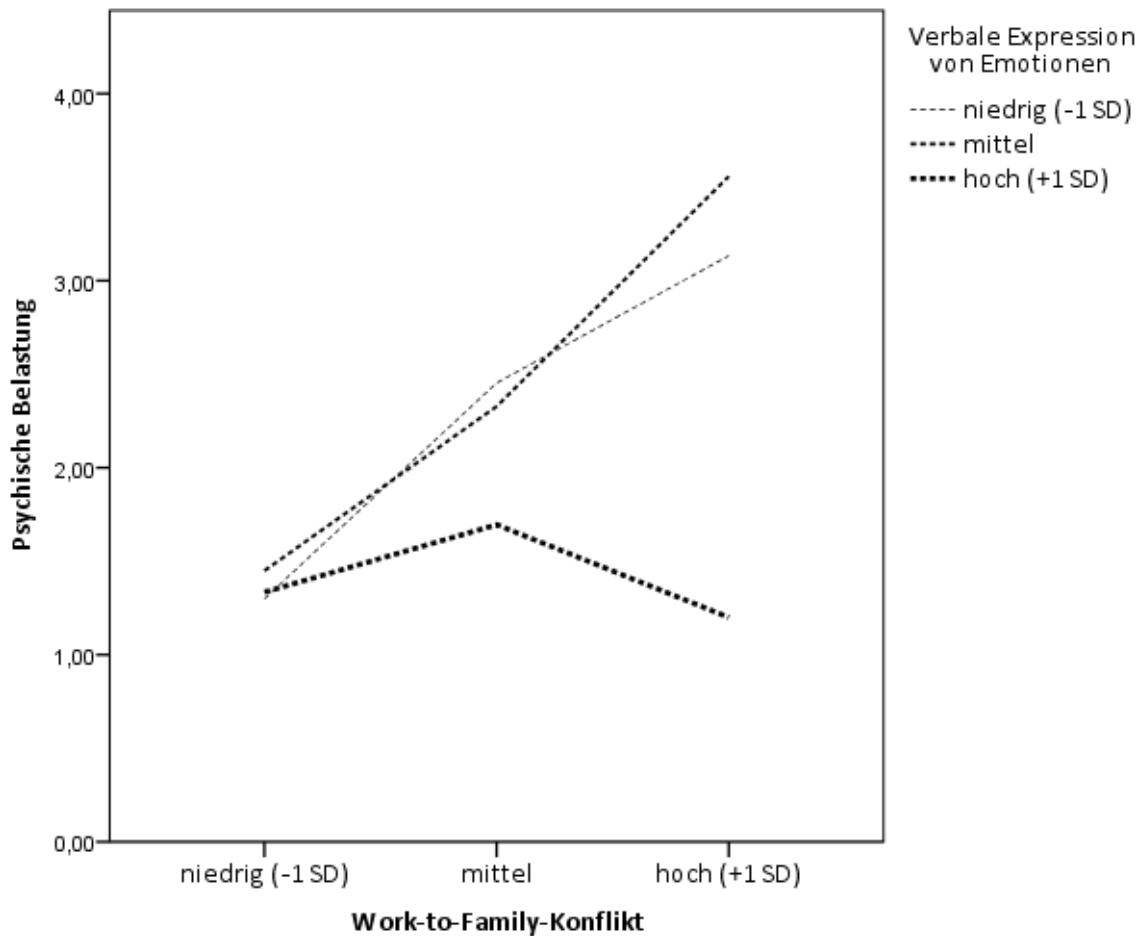


Abbildung 3 Interaktionseffekt von Work-to-Family-Konflikt und verbale Expression von Emotionen bei der Vorhersage von psychischer Belastung

Wie in der Abbildung erkennbar scheinen Personen mit hohen Werten in der verbalen Expression von Emotionen trotz hohen Werten von Work-to-Family-Konflikt keine höheren psychischen Belastungen zu haben. Wie bei emotionaler Selbstwirksamkeit scheinen besonders Personen mit hohen Werten in verbaler Expression von Emotionen vor dem Einfluss von Work-to-Family-Konflikt auf psychische Belastung geschützt zu sein. Interessanterweise scheint es bei den Versuchspersonen aber keinen Unterschied zu machen, ob niedrige oder mittlere Werte in der Expression von Emotionen vorliegen. Möglicherweise gibt es einen hohen Grenzwert in der Fähigkeit zur Expression von Emotionen, ab welchem Personen vor dem Einfluss von Work-to-Family-Konflikt auf psychische Belastung geschützt sind.

Diskussion

Ergebnisse der Untersuchung

Gegenstand dieser Arbeit war die Untersuchung von Resilienzfaktoren, die den Einfluss von Work-Family-Konflikt auf psychische Belastung abschwächen können. Work-to-Family-Konflikt hing wie erwartet positiv mit psychischer Belastung zusammen sowie negativ mit Arbeitszufriedenheit. Family-to-Work-Konflikt hing positiv mit psychischer Belastung und negativ mit Familienzufriedenheit zusammen. Die Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und emotionale Selbstwirksamkeit schwächten dabei beide den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ab, nicht jedoch zwischen Family-to-Work Konflikt und psychischer Belastung. Der vermutete moderative Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit sowie Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit konnte in dieser Untersuchung ebenfalls nicht bestätigt werden. Wie lassen sich die Ergebnisse dieser Untersuchung in bestehende Forschung einordnen?

