

# Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB)

Christine Syrek, Claudia Bauer-Emmel, Conny Antoni und Jens Klusemann

**Zusammenfassung.** In diesem Beitrag wird die Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance vorgestellt. Sie ermöglicht eine globale, richtungsfreie und in ihrem Aufwand ökonomische Möglichkeit zur Erfassung von Work-Life Balance. Die Struktur der Skala wurde anhand zweier Stichproben sowie einem zusätzlich erhobenen Fremdbild untersucht. Die Ergebnisse der Konstruktvalidierung bestätigten die einfaktorielle Struktur der Skala. Die interne Konsistenz der Skala erwies sich in beiden Studien als gut. Zudem konnte die empirische Trennbarkeit der Trierer Work-Life Balance Skala gegenüber einem gängigen Instrument zur Messung des Work-Family Conflicts (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) belegt werden. Im Hinblick auf die Kriteriumsvalidität der Skala wurden die angenommenen Zusammenhänge zu arbeits-, nicht-arbeits- sowie stressbezogenen Outcome-Variablen nachgewiesen. Die Eignung der Trierer Work-Life Balance Kurzskala zeigt sich auch daran, dass die Korrelationen zwischen den erhobenen Outcome-Variablen und dem Work-Family Conflict und denen der Trierer Work-Life Balance Skala ähnlich waren. Überdies vermochte die Trierer Work-Life Balance Skala über die Dimensionen des Work-Family Conflicts hinaus inkrementelle Varianz in den Outcome-Variablen aufzuklären. Insgesamt sprechen damit die Ergebnisse beider Stichproben für die Reliabilität und Validität der Trierer Work-Life Balance Kurzskala. Schlüsselwörter: Work-Life Balance, Kurzskala, Validierung, Work-Family Conflict

Development and validation of the Trierer Scale to Measure Work-Life Balance (TKS-WLB)

**Abstract.** In this article we present a scale to assess work-life balance globally, and in an economical way. Results from two samples and additional partner ratings support the one-dimensional structure. We found good internal consistencies in the two studies. Moreover, we were able to show that the work-life balance scale is empirically distinct from a well-established work-family conflict scale (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). With regards to validity, the expected relationships between work-life balance and work-related, non-work-related, and strain-related outcome variables were found. Furthermore, the work-life balance scale explained in addition to the dimensions of the work-family conflict a significant amount of variance in the outcome variables. In sum, the two studies provide support for the reliability and validity of the work-life balance scale. Key words: work-life balance, scale, validation, work-family conflict

Die hohe (publizistische) Aufmerksamkeit, die dem Thema Work-Life Balance quer durch die gesamte Medienlandschaft zuteil wird, ist eng mit einem tiefgreifenden Umbruch der Arbeitswelt verbunden. Tariflich fest geregelte Arbeitsverhältnisse werden durch befristete Beschäftigungsformen abgelöst, zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen steigen, die Arbeitsplatzunsicherheit wächst und Beschäftigte werden zunehmend mit der Anforderung konfrontiert, ihre Ressourcen und Kompetenzen in den Dienst einer selbstverantwortlich gestalteten Arbeit zu stellen und dabei ihr Arbeits- mit ihrem Privatleben immer enger zu verknüpfen (Guest, 2001; Hoff, Grote, Dettmer, Hohner & Olos, 2005; Resch & Bamberg, 2005). Weniger im Fokus, doch mit nicht minderem Einfluss auf die Work-Life Balance, stehen zeitgleich zu beobachtende Veränderungen im Privatleben. Denn das Aufkommen und die Konkurrenz neuer Lebensformen, der Wandel der Lebensansprüche und Wertvorstellungen und eine allgemein zu verzeichnende Beschleunigung des Lebens führen auch auf Seiten des Privatlebens zu Überforderung (Jäckel, 2004; Schulze, 1996). Hinzu kommt eine immer wei-

ter steigende Vielfalt an Freizeitangeboten, die den Druck auf den Einzelnen erhöht, sich in der Freizeit selbst wirklichen und dabei gleichzeitig von anderen unterscheiden zu müssen (Jäckel, 2004; Schulze, 1996). In der neueren Forschung besteht Einigkeit darüber, dass die Herstellung einer befriedigenden Work-Life Balance eine der zentralen Anforderungen an die Mitarbeiter darstellt (Kossek & Ozeki, 1998; O'Driscoll, Illgen & Hildreth, 1992), wobei arbeitsrelevante Konsequenzen eines (nicht-)ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Privatleben hervorgehoben werden (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Frone, 2003; O'Driscoll et al., 1992). Ist vor dem Hintergrund solcherart veränderter Anforderungen und Bedingungen – und wenn ja wie – überhaupt noch ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben zu bewerkstelligen? Um diese und ähnliche Fragestellungen zufriedenstellend beantworten zu können sind Messinstrumente zur ökonomischen Erfassung von Work-Life Balance erforderlich. In diesem Beitrag wird daher die Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB) vorgestellt, die eine globale, richtungsfreie

und ökonomische Erfassung von Work-Life Balance ermöglicht. Wie nachfolgend zu zeigen ist, besteht ausgehend von bisherigen Forschungserkenntnissen sowohl Entwicklungsbedarf auf Ebene der Messinstrumente zur Erfassung von Work-Life Balance als auch auf konzeptueller Ebene. Konzeptuell betrachtet haben Aktualität und Popularität des Themas Work-Life Balance nichts an der Unschärfe des Begriffs Work-Life Balance zu ändern vermocht (Resch & Bamberg, 2005). So gibt es neben Ansätzen, die von Work-Life Balance als Abwesenheit von Konflikten zwischen den verschiedenen Lebensbereichen oder -rollen sprechen (z. B. Jones, Burke & Westman, 2006), Definitionen, die Work-Life Balance als Person-Environment-Fit (z. B. Pittman, 1994) definieren. Ebenso sind Ansätze vorzufinden, die Work-Life Balance als positive Bereicherung der Lebensbereiche untereinander (Frone, 2003) bzw. als ausgeglichenes Verhältnis von Aufmerksamkeit, Zufriedenheit und Anstrengung, die aus den verschiedenen Sphären Arbeit und Privatleben resultieren (z. B. Marks & MacDermid, 1996), beschreiben. Auch die Begrifflichkeit selbst ist ausgesprochen vielgestaltig, es finden sich alle denkbaren Kombinationen von ‚Work‘ mit den Begriffen ‚Family‘ oder ‚Life‘ einerseits und ‚Conflict‘, ‚Balance‘, ‚Fit‘, ‚Interface‘ oder ‚Integration‘ andererseits. Diese Vielfalt ist unter anderem der Tatsache geschuldet, dass das Konzept der Work-Life Balance der Forschung zum Work-Family Conflict entstammt, ohne dass jedoch eine klare Abgrenzung der beiden Konstrukte vorgenommen wird (Tetrick & Buffardi, 2006). Auch wenn die Übergänge fließend sind, bestehen zwischen diesen beiden Konzepten entscheidende Unterschiede. Hervorzuheben ist insbesondere, dass der Begriff der Work-Life Balance über den Work-Family Conflict hinausgeht, indem er statt der Konflikt- die Balanceperspektive einnimmt und das Privatleben allgemein einbezieht (Frone, 2003). Frone (2003) sowie Tetrick und Buffardi (2006) gehen zutreffend davon aus, dass Balance mehr als nur die Abwesenheit von Konflikt ist, da sich die beiden Lebensbereiche zusätzlich gegenseitig positiv bereichern können. Hier findet sich auch eine Parallele zur klinischen Psychologie, die sich mit der World Health Organisation (WHO) Deklaration von Alma-Ata vom veralteten Krankheitsbegriff zu lösen sucht und erklärt, dass „Gesundheit mehr als die Abwesenheit von Krankheit“ ist (WHO, 1978; S. 1).

