



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Der Zusammenhang zwischen
Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung
Eine kulturvergleichende Studie zwischen Österreich und Slowenien

Verfasserin

Carina Grossalber

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Februar 2013

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Diplomstudium Psychologie

Betreuerin: Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement

Danksagung

An erster Stelle möchte ich mich bei meiner Betreuerin Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement bedanken, die mich während der gesamten Diplomarbeitsphase unterstützte. Vor allem durch ihre professionelle und gleichermaßen unkonventionelle Art verstand sie es, mir einerseits immer mit ihrem fachlichen Wissen zur Seite zu stehen, und mich gleichzeitig in meinem eigenen Vorgehen zu bestärken. Vielen Dank!

Meiner Zwillingschwester Tanja möchte ich dafür danken, dass sie nicht nur während der Diplomarbeitsphase, sondern auch in allen Lebensphasen zuvor für mich da war, wie niemand anderer. Der Zusammenhalt mit dir bestärkt mich auf einzigartige Weise und lässt mich nie vergessen, was wirklich wichtig ist im Leben. Danke, dass ich mich immer auf dich und deine bedingungslose Unterstützung verlassen kann.

Meiner Mutter danke ich dafür, dass sie mir mit ihrem Glauben in mich immer das Gefühl gegeben hat, jede Herausforderung meistern zu können. Dein Vertrauen und deine Art, immer das Positive und Schöne im Leben zu schätzen, haben mich sehr viel gelehrt. Ich möchte auch Monika und Konrad Streicher danken, auf deren Unterstützung ich vor allem in herausfordernden Lebenssituationen immer zählen konnte.

Johannes, ich danke dir für deine unabänderlich positive Art und dass ich mich immer und in jeglicher Hinsicht auf dich verlassen kann. Mit deinem Humor schaffst du es, mich in jeder Situation zum Lachen zu bringen. Vor allem in der letzten Studienphase waren alle Herausforderungen nichtig, weil du mir so viel Kraft gegeben hast. Danke, dass du mir das Gefühl gibst, dass ich genauso sein soll, wie ich bin.

Ganz besonders möchte ich mich auch bei meinen Freundinnen bedanken, die mich nicht nur in Bezug auf das Studium, sondern auch in vielen anderen wichtigen Lebensabschnitten begleitet haben und für mich da waren. Ganz besonders möchte ich Bernadette, Christina, Verena, Sara, Victoria, Silke, Manuela und Carina erwähnen, die mich in den richtigen Momenten nicht nur ermutigt, sondern auch abgelenkt haben.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Theoretischer Hintergrund.....	12
2.1	Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie	12
2.1.1	Verbindungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie	13
2.1.2	Positive Ergebnisse aus der Teilnahme an mehreren Rollen.....	16
2.2	Arbeits-Familien-Bereicherung	19
2.2.1	Instrumenteller und affektiver Weg der Arbeits-Familien-Bereicherung	20
2.2.2	Begriffsabgrenzung	24
2.2.3	Ergebnisse von Arbeits-Familien-Bereicherung	27
2.3	Arbeitsressourcen als Auslöser von Arbeits-Familien-Bereicherung	28
2.3.1	Definition und Wirkungsweise	29
2.3.2	Kategorien von Arbeitsressourcen.....	32
2.3.3	Organisationale Arbeitsressourcen	35
2.3.4	Soziale Arbeitsressourcen.....	39
2.4	Kultur und Arbeits-Familien-Bereicherung.....	45
2.4.1	Österreich und Slowenien.....	45
2.4.2	Kulturdimensionen	48
2.4.3	Machtdistanz.....	49
2.4.4	Individualismus/Kollektivismus	52
2.4.5	Weitere Einflussfaktoren	55
3	Empirische Untersuchung	58
3.1	Ziel der Studie	58
3.1.1	Fragestellungen und Hypothesen.....	59
3.1.2	Verwendetes Modell und Variablen	62
3.2	Methode	63
3.2.1	Stichprobe	63
3.2.2	Untersuchungsdurchführung	70
3.2.3	Erhebungsinstrumente	71
3.2.4	Vergleich der Messinstrumente zwischen Österreich und Slowenien.....	74
3.2.5	Statistische Auswertung	83
3.3	Ergebnisse und Interpretation.....	84
3.3.1	Deskriptive Ergebnisse	84

3.3.2	Ergebnisse der Hypothesenprüfung	90
3.3.3	Zusammenfassung der Ergebnisse	111
4	Diskussion	113
4.1	Diskussion der Ergebnisse	113
4.2	Kritische Würdigung und Ausblick.....	120
4.3	Implikationen für die Praxis	123
5	Verzeichnisse.....	125
5.1	Literaturverzeichnis.....	125
5.2	Tabellenverzeichnis.....	133
5.3	Abbildungsverzeichnis	134
6	Anhang	135
6.1	Zusammenfassung.....	135
6.2	Abstract	136
6.3	Fragebogen.....	137
6.4	Eidesstaatliche Erklärung.....	150
6.5	Curriculum Vitae.....	151

WE WORK TO BECOME, NOT TO ACQUIRE.

Elbert Hubbard

1 Einleitung

Die Mehrheit aller Männer und Frauen in der Europäischen Union (64,2 %, EU27) gehen einer Beschäftigung nach und sind demnach dazu angehalten, ihr Berufsleben mit ihrem Privatleben zu vereinbaren (Eurofound, 2012). Die unterschiedlichen Rollen, die sich aus der gleichzeitigen Teilnahme am Arbeits- und Familienleben ergeben, können für Individuen zu verschiedenen Ergebnissen führen. In diesem Zusammenhang wurde bisher hauptsächlich der negative Bereich, also die negativen Folgen zwischen Anforderungen und Ergebnissen aus Arbeits- und Familienbereichen, untersucht (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005).

Ich folge jedoch der Positiven Psychologie (*positive psychology approach*) und der sich daraus entwickelten Richtung des Positiven Organisationalen Verhaltens (*positive organizational behavior, POB*) (Luthans, 2002). Positive Psychologie hat das Ziel, eine Veränderung des bisherigen Fokus der Psychologie zu bewirken, nämlich von einer Überbeschäftigung mit der Behandlung negativer Lebensaspekte hin zu einem Aufbau des Verständnisses positiver Gesichtspunkte (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dementsprechend untersucht Positive Psychologie die Stärken und Werte, welche es Individuen und Gemeinschaften ermöglichen, zu florieren und sich positiv zu entwickeln. Positives Organisationales Verhalten (POB) betont daher die Notwendigkeit des fokussierten Aufbaus von Theorien, Forschung und effektiver Anwendung von positiven Eigenschaften, Zuständen und Verhalten von ArbeitnehmerInnen in Organisationen (Bakker & Schaufeli, 2008).

Diesen Annahmen folgend werde ich mich in der vorliegenden Arbeit auf die Untersuchung der positiven Effekte, die an der Arbeits-Familien-Schnittstelle entstehen können, konzentrieren. Die Zusammenhänge zwischen Erfahrungen aus Arbeit und Familie und die psychologische Dynamik, welche diese Zusammenhänge bei Individuen beeinflusst, wurden bereits in einigen Studien untersucht, es wird jedoch auch die Bedeutung anderer Analyseebenen, wie beispielsweise die Ebene von nationalen Kulturen, betont (zB Edwards & Rothbard, 2000). Das Ausmaß und die Bedeutung der bisherigen Forschung auf individueller Ebene, sowie die Betonung der Relevanz

nationaler Studien rechtfertigen meine Studie auf der Ebene des Individuums einerseits und auf der nationalen Ebene andererseits: Die postulierten Zusammenhänge werden mit zwei Stichproben aus den beiden Ländern Österreich und Slowenien erforscht, so wie dies auch in anderen Studien bei der Untersuchung von Arbeits-Familien-Interaktionen durchgeführt wurde (zB Lapierre et al., 2008). Außerdem wird der kulturelle Einfluss auf die untersuchten Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie beleuchtet. Obwohl Österreich und Slowenien aneinander grenzende EU-Länder Mitteleuropas sind, lassen sich kulturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern beobachten (Hofstede & Hofstede, 2005; Hofstede, 2001). Ein Vergleich zwischen Österreich und Slowenien kann demnach zusätzliche Einsicht in den Zusammenhang der untersuchten Aspekte aus Arbeit und Familie geben. Zusätzlich werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in dieser Thematik analysiert, da das Geschlecht offenbar einen großen Einfluss auf die Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Familienbereichen ausübt (zB Wayne et al., 2007).

Die Aktualität der vorliegenden Diplomarbeit gründet auf den derzeit stattfindenden Veränderungen der Arbeits- und Familienstrukturen in ganz Europa (Eurofound, 2010). Das lange vorherrschende Modell des alleinverdienenden Mannes hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt und die früher vorhersehbaren Lebensverläufe von Männern und Frauen haben sich radikal verändert, Familienmuster sind vielfältiger geworden und die Anzahl der Frauen am Arbeitsmarkt wächst nach wie vor (Eurofound, 2012). Die Mehrheit aller Haushalte wird von Doppelverdienerpaaren finanziert, nur noch in 15-25 % der Haushalte sind Männer die Ernährer der Familie und in mittlerweile 10-15 % aller Haushalte wird das Geld durch die Frau verdient (Eurofound, 2012). Insgesamt ist die Zahl der Personen, welche sowohl am Arbeits- als auch am Familienleben teilnehmen, stark gestiegen (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Antworten und Lösungen, die sich mit der bestmöglichen Vereinbarung dieser beiden zentralen Lebensbereiche beschäftigen, sind daher von höchster Relevanz, und zwar sowohl für Individuen, als auch für die Ebene von Unternehmen und Volkswirtschaften.

Der Aufbau der vorliegenden Arbeit gliedert sich folgendermaßen: Zuerst werde ich erklären, wie es durch die Teilnahme an Arbeit und Familie zu positiven Ergebnissen für Individuen kommen kann. Eine von diesen Ergebnissen ist Arbeits-Familien-Bereicherung, welche in ihrer Wirkungsweise genau erläutert wird. Des Weiteren werde

ich begründen, welche Aspekte der Arbeit in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung stehen können und diese Beziehung in einem Modell darstellen. Da Kultur einen Einfluss auf diesen Zusammenhang ausüben kann, werde ich die kulturellen Unterschiede der beiden untersuchten Länder Österreich und Slowenien beleuchten. Daher lautet die Forschungsfrage für die vorliegende Arbeit: Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung? Eine kulturvergleichende Studie zwischen Österreich und Slowenien.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie

Aufgrund der wachsenden Zahl von Personen, die sowohl am Arbeits- als auch am Familienleben teilnehmen (Allen et al., 2000), ist das Forschungsinteresse im Bereich der Arbeits-Familien-Schnittstelle stark gestiegen. Die Anzahl der in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Studien, die sich mit Fragen zur Arbeits-Familien-Interaktion beschäftigen, belegen die Relevanz der Thematik (zB Carnicer, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004). Die Forscher im Bereich der Arbeits-Familien-Interaktionen haben zwar damit begonnen, die Idee zu untersuchen, dass Arbeit und Familie einander bereichern, anstatt ausschließlich einen Konflikt auszulösen, es bedarf jedoch nach wie vor einer theoretischen Fundierung (Wayne et al., 2007).

Arbeits-Familien-Interaktion bezieht sich auf Erfahrungen des Familien- (Arbeits-) bereiches, welche eine Auswirkung auf Erfahrungen in Arbeits- (Familien-) bereichen haben (Eby, Maher, & Butts, 2010). Bevor man sich dem Thema Arbeits-Familien-Interaktion widmet, ist eine präzise Begriffsbestimmung von „Arbeit“ und „Familie“ unumgänglich. *Arbeit* wird definiert als instrumentelle Aktivität, um mittels Güter und Dienstleistungen den Lebensunterhalt zu verdienen (Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987) und bedingt üblicherweise die Mitgliedschaft in einem Markt oder einer beschäftigenden Organisation, wobei ArbeitnehmerInnen für ihren Beitrag vergütet werden (Burke & Greenglass, 1987; Kabanoff, 1980). Durch Arbeit können Individuen intrinsisch belohnt werden (Deci & Ryan, 1985), das primäre Ziel ist jedoch, extrinsische Entlohnung zu bekommen (Locke & Latham, 1990). Bezüglich der Definition von Arbeit gibt es jedoch eine Diskussion in der bisherigen Literatur (Zedeck & Mosier, 1990), welche sich im Speziellen darauf bezieht, ob Arbeit limitiert ist auf bezahlte Tätigkeiten, oder ob auch Tätigkeiten, welche nicht zur Steigerung des finanziellen Ertrages erbracht werden (zB Freiwilligenarbeit, Haushalt), im Arbeitsbegriff subsumiert werden (zB Kabanoff, 1980). Da mein Interesse in der vorliegenden Arbeit der Schnittstelle zwischen bezahlter Arbeit und der Familie gilt, werde ich die Definition von Arbeit auf jene Tätigkeiten beschränken, die dem Verdienst des Lebensunterhaltes dienen, damit ist auch Teilzeitarbeit inbegriffen. Das Konstrukt *Familie* wird dargelegt als Personen, die durch

biologische Verbindungen, Heirat, soziale Gewohnheiten oder Adoption miteinander in Beziehung stehen (Burke & Greenglass, 1987; Piotrkowski et al., 1987). Damit werden in der vorliegenden Arbeit unter dem Konstrukt Familie sowohl Paare mit Kindern, als auch Paare ohne Kinder subsumiert. Im Gegensatz zu den Aktivitäten, welche in der Arbeitsrolle geleistet werden, haben Beiträge in der Familienrolle den instrumentellen Zweck der Aufrechterhaltung einer intakten Familieneinheit und der Steigerung des Wohlbefindens aller Mitglieder (Edwards & Rothbard, 2000).

2.1.1 Verbindungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie

Verbindungen zwischen Arbeit und Familie sind wichtig für Unternehmen, Familien und die Gesellschaft (Edwards & Rothbard, 2000). Es wurde demonstriert, dass Arbeit und Familie nah miteinander verbundene Bereiche des menschlichen Lebens sind (Burke & Greenglass, 1987). Darüber hinaus wurde in vielen Studien gezeigt, dass verschiedene Eigenschaften der Arbeit einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden (zB Burnout, Arbeitseinsatz) von ArbeitnehmerInnen bewirken können (Bakker & Demerouti, 2007). Edwards und Rothbard (2000) legen in ihrem Artikel dar, wie die Erfahrungen in Arbeitsbereichen mit den Erfahrungen in der Familie verbunden sind und wie diese Verbindungsmechanismen wirken. Ein Verbindungsmechanismus wird definiert als die Beziehung zwischen einem Arbeitskonstrukt und einem Familienkonstrukt und kann nur existieren, wenn Arbeit und Familie konzeptuell voneinander getrennt sind (Edwards & Rothbard, 2000). Im folgenden werden die Verbindungsmechanismen Spillover, Compensation, Segmentation, Resource Drain und Congruence beschrieben in ihrer Wirkungsweise beschrieben (Edwards & Rothbard, 2000):

Spillover (Übertragung) beschreibt einen Übertragungseffekt zwischen Arbeit und Familie, welcher Ähnlichkeiten zwischen den beiden Bereichen zur Folge hat (Burke & Greenglass, 1987). Diese Ähnlichkeiten werden üblicherweise beschrieben in Bezug auf Affekt (zB Stimmung und Zufriedenheit), Werte (zB Wichtigkeit, die Arbeits- und Familienzielen zugeschrieben wird), Fähigkeiten und beobachtbare Verhaltensweisen (Edwards & Rothbard, 2000). Es existieren zwei verschiedene Arten von Spillover: Einerseits wird Spillover verstanden als Gemeinsamkeit zwischen einem Konstrukt im Arbeitsumfeld und einem anderen, verwandten Konstrukt im Familienbereich

(zB Zedeck, 1992). Diese Art von Spillover kann beispielsweise durch positive Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Familienzufriedenheit veranschaulicht werden (zB Piotrkowski et al., 1987). Andererseits wird Spillover beschrieben als Erfahrungen, die vollständig zwischen Bereichen übertragen werden, beispielsweise wenn Ermüdung aus der Arbeit zu Hause gezeigt wird (Eckenrode & Gore, 1990). Letztere Version stellt jedoch keinen Verbindungsmechanismus per se dar, weil noch von keiner Verbindung zwischen einem Arbeits- und einem Familienkonstrukt ausgegangen werden kann: Wird Arbeitsermüdung zu Hause sichtbar, zeigt man zwar eine Erfahrung aus dem Arbeitsbereich im Familienbereich. Es gibt jedoch keinen Hinweis darauf, dass explizit ein Konstrukt des Familienbereiches beeinflusst wird (Edwards & Rothbard, 2000). Falls es jedoch solch einen Einfluss gibt, also wenn beispielsweise Arbeitsermüdung die Erfüllung in der Familienrolle hemmt (Greenhaus & Beutell, 1985), dann hat sich ein Zusammenhang zwischen einem Arbeits- und einem Familienkonstrukt etabliert (Edwards & Rothbard, 2000).

Unter *Compensation* (Ausgleich) versteht man unternommene Anstrengungen, um Unzufriedenheit in einem Bereich durch das Suchen von Zufriedenheit in einem anderen Bereich auszugleichen (zB Burke & Greenglass, 1987). Es werden zwei Formen von Compensation in der Arbeits-Familien-Literatur unterschieden. Einerseits kann eine Person die Beteiligung in einem für sie unbefriedigenden Bereich reduzieren und wiederum die Beteiligung in einem befriedigenden Bereich erhöhen (zB Zedeck, 1992). Diese Form der Compensation bedeutet also, dass eine Umverteilung der Wichtigkeit, Zeit oder Aufmerksamkeit von einem unbefriedigenden auf einen befriedigenden Bereich stattfindet (Edwards & Rothbard, 2000). Andererseits kann eine Person auf Unzufriedenheit in einem Bereich reagieren, indem sie Belohnungen in anderen Bereichen sucht (zB Zedeck, 1992). Mit Belohnungen sind Erfahrungen gemeint, die die Bedürfnisse eines Individuums befriedigen können und so die Zufriedenheit gesteigert wird (Porter & Lawler, 1968).

