

Aus der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie
der Universität Würzburg
Direktor: Professor Dr. H. Beckmann

SKALA FÜR ARBEITSSUCHT

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde der
Medizinischen Fakultät
der
Bayerischen Julius-Maximilians-Universität zu Würzburg
vorgelegt von
Christian Schneider
aus Giessen

Würzburg, Juli 2001

Referent: Priv.-Doz. Dr. K.-E. Bühler

Korreferent: Prof. Dr. Dr. H. Faller

Dekan: Prof. Dr. V. ter Meulen

Tag der mündlichen Prüfung: 28. November 2001

Der Promovend ist Arzt.

Diese Arbeit ist meinen Eltern gewidmet.

*„Ich liebe meine Arbeit mit einer frenetischen, pervertierten Liebe, wie ein Asket sein
härenes Hemd, das ihm den Bauch zerkratzt.“*

Gustave Flaubert an Louise Colet, 24. April 1852 (Scheffel 1964:194)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	10
2	Stand der Forschung.....	12
2.1	Allgemeines	12
2.1.1	Definition von Arbeit	12
2.1.2	Definition von Sucht.....	13
2.2	Arbeitssucht	14
2.2.1	Einleitung	14
2.2.2	Definitionen von Arbeitssucht.....	16
2.2.3	Ursachen von Arbeitssucht.....	20
2.2.4	Verhaltensweisen und Eigenschaften von Arbeitssüchtigen.....	24
2.2.5	Verlauf der Arbeitssucht.....	29
2.2.6	Typologisierungen von Arbeitssüchtigen.....	32
2.2.7	Folgen von Arbeitssucht.....	38
2.2.8	Therapiemöglichkeiten der Arbeitssucht.....	40
3	Methodik	45
3.1	Allgemeines	45
3.2	Die Datenerhebung.....	45
3.2.1	Der Fragebogen	45
3.2.2	Durchführung der Erhebung.....	47
3.3	Die Faktorenanalyse.....	48
3.3.1	Allgemeines	48
3.3.2	Vorgehensweise.....	50
3.4	Die Skalenbildung.....	52

3.5	Korrelation der Faktorwerte mit den Skalenwerten.....	53
3.6	Reliabilitätsprüfung der Skala	53
3.6.1	Bestimmung innerhalb der Konstruktionsstichprobe	54
3.6.1.1	Koeffizient Alpha nach Cronbach	54
3.6.1.2	Split-half-Reliabilität nach Spearman-Brown	54
3.6.1.3	Reliabilitätsprüfung nach dem Geschlecht	54
3.6.1.4	Reliabilitätsprüfung nach dem Alter.....	55
3.6.1.5	Reliabilitätsprüfung nach formalen Kriterien.....	55
3.6.2	Bestimmung bei unterschiedlichen Stichproben	55
3.6.2.1	Retest-Reliabilität	55
4	Ergebnisse.....	57
4.1	Die Datenerhebung.....	57
4.2	Auswertung der soziodemographischen Daten.....	57
4.2.1	Verteilung des Probandenalters	57
4.2.2	Verteilung der Familienstände.....	58
4.2.3	Verteilung der Kinderzahlen	58
4.2.4	Verteilung der Schulabschlüsse.....	59
4.2.5	Verteilung der beruflichen Stellungen.....	59
4.3	Die Faktorenanalyse	60
4.3.1	Bestimmung der Faktorenanzahl	60
4.3.2	Die 1-Faktorenlösung	62
4.3.2.1	Die Faktorladungen	62
4.3.2.2	Inhaltliche Interpretation	63
4.4	Die Skalenbildung.....	65
4.5	Korrelation der Faktorwerte mit den Skalenwerten.....	66
4.6	Reliabilitätsprüfung der Skala	67
4.6.1	Bestimmung innerhalb der Konstruktionsstichprobe	67
4.6.1.1	Koeffizient Alpha nach Cronbach	67
4.6.1.2	Split-half-Reliabilität nach Spearman-Brown	67
4.6.1.3	Reliabilitätsprüfung nach dem Geschlecht	68

4.6.1.4	Reliabilitätsprüfung nach dem Alter.....	68
4.6.1.5	Reliabilitätsprüfung nach formalen Kriterien.....	69
4.6.2	Bestimmung bei unterschiedlichen Stichproben	69
4.6.2.1	Retest-Reliabilität	69
4.7	Itemkennwerte	73
4.8	Skalenkennwerte.....	74
4.8.1	Auflistung der Skalennormwerte.....	74
4.8.2	Verteilung der Skalenwerte	75
4.8.3	Angabe der Skalenkennwerte	75
5	<i>Diskussion</i>.....	76
5.1	Diskussion der Fehlermöglichkeiten.....	76
5.1.1	Problematik der Fragebogenmethode (Datengewinnung).....	76
5.1.2	Problematik der Faktorenanalyse (Datenauswertung).....	78
5.2	Diskussion im Zusammenhang.....	79
5.2.1	Vorangegangene Studien	79
5.2.2	Vergleich mit anderen Studien	80
6	<i>Zusammenfassung</i>.....	83
7	<i>Literaturverzeichnis</i>.....	85
8	<i>Anhang</i>.....	91
8.1	Der Primärfragebogen	91
8.2	Der Retest-Fragebogen	100

Abbildungsverzeichnis

<i>Verschiedene Ursachen für Arbeitsucht</i>	21
<i>Stadienverlauf der Arbeitsucht</i>	31
<i>Einteilung der Arbeitssüchtigen nach verschiedenen Ausprägungen</i>	34
<i>Präambel und 12-Schritte-Programm der AAS</i>	42
<i>Faktorladungen des Faktors Arbeitsucht bei der Studie von Stecher</i>	46
<i>Beispiel einer Faktorenanalyse</i>	49
<i>Verteilung des Probandenalters</i>	57
<i>Verteilung der Familienstände</i>	58
<i>Verteilung der Kinderzahlen</i>	58
<i>Verteilung der Schulabschlüsse</i>	59
<i>Verteilung der beruflichen Stellungen</i>	59
<i>Eigenwerteverlauf der Faktoren</i>	60
<i>Faktorladungen der 1-Faktorenlösung</i>	62
<i>Trennschärfen, Faktorenladungen und</i>	66
<i>Kommunalitäten der Skala</i>	66
<i>Reliabilität nach dem Geschlecht</i>	68
<i>Reliabilität nach dem Alter</i>	68
<i>Reliabilität nach formalen Kriterien</i>	69
<i>Häufigkeiten und Prozentränge der zustimmenden</i>	70
<i>Antworten in der ersten Befragung</i>	70
<i>Häufigkeiten und Prozentränge der zustimmenden</i>	71
<i>Antworten in der zweiten Befragung</i>	71
<i>Korrelationen und Korrelationsgerade der Skalenwerte</i>	72
<i>beider Befragungen</i>	72
<i>Itemkennwerte der Skala</i>	73
<i>Normwerte der Skala</i>	74

<i>Verteilung der Skalenwerte</i>	75
<i>Skalenkennwerte</i>	75

1. Einleitung

Zur Erhebung biographischer Sachverhalte bei Alkoholikern wurde als standardisiertes Instrument der „Biographische Fragebogen für Alkoholabhängige“ (BIFA-AL) von Bühler und Bardeleben (1994) entwickelt. Dabei fanden sich drei bedeutsame Dimensionen:

1. Neurotizismus
2. Günstige/ Ungünstige Primärsozialisation
3. Zielgerichtetheit/ Zielorientierung.

Basierend auf dem BIFA-AL und einem Fragebogen von D. Wyss (1982) wurde ein Primärfragebogen (BIFA) konstruiert, welcher im nächsten Schritt zur Erstellung von zwei Parallelfragebögen (BIFA-A und BIFA-B) diene. Sowohl in dieser Studie (Charis 1989) als auch bei der Parallelitätsuntersuchung der beiden Fragebögen (Choi 1991) ließen sich die drei o.g. Dimensionen des BIFA-AL ebenso in der Allgemeinbevölkerung reproduzieren, wobei Charis noch eine weitere Skala fand, die er *Introversion* nannte. Diese Studien belegten die Bedeutung der drei im BIFA-AL gefundenen Komponenten bei Erhebungen von Biographien im allgemeinen. Deshalb wurde den einzelnen Dimensionen in eigenen Studien erneut nachgegangen, um ihre Dimensionalität zu prüfen.

Dabei sollte sich außerdem aus den jeweiligen Fragebögen zu *Neurotizismus*, *Günstige/ Ungünstige Primärsozialisation* und *Zielgerichtetheit* ein Gesamtfragebogen ergeben, der als Instrument zur Biographieerstellung in der Durchschnittsbevölkerung dienen sollte.

Als Grundlage dieser Dissertation dient die Arbeit von J. Stecher (1997), der die in die Zukunft gerichtete Komponente *Zielgerichtetheit* untersuchte. Bei der Skalenentwicklung fand sich neben den drei Faktoren *Intrinsische Zielgerichtetheit*, *Rigide Zielgerichtetheit* und *Desorganisation* noch ein weiterer homogener Faktor, der mit *Arbeitssucht* betitelt wurde. Dieser Faktor wurde aber zunächst –trotz seiner guten

Interpretierbarkeit und inhaltlichen Homogenität- aufgrund seiner geringen Itemanzahl (vier Items) nur als Nebenbefund aufgeführt und nicht in die weiteren Betrachtungen miteinbezogen.

Diese Untersuchung soll nun mit Hilfe der Faktorenanalyse, die über die gewonnenen Daten einer erneut durchgeführten Befragung gerechnet wird, zum einen klären, ob das Phänomen Arbeitssucht Ein- oder Mehrdimensionalität besitzt. Zum anderen soll eine Skala zur Messung dieses Persönlichkeitsmerkmals aus den erhaltenen Ergebnissen entwickelt werden, um in Zukunft ein standardisiertes Meßinstrument im Rahmen von Fragebögen zur Biographieerstellung mit genereller Verwendbarkeit zur Verfügung zu haben. Um dieses Meßinventar auch tatsächlich jederzeit auf die Gesamtbevölkerung anwenden zu können, soll die Unabhängigkeit einer solchen Skala vom Alter und Geschlecht des Probanden einerseits und vom Befragungszeitpunkt andererseits nachgewiesen werden.

2. Stand der Forschung

2.1. Allgemeines

2.1.1. Definition von Arbeit

Arbeit könnte man allgemein als Gegensatz zu Freizeit definieren, wobei es individuell stark differierende Auffassungen von Arbeit gibt. Während die einen sich ein Leben ohne Arbeit gar nicht vorstellen können, da sie sich nur durch sie selbstverwirklichen können, ist sie für andere lediglich eine Notwendigkeit, um das Überleben zu sichern. Manche leben also, um zu arbeiten, und andere arbeiten, um zu leben.

Arbeit ist eine Beschäftigung, die die Zeit vertreibt und die Möglichkeit bietet, soziale Kontakte herzustellen und persönliche Befriedigung zu erlangen. Daher würden auch über 70% der Menschen selbst dann weiter ihren Beruf ausüben, wenn sie es zum Überleben eigentlich nicht müßten (Vecchio 1980).

Ebenso verschieden wie die individuelle Bewertung von Arbeit ist auch ihre Definition. Ursprünglich bedeutete sie „schwere körperl. Anstrengung, Mühsal und Plage“ (Brockhaus Bd. 2, 1986: 36).

Eine komplexere Definition dagegen besagt: „Arbeit ist eine zielgerichtete menschliche Tätigkeit zum Zweck der Transformation und Aneignung der Umwelt aufgrund selbst- oder fremddefinierter Aufgaben mit gesellschaftlicher, materieller oder ideeller Bewertung, zur Realisierung oder Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen.“ (Semmer, Udris 1995: 134).

Hier wird deutlich, daß die moderne Leistungsgesellschaft einen Großteil ihres Selbstverständnisses aus ihrer Definition von Arbeit bezieht, da ohne Arbeit weder für das Individuum noch für das Kollektiv ein Fortbestehen in der jetzigen Form möglich wäre.

In unserer heutigen Gesellschaft wird die soziale Stellung des Einzelnen daher maßgeblich durch seine Arbeit und deren Bewertung bestimmt. Drastisch zeigt dies das Beispiel eines Arbeitlosen, der neben Arbeit auch Reputation und Stellung in der Gesellschaft einbüßt.

2.1.2. Definition von Sucht

Der Begriff Sucht besitzt ebenfalls zahlreiche verschiedene Definitionen. Im Mittelalter wurde er zunächst lange als Synonym für Krankheit verwendet und bezeichnete insbesondere Krankheiten, die nicht durch Verletzungen entstanden waren (z.B. Schwindsucht, Gelbsucht). Oftmals wurde er aber auch als Ausdruck auffälligen menschlichen Verhaltens benutzt (z.B. Habsucht, Eifersucht) (Poppelreuter 1997).

Aus psychoanalytischer Sicht schreibt man der Sucht drei Funktionen zu: 1. Abwehr unerwünschter Gefühle und Gedanken, 2. Befriedigung frühkindlicher Verwöhnungsschäden durch Versagung oder übertriebene Erfüllung von Triebansprüchen (z.B. fehlende oder übermäßige Leistungsanerkennung) und 3. Kompensation von Minderwertigkeitsgefühlen (Pongratz 1986).

Die heute gängige Definition für Sucht wurde durch die WHO 1950 festgelegt: „ein Zustand period. oder chron. Vergiftung (Intoxikation), der durch den Gebrauch einer natürl. oder synthet. Droge hervorgerufen wird und zu folgenden psych., körperl., pharmakolog. und sozialen Phänomenen führt: 1) psych. Abhängigkeit,...; 2) Toleranzsteigerung,...; 3) eine körperl. Abhängigkeit...; 4) Schädlichkeit als Summe der nachteiligen Wirkungen für den Einzelnen in der Gesellschaft.“ (Brockhaus Bd. 21, 1986: 404).

Diese Definition wurde dann 1964 von der WHO noch erweitert um den Begriff der Drogenabhängigkeit, die sie als „einen Zustand psych. und phys. Abhängigkeit von einer Substanz mit zentralnervöser Wirkung, die zeitweise oder fortgesetzt eingenommen wird“ (Brockhaus Bd. 21, 1986: 404) bezeichnete.

Später wurde dann die Bedeutung des Begriffs Sucht in der Suchtforschung noch erweitert und man grenzte die „stoffungebundenen“ Süchte (z.B. Spielsucht, Magersucht, Arbeitssucht) gegenüber den „stoffgebundenen“ Süchten (z.B.

Drogensucht, Alkoholsucht) ab. Der neue Aspekt der „stoffungebundenen“ Süchte stellte dann als sog. „Sucht ohne Drogen“ ein weites Feld für neue Suchtformen gegenüber den „klassischen“ Süchten nach psychotropen Substanzen dar. Allgemein könnte man in diesem Sinne Sucht als einen zwanghaften Drang beschreiben, besondere Gefühlsmomente zu erzeugen, die sich sonst nicht erzielen lassen würden.

Da sich diese neue Art von Süchten nun nicht mehr durch Abhängigkeit von psychotropen Substanzen definierte, sondern vielmehr durch das abnorme Ausüben einer menschlichen Tätigkeit, wird deutlich, daß die Grenze zwischen „normalem“ und „süchtigem“ Verhalten nur schwer zu quantifizieren ist (Fiedler 1995).

Hinzu kommt, daß aufgrund verschiedener Normen und Werte im kulturellen und individuellen Lebensbereich „abnormes“ Verhalten nur willkürlich festzulegen ist, da sich die Grenze zwischen „normal“ und „süchtig“ situativ verändert (z.B. Alkoholkonsum wird im Jugendalter anders als im Erwachsenenalter bewertet, bzw. in islamischen Ländern gemeinhin anders betrachtet als in westlichen Ländern) (Poppelreuter 1996).

Hier wird die Problematik in der Diagnose und im Umgang mit diesen Suchtformen deutlich, für die es daher auch in den Diagnosemanualen ICD 10 und DSM-IV bislang noch keine allgemeingültigen und eindeutigen Definitionen bzw. Diagnosekriterien gibt.

2.2. Arbeitssucht

2.2.1. Einleitung

Nachdem Oates 1971 den Begriff „*workaholism*“ (deutsch: Arbeitssucht) geprägt hatte, etablierte er sich vor allem in den 80er und 90er Jahren und wurde in die Umgangssprache aufgenommen. So erklärt sich, daß man ihm immer wieder in verschiedenen Kontexten begegnet (Poppelreuter, Gross 2000).

Oft jedoch scheinen die beiden Ausdrücke *workaholism* und *Arbeitssucht* gegensätzliche Bedeutung zu haben. Während *workaholism* meist positiv, im Sinne einer Tugend, benutzt wird, wird *Arbeitssucht* meist negativ, im Sinne einer Krankheit, gebraucht. „In den 80er Jahren, dem Jahrzehnt der ‘Yuppies’- der jungen, aufwärts

strebenden Angestellten- galt es bei 'Baby-Boomers' für schick, Workaholic zu sein.“ (Robinson 2000: 27). Auch heute noch bezeichnen sich führende Leute in der Wirtschaft und Politik immer wieder selbst als *workaholics*, da sie dies als erstrebenswerten Charakterzug sehen (Schwochow 1999). Paradoxerweise betrachten sie dabei keineswegs die Komponente der Sucht, die der Wortstamm eigentlich impliziert. Würde man sie dagegen als *Arbeitssüchtigen* bezeichnen, würden sie dies sicherlich als Beleidigung empfinden. Hier wird das heute oft noch gängige Verhalten der Verleugnung unserer Leistungsgesellschaft gegenüber dieser Krankheit offenkundig, deren Häufigkeit Poppelreuter (1997) in seiner Studie jedoch auf 100 000 bis 200 000 Betroffene in Deutschland schätzt.

Hierbei ist noch eine andere gesellschaftliche Dimension der Arbeitssucht nicht außer Acht zu lassen, nämlich die Erwartung an Personen in bestimmten Berufen, auch über die übliche Arbeitszeit hinaus noch zu arbeiten: „Was würden Sie zu einem Bundeskanzler sagen, der am Donnerstagabend, um punkt 18 Uhr, die Bundestagssitzung verläßt, mit der Erklärung, er habe seine 40 Wochenarbeitsstunden absolviert und gehe nun in sein verdientes Wochenende? ... Oder gar zum Zahnarzt, der Sie am Freitag um 13 Uhr mit aufgebohrtem Zahn nach Hause schickt, weil seine Arbeitszeit beendet ist?“ (Schwochow 1997: 198).

Daher mangelt es in unserer Gesellschaft noch an dem richtigen Bewußtsein für diese Krankheit, was auch durch die bislang noch nicht vorhandene allgemeingültige Definition für *Arbeitssucht* unterstützt wird. Der Begriff steht vielmehr bislang für ein Syndrom, welches sich in vielen verschiedenen Ausprägungen manifestieren kann. Darüberhinaus existiert bislang *Arbeitssucht* in den Diagnosemanualen ICD 10 und DSM-IV nicht als eigenständige Diagnosekategorie (Poppelreuter, Gross 2000). Dies ist wohl auch bedingt durch die Tatsache, daß bisher noch wenige Studien zu diesem Thema vorliegen (Burke 2000). Allerdings gibt es doch einige Autoren, die sich ausführlich mit dieser Problematik befaßt haben. Im folgenden werden einige Definitionen, Ursachen, Eigenschaften, Verläufe und Typologisierungen, die das Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchten, vorgestellt. Daran schließen sich Folgen und Therapieansätze der Arbeitssucht –sowohl für den Betroffenen selbst, als auch für sein soziales Umfeld- an.

Da fast einhellige Meinung darüber besteht, daß es sich bei *Arbeitssucht* um einen krankhaften Prozeß handelt, soll von nun an nur noch von *Arbeitssucht* und nicht mehr von *workaholism* die Rede sein. Dadurch soll die krankhafte Komponente des Begriffs besser zum Ausdruck gebracht werden.

2.2.2. Definitionen von Arbeitssucht

In seinem 1971 veröffentlichten Buch „*Confessions of a workaholic*“ prägte Oates den Begriff „*workaholism*“ in Anlehnung an den Ausdruck „*alcoholism*“.

„Workaholism is a word which I have invented. It is not in your dictionary. It means addiction to work, the compulsion or uncontrollable need to work incessantly.“ (Oates 1971: 1). Ein Arbeitssüchtiger ist also ein Mensch, der den unaufhörlichen Drang oder Zwang hat, ständig arbeiten zu müssen, und dessen exzessives Bedürfnis nach Arbeit ein so hohes Maß annimmt, daß sowohl seine Gesundheit und sein Wohlbefinden, als auch seine privaten Beziehungen beeinträchtigt werden (Oates 1971). Auch Alan McLean (1979) beschreibt Arbeitssucht als einen Arbeitsstil, der das eigene Leben so sehr beeinflusst, daß nachfolgend alle Lebensbereiche durch ihn in Mitleidenschaft gezogen werden. „...work has become the dominant factor in life, to the extent that it tends to interfere with the sort of balanced adaptation that most people would regard as 'normal'“ (McLean 1979: 124).

Mit Arbeitssucht ist damit ein Begriff geschaffen, der zum einen das unkontrollierte Bedürfnis nach Arbeit zum Ausdruck bringt, gleichzeitig aber auch als zweite Komponente die Folgen des süchtigen Verhaltens integriert.

Im deutschsprachigen Raum wurde der Begriff der Arbeitssucht von Mentzel 1979 erstmals verwendet. Er vergleicht die Arbeitssucht insbesondere mit der Alkoholsucht und erkennt viele Parallelen. „Besonders auffällig war dabei, daß das Verhalten der Arbeitssüchtigen in erstaunlichem Maß dem der Alkoholiker gleicht.“ (Mentzel 1979: 115). Zwar differenziert er zwischen beiden „Drogen“ und den durch ihren Gebrauch direkt resultierenden Wirkungen auf den Organismus, jedoch hält er die langfristigen Folgeerscheinungen für den Süchtigen und seine Umwelt für durchaus vergleichbar. Er schafft darüberhinaus ein anerkanntes Konzept, in dem die absolut geleistete

Arbeitsmenge des Arbeitssüchtigen gegenüber seiner Einstellung zur Arbeit in den Hintergrund rückt. „Bei dem Arbeitsstil ist nicht nur die Menge der täglich geleisteten Arbeit maßgeblich, sondern auch die Art und Weise, wie sie durchgeführt wird.“ (Mentzel 1979: 116).

In ähnlicher Weise konstatiert Poppelreuter in seiner Publikation: „Arbeitssucht ist kein rein quantitativ bestimmbares Syndrom. Nicht ein bestimmtes Verhalten, sondern vielmehr eine spezifische Haltung...“ (Poppelreuter 1997: 19). Sie bedeutet den Verfall des Betroffenen an seine Arbeit, bei gleichzeitiger Zentrierung des vollständigen Vorstellungs- und Denkraumes auf sie (Poppelreuter, Gross 2000).

Bei Arbeitssucht kann man daher im Gegensatz zu vielen anderen Süchten nicht aus der Intensität des Mißbrauchs auf den Grad der Sucht schließen. Der Unterschied zwischen mißbrauchendem und normalem Arbeitsverhalten ergibt sich durch die Tatsache, inwiefern das exzessive Arbeiten die Gesundheit, die intimen und sozialen Beziehungen und das persönliche Glücksgefühl des Arbeitssüchtigen beeinträchtigt. Somit wird die Unterscheidung zwischen beiden Arbeitsstilen eher dadurch getroffen, wie gut man mit dem hohen Arbeitspensum fertig wird und mit dieser Situation umgehen kann (Robinson 1989).

Der Grad der Arbeitseinbezogenheit wird also höher bewertet, als die absolute Arbeitsmenge an sich. „Die entscheidende Frage ist: Hat der Vielarbeiter seine Arbeit im Griff, oder hat die Arbeit den Vielarbeiter im Griff?“ (Schwochow 1999: 42). Folglich ist keinesfalls jeder Arbeiter, der lange und hart arbeitet, automatisch ein Arbeitssüchtiger. Vielmehr spielt die Bedeutung der Arbeit eine viel größere Rolle, d.h., ob Arbeit den einzigen wichtigen Lebensinhalt symbolisiert oder ob es neben der Arbeit auch noch andere Interessen und Lebensziele gibt. „Psychologisch betrachtet ist die Aussage 'Ich arbeite, also bin ich' typisch für Workaholics, die glauben, als Mensch nur zu existieren, solange sie arbeiten. ... In der Arbeit sieht der Workaholic die einzige Möglichkeit, seinen Wert als Mensch zu beweisen...“ (Robinson 2000: 102-103).

Arbeitssucht ist also eine starke psychische Abhängigkeit vom Arbeitsprozeß, weswegen der Arbeitssüchtige die meiste Zeit mit Arbeiten verbringt. Dies macht er aber nicht aus Spaß an der Sache selbst, sondern vielmehr aus einem inneren Zwang heraus, da er Schuldgefühle während des Nichtarbeitens verspürt. „In comparison to others, the workaholic is highly work involved, feels compelled or driven to work

because of inner pressures, and is low in enjoyment of work.“ (Spence, Robbins 1992: 162). Dem Grad der Zwanghaftigkeit kommt also neben dem mangelnden Genuß und dem hohen Stellenwert der Arbeit eine zentrale Rolle in der Betrachtung von Arbeitssucht zu. Daher ist das Verhalten eines Menschen, der aus einem tiefen inneren Zwang heraus viel arbeitet, völlig anders zu bewerten, als bei einem Menschen, der viel arbeitet, um etwa den finanziellen Ansprüchen seiner Familie gerecht zu werden (Spence, Robbins 1992).

In Rohrlich's Augen ist der entscheidende Faktor bei der Betrachtung von Arbeitssucht, inwiefern ein Mensch den Wunsch nach ständiger Arbeit kontrollieren kann. Hierbei beschränkt er den Begriff Arbeitsverhalten nicht nur auf körperliche Aktivität, sondern erweitert ihn hin zu einem Geisteszustand: „The critical factor in defining work addiction is the degree of choice and free will in a person's work habits. By 'work habits', I'm not only referring to occupational activity, but to work as a goal-directed, structured, aggressive state of mind, on or off job.“ (Rohrlich 1981: 148).