Der TKS-WLB wird die Definition von Bauer-Emmel (2007) zugrunde gelegt, die Work-Life Balance aus einer umfassenden Perspektive heraus betrachtet. Work-Life Balance wird als Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation definiert, die sich auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele bezieht; Work-Life Balance bedeutet demnach, dass die subjektiv angestrebten Balancevorstellungen im Einklang mit der realisierten Gestaltung stehen. Vorzug dieser Definition ist die Abkehr von einem rein rollentheoretischen Ansatz hin zu einer Betrachtung von Work-Life Balance als dynamischen und längerfristigen Prozess, bei dem die jeweils für das Individuum bedeutsamen Lebensbereiche im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit bewertet werden. Die Definition rückt die Balance (und nicht den Konflikt) in die Perspektive und bezieht, indem von „verschiedenen Lebens-

bereichen“ gesprochen wird, das gesamte Privatleben mit ein (und nicht nur das Familienleben). Zugleich wird jedoch die Unterscheidung der beiden allgemeinen Lebensbereiche Arbeits- und Privatleben und damit der Begriff der Work-Life Balance beibehalten und dem Begriff der Life-Domain Balance vorgezogen (Ulich, 2007). Ebenso wie bei Marks und McDermid (1996) steht hier das ausgeglichene Verhältnis zwischen den verschiedenen Lebensbereichen im Vordergrund anstelle einer Trennung von verschiedenen Einflussrichtungen. Dabei liegt ein Schwerpunkt der Definition aber auf der subjektiven Bewertung der Balance, wodurch den interindividuell mitunter sehr unterschiedlichen Lebensformen, Lebensansprüchen und Wertvorstellungen Rechnung getragen werden soll. Weiter sollte für die Bewertung der Work-Life Balance ausschlaggebend sein, ob die Person Zufriedenheit und Erfolg bei der Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche erfährt – nach Friedman und Greenhaus (2000) ein Ziel jeder Person, die im Arbeitsleben steht. Die Definition von Bauer-Emmel (2007) setzt an diesem Aspekt an, indem sie das Ziel einer Person hervorhebt, die angestrebten Balancevorstellungen mit der realisierten Gestaltung in Übereinstimmung zu bringen.

Zudem baut die Definition auf der Effort-Recovery Theorie (Mejiman & Mulder, 1998) und der Conservation of Resources Theorie (Hobfoll, 1998) auf. Die *Effort-Recovery Theorie* (Guerts & Sonntag, 2006; Mejiman & Mulder, 1998) besagt, dass es für die Erholung und auf lange Sicht die Gesundheit eines Menschen notwendig ist, den Anforderungen der Arbeit Tätigkeiten im Privatleben, die nicht das gleiche psycho-physiologische System beanspruchen, gegenüberzustellen. Die *Conservation of Resources Theorie* (Hobfoll, 1998) geht davon aus, dass Personen danach streben, mit ihren Ressourcen schonend umzugehen, sie aufzubauen und zu schützen. Insbesondere nach Ressourcenverlusten, die zu Stressempfinden führen, wird versucht, die beanspruchten Ressourcen wieder herzustellen. Gemeinsam ist den Theorien insbesondere die Betonung eines Ausgleichs von belastenden und erholsamen Tätigkeiten und die Wichtigkeit des Ressourcenaufbaus. Bezogen auf die Work-Life Balance bedeutet dies, dass die Einschätzung der eigenen Work-Life Balance mit der Bewertung von Ressourcen, die für den Umgang mit Anforderungen aus Arbeit und Privatleben zur Verfügung stehen, einhergeht. Betrachtet man die von Bauer-Emmel (2007) aufgestellte Definition, so wird deutlich, dass die Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele i. d. R. impliziert, dass unterschiedliche Anforderungen und Belastungen bewältigt werden müssen, aber auch eine Balance zwischen Beanspruchung und Erholung besteht – die Definition knüpft hiermit an den Theorien von Mejiman und Mulder (1998) und Hobfoll (1998) an.

Neben einer trennscharfen und einheitlichen Begriffsbestimmung ist die Forschung darüber hinaus eine stringente Operationalisierung des Konstrukts Work-Life Balance bislang schuldig geblieben. Zwar liegen inzwischen mehrere Skalen vor, allerdings begegnen die bisher entwickelten Instrumente gravierenden Bedenken. In einem ers-

ten Ansatz wird Work-Life Balance meist als Konflikt bzw. dessen Abwesenheit erfasst (Guest, 2001), mit der Folge, dass sich zahlreiche Studien finden lassen, in denen zwar explizit von Work-Life Balance die Rede ist, dabei aber Skalen zum Einsatz kommen, die vielmehr dem Konstrukt des Work-Family Conflicts entsprechen (z.B. Higgins, Duxbury & Johnson, 2000; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005).

Dieser eng auf die Abwesenheit von Konflikt fokussierte Ansatz wurde in einem ersten Schritt dahingehend erweitert, dass nunmehr der positive Einfluss der Lebensbereiche untereinander einbezogen wird. Zudem werden zwei Richtungen des Einflusses zwischen den Lebensbereichen unterschieden, so dass aufgezeigt werden kann, inwiefern das Berufsleben das Privatleben negativ oder positiv beeinflusst und umgekehrt (Grzywacz & Marks, 2000; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Hiergegen bestehen jedoch Bedenken: Auch wenn die Einbeziehung des positiven Einflusses (sog. Spillover) zwischen den Lebensbereichen einen Fortschritt gegenüber der Konfliktperspektive darstellt, ist der Spillover-Ansatz doch nur einer der möglichen Wege der Interaktion zwischen Arbeit und Privatleben (Tetrick & Buffardi, 2006). Daher kann es nicht genügen, Work-Life Balance auf einen einseitigen Einfluss des Berufs- auf das Privatleben (und umgekehrt) zu reduzieren.

Weitere Forschungsansätze haben in einem zweiten Schritt versucht, die wechselseitigen Einflüsse zwischen Berufs- und Privatleben differenziert zu erfassen, indem verschiedene Aspekte (Konflikte basierend auf Zeit, Belastung oder Verhalten) erhoben werden. Die sechs Dimensionen des Work-Family Conflicts nach Carlson, Kacmar und Williams (2000) entstehen dabei aus einer Kombination der drei Formen des Konflikts zwischen Arbeits- und Familienleben und den zwei Richtungen. Neben der (erneut) problematischen Fokussierung auf Konflikte ist hier jedoch insbesondere die Schwierigkeit der Berechnung eines einzigen Work-Life Balance Werts aufgrund der teilweise geringen Korrelationen der Konfliktarten untereinander, zu erwähnen (Ellwart, Konradt & Hoch, 2008). Die Erfassung von Work-Life Balance anhand multipler Items verschiedener Konfliktbereiche schlägt sich somit negativ auf die interne Konsistenz der Skala nieder (Tetrick & Buffardi, 2006). Daneben haben mehrdimensionale Messinstrumente wie das oben beschriebene den gravierenden Nachteil eines großen Umfangs. Insbesondere zu breit angelegten Vergleichen zwischen verschiedenen Stichproben oder auch um Anwendungsfragen (z.B. Erfassung der Work-Life Balance im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen) gerecht werden zu können, braucht es ökonomischere Instrumente. Bellavia und Frone (2004) empfehlen daher die Verwendung möglichst genereller Items. Dieser Empfehlung wird aktuell vorwiegend im Rahmen von Ein-Item Ansätzen („I am satisfied with the balance I have achieved between my work and family life“) nachgegangen, so zum Beispiel von Berg, Kalleberg und Appelbaum (2003). Diese kommen der Forderung nach höchstmöglicher Allgemeinheit zwar nach, gehen jedoch gleichzeitig mit Schwierigkeiten wie einer begrenzten Vor-

hersagekraft von Zufriedenheit und Wohlbefinden sowie messtheoretischen Problemen (z.B. ungenügende Reliabilität) einher.

Einen völlig anderen Weg zur Messung der Work-Life Balance beschreiben Greenhaus, Collins und Shaw (2003). Greenhaus et al. (2003) entwickeln einen Work-Life Balance Koeffizienten mit dem Anspruch, die zeitliche Work-Life Balance (*time balance*) auf eine direktere, von der subjektiv eingeschätzten Balance losgelösten Weise zu erheben. Die Werte liegen zwischen  $-1$  und  $+1$ , und zeigen bei einem Wert von Null an, dass beispielsweise die Zeit für die Arbeit mit der Zeit für das Privatleben deckungsgleich ist, positive Werte deuten auf eine Imbalance hin, etwa weil die im Beruf verbrachte Zeit über der des Privatlebens liegt. Dieser Ansatz ist allerdings insofern problematisch, als (wie von den Autoren selbst eingeräumt) unklar bleibt, wie viel an objektiver Imbalance subjektiv noch als Balance wahrgenommen wird – eine objektive Erhöhung der Arbeitszeit spricht nicht notwendig gegen ein subjektiv als ausgewogen empfundenes Verhältnis von be- und entlastenden Tätigkeiten in Arbeits- und Privatleben. Diese Art der Messung erfordert somit eine normative Setzung von Grenzwerten für Balance/Imbalance seitens der Forschenden, bei denen es fraglich ist, inwieweit sie den subjektiven Bewertungen durch die Befragten entsprechen.

