


Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften  
Professur für Wirtschaftspädagogik  
- Wirtschaftsethik und Wirtschaftspädagogik –  
Prof. Dr. E. Wuttke  
Jule Hangen & Kremena Eneva  
Wintersemester 2020/2021

Seminararbeit

**Übersteigerte organisationale Identifikation von  
Arbeitnehmer\*innen und die Gefahren für deren mentale  
Gesundheit**

Name: Luna Becker

Geburtsdatum: 


Anschrift: 

Mobil: 

E-Mail: 

Matrikelnummer: 

Fachsemester: 

Abgabetermin: 

## Gliederung

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>II</b>
<b>1 Problemstellung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Hauptteil</b> .....	<b>2</b>
2.1 Mentale Gesundheit – Burnout, Workaholismus und Overcommitment .....	2
2.2 Organisationale Identifikation.....	5
2.3 Forschungsstand – Organisationale Identifikation.....	6
2.4 Forschungsstand – Überidentifikation und deren Auswirkungen .....	7
2.4.1 <i>Überidentifikation</i> .....	7
2.4.2 <i>Workaholismus, Overcommitment oder beides?</i> .....	9
2.4.3 <i>Burnout - Das Ende der mentalen Gesundheit</i> .....	10
<b>3 Diskussion</b> .....	<b>11</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>13</b>
<b>ANHANG</b> .....	<b>17</b>
Anhang A: Interaktionsmodell – eigene Darstellung.....	18
Anhang B: Internetquelle – Gallup Engagement Index 2019 .....	19
Anhang C: Internetquelle – World Health Organization, 2019.....	20
<b>Ehrenwörtliche Erklärung</b> .....	<b>21</b>

**Abkürzungsverzeichnis**

OI	-	Organisationale Identifikation
AN	-	Arbeitnehmer*innen
OC	-	Overcommitment
ÜI	-	Überidentifikation

## 1 Problemstellung

Organisationale Identifikation (OI) ist ein breit erforschtes Feld der Sozialpsychologie, in dem es in den letzten Jahren zu einem interessanten Paradigmenwechsel kam: Das hauptsächlich positiv besetzte Konzept der OI weist offenbar auch eine dunkle Seite auf (Ashforth, 2016, S. 361; Irshad & Bashir, 2020, S. 13). Die auf den ersten Blick widersprüchlichen Paper lassen sich durch die Idee der Überidentifikation (ÜI) entwirren. 2012 wurde erstmalig, durch eine in Italien durchgeführte Studie gezeigt, dass sich OI auch negativ auf die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen (AN) auswirken kann, in diesem Fall durch Workaholismus, also dem Zwang unaufhörlich zu arbeiten (Avanzi, van Dick, Fraccaroli, & Sarchielli, 2012, S. 289). Workaholismus korreliert positiv mit Unwohlsein in Bezug auf die Gesundheit der AN. Dies verdeutlicht eine Studie der Autoren Shimazu und Schaufeli (Shimazu & Schaufeli, 2009, S. 495). Dass die mentale Gesundheit von AN bzgl. OI in den Fokus gestellt werden sollte, zeigen die aktuellen Zahlen der Krankenkassen in Deutschland: Die Fehltagelast aufgrund psychischer Störungen stiegen um fast 130% in den letzten zehn Jahren. Psychische Erkrankungen weisen nach wie vor die durchschnittlich längste Krankheitsdauer auf (Knieps & Pfaff, 2019, S. 61, 63). Diese gehen mit hohen Kosten für die Wirtschaft einher. Ein genauerer Blick auf die damit verbundenen Auswirkungen lohnt sich, um in Zukunft psychische Probleme von AN durch deren berufliche Tätigkeit zu vermeiden. Im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz fällt zudem immer wieder der Begriff *Burnout*. Auch wenn die WHO Burnout erst 2019 als Syndrom konkretisiert hat (World Health Organization, 2019), wurde bereits gezeigt, dass Workaholismus die Gefahr einen Burnout zu erleiden steigert (Avanzi et al., 2012, S. 289). Neuste Studien ersetzen Workaholismus durch Overcommitment (OC), ein zu hohes Commitment wäre der eigentliche Antreiber (Avanzi, Savadori, Fraccaroli, Ciampa & van Dick, 2020, S. 1). Inwiefern dies im Zusammenhang mit der OI von AN steht ist Thema dieser Arbeit. Folgende Forschungsfrage wird in Form einer literarischen Arbeit erläutert:

*Inwiefern ergeben sich Gefahren für die mentale Gesundheit von Arbeitnehmer\*innen durch übersteigerte organisationale Identifikation mit einer Organisation?*

Dazu wird zunächst auf Konstrukte der mentalen Gesundheit eingegangen, wozu das theoretische Konzept des Stressmodells von Lazarus aus dem Jahre 1984 als

Grundlage herangezogen wird. Es werden darauffolgend die Konzepte Workaholismus, Overcommitment und Burnout dargelegt und voneinander abgegrenzt. Als zweiten Teil der theoretischen Grundlage ergibt sich organisationale Identifikation, deren Grundlage der *Social Identity Approach* ist, sowie die Unterscheidung der OI in verschiedene Dimensionen. Den Abschluss findet das Kapitel mit der Erläuterung der möglichen Ausprägungen der OI. Nach einem kurzen Überblick über den aktuellen Forschungsstand der OI im Allgemeinen, konzentriert sich diese Arbeit auf übersteigerte Identifikation von AN und deren Auswirkungen. Es wird auf die Gefahren durch Überidentifikation, spezifisch Workaholismus, Overcommitment und Burnout, eingegangen, um zu verdeutlichen, wodurch die Risiken für die mentale Gesundheit der AN entstehen. Abschließend werden Lösungsansätze, Forschungsausblicke, speziell die Beziehung zwischen OI und OC, sowie Limitationen diskutiert.

