

# Gesundheitsfalle Überidentifikation: „Gut gemeint bedeutet nicht gut gemacht“

Von Prof. Dr. Rolf van Dick (Goethe Universität Frankfurt) und Dr. Michael Groß (Groß & Cie. GmbH)

Um zehn am Abend ist immer noch Licht im Büro. Sonntagmorgens um acht schnurrt schon wieder das Smartphone mit einer E-Mail vom Chef. Und die Sechstageswoche gehört zum Standard. Das alles ist gut gemeint vom Mitarbeiter. „Ist schon toll. Er identifiziert sich ja enorm mit dem Unternehmen“, sagt sein Chef. Wenig später trifft man sich wieder – in der Klinik für Burn-out-Patienten.

Die freiwillige Selbstaussbeutung von Führungskräften und Mitarbeitern aus eigenem Antrieb wird immer mehr zum Problem und wird in der populärwissenschaftlichen Literatur viel diskutiert (Wehrle, 2013). Eine Ursache ist eine (zu) hohe Identifikation, den Job besser machen, Erwartungen übererfüllen und immer zu den Besten gehören zu wollen. Diese Intentionen sind ehrbar, im Prinzip von jedem Unternehmen gewünscht und im Wettbewerb unverzichtbar. Gut gemeint bedeutet aber längst nicht gut gemacht.

Dafür kann das „Home-Office“ als Beispiel dienen. Die bessere Abstimmung der Tätigkeiten für eine bessere „Work-Life-Balance“ kann, ohne verbindliche individuelle Regeln, schnell zur völligen Verschränkung von Arbeit und Freizeit führen. Mitarbeiter im „Home-Office“ arbeiten dann mehr als vereinbart – zu Hause, unterwegs und im Büro – vor allem, wenn sie sich zu stark identifizieren und keine klare Grenzen mehr ziehen können.

Diese Beispiele sind mittlerweile sehr typisch für den Unternehmensalltag, vor allem in Dienstleistungs- und Wissensunternehmen (Wehrle, 2013). Die Frage stellt sich, ob das allgemein sehr positiv besetzte Konzept der Identifikation mit Teams und Organisationen auch systematische Schattenseiten hat. Kann Identifikation auch schädlich sein?

Wir sind dieser Frage mit den Kollegen Lorenzo Avanzi, Franco Fraccaroli (beide Universität Trento) und Guido Sarchielli (Universität Bologna) nachgegangen und haben in Italien zwei Studien durchgeführt. Die erste Studie führten wir mit Angestellten an Gerichten (davon die meisten Sachbearbeiter und einige Abteilungsleiter) durch, in der zweiten Studie befragten wir Lehrerinnen und Lehrer.

Abbildung 1 fasst die wesentlichen Merkmale der Stichproben zusammen.

## Zugrunde liegende Studien

Wir fragten die Studienteilnehmer zum einen nach ihrer organisationalen Identifikation (Beispielaussagen waren: „Ich interessiere mich, was andere über meine Organisation denken“ oder „Wenn ich von meiner Organisation spreche, sage ich ‚wir‘ und nicht ‚sie‘“) und nach dem Ausmaß einer möglichen Arbeitssucht (im Englischen: Workaholism, siehe Poppelreuter, 1997) mit Aussagen wie „Es fällt mir schwer abzuschalten, wenn ich nicht bei der Arbeit bin“ oder „Ich bleibe oft noch auf der Arbeit, nachdem meine Kollegen Feierabend gemacht haben“.

Schließlich erfassten wir den Gesundheitszustand unserer Teilnehmer mit Aussagen wie z. B. „Ich fühle mich unglücklich und deprimiert“.

In beiden Studien verwendeten wir Fragebögen mit standardisierten Skalen, die bereits in vielen anderen Studien zum Einsatz kamen. Die Aussagen waren in beiden Studien gleich. Studie 1 war eine Querschnittsbefragung, d. h. alle Variablen wurden zeitgleich gemessen.

