

Seminararbeit im Modul Empirisches Projekt

**Boreout – Unterforderung am Arbeitsplatz als
Prädiktor für Motivationsverlust**

Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie (B. Sc.)

an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management Essen

Standort München

Autorin:

Svetlana Adam

Abstract

Diese Studie untersucht das bislang wenig erforschte Themengebiet der chronischen Unterforderung. Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist, das Verständnis der Existenz von Boreout zu steigern sowie dessen Einfluss auf den Motivationsverlust aufzuzeigen. Ferner wird der Zusammenhang und Unterschiede zu Belastungssymptomen, Motivationsverlust und Leistungsmotivation untersucht. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine quantitative Methode in Form einer Befragung gewählt. Auf Basis zweier unterschiedlicher parametrischer Fragebögen wurde eine Alterseinschränkung von mindestens 21 Jahren festgelegt. Die Onlinebefragung wurde im Zeitraum von 27.11.2017 – 01.12.2018 durchgeführt. Die Gelegenheitsstichprobe von ($n = 202$) umfasst dabei 60% Frauen und 40% Männer. Als Kernergebnis der einfachen linearen Regressionsanalyse liegt vor, dass Boreout ein signifikanter Prädiktor für Motivationsverlust ist ($b = .75$, $SE = .03$, $t(403.4) = 20.08$, $p < .001$, $R^2 = .67$). Die signifikanten Resultate der Korrelationsberechnung belegen zudem einen positiven Zusammenhang zwischen Boreout und Belastungssymptomen ($r(200) = .39$, $p < .001$) sowie einen Zusammenhang zur Leistungsmotivation ($r(200) = -.13$, $p < .05$). Aufgrund der Querschnittsuntersuchung sind die Schlussfolgerungen vorläufig. Die Ergebnisse bieten neue Einblicke in die Thematik und lassen vermuten, dass Boreout durchaus negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden des Individuums haben kann. Boreout zeigt sich als wichtiger, jedoch vernachlässigter Bereich in der Forschung, der einem Wandel vollzogen werden sollte.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Theoretische Betrachtungen Boreout	2
2.1 Elemente	3
2.2 Auswirkungen von Boreout	6
2.2.1 Motivationsverlust	6
2.2.2 Belastungssymptome	7
3 Methode.....	8
3.1 Forschungsfrage und Forschungsdesign	8
3.2 Datenerhebung	9
3.3 Geplante statistische Auswertung	10
4 Ergebnisse	12
4.1 Deskriptive Analyse.....	12
4.2 Inferenzstatistische Hypothesenprüfung	13
4.3 Interpretation.....	16
5 Diskussion	17
6 Fazit.....	19
Literaturverzeichnis	20

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Elemente des Boreouts (Eigene Darstellung nach Rothlin & Werder, 2007, S. 13).....	2
<i>Abbildung 2.</i> Häufigkeitsverteilung der Variable Job in Prozentangaben (Eigene Darstellung).....	12
<i>Abbildung 3.</i> Verteilung der Summen- und Staninewerte von Boreout (Eigene Darstellung).....	13
<i>Abbildung 4.</i> Streudiagramm mit Regressionsgeraden zur Hypothese 1 (Eigene Darstellung).....	15
<i>Abbildung 5.</i> Boxplots zur Hypothese 3 und 4 (Eigene Darstellung).....	16

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Lage- und Streuungsmaße und Korrelationen entlang der Studie (n = 202)</i>	14
---	----

Abkürzungsverzeichnis

AV	Abhängige Variable
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BMI	Burnout-Mobbing-Inventar
ICD-10-GM	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modifikation
UV	Unabhängige Variable
SUMBS	Summenwerte Boreout
SUMLM	Summenwerte Leistungsmotivation
SUMMS	Summenwerte Motivationsverlust
SUMPB	Summenwerte Belastungssymptome

1 Einleitung

„Boreout-Syndrom: Langeweile im Job macht Angestellte krank“ titulierte Focus Online (2017) einen Beitrag, in dem es um die Unterforderung am Arbeitsplatz geht. Die Erwerbstätigkeitsbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat zum Ziel, die sich ständig verändernde Arbeitswelt zu beschreiben. Die Ergebnisse der 17.562 Befragten zeigten, dass sich 13 Prozent der Beschäftigten fachlich und fünf Prozent quantitativ unterfordert fühlen (Lohman-Haislah, 2012). In einer Umfrage zur Arbeitszeitverschwendung in Unternehmen gaben 33% der Befragten den Hauptgrund für arbeitsfremde Beschäftigungen den Mangel an Arbeit an (Malachowski, 2005).

Arbeitsbedingungen können psychische und physische Belastungen umfassen, die die Gesundheit beeinträchtigen (Lohman-Haislah, 2012). So verzeichnen die Krankenkassen in den letzten 15 Jahren einen konstanten Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen. Zudem führen diese Fälle zu längeren Fehlzeiten als im Durchschnitt (Wissenschaftliches Institut der AOK, 2017; Techniker Krankenkasse, 2016). Eine langfristige Überforderung kann mit der Entstehung des Burnout-Syndroms verbunden sein. Doch auch eine langfristige Unterforderung kann zu arbeitsbedingtem Stress führen (Rosenstiel & Nerdinger, 2011). Als Pendant zum Burnout führten Rothlin und Werder im Jahr 2007 den Begriff *Boreout* ein. Dieser Begriff beschreibt den Zustand von Langeweile, Unterforderung und Desinteresse der Beschäftigten bei der Arbeit. Da das Konzept Boreout bislang wenig erforscht ist und kaum Studien vorliegen, hat die vorliegende Untersuchung zum Ziel, das Verständnis der Existenz von Boreout zu steigern sowie dessen Einfluss auf den Motivationsverlust zu erforschen. Zudem soll aufgezeigt werden, inwieweit Zusammenhänge zwischen Boreout und Leistungsmotivation sowie zu Belastungssymptomen vorherrschen.

Die Arbeit gliedert sich in fünf Teile. Im ersten Kapitel werden anhand von Literatur und aktuellen Forschungsberichten wichtige Begrifflichkeiten des Boreouts definiert sowie dessen Folgen thematisiert. Kapitel zwei beschreibt das Untersuchungsdesign und die Methodik der durchgeführten Untersuchung. Die Ergebnisse der Studie werden im vierten Kapitel dargestellt und interpretiert. Die Diskussion der Resultate folgt in Kapitel fünf. Das letzte Kapitel bildet das Fazit und legt den Ausblick zur weiteren Forschung dar.

2 Theoretische Betrachtungen Boreout

Die Autoren Rothlin und Werder (2007) führten in ihrem Buch „Diagnose Boreout“ erstmals den Begriff *Boreout* ein. Dieser besteht aus der Verknüpfung der beiden englischen Wörter *bore* und *out* und bedeutet wörtlich übersetzt „Ausgelangweilt-Sein“. Die Abbildung 1 verdeutlicht, dass es sich bei Boreout um ein Konzept handelt, welches aus den drei Kernelementen Langeweile, Unterforderung und Desinteresse besteht. Jedes Element hat seine eigenen charakteristischen Eigenschaften, welche in kontinuierlicher Wechselwirkung miteinander stehen. Einen integralen Bestandteil des Boreouts bilden zudem die Verhaltensstrategien. Diese dienen dazu, den Anschein zu erwecken, arbeitstechnisch voll ausgelastet zu sein und führen zum paradoxen Verhalten, die Situation beizubehalten.