Expression von Emotionen moderierte in dieser Untersuchung den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung. In einer Studie von Moreno- Jiménez et al., (2009) wurde dieser Moderationseffekt bereits untersucht, jedoch wurde die Hypothese verworfen. Möglicherweise gab es bei dieser Untersuchung systematische Unterschiede in der Stichprobe im Vergleich zu der von Moreno-Jiménez et al., (2009), die aus medizinischem Personal bestand. Diese Arbeit liefert somit als erste bekannte Untersuchung Hinweise dafür, dass eine moderative Wirkung von Expression von Emotionen auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung tatsächlich vorliegen könnte.

Diese Untersuchung ist eine Erweiterung bereits bestehender Forschung zu emotionaler Selbstwirksamkeit. Sie ist die erste bekannte Arbeit, die den Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikt und psychischer Belastung untersucht hat. Die einzige Studie mit einem vergleichbaren Ergebnis ist die von Lenaghan et al., (2007). Hier wurde derselbe Zusammenhang untersucht, mit dem Unterschied, dass hier allgemeines Wohlbefinden als unabhängige Variable verwendet wurde und Work-Family-Konflikt als Gesamtkonstrukt gemessen wurde. Das Ergebnis dieser

Untersuchung zeigte hingegen, dass der moderative Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit nur auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung wirkt. Möglicherweise ist emotionale Selbstwirksamkeit nur ein Resilienzfaktor bei dieser Richtung des Konflikts. Da es bei Family-to-Work-Konflikt einen Bodeneffekt gab, könnte es auch sein, dass der nicht signifikante Interaktionseffekt von Family-to-Work-Konflikt und emotionaler Selbstwirksamkeit auf psychische Belastung durch die entsprechend geringere Varianz nicht signifikant wurde. Bei einer etwas größeren Stichprobe wäre dieser nicht signifikante Interaktionseffekt ($\beta = -.11, p = 0.069$) eventuell signifikant gewesen.

Ziel dieser Untersuchung war es auch, bisher widersprüchliche Forschungsergebnisse zu erklären. So kamen die zwei Studien, die emotionale Selbstwirksamkeit als Moderator zwischen Work-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit untersuchten, zu unterschiedlichen Ergebnissen. (Cooper & Swaf, 1997; Gao et al., 2012). Die vorliegende Untersuchung konnte diesen moderativen Zusammenhang nicht bestätigen. Zwar gab es einen Zusammenhang des Haupteffekts zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit, jedoch war dieser Zusammenhang deutlich schwächer als der Zusammenhang zwischen Work-Family-Konflikt und psychischer Belastung, sodass er nach Einschluss von emotionaler Selbstwirksamkeit als Prädiktor nicht mehr signifikant war. Der beschriebene Deckeneffekt von Arbeitszufriedenheit war deutlich stärker als bei vergleichbaren Erhebungen (vgl. Berger 2018). So hatten 70 der 203 Versuchspersonen Maximalwerte in Arbeitszufriedenheit und der Wertebereich von 183 der 203 Versuchspersonen lag in der oberen Hälfte der Skala. Bei dem Haupteffekt zwischen Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit gab es ebenfalls keinen signifikanten Effekt nach Einschluss von emotionaler Selbstwirksamkeit. Hier gab es einen starken Bodeneffekt bei Family-to-Work-Konflikt mit 75 der 203 Personen, die einen Wert von 0 hatten. Möglicherweise konnte der vermutete Moderationseffekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf diese beiden Haupteffekte nicht gezeigt werden, weil neben möglichen tatsächlichen Unterschieden in der Stichprobe die Varianz innerhalb dieser Skalen zu gering war.

Die verbale Expression von Emotionen moderierte in dieser Untersuchung nicht wie erwartet den Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung. Dies widerspricht der bisher einzigen Studie, die diesen Zusammenhang untersucht hat (Moreno-Jiménez et al., 2009). Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass der von Moreno-Jiménez et al., 2009 gefundene moderative Einfluss von verbalem Ausdruck von Emotionen auf den

Zusammenhang zwischen Family-to-Work-Konflikt und psychischer Belastung zwar bei medizinischem Personal existiert, jedoch nicht auf andere Berufsgruppen übertragbar ist. Ein weiterer Grund für die die nicht signifikanten Moderationen könnte auch in systematischen Unterschieden zwischen der Stichprobe dieser Untersuchung und einer repräsentativen Stichprobe liegen. Es handelte sich bei dieser Untersuchung um eine Stichprobe, die unter anderem beruflich auf Mechanical Turk tätig ist und zum Zeitpunkt der Erhebung durchschnittlich 25.44 Stunden von 35.78 Stunden zu Hause arbeitete. Möglicherweise ist bei diesen Personen die Arbeits- und Familiendomäne zu nahe beieinander, um Konstrukte wie Work-to-Family-Konflikt und Family-to-Work-Konflikt getrennt zu erfassen. So lag die Pearson-Korrelation der beiden Richtungen von Work-Family-Konflikt mit 0.81 deutlich über dem Grenzwert von 0.7, was ein Zeichen für eine hohe Multikollinearität darstellt (Iacobucci et al., 2015). Bei der erwähnten Studie von Moreno-Jimenez et al. 2009 war der Zusammenhang der beiden Richtungen von Work-Family-Konflikt mit 0.54 deutlich schwächer. Bei medizinischem Personal ist die Abgrenzung zwischen der Arbeits- und Familiendomäne vermutlich klarer als bei Personen, die primär zu Hause arbeiten. Dies erklärt vielleicht auch, warum mentale Abgrenzung von der Arbeit als einziges Konstrukt mit keinem der anderen Konstrukte in Zusammenhang stand. Wenn die Arbeits- und Familiendomäne stärker ineinander übergehen, ist es möglicherweise schwieriger zu differenzieren, ob man nach der Arbeit abschalten kann.