Studie 2 war längsschnittlich angelegt, d. h. zum ersten Zeitpunkt wurden die Studienteilnehmer nach ihrer Identifikation gefragt und sieben Monate später erfassten wir ihre Arbeitssucht und ihren Gesundheitszustand.

Abb. 1: Demografische Daten der Studienteilnehmer

|                                      | Studie 1<br>N=205 Angestellte<br>an Gerichten | Studie 2<br>N=140 Lehrerinnen<br>und Lehrer |
|--------------------------------------|---|---|
| Geschlecht                           | 77 % Frauen                                   | 83 % Frauen                                 |
| Altersspanne                         | 31 bis 62                                     | 23 bis 62                                   |
| Altersdurchschnitt                   | 48 Jahre                                      | 41 Jahre                                    |
| Durchschnittliche<br>Berufserfahrung | 20 Jahre                                      | 19 Jahre                                    |

Quelle: Avanzi et al. (2012)

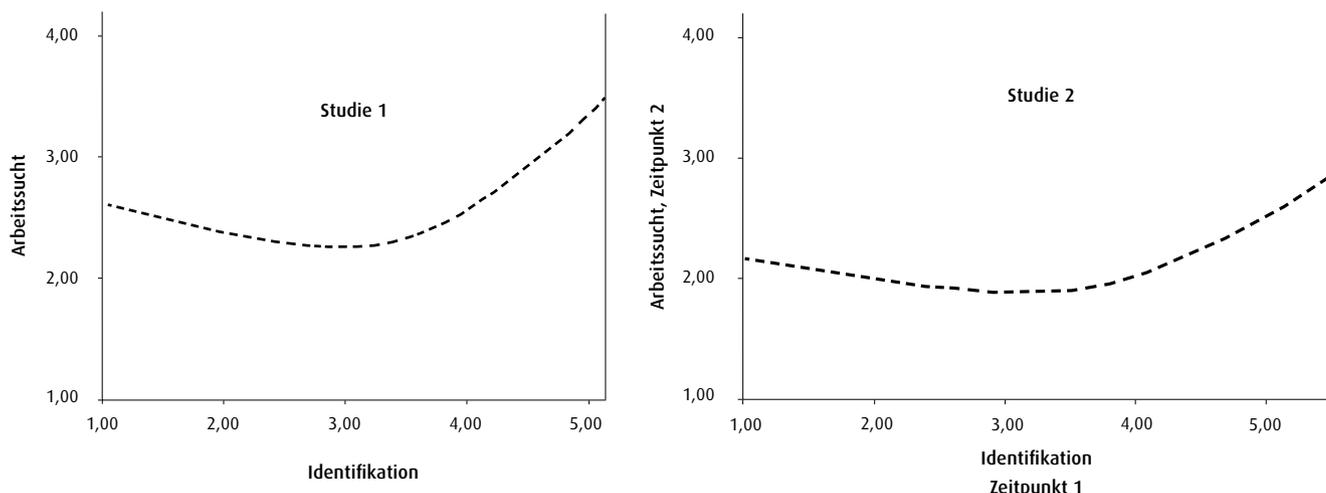
## ABSTRACT

**Forschungsfrage:** Wir haben untersucht, ob es ein „Zuviel“ an Identifikation gibt und sich Überidentifikation auf Arbeitssucht mit negativen Folgen für die Gesundheit auswirkt.

**Methodik:** In zwei Studien in Italien haben wir Angestellte an Gerichten ( N = 195) bzw. Lehrkräfte (N=140) mit standardisierten Messinstrumenten befragt. Wir fanden erhöhte Arbeitssucht ab einem bestimmten Identifikationsniveau und in der Folge negative Gesundheitswerte.

**Praktische Implikationen:** Führungskräfte und Mitarbeiter müssen lernen, auch Grenzen zu ziehen und die Arbeit nicht zum alleinigen Lebensinhalt zu machen.

**Abb. 2: Kurvilineare Zusammenhänge zwischen Identifikation und Arbeitssucht**



Arbeitssucht und Identifikation werden mit mehreren Items auf fünfstufigen Skalen von 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“ gemessen. Die Antworten werden über die Items gemittelt und können damit für jeden Teilnehmer maximale Werte von 5 für sehr starke Identifikation bzw. Arbeitssucht annehmen.