Auf der Basis des bisherigen Forschungsstands und der geschilderten Einwände war es Ziel dieser Studie, eine subjektive, globale und richtungsfreie Bewertung der Work-Life Balance zu ermöglichen. Hierfür wurde die fünf Items umfassende Trierer Kurzska zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB) entwickelt und validiert, deren Wortlaut in Tabelle 1 dargestellt ist. Zur Ableitung der Items sei zum einen auf Friedman und Greenhaus (2000) verwiesen, die argumentieren, dass Personen, die im Arbeitsleben stehen, grundsätzlich die Anforderungen aus beiden Bereichen, Arbeit und Privatleben, erfüllen und dabei Zufriedenheit und Erfolg erfahren möchten. Item eins und fünf fragen nach der Zufriedenheit mit der Balance und zielen entsprechend auf die affektive Komponente der Einstellung zur eigenen Lebenssituation ab. Die Items zwei, drei und vier erfassen die kognitive Balancebewertung der Person bezüglich ihres Erfolges, Arbeit und Privatleben bzw. belastende und erholsame Tätigkeiten zu vereinbaren. Zum anderen trägt die in Item vier angesprochene Balance zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten der Effort-Recovery Theorie (Meijman & Mulder, 1998; vgl. Guerts & Sonnentag, 2006) und der Conservation of Resources Theorie (Hobfoll, 1998) Rechnung. Beide Theorien betonen die Wichtigkeit, sich von Anforderungen zu erholen, und machen deutlich, dass der Aufbau neuer Ressourcen sowie erholsame Tätigkeiten entscheidend sind, um dem negativen Effekt erhöhter Anforderungen oder einem Ressourcenverlust entgegenzuwirken.

Die in den Items realisierte *subjektive* Erfassung der Work-Life Balance soll das mit objektiven Messungen verbundene Problem der normativen Setzung von Grenz-

werten für das Vorliegen von Balance oder Imbalance umgehen. Zudem sollten dadurch die mitunter sehr unterschiedlichen Lebensformen, Lebensansprüchen und Wertvorstellungen der Befragten berücksichtigt werden. Durch die *globale* Messung der Work-Life Balance soll eine Konfundierung mit Antezedenzen oder Konsequenzen des Konstrukts vermieden werden. Bei der Entwicklung der Items wurde daher entsprechend der Forderung von Bellavia und Frone (2004) darauf geachtet, die Ursachen von Work-Life Balance nicht in die Operationalisierung einfließen zu lassen, so dass kausale Attributionen, warum eine Work-Life Balance erreicht wird oder nicht, vermieden werden konnten. Die in den Items aufgegriffene *richtungsfreie* Bewertung der Work-Life Balance soll den angenommenen wechselseitigen Einflüssen zwischen Berufs- und Privatleben Rechnung tragen. Daher wurde Wert darauf gelegt, die Bereiche Arbeit und Privatleben gleich zu gewichten und nicht danach zu differenzieren, aus welcher der beiden Lebensbereiche der Einfluss initiiert wird. Schließlich wurde bei der Entwicklung der Skala mit nur fünf Items auf eine möglichst hohe *Ökonomie* geachtet, da sie insbesondere im Rahmen von breit angelegten Vergleichen zwischen verschiedenen Stichproben oder bei Anwendungsfragestellungen (z. B. Erfassung der Work-Life Balance im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen) zum Einsatz kommen soll.

## Fragestellung und Annahmen

Im Fokus dieses Beitrags steht die Prüfung der psychometrischen Qualität der TKS-WLB. Hierzu wird neben der faktoriellen und der konvergenten Validität insbesondere der eigenständige Erklärungsbeitrag der neuen Work-Life Balance Skala im Vergleich zur etablierten mehrdimensionalen Work-Family Conflict Skala nach Carlson et al. (2000) betrachtet. Dabei ist es kein Anliegen dieses Beitrags, das Konstrukt des Work-Family Conflicts in Frage zu stellen, vielmehr sollen auf einer empirischen Basis zuverlässige Hinweise auf die Anwendbarkeit und den eigenständigen diagnostischen Wert der Work-Life Balance Skala gegeben werden.

### Konstruktvalidierung: faktorielle Struktur der Skala, diskriminante und konvergente Validität

Es wurde zunächst erwartet, dass die fünf Items der TKS-WLB auf einem gemeinsamen Faktor laden (Hypothese 1).

Die TKS-WLB unterscheidet sich in drei entscheidenden Aspekten von gängigen Methoden zur Erfassung des Work-Family Conflicts: Zunächst in der Einbeziehung positiver Wirkungen der verschiedenen Lebensbereiche aufeinander (anstelle der reinen Fokussierung auf Konflikte oder deren Abwesenheit), zum zweiten in der Öffnung gegenüber anderen Bereichen des Privatlebens (anstelle der Begrenzung auf familiäre Aspekte) und schließlich in der Richtungsfreiheit (anstelle der Festlegung auf eine bestimmte Richtung des Einflusses, den ein Lebensbereich auf den anderen ausübt). Aus den genann-

ten Gründen wurde im Sinne der diskriminanten Validität davon ausgegangen, dass sich die Skala Work-Life Balance von den von Carlson et al. (2000) dargestellten sechs Dimensionen des Work-Family Conflicts empirisch trennen lässt (Hypothese 2).

Zur Prüfung der konvergenten Validität wurde die Skala Work-Life Balance mit dem objektiven Maß nach Greenhaus et al. (2003) in Beziehung gesetzt. Dabei wurde die für Arbeit und Privatleben jeweils zur Verfügung stehende Zeit erfasst. Greenhaus et al. (2003) folgend wurde anschließend ein Koeffizient mit einem Range von  $-1$  (Imbalance zugunsten der Arbeit) bis  $+1$  (Imbalance zugunsten des Privatlebens) gebildet, der bei einem Wert von Null ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben anzeigt. Im Rahmen der konvergenten Validität erwarteten wir, dass im Vergleich zu einer objektiven Balance eine Imbalance zugunsten des Privatlebens sowie eine Imbalance zugunsten der Arbeit mit einer signifikant geringeren subjektiv wahrgenommenen Work-Life Balance einhergeht (Hypothese 3 a). Darüber hinaus wurde das objektive Maß der Work-Life Balance um die Frage nach der gewünschten Zeitverteilung auf Arbeit und Privatleben ergänzt, um so Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Werten zu berechnen. Dieses Maß sollte ebenfalls mit der Work-Life Balance in Beziehung gesetzt werden, wobei zu erwarten war, dass stärkere Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Werten mit einer geringeren Work-Life Balance einhergehen (Hypothese 3 b).

*Fremdeinschätzung.* Zusätzlich wurde eine Fremdeinschätzung durch die Partnerin/den Partner erhoben, da wir davon ausgingen, dass positive Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdbild für die Validität der Work-Life Balance Skala sprechen. Dass die Urteile von Partner/in und Zielperson in wichtigen Lebensbereichen übereinstimmen, zeigt eine Studie von Schneider, Hartmann und Limmer (2001): Die gemeinsam verbrachte Zeit wurde ebenso wie die erlebten Belastungen durch bestimmte Lebenssituationen von beiden Partnern sehr ähnlich wahrgenommen. Außerdem fanden die Autoren heraus, dass Fremd- und Selbstbild in der Einschätzung der Arbeitssituation weitgehend übereinstimmten. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Partnerin/der Partner über Wissen um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben der Zielperson verfügt. Es wird somit erwartet, dass die Partnerin/der Partner zu einer ähnlichen Einschätzung der Work-Life Balance gelangt wie die Zielperson selbst (Hypothese 4).

### Kriteriumsvalidierung: Zusammenhänge zu arbeits-, nicht-arbeits- und stressbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen

Die Kriteriumsvalidität eines Konstrukts bezieht sich auf den Zusammenhang dieses Konstrukts mit jeweils relevanten Außenkriterien (Lienert & Raatz, 1998). Um Hinweise auf die Kriteriumsvalidität der TKS-WLB zu erhalten, wurde das Konstrukt daher mit einer Reihe von typischerweise erhobenen Outcome-Variablen (Arbeitszufriedenheit, Commitment, Innovationsverhalten, Fami-



lien- und Lebenszufriedenheit, Irritation) in Beziehung gesetzt. Tetrick und Buffardi (2006) weisen zutreffend darauf hin, dass die Grenze zwischen Work-Family und Work-Non-Work Conflict verschwommen ist, weshalb auch eine Trennung von solchen Befunden, die Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und Outcome-Variablen, von denjenigen, die Zusammenhänge zwischen Work-Family Conflict und Outcomes darstellen, kaum möglich ist. Daher beziehen sich die im Folgenden aufgeführten Zusammenhänge zu den Outcome-Variablen sowohl auf Work-Life Balance als auch auf den Work-Family Conflict (ebenso Ellwart et al., 2008; Gröpel & Kuhl, 2006).

In Bezug auf arbeitsrelevante Outcomes wurden immer wieder Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und Arbeitszufriedenheit, Commitment sowie Organizational Citizenship Behavior nachgewiesen und auch meta-analytisch bestätigt (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996;). Darüber hinaus berichten zahlreiche Studien Zusammenhänge zu nicht-arbeitsrelevanten Outcome-Variablen wie Familien- und Lebenszufriedenheit (Allen et al., 2000; Carlson et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996; O'Driscoll et al., 1992). Des Weiteren gibt es gute Belege für die Annahme, dass Work-Life Balance mit stressbezogenen Konstrukten wie Irritation zusammenhängt (Allen et al., 2000; Jacobshagen, Amstad, Semmer & Kuster, 2005). Wir gingen daher für die Validierung der Work-Life Balance Skala von entsprechend positiven Zusammenhängen zu Arbeitszufriedenheit, Commitment, Innovationsverhalten als Facette des Organizational Citizenship Behaviors, Lebens- und Familienzufriedenheit sowie negativen Korrelationen zu Irritation aus (Hypothese 5).