Im Gegensatz dazu geht ein anderes Erklärungsmodell für Arbeitssucht davon aus, daß Arbeitssüchtige glücklich und zufrieden und daher auch sehr gesund sind. Deswegen ist auch der Begriff der „*Arbeitssucht*“ in den Augen dieser Autorin für die Beschreibung dieser Arbeitseinstellung völlig unangebracht, da er mit negativen Elementen vorbelastet ist und so ein falsches Bild vermittelt (Machlowitz 1980).

Die Problematik der Arbeitssucht besteht nicht in der Gefahr für die Betroffenen selbst, sondern vielmehr für deren soziales Umfeld. „And it is the familial and societal pressures to conform to the norm that create conflict, guilt, and stress and not the work itself.“ (Machlowitz 1977: 37). Dieses Umfeld macht aus der an sich unproblematischen Sache des exzessiven Arbeitens erst ein Problem, da es mit diesem Arbeitsstil und den Konsequenzen für sich große Schwierigkeiten hat. Daher leidet es -im Gegensatz zu dem Arbeitssüchtigen selbst- unter diesem Verhalten (Machlowitz 1980).

Auch Kleiner und Francis (1987) gehen davon aus, daß Arbeitssüchtige besonders glücklich mit ihrem Leben sind. Der Grad der Zufriedenheit wird von vier Faktoren bestimmt:

- 1) inwieweit die Familie ein solches Arbeitsverhalten akzeptiert,
- 2) wieviel Autonomie und Abwechslung die Arbeit bietet,

- 3) wie sehr die persönlichen Fähigkeiten mit den für die Arbeit erforderlichen übereinstimmen und
- 4) durch den allgemeinen Gesundheitszustand.

Daher wird die Problematik der Sucht erst durch das soziale Umfeld erzeugt, bzw. im Ausmaß und den Folgen durch dieses stark bestimmt.

Arbeitssucht ist daher auch nicht als ein individuelles, sondern ein die ganze Gesellschaft tangierendes Problem anzusehen, da sich arbeitssüchtiges Verhalten auch auf Familie, Freunde, Kollegen und Firmen auswirkt (Fassel 1991).

Fassel (1991) definiert Arbeitssucht als Sucht mit auftretenden Entzugserscheinungen bei länger fehlender Arbeit. Als „Droge“ wirkt hierbei der Arbeitsprozeß selbst und nicht der aus dieser Arbeit resultierende Nutzen, wie z.B. Geld, Prestige, etc. Entzugserscheinungen und Folgeerkrankungen sind auch für Rohrlisch (1981) typische Anzeichen der Arbeitssucht, wobei Folgeerkrankungen sich jedoch nicht wie bei stoffgebundenen Süchten auf ein vorhersagbares Organsystem beschränken (z.B. Leberzirrhose bei Alkoholikern). Aufgrund der auftretenden Entzugserscheinungen ist der Arbeitssüchtige auch nicht einfach in der Lage, mit dem Vielarbeiten aufzuhören.

Die endgültige Diagnose Arbeitssucht ist laut Wacker (1987) aber erst in dem Moment zu stellen, wo die drei klassischen Suchtkriterien erfüllt werden: „Zum einen besteht der übermächtige Wunsch, sich zunehmend mit Arbeit zu belasten (Kontrollverlust); zum zweiten zeigt sich die Tendenz zur Mehrarbeit (Dosissteigerung); zum dritten lassen sich in Nichtarbeitssituationen deutliche Anzeichen von Unruhe und Unwohlsein beobachten (Entzugserscheinungen).“ (Wacker 1987: 51).

Die „Anonymen ArbeitsSüchtigen“ sehen als mögliche Ausprägungsform der Arbeitssucht hingegen nicht nur die andauernde Überbeschäftigung durch Arbeit, sondern auch die Arbeitsvermeidung: „Die Arbeitssucht hat vielfältige Erscheinungsformen. Dazu gehören unter anderem: ... keine Lust auf irgendetwas zu haben (Arbeitsvermeidung, oder ausgebrannt zu sein)“ (Anonyme ArbeitsSüchtige).

Aus einer völlig anderen Perspektive betrachtet der Ansatz von Cox (1982) sowohl das Thema Arbeitssucht als auch Süchte im allgemeinen. In dem Modell wird Arbeitssucht als eine endogene Sucht bezeichnet, also eine Abhängigkeit von

körpereigenen Substanzen, den endogenen Opiaten. „Workaholism ... (is) due to an endogenous addiction ... –addiction to the body’s natural pain killers. These pain killers are the endogenous opiates.“ (Cox 1982: 24). Dieses Konzept ist nicht nur auf die Arbeitssucht beschränkt, sondern es stellt eine nicht zu vernachlässigende Teilkomponente aller Suchtarten dar.

Durch die hohe Arbeitsmenge kommt es bei Arbeitssüchtigen zu einer verstärkten Streßsituation des Organismus. Nachfolgend kommt es zu einer erhöhten Ausschüttung der endogenen Opiate, wie etwa Beta-Endorphin, Beta-Lipotropin und Enkephalinen, die im Gehirn und der Hypophyse produziert werden. Diese Substanzen wirken als Mediatoren im gesamten Organismus, wo sie viele verschiedene Wirkungen besitzen. Die Hauptwirkung aber liegt in der Unterdrückung der Nozizeption und der Modifikation des affektiven Verhaltens, wodurch ein Wohlbefinden beim Betroffenen entsteht. Der Arbeitssüchtige weiß, daß er dieses Wohlbefinden jederzeit durch exzessives Arbeiten auslösen kann. Daher ist der Arbeitssüchtige indirekt vom Arbeitsvorgang abhängig, da dieser ihm als Stimulation der endogenen Opiatausschüttung dient, von welcher er wiederum direkt abhängig ist.

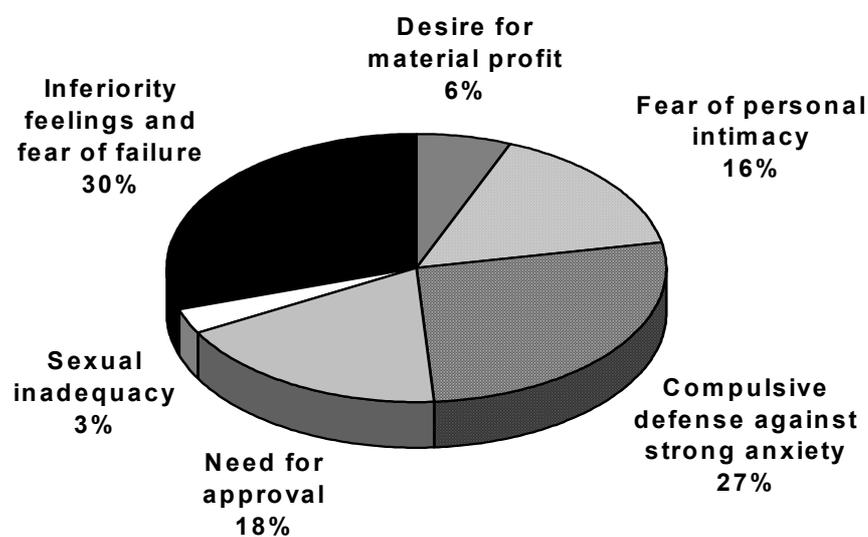
Arbeit ist für ihn also nur Stimulus für die körpereigene Opiatsekretion und kann daher theoretisch durch andere Stimuli, die den selben Effekt aufweisen, ersetzt werden (Cox 1982).

2.2.3. Ursachen von Arbeitssucht

Über die Entstehung von Arbeitssucht liegen bislang nur wenige Erklärungsansätze vor. Auch ist die Frage, ob Arbeitssucht häufig zu führenden Positionen oder andersherum leitende Stellungen oft zu Arbeitssucht führen, bislang noch ungeklärt (Rentrop 1989). Grundsätzlich aber gilt, daß das Auftreten von Arbeitssucht nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt ist. „Jeder Arbeitsstil kann in Abhängigkeit und Interaktion von Variablen, die im beruflichen Umfeld liegen, beruflichen Erfolg begünstigen, bzw. arbeitssüchtig entgleisen.“ (Poppelreuter, Gross 2000: 102).

Das folgende Kreisdiagramm macht die unterschiedlichen Motivationen für arbeitssüchtiges Verhalten deutlich:

*Verschiedene Ursachen für Arbeitssucht
(modifiziert nach Pietropinto 1986: 89)*



Im Jahre 1981 legt Oates ein Modell vor, in der er drei Ursachen für arbeitssüchtiges Verhalten nennt:

- 1) Beziehungsprobleme, wie z. B. Scheidung, Meinungsverschiedenheiten mit dem Lebenspartner,
- 2) soziale Unzulänglichkeit, d.h. private Probleme z.B. mit sehr fordernden Partnern oder Kindern,
- 3) emotionale und ökonomische Deprivation, wie z.B. der Verlust eines Elternteils im Kindesalter mit fehlender Kompensation durch den verbliebenen, der Kampf um Liebe und Anerkennung oder die Angst vor Armut.

Eine extrem wettbewerbsorientierte Persönlichkeitsstruktur, Siegeswillen, Kontrollbedürfnis, mangelndes Selbstbewußtsein und arbeitssüchtige Eltern können mögliche Ursachen der Suchtentwicklung sein. Somit liegt der Antrieb für außerordentliche Leistungen in der eigenen Versagensangst einerseits und der Suche nach Erfolg und Anerkennung andererseits begründet. Daneben beinhaltet das Vielarbeiten die Möglichkeit, vor persönlichen Problemen und Intimität zu fliehen (Seybold, Salomone 1994).

Einen weiteren begünstigenden Faktor für das Auftreten von arbeitssüchtigem Verhalten liegt in der ständigen Angst vor der eigenen Trägheit und Unzulänglichkeit, die zu einer Art „Selbstgeißelung“ führt, d.h., eigene Wünsche und Genüsse werden verwehrt und durch vermehrtes Arbeiten kompensiert. Somit sollen durch die ständige Produktivität schon Gedanken an eigene Schwächen unterdrückt werden. Die Verdrängung dieses inneren Konflikts mit dem andauernden Beweis der eigenen Produktivität führt zu einem Glücksgefühl des Betroffenen.

Entwicklungspsychologisch liegt eine entscheidende Ursache in einem leistungsbetonten Erziehungsstil der Eltern begründet, der Zuneigung eng an erbrachte Leistungen koppelt. Da Leistungserbringung für diese Kinder die einzige Möglichkeit ist, Anerkennung und Liebe zu erfahren, ist im Falle des Scheiterns der Grundstein für Selbstzweifel gelegt. Diese Selbstzweifel bleiben erhalten, und die Arbeitssüchtigen versuchen sie durch besonders gewissenhaftes und vieles Arbeiten auszulöschen (Machlowitz 1980).

Ein weiterer entwicklungspsychologischer Ansatz besagt, daß Eltern ihr Kind oft durch hohe Anforderungen zu einem zwanghaften Arbeitsstil erziehen. Sie wünschen sich oft, daß das eigene Kind einmal das erreicht, wozu sie selber nicht imstande waren (z.B. Karriere zu machen). Alternativ dazu kann auch die Imitation eines hart arbeitenden Elternteils die Ursache des exzessiven Arbeitens sein. Der Grundstein für Arbeitssucht wird gelegt, wenn Kinder Liebe und Anerkennung nur noch nach dem „Leistungsprinzip“ –also für außergewöhnliche Anstrengungen- erhalten. Die Erkenntnis, daß Anerkennung ausschließlich durch besondere Anstrengungen zu bekommen ist, wird oft niemals revidiert (Minirth et al.1985).

Genauso kann die Ursache für Arbeitssucht im Gegensatz dazu in mangelnder Zuwendung und Belohnung für Geleistetes begründet sein. Später ist dieses Kind dann

immer auf der Suche nach Lob und Anerkennung, die es durch exzessives Arbeiten zu erreichen versucht. „Hinter jeder Sucht verbirgt sich die Sehnsucht nach Anerkennung und Liebe.“ (Schwochow 1997: 101).

Stattdessen kann die Arbeitssucht aber auch reaktiv ausgelöst werden. Fehlt nach einem schweren Schicksalsschlag (z.B. Unglücksfall in der Familie, Trennung vom Partner ...) das stabilisierende Sozialgefüge, so gerät das Leben des Betroffenen oft aus dem Gleichgewicht. Durch vermehrtes Arbeiten versucht er nun sich Ablenkung zu verschaffen, bzw. neues Selbstwertgefühl zu erzielen (Robinson, Carroll 1999).

Darüberhinaus sind einige Berufe besonders prädestiniert, Boden für eine Arbeitssucht zu bieten. Insbesondere fallen unter diese Kategorie Berufe, in denen sich Menschen oft sehr stark mit ihrer Arbeit identifizieren (z.B. Ärzte, Pfarrer, Wissenschaftler, etc.) und in denen die Arbeitszeit nicht genau festgelegt ist (z.B. Freiberufler, Selbstständige, Manager, etc.). Eine große Gefahr geht in diesen Berufen oft von der nicht exakt definierten Arbeitsvorgabe, bzw. einem idealistischen Arbeitsziel aus. Somit gibt es meist kein klares Ende der Arbeit, und man kann immer noch weitermachen (Schwochow 1999).

In ähnlicher Weise sieht Rabinowitz (1977) Arbeitssucht durch drei Faktoren bestimmt: 1.persönliche Charakterzüge (Alter, Arbeitsethik, Erziehung, etc.), 2.äußere Arbeitssituation (Freiheiten, Beziehungen zu Vorgesetzten, Joblevel, etc.) und 3.Arbeitsresultat (Zufriedenheit, Erfolg, Einkommen, etc.).

Die Wurzeln der Arbeitssucht basieren also einerseits auf persönlichen Charakterzügen, andererseits auf der Beeinflussung durch die Kultur. Insbesondere Männer leben in einem ständigen Wettkampf miteinander, und sie haben einen leidenschaftlichen Trieb, immer gewinnen zu wollen. Wir leben also in einer Leistungsgesellschaft, die von Kindheit an den Wettbewerb fordert. Sie belohnt daher süchtiges Arbeitsverhalten und fördert dessen Auftreten sogar (Kleiner, Francis 1987). Hinzukommt, daß in unserer Gesellschaft Tugenden, wie Fleiß, Tüchtigkeit und Erfolg - die leicht mit einem solchen Arbeitsverhalten einhergehen können- höchst anerkannt sind und daher entsprechend honoriert werden, ohne, daß man sie als evt. Ausdruck einer schwerwiegenden Erkrankung betrachtet (Poppelreuter, Gross 2000).

2.2.4. Verhaltensweisen und Eigenschaften von Arbeitssüchtigen

Grundsätzlich weist die Arbeitssucht mit vielen anderen Süchten vergleichbare Verhaltensweisen und Eigenschaften auf. An dieser Stelle soll daher sowohl auf für Sucht allgemeingültige, als auch auf arbeitssuchttypische Verhaltensweisen eingegangen werden.

Suchttypische Merkmale bestehen darin, daß sich Identität und Selbstachtung nur aus der geleisteten Arbeit ergeben, alle anderen Lebensbereiche vernachlässigt werden und Nähe zu anderen vermieden wird. Dazu kommen ein ausgeprägtes Kontrollbedürfnis und Perfektionismus (Anonyme ArbeitsSüchtige).

Hauptmerkmale der Arbeitssucht sind für Fassel (1991):

- 1) *mangelnde Selbsteinschätzung*: Über- und Unterschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit,
- 2) *Außenorientierung*: keine Existenzberechtigung ohne Arbeit,
- 3) *Unfähigkeit zu entspannen*: Organisation der kompletten Freizeit,
- 4) *Verleugnung*: Negieren der Sucht,
- 5) *„Mehrfachsucht“*: zusätzliche Abhängigkeit von anderen Drogen und außerdem
- 6) *Zwanghaftigkeit*: ständiges Denken an Arbeit.

Außerdem redet der Arbeitssüchtige im Zusammenhang mit seiner Familie oft von eigenem Versagen, während er seine berufliche Karriere meist als erfolgreich einstuft. Daher erfährt er auch die besondere Zufriedenheit, Glücklichkeit und den daraus resultierenden außerordentlich guten Gesundheitszustand. Da Arbeitssüchtige Probleme mit persönlichen Beziehungen und Intimität haben, spielt die Familie in ihrem Leben eine untergeordnete Rolle und macht ihnen eher Angst. Sie bevorzugen die nicht so große Nähe zu Arbeitskollegen, die von vornherein die für sie nötige Distanz bietet und notfalls durch Verlassen des Arbeitsplatzes jederzeit von ihnen problemlos vergrößert werden kann. Das Problem, daß sie zu wenig Zeit für die Familie aufbringen und keine Freizeit haben, rechtfertigen sie damit, daß sie das alles doch gerade für die Familie auf sich nehmen.

Freizeit existiert für Arbeitssüchtige real nicht, da sie mit der ständigen Angst leben, unproduktiv zu sein, bzw. die Zeit ungenutzt vergehen zu lassen. Daher ist es ihnen

unmöglich, sich zu entspannen. Sie verspüren auch gar kein Verlangen nach Freizeit, weil Arbeit ihren einzigen Lebensinhalt darstellt (Machlowitz 1980).

Ein Arbeitssüchtiger kann auch gegenüber einem Vielarbeiter durch zwei Faktoren abgegrenzt werden. Während der Arbeitssüchtige arbeitsbesessen ist und das Bedürfnis hat, ständig arbeiten zu müssen, mangelt es dem Vielarbeiter an innerer Motivation. Dieser wird vielmehr durch externe Anreize angetrieben (z.B. Lohnerhöhung). „The hard worker may put in long hours ... in order to meet a mortgage payment or support a child in college. The workaholic puts in long hours all the time, not to earn extra money or to oblige a supervisor, but to satisfy an inner compulsion.“ (Cherrington 1980: 257).

Noch ausführlicher grenzt Robinson (1989) das Verhalten Arbeitssüchtiger gegenüber dem „normaler“ Arbeiter und Vielarbeiter ab. Sie können ihre Arbeitsgewohnheiten nicht kontrollieren und haben im Gegensatz zu Vielarbeitern eine wesentlich schlechtere Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Vielarbeiter können das Vollbrachte und den Moment genießen, während arbeitssüchtige Arbeiter immer nur an die noch anstehende Arbeit denken müssen.

Zudem konzentrieren sich Arbeitssüchtige mehr auf die Quantität als auf Qualität, da es ihr vorrangiges Ziel ist zu arbeiten und nicht, dies besonders effizient zu tun.

Als zehn typische Charakteristika Arbeitssüchtiger nennt Robinson (2000):

- 1) *Eile und Beschäftigung*: er vollbringt immer mehrere Dinge gleichzeitig; „alles“ dauert ihm zu lange; er bemüht sich ständig, Zeit einzusparen, notfalls auf Kosten der Qualität,
- 2) *Kontrollbedürfnis*: er will alles kontrollieren; er ist nicht in der Lage Befugnisse oder Aufgaben auf andere zu übertragen; Spontaneität und unvorhersehbare Situationen verabscheut er,
- 3) *Perfektionismus*: nie ist er mit etwas zufrieden; oft regt er sich über triviale Dinge auf; er räumt sich und anderen nicht die Möglichkeit ein, Fehler zu machen,
- 4) *Beziehungsprobleme*: er vernachlässigt sein Privatleben, da sich seine exzessive Arbeit nicht mit einer vertrauten Beziehung vereinbaren läßt; oft gilt er als „Fachidiot“, der mit alltäglichen Dingen nur schwer zurechtkommt,
- 5) *Arbeitsanfälle*: er kann Arbeiten nicht auf längere Zeit verteilen; Aufschiebung von Arbeit ist ihm unmöglich, und er beendet Aufgaben oft vor der gesetzten Frist;

dadurch arbeitet er oft übermäßig lang und verrichtet auch Arbeiten, die er eigentlich nicht erledigen müßte,

- 6) *Entspannungsprobleme*: er kann nicht den Moment genießen; Schuldgefühle drängen ihn dazu, immer produktiv sein zu müssen,
- 7) *Gedächtnislücken*: er vergißt häufig Dinge, die während seiner Arbeit passiert sind, da er in eine Art Trance gerät,
- 8) *Ungeduld und Reizbarkeit*: er trifft meist Entscheidungen, bevor alle wichtigen Aspekte fertig erörtert wurden; Warten in Schlangen oder bei Verabredungen verursacht in ihm starke Gereiztheit,
- 9) *Selbstunzulänglichkeit*: er hat ein geringes Selbstbewußtsein und versucht dies durch viel arbeiten aufzuwerten; am Ende eines Tages muß er immer auf konkrete Ergebnisse seiner Arbeit blicken können; dieses Ergebnis spielt für ihn eine größere Rolle als der Weg dorthin,
- 10) *Selbstvernachlässigung*: er hat physische und psychische Probleme; seine Person vernachlässigt er (z.B. Essen, Erholung, Fitness, etc.), um mehr Zeit für seine Arbeit zu haben; neben seiner Arbeitssucht hat er meist noch andere Süchte: z.B. Rauchen, Kaffee, Alkohol, etc.; Krankheitssymptome spielt er herunter und nimmt sie nicht ernst.

Der süchtige Arbeiter ist unfähig, neben seiner Arbeit noch eine andere Bedeutung im Leben zu sehen. Es gibt für ihn keine Perspektive außer seiner Arbeit, weswegen es bei ihm auch zum Auftreten von Entzugserscheinungen kommt, wenn er längere Zeit aufhört zu arbeiten (Cherrington 1980).

Arbeitssüchtiges Verhalten kann auch als eine Variante der zwanghaften Persönlichkeitsstörung (ICD 10: F60.5 bzw. DSM-IV: 301.40) aufgefaßt werden. Der Betroffene steckt die meiste Zeit und Energie in seine Arbeit, wobei er:

1. daran keine Freude erfährt,
2. Gefühle nur schwer ausdrücken kann,
3. perfektionistisch ist,
4. komplexe Situationen in ihrer Gesamtheit kaum erfaßt,
5. unentschlossen ist und
6. von anderen erwartet, daß sie sich seinem Arbeitsstil fügen (Pietropinto 1986).

Die in der ICD 10 und im DSM-IV geforderten Diagnosekriterien für eine zwanghafte Persönlichkeitsstörung, wie etwa Perfektionismus, Rigidität im Handeln, Pedanterie etc. werden auch von einem Arbeitssüchtigen erfüllt. Allerdings wird diese Diagnose dem Gesamtbild der Krankheit nicht gerecht und deckt nur einen Teilaspekt der Symptomatik ab, da als entscheidendes Kriterium die primäre Ausprägung des Zwanges im Arbeitsverhalten fehlt.

Ein Arbeitssüchtiger ist somit ein Mensch mit einer zwanghaft-besessenen Persönlichkeitsstruktur kombiniert mit einer Vorliebe für Arbeit, weswegen er seinen Trieb auf diesem Gebiet auslebt. Man muß jedoch zwischen Hingabe und Besessenheit in Bezug auf Arbeit differenzieren. Die entscheidenden Unterschiede liegen darin, daß in Leuten, die mit Hingabe arbeiten, eine große Leidenschaft durch ihre Arbeit erweckt wird, und sie ihrer Arbeit interessiert nachgehen. Ihr Leben ist zwar ähnlich dem der besessenen Arbeiter auch durch ihre Arbeit bestimmt, diese stellt aber eine Bereicherung des Lebens und nicht den einzigen Lebensinhalt dar.

Der Arbeitssüchtige ist besessen von rationalem und analytischem Verhalten. Daher sind ihm Gefühle und andere Dinge, die man nicht präzise erklären kann, fremd, und er fühlt sich unwohl, wenn er mit ihnen konfrontiert wird. Aus dem gleichen Grund hat er eine Vorliebe für erlernbare Handlungen und vermeidet Situationen, in denen es auf andere Fähigkeiten, wie Talent, Fantasie, Spontaneität, etc. ankommt: „He (or she) is a person with an unvoluntary predilection for skills and skill development, and either applies them where they do not belong, or avoids situations where skill is not the factor.“ (Rohrlich 1981: 148). Da der Arbeitssüchtige ein Mensch mit einem aggressiven Instinkt ist, dem die Manipulation und Kontrolle der Umwelt die nötige Befriedigung verschafft, hat er große Angst in solchen Situationen die Kontrolle zu verlieren.

Auch ist es für den Arbeitssüchtigen immer wichtig, ein Ziel vor Augen zu haben, das er verfolgen kann. Oberste Priorität für ihn hat das möglichst schnelle Erreichen dieses gesteckten Zieles, allerdings hat er oft Schwierigkeiten, tatsächlich so effizient zu handeln, da ihm hier sein perfektionistisches Arbeitsverhalten und hoher Anspruch an sich selbst entgegenwirken.

Hat er dann aber sein gesetztes Ziel erreicht, hält die Zufriedenheit darüber –falls überhaupt vorhanden- nur sehr kurz an, da er schon wieder nach neuen Zielen Ausschau

hält. „His life is embedded in ulterior motives, always moving towards something, rarely stopping to enjoy the sensations of the present.“ (Rohrlich 1981: 149). Er befindet sich also gedanklich ständig in der Zukunft und ist unfähig, die Gegenwart zu genießen.

Neben seiner Arbeitssucht kann es im Sinne einer Suchtverlagerung auch gleichzeitig zu anderen Abhängigkeiten (z.B. Drogen- und Alkoholsucht) kommen, welche eine Möglichkeit darstellen, sich wenigstens zeitweise von der Arbeitssucht zu befreien (Rohrlich 1981).

Weitere Merkmale Arbeitssüchtiger listet Orthaus (1993) in seiner Veröffentlichung auf:

- 1) freiwillige Überstunden,
- 2) Selbstabwertung,
- 3) nebenberufliche Aufgaben,
- 4) Unfähigkeit zur Entspannung,
- 5) ständige Angabe von Begründungen für Vielarbeit,
- 6) Rücksichtslosigkeit gegenüber Kollegen,
- 7) Delegationsunfähigkeit,
- 8) Kontrollbedürfnis und
- 9) Zerstörung privater Beziehungen.