Quelle: Avanzi et al. (2012)

Mit den gewonnenen Daten konnten wir zwei Hypothesen testen, nämlich einmal, ob es einen sogenannten U-förmigen Zusammenhang zwischen Identifikation und Arbeitssucht gibt und zum anderen, ob dieser Zusammenhang dazu führt, dass Mitarbeiter mit besonders starker Identifikation einen schlechteren Gesundheitszustand haben.

In der Regel denken wir Menschen eher in linearen Zusammenhängen (z.B. „je mehr Identifikation, desto größer die Arbeitsmotivation“, oder „je mehr Arbeitssucht, umso schlechter der Gesundheitszustand“).

In den meisten bisherigen Studien (vergleiche für eine Übersicht: van Dick/Haslam, 2012) wurde ein solcher linearer Zusammenhang überprüft und herausgefunden, dass Identifikation positiv mit Gesundheitsindikatoren wie Stress, körper-

liche Symptome oder Burn-out zusammenhängt. Identifikation wirkt unter anderem deshalb positiv auf die Gesundheit, weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich stärker mit ihren Teams und Unternehmen identifizieren, mögliche Stressoren weniger belastend wahrnehmen und sich besser unterstützt fühlen.

Gleichzeitig gibt es aber auch gut bestätigte Zusammenhänge zwischen Identifikation und Motivation und Leistung (siehe Riketta, 2005).

Daher scheint es plausibel anzunehmen, dass Identifikation sich theoretisch auch negativ auf die Gesundheit auswirken kann, nämlich dann, wenn die Arbeit im Vordergrund steht. Dies wird durch das Konzept der Arbeitssucht beschrieben. Arbeitssüchtige arbeiten sehr hart, Arbeit ist ihr zentraler Le-

bensinhalt, sie stellen die Ziele ihrer Organisation über die eigenen und nehmen sich nicht die nötige Zeit zur Erholung.

Daher nahmen wir an, dass der häufig gefundene positive Zusammenhang zwischen Identifikation und Gesundheit ab einem bestimmten Niveau der Identifikation „umkippen“ kann und sich dann negativ auf die Gesundheit auswirkt.

### Überidentifikation führt zu Gesundheitsproblemen

Abbildung 2 zeigt für beide Studien die Zusammenhänge zwischen Identifikation und Arbeitssucht.

Wie man gut erkennen kann, folgen die Zusammenhänge tatsächlich einem Kurvenverlauf. Zunächst wirkt sich Identifikation leicht negativ auf die Arbeitssucht aus, d. h. bis zu einem bestimmten Grad führt mehr Identifikation zu weniger Arbeitssucht – d. h. Menschen, die sich stark identifizieren, sind allgemein zufriedener, sie werden von den Kollegen unterstützt, können aber offensichtlich auch abschalten. Ab einem bestimmten Niveau, das etwa bei 80 % des Maximums der Skala liegt, steigt aber mit zunehmender Identifikation die Arbeitssucht deutlich an.

Zur Überprüfung, ob diese U-förmigen, d. h. kurvilinearen Zusammenhänge auch statistisch bedeutsam sind, haben wir Regressionsanalysen gerechnet. Im ersten Schritt haben wir für weitere Variablen kontrolliert, um auszuschließen, dass die Zusammenhänge vielleicht in Wirklichkeit auf das Geschlecht oder Alter der Befragten zurückgehen. Anschließend gaben wir die Identifikation als linearen Faktor und dann als quadrierten Faktor in die Regression ein. Dieser quadrierte Faktor modelliert dann die Abweichungen von einem linearen Trend. Wie erwartet, waren die Zusammenhänge für den quadratischen Faktor statistisch signifikant (Studie 1:  $B = .14^1$ ,  $p < .01^2$ ; Studie 2:  $B = .14$ ,  $p < .01$ ), das heißt, der Effekt ist nicht mit dem Zufall zu erklären.