Limitationen und zukünftige Forschung

Die Fähigkeit zur Expression von Emotionen und emotionale Selbstwirksamkeit moderierten in dieser Untersuchung den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung. Auch wenn die Stichprobe aus Personen mit unterschiedlichen Berufen bestand, so handelte es sich dennoch um keine repräsentative Stichprobe. So arbeiteten alle Versuchspersonen unter anderem auf Mechanical Turk und damit überdurchschnittlich viel im Homeoffice. Zukünftige Stichproben sollten sich vor allem aus Personen zusammensetzen, bei denen die Berufe der Personen repräsentativ für die Gesamtbevölkerung ist und bei denen sich die Zeit, die im Homeoffice gearbeitet wird, in einem durchschnittlichen Bereich befindet.

Auch wenn aufgrund der Aufmerksamkeitsfragen, Reliabilitäten und verwendeter inverser Items von einer zumindest akzeptablen Datenqualität ausgegangen werden kann, ist es nicht auszuschließen, dass die Beantwortung des Fragebogens an bestimmten Stellen der Erhebung weniger genau befolgt wurde, als bei Stichproben, die nicht über Mechanical Turk rekrutiert wurden. Die meisten Studien, welche die Datenqualität auf Mechanical Turk untersucht haben, kommen zu dem Ergebnis, dass über Mechanical Turk erhobene Daten eine zumindest vergleichbare Datenqualität wie andere Online-Plattformen oder Stichproben von Student*innen liefern können (Buhrmester et al., 2016; Paolacci, & Chandler, 2014). In einer Studie von Kees et al. (2017) konnte sogar gezeigt werden, dass die Datenqualität einer Mechanical Turk Stichprobe höher war als die von zwei professionellen Marktforschungsunternehmen. Zudem konnten Ramsey et al. (2016) zeigen, dass über Mechanical Turk rekrutierte Versuchspersonen häufiger Instruktionen lesen als Student*innen. Für zukünftige Forschung wäre es sicher sinnvoll bei Onlineerhebungen verschiedene Plattformen zu verwenden und standardisierte Filtermechanismen zu verwenden, wie die von Smith et al. (2016) vorgeschlagene Verwendung von Aufmerksamkeitsfragen. Dadurch könnten Vergleiche der Datenqualität von verschiedenen Online-Plattformen getroffen werden.

Die größte Problematik in der Erhebung von Daten auf Mechanical Turk ist vermutlich die Verfälschbarkeit von biografischen Daten. So konnten Kan & Drummey (2018) zeigen, dass ein großer Teil der Teilnehmer*innen an Studien auf Mechanical Turk biografische Angaben verfälscht, um die Teilnahmebedingungen von bezahlten Studien zu erfüllen. Dies ist besonders problematisch, weil Fehlangaben dieser Art nicht mehr nachträglich geschätzt werden können. Gerade wenn spezifische Stichproben erhoben werden, kann dies aufgrund dieser nicht mehr nachvollziehbaren Verzerrung zu einer Fehlinterpretation der Ergebnisse führen. So könnten Versuchspersonen dieser Stichprobe zum Beispiel ihren Beziehungsstatus falsch angeben haben, um die Voraussetzung dieser Untersuchung zu erfüllen. Eine Möglichkeit dieses Problem zu umgehen wäre die Verwendung professioneller Panels mit Nutzern, deren biografische Daten bereits bei der Registrierung überprüft wurden. Zukünftige Forschung sollte daher besonders bei biografisch spezifischen Stichproben auf solche Panels zurückgreifen oder, sofern ethisch vertretbar, eigene Auswahlverfahren entwickeln, bei denen biografische Nachweise der Versuchspersonen verlangt werden.

Der moderative Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit sowie Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit konnte möglicherweise durch den erwähnten Deckeneffekt von Arbeitszufriedenheit und Bodeneffekt von Family-to-Work-Konflikt in dieser Untersuchung nicht gezeigt werden. Zukünftige Forschung, welche die moderative Wirkung von emotionaler Selbstwirksamkeit zwischen diesen Zusammenhängen untersucht, sollte darauf achten, Konstrukte zu verwenden, bei denen die Ausprägungen der Daten stärker in dem Wertebereich der entsprechenden Skalen variieren. Alternativ müssen größere Stichproben geplant werden, bei denen trotz eines großen Deckeneffekts noch ausreichend Varianz gegeben ist.