Über diese Zusammenhänge hinaus sollte geprüft werden, inwieweit Work-Life Balance zur Vorhersage von arbeits- und nicht-arbeitsbezogenen sowie stressbezogenen Outcomes wie Arbeitszufriedenheit, Commitment, Innovationsverhalten, Familien- und Lebenszufriedenheit und Irritation über den Einfluss des Work-Family Conflicts hinaus einen eigenständigen Varianzbeitrag leistet (Exploratorische Fragestellung 1).

## Methode

### Messinstrumente

Wie oben bereits geschildert, wurden auf der Basis einer Literaturanalyse fünf Items zur Messung von Work-Life Balance entwickelt, deren Wortlaut in Tabelle 1 dargestellt ist. Das Antwortformat entspricht einer sechs-stufigen Likert-Skala (1 = *stimmt gar nicht* bis 6 = *stimmt genau*). Für das Fremdbild wurden die Items jeweils aus der Perspektive der Partner/in formuliert (Beispielitem: „Ich habe den Eindruck, dass meine Partnerin/mein Partner mit ihrer/seiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden ist“).

Um die Konstruktvalidität bzw. die faktorielle Struktur der Skala zu überprüfen und dabei eine möglichst breite

Generalisierbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen, wurde die TKS-WLB in zwei in ihrem Anforderungsprofil deutlich voneinander verschiedenen Stichproben eingesetzt. Stichprobe 1 umfasste größtenteils männliche und überwiegend Vollzeit arbeitende Führungskräfte in einem Wirtschaftsunternehmen, Stichprobe 2 umfasste mehrheitlich weibliche und häufig Teilzeit arbeitende Lehrkräfte im öffentlichen Dienst. Über eine Konstruktvalidierung anhand exploratorischer und konfirmatorischer Faktorenanalysen sollte in beiden Stichproben die eindimensionale Struktur der Skala geprüft werden.

Zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität der Work-Life Balance Skala wurde in beiden Stichproben Arbeitszufriedenheit anhand von vier Items der Skala von Klusemann (2003) erhoben (Beispielitem „Ich gehe hier gern zur Arbeit“). Die interne Konsistenz der Skala ist in beiden Studien gut ( $\alpha_{\text{Studie1}} = .82$ ,  $\alpha_{\text{Studie2}} = .90$ ). Weiterhin wurde das affektive Commitment anhand von vier Items erfasst, die in Anlehnung an Allen und Meyer (1990) und der deutschsprachigen Version von Schmidt, Hollmann und Sodenkamp (1998) auf die Organisation (Führungskräfte) bzw. Schule (Lehrkräfte) zugeschnitten wurden (Beispielitem: „Ich empfinde ein starkes persönliches Zugehörigkeitsgefühl zu meiner Schule“). Cronbachs Alpha liegt bei .89 (Studie 1) bzw. bei .87 (Studie 2). Das Innovationsverhalten wurde anhand von vier Items in Anlehnung an Coyle-Shapiro und Kessler (2000) sowie Patchen (1975) erhoben und erreicht eine interne Konsistenz von  $\alpha_{\text{Studie1}} = .89$  bzw.  $\alpha_{\text{Studie2}} = .87$  (Beispielitem: „Ich versuche häufig, ein besseres Vorgehen in der Arbeit auszuprobieren“). Zur Erfassung von Lebenszufriedenheit wurde auf vier Items des Tests zur Messung von arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern (AVEM; Schaarschmidt & Fischer, 1996) zurückgegriffen (Beispielitem: „Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen“). Die Skala zeigt in beiden Studien eine gute interne Konsistenz ( $\alpha_{\text{Studie1}} = .81$ ,  $\alpha_{\text{Studie2}} = .87$ ). In der zweiten Stichprobe wurde außerdem Familienzufriedenheit anhand von acht Items der Family Satisfaction Scale erfasst (FSS; Carver & Jones, 1992) (Beispielitem: „Ich würde alles für meine Familie tun“). Cronbachs Alpha liegt bei .86. Zur Messung von Irritation wurde die Skala von Mohr (1986; Mohr, Müller, Rigotti, Aycan & Tschan, 2006) eingesetzt, um mit drei Items kognitive Irritation (Beispielitem: „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten“) sowie mit vier Items emotionale Irritation (Beispielitem: „Ich bin schnell verärgert“) zu erheben. Beide Facetten der Irritation erreichen gute Werte für die interne Konsistenz (kognitive Irritation:  $\alpha_{\text{Studie1}} = .82$ ,  $\alpha_{\text{Studie2}} = .88$ ; emotionale Irritation:  $\alpha_{\text{Studie1}} = .82$ ,  $\alpha_{\text{Studie2}} = .85$ ). Für alle Items wurde eine sechs-stufige Likert-Skala verwendet (1 = *stimmt gar nicht*, 6 = *stimmt genau*).

Um zu überprüfen ob sich Work-Life Balance auf faktoranalytischer Ebene vom Work-Family Conflict trennen lässt, wurde in der zweiten Stichprobe die Skala des Work-Family Conflicts von Carlson et al. (2000) eingesetzt. Insgesamt sechs Facetten des Work-Family Conflicts wurden durch jeweils drei Items gemessen (Beispielitem: „Die Zeit, die ich meiner Berufstätigkeit widmen muss, hält mich

davon ab, in gleicher Weise Verpflichtungen im Haushalt zu erfüllen“). Die internen Konsistenzen der Dimensionen liegen zwischen  $.80 \leq \alpha \leq .92$ .

Im Zuge der Überprüfung der konvergenten Validität wurde in Anlehnung an Greenhaus et al. (2003) zum einen die derzeitige Verteilung der Zeit auf Arbeit und Privatleben erfragt, zum anderen wurde erhoben, wie die Zeit nach den subjektiven Idealvorstellungen verteilt sein sollte, um die Abweichung zwischen Ist- und Soll-Werten zu berechnen. Die Ist-Soll Diskrepanz ergibt sich aus der Differenz zwischen angegebenem Ist- und Soll-Wert für Arbeit und Privatleben.

## Stichproben

In Studie 1 wurden 108 Führungskräfte aus sieben kleinen und mittelständischen Unternehmen untersucht. Die Unternehmen gehören verschiedenen Branchen (Banken, Energiekonzern, Sozialträger) an. Der Kontakt zu den Unternehmen und den Führungskräften wurde über eine Unternehmensberatung hergestellt. Insgesamt wurden 131 Fragebögen verschickt, die unentgeltlich zurück an die Universität gesendet werden konnten. Die Rücklaufquote betrug 82 %. In der Stichprobe waren 85 % der Führungskräfte männlich, 15 % weiblich. Es fanden sich keine signifikanten Unterschiede in der Einschätzung der Work-Life Balance zwischen Männern ( $M = 4.26, SD = .82$ ) und Frauen ( $M = 4.29, SD = 1.17, F(1, 106) = .01, n. s.$ ). 87 % hatten eine/n Partner/in. Das mittlere Alter betrug 42.40 Jahre ( $SD = 8.12$ ). Die durchschnittliche Anzahl der Kinder lag bei 1.40 Kindern ( $SD = 1.05$ ). 97 % der Führungskräfte arbeiteten Vollzeit, die Arbeitszeit pro Woche lag zwischen 25.00 und 62.50 Stunden ( $M = 47.50, SD = 6.70$ ). Die Führungskräfte verteilten 68 % ihrer Zeit auf die Arbeit und 32 % auf ihr Privatleben, wünschten sich aber eine Verteilung von 55 % (Arbeit) zu 45 % (Privatleben).