Im nächsten Schritt rechneten wir sogenannte Mediationsanalysen, um die Unterschiede im Gesundheitszustand der Studienteilnehmer zu erklären. Wieder kontrollierten wir für Geschlecht, Alter und Arbeitszufriedenheit, dann nahmen wir die Identifikation in das Modell auf und schließlich die Arbeitssucht. Wie erwartet, war die Vorhersage der Gesundheit durch die Arbeitssucht in beiden Studien wiederum statistisch signifikant (Studie 1:  $B = -.81$ ,  $p < .01$ ; Studie 2:  $B = -1.55$ ,  $p < .001$ ). Ein weiterer Analyseschritt zeigt, dass Arbeitssucht besonders stark negativ mit dem Gesundheitszustand korreliert (Studie

1:  $r = .37^3$ , Studie 2:  $r = .72$ ), wenn die Identifikation besonders hoch ausgeprägt war; war die Identifikation niedrig, korrelierten Arbeitssucht und Gesundheit kaum miteinander (Studie 1:  $r = -.02$ , Fn 1: Studie 2:  $r = -.01$ , jeweils nicht signifikant). Dies bedeutet, dass die Arbeitssucht nur dann negative Wirkungen auf die Gesundheit hat, wenn die Studienteilnehmer sich besonders stark identifizieren.

Unsere Ergebnisse sind eindeutig. Überidentifikation führt zu mehr Arbeitssucht und diese führt langfristig zu schlechterer Gesundheit.

Die Befunde der beiden Studien sind annähernd identisch, obwohl es sich um Angehörige von zwei sehr unterschiedlichen Berufsgruppen handelt.

Hervorzuheben ist weiterhin, dass in der zweiten Studie zwischen der Messung von Identifikation und Arbeitssucht bzw. Gesundheit ein Abstand von über einem halben Jahr lag und sich die Ergebnisse der ersten Studie bestätigten. Einschränkend muss aber gesagt werden, dass die Art der Befragung keine objektiven Daten zur Gesundheit erhebt. Wir wissen also streng genommen nicht, ob sich die Teilnehmer nur gesund bzw. krank fühlen, oder ob sie es tatsächlich sind.

### Handlungsempfehlung: Mitarbeiter vor sich selbst schützen

In der Praxis könnten Personalmanager und Unternehmensleitung beim Thema Überidentifikation und angesichts der Forschungsdaten argumentieren: „Das Problem hätten wir gerne. Bei uns fehlt es eher an Identifikation, sich überzeugt für das Unternehmen einzusetzen und mehr als das Erwartete zu leisten“. Tatsächlich ist es selten, dass die gesamte Belegschaft an Überidentifikation „leidet“.

Entscheidend ist aber, dass besonders die Leistungsträger von einer Überidentifikation betroffen sein können. Und weil diese „Leistungs-Elite“ in Unternehmen besonders „anfällig“ ist, besteht Handlungsbedarf, um die Leistungsfähigkeit einer Organisation nicht nachhaltig zu gefährden.

Sich zu stark mit dem Unternehmen identifizierende Leistungsträger müssen vor sich selbst geschützt werden, um sie vor Arbeitssucht und den negativen Folgen zu bewahren, wie diese in den beiden Studien ermittelt wurden. Zugleich darf nicht der Eindruck vermittelt werden, ihr Engagement oder Arbeitseinsatz seien (plötzlich) unerwünscht. Sie dürfen nicht als Reaktion in das andere Extrem, den „Dienst nach Vorschrift“, geraten.

Der erste Schritt ist natürlich, es gar nicht so weit kommen zu lassen, dass Mitarbeiter, häufig gut gemeint, in eine Überidentifikation „rutschen“ und zu Workaholics werden.