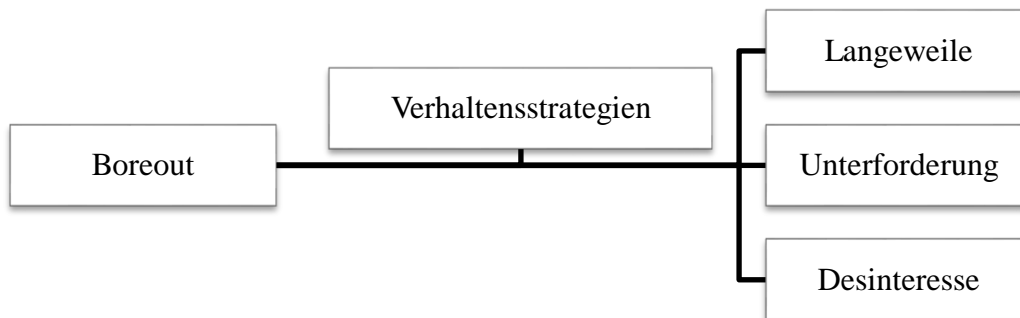


Abbildung 1. Elemente des Boreouts (Eigene Darstellung nach Rothlin & Werder, 2007, S. 13).

In der Wissenschaft und in der Medizin ist das Konstrukt Boreout noch nicht konkret definiert und weitgehend unerforscht, sodass sich die Literatur nur auf wenige Arbeiten beschränkt, die sich auf Rothlin und Werder beziehen. Aufgrund dessen findet sich in der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modifikation (ICD-10-GM) keine amtliche Verschlüsselung zur Diagnose des Boreout-Syndroms. Das verleitet dazu, Boreout als eine Modediagnose zu sehen oder dessen Existenz zu bestreiten. Jedoch enthält die ICD-10-GM das Kapitel XXI: „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“, unter dem die Subkategorie Z56 „Kontaktanlässe mit Bezug auf das Berufsleben“ mit *nicht zusagende Arbeit* und *schwierige Arbeitsbedingungen* erfasst wird. Diese kann als Zusatzdiagnose zu psychischen Störungen gestellt werden kann (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2017).

2.1 Elemente

Langeweile

Die arbeitsbedingte Langeweile, der Kern des Begriffs Boreout, ist eine unangenehme und unbefriedigende aktivitätsbezogene Emotion, die nachteilige Folgen für Mitarbeiter und Organisation haben kann (Van Hooff & Van Hooft, 2017) und aus Mangel an Abwechslung der Beschäftigung entsteht (Dudenredaktion, o.J.). Schon kurzzeitige, täglich erforderte arbeitsbedingte Langeweile kann einen negativen Einfluss auf das Wohlbefinden haben (Van Hooff & Van Hooft, 2016). Eintönigkeit bei der Arbeit ist weit verbreitet und so fühlt sich ein großer Teil der Beschäftigten zumindest zeitweise gelangweilt. Es gibt viele Ursachen für Langeweile bei der Arbeit. Zum einen werden Arbeitsaufgaben, die Daueraufmerksamkeit oder Vigilanz erfordern, oft als ermüdend und monoton empfunden. Zum anderen können fehlende Autonomie und Handlungsspielräume ebenfalls das Empfinden der Eintönigkeit fördern (Fisher, 2007). In ihrer Studie befassen sich Harju und Hakanen (2015) mit der Frage, wie arbeitsbedingte Langeweile erlebt wird und wie diese in der Büroarbeit entsteht. Die Befunde zeigen drei Arten der Job-Langeweile:

- *Trägheit bei der Arbeit.* Routine oder Person-job-misfit ermöglichen dem Mitarbeiter nicht, sich und seine Fähigkeiten und Kenntnisse vollständig einzubringen und zu entfalten. Das persönliche und berufliche Wachstum stagniert.
- *Beschleunigung bei der Arbeit.* Arbeitsüberlastung und hohes Arbeitstempo führen zu unzureichendem Einsatz von Fähigkeiten. Der Mitarbeiter hat eine verzerrte zeitliche Erfahrung und kann sich nicht in die gegenwärtige Situation einbringen.
- *Gestörter Rhythmus bei der Arbeit.* Zwang und Unterbrechungen während der Arbeit führen zu Konzentrationsstörungen. Der Mitarbeiter erfährt eine diskontinuierliche Gegenwart und kann seine geplanten Aufgaben nicht wie gewollt ausführen.

Unterforderung

Nach Rothlin und Werder (2016) ist ein Mitarbeiter unterfordert, wenn die Arbeitsanforderungen aufgrund unzureichender oder minderwertiger Aufgaben nicht seinem Leistungspotenzial entsprechen. Weinert (2004) beschreibt Apathie, Langeweile, Spannung und Reizbarkeit als Folgen niedriger Anforderungen. Für die Definition der Unterbeschäftigung ist es unerlässlich zu erwähnen, dass die Arbeitssituation auf Unfreiwilligkeit beruht. „Jede Art von Unterbeschäftigung stellt definitionsgemäß einer Diskrepanz

zwischen der tatsächlichen Arbeitssituation und einer alternativen Situation dar, die vom Arbeitnehmer bevorzugt wird“ (Maynard, 2007, S. 843).

Maynard (2007) beschreibt vier Arten der Unterbeschäftigung:

- *Überqualifizierung*: Die Fähigkeiten, Kenntnisse und Berufserfahrung des Beschäftigten sind inkonsistent mit den beruflichen Anforderungen.
- *Unfreiwilliges Bildungs-Missverhältnis*: Der Beschäftigte arbeitet nicht innerhalb seines Bildungs- oder Qualifikationsbereiches.
- *Unfreiwillige Teilzeit- oder Zeitarbeit*: Der Beschäftigte hat eine befristete oder Teilzeit-Stelle, da er Schwierigkeiten hat, eine Vollzeitstelle zu finden.
- *Unterbezahlung*: Der Beschäftigte wird nicht leistungsgerecht entlohnt.

Desinteresse

Persönliches und situationales Interesse stellen die zwei wichtigen Konzepte des übergeordneten Interessenkonstrukts dar. Von Interesse spricht man, wenn „es sich auf einen bestimmten Gegenstand richtet, der für das Individuum eine über die aktuelle Handlungssituation hinausgehende Bedeutung besitzt“ (Krapp, 1992, S. 751). Im Unterschied dazu beschreiben Rothlin und Werder (2007) Desinteresse als das Gefühl der Gleichgültigkeit gegenüber der Beschäftigung und der mangelnden Identifikation mit der Organisation. Es kommt zum „Antiflow“. Der Mitarbeiter führt die ihm übertragenen Aufgaben ohne jegliches Interesse und einem Gefühl des Missfallens aus (Rosenstiel & Nerdinger, 2011). Im Gegensatz dazu „der interessierte Arbeitnehmer, der aufmerksam, wiss- und lernbegeistert ist, dem das Schicksal seines Unternehmens wirklich am Herzen liegt“ (Rothlin & Werder, 2007, S. 20).