Die Stichprobe der Lehrkräfte setzte sich aus 137 Personen zusammen. Für die Rekrutierung der Stichprobe wurden von den Autoren persönlich bekannte Lehrkräfte mit der Bitte um Verteilung von Fragebögen angesprochen, zudem wurden an fünf Schulen nach Absprache mit den Schulleiterinnen/Schulleitern Fragebögen im Lehrerkollegium verteilt. Bei den Schulen handelte es sich um Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien. Die Lehrkräfte erhielten einen Umschlag mit einem Bogen für die Selbst- sowie einen Bogen für die Fremdeinschätzung, der vom Partner/der Partnerin auszufüllen war und zusammen in einem Umschlag unentgeltlich an die Universität geschickt werden konnte. Insgesamt wurden 577 Fragebögen verteilt, die Rücklaufquote betrug 24 %. Für 92 Lehrkräfte (67 %) lag neben der Selbsteinschätzung eine Fremdeinschätzung durch den Partner/die Partnerin vor. Unter den Teilnehmern befanden sich 59 % Frauen und 41 % Männer im Alter zwischen 25 und 63 Jahren ( $M = 47.70, SD = 9.78$ ). 84 % der Männer arbeiteten Vollzeit, während der Großteil der Frauen (58 %) Teilzeit arbeiteten. Zwischen Männern ( $M = 3.88, SD = 1.26$ ) und Frauen ( $M = 3.57, SD = 1.19$ ) zeigten sich keine signifikanten Un-

terschiede in der Einschätzung der Work-Life Balance ( $F(1, 134) = 2.16, n. s.$ ), auch dann nicht, wenn man nach Männern und Frauen in Voll- sowie in Teilzeit unterschied (Vollzeit:  $F(1, 79) = 3.81, n. s.$ , Teilzeit:  $F(1, 52) = .71, n. s.$ ). 88 % der Personen hatten einen Partner. Die durchschnittliche Anzahl der Kinder in der Stichprobe lag bei 2.1 Kindern ( $SD = 0.84$ ). Die Lehrkräfte hatten im Durchschnitt 19.4 Jahre Berufserfahrung ( $SD = 10.84$ ). Die Lehrkräfte verteilten 63 % der ihnen insgesamt zur Verfügung stehenden Zeit auf die Arbeit und 37 % auf das Privatleben, wünschten sich aber eine Verteilung von 49 % (Arbeit) zu 51 % (Privatleben).

## Analysen

Das Ziel der beiden Studien war es zunächst, die Faktorstruktur der Work-Life Balance Skala zu untersuchen und zu schwierige/leichte Items oder Verletzungen der internen Konsistenz zu erkennen. Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurden explorative (Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation) sowie mit dem Statistikprogramm Mplus konfirmatorische Faktorenanalysen gerechnet (vgl. Hypothesen 1 und 2). Um die Passungsgüte von Modellen zu bewerten, sollten die in der Literatur gängigsten Indizes verwendet werden: Der Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1990) zeigt bei .97 eine gute Modellpassung, bei Werten über .95 eine akzeptable Passung an (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). Nach Schermelleh-Engel et al. (2003) ist ein Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)  $< .05$  als gut, zwischen  $.05$  und  $.08$  als akzeptabel zu bewerten. Zudem geben 90 %-Konfidenzintervalle für den RMSEA-Wert über die Modellpassung Auskunft (Schermelleh-Engel et al., 2003), wobei der untere Wert bei Null für exakte Passung und unter  $.05$  für gute Passung liegen sollte. Als statistisches Verfahren zur Modellschätzung und Modellbewertung wird das Maximum-Likelihood-Schätzverfahren verwendet, als Input dienen Kovarianzmatrizen. Es wurden Kovariationen zwischen den Faktoren zugelassen, nicht jedoch zwischen den Fehlern. Um verschiedene Faktormodelle gegeneinander testen zu können wurde der Empfehlung Schermelleh-Engel et al. (2003) folgend der Akaike Information Index (AIC; Akaike, 1974, 1987) herangezogen, wobei das Modell mit dem kleinsten AIC-Wert zu bevorzugen ist.

## Ergebnisse

Die Berechnung der Trennschärfen zeigt, dass dieser Itemkennwert für die Work-Life Balance Skala als gut bezeichnet werden kann (Tabelle 1). Die Mittelwerte und Streuungen deuten auf ein ausgewogenes Antwortverhalten hin. Hinweise auf Boden- oder Deckeneffekte existieren nicht. Hinsichtlich Cronbachs Alpha erzielt die Skala gute bis sehr gute Werte von  $\alpha = .88$  (Studie 1) bzw.  $\alpha = .95$  (Studie 2). Insgesamt sprechen die guten internen Konsistenzen und die ausgewogenen Skalen-Mittelwerte für die Qualität der Skala.

## Konstruktvalidität

*Hypothese 1: Faktorielle Struktur.* Zur Überprüfung der Dimensionalität der Work-Life Balance Skala wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt. Die Ergebnisse belegen die einfaktorielle Struktur für jede der beiden Stichproben. Die Ladungen der Items liegen alle über .70. Es wird ein Faktor mit einem Eigenwert größer eins extrahiert, der für die Gesamtstichprobe 66.40 % (Studie 1) bzw. 79.33 % (Studie 2) der Varianz aufklärt.

Zusätzlich wurde die faktorielle Struktur der Work-Life Balance Skala durch konfirmatorische Faktorenanalysen untersucht. Das Modell erreicht in beiden Stichproben

eine gute Passung an die Daten (Studie 1:  $\chi^2 = 7.35$ ,  $df = 5$ , *n.s.*, RMSEA = .066 (CI = .00–.16), CFI = .99; Studie 2:  $\chi^2 = 7.68$ ,  $df = 5$ , *n.s.*, RMSEA = .063 (CI = .00–.15), CFI = .99). Insgesamt bestätigen die durchgeführten konfirmatorischen Faktorenanalysen die Ergebnisse der explorativen Hauptkomponentenanalysen und damit die einfaktorielle Struktur der Work-Life Balance Skala (Hypothese 1).

*Hypothese 2: Diskriminante Validität.* Zur Überprüfung der empirischen Trennbarkeit wurde in Studie 2 die TKS-WLB zur Skala von Carlson et al. (2000) zur Messung des Work-Family Conflicts in Beziehung gesetzt. Ziel war dabei die Prüfung, ob sich die neu konstruierte TKS-WLB als empirisch trennbar von den sechs Unterskalen des Work-Family Conflicts nach Carlson et al. (2000) erweist.

*Tabelle 1.* Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation: Ladungen, Itemkennwerte

Item	Wortlaut	<i>l</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r<sub>ic</sub></i>
wlb1	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben	.85/.89	4.19/3.62	1.08/1.40	.75/.81
wlb2	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren (rekodiert)	.74/.90	4.44/3.82	1.26/1.54	.61/.84
wlb3	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen	.86/.90	4.32/3.62	0.97/1.28	.75/.83
wlb4	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen	.80/.89	4.19/3.60	1.01/1.28	.69/.85
wlb5	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind	.81/.87	4.20/3.76	1.07/1.42	.69/.84
Varianzanteil in %		66.41/79.33			

*Anmerkungen:* Der erste Wert entspricht jeweils der Stichprobe der Führungskräfte ( $N = 108$ ), der zweite der Stichprobe der Lehrkräfte ( $N = 137$ ).

*Tabelle 2.* Deskriptive Statistiken, interne Konsistenzen und Korrelationen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1 Work-Life Balance	3.60	1.25	(.95)						
2 zeit w-f	3.52	1.14	-.73	(.83)					
3 zeit f-w	2.25	0.99	-.32	.32	(.82)				
4 stress w-f	3.06	1.26	-.76	.67	.38	(.88)			
5 stress f-w	2.17	1.05	-.37	.28	.56	.47	(.86)		
6 verhalten w-f	3.10	1.06	-.34	.27	.31	.40	.36	(.80)	
7 verhalten f-w	2.95	1.13	-.30	.26	.39	.41	.31	.72	(.92)

*Anmerkungen:*  $r = .27$ ,  $p < .01$ ;  $r \geq .28$ ,  $p < .001$ . In Klammern wird die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) angezeigt. Zeit w-f = zeitbasierter Work-Family Conflict, zeit f-w = zeitbasierter Family-Work Conflict, stress = stressbasiert, verhalten = verhaltensbasiert. Stichprobe: Lehrkräfte ( $N = 137$ ).

Diese Frage ist deshalb von besonderem Interesse, weil die TKS-WLB hoch signifikante Zusammenhänge zu den beiden Unterskalen zeit- und stressbasierter Work-Family Konflikt aufweist ( $r = -.73$  und  $r = -.76, p < .001$ ), während die anderen Dimensionen des Work-Family Conflicts nur moderat mit Work-Life Balance korrelieren ( $-.30 < r < -.37, p < .001$ ) (Tabelle 2).

Um die faktorielle Trennbarkeit der beiden Konstrukte Work-Life Balance und Work-Family Conflict zu untersuchen wurden konfirmatorische Faktorenanalysen gerechnet. Dabei wurde, vom theoretisch postulierten 7-faktoriellen Modell (ein Work-Life Balance Faktor, sechs Work-Family Conflict Faktoren) ausgehend, die Faktorenstruktur mit einem zwei- und einfaktoriellen Modell verglichen (Tabelle 3). Beim 2-faktoriellen Modell wird lediglich zwischen Work-Life Balance und Work-Family Conflict unterschieden.