Die individuelle Disposition ist hierbei genauso von Bedeutung wie Unternehmenswerte, die Führungs- und Unternehmenskultur als regulierende Faktoren. Zu wichtigen Inhalten im Wertesystem gehören dabei die Anerkennung der Individualität jedes Mitarbeiters, Freiraum zur Entfaltung, auch jenseits

1. „B“ ist der Regressionskoeffizient, der ausdrückt, wie sehr sich eine Änderung in der unabhängigen Variable (Identifikation) auf die andere Variable (Arbeitssucht) auswirkt. Ein B von .14 bedeutet, dass die Erhöhung der Identifikation um einen Skaleneinheit eine Erhöhung der Arbeitssucht um 0,14 Skaleneinheiten bewirkt.

2. „p“ gibt an, ob ein Regressions- oder Korrelationskoeffizient statistisch signifikant ist, oder nur zufällig zustande kommt. Üblicherweise nennt man einen Koeffizienten signifikant, wenn das p kleiner als .05 ist, d. h. eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % (in max. einem von 20 Tests wird das Ergebnis nur zufällig signifikant) unterschreitet.

3. „r“ ist der Korrelationskoeffizient, der zwischen -1 (perfekt negativer Zusammenhang: je mehr x, desto weniger y) und 1 (perfekt positiver Zusammenhang: je mehr x, desto mehr y) schwanken kann, wobei ein Korrelationskoeffizient von 0 ausdrückt, dass zwei Variablen nicht miteinander zusammenhängen.

der Arbeit und die Nachhaltigkeit in den Geschäftstätigkeiten. Daraus lassen sich dann zum Beispiel Führungsprinzipien ableiten, die die seelische und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter als Grundlage des Geschäftserfolgs bestimmen. Was sich selbstverständlich liest und anhört, ist im Berufsalltag häufig nicht gelebte Praxis.

Tendenziell suchen sich Mitarbeiter und Unternehmen jeweils gegenseitig aus, ob man zusammenpasst. Typisch hierfür sind Unternehmensberatungen. Hier weiß jeder Mitarbeiter und erwartet jede Führungskraft, dass überdurchschnittliches Arbeitsengagement und ein großes Arbeitspensum zur „Grundausrüstung“ gehören. Die Arbeit ragt zu jeder Zeit auch in die Freizeit hinein, permanente Verfügbarkeit und Arbeitsfähigkeit ist Teil der „up or out“-Kultur, immer weiter kommen zu wollen und zu müssen.

### **Führungskräfte haben Vorbildcharakter**

An diesem Extrembeispiel wird deutlich, dass in Unternehmen vor allem klare Verhaltensmaßstäbe und gelebte Konventionen die Arbeitssucht eindämmen können. Entscheidend hierfür ist die Rolle der Führungskräfte, die allen anderen Mitarbeitern ein Vorbild sind, die gewünschte hohe Identifikation in kontrollierte Bahnen zu lenken. Ein einfaches Beispiel sind E-Mails oder auch Telefonkonferenzen: Wenn erwartet wird, jederzeit verfügbar zu sein, werden fortlaufend Impulse gesetzt, nur mit einer überdurchschnittlichen Identifikation die Belastungen bewältigen zu können.

In der Praxis gilt es gerade Führungskräfte, wenn sie selbst außerhalb der regulären Arbeitszeiten tätig sind, davon zu überzeugen, nur innerhalb der üblichen Arbeitszeiten mit den Mitarbeitern zu kommunizieren – von dringenden Notfällen als Ausnahmen einmal abgesehen. Selbst wenn die angesprochenen Mitarbeiter nichts tun sollen, so führt jeder Impuls zum Nachdenken und Weiterdenken, besonders bei denen, bei denen die Identifikation hoch ist.

Im Verlauf werden dann die außergewöhnlichen Belastungen zu einer besonderen Auszeichnung der eigenen Arbeit. Gerade die „Extrameilen“ erhöhen die Zufriedenheit. Ohne nächtlichen E-Mail-Verkehr oder frühmorgendliche „Telkos“ fühlen sich Mitarbeiter dann unausgelastet oder meinen gar, dass Projekte ohne ihr Zutun ablaufen und sie nicht mehr wichtig sind.

### **Coaching für High-Potentials und E-Mail-Verbot**

Sinnvoll ist, gerade bei den sogenannten „High-Potentials“, eine Begleitung durch professionelles Coaching außerhalb der üblichen Berichtswege und Führungsstrukturen.