## **2 Hauptteil**

### **2.1 Mentale Gesundheit – Burnout, Workaholismus und Overcommitment**

Mentale Gesundheit umfasst mehr als „die Abwesenheit von Störungen“ des Wohlbefindens. Sie schließt neben dem „emotionalen Wohlbefinden“ auch „Arbeitszufriedenheit“, sowie „mentale Ressourcen zum Erhalt, zur Förderung und Entfaltung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit“ ein (Rose, Müller, Burr, Schulz, & Freude, 2016, S. 8). Allgemein anerkannt ist, dass zu viel Stress unserem Wohlbefinden schadet. Um zu verstehen, was Stress in uns auslöst, lohnt sich ein Blick auf Richard Lazarus' Stressmodell, veröffentlicht 1984 in seinem Buch *Stress, Appraisal and Coping*. Es besagt, dass jedes Individuum Stresssituationen und die Belastungen, die daraus resultieren, unterschiedlich bewertet. Lazarus unterscheidet diese Einschätzungen, sogenannte Appraisals, in Stufen. Zuerst wird entschieden, inwiefern eine Situation bedrohlich ist. Danach wird versucht die Situation mit verfügbaren Ressourcen zu bewältigen. Reichen diese Ressourcen nicht aus entsteht eine Stresssituation. Verschiedene Bewältigungsstrategien greifen dann, um problematische Situationen zu lösen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 53). Chronische Stresssituationen können so unter anderem in einem Burnout resultieren (van Dick & Haslam, 2012, S. 177). Die „Laiendiagnose Burnout“ (Bahlmann, Angermeyer, & Schomerus, 2013, S. 81) offenbart mehrere Ungenauigkeiten, denn Burnout ist als Diagnose nicht ausreichend definiert. Die WHO nimmt Burnout erst ab 2022 in ihren

Katalog (ICD-11) auf und bezeichnet ihn als „ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz verstanden wird, welcher nicht erfolgreich bewältigt wurde“ (World Health Organization, 2019, Übers. d. Verf.). Aktuell gehört Burnout, laut ICD-10, nicht zu den psychischen Verhaltensstörungen (Rose et al., 2016, S. 10). Es wird dennoch ein Risiko für die Gesundheit von AN anerkannt, welches in einer Großzahl verschiedenster Symptome resultieren kann (genaue Auflistung siehe: Schneider, 2013, S. 23) Aufgrund dieser Unschärfe liegen keine eindeutigen Daten bzgl. des Burnout-Syndroms vor. Trotzdem ist davon auszugehen, dass „die freiwillige Selbstaussbeutung“ von Mitarbeiter\*innen aus eigenem Antrieb zu einem immer größeren Problem wird. Eine der Ursachen dafür ist, laut van Dick und Groß, eine „(zu) hohe Identifikation“ (van Dick & Groß, 2014, S. 34). Die Zahlen der Krankenkassen könnten vermuten lassen, dass die rasant ansteigende Zahl psychischer Erkrankungen insgesamt auch auf eine erhöhte Sensitivität der Betroffenen zurückzuführen ist. Gleichzeitig zeigt der Gesundheitsreport der BKK 2019, dass seit 2014 kein Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen durch Burnout explizit zu erkennen ist (Knieps & Pfaff, 2019, S. 77, 120). Bahlmann u.a. weisen darauf hin, dass in der Öffentlichkeit vermehrt Burnout als Synonym für Depressionen oder andere psychische Erkrankungen verwendet wird, da „ein Burn-out-Syndrom als Folge von Überarbeitung leichter akzeptiert wird als eine immer noch eher stigmatisierte depressive Störung“ (Bahlmann et al., 2013, S. 81; Knieps & Pfaff, 2019, S. 77).

Burnout, zu deutsch *Ausgebranntsein*, wurde maßgeblich durch Herbert Freudenbergers Artikel im Journal of Social Issues (1974) geprägt, der erstmalig das Ausgebranntsein von Menschen beschrieb (Freudenberger, 1974, S. 160). Hans Kernen beschreibt Burnout als „Folge eines Ungleichgewichts zwischen Ressourcen und Beanspruchung, eine Folge von ressourcenabbauenden Transaktionen eines Individuums, innerhalb seiner physischen, psychischen und externen Ressourcenfelder.“ (Kernen, 2005, S. 36). Emotionale Erschöpfung, Distanziertheit/Zynismus und reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit/Selbstzweifel oder anders gesagt ein „Gefühl der Wirkungslosigkeit“ (Bahlmann et al., 2013, S. 78) zeichnen, nach der heutzutage gängigsten Definition durch Christina Maslach, die drei Dimensionen eines Burnout-Syndroms aus (Maslach & Jackson, 1981, S. 99). Ursprünglich bezog sich diese Definition hauptsächlich auf Menschen, die in helfenden Berufen bzw. in Berufen arbeiteten, die eine erhöhte Interaktivität mit anderen Individuen aufweisen. Diese Tendenz lässt sich auch

in den aktuellen Zahlen der Krankenkassen erkennen (Knieps & Pfaff, 2019, S. 123, 125). Mittlerweile ist Burnout jedoch weit verbreitet und gefährdet insbesondere die „Leistungs-Elite“ (van Dick & Groß, 2014, S. 36). Zwei weitere wichtige Konzepte, um den Zusammenhang zwischen OI und der Gefahr einen Burnout zu erleiden zu verstehen, sind die Konzepte der Arbeitssucht (engl. Workaholismus) und des Overcommitments. „Arbeitssüchtige arbeiten sehr hart, Arbeit ist ihr zentraler Lebensinhalt, sie stellen die Ziele ihrer Organisation über die eigenen und nehmen sich nicht die nötige Zeit zur Erholung“ so van Dick und Groß (2014, S. 35). *Workaholismus* wurde durch Oates (1971, S.11) etabliert, als Zwang oder unkontrollierbarer Drang unaufhörlich zu arbeiten. Drei sogenannte „common characteristics“ beschreiben Scott, Moore und Micelli (1997, S. 292): Workaholics verbringen den Großteil ihrer Zeit mit Arbeiten, weswegen sie andere erholsame, familiäre oder soziale Aktivitäten vernachlässigen. Wenn sie nicht arbeiten, denken sie konsequent an ihre Arbeit. Sie arbeiten mehr als von ihnen erwartet bzw. verlangt wird. Spence und Robbins (1992, S. 162) beschreiben Workaholismus als ein hohes Involvement in die Arbeit selbst; man zwingt sich selbst immer weiter zu arbeiten trotz fehlender Befriedigung. Workaholics sind also besessen von ihrer Arbeit und müssen, wie andere Abhängige auch, ihre Sucht befriedigen (Shimazu, Taris & Schaufeli, 2010, S. 42; Spence & Robbins, 1992, S. 161). Einer der Auslöser einer solchen Abhängigkeit ist übersteigerte OI mit dem Unternehmen.