Poppelreuter (1996) stellt in seiner Publikation zunächst drei Hypothesen zum Verhalten von Arbeitssüchtigen auf und versucht diese durch eine Studie zu verifizieren: „H1: (konative Ebene): Arbeitssüchtige Personen weisen eine signifikant höhere durchschnittliche Wochen-/ Jahresarbeitszeit auf als nicht-arbeitssüchtige Personen. H2: (kognitive Ebene): Arbeitssüchtige Personen messen der Arbeit in ihrem Leben eine höhere Bedeutung/ Zentralität bei als dies nicht-arbeitssüchtige Personen tun. H3: (affektive Ebene): Arbeitssüchtige Personen weisen im Vergleich zu nicht-arbeitssüchtigen Personen eine extremere emotionale Haltung gegenüber ihrer Arbeit auf. Diese extremere emotionale Haltung kann sich sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht zeigen, d.h. Arbeitssüchtige beurteilen im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen ihre Arbeitszufriedenheit entweder als ausgesprochen hoch ... oder aber als sehr niedrig...“ (Poppelreuther 1996: 235).

In der Bewertung der durchgeführten Studie kommt es für Poppelreuter nicht so sehr auf den erreichten Absolutwert auf den drei Skalen an, sondern ob ein signifikanter

Unterschied zwischen Arbeitssüchtigen und Nicht-Arbeitssüchtigen tatsächlich existent ist.

Die Studienergebnisse bestätigen alle drei Hypothesen, wobei für H3 eine negative emotionale Haltung in Bezug auf Arbeit gefunden wird.

Im Anschluß an diese Studie stellt Poppelreuter weitere Hypothesen für in der Literatur häufig genannte Unterschiede von Arbeitssüchtigen und Nicht-Arbeitssüchtigen auf und unterzieht sie einer empirischen Überprüfung.

Dabei weist er nach, daß Arbeitssüchtige im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen verstärkt folgende Merkmale aufweisen:

- 1) große Arbeitsbelastung,
- 2) zentrale Bedeutung der Arbeit in Bezug auf ihr Leben,
- 3) Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation,
- 4) Probleme mit dem Nichtstun,
- 5) Tendenz zu Typ-A-Verhalten,
- 6) süchtiges Verhalten (z.B. Entzugserscheinungen, Interessenverlust etc.),
- 7) Perfektionismus,
- 8) Affinität zu protestantischer Arbeitsethik,
- 9) Delegationsunfähigkeit,
- 10) Zwanghaftigkeit,
- 11) Beziehungsprobleme und
- 12) gesundheitliche Beschwerden.

2.2.5. Verlauf der Arbeitssucht

Der Verlauf der Arbeitssucht ist von verschiedenen Autoren unterschiedlich beschrieben worden. Während einige den Verlauf nur grob skizzieren, haben Oates (1971) und Fassel (1991) ausführliche Stadienmodelle entwickelt, die im folgenden aufgezeigt werden.

Oates (1971) teilt die Arbeitssucht in verschiedene Stadien ein, wobei er zwischen einem Früh-, Folge- und Spätstadium differenziert. Das Frühstadium erkennt man daran, daß der Betroffene ständig davon redet, wie viel er arbeitet, und wie wenig er

schläft. Hier ist sein Verhalten allerdings nur sehr schwer vom „normalen“ Verhalten zu unterscheiden.

Beim Eintritt in das nächste Stadium beginnt er dann seine Arbeitsmenge mit der seiner Kollegen zu vergleichen und beschwert sich in der Folge über deren mangelnden Arbeitseinsatz und fehlende Gewissenhaftigkeit. Oft hält er nur sich selbst für fähig, bestimmte Aufgaben gut zu erledigen. Aufgrund der zunehmenden Arbeitsbelastung fangen auch die Familie und das übrige soziale Umfeld an, unter diesem Arbeitsstil zu leiden. Entscheidend für die Prognose des Arbeitssüchtigen in dieser Phase ist, daß er die Möglichkeit hat, aus eigenem Antrieb sein Arbeitsverhalten zu ändern, bevor er in das Spätstadium eintritt, in dem sich sein Verhalten endgültig chronifiziert.

Basierend auf Vergleichbarkeit der Alkohol- und Arbeitssucht überträgt Mentzel (1979) das von Jellinek formulierte 3-Stadienmodell für Alkoholsucht direkt auf Arbeitssucht, indem er das Wort *Alkohol* einfach durch *Arbeit* ersetzt:

- 1) *Einschleichphase* (=psychovegetatives Stadium): alle Lebensaktivitäten zentrieren sich mehr und mehr um Arbeit; die Arbeitszeit nimmt zu; Unruhezustände, Kopfschmerzen, Ängste, Depressionen etc. treten auf;
- 2) *Kritische Phase* (=psychosomatisches Stadium): die Kontrolle über die Arbeitsmenge geht verloren; es besteht ein Drang, ständig zu arbeiten; ein Arbeitsvorrat wird gesichert, um immer arbeiten zu können; körperliche Leiden nehmen bis hin zur Leistungsunfähigkeit zu;
- 3) *Chronische Phase* (=Verfallsstadium): Versuch, die Leistungsunfähigkeit zu kaschieren; Arbeit bleibt als einziger verbliebener Lebensinhalt.

Eine noch weiter gehende Einstufung hat Fassel (1991) entwickelt, die ein kontinuierliches Stadienkonzept von den ersten Anzeichen bis hin zum Tod darstellt:

Stadienverlauf der Arbeitssucht (modifiziert nach Fassel 1991)

frühes Stadium

- Hetze, Geschäftigkeit, Sorge, Helfersyndrom
- Unfähigkeit, nein zu sagen
- ständiges Denken an Arbeit
- besessenes Aufstellen von Listen
- Überschätzung der eigenen Fähigkeiten
- keine freien Tage
- ständig >40 Std. Arbeit pro Woche

mittleres Stadium

- andere Süchte nehmen zu: Essen, Alkohol, Beziehungen, Geld ...
- soziales Leben schrumpft oder existiert gar nicht
- vernachlässigen von Beziehungen und diesbezüglichen Verpflichtungen
 - Versuche, sich zu ändern, schlagen fehl
- körperliche Erschöpfung, Schlafprobleme
- Phasen der Apathie (Luftlöcher starren)
- Blackouts bei Arbeit, Straßenverkehr
 - chronische Kopfschmerzen,
 - Rückenschmerzen, Hypertonie,
 - Magengeschwür, Depression

Endstadium

- Gehirnschlag oder Herzinfarkt, schwere Krankheiten, Krankenhausaufenthalte
 - emotional abgestorben
 - spiritueller/ moralischer Bankrott
 - Tod

Mit dieser Abbildung soll insbesondere durch die Trichterform verdeutlicht werden, wie schwer es ist, sich aus dieser Sucht zu befreien, die bei voller Ausprägung unweigerlich in den Tod führt. Übergänge zwischen den einzelnen Teilstadien verlaufen stufenlos, allerdings kann der Süchtige auf jeder Stufe für längere Zeit stehenbleiben.

Gerade an diesem Punkt setzt die Kritik an diesem Konzept an, da die Arbeitssucht als irreversibel und mit unumkehrbarem Verlauf beschrieben wird. Ein anderer Ansatz

wird in dem folgenden Modell verdeutlicht: „Nehmen wir ... das Bild eines Satelliten, der auf einer stabilen Bahn um die Erde kreist. Die Situation entspricht einem gesund arbeitenden Menschen. Durch einen technischen Defekt gerät der Satellit aus der Bahn. Er kommt ins Schlingern und nähert sich in Spiralbahnen dem Gravitationszentrum, der Erde. Ein schnelles Zünden der Steuertriebwerke kann den Kurs vielleicht korrigieren und den Satelliten zurück auf eine stabile Umlaufbahn führen. Gelingt dies nicht, nähert er sich mit steigender Geschwindigkeit der Erde und stürzt in die Atmosphäre. Ein Teil verglüht, der Rest zerschellt beim Aufprall auf die Erdoberfläche.

Vergleichbar mit dem Menschen, zerbrochen an seiner Sucht.“ (Schwochow 1997: 118).

2.2.6. Typologisierungen von Arbeitssüchtigen

Da es nach Meinung der meisten Autoren den „klassischen“ Arbeitssüchtigen nicht gibt, sondern diese Bezeichnung vielmehr für ein Syndrom mit unterschiedlichen Ausprägungen steht, werden von den meisten verschiedene Typen differenziert.

Die folgenden vier Typen werden von Machlowitz (1980) eingeteilt:

1. *einseitige Arbeitssüchtige*, die nur ein Interesse haben, nämlich zu arbeiten;
2. *hyperaktive Arbeitssüchtige*, die immer mehrere Dinge gleichzeitig verrichten und ihre Hände überall mit „im Spiel“ haben;
3. *integrierende Arbeitssüchtige*, die viel arbeiten, aber trotzdem noch viele andere Interessen haben, die sie versuchen, in den Beruf zu integrieren und
4. *leidenschaftliche Arbeitssüchtige*, die ihre Freizeitaktivitäten mit derselben Leidenschaft verfolgen, wie ihre Arbeit.

Für Naughton (1987) stellt Arbeitssucht keine feste Charaktereigenschaft sondern eine veränderbare Einstellung zur Arbeit dar. Diese Einstellung wird schon im Kindesalter geprägt und unterliegt bis ins Erwachsenenalter gewissen Schwankungen und Änderungen. Daher bildet er in seinem Konzept zwei Dimensionen: 1., „*commitment-to-work*“ Dimension (=Arbeitshingabe) und 2., „*obsession-compulsion*“ Dimension (=Besessenheit-Zwanghaftigkeit), die er aber nicht als starre Kategorien,

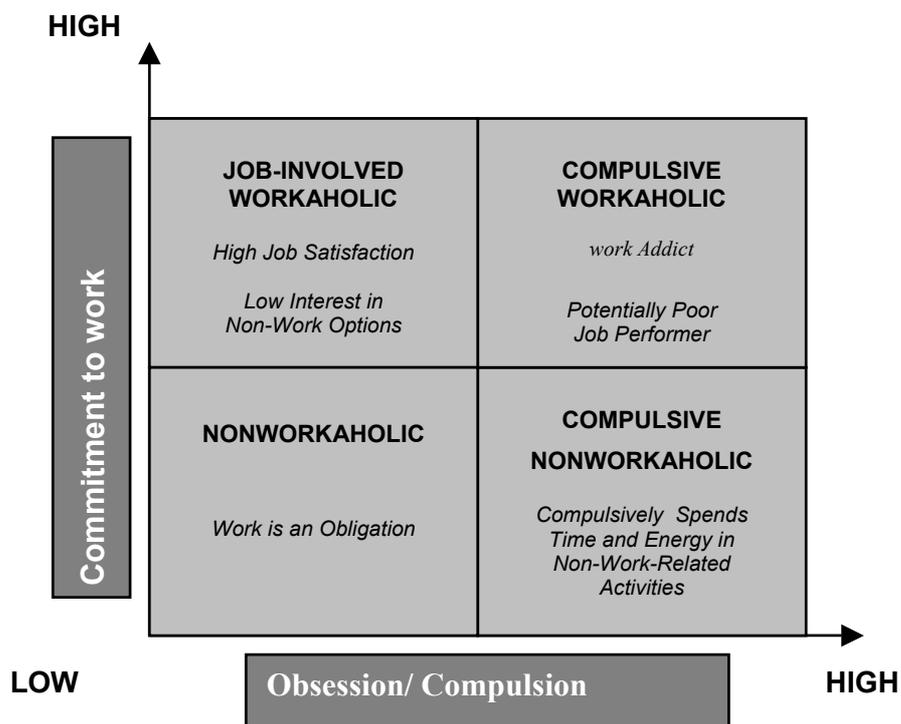
sondern als Faktoren mit durchgehender Gradeinteilung und somit unterschiedlich starken Ausprägungen bei jedem Menschen auffaßt.

In der „*commitment-to-work*“ Dimension erreichen jene Menschen einen hohen Wert, für die Arbeit natürlicherweise sowohl die Hauptaufgabe als auch Hauptbefriedigung ihrer Triebe darstellt. Diese Menschen verfolgen neben ihrer Arbeit keine weiteren Aktivitäten mit größerem Einsatz, sondern konzentrieren ihre ganze Energie voll auf die Arbeit. Sie fühlen sich an ihre Arbeit gebunden und sehen es als ihre natürliche Rolle an zu arbeiten. Sie würden sogar arbeiten, wenn sie nicht müßten, da sie sehr gern arbeiten, und ihr Arbeitsverhalten nicht zwanghaft ist.

Im Gegensatz dazu erreichen Menschen, deren vorrangige Motive zu arbeiten Besessenheit und Zwanghaftigkeit sind, einen hohen Wert in der „*obsession-compulsion*“ Dimension. Ihr Arbeitsstil zeichnet sich außerdem durch ein hohes Maß an Perfektionismus, Ordentlichkeit und exakte Planung aus. Außerdem leben sie mit der ständigen Angst, ihre Zeit ungenutzt verstreichen zu lassen. Weitere typische Eigenschaften sind das geringe Selbstvertrauen, die Unflexibilität und die Delegationsunfähigkeit.

Insgesamt wird der Zusammenhang dieser beiden Dimensionen im folgenden Schaubild verdeutlicht:

*Einteilung der Arbeitssüchtigen nach verschiedenen Ausprägungen in der „obsession-compulsion“- und der „commitment-to-work“-Dimension
(modifiziert nach Naughton 1987: 184)*



Neben dem Arbeitssüchtigen mit geringem zwanghaftem Arbeitsverhalten und dem zwanghaft-besessenen Arbeitssüchtigen gibt es als vergleichbares Pendant den Nicht-Arbeitssüchtigen mit geringerer Hingabe zur Arbeit. Auch dieser kann eine zwanghafte Persönlichkeitsstruktur aufweisen, die sich allerdings nicht auf dem Gebiet der Arbeit zeigt, sondern in seinem Freizeitverhalten. Dies erklärt sich dadurch, daß nicht zwangsläufig jeder Mensch mit zwanghaft-besessener Persönlichkeitsstruktur auch gleichzeitig arbeitssüchtig ist, sondern dieser Trieb in verschiedenen Lebensbereichen, von denen die Arbeit nur einen darstellt, ausgelebt werden kann.

Für den Nicht-Arbeitssüchtigen mit geringer Zwanghaftigkeit hingegen ist Arbeit eine reine Pflichterfüllung, die er lediglich mit geringer Hingabe verfolgt (Naughton 1987).

Auch Fassel (1991) teilt Arbeitssüchtige in verschiedene Typen ein, wobei ein „Hin- und Herspringen“ zwischen den einzelnen Kategorien möglich ist:

- 1) der *zwanghafte Arbeiter*, der sich ständig zur Arbeit getrieben fühlt, der perfektionistisch arbeitet und der am ehesten dem Klischee eines Arbeitssüchtigen entspricht;
- 2) der *Arbeiter mit plötzlichen Arbeitsanfällen*, der weitestgehend dem zwanghaften Arbeiter gleicht, dessen Kennzeichen der Sucht aber eher Intensität als Beständigkeit ist und der zwischen seinen Arbeitsanfällen einen unauffälligen Arbeitsstil zeigt;
- 3) der *heimliche Arbeiter*, der nach außen hin ein normales Arbeitsverhalten zeigt, aber dafür in unbeobachteten Momenten um so mehr arbeitet und
- 4) der *chronisch Arbeitsunlustige*, der aus Angst zu versagen alle möglichen Vermeidungstaktiken erfindet, um nicht arbeiten zu müssen und somit im Kontrast zu den anderen drei Typen steht.

Um individuelle Arbeitsprofile mittels eines Fragebogens genauer bestimmen zu können, haben Spence und Robbins (1992) die drei folgenden voneinander unabhängigen Skalen entwickelt, die verschiedene Arbeitstypen charakterisieren und differenzieren helfen sollen: 1. Arbeitseinbindung, 2. Zwanghaftigkeit und 3. Spaß an der Arbeit. Der von den Autorinnen entworfene Fragebogen mißt nun für jeden Probanden diese drei Skalen. In der Auswertung von 291 Fragebögen zeigte sich, daß es tatsächlich sechs verschiedene Arbeitsprofile gibt:

- 1) *Arbeitssüchtiger*: hohe Arbeitseinbindung, hohe Zwanghaftigkeit, wenig Spaß;
- 2) *Arbeitsenthusiast*: hohe Arbeitseinbindung, geringe Zwanghaftigkeit, viel Spaß;
- 3) *enthusiastischer Arbeitssüchtiger*: hohe Arbeitseinbindung, hohe Zwanghaftigkeit, viel Spaß;
- 4) *uneingebundener Arbeiter*: niedrige Arbeitseinbindung, geringe Zwanghaftigkeit, wenig Spaß;
- 5) *entspannter Arbeiter*: niedrige Arbeitseinbindung, geringe Zwanghaftigkeit, viel Spaß und

- 6) *desillusionierter Arbeiter*: niedrige Arbeitseinbindung, hohe Zwanghaftigkeit, wenig Spaß.

Innerhalb dieser sechs Arbeitsprofile haben Spence und Robbins nachfolgend die Komponenten Perfektionismus, Delegationsfähigkeit, Streß und medizinische Beschwerden untersucht. Dabei fanden sie heraus, daß in ihrer Stichprobe Arbeitssüchtige ein hohes Maß an Perfektionismus, Streß und medizinischen Beschwerden gegenüber einer geringen Delegationsfähigkeit verglichen mit den Arbeitseнтуhiasten angaben. In der Gesamtbetrachtung ergab sich, daß die Gruppe mit hoher Zwanghaftigkeit (Arbeitssüchtige, enthusiastische Arbeitssüchtige, und desillusionierte Arbeiter) im Gegensatz zu den übrigen Gruppen einen stärker ausgeprägten Perfektionismus, Streß und Delegationsunfähigkeit angaben.

Das Trio mit hoher Arbeitseinbindung (Arbeitssüchtige, enthusiastische Arbeitssüchtige und Arbeitseнтуhiasten) erreichte auf der Skala der Wochenarbeitszeit einen wesentlich höheren Wert als die drei weniger eingebundenen Gruppen (Spence, Robbins 1992).

Die am genauesten differenzierende Einteilung stammt von Rohrlich (1980), der die Arbeitssüchtigen in 13 verschiedenen Typen aufteilt. Dies ist jedoch keineswegs eine starre Einteilung, sondern er hält ein Überlappen verschiedener Kategorien durchaus für möglich. Bei dieser Kategorisierung greift er auf seine Erfahrungen als Psychotherapeut zurück:

- 1) *ärgerlicher und feindseliger Arbeitssüchtiger*: Aggressionen gegen andere Personen werden auf Arbeit projiziert;
- 2) *verschämter Arbeitssüchtiger*: sucht nach Liebe und erfährt Selbstwertgefühl und Anerkennung nur durch Arbeit;
- 3) *wetteifernder Arbeitssüchtiger*: sucht nach Respekt, liebt den Wettbewerb und will immer gewinnen, um Macht zu erhalten;
- 4) *abwehrender Arbeitssüchtiger*: benutzt Arbeit als Ablenkung von anderen Problemen (unbewußter Abwehrmechanismus);
- 5) *einsamer Arbeitssüchtiger*: Arbeit dient ihm als Ersatz für Freunde, Familie, etc.;
- 6) *schuldbewußter Arbeitssüchtiger*: schwere Arbeit dient ihm als Möglichkeit der Buße für begangene Fehler;

- 7) *latent homosexueller Arbeitssüchtiger*: möchte von „starkem“ Mann (z.B. Chef) dominiert werden oder selber besonders aggressiv und beherrschend sein, um unbewußte sexuelle Wünsche auszulöschen;
- 8) *impotenter oder sexuell frustrierter Arbeitssüchtiger*: flüchtet vor sexuellen Mißerfolgen im Privatleben in „Pseudo-Intimität“ des Geschäftsleben, wo es nicht so leicht zu sexuellem Kontakt kommt;
- 9) *narzißtischer Arbeitssüchtiger*: erhält durch seine Arbeit Selbstwertgefühl, Sicherheit, Anerkennung und Macht über andere Menschen als Kompensation für Entbehrungen in der oralen oder analen Phase;
- 10) *besessener Arbeitssüchtiger*: benötigt immer ein klares Ziel, weshalb Freizeit für ihn vergeudete Zeit bedeutet, da hier niemals wirklich etwas „vollendet“ wird;
- 11) *passiv-abhängiger Arbeitssüchtiger*: besitzt nur wenig Eigeninitiative und liebt daher die Strukturierung durch den Arbeitsvorgang, da Situationen, in denen seine Initiative gefragt ist, zu Unbehagen und Ratlosigkeit führt;
- 12) *prä- oder post-psychotischer Arbeitssüchtiger*: braucht Arbeit, um Entpersonalisierung vorzubeugen und eine Strukturierung im Leben zu erhalten, da es sonst zu schizophrener Anfällen kommt und
- 13) *Pseudo- oder flüchtender Arbeitssüchtiger*: ihm dient Arbeit als Flucht vor anderen intolerablen Situationen, die für ihn aber auch durch jede andere Tätigkeit möglich wäre, weshalb man ihn nicht als wirklich abhängig vom Arbeitsprozeß bezeichnen kann.

Auch Poppelreuter (1996) grenzt verschiedene Formen der Arbeitssucht voneinander ab, und unterscheidet zwischen:

- 1) *entscheidungsunsicherem Arbeitssüchtigen*, der zwar Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung hat, sonst aber nur relativ schwach Verhaltensweisen, wie Zwanghaftigkeit, Perfektionismus, Unflexibilität, Unsicherheit und Kontaktprobleme aufweist;
- 2) *überfordert-unflexiblem Arbeitssüchtigen*, der auf der einen Seite einen wenig zwanghaften Arbeitsstil hat, auf der anderen Seite aber häufig mit fehlender Spontaneität, Perfektionismus, Pedanterie und Angst bei der Arbeit zu kämpfen hat;
- 3) *verbissenem Arbeitssüchtigen*, der sein Ziel um jeden Preis erreichen will, weshalb er auch die längste Arbeitszeit aller vier Typen aufweist und der sein

Selbstvertrauen und seine Zufriedenheit aus seiner Arbeit bezieht, wobei er zwar Delegationsprobleme hat, aber trotzdem kaum überfordert, wenig zwanghaft und recht flexibel ist und

- 4) *überfordert-zwanghaftem Arbeitssüchtigen*, der die geringste Stundenzahl arbeitet und der neben seiner Zwanghaftigkeit auch Überforderung, Angst, Entscheidungsprobleme, Verbissenheit und Perfektionismus zeigt, wobei er einen zwanghaft ritualisierten Arbeitsstil verfolgt, der ihn unflexibel und unspontan macht.

2.2.7. Folgen von Arbeitssucht

Bei den Folgen der Arbeitssucht muß zunächst zwischen den Auswirkungen für den Arbeitssüchtigen selbst, sowie denen für die Gesellschaft im allgemeinen unterschieden werden. Mentzel (1979) setzt sich mit den persönlichen Folgen für den Arbeitssüchtigen auseinander. Er beschäftigt sich insbesondere mit den Folgeerkrankungen der Arbeitssucht, wobei er an dieser Stelle zu bedenken gibt, daß diese Folgeerkrankungen oft nicht als solche erkannt werden, da es sich um keine für Arbeitssucht spezifische Krankheiten handelt. Als früheste Reaktion nennt er psychovegetative Störungen: „Erschöpfungsgefühle, leichte depressive Verstimmungen, Konzentrationsstörungen, unbegründbare Ängste können als psychische Symptome beobachtet werden. Körperliche Störungen finden sich in Form von Herz-Kreislaufbeschwerden, Kopf- oder Magenschmerzen.“ (Mentzel 1979: 124). Später folgen dann die psychosomatischen Beschwerden, die nach einiger Zeit chronifizieren. Es treten Depressionen und Konversionsneurosen hervor. „Im körperlichen Bereich ist neben der essentiellen Hypertonie und dem Herzinfarkt auch die chronische Ulcuskrankheit zu nennen.“ (Mentzel 1979: 124).

Alternativ zu dieser Entwicklung gibt es noch die Möglichkeit der Ausbildung einer chronischen Suchthaltung. Durch Ersatzbefriedigung (z.B. Rauchen, Alkohol, etc.) kann es im Sinne einer Suchtverschiebung zur Unterdrückung der o.g. Symptome kommen. Jedoch besteht dabei die Gefahr von weiteren Suchterkrankungen (Mentzel 1979). In jedem Fall ist die Arbeitssucht eine progrediente Erkrankung, die der eigenen

Gesundheit schaden, Familien zerstören und im Extremfall bis zur Selbstzerstörung fortschreiten kann (Robinson 2000).

Eine mögliche Folge arbeitssüchtigen Verhaltens wird auch als *burnout*-Syndrom bezeichnet, worunter man eine Entleerung physischer und psychischer Ressourcen nach einer Phase intensiver Anstrengung und Bemühung versteht. Es besteht daher ein enger Zusammenhang zwischen Arbeitssucht und *burnout*-Syndrom. Allerdings muß angemerkt werden, daß das *burnout*-Syndrom nicht zwangsläufige Folge der Arbeitssucht sein muß, da genauso auch andere Menschen vom *burnout*-Syndrom befallen werden können. Denn grundsätzlich kann es jeden treffen, jedoch gibt es einige Berufsgruppen (z.B. Anwälte, Lehrer, Krankenschwestern, etc.), die prädestiniert sind (Cox 1982).

Bevor es zu diesem Syndrom kommt, stehen aber zunächst die körperlichen Symptome und die Verhaltensänderung im Vordergrund. „Physical symptoms include headaches, fatigue, allergies, indigestion, stomach aches, ulcers, chest pains, shortness of breath, nervous tics, and dizziness. Behavioral symptoms include temper outbursts, restlessness, insomnia, difficulty relaxing, hyperactivity, irritability, impatience, forgetfulness, boredom, mood swings, and difficulty concentrating.“ (Vaughn 1992: 873).

Typische Symptome des *burnout*-Syndroms sind dann Frustration, Hilflosigkeit, Unzufriedenheit, Erschöpfung und Ineffizienz. Dazu kommt ein starker Interessenverlust an dem zuvor übertrieben ausgeführten Vorgang. In der Folge kommt es zu Depressionen, psychosomatischen Verstimmungen und oft sogar zu Drogen- oder Alkoholsucht (Cox 1982).