Das Ziel ist, die Reflexionsfähigkeit und eine kritische Distanz zum eigenen Handeln zu erhalten. Dadurch wird zum Beispiel erreicht, dass ständige Erreichbarkeit nicht zum Gütesiegel der eigenen Identifikation und Leistungsfähigkeit stilisiert wird. Der Coach spiegelt das Verhalten und fördert das

Selbsterkennen, ohne den Coachee zu analysieren oder gar zu beraten. Führungskräfte, die Mitarbeiter zu besseren Leistungen antreiben sollen, befinden sich für diese Aufgabe in einem Interessenkonflikt, der nur bei einer sehr vertrauensvollen, nahezu freundschaftlichen Beziehung bewältigt werden kann.

Rigoreuse Verbote, wie die zur Eindämmung eines ausufernden E-Mail-Verkehrs, zeugen dagegen eher von Hilflosigkeit. Mitunter sind solche harten Einschnitte aber notwendig, wenn eine kollektive Überidentifikation unbeobachtet und unbegleitet geblieben ist. Wenn in einem Unternehmen das kollektive Bewusstsein herrscht, wer nicht innerhalb von zehn Minuten eine E-Mail beantwortet sei tot oder faul, dann sind radikale Methoden, wie E-Mail-Server abzuschalten, unumgänglich, um Fehler der Vergangenheit auszuschalten.

### **Parallel einen kollektiven Reflexionsprozess anstoßen**

In solchen Fällen darf es aber nicht dabei belassen werden, die Auswirkungen einzudämmen. Vielmehr sind die Ursachen anzugehen, die auch in der Überidentifikation liegen können. Das bedeutet, parallel an einer Einstellungsveränderung zu arbeiten. Dieser kollektive Reflexionsprozess könnte durch ein neues Leitbild im Unternehmen angestoßen werden, aus dem von den Mitarbeitern konkrete neue eigene Verhaltensweisen abgeleitet und festgelegt werden. Ohne dieses Umdenken und „Umhandeln“ könnte bei sich überidentifizierenden Mitarbeitern eher daran gearbeitet werden, wie die neuen Anweisungen zu umgehen sind, um den eigenen Ansprüchen zu genügen, die ja nach wie vor Bestand haben.

Wenn trotz aller Vorbeugung und Begleitung, Regulation und Intervention Mitarbeiter sich im Übermaß engagieren, sogar zu „Burn-out-Kandidaten“ werden, ist individuell nach einer Lösung zu suchen. Denn jede Überidentifikation ist – gerade wenn zuvor kollektiv interveniert wurde oder eine Begleitung stattgefunden hatte – aus der Kombination unterschiedlicher individueller Faktoren entstanden und selten ein kollektives Syndrom.

Typische Beispiele sind, dass Mitarbeiter aus der Arbeit ihre gesamte Identität beziehen, die ihnen im privaten Umfeld verwehrt bleibt oder die sie dort nicht finden können. Zwangsläufig ist der Erhalt der identitätsstiftenden Umgebung elementar. Genauso kann es sein, dass die im privaten Umfeld erlangten Leistungen und Einstellungen (wie zum Beispiel im Sport) als eigener Maßstab in den Beruf projiziert werden, unabhängig von der umgebenden Unternehmenskultur. Oder der akute Wettbewerb oder Gruppendruck im Team und mit anderen Bereichen führt dazu, die Identifikation über ein gesundes Maß hinaus zu erhöhen.

In allen Fällen ist eine individuelle Betreuung wichtig, die – wie oben geschildert – durch einen externen Coach oder die vertrauensvolle Führungskraft erfolgen kann.

Es wäre ideal, wenn der Chef sich freundschaftlich an seinen Mitarbeiter wenden könnte und selbst den Druck auf ihn

reduzieren würde, um Überidentifikation und Arbeitssucht zu vermeiden: „Ich schätze Ihr Engagement sehr und Sie sind ein wichtiger Mitarbeiter. Deshalb wäre es gut, wenn Sie nicht so lange im Büro sind. Und die Wochenenden sollten Sie für sich genießen, um am Montag wieder voll da zu sein. Das ist wichtig. Ach ja, und ich werde Ihnen sonntags auch keine E-Mails mehr senden.“ Überidentifikation und Arbeitssucht ist selten vom betroffenen Mitarbeiter allein zu lösen.