Segmentation (Teilung) bedeutet die Aufteilung zwischen Arbeit und Familie, so dass sich die beiden Bereiche nicht gegenseitig beeinflussen (Burke & Greenglass, 1987; Zedeck, 1992). Da Arbeit und Familie jedoch als nahe verbundene Bereiche verstanden werden (Burke & Greenglass, 1987), handelt es sich bei Segmentation um den aktiven

Prozess, durch welchen Individuen eine Grenze zwischen Arbeit und Familie absichtlich aufrechterhalten (Eckenrode & Gore, 1990).

Resource Drain (Ressourcenübertragung) stellt einen weiteren Verbindungsmechanismus zwischen den Bereichen Arbeit und Familie dar (Edwards & Rothbard, 2000) und beschreibt einen Transfer von begrenzten Ressourcen von einem Bereich auf den anderen. Zu diesen Ressourcen gehören beispielsweise Zeit, Aufmerksamkeit und Energie (zB Eckenrode & Gore, 1990).

Congruence (Übereinstimmung) beschreibt die Ähnlichkeit zwischen Arbeit und Familie, welche von einer dritten Variable als deren gemeinsame Ursache abhängig ist (Zedeck, 1992). Gemeinsame Ursachen inkludieren Persönlichkeitseigenschaften, genetische Faktoren, Verhaltensstile, sowie soziale und kulturelle Kräfte (zB Zedeck, 1992). Congruence führt zwar genauso wie Spillover zu Ähnlichkeiten zwischen Arbeits- und Familienbereichen, jedoch werden bei Spillover die Ähnlichkeiten durch einen Effekt von einem Bereich auf den anderen bewirkt, während bei Congruence die Ähnlichkeit einer dritten Variable zugeschrieben wird, die beide Bereiche beeinflusst (Edwards & Rothbard, 2000).

Die beschriebenen Verbindungsmechanismen zwischen Arbeit und Familie erklären, wie die Bereiche Arbeit und Familie zusammenhängen und wie diese Mechanismen hinter den Verbindungen wirken (siehe Edwards & Rothbard, 2000). Bekannte Formen der Verbindung zwischen Arbeit und Familie sind Arbeits-Familien-Bereicherung und Arbeits-Familien-Konflikt, welche kontrastierende Sichtweisen in Bezug auf den gegenseitigen Einfluss zwischen Arbeit und Familie darstellen. Einerseits wird postuliert, dass die unterschiedlichen Rollen in Arbeit und Familie zu Konflikten führen können (Arbeits-Familien-Konflikt), andererseits werden die positiven Effekte, welche aus den beiden Rollen in Arbeit und Familie entstehen können, gezeigt (Odle-Dusseau, Britt, & Greene-Shortridge, 2012). Letzteres Phänomen wird Arbeits-Familien-Bereicherung genannt (Greenhaus & Powell, 2006).

Aufgrund der auffallenden Überbeschäftigung mit Arbeits-Familien-Konflikt, haben Forscher in den letzten Jahren auf die Notwendigkeit einer ausgewogeneren Herangehensweise bei Arbeits-Familien-Interaktionen hingewiesen (Greenhaus & Powell,

2006). Dies impliziert die Untersuchung der positiven Effekte, welche aus der Kombination von Arbeits- und Familienrollen entstehen (zB Frone, 2003). Tatsächlich wurden daraufhin vermehrt die positiven Zusammenhänge zwischen dem Arbeits- und Familienleben untersucht, wobei Konzepte wie *Enrichment* (zB Rothbard, 2001), *Positive Spillover* (zB Grzywacz, 2000; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Grzywacz & Marks, 2000a, 2000b), *Enhancement* (zB Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002) und *Facilitation* (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004) verwendet wurden. Die vermehrte Betonung positiver Wechselwirkungen zwischen Arbeits- und Familienleben ist übereinstimmend mit Trends zur Untersuchung positiver Aspekte in der Psychologie (Seligman, 2002), im organisationalen Verhalten (Luthans, 2002), und in Familienstudien (Patterson, 2002). In diesen Studien werden eher Stärken als Schwächen bzw. eher Gesundheit als Krankheit mit Bezug auf die Potentiale von Individuen und sozialen Systemen untersucht (Greenhaus & Powell, 2006).

2.1.2 Positive Ergebnisse aus der Teilnahme an mehreren Rollen

Im vorigen Abschnitt wurde erläutert, wie die Bereiche Arbeit und Familie zusammenhängen, im Folgenden wird gezeigt, wie die Teilnahme an Arbeit und Familie zu positiven Ergebnissen führen können.

Greenhaus & Powell (2006) beschreiben drei Wege, wie die Teilnahme an mehreren Rollen zu positiven Ergebnissen für Individuen führen kann (Voydanoff, 2001). Erstens können sich Arbeits- und Familienerfahrungen additiv auf das Wohlbefinden auswirken. In der bisherigen Forschung wurde übereinstimmend gezeigt, dass mehrere Rollen positive Effekte auf das körperliche und psychische Wohlergehen haben können (zB Barnett & Hyde, 2001), vor allem dann, wenn die Rollen von hoher Qualität sind (Perry-Jenkins, Repetti, Crouter, & Building, 2000). Außerdem wurde gezeigt, dass sich Zufriedenheit im Arbeitsleben und Zufriedenheit im Familienleben ergänzend auf die Lebenszufriedenheit und die Lebensqualität einer Person auswirken (Rice, Frone, & Mcfarlin, 1992; Rice, Mcfarlin, Hunt, & Near, 1985). Diese Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Individuen, welche an mehreren, zufriedenstellenden Rollen in Arbeits- und Familienbereichen teilnehmen, mehr Wohlbefinden erleben, als jene, welche nur an

einer dieser Rollen teilnehmen oder unzufrieden mit einer oder mehrerer dieser Rollen sind (Greenhaus & Powell, 2006).

Des Weiteren kann die Teilnahme an mehreren Rollen im Arbeits- und Familienbereich die Unzufriedenheit eines Individuums in einer dieser Rollen abfedern (Greenhaus & Powell, 2006). Beispielsweise wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und beeinträchtigtem Wohlbefinden abgeschwächt, wenn Individuen ein zufriedenstellendes Familienleben haben (Barnett, Marshall, & Pleck, 1992). Diese Effekte lassen annehmen, dass die Teilnahme an einem vielfältigen Portfolio sozialer Rollen die Frustration einer einzelnen Rolle abfedern kann, genauso wie ein finanzielles Portfolio das finanzielle Wohlergehen eines Individuums schützt, wenn der wirtschaftliche Erfolg eines einzelnen Segmentes sinkt (Sieber, 1974). Individuen, die an mehreren Rollen teilnehmen, können Niederlagen in der einen Rolle mit Erfüllung in der anderen Rolle kompensieren (Sieber, 1974).

Außerdem können Erfahrungen in der einen Rolle zu positiven Erfahrungen und Ergebnissen in der anderen Rolle führen (Greenhaus & Powell, 2006). Dieser Mechanismus unterscheidet sich von den beiden davor beschriebenen Mechanismen, weil eine Übertragung positiver Erfahrungen von einer Rolle auf die andere stattfindet (Greenhaus & Powell, 2006). Marks (1977) argumentiert, dass die Teilnahme in einigen Rollen Energie erzeugen kann, welche wiederum die Verbesserung von Erfahrungen in anderen Rollen ermöglicht. Ressourcen, die in einer Rolle als Nebenprodukt sozialer Beziehungen erworben werden (zB Empfehlungen an Drittpersonen, Netzwerke, etc.), können in anderen Rollen neu investiert werden (Sieber, 1974). Diese Annahmen decken sich mit der Conservation of Resources (COR) Theorie, welche besagt, dass eine primäre Motivation des Menschen darauf abzielt, Ressourcen aufrechtzuerhalten bzw. anzusammeln (Hobfoll, 2002) und dass Ressourcen andere Ressourcen generieren können. Demnach könnte zum Beispiel Unterstützung durch Vorgesetzte den positiven Selbstwert erhöhen (Bakker, Ten Brummelhuis, Prins, & Der Heijden, 2011). Außerdem ist es wahrscheinlich, dass die Persönlichkeit durch die Teilnahme an mehreren Rollen bereichert wird. Etwa können Individuen lernen, tolerant gegenüber verschiedenen Sichtweisen zu sein oder sich flexibel an die unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Rollenpartner anzupassen. In der Folge können Individuen innerhalb aller Rollen von diesen neuen Fähigkeiten profitieren (Sieber, 1974). Dieser Mechanismus

erfasst das Konzept von Arbeits-Familien-Bereicherung, also den Effekt, wenn Erfahrungen aus dem Arbeitsleben die Lebensqualität im Familienleben erhöhen (Greenhaus & Powell, 2006).

2.2 Arbeits-Familien-Bereicherung

Arbeits-Familien-Bereicherung wird definiert als das Ausmaß, in welchem Erfahrungen aus der einen Rolle, die Lebensqualität in der anderen Rolle verbessern (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73):

„We define work-family enrichment as the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role.“

Lebensqualität wird dabei als ein Konstrukt verstanden, das aus zwei Komponenten besteht: Hohe Leistungsfähigkeit bzw. Erfüllung und positiver Affekt (Greenhaus & Powell, 2006). Bereicherung passiert dann, wenn Ressourcengewinne aus der einen Rolle die individuelle Performanz in der zweiten Rolle verbessern (Greenhaus & Powell, 2006). Beispielsweise könnten sich Individuen an ihrem Arbeitsplatz Konfliktlösungsstrategien aneignen, welche ihnen in ihrem Familienleben helfen, Konflikte mit Kindern, Partnern und anderen Familienmitgliedern erfolgreicher zu lösen. Carlson und ihre Kollegen verstehen Arbeits-Familien-Bereicherung als ein multidimensionales Konzept, wobei man in der Familienrolle durch die Teilnahme an der Arbeitsrolle profitiert (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Sowohl die Ressourcengewinne, wie die spezifischen Vorteile oder Privilegien, die in der ersten Rolle erlangt werden, als auch die verbesserte Erfüllung der zweiten Rolle sind demnach essentieller Bestandteil von Arbeits-Familien-Bereicherung (Carlson et al., 2006). Arbeits-Familien-Bereicherung kann in zwei Richtungen stattfinden (Greenhaus & Powell, 2006). Einerseits können Erfahrungen aus dem Arbeitsleben die Lebensqualität im Familienleben positiv beeinflussen, andererseits ist dieser Effekt auch vom Familienbereich ausgehend in Richtung Arbeitsbereich möglich. In der vorliegenden Arbeit werde ich mich auf die Arbeits-Familien-Richtung konzentrieren und untersuchen, wie verschiedene Aspekte der Arbeit die Lebensqualität im Familienleben erhöhen können – daher ist in der vorliegenden Arbeit mit dem Begriff Arbeits-Familien-Bereicherung auch immer nur diese Richtung gemeint.

2.2.1 Instrumenteller und affektiver Weg der Arbeits-Familien-Bereicherung

Arbeits-Familien-Bereicherung kann nach Greenhaus und Powell (2006) über zwei Wege, den instrumentellen und den affektiven Weg, erfolgen. Über den instrumentellen Weg passiert die Vermittlung von Fertigkeiten, welche direkt von der einen Rolle auf die andere übertragen werden und so die Leistungsfähigkeit in letzterer Rolle verbessert wird. Es wird die Ansicht vertreten, dass die Übertragung von Fähigkeiten und Sichtweisen von einer Rolle zur anderen (zB Piotrkowski et al., 1987) direkt oder über allgemeine Wissensstrukturen erfolgt (Edwards & Rothbard, 2000).

Zweitens kann Arbeits-Familien-Bereicherung über den affektiven Weg passieren, welcher ein indirekter Pfad ist und die Übermittlung von positiven Emotionen beschreibt: Diese führen in der einen Rolle zu einem positiven Stimmungszustand und können nach der Übertragung auf die andere Rolle dort zu einer besseren Lebensqualität beitragen (Greenhaus & Powell, 2006). Wenn also Individuen durch die Teilnahme an einer Rolle wertvolle Ressourcen erhalten, steigt ihr positiver Affekt, was wiederum das Wirken in der anderen Rolle begünstigt. Daher besteht der affektive Weg zu Bereicherung aus zwei Komponenten: 1) der Effekt von Ressourcen auf positiven Affekt in einer Rolle und 2) der Effekt von positivem Affekt in einer Rolle auf das Wirken und Funktionieren in der anderen Rolle (Greenhaus & Powell, 2006). Es gibt zwei Arten, wie Ressourcen in einer Rolle einen positiven Affekt produzieren können.

Einerseits haben einige Ressourcen direkt einen Einfluss auf positiven Affekt. Beispielsweise können Selbstwert, Optimismus, Hoffnung, oder Widerstandsfähigkeit über positive Stimmungen, Gefühle oder Zufriedenheit direkt zu positivem Affekt führen (Isen & Baron, 1991, zitiert nach Greenhaus & Powell, 2006). Auch die Ansammlung von sozialen Ressourcen in der Arbeit ist mit positiven Gefühlen über die eigene Karriere verbunden (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001), genauso wie das Ausmaß an Flexibilität und Unterstützung am Arbeitsplatz (Friedman & Greenhaus, 2000). Andererseits können durch die Arbeit erlangte Ressourcen wie Selbstwertgefühl (Korman, 1976) und soziale Ressourcen (Seibert et al., 2001) zu einer besseren Arbeitsleistung oder mehr Erfolg beitragen. Da die meisten Individuen lieber gute als schlechte Leistungen erbringen, werden sich gute Leistungen in einer Rolle eher in einem erhöhten positiven Affekt widerspiegeln (Judge, Thoresen, Bono, Joyce, & Patton, 2001). Ressourcen können daher

entweder einen direkten Effekt auf den positiven Affekt in dieser Rolle haben, oder sich über den indirekten Effekt einer guten Leistung günstig auf den Affekt auswirken (Greenhaus & Powell, 2006).

Der zweite Teil des affektiven Weges repräsentiert die Übertragung von positivem Affekt der Arbeit auf die Familie. Wie weiter oben beschrieben, nehmen auch Edwards und Rothbard (2000) an, dass die positive Stimmung einer Rolle die kognitive Funktionsfähigkeit, die Aktivität sowie die Ausdauer in einer anderen Rolle verbessern kann. Dabei wird die Leistungsfähigkeit und Belohnung in der zweiten Rolle erhöht, was wiederum zu einer positiven Stimmung in der dieser Rolle führt (Greenhaus & Powell, 2006).

Arten von Ressourcen

Eine Ressource ist ein Gut, auf welches man zurückgreifen kann, um ein Problem zu lösen oder um mit einer herausfordernden Situation umzugehen (Greenhaus & Powell, 2006). Das theoretische Modell der Autoren beschreibt fünf Arten von Ressourcen, welche Arbeits-Familien-Bereicherung bewirken können: 1) Fähigkeiten und Sichtweisen, 2) psychologische und körperliche Ressourcen, 3) Sozial-Kapital, 4) Flexibilität und 5) Materielle Ressourcen (Greenhaus & Powell, 2006).

Wie der Name bereits sagt, bestehen 1) Fähigkeiten und Sichtweisen aus zwei Komponenten. Fähigkeiten beziehen sich auf ein breites Set an kognitiven und interpersonalen Fähigkeiten, Bewältigungsstrategien, Multitasking-Fähigkeiten und Wissen, das von Rollenerfahrungen stammt (Ruderman et al., 2002). Sichtweisen inkludieren verschiedene Arten, Situationen wahrzunehmen oder zu bewältigen, wie zum Beispiel individuelle Unterschiede zu respektieren (Ruderman et al., 2002) oder Unterschiede durch eine andere kulturelle Herkunft wertzuschätzen (Cox, 1993). 2) Psychologische und körperliche Ressourcen beziehen sich auf positive Selbstbewertung, wie Selbstwirksamkeit (zB Gist & Mitchell, 1992). Diese Ressourcen inkludieren auch persönliche Widerstandsfähigkeit (zB Kobasa, 1979), positive Emotionen über die Zukunft, wie Optimismus oder Hoffnung (Seligman, 2002) und körperliche Gesundheit. 3) Sozial-Kapital bezeichnen das Wohlwollen, das durch das

Gefüge von sozialen Beziehungen hervorgerufen wird und mobilisiert werden kann, um Tätigkeiten zu erleichtern (Adler & Kwon, 2002). Die beiden Sozial-Kapital Ressourcen Einfluss und Information werden abgeleitet von interpersonellen Beziehungen in Arbeits- und Familienrollen. 4) Flexibilität bezieht sich bei der Erfüllung von Rollenanforderungen auf die Freiheit der Bestimmung von Zeit, Geschwindigkeit und Ort (Greenhaus & Powell, 2006) und wurde in der Arbeits-Familien Literatur häufig als eine wirksame Ressource erkannt (zB Thomas & Ganster, 1995). 5) Materielle Ressourcen beinhalten Geld und Geschenke, welche Individuen durch ihre Rollen in Arbeits- und Familienbereichen erhalten (Greenhaus & Powell, 2006). Beachtenswert ist, dass viele der durch die Rollenerfahrungen gewonnen Ressourcen voneinander abhängig sind. Beispielsweise kann die Verfügbarkeit persönlicher Ressourcen, wie etwa Fähigkeiten und Information, die Selbstwirksamkeit steigern (Gist & Mitchell, 1992). Des Weiteren kann Widerstandsfähigkeit, eine psychologische Ressource, günstige Bewältigungsstrategien (Kobasa, 1982) und körperliche Gesundheit (Wiebe & McCallum, 1986) fördern. Durch diese Abhängigkeiten zwischen den Ressourcen kann die Erlangung einer Ressource den Erwerb weiterer Ressourcen auslösen (Greenhaus & Powell, 2006).

Wie bereits weiter oben ausgeführt, wird bei der Übertragung auf dem instrumentellen Weg eine Ressource aus der Arbeit auf die Familie übertragen, was wiederum zu einer höheren Leistung bzw. Lebensqualität in der Familie führt. Mit der Ausnahme von psychologischen und körperlichen Ressourcen, nehmen Greenhaus und Powell (2006) an, dass dem Übertragen einer Ressource von einer Rolle zur anderen eine intentionale Entscheidung vorausgeht (Edwards & Rothbard, 2000). Zum Beispiel ist es eine intentionale Entscheidung, flexible Arbeitszeiten zu nutzen, um mehr Zeit mit dem Partner oder der Partnerin und den Kindern zu verbringen – es wird also absichtlich eine Ressource aus der Arbeit in die Familie investiert. Die Anwendung von psychologischen und körperlichen Ressourcen scheint nicht absichtlich zu sein, da Individuen nicht unbedingt eine bewusste Entscheidung darüber machen, ihren hohen Selbstwert, ihre Widerstandsfähigkeit oder ihre körperliche Gesundheit anzuwenden (Greenhaus & Powell, 2006).