Um den Hintergrund und das Entstehen von Desinteresse nachvollziehen zu können, wird im Folgenden das Konstrukt Einstellung näher betrachtet, welches durch kognitive, affektive und Verhaltenskomponenten charakterisiert ist. In Bezugnahme auf die Selbstwahrnehmungstheorie ist das Verhalten der wesentliche Faktor, der die Einstellung maßgeblich beeinflusst (Weinert, 2004). In der Organisations- und Personalpsychologie werden primär die drei Einstellungskonzepte Arbeitszufriedenheit, Commitment und Involvement erforscht. Die Arbeitszufriedenheit bezeichnet dabei die Einstellung, die der Mitarbeiter zur Arbeit hat und Commitment die Identifikation mit dem Unternehmen. Mitarbeiterengagement und Interesse gegenüber der Arbeit charakterisiert die Involvement

(Weinert, 2004). Vor allem die ersten beiden Konzepte spielen eine zentrale Rolle, ob ein Mitarbeiter eine positive Haltung gegenüber Tätigkeit und Unternehmen erfährt. „Dabei sind Erwartungen, Werte und die Bedürfnisse des Mitarbeiters selbst bereits von entscheidender Bedeutung, weil sie sein Zufriedenheitsgefühl im Wesentlichen festlegen“ (Weinert, 2004, S. 271).

Verhaltensstrategien bei Boreout

Nach Rothlin und Werder (2007) setzt die Entwicklung des Boreouts eine Langfristigkeit voraus. Kurze Phasen der Unterforderung und Langeweile können sich positiv auf die Kreativität und Kontaktpflege mit Kollegen auswirken. Herrschen die drei Kernfaktoren jedoch über einen regelmäßigen und längeren Zeitraum vor, macht sich beim Mitarbeiter Unzufriedenheit und schleichender Motivationsverlust bemerkbar. Mitarbeiter beginnen strategische Verhaltensweisen anzuwenden, die dazu dienen, den Anschein zu erwecken, voll ausgelastet zu sein und sich vor zusätzlicher Arbeit zu schützen. Rothlin und Werder (2007) beschreiben verschiedene strategische Verhaltensweisen, von denen folgende Beispiele vorgestellt werden:

- „Pseudo-Burnout-Strategie“: Der Mitarbeiter täuscht ein überhöhtes Aufgabenpensum und die einhergehende Überforderung vor.
- „Lärmstrategie“: Der Mitarbeiter erzeugt Lärm wie lautes Tastaturtippen, um den Anschein zu erwecken, beschäftigt zu sein.
- „Pseudo-Commitment-Strategie“: Durch lange Präsenzzeiten in der Arbeit täuscht der Mitarbeiter eine erhöhte Identifikation mit dem Unternehmen vor.

Diese Methoden führen zu einem paradoxen Verhalten. Der Mitarbeiter erhält seine Unzufriedenheit durch die verschiedenen Strategien aufrecht und bemüht sich nicht aktiv um die Veränderung seiner Situation (Rothlin & Werder, 2007).

2.2 Auswirkungen von Boreout

2.2.1 Motivationsverlust

Der Terminus Motivation hat zwei Bedeutungen, die eng miteinander verknüpft sind. Zum einen besteht die Existenz eines Motivs und zum anderen bezieht sich Motivation auf die Intensität und Beharrlichkeit der Zielplanung und -verfolgung (Miceli & Castelfranchi, 2000). Motiviertes Verhalten wird nach Heckhausen und Heckhausen (2010) von den zwei universellen Elementen *Streben nach Wirksamkeit* und *Organisation von Zielengagement und Zieldistanzierung* bestimmt. Zielgerichtetes Verhalten wird von vielen Faktoren beeinflusst. Aufgeteilt in zwei Segmente zeigt sich, dass die gegenwärtige Motivation einer Person, ein zielrelevantes Verhalten zu zeigen, von personenbezogenen und situationsbezogenen Faktoren sowie deren Wechselwirkung beeinflusst wird. Zu den Personenfaktoren zählen Bedürfnisse sowie explizite und implizite Motive, wobei das Letztere auch als persönliche Motivdisposition betitelt wird. Nach Schweizer (2006) haben Motive eine stimulierende Wirkung, die sich auf die Leistung auswirkt. Heckhausen und Heckhausen (2010) definieren Leistungsmotivation als ein Verhalten eines Individuums, das durch den inneren Ansporn gekennzeichnet ist, Leistungsziele zu verfolgen und diese zu erreichen. Um eine Leistungsmotivation zu generieren, muss ein Leistungsanreiz gegeben sein, der eine Mindestschwierigkeit der Aufgaben voraussetzt. Zudem führt die positive oder negative Konditionierung eines Affekts auf einen Reiz dazu, dass Individuen zum aufsuchenden oder meidenden Verhalten motiviert (Heckhausen & Heckhausen, 2010).

Rosenstiel (2015) führt verschiedene Faktoren auf, u.a. die Arbeit selbst, allgemeine Arbeitsbedingungen und Beförderungsmöglichkeiten, die als Anreiz für Leistung dienen. Schweizer (2006) ordnet die Leistungsmotivation der intrinsischen Motivation zu. Als Grundlage intrinsischer Motivation in der Arbeit beschreiben Gagné und Deci (2007) interessante und als angenehm erlebte Tätigkeiten. Hierbei dienen Faktoren wie Handlungsspielraum, vielfältige und herausfordernde Aufgaben sowie positives Leistungsfeedback als treibende Kraft für Interesse. „Intrinsische Motivation ist der Prototyp der autonomen Motivation, denn die Menschen engagieren sich in der Aktivität mit dem Gefühl der Eigeninitiative, Freiheit und Willenskraft“ (Gagné & Deci, 2007, S. 368). Ein Motivationsverlust kann nach Miceli und Castelfranchi (2000) durch eine Abschwächung des Motivs oder dem Verlust der Entschlossenheit, mit dem ein Ziel verfolgt wird, bedingt sein. Die Autoren analysieren zudem verschiedene Phänomene, die einen Motivationsverlust

verursachen können. Darunter zählen u.a. subjektive Frustration, negative Erwartung, Enttäuschung und Entmutigung.

2.2.2 Belastungssymptome

Arbeitsbezogene psychische Belastungen nehmen zu, denn berufliche Tätigkeit enthält neben der gesundheitsförderlichen auch gesundheitsbeeinträchtigende Potenziale (Metz & Rothe, 2017). Unter Belastungen versteht man „objektive, von außen her auf den Menschen einwirkenden Größen und Faktoren“. Die Beanspruchung beschreibt „deren Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen“ (Rohmert & Rutenfranz, 1975, zitiert nach Ulich, 2011, S. 471). Dabei gilt zu beachten, dass zwischen Belastung und Beanspruchung keine einfache Ursache-Wirkungskette besteht, sondern diese von Vermittlungs- und Rückkopplungsprozessen beeinflusst werden (Ulich, 2011).

Spieß und Rosenstiel (2010) beschreiben Stressoren und Ressourcen als wichtige Aspekte psychischer und physischer Gesundheit bei der Arbeit. Typische Stressoren, die negative Auswirkungen verursachen können, sind u.a. die qualitative und quantitative Unterforderung oder Überforderung. Gemäß des Person-Environment-Fit-Modells führt ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und Ressourcen des Mitarbeiters zu Diskrepanz und infolgedessen zu physiologischen Stressreaktionen und Gesundheitsbeeinträchtigungen (Sonntag, Frieling & Stegmaier, 2012).