Das 7-faktorielle Modell erzielt im Vergleich zu den Modellen mit weniger Faktoren den besten Fit. Mit einem CFI von .95 und RMSEA von .064 (CI = .050–.077) werden die geforderten Werte für eine akzeptable Passung erzielt. Damit zeigt sich, dass eine differenzierte Faktorstruktur im Sinne des postulierten Modells die Daten angemessener abbildet als die weniger differenzierten Modelle. Wie aus Tabelle 3 ersichtlich, verschlechtert sich insgesamt die Passungsgüte mit zunehmender Reduzierung, der AIC-Wert ist für das 7-faktorielle Modell am kleinsten. Die Work-Life Balance Skala erfasst somit ein von den Dimensionen des Work-Family Conflicts distinktes Konstrukt. Damit kann Hypothese 2 einer empirischen Trennbarkeit der beiden Konstrukte bestätigt werden.

*Hypothese 3: Konvergente Validität.* Im Sinne der konvergenten Validität wurde die Work-Life Balance Skala mit dem objektiven Work-Life Balance Koeffizienten nach Greenhaus et al. (2003) in Beziehung gesetzt. In Studie 1 beträgt der durchschnittliche Work-Life Balance Koeffizient .80 ( $SD = 0.50$ ) und .67 ( $SD = 0.63$ ) in Studie 2. Da der Wert  $-1$  eine maximale Imbalance zugunsten des Privatlebens, der Wert  $+1$  eine maximale Imbalance zugunsten der Arbeit und der Wert  $0$  Balance ausdrückt, weisen die hier erzielten Werte somit in beiden Fällen auf eine Imbalance zugunsten der Arbeit hin. Eine einfaktori-

elle ANOVA ergibt, dass sich die drei Gruppen in beiden Stichproben signifikant voneinander unterscheiden (Studie 1:  $F(2, 104) = 9.35, p < .001$ ; Studie 2:  $F(2, 126) = 9.73, p < .001$ ). Ein Post hoc Test ergab, dass ein Balancekoeffizient von Null (ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben) mit einer signifikant höheren Work-Life Balance einhergeht ( $M_{\text{Studie1}} = 5.11, M_{\text{Studie2}} = 4.51$ ) im Vergleich zu einer Imbalance zugunsten der Arbeit ( $M_{\text{Studie1}} = 4.12, M_{\text{Studie2}} = 3.41$ ), der sich jedoch nicht signifikant von einer Imbalance zugunsten des Privatlebens unterscheidet ( $M_{\text{Studie1}} = 5.00, M_{\text{Studie2}} = 4.33$ ). Da sich eine Balance von einer Imbalance zugunsten der Arbeit, jedoch nicht von einer Imbalance zugunsten des Privatlebens unterscheidet, kann Hypothese 3a nur teilweise als bestätigt bezeichnet werden.

In Bezug auf die eingeschätzten Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Werten zeigen die Ergebnisse, dass die Work-Life Balance umso geringer ausfällt je stärker Ist und Soll voneinander abweichen ( $r_{\text{Studie1}} = -.33, r_{\text{Studie2}} = -.51, p < .001$ ). Die beiden Stichproben unterscheiden sich hierbei nicht voneinander ( $z = 1.69, n.s.$ ). Hypothese 3b kann damit bestätigt werden. Insgesamt sprechen die Befunde zu den Zusammenhängen zwischen der TKS-WLB und dem objektiven Work-Life Balance Koeffizienten sowie den Ist-Soll Abweichungen für die konvergente Validität der Skala.

*Hypothese 4: Fremdbildabgleich.* Zusätzlich zum Selbstbild wurde in Studie 2 von 92 Personen ein Fremdbild der Work-Life Balance durch die Partnerin/den Partner erhoben. Die Skala zur Messung des Fremdbilds entspricht der TKS-WLB, wobei die Items aus der Perspektive der Partner/in formuliert wurden. Der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbild wird mit  $r = .63$  signifikant ( $p < .001$ ), so dass Hypothese 4 als bestätigt betrachtet werden kann.

*Hypothese 5: Kriteriumsvalidität – Zusammenhänge zu den Outcome-Variablen.* Ein weiteres Ziel der Studie war es, die Validität der Work-Life Balance Skala anhand von Zusammenhängen mit den Außenkriterien Arbeitszufriedenheit, Commitment, Innovationsverhalten, Familien- und Lebenszufriedenheit und Irritation zu überprüfen, die aufgrund bisheriger empirischer Erkenntnisse als rela-

Tabelle 3. Konfirmatorische Faktorenanalysen, Fit Indizes

Faktoren	Modell	$\chi^2$	df	CFI	RMSEA	AIC
7	Work-Life Balance, 6 Faktoren Work-Family Conflict	327.81	209	.95	.064 (.051–.077)	8250.74
2	Work-Life Balance, Work-Family Conflict	1101.87	229	.62	.167 (.157–.177)	8984.80
1	ein gemeinsamer Faktor	1242.47	230	.55	.179 (.170–.189)	9123.40

Anmerkung: Stichprobe: Lehrkräfte ( $N = 137$ ).



Tabelle 4. Hierarchische Regressionen

	Modell <sup>a</sup>	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$df$	$p^b$
Arbeitszufriedenheit	1	.39				
	2	.42	.03	6.79	7	.01
Commitment	1	.10				
	2	.13	.03	3.78	7	.05
Innovationshandeln	1	.22				
	2	.23	.01	1.79	7	.18
Lebenszufriedenheit	1	.41				
	2	.47	.06	13.81	7	.00
Familienzufriedenheit	1	.19				
	2	.20	.02	2.41	7	.12
Kognitive Irritation	1	.46				
	2	.47	.01	1.66	7	.20
Emotionale Irritation	1	.46				
	2	.51	.05	12.87	7	.00

Anmerkungen: <sup>a</sup> Modell 1 = Sechs Dimensionen des Work-Family Conflicts; Modell 2 = zusätzlich zu den Dimensionen des Work-Family Conflicts wird Work-Life Balance aufgenommen. <sup>b</sup> Die Irrtumswahrscheinlichkeiten beziehen sich auf die Änderungen von  $R^2$ . Stichprobe: Lehrkräfte ( $N = 137$ ).

tiv gesichert gelten dürften. Wie erwartet zeigen sich in beiden Studien hohe Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und kognitiver Irritation ( $r_{\text{Studie1}} = -.57$ ,  $r_{\text{Studie2}} = -.56$ ;  $p < .01$ ) sowie Lebenszufriedenheit ( $r_{\text{Studie1}} = .49$ ,  $r_{\text{Studie2}} = .55$ ;  $p < .01$ ). Ebenso sind emotionale Irritation ( $r_{\text{Studie1}} = -.37$ ,  $r_{\text{Studie2}} = -.57$ ;  $p < .01$ ), Arbeitszufriedenheit ( $r_{\text{Studie1}} = .35$ ,  $r_{\text{Studie2}} = .55$ ;  $p < .01$ ) und, etwas schwächer, Commitment ( $r_{\text{Studie1}} = .22$ ,  $p < .05$ ;  $r_{\text{Studie2}} = .23$ ,  $p < .01$ ) und Familienzufriedenheit ( $r_{\text{Studie2}} = .34$ ,  $p < .01$ ) signifikant mit Work-Life Balance korreliert. Entgegen der Erwartungen fallen die Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und Innovationsverhalten nicht signifikant aus ( $r_{\text{Studie1}} = -.01$ ,  $r_{\text{Studie2}} = -.06$ ; *n. s.*). Insgesamt kann Hypothese 5 überwiegend bestätigt werden.

*Exploratorische Fragestellung 1: Inkrementeller Varianzbeitrag durch Work-Life Balance.* In Stichprobe 2 (Lehrkräfte) wurden neben der TKS-WLB und den Outcome-Variablen der Work-Family Conflict erhoben. Um zu überprüfen, ob die Work-Life Balance Skala gegenüber den Work-Family Conflict Dimensionen einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu leisten vermag, wurden hierarchische Regressionen vorgenommen, wobei alle Work-Family Conflict Dimensionen gemeinsam im ersten Block und die Work-Life Balance Skala im zweiten Block aufgenommen wurden (Tabelle 4). Dabei wurden im ersten Block alle Work-Family Conflict Skalen eingeschlossen, um über dieses konservativere Verfahren den zusätzlichen Beitrag der Work-Life Balance erheben zu können. Für die Vorhersage von Arbeitszufriedenheit und Commitment können signifikante Zuwächse von  $R^2$  durch die Hinzunahme der