Darüberhinaus kommt es in der Folge von Arbeitssucht neben der körperlichen Symptomatik und des *burnout*-Syndroms zusätzlich zu gesellschaftlichen Folgen: „Weight loss, illness, burnout, and other potential effects of workaholism impact on not just individual workers but the organization as a whole.“ (Spruell 1987: 43). Bilden am Arbeitsplatz mehrere Leute diese Symptome zur selben Zeit aus, resultieren daraus Konflikte, Kreativitätsverlust und Stress, wodurch nachfolgend die Produktivität sinkt (Vaughn 1992).

Daneben führen geringes Selbstvertrauen, depressives Verhalten und gering entwickelte persönliche Fähigkeiten zu einer geringeren Produktivität der Arbeitssüchtigen, als sie aufgrund der Arbeitszeit anzunehmen ist (Adams 1984).

Langfristig schadet der Arbeitssüchtige aus diesen Gründen den Unternehmen und damit der Gesellschaft. Trotzdem fördert die Gesellschaft Arbeitssucht, da sie vermeintlich auf deren Existenz angewiesen ist. Dies ist allerdings ein falscher Eindruck, der auch wissenschaftlich nicht zu belegen ist. In Wahrheit trifft das genaue Gegenteil für arbeitssüchtiges Verhalten zu, das nämlich langfristig aufgrund der verheerenden Folgen sogar negative wirtschaftliche Auswirkungen hat. Es wird nicht nur den Unternehmen geschadet -da selbst das exzessive Vielarbeiten die entstehenden Schäden durch Delegationsunfähigkeit, Zwanghaftigkeit, Suchtverhalten, etc. längst nicht kompensieren kann- sondern es entstehen auch enorm hohe volkswirtschaftliche Kosten durch Folgekrankheiten der Arbeitssucht. Besondere Gefahr ergibt sich durch das fakultative Münden der Arbeitssucht in den Tod (Fassel 1991).

Die Annahme, daß ein Arbeitssüchtiger ein Vorteil für ein Unternehmen ist, ist somit langfristig gesehen falsch. „An organization that accepts workaholic behaviour from employees may erroneously believe there are short term benefits...“ (Porter 1996: 82). Zwar arbeitet der Arbeitssüchtige enorm lang, die Effizienz hierbei ist hingegen außerordentlich schlecht. Dies ist durch seine Delegationsunfähigkeit ebenso wie durch sein rigides Denken bedingt. Somit ist er sehr unflexibel und nicht fähig auf unvorhergesehene Situationen adäquat zu reagieren. Daneben kommt es zu Folgen für das direkte soziale Umfeld und aufgrund dessen auch wieder für die Gesellschaft. „Family and other personal relationships are neglected. Even responsibilities to oneself, such as health maintenance, fall to the wayside.“ (Porter 1996: 73). Es resultieren Vereinsamung und Zerstörung von privaten Beziehungen, die ihrerseits die Sucht weiter aufrechterhalten, und Gesundheitsprobleme, die andererseits wiederum volkswirtschaftliche Probleme schaffen (Porter 1996).

2.2.8. Therapiemöglichkeiten der Arbeitssucht

Aufgrund der unterschiedlichen Betrachtungsweisen von Arbeitssucht leiten sich auch verschiedene Therapieschemata ab. Mentzel (1979) hält auch aufgrund seiner

Definition die Therapieschemata für die Alkoholsucht und die Arbeitssucht durchaus für vergleichbar und übertragbar. Allerdings weist er explizit auf den Unterschied in der therapeutischen Zielsetzung hin. Diese liegt bei der Arbeitssucht im Unterschied zur Alkoholsucht nicht in totaler Abstinenz, sondern „der Arbeitssüchtige muß das richtige Verhältnis von der Arbeit zur Freizeit finden.“ (Mentzel 1979: 119). Hierin liegt damit zugleich die besondere Problematik dieser Sucht, da es immer leichter ist, auf etwas ganz zu verzichten, als sich permanent einzuschränken und das richtige Maß finden zu müssen.

Auf dieser Vergleichbarkeit mit der Alkoholsucht basiert auch das Therapieschema der „Anonymen ArbeitsSüchtigen“, die eine an das 12-Punkte-Programm der „Anonymen Alkoholiker“ angelehnte Therapie propagieren. Hervorzuheben ist hierbei, daß es keine endgültige Heilung dieser Sucht gibt, sondern daß die Genesung einen lebenslanger Vorgang ist. Im Vordergrund stehen konkrete Anweisungen für das zukünftige Alltagsleben. Sie beinhalten Gebet, Meditation, Erholung, bessere Tageseinteilung, Flexibilität, Ausgewogenheit, etc. Eine große Rolle spielt auch die regelmäßige Teilnahme an Treffen mit anderen Arbeitssüchtigen, mit denen man über seine Probleme sprechen kann, um Konfliktsituationen gemeinsam zu bewältigen.

*Präambel und 12-Schritte-Programm der AAS
(modifiziert nach AAS-Gruppe Karlsruhe)*

Präambel	Die 12 Schritte der AAS
<p>AAS (Anonyme Arbeitssüchtige) sind eine Gemeinschaft von Männern und Frauen, die miteinander ihre Erfahrungen, Kraft und Hoffnung teilen, um ihr gemeinsames Problem zu lösen und anderen zur Genesung von der Arbeitssucht zu verhelfen.</p> <p>Die einzige Voraussetzung für die Zugehörigkeit zu AAS ist der aufrichtige Wunsch, mit dem zwanghaften Arbeiten oder Nicht-Arbeiten aufzuhören.</p> <p>Die Gemeinschaft kennt keine Mitgliedsbeiträge oder Gebühren, sie erhält sich durch eigene Spenden.</p> <p>Die Gemeinschaft AAS ist mit keiner Sekte, Religion, Partei, Organisation oder Institution verbunden; sie will sich weder an öffentlichen Debatten beteiligen noch zu irgendwelchen Streitfragen Stellung nehmen.</p> <p>Unsere Hauptaufgabe besteht darin, nicht mehr zwanghaft zu arbeiten und diese Fähigkeiten an andere Betroffene weiterzugeben.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wir haben zugegeben, daß wir unserem zwanghaften Arbeiten oder Nicht-Arbeiten gegenüber machtlos waren und unser Leben nicht mehr allein meistern konnten. 2. Wir kamen zu dem Glauben, daß eine Macht –größer als wir selbst- uns unsere geistige Gesundheit wieder zurückgeben kann. 3. Wir faßten den Entschluß, unseren Willen und unser Leben der Sorge Gottes –wie wir ihn verstanden- anzuvertrauen. 4. Wir machten eine gründliche und furchtlose Inventur von unserem Inneren. 5. Wir gaben Gott, uns selbst und einem anderen Menschen gegenüber unverhüllt unsere Fehler zu. 6. Wir waren völlig bereit, all diese Charakterfehler von Gott beseitigen zu lassen. 7. Demütig baten wir ihn, unsere Mängel von uns zu nehmen. 8. Wir machten eine Liste aller Personen, denen wir Schaden zugefügt hatten und wurden bereit, ihn bei allen wieder gut zu machen. 9. Wir machten bei diesen Menschen alles wieder gut – wo immer es möglich war- es sei denn, wir hätten dadurch sie oder andere verletzt. 10. Wir setzten die Inventur bei uns fort, und wenn wir Unrecht hatten, gaben wir es sofort zu. 11. Wir suchten durch Gebet und Besinnung unsere bewußte Verbindung zu Gott –wie wir ihn verstanden- zu verbessern. Wir baten ihn, seinen Willen für uns erkennbar werden zu lassen und um die Kraft, ihn auszuführen. 12. Nachdem wir durch diese Schritte ein seelisch-geistiges Erwachen erlebt hatten, versuchten wir, diese Botschaft an andere Arbeitssüchtige weiterzugeben und unser tägliches Leben nach diesen Grundsätzen auszurichten.

Auch Orthaus (1993) hält einige Empfehlungen für Arbeitssüchtige bereit, damit sie den Ausstieg aus der Sucht schaffen können. Zunächst muß der Süchtige Krankheitseinsicht zeigen und dann aufgrund des Leidensdruckes Handlungsbedarf sehen. Der Süchtige soll sein Arbeitsverhalten genauer analysieren, sich neue Ziele setzen und alle unnötigen Tätigkeiten unterlassen. Zuletzt wird ein detaillierter Zeitplan erstellt, der den Tagesablauf –und insbesondere Pausen und Freizeit- genau regelt.

Außerdem soll man sich selbst gegenüber ehrlich zeigen und über Ängste, Selbstzweifel und negative Erlebnisse mit anderen sprechen. Dadurch stärkt man die eigene Persönlichkeit und wird weniger vulnerabel für arbeitssüchtiges Verhalten (Lechky 1991).

Keinesfalls soll man versuchen, die Arbeitssucht pharmakologisch mittels Beruhigungsmitteln zu therapieren. Dies hat genau den gegensätzlichen Effekt, weil diese Medikamente unbekannte Gefühle bei einer Person schaffen, die sich nicht einmal über ihre jetzigen Gefühle im Klaren ist. Diese neue Situation wird dann häufig durch noch mehr Arbeiten zu kompensieren versucht (Lechky 1991).

Poppelreuter und Gross (2000) empfehlen eine konflikt- und lösungsorientierte Therapie, die sie als Weiterentwicklung der psychoanalytischen Vorgehensweise unter Integration verhaltenstherapeutischer Elemente sehen. Sie bedeutet, „dass konfliktorientiert ... psychoanalytisch mit den Konzepten Übertragung sowie Krankheit als Kompromißbildung ungelöster unbewußter Konflikte gearbeitet wird. Zusätzlich knüpft sie lösungsorientiert an die Ressourcen des Patienten an ... und fördert verhaltenstherapeutisch evt. ihre weitere Entwicklung ... insbesondere hinsichtlich des Arbeits- und Freizeitverhaltens.“ (Poppelreuter, Gross 2000: 109).

In bestimmten Fällen besteht auch Anlaß zu einer Familientherapie, da private Probleme oft der Schlüssel zu süchtigem Verhalten sind. Neben der Klärung dieser Konflikte kommt dem Verhalten der Angehörigen gegenüber dem Arbeitssüchtigen eine entscheidende Rolle zu. Die Familie soll den Arbeitssüchtigen für nicht mit der Arbeit zusammenhängende Aktivitäten belohnen, um ihm auf diesem Weg die Änderung seines Verhaltens zu erleichtern. Diese Verhaltenstherapie soll helfen, das Arbeitsmuster des Betroffenen langfristig zu ändern (Seybold, Salomone 1994).

Ein weiterer Therapievoranschlag basiert auf dem Konzept, daß Arbeitssucht eine endogene –von körpereigenen Substanzen abhängige- Sucht darstellt. Man soll

Arbeitssüchtige in ihrer Freizeit Aktivitäten zuführen, die ihnen Freude bereiten. Dadurch kommen zwei Aspekte, nämlich erstens die Freude selbst und zweitens die neue Erfahrung der Freizeitgestaltung, zum Tragen, die beide auch als Stimulus für die endogene Opiatsekretion fungieren können. So kann der Arbeitssüchtige seine eigentliche endogene Opiatabhängigkeit auf eine streßfrei und daher gesündere Art und Weise befriedigen (Cox 1982).

Machlowitz (1980) dagegen stellt, aufgrund der Konstellation, daß Arbeitssüchtige mit ihren Verhaltensweisen glücklich und zufrieden sind und ihnen keine gesundheitlichen Nachteile entstehen, nur eine eingeschränkte Therapieforderung. Außerdem gibt sie zu bedenken, daß wegen des subjektiven Wohlbefindens der Arbeitssüchtigen die Compliance bei einer Therapie sehr gering wäre und eine Therapie daher praktisch nur schwer realisierbar sei. Stattdessen gibt sie Ratschläge an die im Umfeld betroffenen Personen, wie sie sich gegenüber dem Arbeitssüchtigen verhalten sollen, da -wenn überhaupt- sie die Leidtragenden sind. Erst durch ihr Verhalten schaffen sie die eigentlichen Probleme der Arbeitssucht. Deswegen sollen sie ihre Einstellung gegenüber dem Arbeitsstil der Arbeitssüchtigen ändern, um durch Akzeptanz des arbeitssüchtigen Verhaltens ein harmonischeres und somit problemloseres Umfeld zu schaffen (Machlowitz 1980).

Das Umfeld des Süchtigen muß versuchen, dieses Verhalten zu tolerieren, da Arbeitssucht ein chronischer, vermutlich nicht heilbarer, Zustand ist. Trotzdem soll auch der Abhängige versuchen, sein Verhalten zu ändern. Er soll sich z.B. mehr Zeit lassen, seinen Tag neu strukturieren und neben der Arbeit noch andere Prioritäten setzen. Im Vordergrund steht dabei, soziale Kontakte zu knüpfen und sich neue Hobbies zu suchen (Klaft, Kleiner 1998).

Am besten ist es aber, im Vorfeld schon auf die Prävention dieses Verhaltensmusters Wert zu legen, da Arbeitssucht, sobald sie erst einmal aufgetreten ist, sehr schwer zu therapieren ist; insbesondere auf dem Hintergrund der bislang fast gänzlich fehlenden sozialen Stigmatisierung durch das gesellschaftliche Umfeld (Lechky 1991). Daher ist eine ausgeglichene Lebensweise mit Streßreduktion und gegebenenfalls eine Verhaltensänderung anzustreben, damit neben der Arbeit noch weitere Lebensinhalte bestehen und so von Anfang an dem Suchtverhalten vorgebeugt wird (Robinson 1999).

3. Methodik

3.1. Allgemeines

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, eine Skala bezüglich des Phänomens *Arbeitssucht* zu schaffen. Zur Erstellung einer solchen Skala sind verschiedene Schritte notwendig.

Zunächst wurden mittels Fragebogen Daten erhoben, über die dann im nächsten Schritt eine Faktorenanalyse gerechnet wurde. Die dabei extrahierten Faktoren wurden dann zunächst statistisch überprüft, um auf dieser Basis eine Skala konstruieren zu können. Diese Skala wurde dann mittels einer Stabilitätsprüfung auf ihre allgemeingültige Anwendbarkeit hin überprüft.

3.2. Die Datenerhebung

3.2.1. Der Fragebogen

Die Untersuchung basiert auf der von J. Stecher (1997) entwickelten Skala über das Merkmal *Zielgerichtetheit*. Bei dieser Untersuchung fanden sich für dieses Merkmal die drei folgenden Faktoren:

1. Intrinsische Zielgerichtetheit
2. Rigide Zielgerichtetheit
3. Desorganisation

Daneben fand sich aber in der 4- und der 6-Faktorenlösung noch ein zusätzlicher inhaltlich homogener und interpretierbarer vierter Faktor, der mit *Arbeitssucht* bezeichnet wurde. Dieser enthielt aber nur vier Items und konnte daher zunächst nicht weiter untersucht werden.

*Faktorladungen des Faktors Arbeitssucht bei der Studie von Stecher (1997)
(modifiziert nach Stecher 1997)*

Item	4-Faktoren- Lösung	6-Faktoren- Lösung
148	-.55535	-.48910
151	-.51312	-.50267
026	-.45909	-.47795
226	-.44213	nicht signifikant

Die vier Items bedeuten im Einzelnen:

- 148 *Nur im Beruf (Arbeit) kann ich mich richtig verwirklichen.*
- 151 *Am liebsten ist mir, ich kann nach einer Tätigkeit ohne Pause direkt mit der nächsten beginnen.*
- 026 *Der Satz: "Zeit ist Geld!" stimmt genau. Zeitverschwendung ist mir zuwider.*
- 226 *So richtig zu entspannen, ist für mich ein echtes Problem.*

Das Item 226 kam lediglich in der 4-Faktorenlösung vor und zeigte in der 6-Faktorenlösung keine Ladung (Stecher, 1997).

Aufgrund der nur geringen Itemzahl wurde nun ein neuer Fragebogen erstellt, der das Phänomen *Arbeitssucht* auf seine Ein-, bzw. Mehrdimensionalität überprüfen sollte. Dazu wurden 174 Items aus der Literatur zum Untersuchungsthema *Arbeitssucht* gebildet. Sie alle berücksichtigen vorwiegend die folgenden, sich zum Teil überschneidenden Bereiche:

- Arbeit und Berufsleben
- Freizeitgestaltung
- Tageseinteilung und Planung
- Zielsetzungen
- Lebenseinstellungen und Ansichten
- Flexibilität

- Leistungsbereitschaft
- Selbstwertgefühl

Die einzelnen Items sind als Aussage formuliert, und die Testperson hat die Möglichkeit, sich zu entscheiden, ob die Aussage jeweils für sie persönlich zutrifft („JA“) oder nicht („NEIN“). Falls der Proband eine Aussage nicht eindeutig beantworten kann, soll er jene Antwort ankreuzen, die am ehesten für ihn zutrifft.

Am Ende des Fragebogens erfolgt die Erhebung soziodemographischer Daten über

- Lebensalter
- Geschlecht
- Familienstand
- Kinderzahl
- Schulausbildung
- berufliche Stellung
- Beruf

des Probanden.

Dieser Fragebogen (Primärfragebogen) ist im Anhang einsehbar.

3.2.2. Durchführung der Erhebung

Die befragte Stichprobe (263 Probanden) wurde per Zufallsprinzip aus der Gesamtbevölkerung gewonnen, wobei versucht wurde, einen repräsentativen Querschnitt zu erhalten. Lediglich Personen unter 17 Jahren wurden von vornherein von der Befragung ausgeschlossen, da davon auszugehen ist, daß das zu untersuchende Phänomen *Arbeitssucht* in dieser Bevölkerungsgruppe kaum zu beobachten ist, bzw. noch keine Rolle spielt.

Alle Probanden wurden darauf hingewiesen, daß ihre Angaben streng vertraulich behandelt würden. Um zusätzlich die Anonymität zu wahren, wurden zu allen Fragebögen einheitliche DinA5-Briefumschläge ausgeteilt. Da diese lediglich mit der Rückadresse bestempelt waren, konnten sie anonym zurückgesandt werden.

3.3. Die Faktorenanalyse

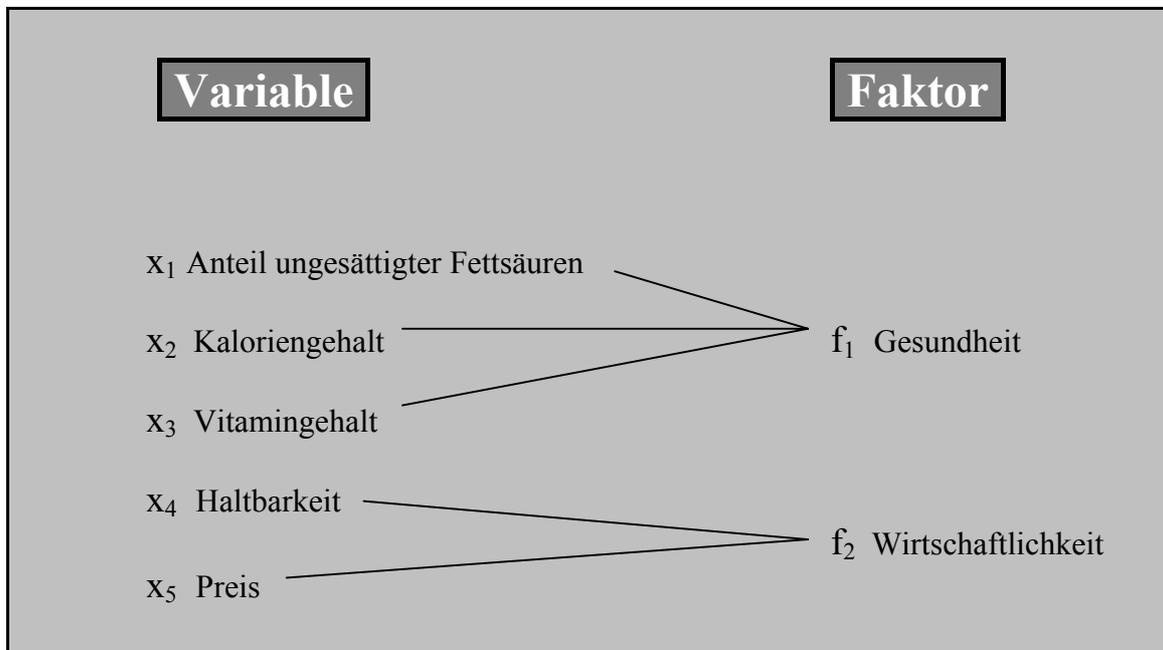
3.3.1. Allgemeines

Zur Klärung menschlicher Verhaltens ist –anders als in vielen naturwissenschaftlichen Bereichen- eine Vielzahl von Variablen (Einflußdaten) einzubeziehen. Je höher die Anzahl dieser Variablen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie auch tatsächlich alle unabhängig voneinander zur Erklärung des Sachverhaltes nötig sind (Backhaus et al. 1990).

Bei gewissen sozialwissenschaftlichen Fragestellungen ist es daher von Interesse, Strukturen in gewonnenen Daten zu erkennen, und einen größeren Variablensatz einer möglichst einfachen, ordnenden Struktur zu unterwerfen, das die Beobachtungen hinreichend genau erklärt (Überla 1971).

Dabei liegen dem Untersucher oft noch keine konkreten Vorstellungen über die Zusammenhänge der Variablen vor, und man geht lediglich von hypothetischen Faktoren aus, die die Korrelationen der Variablen untereinander erklären könnten. In dieser Situation stellt die sog. explorative Faktorenanalyse ein geeignetes Instrumentarium zur Analyse der Daten dar, da sie einen Schritt weiter als viele andere Auswertungsverfahren geht. Sie ist nämlich in der Lage, Hypothesen zu generieren, d.h., Faktoren zu ermitteln, die „hinter“ den beobachteten Variablen stehen. Das faktorenanalytische Modell geht also davon aus, daß die gemessenen Variablen nur eine Erscheinungsform von Größen sind, die in Form von Dimensionen im Hintergrund stehen und nur indirekt über die Variablen gemessen werden können.

Beispiel einer Faktorenanalyse
(modifiziert nach Backhaus 1990: 194)



Beisp.: In einer Befragung zu verschiedenen Butter- und Margarinesorten wurden 5 verschiedene Eigenschaften (Variablen x_1 bis x_5) erfragt. Die durch die Faktorenanalyse erhaltenen Faktoren (f_1 und f_2) zeigen, daß eigentlich nur zwei unabhängige Beschreibungsdimensionen für Aufstrichfette existieren, auf die sich die Variablen x_1 bis x_5 reduzieren lassen.

Ziel der Faktorenanalyse ist es also, ausgehend von den Korrelationen der gemessenen Variablen, diese Größen zu ermitteln, die mit den zugeordneten Variablen so hoch wie möglich korrelieren müssen. Ein Faktor stellt somit zunächst eine mathematisch ermittelte Größe dar, die allen wechselseitig hoch korrelierenden Variablen zugrundeliegt, deren Kausalität aber erst noch überprüft werden muß. Dies stellt eine schwierige Aufgabe für den Untersuchenden dar, da theoretisch nicht nur ein, sondern unendlich viele Ordnungssysteme möglich sind, und man dasjenige herausfinden muß, das mit den theoretischen Kontexten der untersuchten Variablen am plausibelsten zu erklären ist. Das Ergebnis ist dann im Idealfall das Entdecken

wechselseitig unabhängiger Faktoren, die die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen erklären können (Backhaus et al. 1990).

Das Vorgehen der Faktorextraktion bei der Faktorenanalyse führt neben der Hypothesengenerierung zu einer Datenreduktion und ermöglicht damit eine erleichterte Interpretation der gewonnenen Daten. Die Daten werden besser überschaubar, da eine Struktur in die vielen verschiedenen Variablen gebracht wird. Hierbei kommt es zum Konflikt zwischen einer hohen Variablenverdichtung einerseits (im Sinne einer besseren Überschaubarkeit) und der Extraktion genügender Faktoren andererseits (im Sinne einer ausreichenden Reproduzierbarkeit der ursprünglichen Daten) (Ritsert et al. 1976).

Daneben dient die Faktorenanalyse außerdem als Verfahren zur Überprüfung der Dimensionalität komplexer Merkmale. In diesem Fall werden zunächst die verschiedenen „Indikatoren“ definiert, die zur Operationalisierung eines komplexen Merkmals (z.B. Intelligenz) nötig sind. Rechnet man nun eine Faktorenanalyse über die in einem Fragebogen gewonnenen Indikatorvariablen, erhält man Auskunft darüber, ob das komplexe Merkmal ein- oder mehrdimensional ist (Bortz 1993).

3.3.2. Vorgehensweise

Bei der Durchführung einer Faktorenanalyse werden drei verschiedene Ebenen unterschieden:

1. die *algebraisch-rechnerische Seite*, bei der die Lösung von Gleichungssystemen und die numerische Genauigkeit im Vordergrund stehen,
2. die *statistische Seite*, bei der u.a. die Testentscheidung über die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren fällt,
3. die *Interpretation*, die über die beiden o.g. Gesichtspunkte hinausgeht, da die extrahierten Faktoren nur Sinn machen, wenn sie inhaltlich homogen und interpretierbar sind (Überla 1971).

ad 1. Erstellen der Korrelationsmatrix

Faktoren, die rein abstrakte Größen darstellen, repräsentieren die Zusammenhänge zwischen den gemessenen Daten. Die Faktorbestimmung basiert darauf, daß man bei

hohem Zusammenhang zwischen verschiedenen Variablen unter Kenntnis einer Variable die anderen innerhalb gewisser Grenzen voraussagen kann. Der Korrelationskoeffizient dient als Maß für den Zusammenhang der Variablen untereinander und kann Werte zwischen **-1** und **1** annehmen. Hierbei steht die **-1** für eine gegensinnige, die **0** für keine und die **1** für eine lineare Beziehung.

Zunächst wurden alle möglichen Korrelationen der 174 durch oben beschriebenen Fragebogen erhaltenen Items (Variablen) untereinander errechnet. Sie ergaben die Korrelationsmatrix.