Auch eine Unterlastung aufgrund mangelnder Stimulation und Herausforderung bei der Arbeit kann die Ursache für arbeitsbedingten Stress sein (Rosenstiel & Nerdinger, 2011; Semmer & Meier, 2014), wobei spezifische Stresssymptome zu Burnout führen können (Rosenstiel & Nerdinger, 2011). Rothlin und Werder (2007) beschreiben das Verhältnis zwischen Burnout und Boreout als *Ying und Yang*. Ein Burnout wird als „ein Zustand der körperlichen, emotionalen und geistigen Erschöpfung durch langfristige Beteiligung in Situationen, die emotional fordernd sind“ definiert (Pines & Aronson, 1988, zitiert nach Enzmann, Schaufeli, Janssen & Rotzeman, 1998, S. 332). Ähnlich dazu entwickelt sich ein Boreout ebenfalls über eine längere Zeitperiode und erhält sich wegen den schlechten Bewältigungsstrategien oft selbst aufrecht. Obwohl die Ursachen für das jeweilige Extremum unterschiedlichen Gegebenheiten zugrunde liegen und sich ein Burnout klar von Boreout abgrenzen lässt, gibt es einige Parallelen beider Phänomene in der Symptomatik. Dazu gehören beispielsweise Müdigkeit, Introvertiertheit und das Gefühl der Hoffnungslosigkeit (Rothlin & Werder, 2007).

3 Methode

3.1 Forschungsfrage und Forschungsdesign

Die vorliegende Arbeit hat zum Hauptziel, das Verständnis von Boreout zu steigern. Das erste Ziel ist zu erforschen, inwieweit Boreout Einfluss auf den Motivationsverlust hat. Zudem soll aufgezeigt werden, in welchem Ausmaß Zusammenhänge zwischen Boreout und Leistungsmotivation sowie Belastungssymptomen bestehen. Folgende Hypothesen bilden die Ausgangsbasis der Untersuchung:

H1: Boreout hat einen Einfluss auf den Motivationsverlust

Unabhängige Variable (UV): Boreout; abhängige Variable (AV): Motivationsverlust

H2: Es gibt einen Zusammenhang zwischen Boreout und Belastungssymptomen

H3: Es gibt einen Unterschied in der Leistungsmotivation zwischen studierenden und nicht studierenden Arbeitnehmern

UV: Studierende und nicht studierende Arbeitnehmer; AV: Leistungsmotivation

H4: Es gibt einen Unterschied in den Boreoutwerten zwischen Frauen und Männern

UV: Frauen und Männer; AV: Boreoutwerte

H5: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Boreout und Leistungsmotivation

Forschungsdesign

Für diese Forschungsarbeit wird ein explanatives Untersuchungsdesign gewählt. Es handelt sich hierbei um eine Querschnittsstudie, da nur zu einem Zeitpunkt gemessen wird. Aufgrund des aktuellen Forschungsstandes innerhalb der empirischen Sozialforschung wurde zur Datenerhebung die quantitative Methode der Befragung in Form eines Online-Fragebogens herangezogen. Zudem stützt sich diese Arbeit auf die von Satow (2013a) und Hossiep und Paschen (2003) entwickelten Fragebögen, die die Variablen erfassen, deren Untersuchung zur Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind.

Die Stichprobe ergibt sich aus dem sozialen und beruflichen Umfeld der Verfasser sowie Kommilitonen aus nicht-psychologischen Studiengängen der FOM verschiedener deutscher Städte. Dabei handelt es sich um eine nicht-probabilistische Stichprobe, genau genommen um eine Gelegenheitsstichprobe, aufgrund der willkürlichen Auswahl (Döring & Bortz, 2016). Die Verteilung des Links zum Online-Fragebogen erfolgte primär auf elektronischem Wege per E-Mail und dem Nachrichtendienst WhatsApp.

3.2 Datenerhebung

Zur Umsetzung der Untersuchung wurden zwei verschiedene psychometrische Fragebögen verwendet, die für die Studie modifiziert wurden. Beide Tests weisen eine hohe Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität auf.

Um die Variablen Unterforderung, Motivationsverlust und Belastungssymptome zu messen, eignet sich insbesondere das Burnout-Mobbing-Inventar (BMI) von Satow (2013a). Der Fragebogen besteht aus fünf Skalen und erfasst berufsbezogene Belastungs- und Motivationsprobleme sowie deren Folgesymptome. Für diese Studie wurden aus dem BMI folgende drei Skalen ausgewählt: Boreout mit 8 Items (Beispielitem: „Meine Tätigkeit unterfordert mich oft“), Motivationsverlust mit 8 Items („Ich habe keine Lust mehr, mich bei meinen Aufgaben wirklich anzustrengen“) sowie psychische und physische Belastungssymptome mit 12 Items („Ich schlafe schlecht“). Bei allen drei Skalen werden sehr gute Reliabilitätskennwerte erreicht (Cronbachs Alpha zwischen α .85 und .88). Hinweise auf die Validität liefern die Zusammenhänge zu den Merkmalen Boreout, Motivationsverlust sowie psychische und physische Belastungssymptome zwischen $r = .22$ und $.57$. Die Normstichprobe beträgt $N = 5220$ Personen ab 16 Jahren. Das Antwortformat ist eine vier-stufige Skala mit beschrifteten Zwischenausprägungen von *trifft nicht zu* bis *trifft genau zu*.

Für die Messung der Variable Leistungsmotivation wird das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) herangezogen. Dieser ist in vier Bereiche gegliedert, die 14 Dimensionen berufsbezogener Aspekte der Persönlichkeit umfassen (Hossiep & Paschen, 2003). Für diese Untersuchung wurde die Skala Leistungsmotivation ausgewählt, die aus 14 Items besteht (Beispielitem: „Ich empfinde Genugtuung dabei, mit meinen Kräften bis an meine Grenzen zu gehen“). Die Reliabilitätskennwerte

der 14 Dimensionen erreichen ein gutes Niveau (Cronbachs Alpha zwischen $\alpha = .74$ und $.91$), die Kennwerte zur Konstruktvalidität mit persönlichkeitsorientierten Fragebogen liegen zwischen $r = .54$ und $.84$. Die Normwerte stützen sich auf $N = 9303$ Personen ab 21 Jahren. Das Antwortformat ist eine sechs-stufige Skala ohne Zwischenausprägungen mit den beiden Polen *trifft voll zu* und *trifft überhaupt nicht zu*.

Zur Durchführung der Onlinebefragung wurde die Plattform SoSci Survey¹ eingesetzt, welche speziell für wissenschaftliche Befragungen konzipiert ist. Die vier modifizierten Skalen wurden in den Fragebogen implementiert, wobei die Reihenfolge der Items der einzelnen Skalen unverändert blieb und die Umkodierung negativ gepolter Items erfolgte. Es wurde eine Einschränkung für das Alter von mindestens 21 Jahren festgelegt. Vor dem Befragungsstart erfolgte die Durchführung eines Pretests, um möglichen Defiziten vorzubeugen. Der Link zur Onlinebefragung war im Zeitraum vom 27.11.2017 - 01.12.2017 freigeschaltet. Der Test startete zunächst mit einer Begrüßungsmail und allgemeinen Informationen zur Testdurchführung. Als nächstes wurden demografische Daten abgefragt, zu denen Informationen zum Geschlecht, Alter, formale Bildung, Beschäftigung, Führungsposition und die Dauer der Position im Unternehmen gehören. Im Anschluss folgte die eigentliche Befragung, wobei die Teilnehmer angehalten waren, die Fragen aufmerksam durchzulesen und möglichst spontan zu antworten. Jede Skala wurde in einem neuen Fenster angezeigt und mit einem Fortschrittsbalken versehen, um die Motivation aufrechtzuhalten. Zunächst wurden die Skala Leistungsmotivation abgefragt, gefolgt von den Skalen Boreout, Motivationsverlust und psychische und physische Belastungen, da diese ein anderes Antwortformat aufweisen.