*Overcommitment* wird oft als Synonym zu Workaholismus genutzt, ist aber dennoch ein anderes Konzept (Avanzi, Perinelli, Vignoli, Junker & Balducci, 2020, S. 9). OC wurde 1996 von Johannes Siegrist eingeführt, um erklären zu können, wieso Individuen in ihrem Beruf einen unverhältnismäßig hohen Aufwand betreiben, selbst wenn sie dafür nicht gerecht entlohnt werden (Siegrist, zit. nach Avanzi et al., 2020, S. 2). Jene AN haben ein großes Bedürfnis nach Anerkennung und setzen sich oft hohen Arbeitsanforderungen aus oder leisten deutlich mehr als notwendig. Dabei nehmen sie keine Rücksicht auf ihre eigenen Ressourcen (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer & Peter, 2004, S. 1485). Laut Shimazu, Taris und Schaufeli (2010, S. 47) sind Workaholics auch „committed to their work“. OC korreliert mit Workaholismus (Littman-Ovadia, Balducci & Ben-Moshe, 2014, S. 337). Während Workaholismus als Zwang verstanden wird, ist es bei OC eher das Interesse, also der freie Wille, welcher zu langen Arbeitszeiten führt (Morin & Brault-Labbé, zit. nach

Avanzi et al., 2020a, S. 4) Anders gesagt, arbeiten Workaholics oftmals aus extrinsischer Motivation, während *overcommitted* AN eher intrinsisch motiviert sind (van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012, S. 46). Workaholics fühlen sich im Gegensatz zu *overcommitted* AN allerdings gerecht entlohnt (Peiperl & Jones, 2001, S. 374). Wichtig ist außerdem die Beziehung zwischen Commitment und Identifikation zu erwähnen. Auch diese Konzepte ähneln sich: Commitment „begründet die „Bindung“ von Mitarbeiter\*innen an ihre Organisation mit einer Austauschbeziehung“ (Kraus & Woschée, 2018, S. 188). Jedoch ist es im Gegensatz zur Identifikation eine Einstellung, welche sich auf die affektive Ebene bezieht und nicht zur Beantwortung der Wer bin ich?-Frage, also zur Definition der eigenen Person, beiträgt. Identifikation ist laut van Dick kontextabhängig, während Commitment zeitlich eher als stabil und unflexibel gilt. Während Identifikation auf mit der Organisation „geteilten Werten und Normen“ aufbaut, entwickelt sich Commitment aufgrund zweier Faktoren: Inwiefern ist der Job interessant und wertvoll für den AN und existiert eine materielle (Lohn), aber auch immaterielle (Wertschätzung) Austauschbeziehung zwischen der Organisation und dem/der AN (van Dick, 2016, S. 6).

Eine solche Abgrenzung zwischen den Begriffen Workaholismus und Overcommitment ist nötig, um später aktuelle Studienergebnisse zu erläutern.

## 2.2 Organisationale Identifikation

Organisationale Identifikation ist eine Form sozialer Identifikation, welche sich als „Wahrnehmung des Einsseins mit der Organisation bzw. der Zugehörigkeit zur Organisation“ beschreiben lässt (Ashforth & Mael, 1989, S. 34, Übers. d. Verf.). Die Basis des Konzepts ergibt sich aus dem *Social Identity Approach*, ein „sozialpsychologischer Ansatz“ (van Dick, 2016, S. 18), welcher sich aus der *Social Identity Theory* (Tajfel & Turner, 1986, S. 7) und der *Self-Categorization Theory* (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987) zusammensetzt. Die Social Identity Theory besagt, dass die soziale Identität (im Gegensatz zur personalen Identität) eines Individuums aus dem Teil des Selbstkonzepts besteht, welcher „dem Wissen um die Mitgliedschaft in einer sozialen Gruppe entstammt“ (Tajfel, zit. nach van Dick, 2016, S. 19). Nach Ashforth und Mael (1989, S. 20) sehen sich Menschen als Mitglieder sozialer Gruppen, in die sie sich selbst einordnen. Mitglied einer Gruppe oder Organisation zu sein, beantwortet so in Teilen die Frage „Wer bin ich?“. Die Self-Categorization Theory beschreibt, dass



sich Individuen selbst auf verschiedenen Ebenen kategorisieren und entscheidet über verschiedene Foci (Ziele) der Identifikation, auf die hier nicht weiter eingegangen wird (van Dick, 2016, S. 24; van Dick, Grojean, Christ & Wieseke, 2006, S. 285). Van Dick (2016, S.19) fasst die unterschiedlichen Bedeutungen der zwei Theorien wie folgt zusammen: Die Social Identity Theory entspricht der Identifikation *mit* der Gruppe, während die Self-Categorization Theory der Identifikation *als Mitglied* der Gruppe entspricht.

OI lässt sich in vier Dimensionen aufspalten: Auf der *kognitiven* Ebene sieht sich ein Individuum als Teil eines sozialen Konstrukts (Identifikation als Gruppenmitglied). Auf der *evaluativen* Ebene wird bewertet, welche Attribute der Organisation bspw. von außen zugeschrieben werden. Auf der *affektiven* Ebene „kommt es zu der Identifikation mit der Gruppe“ (van Dick, 2016, S. 21), welche „die gefühlsmäßige Bewertung der Gruppenmitgliedschaft“ (van Dick, 2016, S. 21) bezeichnet. Die *konative* Ebene beschreibt abschließend, wie die Identifikation im Verhalten des Individuums sichtbar wird. OI ist insofern relevant für AN, da sie die Bedürfnisse nach Sicherheit, Zugehörigkeit, Selbstaufwertung und Ganzheitlichkeit befriedigt (van Dick, 2016, S. 20, 21). Des Weiteren gibt es verschiedene Ausprägungen von OI. Kreiner und Ashforth (2004, S. 3,4,5) benennen neben der klassischen OI auch *Disidentifikation*, *Neutrale Identifikation* und *Ambivalente Identifikation* als weitere mögliche Ausprägungen. Disidentifikation entsteht, wenn ein/eine AN sich nicht mit den Werten der Organisation identifiziert; sie sogar ablehnt. Es ist allerdings nicht das Gegenteil von Identifikation, sondern ein eigenständiger psychologischer Zustand. Neutrale Identifikation tritt auf, wenn ein/eine AN sich nicht über seinen Arbeitsplatz identifiziert und der Organisation neutral gegenübersteht. Ambivalente Identifikation ist komplexer: AN identifizieren sich mit bestimmten Aspekten der Organisation, während sie andere ablehnen. Sie können sich sogar mit einem Aspekt gleichzeitig identifizieren und ihn dennoch ablehnen. *Überidentifikation* ist demnach keine eigenständige Ausprägung, sondern eine übersteigerte Form der OI.