Die Erhebung wurde vom 27.04.20 bis 01.05.20 durchgeführt, zu einem Zeitpunkt, der nahe dem Hochpunkt der ersten Welle der Coronavirus-Pandemie in den USA lag. So war der 24.04.20 der Tag mit den bis dahin meisten Neuinfektionen (38958) in den USA (Worldometers, 2020). Es ist daher davon auszugehen, dass die Ergebnisse dieser Erhebung von der Corona-Pandemie in den USA mit beeinflusst wurden. So war die angegebene Durchschnittszeit, welche die Versuchspersonen im Homeoffice verbrachten, mit 25.44 Stunden deutlich höher als vor dem Ausbruch des Coronavirus in den USA mit 15.35 Stunden. Studien in der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Zeit, die Personen im Homeoffice verbringen, sich auf die Ausprägung von Work-Family-Konflikt auswirkt. So haben Personen je mehr sie im Homeoffice arbeiten niedrigere Werte von Work-to-Family-Konflikt und höhere Werte von Family-to-Work-Konflikt (Golden et al., 2006). Besonders die psychische Belastung verschlechterte sich bei den Versuchspersonen retrospektiv betrachtet, so gaben 42.4% der Versuchspersonen an, dass sich ihre psychische Belastung nach dem Ausbruch des Coronavirus in den USA verschlechtert habe und die Mittelwerte von psychischer Belastung lagen über eine Standardabweichung über der einer repräsentativen Stichprobe in der Vergangenheit (vgl. Winefield, et al., 2012). Die Verschlechterung der psychischen Belastungen deckt sich mit aktuellen Studien zu den Belastungen der Corona-Krise. So gaben in einer großen Schweizer Studie mit 10472 Personen 50% der Teilnehmer*innen höhere Stresslevel an als vor der Corona-Krise (de Quervain, 2020). Die Ergebnisse dieser Untersuchung könnten daher nach der Corona-Pandemie repliziert werden, um diese möglichen Verzerrungen zu vermeiden.

In dieser Erhebung wurde das Trait Emotional Questionnaire SF verwendet, welches eine Kurzform des langen Trait Emotional Questionnaire darstellt. Bei dem langen Trait Emotional Questionnaire, das aus 152 Items besteht, können zusätzlich zu dem globalen Wert von Emotionaler Selbstwirksamkeit auch die 15 unterschiedlichen Facetten dieses Konstrukts erhoben werden. Zukünftige Forschung könnte daher dieses Instrument einsetzen, um genauer zu verstehen welche der Facetten des Trait Emotional Intelligence Questionnaire die in dieser Erhebung dargestellten Moderationen am besten erklären.

Des Weiteren handelte es sich bei dieser Untersuchung um eine querschnittliche Erhebung, was kausale Schlussfolgerungen nicht möglich macht. Da es kaum längsschnittliche Studien gibt, die den Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit und Work-Family-Konflikt gemeinsam untersucht haben, könnte zukünftige Forschung zum Beispiel mit Hilfe von Tagebuchstudien versuchen, die Änderungen in den untersuchten Zusammenhängen über einen mehrwöchigen Zeitraum zu erfassen. Besonders aufschlussreich wären vor allem Studien, die den Einfluss von emotionaler Selbstwirksamkeit bei Interventionen untersucht, bei denen Trainings in emotionaler Selbstwirksamkeit stattfinden. So könnte man zum Beispiel Daten der hier untersuchten Konstrukte vor und nach einem Training in emotionaler Selbstwirksamkeit erheben, um so den Einfluss solcher Interventionen auf verschiedene andere Faktoren besser zu verstehen.

Relevanz für die Praxis

Die zukünftige Arbeitswelt wird zunehmend eine ständige Entwicklung von Organisationen und Individuen verlangen. Aufgrund dieser erhöhten Anforderungen an Agilität auf allen Ebenen einer Organisation lohnt es sich für Praktiker*innen den Fokus auf die Persönlichkeitsmerkmale einer Person zu richten, die am stärksten mit hoher Leistung und Zufriedenheit einher gehen und gleichzeitig änderbar sind. Im Gegensatz zu traditionellen Persönlichkeitskonstrukten wie den Big Five stellt emotionale Selbstwirksamkeit ein Konstrukt dar, bei dem eine hohe Trainierbarkeit angenommen wird. So konnte in bisheriger Forschung zu emotionaler Selbstwirksamkeit gezeigt werden, dass der globale Wert von emotionaler Selbstwirksamkeit (gemessen mit dem Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides, 2009)) in verschiedenen Trainings um durchschnittlich 12% verbessert werden kann (Mikolajczak & Pena-Sarrionanda, 2015). Durch ein besseres Verständnis darüber, welche

Faktoren von emotionaler Selbstwirksamkeit mit welchen Folgen einher gehen, können Trainings in emotionaler Selbstwirksamkeit zukünftig verbessert werden. Aufgrund dieser hohen Veränderbarkeit könnten Organisationen einen stärkeren Fokus auf diese Art der Mitarbeiter*innen-Weiterentwicklung setzen. Weitere Vorteile von Trainings in emotionaler Selbstwirksamkeit fasst der Autor des Trait Emotional Intelligence Questionnaire in einem Review zusammen. Sie umfassen geringere Werte in Burnout und Stress, sowie eine Zunahme von Glück, Lebenszufriedenheit, Lebensqualität und physischer Gesundheit (Petrides, 2016). Da emotionale Selbstwirksamkeit besonders stark mit Arbeitsleistung zusammenhängt (O'Boyle, et al. 2011), könnte es für die Personalauswahl und die Erstellung von Assessment-Centern hilfreich sein, auf dieses Konstrukt zurück zu greifen. Es gibt bereits entwickelte Verfahren, bei denen emotionale Selbstwirksamkeit durch Beobachtung erhoben werden kann, wie zum Beispiel das Trait Emotional Intelligence Questionnaire 360 (Petrides, 2009). Besonders relevant könnten solche Auswahlverfahren bei Jobs sein, die hohe emotionale Anforderungen haben.