3.3 Geplante statistische Auswertung

Es ergab sich ein Rücklauf von insgesamt 204 abgeschlossenen Fragebögen. Nach dem Plausibilitätscheck folgte die Datenbereinigung und es verblieben 202 Datensätze in der Stichprobe, welche für die Auswertung in das Statistikprogramm R² importiert wurden. Um die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität zu gewährleisten, erfolgte die Datenauswertung unter Verwendung der Normwerte des BMI und BIP sowie der Einhaltung der Instruktionen. Für die Anwendung parametrischer Verfahren ist Intervallskalenniveau

¹ www.sosicurvey.de

² RStudio Version 1.0.136

Voraussetzung. Da in der Forschungspraxis die Messung „per fiat“ üblich ist (Döring & Bortz, 2016), wird auch in dieser Untersuchung darauf vertraut, dass bei den Merkmalen Intervallskalenniveau vorliegt. Für die inferenzstatistische Berechnung wurden für die folgenden Variablen Summenwerte gebildet: Boreout (SUMBS), Motivationsverlust (SUMMS), Belastungssymptome (SUMPB) und Leistungsmotivation (SUMLM). Für die Hypothesenprüfung werden Unterschiede in der SUMLM zwischen studierenden und nicht studierenden Arbeitnehmern verglichen. Das erfordert eine Gruppierung bestimmter Faktoren der Variable Job. Die Merkmale jobvz und jobtz werden zu „Job“ sowie jobvzstud und jobtzstud zu „Jobstud“ gruppiert und eine neue Variable Jobfaktor gebildet.

Zur statistischen Hypothesenprüfung anhand von Signifikanztests müssen geeignete Methoden herangezogen werden, die unterschiedliche Voraussetzungen aufweisen. Um korrekte Ergebnisse zu erzielen, ist es von großer Relevanz, diese vor der Berechnung zu überprüfen (Rasch, Friese, Hofmann & Naumann, 2014). Für die Berechnung der H1 wird die einfache lineare Regressionsanalyse herangezogen. Die Voraussetzungen hierfür sind die Linearität des Zusammenhangs, die Normalverteilung und Intervallskalierung der Residuen sowie die Homoskedastizität. Um den Zusammenhang zweier Variablen zu beschreiben, wird für die H2 und H5 die Korrelationsberechnung nach Pearson durchgeführt. Intervallskalierung und Linearität der Variablen sind hier die Voraussetzungen. Zum Vergleich der Mittelwertsunterschiede findet für die H3 und H4 der t-Test für unabhängige Gruppen Anwendung. Voraussetzungen sind dafür die Intervallskalierung und Normalverteilung der Variablen sowie Varianzhomogenität. Eine korrekte Beurteilung ungeplanter Stichproben bedingt einer nachträglichen Teststärkeanalyse (Rasch et al., 2014). Hierfür wird die a-posteriori-Teststärkeberechnung durchgeführt. Auch für die Prüfung von Signifikanz müssen Bedingungen erfüllt sein. Da die Signifikanz mithilfe einer t-Statistik überprüft wird, sind diese für alle fünf Hypothesen identisch: Normalverteilung und Homoskedastizität der Daten. Bei der Verletzung der Voraussetzung der Normalverteilung reagieren die Tests robust, solange die Stichprobe groß genug ist ($n > 30$). Hier greift der zentrale Grenzwertsatz, der besagt, dass die Mittelwerte bei großen Zufallsstichproben zu ungefährender Normalverteilung führen (Hatzinger, Hornik, Nagel & Maier, 2014). Die Prämisse für alle Hypothesen liegt bei $\text{Alpha} = .05$

4 Ergebnisse

Das folgende Kapitel berichtet über die Ergebnisse der Untersuchung. Zunächst werden Daten zur deskriptiven Statistik berichtet, um eine grobe Übersicht zu vermitteln. Es folgt die inferenzstatistische Ergebnisdarstellung zu den einzelnen Variablen sowie die Resultate der Hypothesenprüfung.

4.1 Deskriptive Analyse

Die Stichprobe beträgt ($n = 202$), wobei der Mittelwert des Alters bei 32.27 ($SD = 9.06$) liegt und die Mehrzahl der Befragten Frauen sind (60%). Die meisten Teilnehmer arbeiten in Vollzeit (40%) oder in Vollzeit mit einem berufsbegleitenden Studium (34%). Nur 2% stehen in keinem Arbeitsverhältnis, was in Abbildung 2 verdeutlicht wird. Die überwiegende Mehrheit von 72% besitzt einen höheren Bildungsabschluss (Abitur, Fachhochschulreife und Hochschulabschluss). Ein Viertel (25%) haben eine Führungsposition inne und 56% der Befragten sind mehr als drei Jahre in ihrer Position tätig. Die grafischen Darstellungen zur deskriptiven Statistik finden sich im Anhang C.

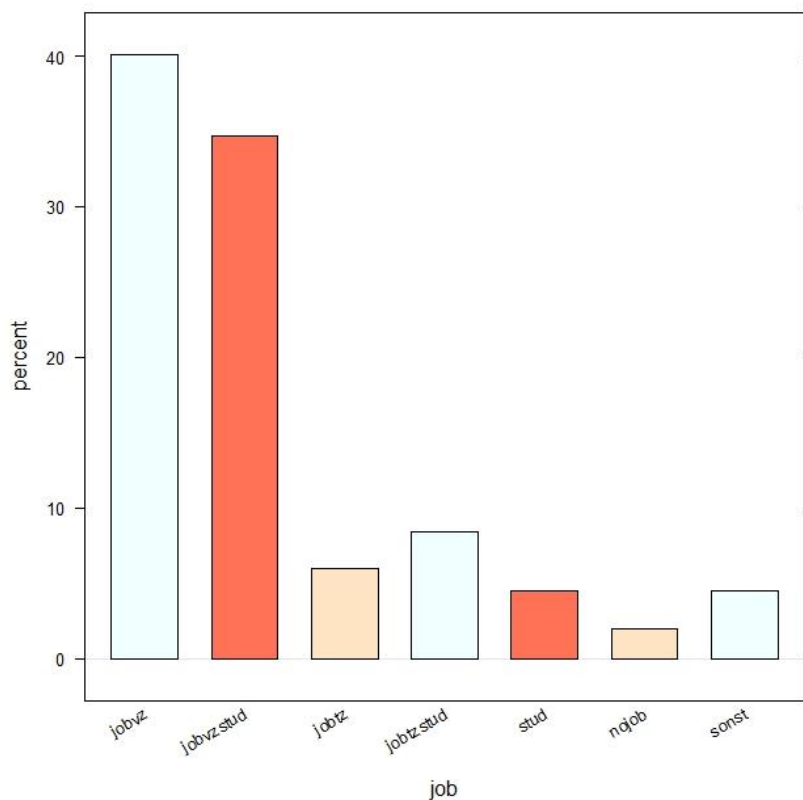


Abbildung 2. Häufigkeitsverteilung der Variable Job in Prozentangaben (Eigene Darstellung).

Die Abbildung 3 zeigt die Verteilungen der Summenwerte und Staninwerte von Boreout. Im Histogramm ist ersichtlich, dass der Mittelwert der Summenwerte bei 17.62 ($SD = 6.59$) und der Median bei 16 liegt. Nach Satow (2013b) liegt bei einem Staninwert > 6 eine überdurchschnittliche Ausprägung vor und liefert deutliche Hinweise auf eine chronische Unterforderung. Das Balkendiagramm visualisiert die prozentuale Verteilung und macht deutlich, dass 29 % der Befragten einen Staninwert von 7–9 aufweisen. Demnach sind diese Befragten chronisch unterfordert.