### **2.3 Forschungsstand – Organisationale Identifikation**

Die Auswirkungen der OI wurde in den letzten Jahrzehnten ausführlich untersucht, wobei unter anderem die Zusammenhänge zwischen OI und Gesundheit der AN analysiert wurden. Metaanalysen konnten einen eindeutig positiven Zusammenhang

zwischen OI und dem Wohlbefinden der AN ermitteln (van Dick, 2016, S. 58). Ein Beispiel dafür ist Rikettas Metaanalyse aus dem Jahre 2005: Dort wurde festgestellt, dass OI positiv mit Arbeitszufriedenheit und Commitment korreliert, während die Kündigungsabsicht sinkt (Riketta, 2005, S. 364). 2010 ermittelte eine britische Studie, dass Mitarbeitende, die davon überzeugt waren ihr Unternehmen interessiere sich für ihr Wohlbefinden, sich eher mit ihm identifizieren (Edwards & Peccei, 2010, S. 23). Weiterhin zeigt eine Studie mit italienischen Lehrkräften, dass AN die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren eher sozialen Support von ihrem Kollegium erhalten, was wiederum die kollektive Effektivität steigert und das Burnout-Risiko durch Überforderung senkt (Avanzi, Schuh, Fraccaroli & Dick, 2015, S. 5). Bei Schichtarbeiter\*innen wurde dies bereits 2008 nachgewiesen. Dort beeinflusste OI nicht nur das Klima unter den AN, sondern wirkte sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus und verbesserte dadurch das mentale Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen (Pisarski, Lawrence, Bohle & Brook, 2008, S. 586). Weiterhin ist bekannt, dass OI die Belastung der Mitarbeiter\*innen, den sogenannten *employee strain*, reduzieren kann (Ciampa, Sirowatka, Schuh, Fraccaroli & van Dick, 2019, S. 361). Der Gallup Engagement Index 2019 (Gallup, 2019, S.6) nennt als weitere Vorteile der OI geringere Fehlzeiten, Mitarbeiter\*innen-treue und erhöhtes Qualitätsbewusstsein. Die positiven Auswirkungen sind breit erforscht und nicht zu widerlegen. Allerdings birgt das Konzept auch eine Schattenseite, die in den letzten Jahren vermehrt untersucht wurde.

## **2.4 Forschungsstand – Überidentifikation und deren Auswirkungen**

### *2.4.1 Überidentifikation*

Überidentifikation ist eine exzessive, übersteigerte Form der Identifikation (Avanzi et al., 2012, S. 290). Seit 2012 Avanzi u.a. nachweisen konnten, dass OI ab einem bestimmten Niveau negative Auswirkungen auf das Verhalten der AN, deren Wohlbefinden und deren Gesundheit hat, mehrten sich Artikel, die sich ebenjene Schattenseite vornehmen. Avanzi u.a. zeigten, dass OI nicht, wie in den meisten Studien zuvor beschrieben, linear mit rein positiven Auswirkungen zusammenhängt, sondern ein kurvilinearere Zusammenhang zwischen OI und der Gesundheit der AN besteht. Ab einem bestimmten Niveau der OI, „steigt mit zunehmender Identifikation Arbeitssucht deutlich an.“ (van Dick & Groß, 2014, S. 35, 36). Dies wiederum senkt das Wohlbefinden und steigert das Risiko, durch zu viel Arbeit einen Burnout zu erleiden (Avanzi et al.,

2012, S. 303). Workaholismus, so van Dick und Groß (2014, S. 36), hat vor allem negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der AN, wenn sie sich gleichzeitig auch sehr stark mit dem Unternehmen identifizieren. Besonders gefährdet sind demnach AN, die aus ihrer Arbeit ihre gesamte Identität beziehen. Vor kurzem veröffentlichten Avanzi u.a. zwei weitere Paper, in denen nun Workaholismus durch Overcommitment ersetzt wurde. OC könnte demnach den eigentlichen negativen Aspekt des sogenannten *work drives* beschreiben und Burnout fördern (Avanzi et al., 2020a, S. 1,11; Avanzi et al., 2020b, S. 7). Dies widerspricht jedoch nicht der Vermutung, dass eine zu hohe Identifikation Gefahren für die mentale Gesundheit der AN birgt, sondern liefert einen weiteren Erklärungsansatz. Bevor näher auf die Gefahren für die Gesundheit eingegangen wird, folgt ein kurzer Überblick über weitere Risiken und Auswirkungen durch Überidentifikation: ÜI kann neben Workaholismus ebenfalls zu unethischem pro-organisationalem Verhalten führen, indem man die Vorgaben der Vorgesetzten oder die Ziele der Organisation nicht hinterfragt. ÜI steigert *psychological entitlement*, ein Phänomen bei dem AN davon überzeugt sind, dass das Unternehmen ohne ihre Mitarbeit nicht auskommen würde und deshalb eine besondere Behandlung erwarten. Außerdem verstärkt ÜI *pro-social rule-breaking* solange dies im Sinne der Organisation geschieht. Diese drei indirekten Folgen resultieren durch extern motiviertes *organizational citizenship behavior*, also durch ein freiwillig gezeigtes, pro-organisationales Verhalten im beruflichen Umfeld (Avanzi et al., 2012, S. 290; Umphress, Bingham & Mitchell, 2010, S. 769). Im Sinne der Social Identity Theory führt ÜI dazu, dass man den Normen und Vorgaben einer Organisation unkritischer gegenübersteht und dadurch Verhaltensweisen aufweist, die man in einem anderen Umfeld nicht akzeptieren würde (van Dick, 2016, S. 63, 64). Des Weiteren reduziert ÜI die Fluktuation der AN, was wiederum Innovationen hemmt. Verbesserungen von Abläufen bspw. werden erschwert, solange AN nicht dazu bereit sind bestehende Strukturen zu kritisieren und Veränderungen anzustoßen (Conroy, Henle, Shore & Stelman, 2017, S. 190).