Aus dieser erfolgte nun durch mathematische Analyse die Extraktion der Faktoren, welche mit den ihm zugeordneten Items hoch, mit den anderen Faktoren hingegen gering korrelieren. Diese extrahierten Faktoren wiederum gestatteten es, die ursprüngliche Korrelationsmatrix zu reproduzieren. Es fand also eine Datenreduktion ohne entscheidenden Informationsverlust statt.

ad 2. Bestimmung der zu extrahierenden Faktorenanzahl

Um nun die Anzahl der zu bestimmenden Faktoren festzulegen, gibt es verschiedene Kriterien, die angewandt werden können. Hierfür werden zunächst die Eigenwerte der Faktoren durch mehrfache Hauptkomponentenanalyse errechnet. Der Eigenwert stellt eine Maßzahl für die Gewichtung des Faktors zur Beschreibung der beobachteten Zusammenhänge dar.

Nach dem **Guttman-Kaiser-Kriterium** ist die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren gleich der Zahl der Eigenwerte, die größer als eins sind. Bei Untersuchungen mit mehr als 50 Variablen wird hierbei jedoch die Zahl der Faktoren meist weit überschätzt (Bortz 1993).

Ein weiteres Kriterium, welches auch für höhere Variablenzahlen angewendet werden kann, ist der **Scree-Test** (*Scree* =Geröll) von Catell (1966). Die Eigenwerte werden hierbei in ein Koordinatensystem eingezeichnet (x-Achse: Anzahl der zu extrahierenden Faktoren; y-Achse: Eigenwerte der Faktoren). Dieser Eigenwerteverlauf führt zu einer charakteristischen Kurve:

- die Eigenwerte erscheinen in abnehmender Wertfolge
- Kurve flacht sich mit steigender Zahl der Extraktionen ab
- schließlich nähert sich der Kurvenverlauf einer Geraden an.

Der Punkt vor dem Abflachen der Kurve (links vom Knick sichtbar) wird nun als Endpunkt der Extraktion angesehen. Faktoren mit kleineren Eigenwerten werden für Erklärungszwecke der Beobachtungen als unbrauchbar eingestuft und werden daher auch nicht extrahiert (Catell 1966).

ad 3. Inhaltliche Interpretation

Das letztlich entscheidende Kriterium für die zu extrahierende Faktorenanzahl ist jedoch die inhaltliche Interpretation. Daher wurden bei der Auswertung dieser Untersuchung alle Möglichkeiten von der 10- bis zur 1-Faktorenlösung durchgerechnet. Hierbei wurde jeweils sowohl eine orthogonale (VARIMAX-Methode) als auch eine schiefwinklige (OBLIMIN-Methode) Rotation der Koordinatenachsen durchgeführt. Diese Achsen spannen einen mehrdimensionalen Raum auf, in dem sich die einzelnen Items befinden. Durch die Rotation entsteht eine Verbesserung der Faktorendarstellung und erleichtert den nachfolgenden Schritt der Interpretation. Lediglich die 1-Faktorenlösung ist nur unrotiert möglich.

Für die gefundenen Faktoren mußten nun Kausalzusammenhänge zwischen Faktor und Variablen hergestellt werden. Daher wurden die den gefundenen Faktoren zugeordneten Variablen vom Untersuchenden analysiert und inhaltlich interpretiert. Hierbei hilft die Bestimmung der Faktorladung, die ein Maß für die Korrelation zwischen Variable und Faktor darstellt. Sie gibt somit das Ausmaß, mit dem eine einzelne Variable den „dahinterstehenden“ Faktor mißt, an, wodurch sich eine relative Gewichtung der Variablen bezüglich der inhaltlichen Erklärung des jeweiligen Faktors erzielen läßt (Bortz 1993).

Nur für die Faktorenlösung, für die die inhaltliche Interpretation möglich ist, wird die gefundene Strukturierung durch die Faktorenanalyse als plausibel anerkannt (Überla 1971, Backhaus et al. 1990).

3.4. Die Skalenbildung

Um aus den mittels der Faktorenanalyse erworbenen Daten eine Skala konstruieren zu können, bedarf es weiterer, strengerer Kriterien, nach denen die Items erneut selektiert werden müssen.

Hierzu wurden die Items zunächst einer Itemanalyse unterzogen. Als Ergebnis erhielt man die Trennschärfekoeffizienten der einzelnen Items, die die Korrelationen der Items mit der Gesamtskala angeben. Zur Skalenbildung wurden sie nun als Hauptkriterium herangezogen. Außerdem wurden nur Items zugelassen, deren Trennschärfe betragsmäßig über 0,4 liegt (maximal jedoch 20 Stück), um Items mit zu niedriger Trennschärfe von vornherein auszuschließen und eine nicht zu umfangreiche Skala zu erhalten.

3.5. Korrelation der Faktorwerte mit den Skalenwerten

Die Faktorwerte stellen eine Maßzahl für die Ausprägungen der untersuchten Personen hinsichtlich der extrahierten Faktoren dar. Ein hoher Faktorwert einer Person bedeutet also eine starke Ausprägung des untersuchten Merkmals bei dieser Person.

Die Berechnung der Faktorenwerte ist im Gegensatz zur Bestimmung der Skalenwerte eine recht aufwendige und komplexe Aufgabe. Korreliert man nun die Faktorwerte mit den Skalenwerten, die durch einfache Addition der zustimmenden Antworten auf der Skala bestimmt werden, erhält man einen Anhalt dafür, ob man die Faktorwerte in gewissen Grenzen auch durch die Skalenwerte voraussagen kann, oder ob dieses Verfahren mit einem zu hohen Genauigkeitsverlust einhergeht.

3.6. Reliabilitätsprüfung der Skala

Neben der Objektivität und der Validität bildet die Reliabilität das dritte grundlegende Testkriterium. Sie gibt Auskunft über die Zuverlässigkeit eines Test, d.h. mit welcher Genauigkeit ein Merkmal durch den Test gemessen wird, unabhängig davon, ob der Test tatsächlich das mißt, was er zu messen vorgibt. Je höher die Reliabilität eines Tests ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß sich die gefundene Skala auch aus anderen Stichproben reproduzieren läßt. Sie ist also ein Maß für die Stabilität der gefundenen Skala. Um die Reliabilität zu quantifizieren, wurden die folgenden statistischen Verfahren angewandt:

3.6.1. Bestimmung innerhalb der Konstruktionsstichprobe

3.6.1.1. Koeffizient Alpha nach Cronbach

Um ein Maß für die interne Item-Konsistenz zu erhalten, wurde der Koeffizient Alpha nach Cronbach (1951) errechnet. Er ist ein Maß für die Korrelationen der Indikatoren untereinander.

3rd6th1st2nd Split-half-Reliabilität nach Spearman-Brown

Die Skala wurde nach formalen Kriterien, nämlich der Numerierung der Items, in zwei Hälften aufgespalten, wobei eine Gruppe aus Items mit geraden, die andere aus Items mit ungeraden Zahlen bestand. Die Ergebnisse der beiden neu entstandenen Skalen wurden nun nach dem Verfahren von Spearman-Brown miteinander korreliert. Damit hatte man die Möglichkeit, die Ergebnisse von zwei Kollektiven innerhalb einer Stichprobe zu vergleichen.

3.6.1.3. Reliabilitätsprüfung nach dem Geschlecht

Um eine von dem weiblichen und männlichen Geschlecht unabhängige Anwendbarkeit der Skala nachzuweisen, wurde die Stichprobe in weibliche und männliche Probanden aufgeteilt und die Ergebnisse der beiden entstandenen Kollektive miteinander verglichen. Einerseits wurde dazu die durchschnittliche Häufigkeit der zustimmenden Antworten in beiden Kollektiven errechnet und auf Signifikanzunterschiede überprüft, andererseits wurde für beide Gruppen der Reliabilitätsindex nach Cronbach errechnet und verglichen.

3.6.1.4. Reliabilitätsprüfung nach dem Alter

Zum Nachweis der Unabhängigkeit der Skala vom Probandenalter wurde die Stichprobe in vier Altersklassen aufgeteilt. Es wurden die Probanden zu Gruppen der Unter-26-Jährigen, der 26- bis 40-Jährigen, der 41- bis 55-Jährigen und die der über 55-jährigen zusammengefaßt, um ausreichend hohe Probandenzahlen in jeder Gruppe zu erhalten.

Wie bei der Reliabilitätsprüfung nach dem Geschlecht wurden die Gruppenergebnisse miteinander auf Signifikanzunterschiede und auf Reliabilitätsunterschiede verglichen.

3.6.1.5. Reliabilitätsprüfung nach formalen Kriterien

Um auch einen allgemeinen Beweis für die Stabilität der Skala zu erhalten, wurden die Testpersonen nach formalen Kriterien auf zwei Gruppen verteilt. Dabei entstanden zwei Kollektive, wobei das eine alle Probanden mit geraden und das andere alle Probanden mit ungeraden Nummern enthielt. Auch diese Gruppen wurden auf Signifikanzunterschiede und Reliabilitätsunterschiede nach Cronbach untersucht.

3.6.2. Bestimmung bei unterschiedlichen Stichproben

3.6.2.1. Retest-Reliabilität

Hierfür wurden die 20 Items mit der höchsten Trennschärfe in einem eigenen Fragebogen zusammengefaßt. Dieser Fragebogen wurde denselben Probanden im Abstand von vier Wochen vorgelegt, wobei wiederum versucht wurde, eine repräsentative Stichprobe der Durchschnittsbevölkerung zu erhalten. Daher erfolgte die Probandenauswahl erneut nach dem Zufallsprinzip aus der Gesamtbevölkerung. So gewann man Test- und Retestergebnisse, die man direkt miteinander korrelieren konnte.

Das hier bestimmte Reliabilitätskriterium stellt das signifikanteste der angegebenen Verfahren zur Bestimmung der Zuverlässigkeit dar, da es zusätzlich den Zeitfaktor berücksichtigt, d.h., es überprüft, inwiefern gewisse Items zeitabhängig zu anderen Ergebnissen führen können. Der 20 Items umfassende Retest-Fragebogen ist im Anhang einsehbar.

4. Ergebnisse

4.1. Die Datenerhebung

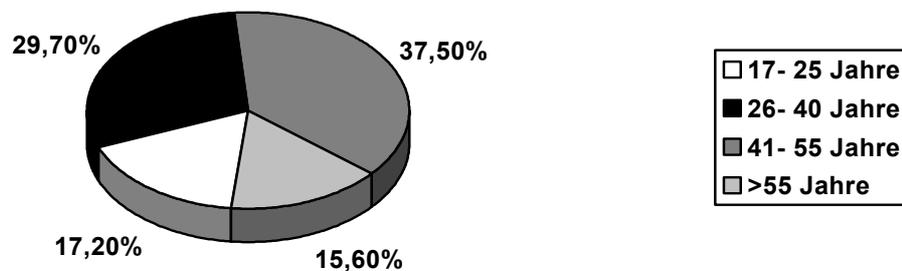
Der Primärfragebogen (n=174 Items) wurde von 263 Testpersonen beantwortet. Das Kollektiv für diese Stichprobe bildete die Allgemeinbevölkerung, aus der die Probanden zufällig ausgewählt wurden. 123 Testpersonen (=46,8%) waren weiblichen Geschlechts, und 140 (=33,2%) männlichen Geschlechts. Das Altersspektrum erstreckte sich von 17 bis 80 Jahre.

Desweiteren gliederte sich die genaue Zusammensetzung der befragten Stichprobe nach soziodemographischen Aspekten wie folgt auf:

4.2. Auswertung der soziodemographischen Daten

4.2.1. Verteilung des Probandenalters

Verteilung des Probandenalters

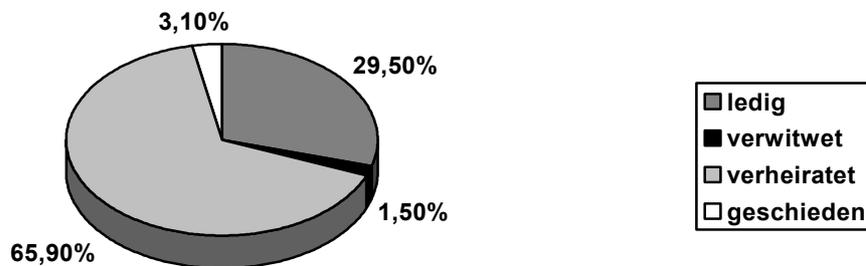


Auffällig ist der hohe Anteil von Probanden im mittleren Lebensalter. Dagegen sind die Über-55-Jährigen relativ unterrepräsentiert. Der niedrige Prozentanteil der Unter-26-Jährigen allerdings ist auf

den Ausschluß aller Unter-17-Jährigen von der Befragung zurückzuführen.

4.2.2. Verteilung der Familienstände

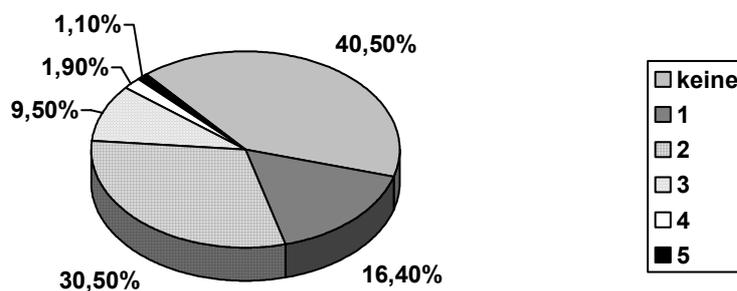
Verteilung der Familienstände



Hier fällt sofort der relativ hohe Anteil der verheirateten gegenüber dem minimalen Prozentsatz der geschiedenen Probanden ins Auge. Der geringe Teil der verwitweten Personen hingegen erklärt sich aus dem unterrepräsentierten Teil der Über-55-Jährigen in dieser Befragung.

4.2.3. Verteilung der Kinderzahlen

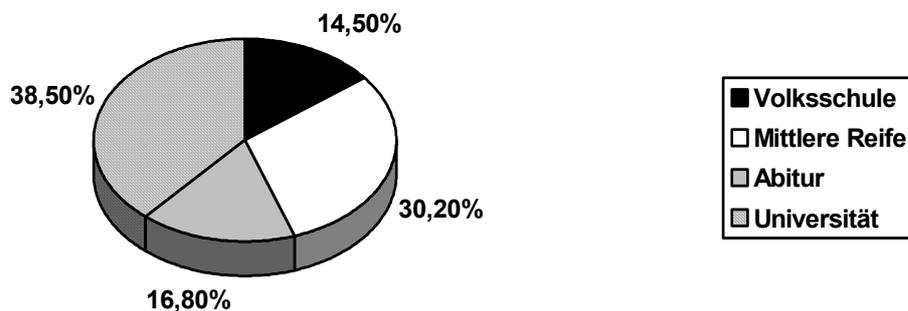
Verteilung der Kinderzahlen



Bei den Probanden überwiegen diejenigen mit Doppelkindern und keinen Kindern, während jene mit Einzelkindern, bzw. vielen Kindern unterrepräsentiert sind.

4.2.4. Verteilung der Schulabschlüsse

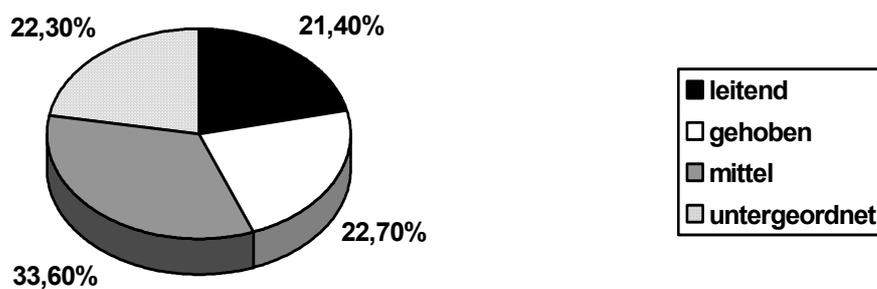
Verteilung der Schulabschlüsse



Zählt man die „Nur“-Abiturienten (=16,8 %) mit den Hochschulabsolventen (=38,4%) zusammen, erhält man die tatsächliche Abiturientenzahl von 55,3%. Diese sind somit insgesamt leicht überrepräsentiert.

4.2.5. Verteilung der beruflichen Stellungen

Verteilung der beruflichen Stellungen



Mit leichtem Überwiegen der mittleren Stellungen sind etwa alle vier Sparten gleichhäufig vertreten.

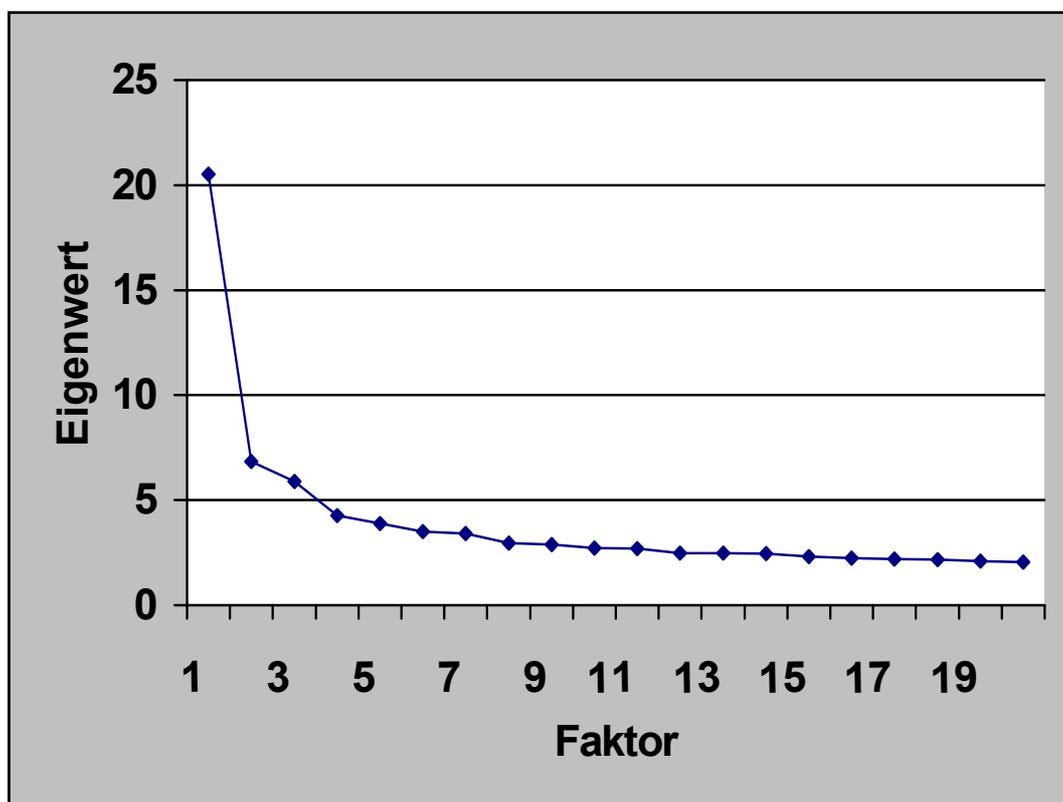
4.3. Die Faktorenanalyse

4.3.1. Bestimmung der Faktorenanzahl

Bei der Faktorenanalyse errechnete der Computer ohne externe Faktorenzahlbegrenzung eine 56-Faktorenlösung, wobei dabei das Guttman-Kaiser-Kriterium zugrundegelegt wurde. Diese Lösung war jedoch weder inhaltlich stimmig interpretierbar noch praktikabel zur Skalenentwicklung und wurde daher verworfen.

Um die Faktorenzahl besser bestimmen zu können, wurde im nächsten Schritt der Scree-Test nach Catell (1966) durchgeführt:

Eigenwerteverlauf der Faktoren



Da nach dem Scree-Tests diejenigen Faktoren, die vor der Abflachung der Kurve liegen, als für Erklärungszwecke ausreichend erachtet werden, wurde in der vorliegenden Studie zunächst eine Eindimensionalität des Merkmals *Arbeitssucht* angenommen (Catell 1966).

Um jedoch trotzdem keine mögliche Mehrdimensionalität zu übersehen, wurden durch externe Vorgabe der Faktorenzahl alle Möglichkeiten von der 10- bis zur 2-Faktorenlösung sowohl rechtwinklig (VARIMAX-Methode) als auch schiefwinklig (OBLIMIN-Methode) rotiert ausgerechnet. Allerdings wurde hier kein inhaltlich interpretierbares Ergebnis erzielt, weshalb die Annahme, daß die Extraktion nur eines Faktors die Beobachtungen hinreichend erklären könne, bestätigt wurde.

Diese Vermutung bestätigte sich durch Berechnung der unrotierten 1-Faktorenlösung, die einen inhaltlich homogenen Faktor ergab.

4.3.2. Die 1-Faktorenlösung

4.3.2.1. Die Faktorladungen

Die folgende Tabelle listet die 30 am höchsten mit dem Faktor ladenden Items in absteigender Reihenfolge auf:

Faktorladungen der 1-Faktorenlösung

Item	Faktorladung
148	.58929
173	.55245
158	.53455
012	.52369
155	.52327
147	.51901
143	.51860
131	.51389
060	.51375
043	.51301
002	.50970
163	.50580
133	.50488
090	.50337
097	.50108
116	.50022
105	.49762
115	.48766
091	.48439
086	.47942
047	.47658
144	.46856
159	.46478
161	.46174
117	.46015
079	.45462
094	.45106
075	.44319
171	.44128
110	.44005

4.3.2.2. Inhaltliche Interpretation

- 148 *Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.*
- 173 *Es fällt mir schwer, von meiner Arbeit abzuschalten.*
- 158 *Wenn ich untätig bin, habe ich ein Gefühl der Leere in mir.*
- 012 *Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit.*
- 155 *Meine Frau sagt, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.*
- 147 *Ich verkürze meine Mittagspause, um länger arbeiten zu können.*
- 143 *Um beruflich akzeptiert zu sein, bin ich bereit, viel zu arbeiten.*
- 131 *Ich arbeite auch, wenn ich eigentlich entspannen könnte.*
- 060 *Ich habe das Bedürfnis, am Tag so viel zu schaffen, wie nur geht.*
- 043 *Ich denke sehr häufig an meine Arbeit (z.B. beim Einschlafen, Essen, etc.).*
- 002 *Ich bin innerlich fast immer mit meiner Arbeit beschäftigt.*
- 163 *Ich übernehme zusätzliche Arbeit, weil ich Angst habe, daß sie sonst nicht getan wird.*
- 133 *Ich habe Angst, ein Versager zu sein, wenn ich nicht hart genug arbeite.*
- 090 *Manchmal betrachte ich mich selbst als arbeitssüchtig.*
- 097 *Es ist wichtig für mich, eine Aufgabe besser als andere zu erfüllen.*
- 116 *Ich investiere mehr Energie, Zeit und Denken in meine Arbeit, als in meine Familie und Freunde.*
- 105 *Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite.*
- 115 *Es fällt mir schwer, mich zu entspannen.*
- 091 *Ich wache nachts auf und mache mir Gedanken über Probleme, die meine Arbeit betreffen.*
- 086 *Ich verbringe wesentlich mehr Zeit mit Arbeiten, als mit meiner Familie, Freunden, Hobbies, etc..*
- 047 *Meine Familie und meine Freunde beschwerten sich darüber, daß ich zuviel arbeite.*
- 144 *Ich arbeite oft bis an den Rand meiner Leistungsgrenze.*

- 159 *Ich habe das Gefühl, keinen Tag an der Arbeit fehlen zu dürfen, um nicht zurückzufallen.*
- 161 *Ich setze mich bei der Arbeit durch selbst aufgestellte Zeitvorgaben unter Druck.*
- 117 *Ich möchte beruflich mehr als meine Kollegen leisten.*
- 079 *Ich werde oft ungeduldig, weil meine Kollegen zu langsam arbeiten.*
- 094 *Es gab Zeiten, zu denen ich wußte, daß ich aufhören müßte zu arbeiten, aber nicht konnte.*
- 075 *Es stört mich, wenn mich andere bitten, meine Arbeit zu unterbrechen, um etwas anderes zu tun.*
- 171 *Gewöhnlich plane ich jeden Schritt im voraus und fühle mich dann unwohl, wenn diese Pläne schiefgehen.*
- 110 *Ich arbeite oft an Wochenenden oder während der Ferien.*

Der extrahierte Faktor vereinigt Merkmale von Arbeitsbesessenheit auf sich (Item 094: „*Es gab Zeiten, zu denen ich wußte, daß ich aufhören müßte zu arbeiten, aber nicht konnte.*“). Diese zeigt sich auch in einer sehr hohen Arbeitsmenge, wobei der Betroffene keine Rücksicht auf seine Gesundheit nimmt (Item 144: „*Ich arbeite oft bis an den Rand meiner Leistungsgrenze.*“), da er den Zwang zu arbeiten, nicht kontrollieren kann (Item 60: „*Ich habe das Bedürfnis, am Tag so viel zu schaffen, wie nur geht.*“). Ursächlich für diese Arbeitsbesessenheit ist die Suche nach Selbstbestätigung, da die Arbeit für ihn eine Möglichkeit darstellt, gesellschaftliches Ansehen zu erlangen (Item 143: „*Um beruflich akzeptiert zu sein, bin ich bereit, viel zu arbeiten.*“) und Ängste abzubauen (Item 133: „*Ich habe Angst, ein Versager zu sein, wenn ich nicht hart genug arbeite.*“).

Die Items 148 („*Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.*“) und 105 („*Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite.*“) weisen auf das Gefühl der Unzulänglichkeit des Betroffenen hin, wenn er untätig ist und nicht genug leistet. Den Aspekt, daß die Arbeit seinen einzigen Lebensinhalt darstellt, zeigen Item 2 („*Ich bin innerlich fast immer mit meiner Arbeit beschäftigt.*“) und 158 („*Wenn ich untätig bin,*

habe ich ein Gefühl der Leere in mir.“). Sein ganzes Leben wird somit von der Arbeit dominiert (Item 12: *„Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit.“*), und es fällt dem Betroffenen sehr schwer, sich auf andere Dinge neben der Arbeit zu konzentrieren (Item 173: *„Es fällt mir schwer, von meiner Arbeit abzuschalten.“*). Dadurch wird insbesondere sein Privat- und Freizeitleben stark beeinflusst: *„Ich verbringe wesentlich mehr Zeit mit Arbeiten, als mit meiner Familie, Freunden, Hobbies,...“* (Item 86) und *„Meine Familie und meine Freunde beschwerten sich darüber, daß ich zuviel arbeite.“* (Item 47).