Literaturverzeichnis

- Agate, J., Zabriskie, R., Agate, S., Poff, R. (2009). Family leisure satisfaction and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research*, 41(2), 205-223.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950166>
- Akintayo, D. (2010). Influence of emotional intelligence on work-family role conflict management and reduction in withdrawal intentions of workers in private organizations. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(12), 131 - 140. <https://doi.org/10.19030/iber.v9i12.354>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
<https://doi.org/10.1037/10768998.5.2.278>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- 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), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arora, S., Russ, S., Petrides, K. V., Sirimanna, P., Aggarwal, R., Darzi, A., Sevdalis, N. (2011). Emotional intelligence and stress in medical students performing surgical tasks. *Academic Medicine*, 86(10), 1311–1317.
<https://dx.doi.org/10.1097/ACM.0b013e31822bd7aa>
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. (1999). Role stressors, inter role conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1667>

- Berger, L. (2018). Working mothers satisfaction: The influence of time demands and time-based conflict. *Journal of Mental Disorder and Treatment*, 4(2), 1-8.
<https://doi.org/10.4172/2471-271X.1000158>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S. D. (2016). *Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high-quality data?* In A. E. Kazdin (Hrsg.), *Methodological issues and strategies in clinical research* (S. 133–139). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14805-009>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M., & Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66–78. <https://doi.org/10.1108/02683940910922546>
- Carver, C. S. (2011). Coping. In R. J. Contrada & A. Baum (Hrsg.), *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (S. 221–229). Springer Publishing Company.
- Clark, M. S., & Finkel, E. J. (2005). Willingness to express emotion: The impact of relationship type, communal orientation, and their interaction. *Personal Relationships*, 12(2), 169–180. <https://doi.org/10.1111/j.1350-4126.2005.00109.x>
- Côté, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 947–962. <https://doi.org/10.1002/job.174>
- Davis, S. K., & Humphrey, N. (2012). Emotional intelligence as a moderator of stressor–mental health relations in adolescence: Evidence for specificity. *Personality and Individual Differences*, 52(1), 100–105. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.09.006>

- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(2), 228–240. <https://doi.org/10.1037/ocp0000116>
- de Quervain, D., Aerni, A., Amini, E., Bentz, D., Coynel, D., Gerhards, C., ... Zuber, P.(im Druck) (2020). *The Swiss Corona Stress Study*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jqw6a>
- Dormann, C.F., Elith, J., Bacher S., Buchmann, C., Carl, C., Carré, C., García Marquéz, J. R., Gruber, B., Lafourcade, B., Leitão, P. J., Münkemüller, T., McClean, C., Osborne, P. E., Reineking, B., Schröder, B., Skidmore, A. K., Zurell, D., Lautenbach, S. (2013) Collinearity: A review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography 36*(1), 27–46. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0587.2012.07348.x>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frye, N. K., & Breaugh, 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-0548-4>
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q. & Wang, L. (2012). Work–family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health 29*(3), 222–228. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.2451>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (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.
<https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Hrsg.), *Research in occupational stress and well-being: Employee health, coping and methodologies* (5. Aufl., S. 61–98). Elsevier Science/JAI Press.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05002-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05002-X)
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). Hiding feelings: The acute effects of inhibiting negative and positive emotion. *Journal of Abnormal Psychology*, 106(1), 95–103.
<https://doi.org/10.1037/0021-843X.106.1.95>
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-Cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316.
<https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x>
- Höge, T. (2009). When work strain transcends psychological boundaries: An inquiry into the relationship between time pressure, irritation, work-family conflict and psychosomatic complaints. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(1), 41–51. <https://doi.org/10.1002/smi.1226>
- Iacobucci, D., Schneider, M. J., Popovich, D. L. & Bakamitsos, G. A. (2015). Mean centering helps alleviate “micro” but not “macro” multicollinearity. *Behavior Research Methods*, 48(4), 1308-1317. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0624-x>
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78.
<https://doi.org/10.1037/a0017286>

- Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian Social Work, 65*(3), 355–371. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.625035>
- Kan, I. P., & Drummey, A. B. (2018). Do imposters threaten data quality? An examination of worker misrepresentation and downstream consequences in amazon's mechanical turk workforce. *Computers in Human Behavior, 83*, 243–253. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.02.005>
- Kees, J., Berry, C., Burton, S., & Sheehan, K. (2017). An analysis of data quality: Professional panels, student subject pools, and Amazon's Mechanical Turk. *Journal of Advertising, 46*(1), 141–155. <https://doi.org/10.1080/00913367.2016.1269304>
- Kessler, R.C., Barker, P.R., Colpe, L.J., Epstein, J.F., Gfroerer, J.C., Hiripi, E., Howes, M.J., Normand, S-L.T., Manderscheid, R.W., Walters, E.E., & Zaslavsky, A.M. (2003). Screening for serious mental illness in the general population. *Archives of General Psychiatry 60*(2), 184-189. <https://doi.org/10.1002/mpr.310>
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 35*(7), 1669–1683. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
- 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), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Landa, J.M.A., Lopez-Zafra, E., Martos, M. P. B., & Aguilar-Luzon, M. D. C. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(6), 888–901. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005>

- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work--family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 92-106.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.001>
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues, 19*(1), 76–94.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology, 25*(2), 263–275.
<https://doi.org/10.1348/026151006X118577>
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion, 3*(1), 97-105.
<https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.97>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (2. Aufl. S. 5–33). Psychology Press.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality, 41*(5), 1107–1117.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.01.003>
- Mikolajczak, M., Pena-Sarrionanda, A. (2015). On the efficiency of emotional intelligence training in adulthood. *Emotion Researcher*. <http://emotionresearcher.com/on-the-efficiency-of-emotional-intelligence-training-in-adulthood/>

- Moosbrugger, H. (2011). Grundlagen: Klassische Testtheorie. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (2. Aufl. S. 103-119)*. Springer.
- 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), 427-440. <https://doi.org/10.1037/a0016739>
- O'Boyle, E. H., Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 788–818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Paolacci, G., & Chandler, J. (2014). Inside the Turk: Understanding Mechanical Turk as a participant pool. *Current Directions in Psychological Science, 23*(3), 184–188. <https://doi.org/10.1177/0963721414531598>
- Peer, E., Vosgerau, J., & Acquisti, A. (2014). Reputation as a sufficient condition for data quality on Amazon Mechanical Turk. *Behavior Research Methods, 46*(4), 1023-1031. <https://doi.org/10.3758/s13428-013-0434-y>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*(6), 425–448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., & Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion, 21*(1), 26–55. <https://doi.org/10.1080/02699930601038912>
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology, 98*(2), 273-289 <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>

- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Hrsg.), *The Springer series on human exceptionality. Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (S. 85–101). Springer Science.
https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5
- Petrides, K. V. (2009). *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*. London Psychometric Laboratory.
<http://psychometriclab.com/teique-manual-2/>
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M.-J., Furnham, A., & Pérez-González, J.-C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion Review*, 8(4), 335–341. <https://doi.org/10.1177/1754073916650493>
- Ramsey, S. R., Thompson, K. L., McKenzie, M., & Rosenbaum, A. (2016). Psychological research in the internet age: The quality of web-based data. *Computers in Human Behavior*, 58, 354–360. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.049>
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48. <https://doi.org/10.1037/a0022007>
- Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004). Shorter Can Also Be Better: The Abridged Job in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878–893.
<https://doi.org/10.1177/0013164404264841>
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341–348.
<https://doi.org/10.1037/a0026675>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, *89*(4), 1341-1362.
<https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1341>
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, *66*, 134-139.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Sevdalis, N., Petrides, K. V., & Harvey, N. (2007). Trait emotional intelligence and decision-related emotions. *Personality and Individual Differences*, *42*(7), 1347-1358.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.012>
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research* *30*, 268-275.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, *37*(3), 861–886.
<https://doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Shylaja, P., & Prasad D. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, *19*(5), 18-21. <https://doi.org/10.9790/487x-1905051821>
- Smith, S. M., Roster, C. A., Golden, L. L., & Albaum, G. S. (2016). A multi-group analysis of online survey respondent data quality: Comparing a regular USA consumer panel to MTurk samples. *Journal of Business Research*, *69*(8), 3139-3148.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.002>
- 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), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- 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), 204–221.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- 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. <https://doi.org/10.1108/10444061311316780>
- Ugoani, J. (2013) Emotional Intelligence and Balancing Work-Family-Conflict Among Dual-Career-Parents in Nigeria. *Management and Administrative Sciences Review* 2(5), 575-582. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2338545>
- Winefield, H., Gill, T., Taylor, A. and Pilkington, R., (2012). Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-3>
- Worldometers - Daily new cases in the United States*. (2020, April 21). Worldometers. <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/us/>
- Zabriskie, R. B., & Ward, P. J. (2013). Satisfaction with Family Life Scale. *Marriage & Family Review*, 49(5), 446–463. <https://doi.org/10.1080/01494929.2013.768321>
- Zampetakis, L. A. (2011). The measurement of Trait Emotional Intelligence with TEIQue-SF: An analysis based on unfolding Item response theory models. In C. E. J. Härtel, N. M. Ashkanasy & W. J. Zerbe (Hrsg.), *Research on Emotion in Organizations* (7. Aufl., S. 289 - 315). Emerald Group Publishing Limited.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung aller untersuchten Zusammenhänge und Kontrollvariablen dieser Untersuchung.....	15
Abbildung 2: Interaktionseffekt von Work-to-Family-Konflikt und emotionaler Selbstwirksamkeit bei der Vorhersage von psychischer Belastung.....	29
Abbildung 3: Interaktionseffekt von Work-to-Family-Konflikt und verbale Expression von Emotionen bei der Vorhersage von psychischer Belastung.....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die 15 Facetten von Trait Emotional Intelligence (Petrides, 2007).....	07
Tabelle 2: Messinstrumente der Erhebung mit Cronbachs Alpha, Mittelwert und Standardabweichung (N=203).....	21
Tabelle 3: Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas und Korrelationen	22
Tabelle 4: Hierarchische Regressionsanalyse mit psychischer Belastung als abhängige Variable – Mentale Distanzierung von der Arbeit und verbaler Ausdruck von Emotionen als Moderatoren.....	25
Tabelle 5: Hierarchische Regressionsanalyse mit psychischer Belastung als abhängige Variable – Mentale Distanzierung von der Arbeit und emotionale Selbstwirksamkeit als Moderatoren.....	26
Tabelle 6: Hierarchische Regressionsanalyse mit Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable – Emotionale Selbstwirksamkeit als Moderator.....	27
Tabelle 7: Hierarchische Regressionsanalyse mit Familienzufriedenheit als abhängige Variable – Emotionale Selbstwirksamkeit als Moderator.....	27