Carlson und ihre Kollegen (2006) entwickelten ein Instrument zur Messung von Arbeits-Familien-Bereicherung und folgten dabei den theoretischen Annahmen von Greenhaus

und Powell (2006). Sie identifizierten dabei drei Formen von Ressourcen, welche A-F-B zugrunde liegen: 1) psychosoziales Kapital, 2) positiven Affekt und 3) Entwicklungsressourcen (Carlson et al., 2006). 1) Psychosoziales Kapital bezieht sich auf Ressourcen wie ein Gefühl der Sicherheit, Selbstvertrauen, Erfüllung und Selbstverwirklichung, welche im Arbeitsleben erworben werden und dem Individuum dabei helfen, ein besseres Familienmitglied zu sein. 2) Positiver Affekt ist definiert als der Effekt, wenn die Beteiligung in der Arbeit in einem positiven Emotionszustand resultiert, welcher Individuen dabei hilft, ein besseres Familienmitglied zu sein. 3) Entwicklungsressourcen sind definiert als das Phänomen, wenn die Beteiligung im Arbeitsleben zum Erwerb oder zur Verbesserung von Fähigkeiten, Wissen, Verhaltensweisen oder Sichtweisen führt, die einem Individuum dabei helfen, ein besseres Familienmitglied zu sein (Carlson et al., 2006).

Die Ergebnisse von Carlson et al. (2006) stimmen daher weitgehend mit dem Argument, dass Bereicherung über den instrumentellen und affektiven Weg passiert (Greenhaus & Powell, 2006), überein. Einzig werden Ressourcen des affektiven Weges bei Carlson et al. (2006) nochmals unterteilt in „Positiven Affekt“, der eher einen kurzfristigen positiven Gefühlszustand widerspiegelt (zB das positive Gefühl direkt nach der Arbeit) während „Psychosoziales Kapital“ eher als langfristig positive Zustände zu interpretieren sind (zB Selbstvertrauen und Erfüllung). Prinzipiell haben jedoch beide etwas mit dem Gewinn und der Übertragung von positiven Gefühlen zu tun.

2.2.2 Begriffsabgrenzung

2.2.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Bisher wurde, wie bereits erwähnt, hauptsächlich der negative Bereich, also der negative Effekt zwischen Anforderungen und Ergebnissen der Arbeits- und Familienbereiche untersucht (zB Eby et al., 2005). Dieses Phänomen wird als Arbeits-Familien-Konflikt bezeichnet und folgendermaßen definiert:

„(...) a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role“ (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

Bei der Untersuchung des Arbeits-Familien-Konfliktes haben sich die Autoren zumeist auf die Role Stress Theory oder die Scarcity Theory (Knappheitstheorie) gestützt (zB Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Der Role Stress Theory zufolge wird die Teilnahme an einer Rolle durch die Teilnahme an einer anderen Rolle erschwert (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Die Knappheitshypothese geht wiederum von einem fixen Ausmaß an Zeit und menschlicher Energie aus und dass Individuen, die an multiplen Rollen wie Arbeit und Familie teilnehmen, unvermeidlich Konflikt und Stress erleben, was wiederum ihre Lebensqualität beeinträchtigt (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dass sich die Teilnahme an mehreren Rollen generell negativ auswirkt, wurde jedoch weithin widerlegt; multiple Rollen sind grundsätzlich vorteilhaft für Männer und Frauen, was sich in einer besseren geistigen und körperlichen Gesundheit und in deren positiven Beziehungen widerspiegelt (zB Barnett & Hyde, 2001; Oomens, Geurts, & Scheepers, 2007). Überdies nimmt das Argument der Bereicherung an, dass die Vorteile durch die Teilnahme an multiplen Rollen gegenüber den möglichen Nachteilen überwiegen (Rothbard, 2001). Eine Reihe an Aspekten tragen zu den positiven Effekten von multiplen Rollen bei, wie beispielsweise zusätzliches Einkommen, soziale Unterstützung, oder

Möglichkeiten zur Erfahrung von Erfolg (Barnett & Hyde, 2001). Greenhaus und Powell (2006) fanden heraus, dass die beiden Konstrukte Arbeits-Familien-Bereicherung und Arbeits-Familien-Konflikt sehr geringe Korrelationen aufweisen. Dies bedeutet, dass Arbeits-Familien-Bereicherung und Arbeits-Familien-Konflikt nicht, wie oftmals angenommen wird, gegenüberliegende Pole einer gemeinsamen Dimension darstellen (Frone, 2003). Weitere Forschung hat demonstriert, dass die Komponenten von Bereicherung und Konflikt an der Arbeits- und Familienschnittstelle unterschiedlich sind und dass die Prozesse, welche Arbeits-Familien-Konflikt unterliegen nicht einfach auf Arbeits-Familien-Bereicherung übertragen oder generalisiert werden können (zB Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Bakker & Geurts, 2004; Voydanoff, 2004a).

2.2.2.2 *Arbeits-Familien-Balance*

Ein übergeordneter Begriff, die *Arbeits-Familien-Balance*, wird als eine Kombination aus Konflikt und Bereicherung verstanden, wobei ein niedriger Rollen-Konflikt in Verbindung mit einer hohen Rollen-Erleichterung als ausgewogene Arbeits-Familien-Balance erfasst werden kann (Frone, 2003). Sie wird auch definiert als die Bewältigung der Erwartungen, die mit den verschiedenen Rollen in Arbeit und Familie einhergehen, wobei diese Erwartungen von einem Individuum und den mit der Rolle verbundenen Personen stets verhandelt und geteilt werden (Grzywacz & Carlson, 2007). Während Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung als Verbindungsmechanismus zwischen Arbeit und Familie fungieren, reflektiert Arbeits-Familien-Balance summativ die Hingabe und Freude an multiplen Rollen in Arbeits- und Familienbereichen (Valcour, 2007). Als globaler Begriff steht Arbeits-Familien-Balance damit den einzelnen Erfahrungen Konflikt und Bereicherung gegenüber. Die Erfahrung von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung zeigen jedoch differenzierter das Ausmaß, in welchem bestimmte Rollen andere Rollen positiv oder negativ beeinflussen (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009). Die Ergebnisse von Carlson et al. (2009) deuten auf sehr niedrige Korrelationen zwischen Arbeits-Familien-Balance und Arbeits-Familien-Konflikt hin, wobei zwischen Arbeits-Familien-Balance und Arbeits-Familien-Bereicherung mittlere Korrelationen auftraten. Arbeits-Familien-Balance trägt zum Wohlbefinden von Individuen bei und stellt eine Voraussetzung für eine gesunde und gut funktionierende Gesellschaft dar (Halpern, 2005).

2.2.2.3 *Arbeits-Familien-Erleichterung*

Arbeits-Familien-Erleichterung (*Work-family facilitation*) wird definiert als der Prozess des Zusammenwirkens zwischen Arbeits- und Familienbereichen, wobei die Erleichterung als das Ausmaß verstanden wird, in welchem die Beschäftigung eines Individuums in einem sozialen System, wie Arbeit oder Familie, zum besseren Funktionieren eines anderen sozialen Systems beiträgt (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007; Wayne et al., 2007). Die Unterscheidung zwischen Bereicherung und Erleichterung liegt damit in der Ebene der Analyse: Bereicherung fokussiert auf die Verbesserung von individueller Rollenerfüllung oder Lebensqualität, während Erleichterung auf die Verbesserung des Funktionierens vom System abzielt (Wayne et al., 2007). Es ist also möglich, dass Arbeits-Familien-Bereicherung passiert, jedoch muss dies nicht notwendigerweise ein besseres Funktionieren des Systems bedeuten. Beispielsweise kann ein Individuum positiven Affekt in der Arbeit erfahren, welcher die Rollenfüllung des Individuums in der Familie erhöht, jedoch muss dies nicht unbedingt zu einem verbesserten Funktionieren des Familiensystems führen (Carlson et al., 2006).

2.2.3 Ergebnisse von Arbeits-Familien-Bereicherung

Forscher haben eine Vielzahl unterschiedlicher Ergebnisse von Arbeits-Familien-Bereicherung angenommen und untersucht (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). In einer ähnlichen Typologie wie bei Allen et al. (2000) haben McNall et al. (2010) in ihrer Meta-Studie über die Ergebnisse von Arbeits-Familien-Bereicherung diese in drei Kategorien unterteilt: (1) arbeitsbezogen, (2) nicht-arbeitsbezogen und (3) gesundheitsbezogen. Arbeitsbezogene Variablen betrachten den Effekt von Bereicherung auf Arbeits- und Arbeitsplatzfaktoren (zB Arbeitszufriedenheit, affektive Verbindung oder Kündigungsabsichten). Nicht-arbeitsbezogene Variablen betrachten die Ergebnisse von Bereicherung auf die Familie und auf andere Faktoren wie Familien- und Lebenszufriedenheit. Gesundheitsbezogene Ergebnisse inkludieren sowohl körperliche als auch mentale Gesundheit.

Die Ergebnisse von McNall et al. (2010) zeigen, dass es eine Reihe an positiven Zusammenhängen zwischen Arbeits-Familien-Bereicherung und arbeitsbezogenen, nicht-arbeitsbezogenen und gesundheitsbezogenen Ergebnissen, wie Arbeitszufriedenheit und affektiver Bindung, übereinstimmend mit Greenhaus und Powell (2006), gibt. Beispiele für Ergebnisse von ArbeitnehmerInnen, die Bereicherung zwischen Arbeit und Familie erfahren, sind beispielsweise eine bessere körperliche Gesundheit, weniger Fehlzeiten am Arbeitsplatz und eine bessere Arbeitsleistung (Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Außerdem ist Arbeits-Familien-Bereicherung positiv mit Arbeits-, Familien- und Lebenszufriedenheit verbunden, sowie mit einer generell niedrigeren Absicht, zu kündigen (zB Aryee et al., 2005; Carlson et al., 2009). Außerdem zeigen die Ergebnisse einer anderen Studie, dass die Arbeitszufriedenheit durch die Erfahrung von Arbeits-Familien-Bereicherung erhöht werden kann (Hunter, Perry, Carlson, & Smith, 2010). Zufriedenheit ist zudem mit weiteren wichtigen Ergebnissen wie Burnout, Fluktuation und Leistungsfähigkeit verbunden (Judge et al., 2001), was Vorgesetzte dazu anregen sollte, MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen, Bereicherung zwischen Arbeits- und Familiendomänen zu erfahren.

2.3 Arbeitsressourcen als Auslöser von Arbeits-Familien-Bereicherung

Mit der Analyse des enormen Spektrums möglicher Ressourcen aus dem Arbeitsleben, welche Arbeits-Familien-Bereicherung auslösen können, steht die Forschung noch am Beginn der Untersuchungen (Hunter et al., 2010). Die vorliegende Arbeit soll einen wichtigen Beitrag zu dieser Forschung leisten, indem einige der möglichen Ressourcen bzw. deren Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht werden. Zum Beispiel gibt es Hinweise darauf, dass flexible Arbeitsregelungen (McNall, Masuda, & Nicklin, 2010), verschiedene Arbeitseigenschaften, wie Autonomie (Voydanoff, 2004b), Arbeitsunterstützung (Karatepe & Bekteshi, 2008), und Arbeitsengagement (Aryee et al., 2005) in Zusammenhang mit dem Erleben von Bereicherung stehen (Hunter et al., 2010). Carlson et al. (2006) haben in ihrer Studie drei Auslöser von Arbeits-Familien-Bereicherung im Kontext des Arbeitsbereiches untersucht. Laut den Autoren sind Auslöser für Arbeits-Familien-Bereicherung jene Aspekte der Arbeit, die zum Erwerb und zum Transfer von (Entwicklungs-, Kapital-, Affekt- und Effizienz-) Ressourcen beitragen (Carlson et al., 2006). Dabei wurden Autonomie, Entwicklungserfahrungen und ein positives Vorgesetztenverhalten als wahrscheinliche Auslöser, durch welche Ressourcen generiert und das Familienleben bereichert werden könnte, angenommen (Carlson et al., 2006) – für alle drei Aspekte wurde ein positiver Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung gefunden.

Es gibt jedoch keine eindeutigen Ergebnisse dafür, welche Aspekte der Arbeit am stärksten im Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung stehen. Aus diesem Grund nehme ich basierend auf den Ergebnissen bisheriger Studien verschiedene Arbeitscharakteristika als wahrscheinliche Auslöser von Ressourcen, die wiederum zu Arbeits-Familien-Bereicherung führen können, an. Diese Auslöser bzw. Eigenschaften der Arbeit werden als Arbeitsressourcen bezeichnet (Bakker & Demerouti, 2007).

2.3.1 Definition und Wirkungsweise

Arbeitsressourcen werden bei Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) definiert als physische, soziale, psychologische und/oder organisationale Eigenschaften der Arbeit, die (a) zum Erreichen der Arbeitsziele beitragen, (b) eine Reduktion von Arbeitsanforderungen und den damit verbundenen physiologischen und psychologischen Belastungen bewirken und c) das persönliche Wachstum und die Entwicklung fördern. Richter und Hacker (1998) definieren Ressourcen als „Komponenten, die es erlauben, die eigenen Ziele anzustreben und unangenehme Einflüsse zu reduzieren“ (Richter & Hacker, 1998, S. 25). Es ist essentiell, *Arbeitsressourcen* von jenen *Ressourcen* zu unterscheiden, welche innerhalb der Arbeits-Familien-Bereicherung als dessen grundlegender Bestandteil wirken. Während *Arbeitsressourcen* auch bezeichnet werden könnten als Aspekte der Arbeit, die sich für ein Individuum vorteilhaft auswirken (können), ist eine Ressource (im Wirkmechanismus der Arbeits-Familien-Bereicherung) allgemein ein bereits verwertbares Gut, also ein dem Individuum verfügbares Mittel, welches genutzt werden kann, um beispielsweise ein Problem zu lösen (siehe Greenhaus & Powell, 2006).

Arbeitsressourcen können in ihrer Wirkungsweise ArbeitnehmerInnen intrinsisch dabei unterstützen, ihre elementaren Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und menschlicher Nähe zu befriedigen (Ryan & Deci, 2000), sowie über intrinsische Motivation das Wachstum, das Lernen und die Entwicklung von ArbeitnehmerInnen fördern (Schaufeli & Bakker, 2004). Extrinsisch können Arbeitsressourcen eine Rolle spielen, wenn sie durch instrumentelle Unterstützung oder spezifische Information die Bereitschaft und Fähigkeit erhöhen, eine Arbeitsaufgabe erfolgreich abzuschließen bzw. zum Erreichen von Arbeitszielen beitragen (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Beispiele für Arbeitsressourcen sind Autonomie bei der Einteilung von Arbeitsaufgaben, Feedback von Vorgesetzten oder die soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen (Demerouti et al., 2001).

Eine Annahme des Job Demands-Resources (JD-R) Modell ist, dass besonders dann, wenn Arbeitsressourcen limitiert sind, ein hohes Maß an Arbeitsanforderungen zu Arbeitsstress oder Burnout führen kann (Demerouti et al., 2001). Diese Annahmen und

der bisherige Schwerpunkt auf die Erforschung negativer Ergebnisse (zB Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005) haben wiederum dazu geführt, dass in Unternehmen Arbeitsressourcen implementiert wurden, um den ArbeitnehmerInnen bei der Bewältigung beider Rollen in Arbeit und Familie zu helfen (Frone, 2003). Arbeitsressourcen sind jedoch nicht nur notwendig, damit Individuen mit Arbeitsanforderungen umgehen können, sondern auch für sich genommen als essentiell anzusehen (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Auffassung deckt sich mit der schon weiter oben erwähnten Conservation of Resources (COR) Theorie, welche die menschliche Motivation, Ressourcen zu gewinnen und aufrecht zu erhalten, betont (Hobfoll, 2001).

Aus diesen genannten Gründen sind Arbeitsressourcen sowohl für sich genommen wichtig, als auch deshalb, weil sie einen bedeutenden Beitrag zum Erreichen oder zum Schutz anderer wichtiger Ressourcen leisten (Hobfoll, 2001). Der Erwerb und die Anwendung von Arbeitsressourcen sind ausschlaggebend für das Auftreten von Arbeits-Familien-Bereicherung (zB Greenhaus & Powell, 2006). Das JD-R Modell wurde ursprünglich konzipiert, um zu erklären, welche Kombination von Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen das arbeitsbezogene Wohlbefinden beeinflusst (Bakker & Demerouti, 2007). Die Autoren argumentieren jedoch, dass das JD-R Modell auch herangezogen werden kann, um Ergebnisse für ArbeitnehmerInnen abseits organisationaler Grenzen zu erklären (zB Arbeits-Familien-Schnittstelle), nachdem Arbeits- und Familienbereiche untrennbar miteinander verbunden sind (Voydanoff, 2005). Bakker et al. (2011) haben in ihrer Studie das Job Demands-Resources Modell herangezogen, um zu untersuchen, welche Kombination von Arbeitseigenschaften zu negativen Ergebnissen an der Arbeits-Familien-Schnittstelle führt. Eine der Implikationen für zukünftige Forschung der Autoren ist, dass auch die Effekte der Arbeitsgestaltung auf positive Ergebnisse wie zB die Arbeits-Familien-Erleichterung untersucht werden sollen (Bakker et al., 2011), da immer mehr auf die möglichen vorteilhaften Beziehungen zwischen Arbeit und Familienbereichen hingewiesen wird (Voydanoff, 2004b).

In ihrer Studie über Arbeits-Familien-Erleichterung (Work-Family-Facilitation) haben die Autoren die Resource-Gain-Development Perspektive vorgestellt, um zu erklären, warum und wie Erleichterung passiert und welche Aspekte dazu beitragen (Wayne et al., 2007).