Diese und weitere direkte und indirekte Effekte einer übersteigerten OI wirken sich auf den Erfolg der Organisation bzw. des Unternehmens aus. Speziell die mentale Gesundheit der AN spielt dabei eine besondere Rolle: Psychische Gesundheit wird durch das Konzept der OI nämlich mehr als physische Gesundheit beeinflusst (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten & van Dick, 2017, S. 324). Wir wissen, dass Mitarbeiter\*innen, die

sich stark mit ihrer Organisation identifizieren, härter arbeiten, um die Ziele der Organisation, die sie als ihre eigenen ansehen, zu erreichen. Dies geschieht unabhängig davon, ob ein\*e Mitarbeiter\*in *overcommitted* oder ein\*e Workaholic ist.

#### 2.4.2 *Workaholismus, Overcommitment oder beides?*

Avanzi u.a. beschreiben 2012 wie 2020, dass eine zu hohe OI langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Während das Paper aus dem Jahr 2012 Workaholismus als Mediator benennt, konkretisiert das aktuellere Paper OC als Mediator der Beziehung zwischen Identifikation und der Gesundheit der AN. Jedoch wird darauf hingewiesen, dass nicht abschließend geklärt ist, ob Workaholismus auch ein Vorläufer von OC darstellen könnte (Avanzi et al., 2020a, S. 10). Hierbei muss nochmals auf den U-förmigen Zusammenhang zwischen OI der Gesundheit der AN hingewiesen werden: Ein Anstieg von OI bei Mitarbeiter\*innen mit niedriger OI senkt vorerst Stress sowie OC. Kommt es jedoch bei einer Arbeitskraft zu übersteigerter OI, also zu ÜI, steigt das Commitment und als Konsequenz der Stress und das damit verbundene Burnout-Risiko wieder an. Das gleiche gilt für Workaholismus (Avanzi et al., 2012, S. 300; Avanzi et al., 2020b, S. 7).

Bestätigt ist, dass Workaholismus unter anderem in positiven Beziehungen zu beruflichem Stress, Problemen in der Ehe und zu allen drei Burnout Dimensionen steht. Mit physischer Gesundheit, Lebenszufriedenheit und mentaler/emotionaler Gesundheit korreliert es negativ (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016, S. 22). Auch Shimazu und Schaufeli konnten 2009 aufzeigen, dass Workaholismus sehr deutlich positiv mit Unwohlsein korreliert. Neben der negativen Beziehung mit Lebenszufriedenheit machten sie darauf aufmerksam, dass Workaholismus allerdings auch negativ mit Performance korreliert. Dies lässt darauf schließen, dass Workaholics mit quantitativer Arbeit nicht automatisch qualitativ hochwertige Arbeit leisten (Shimazu & Schaufeli, 2009, S. 500). Diverse Studien belegen den Zusammenhang zwischen Workaholismus und einem Anstieg des Burnout-Risikos. Schaut man sich diese genauer an fällt auf, dass teilweise Workaholismus und OC nicht klar voneinander abgegrenzt werden. In einer amerikanischen Studie mit Sportlern wurde bspw. „work commitment“ mit Workaholismus gleichgesetzt (Taylor, Huml & Dixon, 2019, S. 256).

In verschiedenen Studien wurde beschrieben, wie Overcommitment bspw. positiv mit vitaler Erschöpfung (Preckel, Känel, Kudielka & Fischer, 2005, S. 121), Herzerkrankungen (Kuper, Singh-Manoux, Siegrist & Marmot, 2002, S. 783), Angstzuständen und Depressionen (Bergin & Jimmieson, 2013, S. 153) und negativ mit dem allgemeinen Gesundheitszustand generell korreliert (Nolte, 2009, S. 17) bzw. auch mit Burnout zusammenhängt (Avanzi et al., 2020a, S. 11). Mit Commitment verhält es sich ähnlich wie mit OI: OC führt wie ÜI zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der AN. 2004 wurde durch zwei Studien in Nepal gezeigt, dass Commitment mit Identifikation relativ stark korreliert, aber es dennoch sinnvoll ist die beiden Konzepte zu trennen (Gautam, Dick & Wagner, 2004, S. 312). Zum gleichen Ergebnis kamen auch van Knippenberg und Sleebos sowie Franke und Felfe (Franke & Felfe, 2008, S. 143, 144; van Knippenberg & Sleebos, 2006, S. 579, 580).

### *2.4.3 Burnout - Das Ende der mentalen Gesundheit*

Schon 1986 schrieb Maslach, dass eine der Hauptursachen von Burnout Workaholismus sei. Neben organisationalen Ursachen spielen auch personelle und interpersonelle Ursachen eine Rolle (Maslach, 1986, S. 62, 64). Perfektionisten leiden bspw. vermehrt an Burnout, Workaholismus mediiert diesen Zusammenhang (Gautam et al., 2004, S. 312). Wie bereits erwähnt arbeiten Workaholics oftmals extrinsisch motiviert. Daher macht es Sinn, dass Burnout negativ mit intrinsischer Motivation zusammenhängt (van Beek et al., 2012, S. 46). Eine amerikanische Studie konnte 2017 aufzeigen, dass Workaholismus das positive, psychologische Kapital eines Mitarbeitenden senkt, welches mit Eigenschaften wie Resilienz, Optimismus und Hoffnung, vor Burnout schützt (Moyer, Aziz & Wuensch, 2017, S. 215, 222). Workaholismus kann also nachweislich zu Burnout führen. Vergleicht man Workaholics mit von Burnout betroffenen AN, sieht man, dass workaholistische Eigenschaften verloren gehen: ausgebrannte AN sind zu müde, um hart zu arbeiten und zu zynisch, um sich zu engagieren (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008, S. 195).