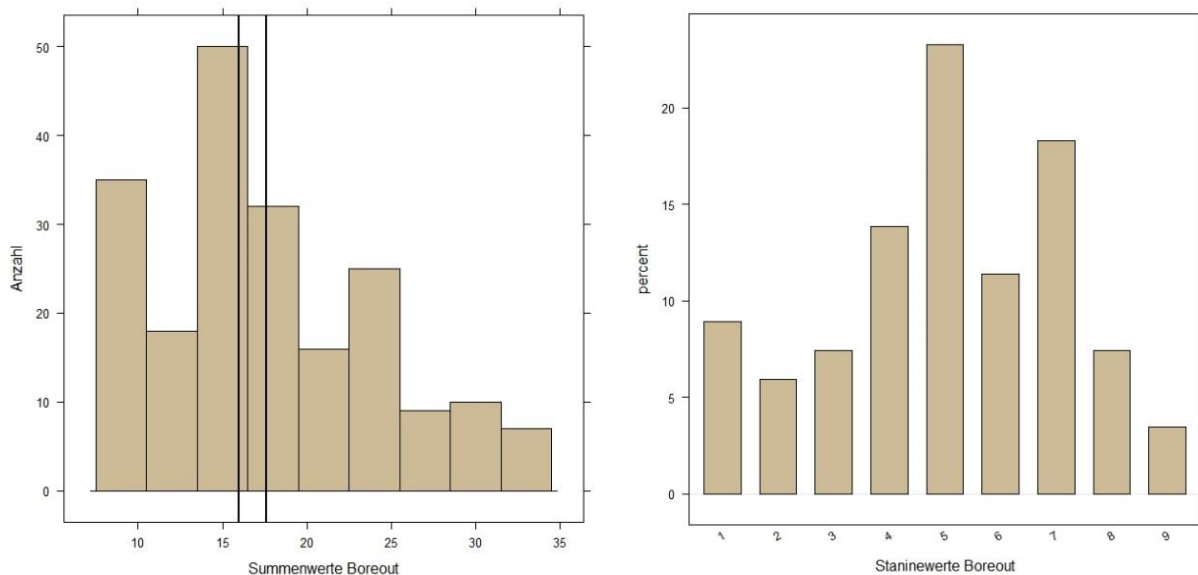


Abbildung 3. Verteilung der Summen- und Staninwerte von Boreout (Eigene Darstellung).

4.2 Inferenzstatistische Hypothesenprüfung

Für die intervallskalierten Variablen werden in Tabelle 1 die Kennzahlen zu den wichtigsten Lage- und Streuungsmaßen aufgeführt sowie die Zusammenhänge zwischen den Variablen aufgezeigt. Zu erkennen ist die höchste Korrelation von SUMBS und SUMMS ($r = .82$), wogegen zwischen SUMPB und SUMLM ($r = .04$) kein Zusammenhang besteht. Im Anhang D findet sich ein Matrixdiagramm, welches zur Visualisierung der Zusammenhänge und Verteilungsmaße dient.

Tabelle 1

Lage- und Streuungsmaße und Korrelationen entlang der Studie (n = 202)

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
SUMBS (1)	17.62	6.59	1	.82	.39***	-.13*
SUMMS (2)	16.68	6.06		1	.49	-.21
SUMPB (3)	21.61	7.18			1	.03
SUMLM (4)	54.92	9.27				1

* $p < .05$, one-tailed, *** $p < .001$, two-tailed.

Die H2 besagt, dass ein Zusammenhang zwischen SUMBS und SUMPB besteht. Für die visuelle Überprüfung der Linearität dienen Streudiagramme. Wie in Tabelle 1 ersichtlich ist, weist der berechnete Korrelationskoeffizient der beiden Variablen einen positiven Zusammenhang ($r(200) = .39$) und zeigt mit $p < .001$ ein hoch signifikantes Ergebnis. Die H5 geht von einem negativen Zusammenhang zwischen SUMBS und SUMLM aus. Für diese Variablen zeigt der Korrelationskoeffizient einen negativen Zusammenhang ($r(200) = -.13$). Der p -Wert des gerichteten Tests zeigt mit .03 ein signifikantes Ergebnis.

Um die angenommene Prädiktorfunktion von SUMBS zu testen, wird die einfache lineare Regressionsanalyse mit SUMMS als Kriteriumsvariable eingesetzt (H1). Die Voraussetzungen für die Anwendung des Modells, wie die Intervallskalierung und Linearität, sind erfüllt. Die Homoskedastizität liegt vor, da der Goldfeld-Quandt-Test mit $p = .11$ über dem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ liegt. Die wichtigsten Grafiken zur Überprüfung der Voraussetzungen befinden sich im Anhang E. Die Schätzung der Regressionsgleichung ergibt einen Achsenabschnitt von 3.43. In der Abbildung 4 ist ersichtlich, dass der Anstieg der Regressionsgeraden positiv ist und keine Ausreißer vorhanden sind. Die Berechnung zeigt ein höchst signifikantes Ergebnis ($b = .75$, $SE = .03$, $t(403.4) = 20.08$, $p < .001$, $R^2 = .67$).

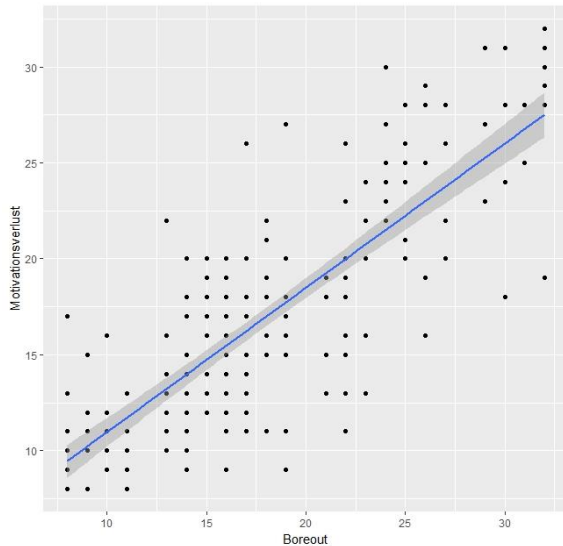


Abbildung 4. Streudiagramm mit Regressionsgeraden zur Hypothese 1 (Eigene Darstellung).

Die H3 besagt, dass es einen Unterschied in der SUMLM zwischen studierenden und nicht studierenden Arbeitnehmern gibt. Vor der Berechnung des t-Tests für unabhängige Stichproben wird die Varianzgleichheit anhand des Levene-Tests geprüft. Da das Ergebnis mit $p > .05$ nicht signifikant ist, herrscht Varianzhomogenität vor. Nicht studierende Arbeitnehmer zeigen höhere Werte ($M = 55.89$, $SD = 10.11$) als studierende Arbeitnehmer ($M = 54.31$, $SD = 8.45$) in der Leistungsmotivation. Dieser Unterschied konnte nicht als signifikant nachgewiesen werden ($t(175.81) = -1.14$, $p > .05$). Die a-posteriori Teststärkebestimmung zeigt eine Effektgröße von $d = .17$, wobei die Power des Tests bei $.20$ liegt.

Laut H4 gibt es einen Unterschied zu SUMBS zwischen Frauen und Männern, welcher durch den t-Test für unabhängige Stichproben berechnet wird. Zunächst wird der Levene-Test zur Prüfung auf Varianzhomogenität ausgeführt. Der p -Wert $> .05$ ist nicht signifikant, somit herrscht Varianzgleichheit vor. Die Resultate des t-Tests zeigen auf, dass kein signifikanter Unterschied vorliegt ($t(179.42) = 1.66$, $p > .05$). Die nachträgliche Berechnung der Teststärke ergibt einen Wert von $.37$, die Effektgröße liegt bei $d = .24$.