Obwohl sich Arbeits-Familien-Erleichterung konzeptuell von Arbeits-Familien-Bereicherung unterscheidet – Erleichterung findet auf Basis eines sozialen Systems statt, während Bereicherung das Individuum als Basis der Analyse annimmt (Grzywacz et al., 2007) – können aufgrund der verwandten Wirkungsweise grundlegende Erklärungsansätze der Resource-Gain-Development Perspektive auch zum Verständnis von Arbeits-Familien-Bereicherung beitragen. Der wesentliche Aspekt der Resource-Gain-Development Perspektive ist die Integration von drei sich ergänzenden theoretischen Bezugssystemen: Erstens, das *Positive Organizational Scholarship* (Cameron, Dutton, Quinn, & Wrzesniewski A., 2003), welches sich auf die günstigsten Voraussetzungen für Individuen konzentriert und generell die Bedeutung der Untersuchung potentiell positiver Arbeits-Familien-Interaktionen unterstreicht. Zweitens, die *Ecological Systems Theory* (Bronfenbrenner, 1979), welche das grundlegende Bedürfnis und die Fähigkeit von Menschen betont, zu wachsen und sich zu entwickeln. Drittens wird die *Conservation of Resources Theorie* (Hobfoll, 1989) inkludiert, welche vor allem in Bezug auf die Auslöser von Arbeits-Familien-Bereicherung Erklärungsansätze bieten kann.

Die Resource-Gain-Development Perspektive gründet in der Basisannahme, dass Individuen stets nach Wachstum, Entwicklung und dem bestmöglichen Wirken für sich selbst und alle Bereiche, an welchen sie teilnehmen, streben. Diese natürliche Tendenz zu positiven Zuständen und Entwicklung treibt Individuen in ihren Rollen dazu an, Ressourcen, welche Wachstum ermöglichen, zu erwerben (Wayne et al., 2007). Die Autoren argumentieren, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen (Wayne et al., 2007). Des Weiteren können diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden und diese somit bereichern (Hunter et al., 2010). Diese Annahmen der Resource-Gain-Development Perspektive können daher auch zur Erklärung vom Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung einen wichtigen Beitrag leisten, da es analog um den Erwerb und die Übertragung von Ressourcen geht.

2.3.2 Kategorien von Arbeitsressourcen

Bei Richter und Hacker (1998) werden zwei Kategorien von Arbeitsressourcen unterschieden. Die erste Kategorie bezieht sich auf external angesiedelte Ressourcen, wobei diese einen organisationalen oder sozialen Ursprung haben können. Die zweite Kategorie umfasst alle personalen Ressourcen, wobei darunter kognitive Merkmale und Handlungsmuster zusammengefasst werden. Organisationale Ressourcen inkludieren Aspekte der Arbeit wie beispielsweise Tätigkeitsspielraum, Qualifikationspotential, Partizipationsmöglichkeiten oder Aufgabenvielfalt. Soziale Ressourcen beziehen sich hingegen – wie der Name schon sagt – auf Ressourcen, die mit sozialen Beziehungen zusammenhängen, also zB die Unterstützung durch Vorgesetzte oder ArbeitskollegInnen, Rückhalt durch die Lebenspartner oder auch andere Personen (Richter & Hacker, 1998).

Eine andere Einteilung ist jene nach dem Job Demands-Resources Modell, bei welchem Arbeitsressourcen in vier Ebenen gegliedert werden (Bakker & Demerouti, 2007). Die erste Ebene betrifft die der Organisation (1), wobei darunter beispielsweise das Gehalt, die Karrieremöglichkeiten, oder die Arbeitssicherheit fallen. Die zweite Ebene (2) betrifft die interpersonalen und sozialen Beziehungen, wie zB die Unterstützung durch Vorgesetzte und ArbeitskollegInnen oder das positive soziale Klima am Arbeitsplatz. Die dritte Ebene (3) beschreibt die Arbeitsorganisation selbst, darunter fallen zB Rollenklarheit oder die Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen. Die vierte Ebene (4) bezieht sich auf die Aufgabe, wie beispielsweise die Aufgabenvielfalt, die Autonomie oder das Leistungsfeedback (Bakker & Demerouti, 2007).

In der vorliegenden Arbeit verwende ich die Einteilung von Richter und Hacker (1998), wobei ausschließlich externale Ressourcen untersucht werden. Diese werden anhand ihrer Beschaffenheit in organisationale bzw. soziale Arbeitsressourcen unterteilt – und entsprechen im weitesten Sinne der zweiten und dritten Ebene des Job Demands-Resources Modells (Bakker & Demerouti, 2007).

2.3.2.1 Bisherige Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden zunächst größere Studien bzw. Meta-Studien angeführt, in welchen Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht wurden. Anschließend werden die Ergebnisse zu konkreten Arbeitsressourcen, welche in der bisherigen Literatur besonders häufig genannt wurden, vorgestellt.

Greenhaus und Powell (2006) berichten von zwei Strömungen innerhalb der Forschung zu Arbeits-Familien-Bereicherung. Im ersten Strang wurde Arbeits-Familien-Bereicherung mittels Selbsteinschätzung erhoben, wobei oft die Auslöser von Bereicherung untersucht wurden. Obwohl in einigen der Studien die Vorboten von Arbeits-Familien-Bereicherung erforscht wurden, wie beispielsweise organisationale Unterstützung, psychologische Eingebundenheit in die Arbeit, Persönlichkeits- oder Beziehungsstil (zB Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Grzywacz & Marks, 2000; Stephens, Franks, & Atienza, 1997; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004), bieten die Ergebnisse nicht viel theoretischen Einblick in den Prozess, durch welchen Arbeits-Familien-Bereicherung bei einer Reihe an Variablen ausgelöst werden kann (Greenhaus & Powell, 2006).

Daher untersuchten Greenhaus und Powell (2006) einen zweiten Strang, in welchem Forscher positive Beziehungen zwischen arbeitsbezogenen und familienbezogenen Variablen beobachtet haben. Obwohl nicht alle diese Studien konzipiert waren, um explizit Arbeits-Familien-Bereicherung zu untersuchen, haben sie oft positive Beziehungen zwischen Erfahrungen oder Ergebnissen in einer Rolle und Erfahrungen oder Ergebnissen in der anderen Rolle offengelegt (Greenhaus & Powell, 2006). Einkommen aus der Arbeit zeigte in mehreren Studien einen positiven Zusammenhang mit einigen Indikatoren wie eheliche Qualität und Wohlbefinden (zB Barnett & Hyde, 2001; Voydanoff, 2001). Eine unterstützende und flexible Arbeitsumgebung wurde ebenfalls mit positiven Verhaltensweisen und Ergebnissen im Familienbereich assoziiert (zB Frone, Yardley, & Markel, 1997; Voydanoff, 2001). Umfangreiche Belege zeigen Zusammenhänge zwischen Variablen des Arbeitsinhalts (Betätigungsfeld, Handlungsspielraum, Komplexität) und beispielsweise einem positiven Privatleben oder Heirat (Perry-Jenkins et al., 2000; Voydanoff, 2001). Soziales Netzwerken oder

Akzeptanz durch KollegInnen waren positiv mit kinderbezogenen Ergebnissen, vor allem für Frauen, verbunden (Friedman & Greenhaus, 2000). In einer Studie, in welcher explizit Bereicherung untersucht wurde, zeigte psychologisches Engagement (Aufmerksamkeit und Hingabe) in der Arbeit eine positive Korrelation mit positivem Affekt in der Arbeit, was wiederum bei Männern zu psychologischem Engagement im Familienleben führte (Rothbard, 2001). Der positive Einfluss von arbeitsbezogenem Affekt auf das Familienleben wurde auch bei Studien genannt, in welchen die Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit, positiver Elternschaft oder positiven Ergebnissen für Kinder entdeckt wurden (zB Friedman & Greenhaus, 2000; Stewart & Barling, 1996). Greenhaus und Powell (2006) analysierten in ihrer Metastudie insgesamt 19 Studien, welche Arbeits-Familien-Bereicherung mittels Selbsteinschätzung erhoben. In fast jeder Studie, in welcher sowohl Arbeits-Familien-Bereicherung, als auch Arbeits-Familien-Konflikt erhoben wurden, war der Bereicherungsscore durchschnittlich mindestens so hoch wie der Konfliktscore, meist war er jedoch wesentlich höher. Dieses Ergebnis bedeutet jedenfalls, dass ArbeitnehmerInnen ihre Rollen in Arbeit und Familie als sich gegenseitig bereichernd wahrnehmen (Greenhaus & Powell, 2006).

Einige Querschnittstudien haben gezeigt, dass Arbeitsressourcen wie Autonomie, soziale Unterstützung, Unterstützung durch Vorgesetzte, Leistungsfeedback und Möglichkeiten zur professionellen Entwicklung positiv mit Arbeitsengagement in Verbindung stehen (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Diese fünf Arten von Arbeitsressourcen wurden für die meisten Berufe als wesentlich erachtet (Bakker & Demerouti, 2007). Autonomie, Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Beziehungsqualität mit dem Vorgesetzten und Leistungsfeedback werden auch bei Bakker & Demerouti (2007) als wichtige Arbeitsressourcen genannt. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse in Bezug auf die Auslöser von Arbeits-Familien-Bereicherung lässt sich annehmen, dass Arbeitsressourcen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen.

2.3.3 Organisationale Arbeitsressourcen

2.3.3.1 Entwicklungsmöglichkeiten

Ein Ergebnis des aktuellsten EWCS (European Working Conditions Survey) ist, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten über die Lebensspanne in positivem Zusammenhang mit einem besseren Wohlbefinden der MitarbeiterInnen stehen (Eurofound, 2012). Bei den „Top 10 Treibern für die Mitarbeitergewinnung“ der „Towers Perrin - Global Workforce Study“ rangierten Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten an fünfter Stelle, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten folgten gleich dahinter an siebenter Stelle (Sebald, Denison, Enneking, & Richter, 2008). Bei den „Top 10 Treibern für Mitarbeitermotivation“ in selbiger Studie findet man Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten an vierter Stelle, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sind wieder an Stelle sieben (Sebald et al., 2008). In der aktuell erschienenen „Towers Watson – Global Workforce Study“ liegen die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten („Chancen, neue Fertigkeiten zu erlernen“) bei den „Top 10 Treibern für Mitarbeitergewinnung“ zwar nur noch auf Platz neun, jedoch finden sich nun die „Chancen, meine Karriere voranzutreiben“ auf dem sechsten Platz (Ballhausen, Süßmuth, Blösinger, & Schmitz, 2012). Diese beiden Treiber werden beide subsumiert unter dem Begriff Entwicklungsmöglichkeiten, worunter einerseits die Option in der aktuellen Position zu wachsen verstanden wird, andererseits ist aber auch die Aussicht auf weitere Karriereschritte damit gemeint (Sebald et al., 2008).

In der Definition von Demerouti et al. (2001) sind Arbeitsressourcen unter anderem jene Aspekte der Arbeit, die das persönliche Wachstum und die Entwicklung fördern. Bei Rudow (2011) sind Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten gegeben, wenn Arbeitsaufgaben wiederholt Problemlösungen erfordern und dafür vorhandene Kompetenzen eingesetzt werden, aber auch neue Qualifikationen erworben werden müssen. Arbeitsbedingungen, in welchen MitarbeiterInnen Entwicklungsmöglichkeiten haben, stellen eine wichtige Arbeitsressource dar, weil durch Entwicklungsmöglichkeiten die Motivation der MitarbeiterInnen gefördert wird (Ryan & Deci, 2000). ArbeitnehmerInnen werden herausgefordert, wenn sie Ideen einbringen können und neue Fähigkeiten erlernen. Diese Herausforderung resultiert wiederum in erhöhter intrinsischer

Motivation und erhöhter Bindung und Hingabe an die Arbeit (Bakker & Demerouti, 2007). Durch die erhöhte Motivation durch Entwicklungsmöglichkeiten könnten im Sinne der COR-Theorie (Hobfoll, 2002) jene Ressourcen erworben werden, welche wiederum Arbeits-Familien-Bereicherung auslösen. Bei Carlson et al. (2006) wurden im Zuge der Entwicklung eines Messinstrumentes zur Untersuchung von Arbeits-Familien-Bereicherung einige Auslösefaktoren desselben untersucht, wobei auch Entwicklungsmöglichkeiten inkludiert wurden. Die dabei verwendeten Items untersuchten das Ausmaß, zu welchem Entwicklungsmöglichkeiten durch die Organisation ermöglicht werden (Wayne, Shore & Liden 1997) und waren positiv mit Arbeits-Familien-Bereicherung verbunden (Carlson et al., 2006). Auch andere Autoren haben herausgefunden, dass Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten positiv mit Arbeits-Familien-Erleichterung verbunden sind (Voydanoff, 2004b). Basierend auf den bisherigen Forschungsergebnissen und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die höhere Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 1: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.3.2 Autonomie

Arbeitsautonomie ist eine der Arbeitsressourcen, welche unter anderem im Job Demands-Resources Modell als zentrale Ressource beschrieben wird (Bakker & Demerouti, 2007). Autonomie bezieht sich auf das Ausmaß, zu welchem die Arbeit wesentliche Freiheit, Unabhängigkeit und Verfügungsfreiheit gewährt, und zwar in Bezug auf die Arbeitseinteilung und die Art und Weise, wie die Arbeit ausgeführt wird (Hackman & Oldham, 1975). Bei Rudow (2011) setzt sich Autonomie, oder der synonym verwendete Begriff Tätigkeitsspielraum wiederum zusammen aus Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. Entscheidungsfreiheit, gilt im Demands-Control Model (Karasek, 1979), welches über Jahre die empirische Forschung im Bereich Arbeitsstress und -gesundheit dominierte (Bakker & Demerouti, 2007), als die wichtigste Ressource

zum Schutz vor Arbeitsbelastungen, wenn Arbeitsanforderungen hoch sind. Entscheidungsfreiheit wird dabei definiert als die „intakte, mögliche Kontrolle eines Individuums über seine bzw. ihre Arbeitsaufgaben und deren Durchführung während des Arbeitstages“ (Karasek, 1979, S. 289-290). Autonomie soll daher als essentiell für die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen gesehen werden, hauptsächlich deshalb, weil mehr Autonomie mit mehr Möglichkeiten im Umgang mit stressvollen Situationen gesehen wird (siehe Karasek et al., 1998). Der Self-Determination Theorie (Deci & Ryan, 1985) zufolge ist Autonomie im Arbeitsleben ein essentielles menschliches Bedürfnis, daher fördern Arbeitskontexte, die psychische Autonomie unterstützen, auch Vitalität und Elan (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008) und erhöhen die intrinsische Motivation (Ryan & Frederick, 1997). Auch Richter und Hacker (1998) schreiben dem Autonomiegrad als organisationale Ressource eine besondere Bedeutung zu, da die Beeinflussbarkeit von Lebenssituationen unter anderen zu den Basiskomponenten einer selbständigen und gesunden Lebensführung zählt. Grundlage von diesen Beeinflussungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess sind „inhaltliche und zeitliche Freiheitsgrade für unterschiedliche Formen der Tätigkeitsausführung“; diese Freiheitsgrade ermöglichen einerseits Entwicklungsprozesse im Arbeitsleben, sowie andererseits eine entlastende Abänderung bei der Arbeitsausübung (Richter & Hacker, 1998).

In einer Studie von Voydanoff (2004) wurden die positiven Zusammenhänge zwischen Autonomie und Arbeits-Familien-Bereicherung gezeigt: Autonomie wurde dabei als das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit verstanden, in dem ein Individuum selbst bestimmen kann, wie die Arbeitsaufgabe erledigt wird. In zwei Studien wurde wiederum herausgefunden, dass Autonomie und Lernmöglichkeiten positiv mit Arbeits-Familien-Bereicherung verbunden sind (Demerouti & Geurts, 2004). Carlson et. al (2006) haben in ihrem Instrument zur Messung von Arbeits-Familien-Bereicherung auch Autonomie als Auslöser desselben untersucht. Dabei wurde unter Autonomie das Ausmaß an Freiheit eines Individuums verstanden, die Art und Weise, wie die Arbeit ausgeführt wird, selbst zu bestimmen (Carlson et. al, 2006). Der positive Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Bereicherung und Autonomie wurde in der empirischen Untersuchung wie von den Autoren erwartet gefunden (Carlson et. al, 2006). In der aktuellsten Studie der Europäischen Union (EU) zum Thema Arbeitsbedingungen (Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, 2012) wird Autonomie, zB beim Entscheiden über das

Einlegen von Pausen, ebenso als ein wichtiger protektiver Faktor identifiziert. (Voydanoff, 2004b). Basierend auf den bisherigen Forschungsergebnissen und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die mehr Autonomie erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 2: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.3.3 Partizipationsmöglichkeiten

Eines der Ergebnisse des aktuellen European Working Conditions Survey (EWCS) war, dass Maßnahmen, die MitarbeiterInnen Gehör und Mitspracherecht verschaffen, in positivem Zusammenhang mit einem besseren Wohlbefinden der MitarbeiterInnen stehen (Eurofound, 2012). Partizipationsmöglichkeiten inkludieren die Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen, was als wichtige Arbeitsressource im Job Demands-Resources Modell genannt wird (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2011). Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen verweist auf den Einfluss der MitarbeiterInnen beim Treffen von Arbeitsentscheidungen auf höheren Ebenen. Diese inkludieren Entscheidungen über die Arbeitsgestaltung oder die Diskussion über Probleme und Herausforderungen mit Führungskräften höherer Ebenen. Die Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen erhöht das Gefühl der MitarbeiterInnen, zum Unternehmen zu gehören und sich zugehörig zu fühlen (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Basierend auf den bisherigen Forschungsergebnissen und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die ein höheres Maß an Partizipationsmöglichkeiten erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 3: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipationsmöglichkeiten und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.4 Soziale Arbeitsressourcen

2.3.4.1 Positives Sozialklima

In einer aktuellen Studie der EU (European Working Conditions Survey) hat man herausgefunden, dass ein positives Arbeitsklima, welches die soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte fördert, in Zusammenhang mit einem besseren Wohlbefinden der MitarbeiterInnen steht (Eurofound, 2012). Positives Sozialklima umfasst gegenseitiges Interesse, Vertrauen, Offenheit und Humor zwischen KollegInnen am Arbeitsplatz (Rimann & Udris, 1997). Bei Rudow (2011) bezieht sich das (Organisations-) und Teamklima – welches in seinem Verständnis dem Sozialklima gleicht – auf die Art und Weise der formellen und informellen Kommunikation, die Art und Weise der Zusammenarbeit zwischen Gruppen und in der Gruppe, die Art und Weise des Umgangs mit Konflikten, das Vertrauen zum Management und den KollegInnen etc., wobei all diese Aspekte einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen haben.