Anhang

Abstract

*Emotionale Selbstwirksamkeit wurde bereits mehrfach als ein Moderator beschrieben, der den Einfluss verschiedener Stressoren auf psychische Belastung abschwächt. Es gibt jedoch nur wenige Studien, die emotionale Selbstwirksamkeit als Resilienzfaktor im Zusammenhang mit Work-Family-Konflikt untersucht haben. In dieser Untersuchung wurden die moderativen Einflüsse von emotionaler Selbstwirksamkeit, der Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und der mentalen Distanzierung von der Arbeit untersucht. Es wurde vermutet, dass diese drei Konstrukte den Einfluss von Work-Family-Konflikt auf psychische Belastung sowie Arbeits- und Familienzufriedenheit abschwächen würden. In der untersuchten Stichprobe, bestehend aus 203 Telearbeiter*innen mit Wohnsitz in den USA, hingen höhere Werte von Work-to-Family-Konflikt wie erwartet positiv mit psychischer Belastung sowie negativ mit Arbeitszufriedenheit zusammen. Höhere Werte von Family-to-Work-Konflikt hingen positiv mit psychischer Belastung und negativ mit Familienzufriedenheit zusammen. Die Fähigkeit zum verbalen Ausdruck von Emotionen und emotionale Selbstwirksamkeit schwächten dabei beide den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und psychischer Belastung ab, nicht jedoch den Zusammenhang zwischen Family-to-Work Konflikt und psychischer Belastung. Der vermutete abschwächende Effekt von emotionaler Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Work-to-Family-Konflikt und Arbeitszufriedenheit sowie Family-to-Work-Konflikt und Familienzufriedenheit konnte in dieser Untersuchung nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung und die theoretische und praktische Relevanz von emotionaler Selbstwirksamkeit werden diskutiert.*

Schlagwörter: emotionale Selbstwirksamkeit, Expression von Emotionen, mentale Distanzierung von der Arbeit, Work-Family-Konflikt, Arbeitszufriedenheit, Familienzufriedenheit, psychische Belastung

Abstract

Emotional self-efficacy has been described several times as a moderator that weakens the influence of various stressors on psychological strain. However, there are few studies that have examined emotional self-efficacy as a resilience factor in the context of work-family conflict. This study examined the moderating effects of emotional self-efficacy, the ability to verbally express emotions and psychological detachment from work. It was expected that these three constructs would weaken the influence of work-family conflict on psychological strain, job satisfaction and family satisfaction. In the sample studied, consisting of 203 teleworkers residing in the USA, higher values of work-to-family conflict were, as expected, positively related to psychological strain and negatively related to job satisfaction. Higher values of family-to-work conflict were positively related to psychological strain and negatively related to family satisfaction. The ability to verbally express emotions and emotional self-efficacy both weakened the relationship between work-to-family conflict and psychological strain, but not the relationship between family-to-work conflict and psychological strain. The expected weakening effect of emotional self-efficacy on the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction and family-to-work conflict and family satisfaction could not be confirmed in this study. The results of this study and the theoretical and practical relevance of emotional self-efficacy are discussed.

Keywords: emotional self-efficacy, expression of emotions, psychological detachment from work, work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction, psychological strain

Messinstrumente

Subskala „Expression of Emotion“ aus dem Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides, 2009)

Please answer each statement below by clicking the number that best reflects your degree of agreement or disagreement with that statement. Do not think too long about the exact meaning of the statements. Work quickly and try to answer as accurately as possible. There are no right or wrong answers. There are seven possible responses to each statement ranging from 'Completely Disagree' (number 1) to 'Completely Agree' (number 7).

	1	2	3	4	5	6	7
	completely disagree						completely agree
I find it difficult to tell others that I love them even when I want to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generally, I find it easy to tell others how much they really mean to me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I always find ways to express my affection to others when I want to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I find it difficult to speak about my intimate feelings even to my closest friends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm usually able to express my emotions when I want to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often find it difficult to show my affection to those close to me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I usually find it difficult to express my emotions the way I would like to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It is easy for me to find the right words to describe my feelings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Others tell me that I rarely speak about how I feel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expressing my emotions with words is not a problem for me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Work-to-Family-Konflikt (Item 1-8), Family-to-Work-Konflikt (Item 9-12) aus dem Work-Home Interaction Survey (Geurts et al., 2005)

How often does it happen that

1. You are irritable at home because your work is demanding

- never sometimes often always

2. You find it difficult to fulfil your domestic obligations because you are constantly thinking about your work

- never sometimes often always

3. You have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work related commitments?

- never sometimes often always

4. Your work schedule makes it difficult for you to fulfil your domestic obligations?

- never sometimes often always

5. You do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job

- never sometimes often always

6. You have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?

- never sometimes often always

7. Your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?

never sometimes often always

8. Your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends

never sometimes often always

9. The situation at home makes you so irritable that you take your frustrations out on your colleagues

never sometimes often always

10. You have difficulty concentrating on your work because you are preoccupied with domestic matters

never sometimes often always

11. Problems with your spouse/family/friends affect your job performance

never sometimes often always

12. You do not feel like working because of problems with your spouse/family/friends?

never sometimes often always

Psychological Detachment from Work Scale (Sonnentag & Fritz, 2007)

During time after work...