Sein Ziel ist es, erfolgreich im Beruf zu sein (Item 117: *„Ich möchte beruflich mehr als meine Kollegen leisten.“*), wobei dieses Ziel mit großem Perfektionismus verfolgt wird: *„Es ist wichtig für mich, eine Aufgabe besser als andere zu erfüllen.“* (Item 97) und *„Ich werde oft ungeduldig, weil meine Kollegen zu langsam arbeiten.“* (Item 79). Durchzuführende Tätigkeiten werden akribisch geplant, wodurch es zu einem Verlust an Flexibilität kommt (Item 171: *„Gewöhnlich plane ich jeden Schritt im voraus und fühle mich dann unwohl, wenn diese Pläne schiefgehen.“*).

Der extrahierte Faktor dient als Maß für **Arbeitssucht**.

4.4. Die Skalenbildung

Zur Bildung einer Skala wurden die Items einer Itemanalyse unterzogen, wobei die 20 Items mit der höchsten Trennschärfe ermittelt wurden. Die folgende Tabelle zeigt neben der Trennschärfe auch die zugehörige Faktorladungen und jeweiligen Kommunalitäten.

*Trennschärfen, Faktorenladungen und
Kommunalitäten der Skala*

Item	Trennschärfe	Faktorladung	Kommunalität
148	.5473	.58929	.34726
143	.5177	.51860	.26894
158	.5126	.53455	.28574
173	.5080	.55245	.30520
060	.4994	.51375	.26394
097	.4949	.50108	.25109
043	.4921	.51301	.26318
163	.4825	.50580	.25583
147	.4799	.51901	.26937
012	.4757	.52369	.27425
131	.4716	.51389	.26408
133	.4699	.50488	.25490
090	.4693	.50337	.25338
155	.4689	.52327	.27381
002	.4660	.50970	.25979
117	.4579	.46015	.21174
091	.4568	.48439	.23464
105	.4559	.49762	.24763
116	.4511	.50022	.25022
079	.4495	.45462	.20668

Schon hier ist erkennbar, daß eine hohe Trennschärfe der Items gleichzeitig auch mit einer hohen Faktorladung einhergeht. Der extrahierte Faktor und die entwickelte Skala zeigen also eine recht hohe Übereinstimmung.

4.5. Korrelation der Faktorwerte mit den Skalenwerten

Um nun zu überprüfen, ob man durch Ermitteln der Skalenwerte auch Rückschlüsse auf den Faktorwert ziehen kann und infolgedessen die Items zur einfachen

Testauswertung lediglich addiert werden müssen, wurden alle Wertepaare miteinander korreliert.

Hierbei fand man einen Korrelationskoeffizient von **0,9113**. Da dieser Wert über der Signifikanzgrenze von 0,9 liegt, läßt sich also der Faktorwert mittels des Skalenwertes in engen Grenzen voraussagen. Der Genauigkeitsverlust bei Reduktion der 173 Items des Primärfragebogens auf die 20 Items der Skala ist somit sehr gering, und man kann mit dieser Skala die Ausprägung des Merkmals *Arbeitssucht* bei einer Person durch einfache Addition der zustimmenden Antworten quantifizieren.

4.6. Reliabilitätsprüfung der Skala

Die Zuverlässigkeit der so entwickelten Skala wurde nun mittels verschiedener Reliabilitätskriterien untersucht.

4.6.1. Bestimmung innerhalb der Konstruktionsstichprobe

4.6.1.1. Koeffizient Alpha nach Cronbach

Die Berechnung der internen Itemkonsistenz nach Cronbach ergab einen Alpha-Wert von **0,8684**, der mit einer recht hohen Reliabilität gleichbedeutend ist.

4.6.1.2. Split-half-Reliabilität nach Spearman-Brown

Bei der Ergebniskorrelation der beiden nach formalen Kriterien geteilten Skala wurde ein Korrelationskoeffizient von **0,7136** erhalten.

4.6.1.3. Reliabilitätsprüfung nach dem Geschlecht

Reliabilität nach dem Geschlecht

Geschlecht	Anzahl	Prozent	Mittelwert	Standard-abweichung	Reliabilität
Männlich	140	53.2	5.9000	4.7850	.8747
Weiblich	123	46.8	5.6829	4.5706	.8632

Die Mittelwerte (= durchschnittliche Anzahl der zustimmenden Antworten auf der Skala) für weibliche und männliche Probanden unterscheiden sich nur geringfügig. Auch in der angeschlossenen Signifikanzprüfung wurde ein p-Wert von **0,8240** errechnet. Da dieser größer als 0,05 war, konnte auch hier kein signifikanter Unterschied zwischen beiden Kollektiven nachgewiesen werden. Ebenso wie die Mittelwerte unterscheiden sich die gefundenen Alpha-Werte nur geringfügig voneinander, weshalb die Skala als vom Geschlecht unabhängig betrachtet werden kann.

4.6.1.4. Reliabilitätsprüfung nach dem Alter

Reliabilität nach dem Alter

Gruppe	Alter	Anzahl	Prozent	Mittelwert	Standard-abweichung	Reliabilität
1	17-25	45	17.2	5.2000	4.2778	.8565
2	26-40	78	29.8	6.0769	5.0007	.8893
3	41-55	98	37.4	5.9796	4.5498	.8524
4	ab 56	41	15.6	5.5122	4.9149	.8883

In den verschiedenen Altersklassen differieren die Mittelwerte zwar stärker als bei den Geschlechtern, in der Signifikanzprüfung ließ sich aber auch hier kein signifikanter Unterschied nachweisen (p-Wert: **0,7117**). Auch die Alpha-Werte für die Reliabilität liegen eng beieinander, weshalb die Skala in allen Altersklassen gleichermaßen anwendbar ist.

4.6.1.5. Reliabilitätsprüfung nach formalen Kriterien

Reliabilität nach formalen Kriterien

Gruppe	Anzahl	Prozent	Mittelwert	Standard-abweichung	Reliabilität
Gerade	131	49.8	5.7786	4.5103	.8538
Ungerade	132	50.2	5.8182	4.8564	.8822

Auch bei der Überprüfung der Reliabilität nach formalen Kriterien fanden sich nur geringfügige Mittelwertsdifferenzen ohne signifikanten Unterschied (p-Wert: **0,8440**). Da sich auch die Alpha-Werte kaum unterscheiden, hat man nun auch einen allgemeinen Nachweis für die Stabilität der Skala.

4.6.2. Bestimmung bei unterschiedlichen Stichproben

4.6.2.1. Retest-Reliabilität

Der Retestfragebogen, der sich aus den 20 Items mit der höchsten Trennschärfe des Primärfragebogens zusammensetzte, wurde insgesamt von 55 Personen im Abstand von etwa vier Wochen beantwortet. Davon waren 48,1% der Probanden weiblichen und 51,9% männlichen Geschlechts. Das befragte Altersspektrum reichte von 19 bis 71 Jahren.

*Häufigkeiten und Prozenträge der zustimmenden
Antworten in der ersten Befragung*

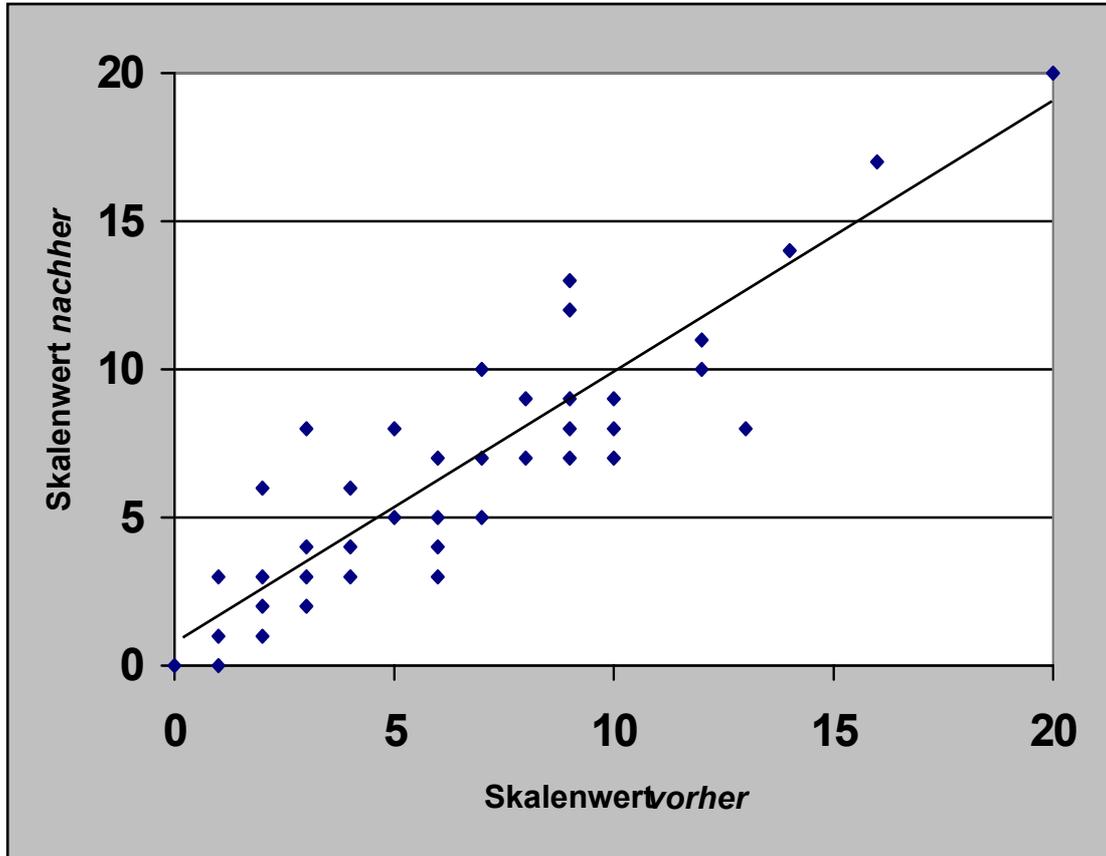
Anzahl „JA“	Häufigkeit	Prozent	Prozenrang
0	3	5.5	5.5
1	6	10.9	16.4
2	7	12.7	29.1
3	8	14.5	43.6
4	4	7.3	50.9
5	2	3.6	54.5
6	5	9.1	63.6
7	3	5.5	69.1
8	2	3.6	72.7
9	6	10.9	83.6
10	3	5.5	89.1
11	0	0	89.1
12	2	3.6	92.7
13	1	1.8	94.5
14	1	1.8	96.4
15	0	0	96.4
16	1	1.8	98.2
17	0	0	98.2
18	0	0	98.2
19	0	0	98.2
20	1	1.8	100.0

*Häufigkeiten und Prozenträge der zustimmenden
Antworten in der zweiten Befragung*

Anzahl „JA“	Häufigkeit	Prozent	Prozenrang
0	4	7.3	7.3
1	6	10.9	18.2
2	2	3.6	21.8
3	9	16.4	38.2
4	6	10.9	49.1
5	4	7.3	56.4
6	2	3.6	60.0
7	5	9.1	69.1
8	5	9.1	78.2
9	4	7.3	85.5
10	2	3.6	89.1
11	1	1.8	90.9
12	1	1.8	92.7
13	1	1.8	94.5
14	1	1.8	96.4
15	0	0	96.4
16	0	0	96.4
17	1	1.8	98.2
18	0	0	98.2
19	0	0	98.2
20	1	1.8	100.0

Korreliert man beide Ergebnisse miteinander, erhält man eine Reliabilität von **0,9151**. Bei dem wichtigsten Reliabilitätskriterium wird also ein recht hoher Wert erreicht, d.h., die entwickelte Skala ist sehr zuverlässig. Insbesondere ist sie weitestgehend unabhängig vom Zeitpunkt der Befragung, da zu verschiedenen Zeitpunkten vergleichbare Ergebnisse erzielt wurden.

*Korrelationen und Korrelationsgerade der Skalenwerte
beider Befragungen*



4.7. Itemkennwerte

Itemkennwerte der Skala

Item	Trennschärfe	Faktorladung	Häufigkeit		Kommunalität
			JA	NEIN	
148	.5473	.58929	23.8	76.2	.34726
143	.5177	.51860	46.6	53.4	.26894
158	.5126	.53455	23.2	76.8	.28574
173	.5080	.55245	25.6	74.4	.30520
060	.4994	.51375	48.1	51.9	.26394
097	.4949	.50108	43.8	56.2	.25109
043	.4921	.51301	48.3	51.7	.26318
163	.4825	.50580	22.5	77.5	.25583
147	.4799	.51901	15.6	84.4	.26937
012	.4757	.52369	24.0	76.0	.27425
131	.4716	.51389	27.1	72.9	.26408
133	.4699	.50488	15.6	84.4	.25490
090	.4693	.50337	13.7	86.3	.25338
155	.4689	.52327	20.1	79.9	.27381
002	.4660	.50970	28.1	71.9	.25979
117	.4579	.46015	42.5	57.5	.21174
091	.4568	.48439	36.6	63.4	.23464
105	.4559	.49762	18.3	81.7	.24763
116	.4511	.50022	20.2	79.8	.25022
079	.4495	.45462	38.5	61.5	.20668

4.8. Skalenkennwerte

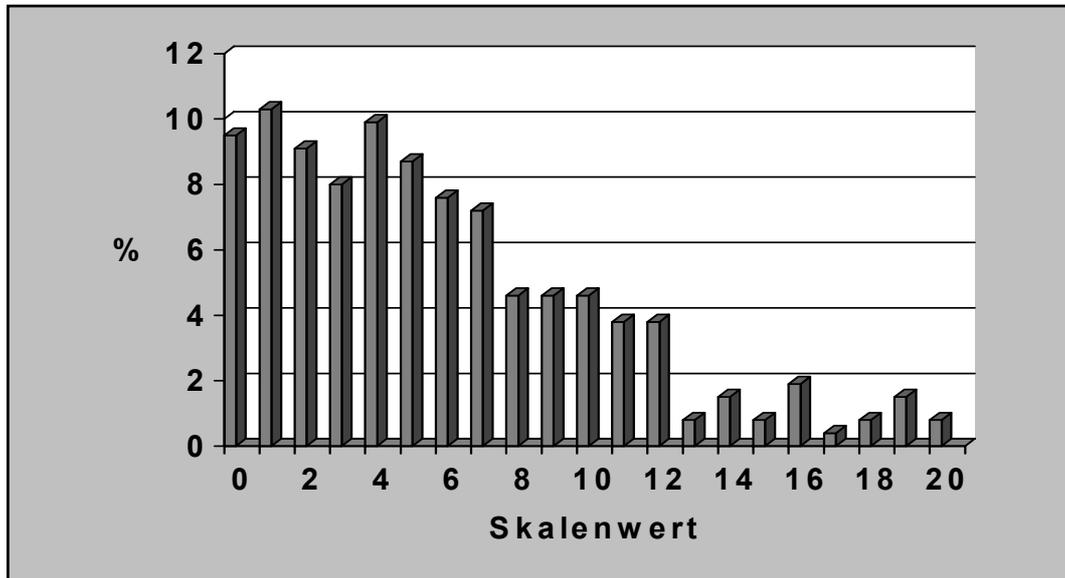
4.8.1. Auflistung der Skalennormwerte

Normwerte der Skala

Skalenwert	Häufigkeit	Prozent	Prozentrang	T-Wert
0	25	9.5	9.5	38
1	27	10.3	19.8	40
2	24	9.1	28.9	42
3	21	8.0	36.9	44
4	26	9.9	46.8	46
5	23	8.7	55.5	48
6	20	7.6	63.1	50
7	19	7.2	70.3	53
8	12	4.6	74.9	55
9	12	4.6	79.5	57
10	12	4.6	84.0	59
11	10	3.8	87.8	61
12	10	3.8	91.6	63
13	2	.8	92.4	65
14	4	1.5	93.9	68
15	2	.8	94.7	70
16	5	1.9	96.6	72
17	1	.4	97.0	74
18	2	.8	97.7	76
19	4	1.5	99.2	78
20	2	.8	100.0	80

4.8.2. Verteilung der Skalenwerte

Verteilung der Skalenwerte



Die Skala ist als linksschief anzusehen.

4.8.3. Angabe der Skalenkennwerte

Skalenkennwerte

Itemanzahl	20
Mittelwert	5.798
Standardabweichung	4.678
Exzeß	0.483
Schiefe	0.948
Reliabilität:	
Cronbach's Alpha	0,8684
Split-half	0,7136
Test-Retest	0,9151

5. Diskussion

5.1. Diskussion der Fehlermöglichkeiten

Da die vorliegende Untersuchung auf einer Befragung mittels eines Fragebogens basiert, ist sie –wie alle Studien dieser Art- auch nicht gegen die möglichen Nachteile dieser Methode gewappnet. Auch die Ergebnisauswertung mit Hilfe der Faktorenanalyse ist nicht unumstritten und könnte unter Umständen mit Fehlern behaftet sein. Daher sollen an dieser Stelle die möglichen Fehlerquellen und Nachteile sowohl bei der Datengewinnung als auch bei der Datenauswertung aufgezeigt werden.

5.1.1. Problematik der Fragebogenmethode (Datengewinnung)

Bei der Studienplanung ergab sich zunächst die Frage, wie die erforderlichen Daten zu gewinnen seien. Gegen das direkte Interview sprach die fehlende Anonymität und die recht komplizierte Durchführbarkeit. Daher entschied man sich aufgrund der besseren Praktikabilität für die Fragebogenmethode, wobei sich bei der Erstellung zunächst das Problem ergab, ob dieser aus offenen Fragen bestehen sollte, um möglichst viel Freiraum für die Beantwortung zu lassen. Um die statistische Auswertung mittels der Faktorenanalyse jedoch zu erleichtern, bzw. überhaupt erst möglich zu machen, wurden geschlossene Aussagen entwickelt, bei denen der Proband lediglich entscheiden soll, ob diese auf ihn persönlich eher zutrifft oder eher nicht. Durch diese dichotome Antwortmöglichkeit wird der Antwortspielraum stark eingeengt, insbesondere da es keine neutrale Antwortmöglichkeit gibt. Bei einigen Aussagen wurde wegen dieses Mangels von manchen Testpersonen einfach ein Kreuz zwischen beiden Antwortmöglichkeiten gemacht, um dieses Defizit zu umgehen. Darüberhinaus bleibt unabhängig von klarer Formulierung und eingeschränkter Antwortmöglichkeiten der

einzelnen Items immer noch Spielraum für persönliche Interpretationen der jeweiligen Aussagen.

Desweiteren ergibt sich das Problem der Itembeantwortung im Sinne der „sozialen Erwünschtheit“, bzw. ohne ausreichende eigenkritische Introspektion. Obwohl in der Fragebogenanleitung explizit darauf hingewiesen wurde, daß es bei dieser Befragung nicht darum geht, irgendeinen Punktwert oder hohes Ergebnis zu erreichen, zeigte sich trotzdem, daß einige Probanden sich nach ihrem persönlichen Ergebnis bei der Studie erkundigten. Somit schien diesen Personen der eigentliche Sinn dieser Befragung doch nicht ganz klar gewesen zu sein, und man muß annehmen, daß sie –wenn auch vielleicht unabsichtlich- manche Aussagen nicht unvoreingenommen beantwortet haben.

Ein weiterer Nachteil der Fragebogenuntersuchung ist das Problem der Repräsentativität des untersuchten Kollektivs, da der endgültige Fragebogen in der Durchschnittsbevölkerung angewendet werden soll. Zwar wurde versucht, einen möglichst repräsentativen Querschnitt zu erhalten, die Auswertung zeigte jedoch, daß die Über-50-Jährigen leicht unterrepräsentiert waren. Bei den anderen soziodemographischen Merkmalen hingegen war eine recht homogene, der Allgemeinbevölkerung angepaßte Verteilung der Probanden erreicht worden. Darüberhinaus zeigte die Datenauswertung auch, daß es keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen gab, und der Fragebogen somit in der Durchschnittsbevölkerung –unabhängig von Alter und Geschlecht- angewendet werden darf.

Zuletzt stellt sich noch die Frage nach der Legitimität der Reduktion des Primärfragebogens mit 173 Items auf einen Kurzfragebogen mit lediglich 20 Items. Da diese 20 Items jedoch durch Auswertung der Primärergebnisse nach strengen Kriterien extrahiert wurden, erhielt man einen Kurzfragebogen dessen Ergebnisse hoch mit den Primärergebnissen korrelierten (Korrelationskoeffizient $>0,9$). Der Genauigkeitsverlust durch die starke Itemreduktion ist somit als sehr gering zu erachten, infolgedessen man davon ausgehen kann, daß der Kurzfragebogen die gleiche Aussagekraft besitzt wie der Primärfragebogen.

5.1.2. Problematik der Faktorenanalyse (Datenauswertung)

Die Methode der Faktorenanalyse ist mit verschiedenen Problemen behaftet, die z.T. dadurch bedingt sind, daß der Anwender in den Ablauf der Faktorenanalyse eingreifen muß und so das Endergebnis beeinflusst. Dies stellt in der Hand des unerfahrenen Anwenders eine nicht zu vernachlässigende Fehlerquelle dar, weswegen vor der unkritischen Anwendung dieser Methode gewarnt werden muß (Überla 1971, Bortz 1993).

Nach Berechnen der Korrelationsmatrix stellt sich zunächst das Extraktionsproblem, also die Frage danach, wie viele Faktoren extrahiert werden sollen. Theoretisch gibt es so viele Ordnungssysteme, die die Merkmalszusammenhänge hinreichend erklären, wie Variablen. Hierbei kommt es insbesondere zum Konflikt zwischen dem Informationsverlust bei nur wenigen extrahierten Faktoren einerseits und der unzureichenden Variablenverdichtung durch zuviele extrahierte Faktoren andererseits. Um die optimale Zahl der zu extrahierenden Faktoren zu ermitteln, kann man verschiedene Kriterien anlegen. In diesem Fall wurde aufgrund der hohen Itemzahl der Scree-Test gewählt, da das Guttman-Kaiser-Kriterium bei einer so hohen Itemzahl zuviele Faktoren ergibt (Bortz 1993).

Das Rotationsproblem der Faktorladungsmatrix, bei der diese nach verschiedenen Methoden (z. B. VARIMAX, OBLIMIN) rotiert wird und zu geringfügig unterschiedlichen Ergebnissen führt, kommt in dieser Studie für das letztendlich entwickelte Modell nicht zum Tragen, da sich eine 1-Faktorenlösung ergab, die nur unrotiert möglich ist.

Zuletzt stellt sich das größte Problem der Faktorenanalyse, nämlich die inhaltliche Interpretierbarkeit der extrahierten Faktoren. Bei allen o.g. Bedingungen für die Bestimmung der Anzahl der zu extrahierenden Faktoren, kommt es letzten Endes nur darauf an, ob diese mathematisch ermittelten Lösungen auch inhaltlich homogen und interpretierbar sind (Bortz 1993). Daher wurden in der vorliegenden Untersuchung neben der durch den Scree- Test ermittelten 1-Faktorenlösung auch noch alle weiteren Möglichkeiten von der 2- bis zur 10-Faktorenlösung errechnet und ihre inhaltliche Interpretierbarkeit überprüft, um keine Lösungsmöglichkeit zu übersehen. Für diese inhaltliche Prüfung bedarf es großer Vertrautheit mit der Methode und

Hintergrundwissen zum Untersuchungsgegenstand, weswegen dieser Teil von PD Dr. K.-E. Bühler übernommen wurde.

5.2. Diskussion im Zusammenhang

5.2.1. Vorangegangene Studien

Um biographische Typologisierungen bei Alkoholabhängigen erheben zu können, wurde der „Biographische Fragebogen für Alkoholabhängige“ (BIFA-AL) von Bühler und Bardeleben (1994) konstruiert. Die Studie zeigte, daß die drei Dimensionen *Neurotizismus*, *Günstige/ Ungünstige Primärsozialisation* und *Zielgerichtetheit* dabei eine entscheidende Rolle spielen. Daher wurde ein Primärfragebogen (BIFA) entwickelt, der einerseits auf diesem Ergebnis und andererseits auf einem Fragebogen von D. Wyss (1982) basierte. Aus diesem Primärfragebogen wurden durch Charis (1989) zwei Parallelfragebögen (BIFA-A und BIFA-B) erstellt, wobei überprüft werden sollte, ob sich die drei oben genannten Dimensionen auch bei biographischen Typologisierungen in der Normalbevölkerung reproduzieren lassen können. Die Studie zeigte, daß diese drei Skalen ebenso in der Allgemeinbevölkerung gefunden werden können und auch hier entscheidend für die biographische Typologisierung sind. Daneben fand Charis noch eine weitere Skala, die er mit *Introversion* bezeichnete.

Einen weiteren Nachweis zur allgemeinen Anwendbarkeit dieser drei ursprünglich nur für Alkoholabhängige gültigen Skalen lieferte Choi (1991), der in einer Parallelitätsuntersuchung des BIFA-A und BIFA-B ebenfalls die drei Dimensionen des BIFA-AL in der Allgemeinbevölkerung reproduzieren konnte.

Aufgrund der durch diese Studien belegten zentralen Bedeutung der drei im BIFA-AL gefundenen Dimensionen *Neurotizismus*, *Günstige/ Ungünstige Primärsozialisation* und *Zielgerichtetheit* bei Erhebungen von Biographien im allgemeinen, wurde den einzelnen Dimensionen in weiteren Studien nachgegangen, um ihre Dimensionalität zu prüfen.

Außerdem sollte sich aus den jeweils für die einzelnen Skalen konstruierten Fragebögen ein Gesamtfragebogen ergeben, der als Inventar zur Biographierstellung in der Durchschnittsbevölkerung dienen sollte.