Hunter et al. (2010) fanden in ihrer Studie heraus, dass Teamressourcen, also die positive Zusammenarbeit zwischen KollegInnen, die einander beispielsweise gut kennen, positiv mit Arbeits-Familien-Bereicherung assoziiert sind. Teamressourcen, also dass sich Teammitglieder gut kennen, einander mögen und vertrauen, lassen sich in ihrer Bedeutung auf positives Sozialklima übertragen. Teams können entscheidende soziale Ressourcen im Arbeitsleben bieten, indem Individuen dabei unterstützt werden, sich zu entwickeln und zu wachsen, und dadurch zu einer positiven Übertragung zwischen Arbeits- und Familienbereichen beitragen (Wayne et al., 2007). Obwohl Organisationen immer mehr auf die Leistung von Teams angewiesen sind (Tekleab, Quigley, & Tesluk, 2009), wurden diese sozialen Ressourcen kaum explizit in Bezug auf Ergebnisse an der Arbeits-Familien-Schnittstelle untersucht (Hunter et al., 2010). Jedenfalls kann durch die häufige Interaktion mit KollegInnen eines positiven Sozialklimas, dieses Team ein wertvolles Netzwerk zur Unterstützung darstellen (siehe Wayne et al., 2007). Dem Resource-Gain-Development Modell (Wayne et al., 2007) zufolge, ermöglichen soziale Ressourcen Arbeits-Familien-Bereicherung, indem sie ein positives Arbeitsumfeld fördern, welches wiederum Individuen mit genügend Ressourcen ausstattet, um diese für

ein erfolgreiches und zufriedenstellendes Privatleben anzuwenden. Teamressourcen können als soziale Unterstützung fungieren, indem sie positive Erfahrungen im Arbeitsleben stimulieren und dadurch zu einem generellen Gefühl des positiven Affekts, des Selbstvertrauens, und zu einem Überschuss an Energie führen, welche wiederum sowohl Arbeits- als auch Familienbereiche verbessern können (Hunter et al., 2010). Ein Beispiel dazu ist ein Sozialklima, in welchem (Team-) mitglieder sich gegenseitig mögen und vertrauen (Hobfoll & Spielberger, 1992; Tekleab et al., 2009). Die Erfahrung von Vergnügen, Vertrauen und sozialer Unterstützung kann einen positiven Affekt und Energie generieren und das Selbstvertrauen der Mitglieder stärken; einem Individuum, das alleine oder in einem Team mit einem schlechten Sozialklima arbeitet, fehlen diese Vorteile (Hunter et al., 2010). Individuen, die durch ihre ArbeitskollegInnen in der Arbeit inspiriert werden, werden die Vorteile dieser Ressourcen auch genießen, wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen und bei ihren Partnern und Kindern mehr Enthusiasmus, Selbstvertrauen und Fröhlichkeit zeigen (Hunter et al., 2010). Genauso werden Individuen, die ihren Teammitgliedern bzw. KollegInnen ähnlich sind, Ressourcen durch die positive Kommunikation und Interaktion gewinnen, was wiederum deren positiven Affekt, ihre Energie und ihren Selbstwert steigert und dadurch die Bereicherung von Arbeit zu Familie erhöht. Auf Basis der bisherigen Forschungsergebnisse und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die ein ausgeprägtes Positives Sozialklima erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 4: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen einem positiven Sozialklima und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.4.2 Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten

Vorgesetzte spielen eine einflussreiche Rolle in der Art und Weise, wie ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit erleben und stellen einen wichtigen Einfluss auf die Zufriedenheit bei MitarbeiterInnen dar (Tuckey, Bakker, & Dollard, 2012). Empirische Ergebnisse zeigen, dass Vorgesetzte einen signifikanten Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden von MitarbeiterInnen leisten können, und zwar nicht nur in Bezug auf das

Verursachen von psychischem Stress oder andere negative Ergebnisse (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland, & Hetland, 2007), sondern auch in Bezug auf die Unterstützung von allgemeinem psychischen Wohlbefinden und die Stärkung einer allgemein positiven Gefühlslage (zB Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007).

Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten erfasst demnach den Grad, zu welchem der oder die Vorgesetzte dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin zugänglich ist und inkludiert ein respektvolles und faires Verhalten, sowie konstruktives Feedback (Rimann & Udris, 1997). Es wurde auch gezeigt, dass eine allgemein gute Beziehungsqualität mit dem/der Vorgesetzten MitarbeiterInnen motiviert (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Konstruktives Feedback hilft MitarbeiterInnen nicht nur dabei, ihre Arbeit effektiver zu erledigen, sondern verbessert auch die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen (Bakker et al., 2011). Wenn spezifische und korrekte Information konstruktiv weitergegeben wird, können sowohl MitarbeiterInnen als auch Vorgesetzte dadurch ihre Leistungen verbessern (Martocchio & Webster, 1992, zitiert nach Bakker et al., 2011). Des Weiteren haben Bakker et al. (2008) bemerkt, dass angemessenes Feedback durch den Vorgesetzten die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsziele erfolgreich ausführen. Auf Basis der bisherigen Forschungsergebnisse und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die ein höheres Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 5: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen einem positiven Mitarbeiterorientierten Vorgesetztenverhalten und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.4.3 Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte

Soziale Unterstützung ist eine wesentliche Quelle der Gesundheit (Rudow, 2011), es wird dabei zwischen Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen unterschieden und bedeutet, inwieweit beispielsweise Vorgesetzte dazu bereit sind, ihren MitarbeiterInnen

zuzuhören bzw. ein offenes Ohr für sie zu haben (Rimann & Udris, 1997). Unterstützung durch Vorgesetzte ist eine wichtige Arbeitsressource, welche auch positiv mit Arbeitsengagement verbunden ist (zB Schaufeli & Bakker, 2004). Diese Form der sozialen Unterstützung kann Arbeitsengagement intrinsisch und extrinsisch fördern und das Bedürfnis von ArbeitnehmerInnen befriedigen, dazuzugehören (Siu et al., 2010).

Außerdem kann Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten dazu beitragen, dass sich ArbeitnehmerInnen mit ihrer Arbeit identifizieren, was wiederum die Bereitschaft, Anstrengung und Fähigkeiten für die Arbeitsaufgabe aufzubringen fördert, und somit zu einer erfolgreichen Arbeitsleistung führt (Siu et al., 2010). Thomas und Ganster (1995) haben herausgefunden, dass Unterstützung durch Vorgesetzte direkte positive Effekte auf Arbeitszufriedenheit und gesundheitsbezogene Ergebnisse hat. Unterstützende Vorgesetzte können auch durch die Stärkung des Selbstbildes von MitarbeiterInnen dazu beitragen, die Energie dieser zu steigern (Halbesleben, 2006). Eine gute Beziehungsqualität mit dem Vorgesetzten kann den Einfluss von Arbeitsanforderungen auf Arbeitsbelastung abschwächen (zB emotionale und physische Anforderungen), da die Wertschätzung und Unterstützung von Vorgesetzten die Anforderungen in ein anderes Licht rückt (Bakker & Demerouti, 2007). Die Wertschätzung und Unterstützung von Vorgesetzten kann MitarbeiterInnen auch dabei helfen, mit Arbeitsherausforderungen umzugehen, ihre Leistungsfähigkeit fördern und als Schutz gegen schlechte Gesundheit wirken (Väänänen et al., 2003). Im aktuellen European Working Conditions Survey der EU (Eurofound, 2012) wurde herausgefunden, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte als wichtige nachhaltige Arbeitseigenschaft fungiert. Auf Basis der bisherigen Forschungsergebnisse und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die ein höheres Maß an Sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 6: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.3.4.4 Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen

Soziale Unterstützung ist eine eindeutige Ressource, welche unter anderem dazu beiträgt, dass Arbeitsziele erreicht werden (Bakker & Demerouti, 2007). Zum Beispiel kann instrumentelle Unterstützung durch KollegInnen dabei helfen, Arbeit zeitgerecht fertig zu bringen (Van Der Doef & Maes, 1999), was wiederum wahrscheinlich zu erhöhter Zufriedenheit führt. Unterstützung durch die KollegInnen ist eine wichtige Arbeitsressource, welche unter anderem positiv mit Arbeitsengagement verbunden ist (zB Schaufeli & Bakker, 2004). Diese Art der sozialen Unterstützung kann Arbeitsengagement intrinsisch und extrinsisch fördern und das Bedürfnis von ArbeitnehmerInnen befriedigen, dazuzugehören (Siu et al., 2010). Außerdem kann Soziale Unterstützung durch KollegInnen dazu beitragen, dass sich ArbeitnehmerInnen mit ihrer Arbeit identifizieren, was wiederum die Bereitschaft, Anstrengung und Fähigkeiten für die Arbeitsaufgabe aufzubringen fördert, und somit zu einer erfolgreichen Arbeitsleistung führt (Siu et al., 2010). Zum Beispiel haben Bakker et al. (2008) bemerkt, dass unterstützende KollegInnen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsziele erfolgreich ausführen würden. Gute interpersonale Prozesse, wie beispielsweise niedriger interpersonaler Konflikt, konstruktives Feedback und hohes gegenseitiges Vertrauen stehen in positivem Zusammenhang mit guter Teamleistung (Geister, Konradt, & Herteil, 2006), was wahrscheinlich bei den einzelnen Teammitgliedern in erhöhter Zufriedenheit resultiert.

Einer der wichtigsten Faktoren, der ArbeitnehmerInnen dabei hilft, Arbeits- und Familienrollen zu vereinbaren ist soziale Unterstützung (Carlson & Perrewé, 1999). Wenn jemand soziale Unterstützung anbietet, wird der Person, welche die Unterstützung erhält, insofern geholfen, als dass ihr eigener Vorrat an persönlichen Ressourcen erhöht wird (Van Daalen, Willemsen, & Sanders, 2006). In einer aktuellen Studie der EU (Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, 2012) wurde soziale Unterstützung durch KollegInnen als wichtiger nachhaltiger Arbeitsaspekt identifiziert. Auf Basis der bisherigen Forschungsergebnisse und der Resource-Gain-Development Perspektive, welche besagt, dass Individuen verfügbare Ressourcen maximieren und ausschöpfen, um positive Erfahrungen zu ermöglichen und dass diese Ressourcen auf andere Bereiche übertragen werden können (Wayne et al., 2007), nehme ich an, dass Individuen, die ein

höheres Maß an Sozialer Unterstützung durch ihre ArbeitskollegInnen erfahren, auch höhere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben.

Hypothese 7: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Sozialer Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Arbeits-Familien-Bereicherung.

2.4 Kultur und Arbeits-Familien-Bereicherung

Es scheint offensichtlich, dass die soziale oder nationale Kultur eine Schlüsselrolle bei Arbeits-Familien-Interaktionen spielt (Powell, Francesco, & Ling, 2009). Normen und Werte, die mit der kulturellen Bedeutung von Arbeit und Familie verbunden sind, können die Art und Stärke der Beziehung von individuellen Erfahrungen in diesen beiden Bereichen beeinflussen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2012). Viele der Variablen, die bereits als Prädiktoren oder Moderatoren in Studien der Arbeits-Familien-Interaktionen inkludiert wurden (siehe Eby et al., 2005), scheinen empfänglich für den direkten Einfluss von nationaler Kultur (Powell et al., 2009). Tatsächlich wurde der Einfluss von Kultur auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsvariablen und Arbeits-Familien-Konflikt bereits in einigen Studien untersucht (zB Spector et al., 2007; Spector et al., 2004; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen war dabei, dass sich Ergebnisse aus verschiedenen Regionen/Ländern auf andere nicht selbstverständlich generalisieren lassen (Spector et al., 2004). Powell et al. (2009) meinen, dass Kultur auch den Wirkmechanismus Arbeits-Familien-Bereicherung beeinflussen könnte.

2.4.1 Österreich und Slowenien

Österreich und Slowenien sind aneinander grenzende Länder Mitteleuropas und gehören beide als Mitgliedsstaaten seit 1995 bzw. 2004 der Europäischen Union (EU) an. Trotzdem unterscheiden sich die beiden Länder hinsichtlich ihrer Kultur (Hofstede, 2001). Kultur wird definiert als „das kollektive Programmieren der Psyche, welches Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen aus anderen Gruppen oder Kategorien unterscheidet“ (Hofstede, 2001, S. 9). Da Kultur einen Einfluss darauf hat, wie wir arbeiten, wie wir uns am Arbeitsplatz verhalten, wie wir von unseren Vorgesetzten behandelt werden und wie wir unser Arbeits- mit dem Privatleben vereinbaren (Hofstede, 2001), ist ein Vergleich der beiden Länder Österreich und Slowenien in Bezug auf Arbeits-Familien-Interaktionen besonders interessant.

Nationale Kulturen können sich unter anderem aufgrund ihrer politischen Geschichte voneinander unterscheiden (Hofstede, 2001), daher folgt ein kurzer geschichtlicher

Abriss, sowie eine Gegenüberstellung von Statistiken in Bezug auf zentrale Arbeitsvariablen der beiden Länder Slowenien und Österreich. Im nächsten Schritt wird zunächst allgemein die Dimension Kultur erklärt, im Anschluss werden speziell die beiden nationalen Kulturdimensionen Machtdistanz und Individualismus/Kollektivismus beleuchtet. Außerdem werden jeweils direkt die Unterschiede zwischen den Kulturen Österreich und Slowenien beleuchtet (Hofstede, 2001, 2005).

2.4.1.1 Geschichtlicher Abriss von Slowenien und Österreich

Slowenien war nach dem Zweiten Weltkrieg 1945 als Volksrepublik Slowenien ein Teil der Föderativen Volksrepublik Jugoslawien (FLRJ) (Sottriffer, 1973), welches unter Josip Broz Tito als kommunistischer Staat geführt wurde (Hofstede, 2001). Der gesamte private Sektor wurde bis 1947 nationalisiert, jedoch fand allmählich eine sanftere Form des Sozialismus Einzug, nachdem Jugoslawien 1948 mit der Sowjetunion gebrochen hatte (Prunk, Pavlic Mozina, & Preseren, 2009). Ab 1963 nannte sich der Staat offiziell Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien (SFRJ), Slowenien hieß nun Sozialistische Republik Slowenien (SRS) (Prunk et al., 2009). Nachdem Tito im Jahr 1980 verstorben war und sich die Verhältnisse immer mehr zuspitzten, zerfiel zehn Jahre später das ehemalige Jugoslawien (Prunk et al., 2009). Nach wiederholten Forderungen nach einem unabhängigen Slowenien und den ersten demokratischen Wahlen 1990 wurde 1991 die Republik Slowenien ausgerufen. Der neue Staat wurde 1992 von der EU anerkannt und als Mitglied von den Vereinten Nationen aufgenommen, 2004 wurde Slowenien Mitglied der EU (Prunk et al., 2009).

Nachdem Österreich nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs 1945 von den Alliierten (Frankreich, Großbritannien, USA, ehemalige Sowjetunion) verwaltet wurde, konnte die volle völkerrechtliche Souveränität der österreichischen Republik erst 1955 mit der Unterzeichnung des Staatsvertrages zurückerlangt werden (Niederstätter, 2007). Österreich lag nach dem Zweiten Weltkrieg in Trümmern, jedoch konnte mithilfe des Marshall-Plans, dem European Recovery Program (ERP), die österreichische Wirtschaft rasch angekurbelt werden (Bruckmüller, 2001). Die Liberalisierung der Wirtschaftspolitik, die Währungsstabilisierung und die Senkung der direkten Einkommensbesteuerung trugen zum „österreichischen Wirtschaftswunder“ bei: Die

Arbeitslosenzahl sank und der Lebensstandard stieg merklich (Niederstätter, 2007). Das souveräne Österreich verpflichtete sich im Rahmen des Staatsvertrags unter anderem zur Menschenrechtsanerkennung, zum Verbot der Vereinigung mit Deutschland und zum Untersagung nationalsozialistischer Wiederbetätigung (Niederstätter, 2007). Außerdem wurde am 26. Oktober 1955 das Bundesverfassungsgesetz über die unbefristete Neutralität Österreichs verabschiedet, welche eine wichtige Rolle bei der neuen österreichischen Identität spielte und noch heute eine hohe Wertschätzung bei der Bevölkerung genießt (Niederstätter, 2007). Seit dem 1.1.1995 ist Österreich Vollmitglied der Europäischen Union (Bruckmüller, 2001).

2.4.1.2 Vergleich der Arbeitszahlen in Slowenien und Österreich

Insgesamt gingen im Jahr 2010 in Österreich 72 % der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren einer Beschäftigung nach, wobei von den Männern 77 % und von den Frauen 66 % berufstätig waren (Eurofound, 2012). In Slowenien waren die Zahlen etwas niedriger: Während insgesamt 66 % der 15-64Jährigen im Jahr 2010 einem Arbeitsverhältnis nachgingen, waren von den Männern 70 % und von den Frauen 63 % beschäftigt (Eurofound, 2012). In Bezug auf Teilzeitarbeit eröffnet sich zwischen Österreich und Slowenien ein unterschiedliches Bild: Während in Österreich 44 % der Frauen und 9 % der Männer Teilzeit beschäftigt sind, gehen in Slowenien vergleichsweise nur 15 % der Frauen und 9 % der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach (Eurofound, 2012).

Wenn man bedenkt, dass die meisten aller Frauen in der EU mit 28 Jahren ein Kind bekommen, sind die Beschäftigungszahlen der 25-49Jährigen besonders interessant: Bei dieser Altersgruppe war Slowenien im Jahr 2006 mit 83,6 % beschäftigten Frauen an der Spitze aller EU-Länder, in Österreich gingen 77,9 % der 25-49jährigen Frauen einer beruflichen Beschäftigung nach (Eurostat, 2009). Des Weiteren sind in Österreich die Vollzeit-Beschäftigungsraten der 20-49jährigen Frauen niedriger, wenn sie unter 12jährige Kinder haben, jedoch nicht in Slowenien: In Slowenien sind mehr 20-49jährige Frauen mit Kindern unter 12 Jahren Vollzeit beschäftigt, als jene Frauen, welche keine Kinder unter 12 Jahren haben. Überhaupt sind die Beschäftigungszahlen der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren in Slowenien die höchsten innerhalb der EU (Europäische

Kommission, 2005). Bei Teilzeitarbeit sieht es nicht anders aus: Während in Österreich 45 % der Mütter Teilzeit beschäftigt sind, ist diese Form der Beschäftigung in Slowenien auch für Mütter (ca. 1-2 %) nicht üblich (Europäische Kommission, 2005). Flexible Arbeitszeiten sind in Österreich ebenso eher üblich, als in Slowenien: In Österreich können etwa 30 % der Beschäftigten Stunden auf einem Zeitausgleichskonto ansparen und später freinehmen, oder bei ihren Arbeitszeiten variieren, in Slowenien sind im Vergleich dazu nur ca. 9 % einigermaßen zeitlich flexibel (Europäische Kommission, 2005). Auch bei der Anzahl der Paare, in welchen beide Partner berufstätig sind, nimmt Slowenien eine Sonderstellung ein: Während in den meisten Ländern der EU, einschließlich Österreich, die Zahl mit zwei berufstätigen Partnern bei Kindern unter zwölf Jahren sinkt, ist dies in Slowenien (neben Portugal und Litauen) nicht der Fall (Eurostat, 2008). Bei den befristeten Verträgen sind ebenfalls Unterschiede sichtbar: Während in Österreich etwa 8-9 % der Verträge befristet sind, arbeiten in Slowenien etwa doppelt so viele (16-18 %) in einem befristeten Vertrag (Kommission, 2005). Was den Unterschied in der Höhe des Gehalts zwischen Frauen und Männern betrifft, ist die Situation mit weniger als 9 % in Slowenien besser, als mit ca. 18 % Unterschied in Österreich (Eurostat, 2008).