### Mechanismen zum Selbstschutz

Unabhängig von den Leistungsanforderungen in Unternehmen und kollektiven Verhaltensweisen in der Firma stehen den Mitarbeitern Möglichkeiten zur Verfügung, sich selbst vor Überidentifikation und „Selbstaussbeutung“ zu schützen. Diese werden von einem verantwortungsvollen Management idealerweise unterstützt.

An erster Stelle sind die persönlichen Zielsetzungen zu nennen. Je abhängiger sich eine Person von der Erreichung von Zielen in Unternehmen macht, ggf. sogar nur hier erstrebenswerte persönliche Ziele bestimmt hat, desto größer ist die Gefahr, durch Überidentifikation quasi „über das Ziel hinauszuschießen“.

Das „Zielhaus“ bietet eine stabile Konstruktion, sämtliche Lebensbereiche miteinander abzustimmen und sich nicht nur von einer Sache abhängig zu machen. Die verschiedenen Ebenen – von längeren Lebensphasen, wie einer Auslandsentsendung im Beruf bis hin zu wertvollen einzelnen Tageszielen – schaffen genügend Räume zur Entfaltung der eigenen Stärken. Als Folge entsteht eine „gesunde“ Distanz zu einzelnen beruflichen Zielen und von außen gestellten Anforderungen (Groß, 2013).

Im Alltag ist auf einen Wechsel von Spannung und Entspannung zu achten. Dieses Thema ist komplex – daher nur ein kurzer Hinweis: Ausschalten der verschiedenen elektronischen Helfer ist eine Kunst, die bis vor wenigen Jahren unbekannt war. Nun ist das Abschalten aber eine wichtige Routine, um sich vor dem eigenen Engagement zu schützen. Damit dieser Schritt leichter fällt, achten intelligente Manager z.B. darauf, nicht zu jeder Tag- und Nachtzeit E-Mails zu senden. Dann entfällt auch das schlechte Gewissen, durch das Abschalten könnte etwas verpasst werden.

### SUMMARY

**Research question:** We investigated whether organizational identification can be too strong with negative implications for workaholism and health.

**Methodology:** We used standardized survey of Italian law court clerks (N = 195) and teachers (N=140) and found that identification above a certain level was related to higher workaholism and ill-health.

**Practical implications:** Leaders and employees should learn to draw lines between work and home to prevent that work becomes the sole purpose in their lives.



© MORITZ SIKOWATKA

**PROF. DR. ROLF VAN DICK**  
Goethe Universität Frankfurt  
E-Mail: [van.dick@psych.uni-frankfurt.de](mailto:van.dick@psych.uni-frankfurt.de)  
[www.sozialpsychologie.uni-frankfurt.de](http://www.sozialpsychologie.uni-frankfurt.de)



**DR. MICHAEL GROSS**  
Groß & Cie. GmbH  
E-Mail: [m.gross@gross-cie.com](mailto:m.gross@gross-cie.com)  
[www.gross-cie.com](http://www.gross-cie.com)

### LITERATURVERZEICHNIS

Avanzi, L./van Dick, R./Fraccaroli, F./Sarchielli, G. (2012): The downside of organizational identification: Relationships between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26 (3), 289-307.

Groß, M. (2013): *Selbstcoaching*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Poppelreuter, S. (1997): *Arbeitssucht*. Weinheim: Beltz.

Riketta, M. (2005): Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.

Van Dick, R./ Haslam, S.A. (2012): Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In: J. Jetten, C. Haslam, & S.A. Haslam (eds.), *The social cure: Identity, health, and well-being* (S. 175-194). Hove and New York: Psychology Press.

Wehrle, M. (2013): *Bin ich hier der Depp? München: Mosaik.*