Work-Life Balance Skala nachgewiesen werden. Dabei erweisen sich für die Vorhersage von Arbeitszufriedenheit zeitbasierter Family-Work Conflict ( $\beta = -.18$ ,  $p < .05$ ) und stressbasierter Work-Family Conflict ( $\beta = -.31$ ,  $p < .01$ ) als signifikante Prädiktoren im ersten Schritt, während Work-Life Balance im zweiten Block mit einem beta-Gewicht von  $.30$  ( $p < .01$ ) die Varianzaufklärung um 3 % verbessert. Für Commitment erzielt nur die Facette des zeitbasierten Work-Family Conflicts ein signifikantes Regressionsgewicht ( $\beta = -.26$ ,  $p < .05$ ). Die Hinzunahme von Work-Life Balance steigert die Varianzaufklärung um 3 % mit einem  $\beta = .27$  ( $p < .05$ ). Für Innovationsverhalten verfügt Work-Life Balance dagegen über keinen eigenständigen Varianzbeitrag. Für Familienzufriedenheit zeigt sich, dass im ersten Schritt nur die Facette des stressbasierten Family-Work Conflicts über ein signifikantes Regressionsgewicht verfügt ( $\beta = -.23$ ,  $p < .05$ ). Work-Life Balance kann die Varianzaufklärung nicht signifikant erhöhen. Die Skalen des Work-Family Conflicts vermögen im ersten Block 41 % der Varianz der Lebenszufriedenheit aufzuklären, wobei nur die beiden Facetten des stressbasierten Konflikts über signifikante Regressionsgewichte verfügen (stressbasierter Work-Family Conflict:  $\beta = -.40$ ,  $p < .001$ ; stressbasierter Family-Work Conflict:  $\beta = -.29$ ,  $p < .01$ ). Im zweiten Schritt erweist sich Work-Life Balance als signifikanter Prädiktor ( $\beta = .40$ ,  $p < .001$ ) mit einer zusätzlichen Varianzaufklärung von 6 %.

Für die stressbasierten Outcome-Variablen kognitive und emotionale Irritation zeigen sich gemischte Ergebnisse. Während der zusätzliche Varianzbeitrag der Work-Life

Balance bei der Vorhersage der kognitiven Irritation als gering ausfällt, vermag Work-Life Balance die Varianzaufklärung der emotionalen Irritation signifikant zu verbessern. Die Ergebnisse für emotionale Irritation zeigen im ersten Schritt, dass die beiden Facetten zeitbasierter ( $\beta = -.17, p < .05$ ) und stressbasierter Work-Family Conflict ( $\beta = -.65, p < .001$ ) signifikante Prädiktoren darstellen, im zweiten Schritt vermag Work-Life Balance die Varianzaufklärung mit einem beta-Gewicht von  $-.37 (p < .001)$  um 5 % signifikant zu erhöhen. Für vier von sieben Outcome Variablen zeigt sich, dass die Work-Life Balance Kurzskala einen inkrementellen Beitrag leisten kann.

## Diskussion

Der Popularität des Themas Work-Life Balance steht ein Mangel an stringenter Operationalisierung gegenüber. So liegen zwar einige valide Instrumente vor, um bestimmte Aspekte der Balance/der Abwesenheit von Konflikt zu erheben oder eine bestimmte Richtung eines positiven oder negativen Einflusses des einen Lebensbereichs auf den anderen zu erfassen, jedoch fehlt ein Instrument um ein globales, richtungsfreies Bild der Work-Life Balance mit ökonomisch vertretbarem Aufwand zu erfassen. Das Ziel dieses Beitrags bestand darin, ein solches Messinstrument vorzustellen und zu validieren.

Wie in Hypothese 1 angenommen belegen zwei voneinander unabhängige Stichproben die eindimensionale Struktur der TKS-WLB. Im Rahmen der diskriminanten Validität (Hypothese 2) bestätigt sich, dass das 7-faktorielle Modell (das zwischen Work-Life Balance und den sechs Dimensionen des Work-Family Conflicts trennt) über eine akzeptable bzw. im Vergleich zu Alternativmodellen bessere Modellpassung verfügt, so dass die empirische Trennbarkeit gewährleistet ist.

Bei der Überprüfung von Hypothese 3a zeigt sich, dass die TKS-WLB in der Lage ist, Unterschiede zwischen Personen mit einem objektiv ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben und Personen mit einer Imbalance zugunsten der Arbeit abzubilden. Dass sich Personen mit einer Imbalance zugunsten des Privatlebens nur von Personen mit einer Imbalance zugunsten der Arbeit, nicht aber von Personen mit einem ausgeglichenen Verhältnis unterscheiden, weist darauf hin, dass eine objektive Imbalance nicht immer als subjektive Imbalance wahrgenommen wird. Diese Befunde unterstreichen den Mehrwert der Ergänzung objektiver Maße durch subjektive. Weiter konnte gezeigt werden, dass die Erweiterung des Work-Life Balance Koeffizienten hin zu einem Vergleichsmaß zwischen tatsächlicher Zeitverteilung und der gewünschten Verteilung auf Arbeit und Privatleben ebenfalls hohe Zusammenhänge zu der TKS-WLB aufweist, da höhere Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Werten mit einer geringeren Work-Life Balance einhergehen (Hypothese 3b).

Das zusätzlich erhobene Fremdbild macht deutlich, dass es durchaus möglich ist, die Work-Life Balance durch die Partnerin/den Partner zu erheben. Eine signifi-

kante Korrelation von .60 zeigt insgesamt an, dass Fremd- und Selbstbild in einem nicht zu vernachlässigenden Ausmaß übereinstimmen (Hypothese 4). Der Zusammenhang zwischen den auf die gleiche Weise operationalisierten Selbst- und Fremdbildern ist als Validitätshinweis zu verstehen.

Im Rahmen der Kriteriumsvalidierung (Hypothese 5) finden sich Belege, dass die TKS-WLB signifikant mit arbeitsbezogenen (Arbeitszufriedenheit, Commitment), nicht-arbeitsbezogenen (Lebens- und Familienzufriedenheit) und stressbezogenen (kognitive und emotionale Irritation) Outcome-Variablen korreliert. Befunde aus früheren Studien können somit in zwei unabhängigen Stichproben repliziert werden (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998). Allein die erwarteten Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und Innovationsverhalten werden nicht bestätigt.

Bei der Untersuchung der exploratorischen Fragestellung 1 zur Prüfung der inkrementellen Validität der Work-Life Balance gegenüber den Dimensionen des Work-Family Conflicts, wird sichtbar, dass Work-Life Balance zusätzlich zu den Dimensionen des Work-Family Conflicts einen signifikanten Varianzbeitrag für die Variablen Arbeitszufriedenheit, Commitment, Lebenszufriedenheit und emotionale Irritation leistet. Insgesamt legen damit die Ergebnisse nahe, dass Work-Life Balance Varianzanteile in den Outcome-Variablen aufklärt, die nicht durch die Dimensionen des Work-Family Conflicts erklärt werden können. Damit scheint Work-Life Balance nicht nur aus inhaltlich-theoretischer, sondern auch aus empirischer Sicht das Konstrukt des Work-Family Conflicts zu ergänzen. Auch hervorzuheben ist der ökonomische Vorteil der Skala, die mit fünf Items über die Varianzaufklärung einer sehr viel umfangreicheren Skala mit 18 Items hinaus einen inkrementellen Beitrag bzw. eine fast ebenso hohe Varianzaufklärung liefert.

## Limitationen

Die TKS-WLB ermöglicht, mit gut vertretbarem Aufwand einen globalen Eindruck der Work-Life Balance zu erhalten. Dabei soll sie in erster Linie als Instrument für eine Bestandsaufnahme dienen und eine ökonomische Alternative zu existierenden validen Skalen des Work-Family Conflicts oder speziellen Skalen zum positiven oder negativen Spillover bieten. Skalen des Work-Family Conflicts oder spezielle Spillover-Skalen dienen im Unterschied dazu der Untersuchung spezifischer Fragestellungen und vermögen durch die konkrete und engere Erfassung ein genaueres Bild bestimmter Aspekte der Work-Life Balance zu vermitteln.

Weiter ist anzumerken, dass es sich um eine Querschnittuntersuchung handelt und mit Ausnahme der Fremdeinschätzung der Work-Life Balance in Studie 2 alle Variablen durch Selbsteinschätzung per Fragebogen erhoben wurden. Zum einen können die gefundenen Zusammenhänge zum Teil auf a priori Zusammenhängen

semantischer und logischer Art basieren, zum anderen besteht aufgrund der Selbsteinschätzung der Work-Life Balance, Work-Family Conflict und der Outcome-Variablen die Gefahr des Common-Method-Bias. Allerdings belegen die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktoranalyse, dass sich Work-Life Balance und Work-Family Conflict Dimensionen faktoranalytisch trennen lassen. Aus der Meta-Analyse von Allen et al. (2000) ist außerdem bekannt, dass signifikante Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und den Outcome-Variablen existieren, auch wenn diese Zusammenhänge für subjektiv erhobene Outcome-Variablen (wie Lebenszufriedenheit) höher ausfallen als für objektiv erfasste (wie Blutdruck oder Cholesterin). Aufgrund desselben Messzeitpunkts sind jedoch keine Kausalaussagen möglich. Ferner ist die geringe Rücklaufquote in Stichprobe 2 (Lehrkräfte) eine Schwachstelle der Untersuchung.