Nachdem sich Österreich und Slowenien nicht nur hinsichtlich ihrer Geschichte und in Bezug auf zentrale Arbeitsvariablen unterscheiden, sondern sich vor allem in Bezug auf kulturelle Werte starke Unterschiede erkennen lassen, werden diese Ungleichheiten im nächsten Abschnitt erklärt.

2.4.2 Kulturdimensionen

Die wahrscheinlich einflussreichste Arbeit bei der Untersuchung des kulturellen Einflusses auf Organisationen sind die von Hofstede (1984) definierten interkulturellen Werte (Ashforth et al., 2012). Da das Konzept „Kultur“ bzw. der Vergleich von Ländern bei der Analyse von kulturübergreifenden Studien stark kritisiert wurde, haben Minkov und Hofstede (2012) untersucht, ob *nationale Kultur* überhaupt ein sinnvolles Konzept darstellt. Ihr Ergebnis war, dass sich Regionen beim Vergleich von grundlegenden kulturellen Werten entlang von Ländergrenzen und innerhalb eines Landes gruppieren, anstatt sich zerstreut oder vermischt mit Regionen anderer Länder aus benachbarten

kulturellen oder geografischen Gebieten abzubilden (Minkov & Hofstede, 2012). Dieses Ergebnis trifft auch für Regionen zu, die eine Religion, dieselbe Sprache, eine lange Geschichte traditioneller Wirtschaft oder eine lange Landesgrenze teilen (Minkov & Hofstede, 2012). Aus diesen Gründen erscheint auch ein Vergleich der beiden aneinander grenzenden EU-Länder Österreich und Slowenien sinnvoll.

Hofstede (2001) meint weiters, dass sich die Kultur zu einer Gesellschaft so verhält, wie die Persönlichkeit zu einem Individuum. Der Vergleich von Kulturen wurde unter anderem durch die nationalen Kulturdimensionen möglich, welche basierend auf Daten von über 50 Ländern von Hofstede (1984, 2001, 2005) definiert wurden. Diese Dimensionen gründen in grundlegenden Problemen, welchen jede Gesellschaft gegenübersteht, wobei die Antworten auf diese Probleme zwischen den einzelnen Gesellschaften variieren (Hofstede, 2001). Die Dimensionen sind folgende: Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung, Individualismus versus Kollektivismus, Maskulinität versus Femininität und Langzeit- versus Kurzzeitorientierung (Hofstede, 2001). Besonders die Dimension Individualismus/Kollektivismus wurde bisher bei Studien an der Arbeits-Familien-Schnittstelle, die den Einfluss von Kultur gemessen haben, integriert (zB Spector et al., 2007; Spector et al., 2004; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Beispielsweise war ein Ergebnis, dass die Arbeitszufriedenheit von Menschen in individualistischen Gesellschaften ungünstiger von Arbeits-Familien-Konflikt beeinflusst wird, als dies bei Menschen in kollektivistischen Gesellschaften der Fall ist (Spector et al., 2007). Außerdem nehme ich an, dass die Dimension Machtdistanz einen wesentlichen Einfluss auf einige der Zusammenhänge, welche in der vorliegenden Arbeit erhoben werden, ausübt. Österreich und Slowenien weisen sowohl in der Dimension *Individualismus/Kollektivismus* als auch in der Dimension *Machtdistanz* sehr unterschiedliche Werte auf.

2.4.3 Machtdistanz

Diese Dimension handelt von der Tatsache, dass nicht alle Individuen in einer Gesellschaft gleich sind – es stellt die Haltung der Kultur gegenüber diesen Ungleichheiten dar (Hofstede & Hofstede, 2005). Machtdistanz wird definiert als das Ausmaß, zu welchem die weniger mächtigen Mitglieder von Institutionen und

Organisationen innerhalb eines Landes die ungleichmäßig verteilte Macht erwarten und akzeptieren (Hofstede & Hofstede, 2005).

Österreich zeigt hier einen sehr niedrigen Wert (11) (Hofstede & Hofstede, 2005), was bedeutet, dass folgende Eigenschaften für den österreichischen Stil charakterisierend sind: Vorgesetzte und ihre MitarbeiterInnen nehmen sich als grundlegend gleich wahr, das hierarchische System spiegelt nur eine Ungleichheit der Rollen wider, das aufgrund seiner Nützlichkeit eingeführt wird. Rollen können verändert werden, sodass jemand, der heute noch Untergebener ist, morgen Vorgesetzter sein kann. Macht ist dezentralisiert und Organisationen zeichnen sich durch flache Hierarchien aus, Vorgesetzte zählen auf die Erfahrung ihrer Teammitglieder. Alle verwenden dieselben Parkplätze, Toiletten und dieselbe Cafeteria. Vorgesetzte sollen für ihre MitarbeiterInnen stets erreichbar sein und die Kommunikation ist direkt und partizipativ. Der/Die ideale Vorgesetzte ist gebildet und einfallsreich, wird dafür respektiert und ist Demokrat/in. ArbeitnehmerInnen erwarten, bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, miteinbezogen zu werden, aber sie akzeptieren, dass letztlich der/die Vorgesetzte entscheidet. Kontrolle wird abgelehnt und die Haltung gegenüber Vorgesetzten ist informell. Jüngere Führungskräfte werden mehr geschätzt als ältere und Führungskräfte sollten auch Förderer, sogenannte „Coaches“, sein. Es wird erwartet, dass Organisationen strukturierte Maßnahmen zum Umgang mit angeblichem Machtmissbrauch aufweisen (Hofstede & Hofstede, 2005).

Slowenien erzielt hingegen einen hohen Wert (71) in der Dimension Machtdistanz (Hofstede & Hofstede, 2005). Dies bedeutet, dass hierarchische Reihenfolgen, in welchen jedes Individuum seinen Platz hat, ohne weitere Rechtfertigung akzeptiert werden. Vorgesetzte und ihre jeweiligen MitarbeiterInnen nehmen sich gegenseitig als grundlegend ungleich wahr und zentrale Hierarchien sind üblich. Es herrscht die Auffassung, dass sich in Hierarchien tatsächlich vorhandene Unterschiede widerspiegeln. ArbeitnehmerInnen erwarten, dass ihnen mitgeteilt wird, was zu tun ist. Der Kontakt zwischen Vorgesetzten und ihren MitarbeiterInnen wird ausschließlich von Vorgesetzten initiiert. Ideale Vorgesetzte, also jene, die am meisten respektiert werden und mit welchen sich ArbeitnehmerInnen am meisten wohlfühlen, sind wohlwollende Autokraten, oder „gute Väter“ (Hofstede & Hofstede, 2005, S. 55). Die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und ihren MitarbeiterInnen sind häufig emotionsgeladen. Ältere Vorgesetzte werden zumeist mehr akzeptiert als jüngere. Führungsmethoden aus den USA (Vereinigte

Staaten von Amerika) wie Management by Objectives (Führungskräfte und MitarbeiterInnen haben regelmäßige Treffen, in welchen Ziele vereinbart werden, zu deren Erreichung sich MitarbeiterInnen verpflichten) funktionieren nicht, da eine gewisse Form der Verhandlung vorausgesetzt wird, womit sich jedoch keine der beiden Parteien wohlfühlt (Hofstede & Hofstede, 2005).

2.4.3.1 Machtdistanz und Arbeits-Familien-Bereicherung

Da Individuen in Kulturen mit niedriger Machtdistanz (Österreich) Hierarchien weniger dulden, als in Kulturen mit hoher Machtdistanz (Slowenien), scheint es wahrscheinlich, dass in Kulturen mit niedriger Machtdistanz Hierarchien flacher sind, als in Kulturen mit hoher Machtdistanz. Flache Hierarchien bewirken wiederum mehr Kontroll- und Entscheidungsspielraum für ArbeitnehmerInnen. Vorgesetzte in Kulturen mit niedriger Machtdistanz (Österreich) zählen auf die Erfahrung ihrer Teammitglieder und Macht ist dezentralisiert (Hofstede & Hofstede, 2005). ArbeitnehmerInnen erwarten, miteinbezogen zu werden und Kontrolle wird abgelehnt (Hofstede & Hofstede, 2005). Des Weiteren ist die Haltung gegenüber Vorgesetzten informell, die Kommunikation ist direkt und partizipativ. Außerdem ist es wahrscheinlich, dass bei viel erlebter Autonomie und Partizipationsmöglichkeiten auch eher neue oder zusätzliche Aufgaben übernommen werden.

Da MitarbeiterInnen in flachen Hierarchien eher Kontroll- und Entscheidungsspielraum erfahren, ist es auch denkbar, dass sie sich durch neu übernommene Aufgaben schneller weiterentwickeln und dazulernen können. Außerdem erwarten ArbeitnehmerInnen in Kulturen mit hoher Machtdistanz (Slowenien) eine klare Vorgabe in Bezug auf die Leistungen, die von ihnen erwartet werden. Wenn also Beschäftigte in Kulturen mit hoher Machtdistanz Freiheiten wie Autonomie und Partizipation erfahren, könnte dies ihrem Verlangen nach Vorgaben widersprechen und zu negativen Ergebnissen führen. Diese Unterschiede sprechen dafür, dass für MitarbeiterInnen in Österreich eher Möglichkeiten für Entscheidungsspielraum, Partizipation und Entwicklungsmöglichkeiten bestehen und dass diese organisationalen Ressourcen auch eher positiv wahrgenommen werden, als in Slowenien. Dies würde wiederum bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen in Österreich eher Arbeits-Familien-Bereicherung durch organisationale Ressourcen erleben. Es lässt sich

daher in Bezug auf den Einfluss der Kulturdimension Machtdistanz folgende Hypothese formulieren:

H8: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung ist in Österreich (niedrige Machtdistanz) größer als in Slowenien (hohe Machtdistanz).

2.4.4 Individualismus/Kollektivismus

Der grundlegende Aspekt dieser Dimension ist das Ausmaß gegenseitiger Abhängigkeit, welche eine Gesellschaft zwischen ihren Mitgliedern aufrechterhält (Hofstede & Hofstede, 2005). Diese Abhängigkeit hat damit zu tun, ob sich die Selbstwahrnehmung eines Individuums als „ich“ oder „wir“ definiert. In individualistischen Gesellschaften wird von Individuen erwartet, nur für sich selbst und die eigene Familie zu sorgen. In kollektivistischen Gesellschaften gehören Individuen zu Gruppen, verhalten sich loyal zu den Mitgliedern dieser Gruppen und sorgen füreinander. Beispielsweise wird bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen in Organisationen kollektivistischer Gesellschaften versucht, Familienmitglieder bereits bestehender ArbeitnehmerInnen einzustellen. Dies soll das Risiko in Bezug auf neue MitarbeiterInnen senken, da das Unternehmen bereits jemanden aus der Familie oder aus der Gruppe der BewerberInnen kennt. In individualistischen Gesellschaften ist dies wiederum unüblich und auch nicht gerne gesehen, da Interessenskonflikte auftreten könnten. In einigen Unternehmen individualistischer Gesellschaften gibt es sogar die Regel, dass bei einer Heirat zwischen zwei Angestellten einer der beiden die Organisation verlassen muss (Hofstede & Hofstede, 2005).

Österreich ist mit einem Wert von 55 (Hofstede & Hofstede, 2005) eine individualistische Gesellschaft. Das bedeutet, dass eine hohe Präferenz für lockere soziale Bezugssysteme besteht. Das Arbeitgeber-/ArbeitnehmerInnen-Verhältnis ist ein „Geschäftsvertrag“ zwischen EinkäuferInnen und KäuferInnen in einem Arbeitsmarkt, der auf einem beidseitigen Vorteil basiert. Schlechte Leistung seitens der ArbeitnehmerInnen oder ein besseres Gehaltsangebot eines anderen Arbeitgebers sind legitime und akzeptierte Gründe, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Es wird erwartet, dass ArbeitnehmerInnen im eigenen Interesse handeln. Aus diesem Grund sollte Arbeit so organisiert sein, dass sich dieses Selbstinteresse mit dem Interesse der Organisation deckt. ArbeitnehmerInnen in

individualistischen Gesellschaften haben ökonomische und psychologische Bedürfnisse, die jedoch in jedem Fall individuell sind. Die Führung in einer Organisation bezieht sich somit auch auf die Führung von Individuen; wenn also beispielsweise Bonifikationen oder Anreize gewährt werden, sollten diese an individuelle Leistungen geknüpft sein (Hofstede & Hofstede, 2005).

Slowenien gilt mit einem Wert von 27 (Hofstede & Hofstede, 2005) als eine kollektivistische Gesellschaft, was mit einer engen Langzeit-Bindung an eine Gruppe offensichtlich wird. Auch in anderen Studien wird Slowenien eher als eine kollektivistische Gesellschaft betrachtet (zB Spector et al., 2007). Loyalität hat in einer kollektivistischen Kultur Priorität und setzt sich über die meisten anderen sozialen Regeln hinweg. Die Gesellschaft fördert starke Beziehungen, in welchen jedes Mitglied Verantwortung für andere Mitglieder übernimmt. Der Arbeitsplatz kann in einer kollektivistischen Gesellschaft in emotionaler Hinsicht selbst zu einer Wir-Gruppe werden. Arbeitgeber-/ArbeitnehmerInnen-Verhältnisse werden als moralische Verträge wahrgenommen und gleichen familiären Beziehungen. Sie gründen auf der Verpflichtung, sich gegenseitig zu schützen und sich im Gegenzug loyal zueinander zu verhalten. Die Führung von MitarbeiterInnen in einer kollektivistischen Gesellschaft bezieht sich auf die Führung von Gruppen (Hofstede & Hofstede, 2001; 2005).

2.4.4.1 Kollektivismus/Individualismus und Arbeits-Familien-Bereicherung

Mitglieder kollektivistischer Kulturen erkennen eher die Möglichkeit positiver Verbindungen zwischen Arbeits- und Familienbereichen, als Mitglieder aus individualistischen Kulturen (Spector et al., 2004; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Zum Beispiel könnten AnhängerInnen kollektivistischer Kulturen eher den Eindruck haben, dass Familienmitglieder, die sehr lange arbeiten, dies für die den Vorteil der Familie tun – andererseits könnten Individualisten dieses Verhalten als eigennützig interpretieren (Yang et al., 2000). Außerdem können Kollektivistinnen und Individualistinnen unterschiedliche Arten von Arbeitgeber-/ArbeitnehmerInnen-Beziehungen aufweisen (Hofstede, 2001). In kollektivistischen Kulturen könnte dieses Verhältnis familiärer wahrgenommen werden, da Arbeitgeber oft ein patriarchalisches Interesse an ArbeitnehmerInnen zeigen (Powell et al., 2009). Daher könnten in kollektivistischen Kulturen eher Möglichkeiten für

Bereicherung bestehen, als in individualistischen Gesellschaften, in welchen Arbeitgeber-/ArbeitnehmerInnen-Verhältnisse weniger persönlich sind. Da sich Personen in kollektivistischen Kulturen mehr danach sehnen, Mitglieder verschiedener Bezugsgruppen zufriedenzustellen, ist es wahrscheinlich, dass sie Arbeits- und Familienrollen eher integrieren, als Personen in individualistischen Gesellschaften (Ashforth et al., 2012). Dies wiederum macht es für KollektivistInnen eher wahrscheinlich, dass ihre Erfahrungen in einer Rolle die Lebensqualität in der anderen Rolle erhöhen (Powell et al., 2009). Außerdem werden in kollektivistischen Kulturen die Gruppenbedürfnisse über den Bedürfnissen von Individuen betont und Definitionen des Selbst gefördert, die in der Mitgliedschaft von Gruppen gründen (Ashforth et al., 2012). Diese Tendenz für inkludierende oder umfassende Selbstdefinitionen könnte ebenfalls darauf hinweisen, dass Mitglieder kollektivistischer Kulturen mehr dazu tendieren, ihre Rollen als integriert wahrzunehmen, als Mitglieder individualistischer Kulturen (Ashforth et al., 2012). Markus und Kitayama (1991) haben herausgefunden, dass in kollektivistischen Kulturen das Selbst oft als verflochten mit Rollen und Beziehungen mit anderen wahrgenommen wird (zB Eltern, ArbeitskollegInnen, Freunde). In einer Studie dieses Forschungsstrangs haben Aryee et al. (2005) in der kollektivistischen Nation Indien einen positiven Zusammenhang zwischen Familien-Unterstützung und Familien-Arbeits-Erleichterung auf individueller Ebene herausgefunden. Eine Behauptung von Powell et al. (2009) lautet, dass Ressourcen zwischen ihrer Generierung in der Arbeit und ihrer Performanz in der Familie durch Individualismus/Kollektivismus moderiert werden, so dass in kollektivistischen Kulturen die Beziehungen stärker sind und eher zu Arbeits-Familien-Bereicherung führen, als in individualistischen Kulturen. Ich vermute daher, dass Arbeits-Familien-Bereicherung – ausgelöst durch soziale Ressourcen – in der kollektivistischen Kultur Slowenien stärker erlebt wird, als in der individualistischen Kultur Österreich. Es lässt sich daher in Bezug auf den Einfluss der Kulturdimension Kollektivismus/Individualismus folgende Hypothese formulieren:

H9: Der Zusammenhang zwischen sozialen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung ist in Slowenien (Kollektivismus) größer als in Österreich (Individualismus).