Mittels eines Fragebogens untersuchte Stecher (1997) die Dimensionalität der in die Zukunft gerichteten Komponente *Zielgerichtetheit*. Die Faktorenanalyse zeigte, daß diese mehrdimensional war und die nachfolgenden Betrachtungen ergaben neben den drei Faktoren *Intrinsische Zielgerichtetheit*, *Rigide Zielgerichtetheit* und *Desorganisation* in der 4- und 6-Faktorenlösung noch eine weitere homogene Dimension, die mit *Arbeitssucht* betitelt wurde.

Diese vierte Dimension wies sowohl eine gute Interpretierbarkeit als auch inhaltliche Homogenität auf. Trotzdem wurde sie aufgrund ihrer geringen Itemanzahl nur als Nebenbefund aufgeführt und nicht in die weiteren Betrachtungen miteinbezogen.

Basierend auf diesem Ergebnis wurde in der vorliegenden Studie dieser Faktor *Arbeitssucht* explizit untersucht, da er in der Untersuchung von Stecher zu wenige Items aufwies, um ihn auf testtheoretische Stabilität prüfen zu können. Gleichzeitig wurde eine Skala gebildet, die -im Sinne eines Fragebogens verwendet- gemeinsam mit Inventaren zu *Neurotizismus*, *Günstige/ Ungünstige Primärsozialisation* und *Zielgerichtetheit* als Teil der letztgenannten Komponente zur biographischen Typologisierung von Personen herangezogen werden kann. Im Hinblick auf ein universelleres Anwendungsgebiet wurden, wie zuvor schon in den Studien von Charis (1989), Choi (1991) und Stecher (1997), nicht Alkoholabhängige, sondern ein Kollektiv der Allgemeinbevölkerung untersucht.

5.2.2. Vergleich mit anderen Studien

In der Literatur lassen sich einige Fragebögen und Checklisten zu Arbeitssucht finden, in denen bei z.T. stark differierender Itemanzahl verschiedene Einstellungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen im Arbeits- und Freizeitverhalten abgefragt werden, die aber aufgrund der fehlenden Standardisierung eher als explorative Fragenkataloge denn als standardisierte diagnostische Verfahren anzusehen sind (Poppelreuter 1997).

Meist werden bei diesen Fragebögen „Schwellenwerte“ für Suchtgefährdung und tatsächliche Arbeitssucht vorgegeben, die durch eine bestimmte Anzahl zustimmender oder ablehnender Antworten willkürlich definiert sind. Dabei gründen sich diese Werte

nämlich in den meisten Fällen nicht auf eine empirische Studie, sondern lediglich auf klinische Erfahrungen der Autoren (z.B. Mentzel 1979, Faltblatt der Anonymen Arbeitssüchtigen). Der von Mentzel (1979) erstellte Fragebogen gründet sich auf sein Modell der Arbeitssucht, das auf dem Suchtkonzept für Alkoholabhängige fußt und typische Eigenschaften des Alkoholabhängigen einfach auf den Arbeitssüchtigen überträgt. Einige dieser so entwickelten Items spiegeln sich jedoch auch in dem hier erstellten Fragebogen wider. Allerdings mangelt es auch diesem Fragebogen an einer statistischen Analyse mit Überprüfung von Item- und Testgütekriterien.

Der Fragebogen von Spruell (1987) zur Arbeitssucht etwa dient weniger als Meßinstrument zur Diagnosestellung denn als Checkliste zur Selbsteinschätzung, die Hinweise auf Gewohnheiten gibt, die eine Tendenz in Richtung arbeitssüchtiges Verhalten haben.

In der vorliegenden Studie wurde daher versucht, eine Skala über Arbeitssucht zu entwickeln, die sowohl testtheoretisch stabil als auch inhaltlich homogen sein sollte. Dies sollte durch eine statistische Überprüfung dieser Skala verifiziert werden, damit diese auch als Fragebogen zur Verwendung kommen kann.

Zunächst aber ging es darum, die Dimensionalität von Arbeitssucht mittels Faktorenanalyse zu untersuchen. Im Gegensatz zu der Fragebogenuntersuchung von Haas (1989), die den fünf Faktoren *Arbeitssüchtiges Verhalten*, *Abhängiges Verhalten*, *Zwanghaftes Verhalten*, *Typ-A-Verhalten*, und *Depressives Verhalten* eine zentrale Bedeutung in der Charakterisierung von arbeitssüchtigen Personen zuschreibt, wurde in dieser Studie nur ein bedeutsamer Faktor ermittelt, welcher mit *Arbeitssucht* bezeichnet wurde. Inhaltlich läßt sich dieser Faktor aufgrund der zugehörigen Items als hohe Arbeitseinbezogenheit, die alle anderen Lebensbereiche dominiert und mit Kontrollverlust über die Arbeitsmenge einhergeht, definieren. Dieser Faktor erwies sich als testtheoretisch stabil, homogen und auch inhaltlich gut interpretierbar.

Nachdem diese Eindimensionalität von Arbeitssucht gezeigt worden war, wurde mittels eines strengeren Kriteriums (nämlich des Trennschärfekoeffizienten) eine Skala entwickelt, die sich ebenso wie der zuvor extrahierte Faktor durch testtheoretische Stabilität und inhaltliche Homogenität auszeichnete.

Somit war auch eine entscheidende Vereinfachung gegenüber etwa dem Fragebogen von Spence und Robbins (1992) erzielt worden, die noch die drei Skalen

Arbeitseinbezogenheit, *Zwanghaftigkeit* und *Spaß an der Arbeit* zur Abgrenzung von Arbeitssüchtigen gegenüber anderen Arbeitsstilen benötigten. Zwar sind sie mittels ihres Inventars in der Lage, noch weitere Arbeitsmuster zu differenzieren, jedoch ist die alleinige Abgrenzung von Arbeitssüchtigen gegenüber Nicht-Arbeitssüchtigen dadurch erheblich komplizierter. Hervorzuheben ist außerdem, daß sich Items der beiden Skalen *Arbeitseinbezogenheit* und *Zwanghaftigkeit*, die bei Arbeitssüchtigen mit hohen Skalenwerten einhergehen, auch in dem in dieser Arbeit konstruierten Fragebogen wiederfinden. Hingegen tauchen Items der dritten Skala *Spaß an der Arbeit*, auf der Arbeitsabhängige definitionsgemäß nur einen sehr geringen Wert erreichen, in dem hier vorliegenden Fragebogen nicht auf (Spence, Robbins 1992)

Damit war ein Fragebogen mit geringem Umfang (20 Items) geschaffen, der die Dimension Arbeitssucht hinreichend erfaßt und je nach Fragestellungen entweder alleine oder im Rahmen einer biographischen Typologisierung zu einer relativen Einstufung des Probanden bezüglich dieses Merkmals herangezogen werden kann. Hier gibt insbesondere der erreichte Prozentrang der Testperson Aufschluß über die Ausprägung von Arbeitssucht. Allerdings wurde nicht angestrebt, einen genauen Grenzwert zwischen „normalem“ und „arbeitssüchtigem“ Verhalten festzulegen, da es hierzu eines anderen Studiendesigns bedurft hätte.

6. Zusammenfassung

Es wurde in dieser Studie das Merkmal *Arbeitssucht* mittels eines 174 Items umfassenden Fragebogens an 263 zufällig aus der Normalbevölkerung ausgewählten Probanden untersucht. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden einer Faktorenanalyse unterzogen, die zeigte, daß das Merkmal *Arbeitssucht* Eindimensionalität besitzt, da nur ein inhaltlich homogener Faktor extrahiert werden konnte:

Arbeitssucht als hohe Arbeitseinbezogenheit, die alle anderen Lebensbereiche dominiert, einhergehend mit Kontrollverlust über die Arbeitsmenge.

Im nächsten Schritt wurde aus den erhobenen Daten mit Hilfe einer Itemanalyse eine Skala entwickelt, wofür die Items nach einem noch härteren Kriterium –nämlich der Trennschärfe- selektiert wurden. Die Skala bestand nun aus den 20 Items, welche die höchste Trennschärfe besaßen. Dabei zeigte die hohe Korrelation der Faktorwerte mit den Skalenwerten, daß der Genauigkeitsverlust durch die Itemreduktion sehr gering war.

Um nun auch die allgemeine Anwendbarkeit dieser Skala nachzuweisen, wurde eine Reliabilitätsprüfung angeschlossen, die zum einen die Unabhängigkeit der Skala von formalen Kriterien und darüberhinaus von Alter und Geschlecht der Testpersonen nachwies, da zwischen den verschiedenen Kollektiven keine signifikanten Unterschiede in der Beantwortung der Aussagen gefunden werden konnten. Zum anderen konnte die hohe Zuverlässigkeit der Skala mittels Bestimmung des Reliabilitätskoeffizienten Cronbach's Alpha, der Split-half-Reliabilität und der Retest-Reliabilität als härtestem Kriterium gezeigt werden. Somit war eine sehr zuverlässige Skala entstanden, die die Grundlage für einen Kurzfragebogen zur differenzierten Erfassung von Arbeitssucht bildete. Dieser kann zusammen mit anderen Inventaren zu *Neurotizismus*, *Günstige/Ungünstige Primärsozialisation* und *Zielgerichtetheit* zur biographischen Typologisierung für Personenbefragungen in der Allgemeinbevölkerung oder bei

anderen Fragestellungen auch allein zur Quantifizierung von Arbeitssucht herangezogen werden.

7. Literaturverzeichnis

1. **Anonyme ArbeitsSüchtige (AAS):** *Genesung von der Arbeitssucht*. Faltblatt der AAS c/o Kreuzstrasse 13, 76133 Karlsruhe 1
2. **Anonyme ArbeitsSüchtige (AAS):** *Selbsthilfegruppe für Menschen mit Arbeitsproblemen nach dem 12-Schritte-Programm der Anonymen Alkoholiker*. Faltblatt der AAS c/o Kreuzstrasse 13, 76133 Karlsruhe 1
3. **Adams, J. M.:** *The workaholic*. New England Business, 6(1), Januar 1984: 17-20
4. **Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R.:** *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. 6.Aufl., Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York 1990
5. **Bortz, J.:** *Statistik für Sozialwissenschaftler*. 4.Aufl., Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York 1993
6. **Brockhaus Enzyklopädie** (24 Bände). 19. Aufl., F. A. Brockhaus GmbH, Mannheim 1986
7. **Bühler, K.-E., Bardeleben, H.:** *Biographische Typologie von Alkoholabhängigen*. Universität Hamburg: World Wide Web-Server (<http://www.uni-hamburg.de/~kriminol/ts/ts.htm>), 1994
8. **Burke, R.:** *Workaholism and divorce*. Psychological Reports, 86(1), Februar 2000: 219-220
9. **Catell, R. B.:** *The Scree-Test for the number of factors*. In: Multivar. Behav. Reg. 1, 1966: 245-276
10. **Charis, C.:** *Klassifikation biographischer Merkmale (Items)*. Dissertation, Würzburg 1989
11. **Cherrington, J. D.:** *The work ethic: Working values that work*. Amacon, New York 1980
12. **Choi, W. Y.:** *Konstruktion eines Biographischen Fragebogens (BIFA)*. Diplomarbeit, Marburg 1991

13. **Cox, D.:** *The workaholic pattern and the experience of burnout- A correlative study.* Dissertation, San Diego 1982
14. **Cronbach, L. J.:** *Coefficient alpha and the internal structure of tests.* Psychometrika, 16, 1951: 297-334
15. **Dilling, H., Mombour, W., Schmidt, M., Schulte-Markwort, E.:** *Internationale Klassifikation psychischer Störungen-Forschungskriterien.* Hans Huber, Bern 1994
16. **Farrar, J. E.:** *Workaholism.* In: L'Abate, L., Farrar, J. E., Serritella, D. A.: *Handbook of differential treatments for addictions.* Allyn & Bacon, Boston 1992: 230-241
17. **Fassel, D.:** *Working ourselves to death. The high cost of workaholism and the rewards of recovery.* Harper & Row, San Francisco 1990 (Deutsche Übersetzung: Fassel, D.: *Wir arbeiten uns noch zu Tode- Die vielen Gesichter der Arbeitssucht.* Kösel-Verlag, Kempten 1991)
18. **Fiedler, P.:** *Persönlichkeitsstörungen.* 2. Aufl., Beltz-Psychologie Verlags Union, Weinheim 1995
19. **GEFOB GmbH:** *Zeitmanagement: Mehr Zeit fürs Leben.* Deutsches Ärzteblatt, 87(42), 18. Oktober 1991: 21-28
20. **Haas R. C.:** *Workaholism: A conceptional view and development of a measurement instrument.* Dissertation, San Diego 1989
21. **Hermans, H., Petermann, F., Zielinski, W.:** *L-M-T.* Swets & Zeitlinger, Amsterdam 1978
22. **Jaeggi, E.:** *Der Arbeitssüchtige- Ein Charakterbild.* Magazin der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 11.04.1989
23. **Kiechel III, W.:** *The workaholic generation.* Fortune, 10. April 1989: 40-48
24. **Klaft, R., Kleiner, B. H.:** *Understanding workaholics.* Business, Juli-September 1988: 37-40
25. **Kleiner, B. H., Francis, G.:** *Understanding workaholism.* Business, Januar-März 1987: 52-54
26. **Lechky, O.:** *There should be more to me than medicine, author warns workaholic MDs.* Can-Med-Assoc-Journal, 145(7), Oktober 1, 1991: 857-861
27. **Machlowitz, M. M.:** *Workaholics.* Across the Board, 14 (10), Oktober 1977: 30-37

28. **Machlowitz, M. M.:** *Determining the effects of workaholism.* Dissertation, Yale University, Massachusetts 1978
29. **Machlowitz, M. M.:** *Workaholics- Living with them, working with them.* Addison Wesley, Reading 1980
30. **McLean, A. A.:** *Work stress.* Addison Wesley, Reading 1979
31. **Mentzel, G.:** *Über die Arbeitssucht.* Zeitschrift für psychosomatische Medizin und Psychoanalyse, 25, 1979: 115-127
32. **Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B.:** *The workaholic and his family.* Baker Book House, Grand Rapids 1985
33. **Morrow, P. C.:** *Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment.* Academy of Management Review, 8(3), 1983: 486-500
34. **Morse, N. C., Weiss, R. S.:** *The function and meaning of work and the job.* American Sociological Review, 20, 1955: 191-198
35. **Naughton, T. J.:** *A conceptional view of workaholism and implications for career counseling and research.* The Career Development Quarterly, 35(3), März 1987: 180-187
36. **Oates, W. E.:** *Confessions of a workaholic.* Abingdon Press, Nashville 1971
37. **Oates, W. E.:** *Excessive work.* In: Mulé, S.: Behavior in excess. Free Press, New York 1981: 264-272
38. **Orthaus, J., Sanders, K., Knaak, A.:** *Schöner schufteten- Wege aus der Arbeitssucht.* Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln 1993
39. **Overbeck, T. J.:** *The workaholic.* Psychology, 13(3), August 1976: 36-42
40. **Pietropinto, A.:** *The workaholic spouse.* Medical Aspects of Human Sexuality, 20(5), Mai 1986: 89-96
41. **Pongratz:** *Über den „Krankheitsgewinn“ süchtigen Verhaltens.* In: Feuerlein, W.: Theorie der Sucht. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York 1986
42. **Poppelreuter, S.:** *Arbeitssucht- Integrative Analyse bisheriger Forschungsansätze und Ergebnisse einer empirischen Studie zur Symptomatik.* Verlag M. Wehle, Witterschlick/ Bonn 1996
43. **Poppelreuter, S.:** *Arbeitssucht.* Beltz-Psychologie Verlags Union, Weinheim 1997
44. **Poppelreuter, S., Gross, W.:** *Nicht nur Drogen machen süchtig.* Beltz-Psychologie Verlags Union, Weinheim 2000

45. **Porter, G.:** *Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive works.* Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 1996: 70-84
46. **Quast, C. von:** *Zeitmanagement bei Ärzten.* Deutsches Ärzteblatt, 88(37), 12. September 1991: 23-25
47. **Rabinowitz, S., Hull, D. T.:** *Organizational research on job involvement.* Psychological Bulletin, 84, Washington 1977: 265-288
48. **Raudsepp, E.:** *Are you a workaholic?* Executive Female, 11, Mai/ Juni 1988: 54-56
49. **Rentrop, S.:** *Arbeitssucht.* Neuland Verlag, Hamburg 1989
50. **Ritsert, J., Stracke, E., Heider, F.:** *Grundzüge der Varianz- und Faktorenanalyse.* 1. Aufl., Campus Verlag, Frankfurt/ Main 1976
51. **Robinson, B. E.:** *Work addiction- Hidden legacies of adult children.* Health Communications, Deerfield Beach 1989
52. **Robinson, B. E.:** *The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism.* Perceptual and Motor Skills, 88(1), 1999: 199-210
53. **Robinson, B. E.:** *Wenn der Job zur Droge wird. Arbeitssucht ist heilbar.* Walter-Verlag, Düsseldorf, Zürich 2000
54. **Robinson, B. E., Carroll, J.:** *Assessing the offspring of workaholic parents.* Perceptual and Motor Skills, 88 (3), 1999: 1127-1134
55. **Robinson, B. E., Philipps, B.:** *Measuring workaholism- Content validity of the work addiction risk test.* Psychological Reports, 77, 1995: 657-658
56. **Robinson, B. E., Post, P.:** *Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning.* The Family Journal, 1995
57. **Robinson, B. E., Post, P.:** *Test-retest reliability of the work addiction risk test.* Perceptual and Motor Skills, 74, 1992: 926
58. **Robinson, B. E., Post, P.:** *Validity of the work addiction risk test.* Perceptual and Motor Skills, 78, 1994: 337-338
59. **Robinson, B. E., Post, P.:** *Split-half reliability of the work addiction risk test: Development of a measure of workaholism.* Psychological Reports, 76, 1995: 1226
60. **Rohrlich, J. B.:** *Work and love.* Summit Books, New York 1980
61. **Rohrlich, J. B.:** *The dynamics of work addiction.* Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences, 18 (2), 1981: 147-156

62. **Saß, H., Wittchen, H.:** *Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-IV*. Hogrefe, Straßburg 1996
63. **Scheffel, H.:** *Briefe*. Hermann, Stuttgart 1964
64. **Schwartz, H. S.:** *Job involvement as obsession-compulsion*. *Academy of Management Review*, 7(3), 1982: 429-432
65. **Schwochow, R.:** *Workaholics- Wenn Arbeit zur Sucht wird*. Ch. Links Verlag, Berlin 1997
66. **Schwochow, R.:** *Wenn Arbeit zur Sucht wird. Rat und Hilfe für workaholics*. Fischer-Taschenbuch-Verlag, Frankfurt/ Main 1999
67. **Semmer, N., Udris, I.:** *Bedeutung und Wirkung von Arbeit*. In: Schuler, H.: *Lehrbuch für Organisationspsychologie*. 2. Aufl., Huber, Bern 1995: 133-165
68. **Seybold, K. C., Salomone, P. R.:** *Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches*. *Journal of Counseling & Development*, 73, September/ Oktober 1994
69. **Spence, J. T., Robbins, A. S.:** *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*. *Journal of Personal Assessment*, 58(1), 1992: 160-178
70. **Sprankle, J. K., Ebel, H.:** *The workaholic syndrome*. Walker & Co., New York 1987
71. **Spruell, G.:** *Work fever*. *Training and Development Journal*, 41(1), Januar 1987: 41-45
72. **Stecher, J.:** *Skalen für Zielgerichtetheit, Rigidität und Desorganisation*. Dissertation, Würzburg 1997
73. **Swisher, K.:** *Work around the clock*. *The Washington Post*, 7. März 1994
74. **Thorne, P.:** *Workaholism- The acceptable face of addiction?* *International Management*, Juni 1987: 71
75. **Tölle, H.:** *Psychiatrie*. 12. Aufl., Springer- Verlag, Berlin, Heidelberg, New York 1999
76. **Überla, K.:** *Faktorenanalyse*. 2. Aufl., Springer- Verlag, Berlin, Heidelberg, New York 1971
77. **Vaughn, G.:** *Workaholism: Learning self-care to prevent burnout*. *Association-of-Operating-Room-Nurses-Journal*, 56 (5), November 1992: 873-877

78. **Vecchio, R. P.:** *The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited.* Academy of Management Journal, 23(2), 1980: 361-367
79. **Wacker, A.:** *Economic Animals- Zur Psychologie der Arbeitssucht.* Störfaktor, 1(2), 1987: 49-64, 88

8. Anhang

8.1. Der Primärfragebogen

Universitätskliniken der Philipps-Universität Marburg

Fragebogen

ANLEITUNG

Im folgenden Fragebogen finden Sie Aussagen über Ihre Ansichten, Interessen und Meinungen. Sie sollen bitte jeweils dahinter ankreuzen, ob Sie diesen Aussagen zustimmen („**JA**“ ankreuzen) oder nicht („**NEIN**“ ankreuzen).

Es geht darum, Angaben über Ihre Berufsvorstellungen, Lebensansichten und Ihre eigene Person zu erhalten. Da jeder Mensch eine eigene Auffassung von sich und seinem Leben hat, gibt es **keine** falschen oder richtigen Antworten.

Sie können sich frei und unbefangen äußern, da Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden. Dieser Fragebogen ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn Sie die Aussagen ehrlich beantworten. Deswegen überlegen Sie bitte nicht zuerst, welche Antwort wohl den „*besten Eindruck*“ macht, sondern beantworten die Aussagen so, wie es Ihrer Meinung nach zutrifft.

Wenn es Schwierigkeiten gibt, eine Aussage zu beantworten, kreuzen Sie bitte trotzdem **immer eine** Antwort an, die am ehesten bei Ihnen zutrifft. Sie sollten nicht über einzelne Aussagen zu lange nachdenken, sondern die Antwort ankreuzen, die Ihnen als erstes in den Sinn kommt.

Falls Sie sich beim Ankreuzen geirrt haben, machen Sie bitte einen Kreis um die nicht gültige Antwort, und kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

BEISPIEL:

1. Ich treibe täglich Sport.

NEIN JA

Im Beispiel ist „*NEIN*“ angekreuzt. Das heißt in Worten:

„Ich treibe nicht täglich Sport.“

2. Ich lese regelmäßig die Tageszeitung.

NEIN JA

Im Beispiel ist „*JA*“ angekreuzt, da um das Kreuz in „*NEIN*“ ein Kreis gemacht wurde, und diese Antwort daher nicht zutrifft. Das heißt in Worten:

„Ich lese regelmäßig die Tageszeitung.“

FRAGEBOGEN:

- | | | | | |
|--|------|---|----|---|
| 1. Ich versuche, mein Bestes zu geben, um möglichst perfekt zu sein. | NEIN | O | JA | O |
| 2. Ich bin innerlich fast immer mit meiner Arbeit beschäftigt. | NEIN | O | JA | O |
| 3. Die meisten meiner Bekannten würde ich als arbeitsstüchtig bezeichnen. | NEIN | O | JA | O |
| 4. Es regt mich sehr auf, wenn sich Pläne plötzlich ändern. | NEIN | O | JA | O |
| 5. Durch meinen beruflichen Einsatz, bin ich bei meinen Kollegen sehr angesehen. | NEIN | O | JA | O |
| 6. Im Urlaub werde ich unruhig, weil mir die Arbeit fehlt. | NEIN | O | JA | O |
| 7. Ich gebe mein Bestes, um Termine einzuhalten. | NEIN | O | JA | O |
| 8. Ich rede nicht gern davon, daß ich überarbeitet bin. | NEIN | O | JA | O |
| 9. Es fällt mir schwer, nur zu bestimmten Zeiten zu arbeiten. | NEIN | O | JA | O |
| 10. Ich finde es schwer, nichts zu tun. | NEIN | O | JA | O |
| 11. Wenn ich mein Bestes gebe, reicht es gerade, um meine Anforderungen zu erfüllen. | NEIN | O | JA | O |
| 12. Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit. | NEIN | O | JA | O |
| 13. Ich benötige immer einen Vorrat an Arbeit. | NEIN | O | JA | O |
| 14. Das Arbeiten ist mir zum Zwang geworden. | NEIN | O | JA | O |
| 15. Ich werde ungeduldig, wenn ich auf jemand warten muß oder etwas sehr lange dauert (z.B. lange Warteschlangen). | NEIN | O | JA | O |
| 16. Die Arbeit hilft mir, negative Gefühle wie Angst und Schmerz zu vergessen. | NEIN | O | JA | O |
| 17. Ich bin bei der Arbeit und im Spiel sehr ehrgeizig. | NEIN | O | JA | O |
| 18. Ich entschuldige mich dafür, daß ich viel arbeite. | NEIN | O | JA | O |
| 19. Ich arbeite häufig länger als meine Kollegen. | NEIN | O | JA | O |
| 20. Ich arbeite mehr, als man von mir erwartet. | NEIN | O | JA | O |
| 21. Ich plane alle meine Freizeitaktivitäten. | NEIN | O | JA | O |
| 22. Hauptsächlich nehme ich an Freizeitaktivitäten teil, an denen auch meine Kollegen teilnehmen. | NEIN | O | JA | O |
| 23. Ich kann es morgens kaum erwarten aufzuwachen und mit dem Arbeiten zu beginnen. | NEIN | O | JA | O |
| 24. Ich kann immer und überall arbeiten. | NEIN | O | JA | O |
| 25. Ich ärgere mich sehr über mich selbst, wenn ich eine Abmachung nicht einhalte. | NEIN | O | JA | O |
| 26. Meine Arbeit verleiht mir Selbstachtung. | NEIN | O | JA | O |
| 27. Wenn ich einmal mit meiner Arbeit begonnen habe, kann ich nicht mehr aufhören. | NEIN | O | JA | O |
| 28. Ich erfinde oft Ausreden, weswegen ich arbeite. | NEIN | O | JA | O |
| 29. Ich befinde mich oft in unnötiger Eile. | NEIN | O | JA | O |
| 30. Ich würde meine Arbeit auch dann verrichten, wenn ich nicht müßte. | NEIN | O | JA | O |