In Abbildung 5 lässt sich im Boxplot zur Leistungsmotivation erkennen, dass die Daten symmetrisch sind, wogegen die Daten im Boxplot zu Boreout eine leichte rechtsschiefe Verteilung aufweisen. Zudem befindet sich einzelne Ausreißer in den Werten.

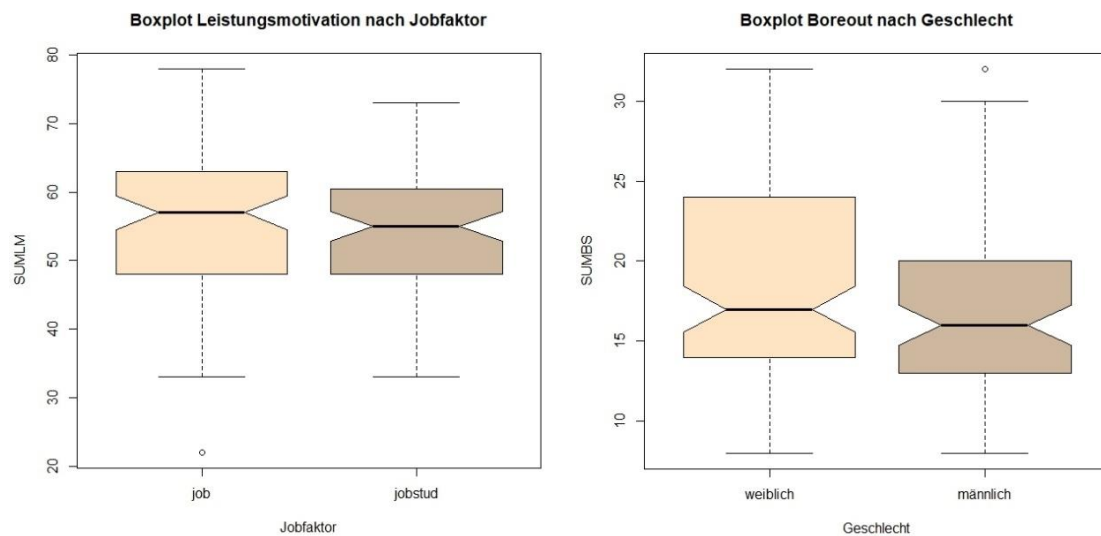


Abbildung 5. Boxplots zur Hypothese 3 und 4 (Eigene Darstellung).

4.3 Interpretation

Das Ergebnis ersten Hypothese zeigt auf, dass Boreout ein signifikanter Prädiktor für Motivationsverlust ist. Insgesamt erklärt das Modell 67% der Varianz. Die Nullhypothese, die besagt, dass Boreout keinen Einfluss auf den Motivationsverlust hat, wird verworfen. Zur H2 zeigt sich ein mittlerer, positiver Zusammenhang zwischen Boreout und Belastungssymptomen, sodass die Alternativhypothese beibehalten wird. Der bestehende Zusammenhang gibt jedoch keine Auskunft über die Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen den beiden Variablen und bedarf einer weitergehenden Analyse.

Die Ergebnisse zur dritten Hypothese erweisen sich als nicht signifikant. Die Mittelwertsunterschiede der Leistungsmotivation-Summenwerte zwischen den Stichproben erweisen sich als zu gering. Die Berechnung der Teststärke ermittelt 20 %, wonach der β -Fehler bei 80% liegt. Das führt zu der Schlussfolgerung, dass das nicht signifikante Ergebnis für keine der beiden Hypothesen spricht. Bei der Annahme der Nullhypothese trotz gültiger Alternativhypothese ist die Wahrscheinlichkeit, einen Fehler zweiter Art zu begehen, sehr groß. Bei der Prüfung der H4 konnte keine Effekte in den Boreout-Summenwerten bezüglich des Geschlechts festgestellt werden. Die niedrige Teststärke von 37% zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit zu groß ist, eine Fehlentscheidung zu treffen. Auch hier führen die Berechnungen zu der Folge, dass das Ergebnis weder für die Nullhypothese, noch für die Alternativhypothese spricht. Das Ergebnis der Korrelationsberechnung zur H5 zeigt eine schwache, negative Korrelation zwischen Boreout und Leistungsmotivation. Die Alternativhypothese wird beibehalten.

5 Diskussion

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass Boreout einen positiven Einfluss auf Motivationsverlust hat. Zudem findet sich ein positiver Zusammenhang zwischen Boreout und Belastungssymptomen sowie ein negativer Zusammenhang zur Leistungsmotivation. Drei von fünf Hypothesen konnten in der vorliegenden Studie bestätigt werden. Die Ergebnisse zu den Mittelwertsunterschieden konnten aufgrund einer zu geringen Teststärke nicht eindeutig interpretiert werden.

Das Resultat zeigt, dass Boreout eine Schlüsselrolle in der Vorhersage des Verlusts an Motivation spielt und steht in Übereinstimmung mit der Annahme von Rothlin und Werder (2007) über diese Verbindung. Zudem konnte anhand der Ergebnisse festgestellt werden, dass Boreout und Belastungssymptome einen positiven Zusammenhang aufweisen. Personen mit hohen Boreoutwerten zeigen auch höhere Werte in der Skala mit den Belastungssymptomen. Die Befunde liefern Anhaltspunkte für eine Übereinstimmung der theoretischen Annahmen, dass qualitative und quantitative Unterforderung mit arbeitsbedingtem Stress verbunden ist (Rosenstiel & Nerdinger, 2011). Jedoch können hier keine kausalen Schlüsse gezogen werden. Um eine Vorhersage eines Merkmals aus einem anderen Merkmal zu liefern, wäre es lohnenswert zu untersuchen, inwieweit sich psychische und physische Belastungen durch Boreout vorhersagen lassen. Im Einklang mit den Ergebnissen von Lohman-Haislah (2012) zeigt diese Studie sogar eine 10% höhere Rate in der Unterforderung. Die Verteilung der Boreoutwerte verdeutlicht, dass knapp über ein Viertel der Befragten Werte im überdurchschnittlichen Bereich aufweisen und somit gefährdet sind, chronisch unterfordert zu sein. Unterschiede in den Boreoutwerten konnten zwischen den Geschlechtern genauso wenig festgestellt werden wie die Effekte in der Leistungsmotivation zwischen studierenden und nicht-studierenden Arbeitnehmern. Aufgrund der geringen Teststärke ist eine eindeutige Interpretation nicht möglich. Die Gründe für den großen β -Fehler könnte in der relativ großen Streuung der Boreout-Daten liegen. Zudem kann eine zu kleine Stichprobe Einfluss auf die Berechnung der Mittelwertsdifferenz haben. Die Befunde über die negative Beziehung zwischen Boreout und Leistungsmotivation sind zwar signifikant, jedoch schwächer als erwartet. Die Annahme war, dass leistungsmotivierte Individuen sich kompetenzgerechte Tätigkeiten aussuchen und dementsprechend nicht unterfordert sind. Anhand von Interkorrelationen der

Variablen lässt sich ein mittlerer Zusammenhang zwischen Motivationsverlust und Belastungssymptomen erkennen. Das gibt Anlass, weiterführende Analysen durchzuführen.