2.4.5 Weitere Einflussfaktoren

2.4.5.1 Geschlecht

Das Geschlecht wird als wesentliche Variable bei Arbeits-Familien-Erfahrungen erachtet (Wayne et al., 2007). Männer und Frauen suchen oder erschaffen unterschiedliche Arbeitskontexte, bzw. werden für unterschiedliche ausgesucht, welche dann jeweils verschiedene Ebenen von Arbeitsressourcen beinhalten (Wayne et al., 2007). Männer betrachten Arbeit als Mittel, um Erfolg zu erfahren und betonen Werte wie Geld, Status und Macht – im Gegensatz dazu schätzen Frauen Wachstum, Herausforderung und die Möglichkeit, sich in ihrer Arbeit um andere zu kümmern (Friedman & Greenhaus, 2000). Des Weiteren könnten Männer und Frauen dasselbe Arbeitsumfeld unterschiedlich erfahren bzw. interpretieren oder verschieden darauf reagieren (Wayne et al., 2007). Mütter erfahren beispielsweise mehr positive emotionale Zustände in Aktivitäten, die nicht zu Hause stattfinden – und dies inkludiert auch die Arbeit – als dies bei Vätern der Fall ist (Larson, Richards, & Perry-Jenkins, 1994). Da Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, ein besseres Wohlbefinden und eine bessere Gesundheit haben, als Frauen, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen, nehmen Autoren an, dass Frauen die Kombination von Arbeits- und Familienrollen prinzipiell als positiv und bereichernd erleben (siehe Van Steenbergen et al., 2007). Obwohl eine Beschäftigung bestimmt für viele Frauen finanziell notwendig ist, hat die Kombination von Arbeit und Familie trotzdem noch immer eine andere psychologische Bedeutung für Frauen, als für Männer (Rothbard, 2001). Es wird angenommen, dass die Erfüllung der Arbeitsrolle für Männer nahezu selbstverständlich ist und dass Frauen eher die Chance haben, sich gegen oder für die Ausübung einer Arbeitsrolle zu entscheiden (siehe Van Steenbergen et al., 2007). Daher kann die Schlussfolgerung zugelassen werden, dass Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, diese Entscheidung eher aufgrund der angenommenen Vorteile getroffen haben, als dies bei Männern der Fall ist (Van Steenbergen et al., 2007).

Außerdem nutzen Frauen und Männer Arbeitsressourcen auf unterschiedliche Weise (Friedman & Greenhaus, 2000), beispielsweise schätzen Frauen soziale Netzwerke am Arbeitsplatz und nutzen diese Beziehungen mehr für ihre Familien als Männer es tun. Des Weiteren könnten Ressourcen des Arbeitsbereiches, die ArbeitnehmerInnen mit ihrem

Familienleben unterstützen sollen, aufgrund von kulturellen Ideologien eher für Frauen als für Männer zugänglich sein (Wayne & Cordeiro, 2003). Andere Autoren haben entdeckt, dass Frauen mehr Arbeits-Familien-Erleichterung erleben, als Männer (Van Steenbergen et al., 2007). Andererseits hat Rothbard (2001) in ihren Ergebnissen herausgefunden, dass Männer Arbeits-Familien-Bereicherung erleben, während dies bei Frauen in ihrer Studie nicht der Fall war.

Aufgrund dieser Ergebnisse ist es wahrscheinlich, dass Frauen und Männer in Berufen mit unterschiedlichen Arten von Ressourcen tätig sind, und dass, auch wenn die Ressourcen dieselben sind, sie von Frauen und Männern unterschiedlich erfahren und genutzt werden (Wayne et al., 2007). Es liegt die Vermutung nahe, dass einige Arbeitsressourcen eher von Frauen als von Männern genutzt werden bzw. bei Frauen stärkere Auswirkungen auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung haben. Daher lautet die Hypothese wie folgt:

H10: Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung ist bei Frauen größer als bei Männern.

2.4.5.2 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden Aspekte berücksichtigt, von denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung haben können. Diese möglichen Einflussgrößen bzw. die vermuteten Zusammenhänge werden hier kurz beschrieben.

Das (1) Geschlecht und die (2) Nation wurden als Kontrollvariablen berücksichtigt, weil angenommen wird, dass es Unterschiede bei den untersuchten Zusammenhängen zwischen Frauen und Männern bzw. Personen aus Österreich und Slowenien gibt. Diese Unterschiede wurden weiter oben bereits genauer beschrieben. Das (3) Alter wurde kontrolliert, da es wahrscheinlich ist, dass sich jüngere und ältere Personen auf unterschiedlichen Karrierestufen befinden und daher auch eher andere Arbeitsressourcen zur Verfügung haben oder diese unterschiedlich erleben. Es lässt sich ebenso vermuten, dass der (4) höchste Bildungsabschluss (Primäre Bildung, Sekundäre Bildung, oder

Tertiäre Bildung) dazu führt, dass Personen in unterschiedlichen Berufen tätig sind und daher am Arbeitsplatz auf andersartige Ressourcen zurückgreifen können. Die (5) durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche (inklusive Überstunden) könnte einen Einfluss darauf haben, welche Arbeitsressourcen zur Verfügung stehen und vor allem auch in welchem Ausmaß diese erlebt werden. Weiters könnte es beim Erleben von Arbeitsressourcen relevant sein, ob jemand eine (6) Führungsposition ausübt, da beispielsweise das Verhältnis mit den KollegInnen wahrscheinlich ein anderes ist, wenn ein Individuum Personalverantwortung hat. Als letzter Aspekt wurde die (7) Version des Fragebogens (ob dieser online oder schriftlich ausgefüllt wurde) als Kontrollvariable berücksichtigt, da es wahrscheinlich ist, dass gewisse ArbeitnehmerInnen-Gruppen eher zu einer der beiden Versionen tendieren. Näheres zum Fragebogen folgt im Abschnitt 3.2.3 Erhebungsinstrumente.

3 Empirische Untersuchung

3.1 Ziel der Studie

Die vorliegende Arbeit untersucht die Faktoren seitens der Arbeit, welche in Zusammenhang mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung stehen und welchen Einfluss die Kultur bzw. das Geschlecht auf diesen Zusammenhang bewirken. Zum Erfüllen folgender Forderungen wird damit ein wichtiger Beitrag geleistet: Greenhaus und Powell (2006) empfehlen eine umfassende Studie, in welcher ihr theoretisches Modell der Arbeits-Familien-Bereicherung empirisch getestet wird und in welcher die Faktoren identifiziert werden, die am meisten zu Arbeits-Familien-Bereicherung beitragen.

Des Weiteren sollen aufbauend auf die Resource-Gain-Development Perspektive (Wayne et al., 2007) Arbeitsressourcen und deren Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht werden (Hunter et al., 2010). Da das Konzept und die Messbarkeit von Arbeits-Familien-Bereicherung spezifiziert und validiert wurde (Carlson et al., 2006), und auch die Untersuchung von verschiedenen Formen der A-F-B ermöglicht wurde, ist die Identifikation der Faktoren, welche diese positive Seite der Arbeits-Familien-Schnittstelle bewirken, besonders interessant (Siu et al., 2010). Um Arbeits-Familien-Bereicherung und deren Korrelate so gut zu erforschen, wie dies bereits für die negative Seite der Arbeits-Familien-Schnittstelle (Arbeits-Familien-Konflikt) erfolgte, ist eine Erhebung über Selbsteinschätzung eine sinnvolle Herangehensweise (Greenhaus & Powell, 2006). Es ist außerdem notwendig, die Rolle des Geschlechts im Prozess der Arbeits-Familien-Bereicherung weiter zu untersuchen (Greenhaus & Powell, 2006), da die bisherige Forschung diesbezüglich uneinheitliche Ergebnisse hervorgebracht hat (zB Grzywacz & Marks, 2000b; Rothbard, 2001). Überdies wäre ein wichtiger Forschungsbeitrag, vergleichende Studien in Bezug auf kulturelle Normen und Werte bei der Arbeits-Familien-Bereicherung durchzuführen (Greenhaus & Powell, 2006).

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung, sowie die Testung dieses Modells in zwei Ländern soll zur Erfüllung dieser Ansprüche einen wichtigen Beitrag leisten.

3.1.1 Fragestellungen und Hypothesen

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit bezieht sich auf die Frage, inwieweit Arbeitsressourcen das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung vorhersagen können und welchen Einfluss die Kultur und das Geschlecht auf diese Beziehung haben. Es werden daher zusammengefasst folgende Hypothesen untersucht:

3.1.1.1 Haupteffekte

Fragestellung 1: Wie wirken sich Organisationale Arbeitsressourcen auf Arbeits-Familien-Bereicherung aus?

Hypothese 1: Je höher die Entwicklungsmöglichkeiten sind, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Hypothese 2: Je höher die Autonomie ist, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Hypothese 3: Je höher die Partizipationsmöglichkeiten sind, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Fragestellung 2: Wie wirken sich Soziale Arbeitsressourcen auf Arbeits-Familien-Bereicherung aus?

Hypothese 4: Je höher das Positive Sozialklima ist, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Hypothese 5: Je höher das Mitarbeiterorientierte Vorgesetztenverhalten ist, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Hypothese 6: Je höher die Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

Hypothese 7: Je höher die Soziale Unterstützung durch KollegInnen ist, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital.

3.1.1.2 Interaktionseffekte

Fragestellung 3: Hat die Kultur einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 8a: Der Zusammenhang zwischen Autonomie und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Österreich größer als in Slowenien.

Hypothese 8b: Der Zusammenhang zwischen Partizipationsmöglichkeiten und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Österreich größer als in Slowenien.

Hypothese 8c: Der Zusammenhang zwischen Entwicklungsmöglichkeiten und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Österreich größer als in Slowenien.

Fragestellung 4: Hat die Kultur einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Sozialen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 9a: Der Zusammenhang zwischen Mitarbeiterorientiertem Vorgesetztenverhalten und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Slowenien größer als in Österreich.

Hypothese 9b: Der Zusammenhang zwischen Positivem Sozialklima und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Slowenien größer als in Österreich.

Hypothese 9c: Der Zusammenhang zwischen Sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Slowenien größer als in Österreich.

Hypothese 9d: Der Zusammenhang zwischen Sozialer Unterstützung durch KollegInnen und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist in Slowenien größer als in Österreich.

Fragestellung 5: Hat das Geschlecht einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 10a: Der Zusammenhang zwischen Sozialen Arbeitsressourcen (Positives Sozialklima, Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten, Soziale Unterstützung durch

Vorgesetzte, Soziale Unterstützung durch KollegInnen) und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist bei Frauen größer als bei Männern.

Hypothese 10b: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen (Entwicklungsmöglichkeiten, Autonomie, Partizipationsmöglichkeiten) und AFB-Entwicklung, AFB-Affekt und AFB-Kapital ist bei Frauen größer als bei Männern.

3.1.2 Verwendetes Modell und Variablen

In der vorliegenden Studie wird der Zusammenhang zwischen den *Organisationalen Arbeitsressourcen* (1) Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit, (2) Autonomie, (3) Partizipationsmöglichkeiten sowie den *Sozialen Arbeitsressourcen* (4) Positives Sozialklima, (5) Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten, (6) Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte 7) Soziale Unterstützung durch Kollegen und *Arbeits-Familien-Bereicherung* (Entwicklung / Affekt / Kapital) untersucht. Außerdem wird der Einfluss der *Kultur* (Individualismus / Kollektivismus und Machtdistanz) und des *Geschlechts* auf die Zusammenhänge zwischen den Organisationalen bzw. Sozialen Ressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung geprüft. In Abbildung 1 wird das angenommene Modell grafisch veranschaulicht.

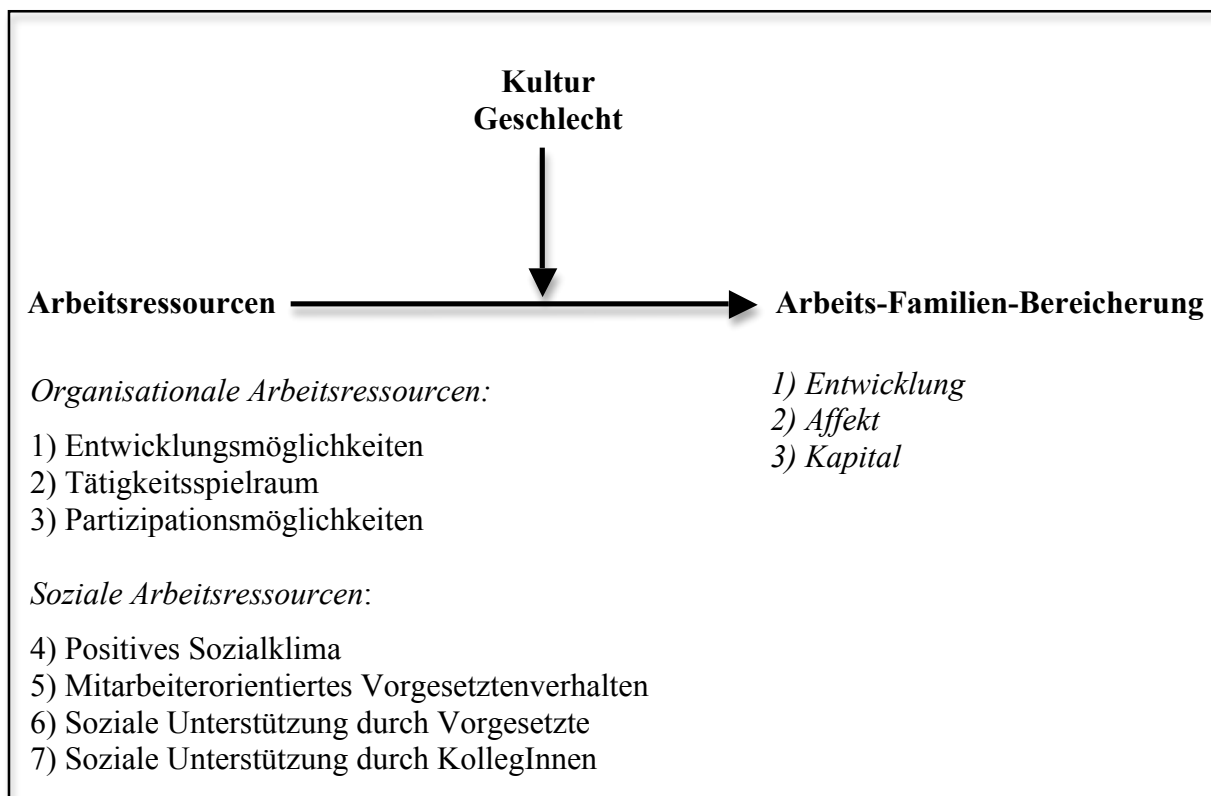


Abbildung 1. Die postulierten Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und A-F-B.

3.2 Methode

Im folgenden Abschnitt wird erklärt, wie die methodische Umsetzung durchgeführt wurde. Zuerst wird die Stichprobe beschrieben und anhand welcher Kriterien sie ausgewählt wurde. Im nächsten Schritt wird erläutert, wie die Datenerhebung letztlich durchgeführt wurde, bevor abschließend eine Erklärung darüber folgt, wie die Variablen der Hypothesen operationalisiert wurden und welche Messinstrumente zum Einsatz kamen.

3.2.1 Stichprobe

Die Stichprobe gliedert sich in Gelegenheitsstichproben aus Österreich und Slowenien. Insgesamt besteht die Stichprobe in beiden Ländern aus 848 Personen, wobei die österreichische Stichprobe mit 518 teilnehmenden Personen größer ist, als die slowenische mit 330 Personen. Die Kriterien zur Studienteilnahme waren in beiden Ländern dieselben: Die Personen mussten erstens berufstätig sein, um die Fragen zum Arbeitsleben beantworten zu können, und sich zweitens in einer Partnerschaft befinden, um die Fragen zur Arbeits-Familien-Bereicherung nachvollziehen und beantworten zu können. Da, wie bereits weiter oben beschrieben, auch Paare ohne Kinder bzw. unverheiratete Paare in den Familienbegriff miteinbezogen wurden, war ein weiteres Kriterium, dass die teilnehmenden Personen zumindest einen Haushalt mit ihren Partnern bzw. Partnerinnen teilen mussten. Dadurch konnte ein direkterer Bezug zwischen Arbeit und Familie angenommen werden, was es wahrscheinlicher macht, dass sich das Arbeitsleben auch tatsächlich auf das Familienleben auswirkt.

Die letztlich ausgewählte Stichprobe setzt sich demnach aus Personen zusammen, die sich entweder in einer Partnerschaft befinden, oder verheiratet sind, wobei die Paare aber in jedem Fall einen gemeinsamen Haushalt teilen. Außerdem haben Personen mit und ohne Kinder, sowie mit und ohne Pflegeverpflichtungen an der Studie teilgenommen. Es wurde weiters darauf geachtet, dass sowohl in Österreich als auch in Slowenien Personen mit unterschiedlichen Berufen, Altersgruppen und Familienkonstellationen rekrutiert wurden, um die Grundgesamtheit bestmöglich abzubilden.

3.2.1.1 Stichprobe Österreich

Die österreichische Stichprobe stellt eine Gelegenheitsstichprobe dar, da sie über Bekannte, Verwandte, Freunde und KollegInnen rekrutiert wurde. Es wurden dabei sowohl Personen aus den Bundesländern, als auch aus Wien miteinbezogen. Ursprünglich bestand die Stichprobe aus 799 Personen, es wurden jedoch alle TeilnehmerInnen ausgeschlossen, welche zu viele essentielle Teile des Fragebogens nicht ausgefüllt hatten (Fragen zur Arbeits-Familien-Bereicherung oder zu den Arbeitsressourcen), oder deren Nationalität nicht Österreich ist.