## Implikationen für die Praxis

Mit der TKS-WLB wird ein gut handhabbares Instrument zur Erfassung der Work-Life Balance bereitgestellt. Es dient einer richtungsfreien, globalen Einschätzung der Work-Life Balance der Mitarbeiter und kann Anstoß sein, spezielle Aspekte der Work-Life Balance anhand von konkreteren Fragestellungen zu untersuchen. Auch für Personalentwicklungsmaßnahmen ist der Einsatz der TKS-WLB interessant, da eine erste Bestandsaufnahme der Work-Life Balance dem Personalentwickler wie dem Mitarbeiter wichtige Informationen zu dem Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu liefern vermag, von dem aus die Suche nach Ressourcen oder potenziellen Konfliktherden mittels spezifischerer Instrumente oder alternativer Erhebungsmethoden weitergeführt werden kann.

## Empfehlungen für zukünftige Forschung

In zukünftigen Studien wären die Beziehung und die Wirkungsmechanismen zwischen subjektiven und objektiven Maßen zu untersuchen und dabei beispielsweise der Frage nachzugehen, inwiefern die Zusammenhänge zwischen der objektiven Balance und den Outcome-Variablen über die subjektiv erlebte Balance vermittelt werden. Da das von Greenhaus et al. (2000) entwickelte, sogenannte objektive Maß, allerdings auf subjektiven Einschätzungen basiert und daher keine Objektivität im eigentlichen Sinne erfasst, wäre zudem wünschenswert, die subjektiven Einschätzungen wie sie mit der TKS-WLB erfassbar sind, mit neu entwickelten und auf tatsächlich objektiven Gegebenheiten beruhenden Maßen zu ergänzen.

In weiteren Studien sollten vor allem Kriterien aus unabhängigen Datenquellen wie beispielsweise objektive Leistungsmaße oder Fehlzeiten mit erfasst werden. Im Rahmen von Längsschnittuntersuchungen wäre zu prüfen, ob sich die Work-Life Balance in bestimmten Lebensabschnitten verändert und welche Variablen zu einer positiveren oder negativeren Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit beitragen. Wünschenswert wäre zudem die Bereitstellung von weiteren Angaben zu den Gütekriterien der TKS-WLB wie etwa der Test-Retest-Reliabilität.

Ziel der Skala ist, eine richtungsfreie und damit gender-neutrale Erfassung der Work-Life Balance zu ermöglichen. Diesem Vorteil steht der Nachteil gegenüber, dass in dieser Studie Unterschieden zwischen Männern und Frauen, die in der aktuellen Literatur eine zentrale Rolle spielen, nicht nachgegangen wird. Weiterführende Studien könnten sich jedoch, um an die Forschung zu geschlechtsspezifischen Disparitäten anzuschließen, mit inhaltlichen Fragestellungen zu Gender-Unterschieden befassen, wie beispielsweise der Frage, inwiefern Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich objektiver Imbalancen zugunsten des Privatlebens oder der Arbeit bestehen und mit subjektiven Einschätzungen einhergehen.

Der Fokus der vorliegenden Studie lag auf der ersten Darstellung der TKS-WLB sowie auf der Überprüfung der internen Konsistenz, der Faktorstruktur, der Korrelation zwischen Selbst- und Fremdbild, einiger Zusammenhänge mit arbeitswissenschaftlich relevanten Kriterien und des inkrementellen Beitrags der Skala über den der Skalen des Work-Family Conflicts. Es zeigte sich, dass die TKS-WLB in der Lage war, die meisten der aufgestellten Hypothesen zu bestätigen und eine ökonomische Erfassung einer subjektiven und richtungsfreien Einschätzung der Work-Life Balance ermöglicht wird. Eine Validierung des Verfahrens ist jedoch mit dieser Studie nicht abgeschlossen und wir hoffen mit der Vorstellung der Skala die Voraussetzungen für weitere Studien geschaffen zu haben.

Der Fokus der vorliegenden Studie lag auf der ersten Darstellung der TKS-WLB sowie auf der Überprüfung der internen Konsistenz, der Faktorstruktur, der Korrelation zwischen Selbst- und Fremdbild, einiger Zusammenhänge mit arbeitswissenschaftlich relevanten Kriterien und des inkrementellen Beitrags der Skala über den der Skalen des Work-Family Conflicts. Es zeigte sich, dass die TKS-WLB in der Lage war, die meisten der aufgestellten Hypothesen zu bestätigen und eine ökonomische Erfassung einer subjektiven und richtungsfreien Einschätzung der Work-Life Balance ermöglicht wird. Eine Validierung des Verfahrens ist jedoch mit dieser Studie nicht abgeschlossen und wir hoffen mit der Vorstellung der Skala die Voraussetzungen für weitere Studien geschaffen zu haben.

## Literatur

- Akaike, H. (1974). A new look at statistical model identification. *IEEE transactions on Automatic Control*, 19, 716–723.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317–332.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Bauer-Emmel, C. (2007). Work-Life Balance: Entwicklung und Validierung einer Kurzskala. *Vortrag präsentiert auf der 5. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*, Trier.
- Bellavia, G. & Frone, M. R. (2004). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113–148). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural equation modeling. *Psychological Bulletin*, 98, 588–606.
- Berg, P., Kalleberg, A. L. & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations*, 42, 168–188.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.



- Carver, M. D. & Jones, W. H. (1992). The family satisfaction scale. *Social Behavior and Personality*, 20, 71–84.
- Coyale-Shapiro, J. A.-M. & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903–930.
- Ellwart, T., Konradt, U. & Hoch, J. (2008). *Modeling multiple causes of work-family balance: Validation of a formative measurement approach*. Manuscript submitted for publication.
- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or enemies?* New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2006). Having time for life activities: Life balance and self-regulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 14, 54–63.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
- Guerts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482–492.
- Guest, D. E. (2001). *Perspectives on the study of work-life balance*. [Onlinedokument] Verfügbar unter: <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm> [03.06.09].
- Higgins, G., Duxbury, L. & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39, 17–32.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum.
- Hoff, E.-H., Grote, G., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 196–208.
- Jäckel, M. (2004). *Einführung in die Konsumsoziologie*. Wiesbaden: vs Verlag.
- Jacobshagen, N., Amstad, F. T., Semmer, N. K. & Kuster, M. (2005). Work-Family-Balance im Topmanagement. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 208–220.
- Jones, F., Burke, R. J. & Westman, M. (2006). Work-life balance: Key issues. In F. Jones, R. J. Burke & M. Westman (Eds.), *Work-life-balance – A psychological perspective* (pp. 1–11). Hove and New York: Psychological Press.
- Klusemann, J. (2003). *Typologie der Innovationsbereitschaft: Entwicklung einer Theorie zur Messung und Erklärung der Innovationsbereitschaft in Gruppen und Organisationseinheiten*. Bern: Huber.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions of organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2: Work psychology, pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriebreitern*. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt: Lang.
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts. Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the Irritation scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198–206.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- O’Driscoll, M., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272–279.
- Patchen, M. (1975). *Some questionnaire measures of employee motivation and morale: A report of their reliability and validity*. Michigan: Institute for Social Research.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43–61.
- Pittman, J. F. (1994). Work-family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183–209.
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life Balance – ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 171–175.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (1996). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster: AVEM, Test*. Frankfurt: Swets Test Services.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23–74.
- Schmidt, K.-H., Hollmann, S. & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment“-Fragebogens von Allen und Mayer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 19, 93–106.
- Schneider, N. F., Hartmann, K. & Limmer, R. (2001). *Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?* Universität Bamberg: Staatsinstituts für Familienforschung.
- Schulze, G. (1996). Erlebnisse am laufenden Band. *Absatzwirtschaft*, 6, 38–41.
- Tetrick, L. E. & Buffardi, L. C. (2006). Measurement issues in research on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke & M. Westman (Eds.), *Work-life-balance – A psychological perspective* (pp. 90–114). Hove and New York: Psychological Press.
- Ulich, E. (2007). Von der Work Life Balance zur Life Domain Balance. *Zeitschrift Führung und Organisationen*, 76, 188–193.
- World Health Organization (1987). *Declaration of Alma-Ata*. Verfügbar unter [http://www.who.int/hpr/NPH/docs/declaration\\_almaata.pdf](http://www.who.int/hpr/NPH/docs/declaration_almaata.pdf) [06.07.2006].

Dr. Christine Syrek  
Dr. Claudia Bauer-Emmel  
Prof. Dr. Conny Antoni

Universität Trier  
Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie  
54286 Trier  
E-Mail: syrek@uni-trier.de

Dr. Jens Klusemann

dialog,entwicklungsagentur.de  
Max-Planck-Straße 16  
54296 Trier  
E-Mail: klusemann@entwicklungsagentur.de