In Anbetracht dessen, dass für diese Untersuchung eine Gelegenheitsstichprobe ausgewählt wurde, ist die Aussagekraft eng begrenzt. Eine Repräsentativität kann nur indirekt auf die Inferenzpopulation zurückgeschlossen werden. Auf Grundlage der Ergebnisse der nachträglich berechneten Teststärke für die beiden t-Tests zeigt sich, wie zentral eine Stichprobenumfangsplanung vor der Datenerhebung ist. Um die Güte der Arbeit zu gewährleisten und Verzerrungen zu vermeiden, sollten die Determinanten wie die Stichprobengröße vorher festgelegt werden. Eine mögliche Störvariable dieser Untersuchung könnte die mehrfache Testung sein. Aufgrund einer fehlerhaften Altersgruppierung konnten die Daten der Ersterhebung nicht ausgewertet werden. Nach der Korrektur wurde der Fragebogen wieder online zur Verfügung gestellt und ein Teil der Stichprobe wurde wiederholt gebeten, an der Studie teilzunehmen. Die Messung an demselben Individuum könnte die erhobenen Daten aufgrund der Ersttestung beeinflusst haben. Zudem war die Folge der Zweiterhebung eine erhöhte drop-out-Rate der Teilnehmer, was anhand der unterschiedlichen Anzahl begonnener und abgeschlossener Fragebögen gemessen werden konnte.

Eine Vielzahl der erhobenen Daten konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht beleuchtet werden. Die verschiedenen Merkmale der einzelnen Variablen bilden jedoch eine gute Basis für weiterführende Untersuchungen. So wäre es lohnenswert zu betrachten, inwieweit Unterschiede zwischen dem Bildungsstand oder der Beschäftigungsart in Bezug auf Boreout vorherrschen. Zudem wäre es nützlich zu untersuchen, wie sich Faktoren wie die Größe des Unternehmens, die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge auf Boreout auswirken. Ein multivariates Verfahren könnte eingesetzt werden, um den relevanten Einfluss mehrerer Prädiktoren wie Boreout und Belastungssymptome auf den Motivationsverlust als Kriterium zu ermitteln.

6 Fazit

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass berufliche Unterforderung, bedingt durch Routine und Langeweile an der Tätigkeit, einen wesentlichen Einfluss auf Motivationsverlust hat. Zudem findet sich ein Zusammenhang zwischen Boreout und psychischen und physischen Belastungssymptomen. Bei der explorativen Untersuchung zeigt sich zudem ein mittlerer Zusammenhang zwischen Motivationsverlust und Belastungssymptomen. Die Resultate dieser Untersuchung geben Anlass dazu, eingehende Analysen durchzuführen und die Forschungsaktivität in dieser Thematik auszubauen. Da diese Studie etwaige Mängel bei der Durchführung aufzeigt, bietet es sich an, weitere Untersuchung in diesem Feld zu unternehmen und komplexere statistische Methoden anzuwenden. Dennoch geben die Ergebnisse dieser Studie vorläufige Hinweise auf Unterforderung am Arbeitsplatz und erweitern den knappen Wissensstand. Boreout führt zu Motivationsverlust und es sollte in der weiteren Forschung vermehrt untersucht werden, inwieweit das zu psychischen und physischen Belastungen führt. Das hat neben einer ökonomischen auch eine praktische Relevanz in der Arbeitswelt. Kompetenzgerechte und interessante Aufgaben führen nicht nur zur Verbesserung der Leistung, sondern auch zum positiven Wohlbefinden der Angestellten.

Literaturverzeichnis

- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information. (2017). *ICD-10-GM Version 2018*. Abgerufen am 30.01.2018 von <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2018/block-z55-z65.htm>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollst. überarb. aktualisierte und erw. Aufl.). Berlin: Springer.
- Dudenredaktion (o.J.). „Boreout“ auf Duden online. Abgerufen am 06.01.2018 von <https://www.duden.de/suchen/dudenonline/bore%20out>
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P. & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and Validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-351.
- Fisher, C. D. (2007). Boredom at work. In S. G. Rogelberg & Sage Publications, Inc. (Eds.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. I, pp. 60-62). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Focus Online. (2017). *Genauso gefährlich wie Burnout: Langeweile im Job macht Angestellte krank*. Abgerufen am 31.01.2018 von https://www.focus.de/gesundheit/gesundleben/stress/stress-durch-zu-wenig-stress-gelangweilt-im-job-die-folgen-des-boreout-syndroms-sind-nicht-zu-unterschaetzen_id_7813632.html
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2007). Intrinsic and extrinsic work motivation. In S. G. Rogelberg & Sage Publications, Inc. (Eds.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. I, pp. 368-371). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Harju, L. K. & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374-391.
- Hatzinger, R., Hornik, K., Nagel, H. & Maier, M. J. (2014). *R: Einführung durch angewandte Statistik* (2. aktualisierte Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.

- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hrsg.). (2010). *Motivation und Handeln* (4. überarb. und erw. Aufl.). Berlin: Springer.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung* (2. vollst. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Kals, E. & Gallenmüller-Roschmann, J. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie kompakt* (2. überarb. Aufl.). Basel: Beltz.
- Krapp, A. (1992). Interesse, Lernen und Leistung. Neue Forschungsansätze in der Pädagogischen Psychologie. *Zeitschrift für Pädagogik*, 38, 747-770.
- Lohman-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abgerufen am 08.01.2018 von https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile
- Malachowski, D. (2005). *Wasted time at work costing companies billions*. Abgerufen am 13.01.2018 von <https://bxgi.com/content/wasted-time-at-work.pdf>
- Maynard, D. C. (2007). Underemployment. In S. G. Rogelberg, & Sage Publications, Inc. (Eds.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. II, pp. 843-845). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung: Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*. Wiesbaden: Springer.
- Miceli, M. & Castelfranchi, C. (2000). Nature and mechanisms of loss motivation. *Review of General Psychology*, 4(3), 238-263.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2014). *Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (4. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Rosenstiel, L. v. (2015). *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis* (11. überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.

- Rosenstiel, L. v. & Nerdinger, F. W. (2011). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rothlin, P. & Werder, P. R. (2007). *Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht*. Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- Satow, L. (2013a). Burnout-Mobbing-Inventar (BMI) [PSYNDEX Tests-Nr. 9006565]. In Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), Elektronisches Testarchiv. Trier: ZPID.
- Satow, L. (2013b). Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Testmanual und Normen. Abgerufen am 30.10.2017 von <http://www.drSATOW.de>
- Schweizer, K. (2006). *Leistung und Leistungsdiagnostik*. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin.
- Semmer, N. K. & Meier, L. L. (2014). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5. vollst. überarb. Aufl.) (S. 559-604). Bern: Hans Huber.
- Spieß, E. & Rosenstiel, L. v. (2010). *Organisationspsychologie. Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder*. München: Oldenbourg.
- Techniker Krankenkasse (2016). *Entspann dich, Deutschland. TK-Stressstudie 2016*. Abgerufen am 29.12.2017 von https://www.tk.de/centaurus/servlet/content-blob/921466/Datei/3654/TK-Stressstudie_2016_PDF_barrierefrei.pdf
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. neubearb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Van Hooff, M. L. M. & Van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*, 30, 209-227.
- Van Hooff, M. L. M. & Van Hooft, E. A. J. (2017). Boredom at work towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related

boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-148.

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. vollst. überarb. Aufl.). Basel: Beltz.

Wissenschaftliches Institut der AOK. (2017). *Fehlzeiten-Report 2017. Lebenskrisen beeinflussen auch den Job*. Abgerufen am 29.12.2017 von http://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2017/03_pressemeldung_pk_fehlzeiten_report_2017web.pdf