Neurotizismus, auch genannt emotionale Labilität, ist bekanntermaßen einer der wichtigsten „Prädiktoren für ein erhöhtes Burnout-Risiko“ (Waldmann, Wolfradt, Klement, Fuchs, Riemenschneider & Heise, 2017, S. 65). Avanzi u.a. berichteten diesbezüglich in ihrer aktuellen Studie von einer interessanten Beobachtung: Sie konnten nachweisen, dass Neurotizismus stärker mit OC statt mit Workaholismus korreliert

( $r = 0.53$  vs.  $r = 0.29$ ). Umgekehrt korrelierte Workaholismus mit Gewissenhaftigkeit ( $r = 0.28$ ), dem „Vorhersagewert für eine erhöhte Leistungsfähigkeit und einen verminderten Zynismus“ (Waldmann et al., 2017, S. 65), während es mit OC keinen signifikanten Zusammenhang aufweist. Dies spiegelt auch die Korrelation mit Burnout wider: OC korreliert fast doppelt so stark ( $r = 0.67$ ) mit Burnout wie Workaholismus ( $r = 0.33$ ) (Avanzi et al., 2020a, S. 7). Dieses Ergebnis unterstützt eine Studie aus dem Jahr 2014 in der aufgezeigt wurde, dass AN, die keine adäquate Be- bzw. Entlohnung erhalten und dadurch unzufrieden sind, aber ein hohes Commitment zu ihrem Job aufweisen, langfristig unter emotionaler Erschöpfung leiden. Diese gilt bekanntermaßen als eine der drei Dimensionen für Burnout (Avanzi, Zaniboni, Balducci & Fraccaroli, 2014, S. 462).

### **3 Diskussion**

Organisationale Identifikation ist prinzipiell durchaus förderlich und bringt Mitarbeiter\*innen wie Arbeitgeber\*innen einen Mehrwert. Allerdings ist das Maß ausschlaggebend. Ein zu hoher Grad bringt unumstritten Risiken für die Gesundheit der AN mit sich. Welche Gefahren sich durch übersteigerte Identifikation mit dem Unternehmen oder einer Organisation für AN ergeben, wurde differenziert aufgezeigt. Burnout, als die Endstufe der mentalen Gesundheit, entsteht vereinfacht gesagt durch zu viel Arbeit und zu wenig Erholung. Überidentifikation fördert genau dieses Verhalten. Arbeitgeber\*innen und Führungskräfte sollten die Destigmatisierung psychisch erkrankter AN unterstützen und durch ein breiteres (Präventions-) Angebot innerhalb ihrer Organisation Aufklärungsarbeit leisten, da dies langfristig auch zum Erfolg des gesamten Unternehmens beiträgt. Wichtig ist hierbei die Früherkennung von Überidentifikation, Workaholismus oder Overcommitment betroffenen Mitarbeiter\*innen. Ein Ansatz könnte sein, „High-Potentials“ (van Dick & Groß, 2014, S. 37) vorbeugend durch externe Coaches individuell betreuen zu lassen, um sie so vor „freiwilliger Selbstaussbeutung“ (van Dick & Groß, 2014, S. 38) zu schützen. Klassische Eindämmungsversuche, wie ein Mail-Verbot außerhalb der Arbeitszeit, sollten nicht die erste Wahl sein, um AN nicht ihre Flexibilität zu nehmen. Besser wäre zu Beginn direkt klarzustellen, dass bspw. ständige Erreichbarkeit keine erstrebenswerte Eigenschaft ist. Für den Bereich der mentalen Gesundheit wäre es wichtig, einheitlich definierte Daten bzgl. des Burnout-Vorkommens zu erheben. Dies würde die Aussagekraft von Studien erhöhen und

ein zielgerichteteres Vorgehen bei Forschung und Prävention ermöglichen. Auch sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass Burnout nicht mit anderen psychischen Erkrankungen verwechselt wird oder ob der Ursprung des Problems gar nicht in der hohen Identifikation mit dem Unternehmen liegt, sondern zum Beispiel im privaten Umfeld (Vgl. Bianchi, Schonfeld & Laurent, 2019, S. 38). Frei von der Frage, was letztendlich Unwohlsein auslöst und ob man nun explizit von Burnout oder anderen psychischen Erkrankungen spricht, zeigen die aktuellen Zahlen der Krankenkassen sehr deutlich, wie hoch der Bedarf an Unterstützung ist. Erschwerend hinzu kommen inakzeptable Wartezeiten auf Therapieplätze und professionelle Hilfe (Bundespsychotherapeutenkammer, 2018, S. 3). Dass Japan mit „Karōshi“ mittlerweile ein eigenes Wort für den Tod durch Überarbeitung eingeführt hat, sollte uns aufhorchen lassen und sensibilisieren (Kanai, 2009, S. 209).

Während die Gefahren relativ eindeutig benannt werden können, wirft die Frage nach dem „wodurch“ noch einige Ungereimtheiten auf. Mein eigens erstelltes Interaktionsmodell (Anhang A) visualisiert die Reaktionsfolge der Konzepte. Auch wenn klar ist, dass Überidentifikation zu Workaholismus führt, ist dabei die Rolle des Commitments noch nicht genau geklärt. Die Korrelation zwischen Commitment und Identifikation könnte ein Hinweis darauf sein, wieso die Differenzierung zwischen OC und Workaholismus kompliziert ist. OC wirkt im Gegensatz zu Workaholismus nicht nur als Mediator zwischen ÜI und der Gesundheit der AN, sondern wird teilweise auch dem Ursprung des eigentlichen Problems, der übersteigerten OI, selbst zugerechnet. Hierbei wäre es wichtig, auf die Operationalisierung der verschiedenen Konzepte zu achten, um eine differenzierte Betrachtung zu ermöglichen. Speziell bei Identifikation und Commitment besteht die Gefahr, durch ähnliche Skalen oder Items beide Konzepte nicht klar voneinander trennen zu können. Hier ergeben sich weitere Forschungsmöglichkeiten. Interessant wäre bspw. zu klären, ob OC ein Resultat, ein Vorläufer oder ein Verstärker von Workaholismus ist, in Hinblick auf die Ähnlichkeit zum Konzept der OI. Nicht weiter behandelt wurden in dieser Arbeit die verschiedenen Foci der Identifikation. Es wäre interessant zu untersuchen, ob sie sich in Bezug auf Überidentifikation unterschiedlich stark auf die Gesundheit der AN auswirken.