31. Alles was ich beginne, hat ein Ziel. NEIN JA
32. Ich verärgere oft andere, weil ich Sie bevormunde. NEIN JA
33. Ich vertiefe mich oft so sehr in meine Arbeit, daß ich wichtige Dinge um mich herum gar nicht bemerke. NEIN JA
34. Ich erscheine früh zur Arbeit, um sofort mit meinen Terminen beginnen zu können. NEIN JA
35. Ich nehme mir Arbeit mit nach Hause und arbeite noch abends. NEIN JA
36. Ich kann mir keinen Tag frei nehmen, weil ich noch so viel zu erledigen habe. NEIN JA
37. Ich verrichte neben meiner hauptberuflichen Tätigkeit noch andere Aufgaben (z.B. Nebenjob, ...). NEIN JA
38. Ich mache die meisten Sachen lieber selber, als um Hilfe zu fragen. NEIN JA
39. Ich habe Schwierigkeiten, mich mit Dingen zu beschäftigen, die nicht mit meiner Arbeit zusammenhängen. NEIN JA
40. Meine Arbeit ist sehr befriedigend für mich. NEIN JA
41. Mit Leuten, denen neben der Arbeit noch andere Dinge wichtig sind, werde ich ungeduldig. NEIN JA
42. Wenn ich etwas auf den nächsten Tag verschiebe, was eigentlich schon hätte erledigt sein müssen, kann ich nachts schlecht schlafen. NEIN JA
43. Ich denke sehr häufig an meine Arbeit (z.B. beim Einschlafen, Essen, ...). NEIN JA
44. Ich neige dazu, für mehr und mehr Aktivitäten immer weniger Zeit einzuplanen. NEIN JA
45. Ich erledige auch Arbeiten, die eigentlich unter meinem Niveau sind. NEIN JA
46. Damit eine Aufgabe richtig gut gemacht wird, erledige ich sie am besten selbst. NEIN JA
47. Meine Familie und meine Freunde beschweren sich darüber, daß ich zuviel arbeite. NEIN JA
48. Es ist für mich schwer vorstellbar, nicht zu arbeiten. NEIN JA
49. Es erfüllt mich mit Genugtuung, wenn ich anderen davon berichte, wieviel ich arbeite. NEIN JA
50. Ich würde sagen, daß es mir an Selbstbewußtsein mangelt. NEIN JA
51. Manchmal stürze ich mich in meine Arbeit, während ich zu anderen Zeiten nichts zustande bringe. NEIN JA
52. Durch meine Arbeit kann ich mich zu starker privater Inanspruchnahme entziehen. NEIN JA
53. Ich finde es schwer, „nein“ zu sagen, wenn mich jemand um einen Gefallen bittet. NEIN JA
54. Auch wenn ich einen Berg von Arbeiten zu erledigen habe, fällt es mir schwer, einen Kollegen zu bitten, mir behilflich zu sein. NEIN JA

55. Der Grund für mich zu arbeiten resultiert aus einem inneren Trieb, etwas leisten zu müssen. NEIN JA
56. Ich schaue ständig auf die Uhr und bin ungeduldig. NEIN JA
57. Ich habe das Gefühl, daß die Zeit für das, was ich vorhabe, zu schnell vorbeigeht. NEIN JA
58. Kritik an meiner Arbeit nehme ich mir zu Herzen. NEIN JA
59. Ich überschätze mich meist und nehme mir mehr vor, als ich schaffen kann. NEIN JA
60. Ich habe das Bedürfnis, am Tag so viel zu schaffen, wie nur geht. NEIN JA
61. Ich entscheide wichtige Dinge oft, bevor ich alle Fakten vorliegen habe, bzw. in Ruhe darüber nachgedacht habe. NEIN JA
62. Wenn ich eine Aufgabe beendet habe, beginne ich am liebsten sofort mit der nächsten. NEIN JA
63. Wenn ich einmal mit einer Aufgabe angefangen habe, habe ich erst wieder Ruhe, wenn sie beendet ist. NEIN JA
64. Ich arbeite oft lieber, als die Zeit zusammen mit meiner Familie zu verbringen. NEIN JA
65. Ich habe das Gefühl, daß ich mein Arbeitsverhalten nicht kontrollieren kann. NEIN JA
66. Ich bin immer in Eile und im Kampf gegen die Uhr. NEIN JA
67. Ich bin unruhig, reizbar, rauche oder trinke zuviel, wenn ich nicht arbeite. NEIN JA
68. Wenn ich zu Hause Probleme habe, arbeite ich härter. NEIN JA
69. Ich habe Schwierigkeiten, meine Arbeit nach Wichtigkeit zu ordnen. NEIN JA
70. Es ist mir wichtig, konkrete Ergebnisse meiner Arbeit zu sehen. NEIN JA
71. Ich mag Vorgaben, da sie ein guter Anhaltspunkt für meine Arbeit sind. NEIN JA
72. Ich glaube, daß derjenige, der am härtesten und längsten arbeitet, es am weitesten bringt. NEIN JA
73. Ich bin lieber an meinem Arbeitsplatz als anderswo. NEIN JA
74. Wenn mich jemand für einen Fehler kritisiert, weise ich ihn sogleich auf einen seiner Fehler hin. NEIN JA
75. Es stört mich, wenn mich andere bitten, meine Arbeit zu unterbrechen, um etwas anderes zu tun. NEIN JA
76. Wegen meiner Arbeit habe ich Freunde verloren oder auf Hobbies verzichtet. NEIN JA
77. Damit ich beschäftigt bin, erledige ich oft auch Arbeiten, die ich nicht erledigen müßte. NEIN JA
78. Arbeit ist wichtig für meine eigene Zufriedenheit. NEIN JA
79. Ich werde oft ungeduldig, weil meine Kollegen zu langsam arbeiten. NEIN JA
80. Geräusche lenken mich leicht von meiner Arbeit ab. NEIN JA
81. Ich habe schon mehrere aufeinanderfolgende Tage und Nächte durchgearbeitet. NEIN JA
82. Ich fühle eine Art von Wohlbehagen, während ich arbeite, das ich nicht fühle, wenn ich nicht arbeite. NEIN JA

83. Ich vergebe niemals eine Beleidigung oder eine peinliche Situation, in die mich jemand gebracht hat. NEIN JA
84. Ich wünsche mir, daß andere von mir denken, daß ich keine Fehler habe. NEIN JA
85. Leute, die mich gut kennen, sagen, daß ich ein Perfektionist bin. NEIN JA
86. Ich verbringe wesentlich mehr Zeit mit Arbeiten, als mit meiner Familie, Freunden, Hobbies,... NEIN JA
87. Ich rege mich selbst über den kleinsten Fehler, den ich mache, auf. NEIN JA
88. Ich bin meist sehr pünktlich zu Verabredungen. NEIN JA
89. Ich habe am Arbeitsplatz mehr Selbstvertrauen als sonst im Leben. NEIN JA
90. Manchmal betrachte ich mich selbst als arbeitssüchtig. NEIN JA
91. Ich wache nachts auf und mache mir Gedanken über Probleme, die meine Arbeit betreffen. NEIN JA
92. Ich komme oft in Zeitnot, weil ich den Zeitbedarf von Projekten unterschätze. NEIN JA
93. Ich arbeite mehr als 40 Stunden die Woche. NEIN JA
94. Es gab Zeiten, zu denen ich wußte, daß ich aufhören müßte zu arbeiten, aber nicht konnte. NEIN JA
95. Bei Aktivitäten, die nicht mit meiner Arbeit zu tun haben, bin ich gewöhnlich der Leiter. NEIN JA
96. Ich mag es nicht, wenn Dinge unkontrolliert verlaufen. NEIN JA
97. Es ist wichtig für mich, eine Aufgabe besser als andere zu erfüllen. NEIN JA
98. Ich denke, daß ich meine anderen Probleme mit mehr Geld lösen könnte. NEIN JA
99. Ich bin eher am Endergebnis meiner Arbeit, als am Vorgang selbst interessiert. NEIN JA
100. Manchmal bemitleide ich mich selbst für die ganze Arbeit, die ich zu erledigen habe. NEIN JA
101. Ich mag es, in Konkurrenz mit anderen zu arbeiten. NEIN JA
102. Anerkennung für meine Arbeit ist sehr wichtig für mich. NEIN JA
103. Das meiste von dem, was ich lese, hängt mit meiner Arbeit zusammen. NEIN JA
104. Ich kann mit Arbeitskollegen besser über meine Probleme reden als mit meiner Familie. NEIN JA
105. Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite. NEIN JA
106. Ich leiste mehr, als die meisten Leute, die ich kenne. NEIN JA
107. Für mich funktionieren die meisten Dinge nicht schnell genug, bzw. werden zu langsam erledigt. NEIN JA
108. Wegen meiner Arbeit kommt mein Privatleben zu kurz. NEIN JA
109. Ich habe wenig Interesse an Dingen, die nicht mit meiner Arbeit zusammenhängen. NEIN JA
110. Ich arbeite oft an Wochenenden oder während der Ferien. NEIN JA
111. Nur in meinem Beruf fühle ich mich richtig wohl. NEIN JA

112. Ich halte meinen Terminplan auch dann ein, wenn sich die äußeren Umstände ändern. NEIN O JA O
113. Ich verliere leicht die Beherrschung, wenn die Dinge nicht so laufen, wie ich es möchte. NEIN O JA O
114. Ich ärgere mich, wenn andere nicht meinem Anspruch genügen. NEIN O JA O
115. Es fällt mir schwer, mich zu entspannen. NEIN O JA O
116. Ich investiere mehr Energie, Zeit und Denken in meine Arbeit, als in meine Familie und Freunde. NEIN O JA O
117. Ich möchte beruflich mehr als meine Kollegen leisten. NEIN O JA O
118. Meine Ernährung leidet unter meinen Arbeitsgewohnheiten. NEIN O JA O
119. Ich mag es nicht, wenn andere meine Arbeit für mich planen. NEIN O JA O
120. Ich bin stolz auf meine Arbeit. NEIN O JA O
121. Ich erstelle mir für jeden Tag einen Terminplan. NEIN O JA O
122. Meine Überstunden haben der Beziehung zu meiner Familie und Freunden geschadet. NEIN O JA O
123. Ich mußte wegen meiner Arbeitssucht schon einmal ins Krankenhaus. NEIN O JA O
124. Ich bin, während ich arbeite, ständig mit irgendetwas beschäftigt. NEIN O JA O
125. Gespräche beim Abendessen handeln meistens von meiner Arbeit. NEIN O JA O
126. Meine Arbeit schützt mich vor privaten Verpflichtungen. NEIN O JA O
127. Wenn ich mit Freunden verreisen will, plane ich die ganze Reise. NEIN O JA O
128. Meine Arbeit hat gewöhnlich Priorität vor meinem Privatleben. NEIN O JA O
129. Meine Arbeit begeistert mich mehr als alle anderen Dingen (z.B. Familie, Hobbies, ...). NEIN O JA O
130. Ich vertiefe mich sofort in neue Projekte, um einen Vorsprung gegenüber meinen Kollegen zu haben. NEIN O JA O
131. Ich arbeite auch, wenn ich eigentlich entspannen könnte. NEIN O JA O
132. Ich nehme mir Arbeit mit nach Hause, ins Wochenende oder in den Urlaub. NEIN O JA O
133. Ich habe Angst, ein Versager zu sein, wenn ich nicht hart genug arbeite. NEIN O JA O
134. Effizienz ist das Ziel all meiner Arbeit. NEIN O JA O
135. Ich fühle mich wohler, wenn ich produktiv anstatt untätig bin. NEIN O JA O
136. Ich arbeite manchmal heimlich (z.B. in meiner Freizeit). NEIN O JA O
137. Ich vermeide es, Aufgaben auf andere zu übertragen. NEIN O JA O
138. Während meiner Arbeit erledige ich meist mehrere Dinge gleichzeitig (z.B. essen, telefonieren und Notizen schreiben). NEIN O JA O
139. Meine Interessen sind begrenzter, als die der meisten anderen Leute. NEIN O JA O
140. Konflikte mit meiner Familie oder Bekannten umgehe ich gern, indem ich länger arbeite. NEIN O JA O
141. Zeit während der Arbeit zu vergeuden, verärgert mich sehr. NEIN O JA O
142. Meine Arbeit hilft mir, meine Probleme zu vergessen. NEIN O JA O

143. Um beruflich akzeptiert zu sein, bin ich bereit, viel zu arbeiten.	NEIN	O	JA	O
144. Ich arbeite oft bis an den Rand meiner Leistungsgrenze.	NEIN	O	JA	O
145. Ich arbeite oft hastig.	NEIN	O	JA	O
146. Es ist mir unangenehm, wenn ich nichts zu tun habe.	NEIN	O	JA	O
147. Ich verkürze meine Mittagspause, um länger arbeiten zu können.	NEIN	O	JA	O
148. Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.	NEIN	O	JA	O
149. Ich betrachte Verantwortung eher als Herausforderung, denn als Belastung.	NEIN	O	JA	O
150. Wenn ich in den Urlaub fahre, nehme ich mir Bücher mit, die mit meiner Arbeit zusammenhängen.	NEIN	O	JA	O
151. Ich kann mich nicht nur auf eine Sache konzentrieren.	NEIN	O	JA	O
152. Ich übernehme für die Ergebnisse meiner Arbeit die volle Verantwortung.	NEIN	O	JA	O
153. Meine Familie und Bekannten haben aufgehört, mich pünktlich zu erwarten.	NEIN	O	JA	O
154. Ich finde es sehr befriedigend, meine eigenen Leistungen beim nächsten Mal noch zu übertreffen.	NEIN	O	JA	O
155. Meine Frau sagt, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	NEIN	O	JA	O
156. Ich finde es notwendig, die meiste Zeit in Eile zu sein.	NEIN	O	JA	O
157. Wenn mir bei einer Tätigkeit etwas dazwischen kommt, versuche ich diese Störung möglichst rasch zu beseitigen.	NEIN	O	JA	O
158. Wenn ich untätig bin, habe ich ein Gefühl der Leere in mir.	NEIN	O	JA	O
159. Ich habe das Gefühl, keinen Tag an der Arbeit fehlen zu dürfen, um nicht zurückzufallen.	NEIN	O	JA	O
160. Meine Arbeit ist wichtig für mein Selbstvertrauen.	NEIN	O	JA	O
161. Ich setze mich bei der Arbeit durch selbst aufgestellte Zeitvorgaben unter Druck.	NEIN	O	JA	O
162. Am liebsten arbeite ich und rede auch sehr gern darüber.	NEIN	O	JA	O
163. Ich übernehme zusätzliche Arbeit, weil ich Angst habe, daß sie sonst nicht getan wird.	NEIN	O	JA	O
164. Mein Wunsch nach Perfektionismus beeinträchtigt oft meine Arbeitsgeschwindigkeit.	NEIN	O	JA	O
165. Es bedeutet Stress für mich, wenn mein Privatleben mit meiner Arbeit kollidiert.	NEIN	O	JA	O
166. Ich gönne anderen Ihren Erfolg nicht.	NEIN	O	JA	O
167. Mein ganzes Leben dreht sich um meine Arbeit.	NEIN	O	JA	O
168. Ich erwarte von anderen, genauso viel wie ich zu arbeiten.	NEIN	O	JA	O
169. Ohne Arbeit hätte ich keine Routine im Leben.	NEIN	O	JA	O
170. Wenn ich mich allein fühle, kommt mir Arbeit gerade recht.	NEIN	O	JA	O
171. Gewöhnlich plane ich jeden Schritt im voraus und fühle mich dann unwohl, wenn diese Pläne schiefgehen.	NEIN	O	JA	O
172. Ich ärgere mich über Situationen, die ich nicht im Griff habe.	NEIN	O	JA	O

173. Es fällt mir schwer, von meiner Arbeit abzuschalten. NEIN JA

174. Ich finde es in Ordnung, lange zu arbeiten, wenn ich meine Arbeit gerne mache. NEIN JA

Bitte vergewissern Sie sich nochmals, daß Sie **keine** Antwort vergessen oder eine Seite ausgelassen haben.

Zum Schluß bitten wir Sie noch um allgemeine Angaben zu Ihrer Person:

Alter:.....Jahre

Geschlecht: weiblich männlich

Familienstand: ledig verheiratet verwitwet geschieden

Kinder:.....(Zahl)

Schulausbildung: Volksschule Mittel-Realschule höhere Schule
Hochschule/Universität

Berufliche Stellung: leitende gehobene mittlere untergeordnete

Beruf:.....

Vielen Dank für Ihr Bemühen.

copyright 1997

by

Bühler/

Schneider

8.2. Der Retest-Fragebogen

Universitätskliniken der Philipps-Universität Marburg

Fragebogen

ANLEITUNG

Im folgenden Fragebogen finden Sie Aussagen über Ihre Ansichten, Interessen und Meinungen. Sie sollen bitte jeweils dahinter ankreuzen, ob Sie diesen Aussagen zustimmen („**JA**“ ankreuzen) oder nicht („**NEIN**“ ankreuzen).

Es geht darum, Angaben über Ihre Berufsvorstellungen, Lebensansichten und Ihre eigene Person zu erhalten. Da jeder Mensch eine eigene Auffassung von sich und seinem Leben hat, gibt es **keine** falschen oder richtigen Antworten.

Dieser Fragebogen ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn Sie die Aussagen ehrlich beantworten. Deswegen überlegen Sie bitte nicht zuerst, welche Antwort wohl den „*besten Eindruck*“ macht, sondern beantworten die Aussagen so, wie es Ihrer Meinung nach zutrifft.

Da dieser Fragebogen einer Verlaufsbeobachtung dient, wird Ihnen in etwa vier Wochen der gleiche Fragebogen nochmals vorgelegt. Sie sollen bitte erneut dieselben Fragen beantworten. Hierbei ist wichtig, daß Sie die Fragen nach dem „aktuellen Stand“ ankreuzen. Es geht daher nicht darum, sich an den ersten Fragebogen zu erinnern, und die Fragen aus dem Gedächtnis nochmals genauso zu beantworten. Vielmehr sollten Sie versuchen, die Fragen erneut ehrlich und unvoreingenommen anzukreuzen.

Wenn es Schwierigkeiten gibt, eine Aussage zu beantworten, kreuzen Sie bitte trotzdem **immer eine** Antwort an, die am ehesten bei Ihnen zutrifft. Sie sollten nicht über einzelne Aussagen zu lange nachdenken, sondern die Antwort ankreuzen, die Ihnen als erstes in den Sinn kommt.

Falls Sie sich beim Ankreuzen geirrt haben, machen Sie bitte einen Kreis um die nicht gültige Antwort, und kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

BEISPIEL:

Ich lese regelmäßig die Tageszeitung.

NEIN JA

Im Beispiel ist „**JA**“ angekreuzt, da um das Kreuz in „**NEIN**“ ein Kreis gemacht wurde, und diese Antwort daher nicht zutrifft. Das heißt in Worten:

„Ich lese regelmäßig die Tageszeitung.“

FRAGEBOGEN:

- | | | |
|--|--------|------|
| 1. Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun. | NEIN O | JA O |
| 2. Um beruflich akzeptiert zu sein, bin ich bereit, viel zu arbeiten. | NEIN O | JA O |
| 3. Wenn ich untätig bin, habe ich ein Gefühl der Leere in mir. | NEIN O | JA O |
| 4. Es fällt mir schwer, von meiner Arbeit abzuschalten. | NEIN O | JA O |
| 5. Ich habe das Bedürfnis, am Tag so viel zu schaffen, wie nur geht. | NEIN O | JA O |
| 6. Es ist wichtig für mich, eine Aufgabe besser als andere zu erfüllen. | NEIN O | JA O |
| 7. Ich denke sehr häufig an meine Arbeit (z.B. beim Einschlafen, Essen, ...). | NEIN O | JA O |
| 8. Ich übernehme zusätzliche Arbeit, weil ich Angst habe, daß sie
sonst nicht getan wird. | NEIN O | JA O |
| 9. Ich verkürze meine Mittagspause, um länger arbeiten zu können. | NEIN O | JA O |
| 10. Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit. | NEIN O | JA O |
| 11. Ich arbeite auch, wenn ich eigentlich entspannen könnte. | NEIN O | JA O |
| 12. Ich habe Angst, ein Versager zu sein, wenn ich nicht hart genug arbeite. | NEIN O | JA O |
| 13. Manchmal betrachte ich mich selbst als arbeitssüchtig. | NEIN O | JA O |
| 14. Meine Frau sagt, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf. | NEIN O | JA O |
| 15. Ich bin innerlich fast immer mit meiner Arbeit beschäftigt. | NEIN O | JA O |
| 16. Ich möchte beruflich mehr als meine Kollegen leisten. | NEIN O | JA O |
| 17. Ich wache nachts auf und mache mir Gedanken über Probleme,
die meine Arbeit betreffen. | NEIN O | JA O |
| 18. Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite. | NEIN O | JA O |
| 19. Ich investiere mehr Energie, Zeit und Denken in meine Arbeit, als
in meine Familie und Freunde. | NEIN O | JA O |
| 20. Ich werde oft ungeduldig, weil meine Kollegen zu langsam arbeiten. | NEIN O | JA O |

Alter:.....Jahre

Geschlecht: weiblich O männlich O

Familienstand: ledig O verheiratet O verwitwet O geschieden O

Kinder:.....(Zahl)

Schulbildung: Volksschule O Mittel-Realschule O höhere Schule O
Hochschule/Universität O

Berufliche Stellung: leitende O gehobene O mittlere O untergeordnete O

Bitte schreiben Sie auf Ihren Fragebogen einen Namen oder ein Kürzel (z.B. Zeichen, Abkürzung, Code, ...). Dies muß -falls Sie es aus Anonymitätsgründen nicht wollen- nicht Ihr eigener Name sein. Dies dient nur der Auswertung, da dann Ihr erster Fragebogen eindeutig Ihrem zweiten Fragebogen zugeordnet werden muß. Es ist also egal, wie Sie Ihre beiden Fragebögen kennzeichnen. Wichtig ist nur, daß Sie beide mit **demselben** Kürzel, Name, ... beschriften.

Da aber Ihre Daten streng vertraulich behandelt werden, ist es natürlich am einfachsten, wenn Sie einfach Ihren Namen benutzen (so beugen Sie auch der Gefahr vor, das Kürzel in den 4 Wochen zu vergessen).

Vielen Dank für Ihr Bemühen.

copyright 1997 by
Bühler/ Schneider

Meine akademischen Lehrer in Marburg waren die Damen und Herren Professoren und Dozenten:

Arnold, Aumüller, Basler, Barth, Baum, Bühler, Christiansen, Czubayko, Daut, Engel, Fuhrmann, Geus, Gotzen, Gressner, Griss, Happle, Hesse, Kälble, Kern, Klein, Klenk, Klose, Koolmann, Krieg, Lang, Lennartz, Maisch, Müller, Örtel, Remschmidt, Röhm, Rothmund, Schachtschabel, Schäfer, Schulz, Seifart, Slenczka, Steiniger, Stinner, Thomas, Vohland, Weihe, Werner, von Wichert

Meine akademischen Lehrer in Fulda waren die Herren Professoren und Dozenten:

Bonzel, Dölp, Fassbinder, Jaspersen, Rumpf, Stegmann, Wörsdörfer

Danksagung

Herrn PD Dr. med. K.-E. Bühler danke ich für die Ermöglichung meiner Promotionsarbeit. Ganz besonders danke ich ihm für seine Unterstützung während aller Phasen der Arbeit.

Darüberhinaus bedanke ich mich bei Herrn Zöfel für die Hilfestellung bei der Datenauswertung am Computer.

Nicht zuletzt möchte ich allen Probanden, die an der Befragung teilgenommen haben, für Ihre Mithilfe danken.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Christian Schneider
Geburtsdatum: 24. März 1975
Geburtsort: Fulda
Familienstand: ledig
Staatsangehörigkeit: deutsch
Eltern: Dr. med. Klaus Schneider (Internist)
Marion Schneider, geb. Hesse (Lehrerin)
Geschwister: Alice Schneider (Studentin)

Schulbildung

1981- 1985 Christian- Bitter- Schule (Grundschule), Melsungen
1985- 1991 Gesamtschule Melsungen
1991- 1994 Geschwister- Scholl- Schule (Oberstufengymnasium),
Melsungen
06/ 1994 Abitur an der Geschwister- Scholl- Schule (Note: 1.2)

Hochschulstudium

10/ 1994	Beginn des Studiums der Humanmedizin an der Philipps-Universität Marburg
09/ 1996	Physikum (Note: 2)
08/ 1997	1. Staatsexamen (Note: 2)
03/ 2000	2. Staatsexamen (Note: 1.6)
05/ 2001	3. Staatsexamen (Note:1)

Praktika und Famulaturen

08/ 1994	2-monatiges Krankenpflegepraktikum im Kreiskrankenhaus Melsungen (Prof. Meurer)
02/ 1997	4-wöchige Famulatur im Kreiskrankenhaus Melsungen in Innerer Medizin (Prof. Meurer)
02/ 1998	4-wöchige Famulatur im Kreiskrankenhaus Melsungen in Chirurgie (Dr. Schneider)
09/ 1998	4-wöchige Famulatur in einer internistischen Gemeinschaftspraxis (Dres.Schneider/ Alberding)
03/ 1999	4-wöchige Famulatur in einer internistischen Gemeinschaftspraxis (Dres.Schneider/ Alberding)
07/ 1999	6-wöchige Famulatur im Karoi District Hospital in Simbabwe, Afrika (Dr. Knibbe)

Praktisches Jahr

04/ 2000	1. Tertian am Klinikum Fulda in der Abt. für Anästhesiologie (Prof. Dölp)
08/ 2000	2. Tertian am Klinikum Fulda in der Medizinische Klinik III (Prof. Faßbinder)

12/ 2000

3. Terial am Klinikum Fulda in der Abt. für Chirurgie
Klinik für Allgemein-/Abdominalchirurgie (Prof. Rumpf)
Klinik für Unfallchirurgie/Orthopädie (Prof. Wörsdörfer)
Klinik für Herz-/Thorax-/Gefäßchirurgie (Prof. Stegmann)

Beruf

06/2001

AiP am Klinikum Wetzlar-Braunfels in der Medizinischen
Klinik I (Prof. Kramer)

.....
Unterschrift