	I do not agree at all				I fully agree
...I forget about work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...I don't think about work at all.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...I distance myself from my work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...I get a break from the demands of work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (Zampetakis, 2011)

Please answer each statement below by clicking the number that best reflects your degree of agreement or disagreement with that statement. Do not think too long about the exact meaning of the statements. Work quickly and try to answer as accurately as possible. There are no right or wrong answers. There are seven possible responses to each statement ranging from 'Completely Disagree' (number 1) to 'Completely Agree' (number 7).

	1 completely disagree	2	3	4	5	6	7 completely agree
Expressing my emotions with words is not a problem for me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often find it difficult to see things from another person's viewpoint.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On the whole, I'm a highly motivated person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I usually find it difficult to regulate my emotions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I generally don't find life enjoyable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can deal effectively with people.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I tend to change my mind frequently.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Many times, I can't figure out what emotion I'm feeling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel that I have a number of good qualities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often find it difficult to stand up for my rights.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm usually able to influence the way other people feel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On the whole, I have a gloomy perspective on most things.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Those close to me often complain that I don't treat them right.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often find it difficult to adjust my life according to the circumstances.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On the whole, I'm able to deal with stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often find it difficult to show my affection to those close to me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm normally able to "get into someone's shoes" and experience their emotions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I normally find it difficult to keep myself motivated.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm usually able to find ways to control my emotions when I want to.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On the whole, I'm pleased with my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I would describe myself as a good negotiator.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I tend to get involved in things I later wish I could get out of.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often pause and think about my feelings.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I believe I'm full of personal strengths.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I tend to "back down" even if I know I'm right.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I don't seem to have any power at all over other people's feelings.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I generally believe that things will work out fine in my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I find it difficult to bond well even with those close to me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generally, I'm able to adapt to new environments.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Others admire me for being relaxed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbreviated Job in General Scale (Russell et al., 2004)

Job in General

Think of your job in general. All in all, what is it like most of the time? Beside each word or phrase below, select "Yes" if it describes your job "No" if it does not describe it and "?" if you cannot decide

Good	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Undesirable	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Better than most	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Disagreeable	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Makes me content	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Excellent	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Enjoyable	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No
Poor	<input type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> ?	<input type="radio"/> No

Kessler Psychological Distress Scale (Kessler et al., 2003)

These questions concern how you have been feeling over the past 30 days. Click a box beside each question that best represents how you have been.

	1. None of the time	2. A little of the time	3. Some of the time	4. Most of the time	5. All of the time
1. During the last 30 days, about how often did you feel tired out for no good reason?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. During the last 30 days, about how often did you feel nervous?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. During the last 30 days, about how often did you feel so nervous that nothing could calm you down?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. During the last 30 days, about how often did you feel hopeless?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. During the last 30 days, about how often did you feel restless or fidgety?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. During the last 30 days, about how often did you feel so restless you could not sit still?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. During the last 30 days, about how often did you feel depressed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. During the last 30 days, about how often did you feel that everything was an effort?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. During the last 30 days, about how often did you feel so sad that nothing could cheer you up?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. During the last 30 days, about how often did you feel worthless?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satisfaction With Family Life Scale (Zabriskie & Ward, 2013)

Satisfaction With Family Life

Below are five statements with which you may agree or disagree. Using the scale below, indicate your agreement with each item by clicking the appropriate level of agreement. Please be open and honest in responding.

	Strongly disagree	Disagree	Slightly disagree	Neither agree nor disagree	Slightly agree	agree	Strongly agree
In most ways my family life is close to ideal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The conditions of my family life are excellent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with my family life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
So far I have gotten the important things I want in my family life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
If I could live my family life over, I would change almost nothing.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Selbsteinschätzung der persönlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie (selbst erstellt)

Taken all together, how has your job satisfaction been affected by the coronavirus outbreak?

- My job satisfaction decreased a lot
- My job satisfaction decreased somewhat
- My job satisfaction decreased a little
- My job satisfaction is about the same
- My job satisfaction increased a little
- My job satisfaction increased somewhat
- My job satisfaction increased a lot

Taken all together, how has your family satisfaction been affected by the coronavirus outbreak?

- My family satisfaction decreased a lot
- My family satisfaction decreased somewhat
- My family satisfaction decreased a little
- My family satisfaction is about the same
- My family satisfaction increased a little
- My family satisfaction increased somewhat
- My family satisfaction increased a lot

Taken all together, how has your well-being been affected by the coronavirus outbreak?

- My well-being decreased a lot
- My well-being decreased somewhat
- My well-being decreased a little
- My well-being stayed about the same
- My well-being increased a little
- My well-being increased somewhat
- My well-being increased a lot