## Literaturverzeichnis

- Ashforth, B. E. (2016). Distinguished Scholar Invited Essay: Exploring Identity and Identification in Organizations: Time for Some Course Corrections. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 361–373.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Avanzi, L., Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and Stress*, 26, 289–307.
- Avanzi, L., Perinelli, E., Vignoli, M., Junker, N. M., & Balducci, C. (2020a). Unravelling Work Drive: A Comparison between Workaholism and Overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5755.
- Avanzi, L., Savadori, L., Fraccaroli, F., Ciampa, V., & van Dick, R. (2020b). (in Druck). Too-much-of-a-good-thing? The curvilinear relation between identification, overcommitment, and employee well-being. *Current Psychology*.
- Avanzi, L., Schuh, S., Fraccaroli, F., & Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1–10.
- Avanzi, L., Zaniboni, S., Balducci, C., & Fraccaroli, F. (2014). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety, Stress, & Coping*, 27(4), 455–465.
- Bahlmann, J., Angermeyer, M., & Schomerus, G. (2013). Calling it „Burnout“ instead of „Depression“—A Strategy to Avoid Stigma? *Psychiatrische Praxis*, 40, 78–82.
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134–161.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Burnout: Moving beyond the status quo. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 36–45.
- Bundespsychotherapeutenkammer. (2018). *Ein Jahr nach der Reform der Psychotherapie-Richtlinie*. Berlin
- Ciampa, V., Sirowatka, M., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2019). (in Druck). Ambivalent Identification as a Moderator of the Link Between Organizational Identification and Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Business Ethics*.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873.
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification: The Dark Side of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184–203.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26.
- Franke, F., & Felfe, J. (2008). Commitment und Identifikation in Organisationen: Ein empirischer Vergleich beider Konzepte. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 52(3), 135–146.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Gallup (2019). *Gallup Engagement Index 2019*. Berlin. Zugriff am 28.12.2020.

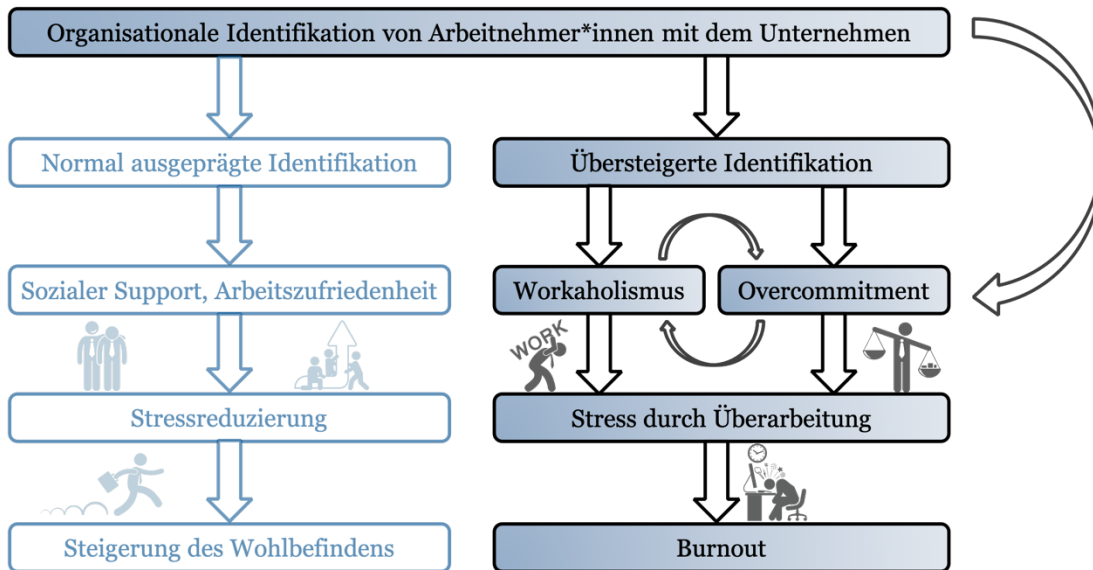


- Verfügbar unter <https://www.gallup.com/de/engagement-index-deutschland.aspx>
- Gautam, T., Dick, R. V., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315.
- Irshad, M., & Bashir, S. (2020). The Dark Side of Organizational Identification: A Multi-Study Investigation of Negative Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 11, 572478, 1-15.
- Kanai, A. (2009). “Karoshi (Work to Death)” in Japan. *Journal of Business Ethics*, 84(S2), 209–216.
- Kernen, H. (2005). *Arbeit als Ressource: Gesund und leistungsfähig dank persönlichem und betrieblichem Ressourcenmanagement*. Bern: Haupt.
- Knieps, F., & Pfaff, H. (Hrsg.) (2019). *BKK Gesundheitsreport 2019 - Psychische Gesundheit und Arbeit—Zahlen, Daten, Fakten*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft und BKK Dachverband e.V.
- Kraus, R., & Woschée, R. (2018). Commitment und Identifikation mit Projekten. In M. Wastian, I. Braumandl, L. von Rosenstiel, & M. A. West (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für das Projektmanagement* (S. 187–206). Berlin/Heidelberg: Springer
- Kuper, H., Singh-Manoux, A., Siegrist, J., & Marmot, M. (2002). When reciprocity fails: Effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(11), 777–784.
- Lazarus, R. S., & Folkmann, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric Properties of the Hebrew Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of Psychology*, 148(3), 327–346.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (S. 53–75). Washington DC: American Psychological Association.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213–227.
- Nolte, A. (2009). Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Overcommitment und dem subjektiven Gesundheitszustand bei Bankmitarbeitern? *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers*, 1, 6–22.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing Company.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology? *Group & Organization Management*, 26(3), 369–393.
- Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39(5), 580–588.
- Preckel, D., Känel, R. von, Kudielka, B. M., & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(2), 117–122.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Rose, U., Müller, G., Burr, H., Schulz, A., & Freude, G. (2016). *Arbeit und Mentale*

- Gesundheit: Ergebnisse aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, *57*(2), 173–203.
- Schneider, E. (2013). *Sicherer Umgang mit Burnout im Unternehmen: Individuelle und unternehmenskulturelle Zusammenhänge*. Wien: Springer-Verlag.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, *50*(3), 287–314.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *47*(5), 495–502.
- Shimazu, Akihito, Taris, T., & Schaufeli, W. (2010). The Push and Pull of Work: About the Difference between Workaholism and Work Engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 39–53.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, *58*(8), 1483–1499.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, *21*(4), 303–335.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In Austin, W.G. & Stephen, W. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relation* (p. 7–24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout. *Journal of Sport Management*, *33*(4), 249–260.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: Self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, *95*(4), 769–780.
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology*, *61*(1), 30–55.
- van Dick, R. (2016). *Identifikation und Commitment fördern* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage 2017). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*, *Vol. 17*, 283–301.
- van Dick, R., & Groß, M. (2014). Gesundheitsfalle Überidentifikation: „Gut gemeint bedeutet nicht gut gemacht“. *PERSONALquarterly*, *04*, 34–38.
- van Dick, R., & Haslam, S. A. (2012). Stress and well-being in the workplace. In Haslam, S.A., Haslam, C. & Jetten, J. (Eds.), *The social cure: Identity, health and well-being* (p. 175–194). Hove/New York: Psychology Press.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus

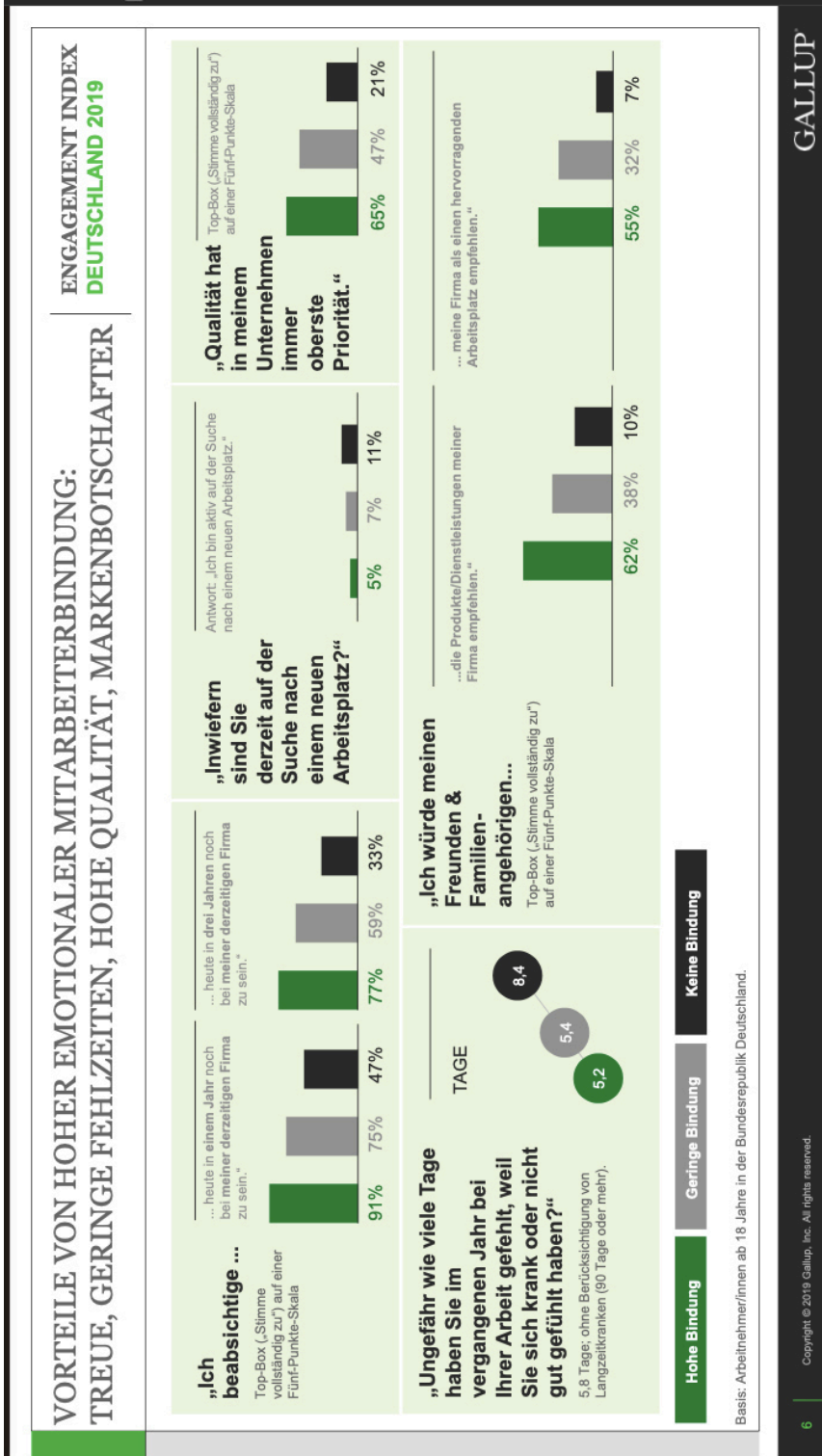
- organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584.
- Waldmann, C., Wolfradt, U., Klement, A., Fuchs, S., Riemenschneider, H., & Heise, M. (2017). Zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Burn-out-Risiken: Eine Querschnittsstudie unter Medizin- und Psychologiestudierenden. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 12(1), 61–67.
- World Health Organization (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon"- International Classification of Diseases*. Zugriff am 15.01.2021. Verfügbar unter <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

# ANHANG

**Anhang A: Interaktionsmodell – eigene Darstellung**

Anhang B: Internetquelle – Gallup Engagement Index 2019


Zugriff am 28.12.2020. Verfügbar unter <https://www.gallup.com/de/engagement-index-deutschland.aspx>



## Anhang C: Internetquelle – World Health Organization, 2019

Zugriff am 15.01.2021. Verfügbar unter: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Global Regions ▾
🔍
🌐 Select language ▾



🏠 Health Topics ▾
Countries ▾
Newsroom ▾
Emergencies ▾
Data ▾
About Us ▾

Home / News / Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases

📧
✉
📘
📺
+

# Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases

28 May 2019 | Departmental news | Reading time: Less than a minute (180 words)

Burn-out is included in the 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11) as an occupational phenomenon. It is **not** classified as a medical condition.

It is described in the chapter: 'Factors influencing health status or contact with health services' – which includes reasons for which people contact health services but that are not classed as illnesses or health conditions.

Burn-out is defined in ICD-11 as follows:


"Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions:

- feelings of energy depletion or exhaustion;
- increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and
- reduced professional efficacy.

Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life."

Burn-out was also included in ICD-10, in the same category as in ICD-11, but the definition is now more detailed.

The World Health Organization is about to embark on the development of evidence-based guidelines on mental well-being in the workplace.



Subscribe to our newsletters →

### What we do

- Countries
- Frequently asked questions
- Procurement


### Regions

- Africa
- Americas
- South-East Asia
- Europe
- Eastern Mediterranean
- Western Pacific

### About us

- Director-General
- World Health Assembly
- Executive Board
- Member States
- Permissions and licensing
- Cyber security
- Employment

Subscribe to our newsletters



World Health Organization

Privacy Legal Notice
© 2021 WHO