Die letztlich zur Auswertung herangezogene österreichische Stichprobe besteht aus 518 Personen, wobei sie sich aus 232 Männern (45 %) und 286 Frauen (55 %) zusammensetzt. Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen beträgt 37 Jahre, wobei die jüngste Person 21 Jahre alt ist und die älteste Person ein Alter von 65 Jahren hat. In Bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung hat die Mehrheit der Stichprobe (40 %) ein Studium bzw. eine akademische Ausbildung angegeben. Fast ein Drittel der befragten Personen haben die Matura abgelegt oder ein Kolleg abgeschlossen (28 %) und etwas weniger als ein Fünftel der Stichprobe hat eine Lehre absolviert (19 %). Die am wenigsten genannten Ausbildungswege waren die berufsbildende mittlere Schule / Reife mit 11 % bzw. die Pflichtschule mit 2 %.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in Bezug auf die Beschreibung der Stichprobe ist die Verteilung der Arbeitszeit. So beträgt in Österreich die durchschnittliche Arbeitszeit für alle befragten Personen 36,5 Stunden, wobei hier Teil- und Vollzeit inkludiert ist, und nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit inklusive der durchschnittlichen Überstunden gefragt wurde. Insgesamt sind fast zwei Drittel der österreichischen Stichprobe Vollzeit beschäftigt (67 %), etwas mehr als ein Drittel gehen einer Teilzeit Beschäftigung nach (33 %). Wie erwartet ist Teilzeitbeschäftigung in Österreich eine vorwiegend für Frauen übliche Beschäftigungsform: 83 % der Teilzeit Beschäftigten sind weiblich, 17 % derjenigen, die weniger als 35 Stunden wöchentlich arbeiten, sind männlich. In Bezug auf das Geschlecht ausgedrückt ist die Verteilung folgendermaßen: Genau die Hälfte aller Frauen der österreichischen Stichprobe ist Teilzeit beschäftigt, die andere Hälfte arbeitet Vollzeit (je 50 %). Bei den Männern sind dagegen nur etwas mehr als ein Zehntel (12 %) Teilzeit beschäftigt, die Mehrheit (88 %) arbeitet Vollzeit.

Demnach arbeiten die Männer der österreichischen Stichprobe durchschnittlich 41 Stunden pro Woche, bei den Frauen sind es 32 Stunden.

Die Berufsverteilung der österreichischen Stichprobe ist ein weiterer interessanter Gesichtspunkt. Die am häufigsten genannte Berufsgruppe ist die Gruppe der Techniker sowie der gleichrangig nichttechnischen Berufe (23 %). Dazu zählen Schiffs- und Flugzeugführer bzw. –ingenieure, nichtwissenschaftliches Lehrpersonal, moderne medizinische Berufe wie Optiker und Physiotherapie, nicht dazu zählen die Krankenpfleger bzw. die Immobilienmakler. Die zweitgrößte Berufsgruppe liegt dicht dahinter und ist die der Bürokräfte und der kaufmännischen Angestellten (23 %), dazu zählen beispielsweise Lagerverwalter, Kassierer, Telefonisten oder Postboten. Die drittgrößte Gruppe ist die der Dienstleistungsberufe mit 20 %, wobei hier beispielsweise Schaffner, Köche, Bestatter, Friseure, Polizisten und Pflegekräfte inkludiert sind. Die nächsten beiden Berufsgruppen sind zwar jeweils nicht sehr groß, ergeben zusammengezählt jedoch die eigentlich größte Gruppe (26 %), was bei einem Vergleich mit dem zumeist genannten höchsten Bildungsabschluss der Stichprobe nicht wundert: 15 % zählen sich zu der Gruppe der Wissenschaftler oder Akademiker, dazu zählen Schriftsteller, Künstler und wissenschaftliches Personal. 11 % sind wiederum Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft. Die am wenigsten vertretenen Berufsgruppen sind die der Handwerksberufe mit 5 % (zB Fleischer, Mechaniker, Sprengmeister, Kunsthandwerksberufe oder Bergleute), die der Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer oder Fahrzeugführer (1 %), die der Fachkräfte in der Landwirtschaft oder Fischerei (1 %) sowie SoldatInnen (1 %) und der Hilfsarbeitskräfte (0,2 %), wie beispielsweise Pfortner, Hausmeister, Boten, Reinigungspersonal, oder Müllsammler.

3.2.1.2 Stichprobe Slowenien

Die slowenische Stichprobe ist ebenfalls eine Gelegenheitsstichprobe, wobei sie über die Studentinnen und Studenten von Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement erhoben wurde. Alle StudentInnen hatten dabei die Aufgabe, zwei Paare, also jeweils vier Personen zu rekrutieren. Die Kriterien zur Studienteilnahme waren dieselben wie für Österreich. Das heißt, dass erstens alle StudienteilnehmerInnen berufstätig sein mussten,

dass sich zweitens alle Personen in einer Partnerschaft befinden mussten und einen gemeinsamen Haushalt mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin teilten. Ursprünglich bestand die Stichprobe aus 362 Personen, es wurden jedoch wiederum alle TeilnehmerInnen ausgeschlossen, welche zu viele essentielle Fragen nicht ausgefüllt hatten (Fragen zur Arbeits-Familien-Bereicherung oder zu den Arbeitsressourcen), oder deren Nationalität nicht Slowenien ist.

Die schließlich verwendete Stichprobe besteht aus 330 Personen, darunter befinden sich 162 Männer (49 %) und 168 Frauen (51 %). Das Durchschnittsalter der slowenischen TeilnehmerInnen beträgt 41 Jahre, wobei die jüngste Person 21 Jahre alt ist und die älteste Person ein Alter von 60 Jahren hat. In Bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung war mit 109 Personen die Gruppe derjenigen, die einen Universitätsabschluss angegeben haben die größte (33 %). Die Gruppe derjenigen, die eine tertiäre Ausbildung, jedoch ohne Hochschulabschluss absolviert hat, besteht aus 53 Personen (16 %). Eine sekundäre Ausbildung, welche zum Hochschulstudium befähigt, wurde von fast einem Drittel der Stichprobe absolviert (29 %). Ein Fünftel der slowenischen Stichprobe hat eine Berufsschule im Rahmen der Berufsausbildung abgeschlossen (20 %) und sieben Personen (2 %) haben die Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss angegeben.

Die Verteilung der Arbeitszeit ist auch bei der slowenischen Stichprobe ein wichtiger Aspekt. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Slowenien für alle befragten Personen 37,2 Stunden, wobei hier Teil- und Vollzeit inkludiert ist, und nach der durchschnittlichen Arbeitszeit inklusive der durchschnittlichen Überstunden gefragt wurde. Insgesamt ist die überwiegende Mehrheit der slowenischen Stichprobe Vollzeit beschäftigt (94 %), während Teilzeitbeschäftigung im Gegensatz zu Österreich eine eher unübliche Art der Beschäftigung darstellt (6 %). Obwohl Teilzeitbeschäftigung in Slowenien insgesamt selten vorkommt, sind etwa zwei Drittel der Teilzeit Beschäftigten in Slowenien Frauen (68 %), nur etwa ein Drittel fällt auf die Männer (32 %). In Bezug auf das Geschlecht ausgedrückt ist die Verteilung folgendermaßen: Die Mehrheit aller Frauen ist Vollzeit beschäftigt (92 %), nur ein kleiner Anteil (8 %) aller Frauen der slowenischen Stichprobe arbeitet Teilzeit. Bei den Männern sieht die Verteilung ähnlich aus, fast alle Männer der slowenischen Stichprobe arbeiten Vollzeit (96 %) gegen einen kleinen Anteil Teilzeit Beschäftigter (4 %). Damit arbeiten prozentuell gesehen sogar mehr Frauen in Slowenien Vollzeit (92 %), als Männer in Österreich (88 %). In Bezug auf

die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche verhält es sich demnach in Slowenien für Frauen und Männer sehr ähnlich: Beide Geschlechter arbeiten durchschnittlich 37 Stunden pro Woche.

In Bezug auf die Verteilung der Berufsgruppen bei der slowenischen Stichprobe ist die häufigste Gruppe die der Wissenschaftler oder Akademiker, dazu zählen zB Schriftsteller, Künstler und wissenschaftliches Personal (30 %). Die zweitgrößte Berufsgruppe ist die der Dienstleistungsberufe, wie beispielsweise Schaffner, Köche, Bestatter, Friseure, Polizisten und Pflegekräfte (21 %), gefolgt von den Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (16 %). Dazu zählen Schiffs- und Flugzeugführer bzw. -ingenieure, nichtwissenschaftliches Lehrpersonal, moderne medizinische Berufe wie Optiker und Physiotherapie, nicht dazu zählen die Krankenpfleger bzw. die Immobilienmakler. Dann folgen die Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten (9 %), dazu zählen beispielsweise Lagerverwalter, Kassierer, Telefonisten oder Postboten. 7 % zählen sich zu den Angehörigen gesetzgebender Körperschaften, oder sind leitende Verwaltungsbedienstete bzw. Führungskräfte in der Privatwirtschaft. Gleich groß ist die Gruppe der Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer oder Fahrzeugführer und die der Handwerksberufe (zB Fleischer, Mechaniker, Sprengmeister, Kunsthandwerksberufe oder Bergleute) mit 6 % vertreten. Jeweils 2 % sind als Hilfsarbeitskraft (zB Pfortner, Hausmeister, Boten, Reinigungspersonal, oder Müllsammler) oder als SoldatIn tätig. Die am geringsten vertretene Berufsgruppe ist die der Fachkräfte in der Landwirtschaft oder Fischerei (1 %).

3.2.1.3 Stichproben im Überblick

Weiter unten folgt eine Übersicht der beiden Stichproben Österreich und Slowenien (siehe Tabelle 1). Um die höchste Ausbildung zwischen Österreich und Slowenien vergleichen zu können, wurden folgende drei Ausbildungsstufen definiert: Zur Primären Ausbildung zählt die in beiden Ländern gesetzlich verankerte neunjährige Pflichtschule. Unter dem Begriff Sekundäre Ausbildung wurden alle Ausbildungen zusammengefasst, die einerseits die Schulpflicht übersteigen, jedoch noch keine akademische bzw. universitäre Ausbildung darstellen. Die Tertiäre Ausbildung fasst alle akademischen bzw. universitären Ausbildungen zusammen.

Die Mehrheit der Österreicher (63 %) sowie der SlowenInnen (74 %) ist seit mehr als drei Jahren an der derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt. Außerdem befinden sich die meisten TeilnehmerInnen beider Stichproben in unbefristeten Dienstverhältnissen (Österreich, 81 % und Slowenien, 77 %) und haben keine Führungsposition inne (Österreich, 74 % und Slowenien, 74 %).

In Bezug auf die Familiensituation zeigt sich in Österreich und Slowenien ein teils unterschiedliches Bild. Obwohl auch in Österreich die Mehrheit mit 40 % schon seit über zehn Jahren einen gemeinsamen Haushalt teilt, so ist die Zahl in Slowenien doch deutlich größer (66 %). Die meisten der teilnehmenden Personen aus Österreich (46 %) bezeichnen ihre Beziehungsqualität als „sehr harmonisch“, während in Slowenien die Antwortkategorie „harmonisch“ am häufigsten gewählt wurde (38 %). Die Mehrheit der österreichischen Stichprobe (52 %) hat Kinder, in Slowenien sind es noch mehr (82 %). Dies könnte damit zu tun haben, dass die slowenische Stichprobe über die StudentInnen von Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement rekrutiert wurden, die wohl größtenteils ihre Eltern befragten. Während in Österreich bei der Mehrheit der befragten Personen (58 %) kein Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, so ist dies in Slowenien doch der Fall und ein Kind lebt bei der Überzahl im gemeinsamen Haushalt (36 %). In beiden Ländern wurden überwiegend keine Pflegeverpflichtungen für Angehörige angegeben (Österreich, 93 % und Slowenien, 95 %). Im Anschluss ist die Übersichtstabelle der beiden Stichproben zu sehen.

Tabelle 1*Übersichtsdarstellung der Stichproben aus Österreich und Slowenien*

N Gesamt = 848		Österreich		Slowenien	
		N = 518		N = 330	
		MW	s	MW	s
Alter		37.10	10.36	41.05	8.85
Arbeitszeit	Durchschnitt/Woche, inkl. Überstunden	36.48	10.54	37.18	22.89
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Geschlecht	Männlich	232	44.8	162	49.1
	Weiblich	286	55.2	168	50.9
Höchste Ausbildung	Primäre Ausbildung	12	2.3	7	2.1
	Sekundäre Ausbildung	298	57.5	214	64.8
	Tertiäre Ausbildung	208	40.2	109	33.0
Erwerbsstatus	Vollzeit	346	66.8	311	94.2
	Teilzeit	172	33.2	19	5.8
Dauer der Beschäftigung	Weniger als 6 Monate	34	6.6	21	6.4
	6 Monate bis 1 Jahr	38	7.3	15	4.5
	1 bis 3 Jahr(e)	121	23.4	49	14.8
	3 Jahre oder länger	325	62.7	245	74.2
Dienst-verhältnis	Befristet	67	12.9	62	18.8
	Unbefristet	418	80.7	255	77.3
	Selbständig	33	6.4	12	3.6
Führungs-position	Ja	134	25.9	86	26.1
	Nein	384	74.1	244	73.9
Dauer gemeinsamer Haushalt	Weniger als 1 Jahr	44	8.5	14	4.2
	1 bis 3 Jahr(e)	120	23.2	34	10.3
	4 bis 6 Jahre	81	15.6	40	12.1
	7 bis 9 Jahre	64	12.4	23	7.0
	10 Jahre oder länger	209	40.3	219	66.4
Kinder	Ja	267	51.5	272	82.4
	Nein	251	48.4	56	17.0
Pflege-verpflichtung	Ja	23	4.4	14	4.2
	Nein	482	93.1	312	94.5

Anmerkungen. Fehlende Angaben wurden zur besseren Übersicht nicht in der Tabelle inkludiert.

Betrachtet man die Zusammensetzung der beiden Stichproben, so ist die Repräsentativität als sehr gut zu bezeichnen. Zum einen ist die Größe der Stichproben sowohl in Österreich als auch in Slowenien durchaus zufriedenstellend, des Weiteren ist die Aufteilung der

Geschlechter annähernd gleichmäßig verteilt. Vor allem in Bezug auf die Arbeitsvariablen Voll- und Teilzeit spiegeln die Stichproben das Bild der Grundgesamtheiten in Österreich und Slowenien wider: Während in Österreich die Hälfte aller Frauen Teilzeit arbeitet, ist dies in Slowenien sowohl für Männer, als auch für Frauen unüblich.

3.2.2 Untersuchungsdurchführung

Die österreichische Stichprobe wurde zwischen Ende Juli 2012 und Mitte Oktober 2012 über die Rekrutierung von Freunden, KollegInnen, Verwandten und Bekannten, erhoben. Dabei wurde der verwendete Fragebogen schriftlich und online (www.unipark.de) vorgegeben, um möglichst viele Personen zu erreichen. Die Stichprobenerhebung wurde gemeinsam von einer DiplomandInnen-Gruppe des Bereiches Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Wien durchgeführt. Da alle sieben DiplomandInnen im Bereich der Arbeits-Familien-Interaktionen forschen, wurde aus Gründen der Effizienz und um letztlich eine große Stichprobe zu erreichen, ein gemeinsamer Fragebogen erstellt. Der gemeinsame Fragebogen bestand daher einerseits aus Teilen, die für die gesamte DiplomandInnen-Gruppe relevant sind, wie beispielsweise die demografischen Daten, andererseits waren auch Fragen enthalten, die jeweils nur für eine oder einen der DiplomandInnen von Bedeutung waren. Der vorgegebene Fragebogen bestand in der finalen Version aus 153 Fragen und kann im Anhang eingesehen werden.

Für die paper-pencil Version wurde der ausgedruckte Fragebogen an Personen, welche die beschriebenen Kriterien (berufstätig und mit dem Partner bzw. der Partnerin zusammenlebend) erfüllten, ausgegeben. Die TeilnehmerInnen füllten den Fragebogen selbständig aus und retournierten diesen anschließend. Der Erhebungszeitraum für die paper-pencil Version war zwischen Juli 2012 und Oktober 2012. Zur Online-Version des Fragebogens gelangten die StudienteilnehmerInnen über einen Link, der ihnen per E-Mail oder über die Online-Plattform Facebook zugesandt wurde. Mit der Online-Version wurde erst etwas später gestartet, daher war hier der Erhebungszeitraum zwischen August 2012 und Oktober 2012.

In Slowenien erfolgte die Stichprobenerhebung durch StudentInnen von Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement im Oktober 2012. Alle Studierenden wurden von Frau Tement aufgefordert, jeweils zwei Paare aus ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis zu rekrutieren. Es wurde dafür ausschließlich die paper-pencil Version verwendet, wobei die TeilnehmerInnen die Fragebögen selbständig in ihrem privaten Umfeld ausfüllten. Es wurden im Anschluss alle Daten durch die Studierenden eingegeben und zusammengeführt. Nachdem Frau Tement den kompletten Datensatz erhalten und kontrolliert hatte, konnte er zur Auswertung für die vorliegende Arbeit herangezogen werden. Sämtliche Itembezeichnungen wurden schon in Slowenien zusätzlich in englischer Sprache in den Datensatz eingefügt, um Fehler und Missverständnisse bei der Auswertung zu vermeiden.

3.2.3 Erhebungsinstrumente

Alle TeilnehmerInnen wurden anhand eines Fragebogens mittels Selbsteinschätzung zu den interessierenden Variablen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung befragt. Dabei wurde auf bereits validierte und erprobte Messinstrumente, den SALSA (Rimann & Udris, 1997) und die Skala Arbeits-Familien-Bereicherung (Carlson et al., 2006) zurückgegriffen. Nachfolgend werden die beiden Instrumente im Detail beschrieben.

3.2.3.1 SALSA

Zur Untersuchung der Arbeitsressourcen wurden Skalen des Fragebogens „SALSA - Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (Rimann & Udris, 1997) herangezogen. Der Fragebogen SALSA setzt sich zusammen aus den Teilen (B) Arbeit und Betrieb sowie (D) Persönliche Einstellungen und ist Teil eines umfangreicheren Fragebogens aus dem Projekt SALUTE (siehe Udris, 2006). Der SALSA hat sich seit der ersten Veröffentlichung im Jahr 1997 zu einem bewährten und weit verbreiteten Analyseinstrument entwickelt, das vor allem in Österreich zur Anwendung kam (Richter, Nebel, & Wolf, 2006). ArbeitnehmerInnen beurteilen im SALSA pro Frage oder Aussage das Vorhandensein und die Ausprägung von verschiedenen Organisationalen und Sozialen Ressourcen der Arbeit (Udris, 2006). Es wurden insgesamt 24 Items mit einer

5-stufigen Antwortskala verwendet, wobei die Antworten von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll zu“ reichen. Zur Beantwortung der Fragen aus den beiden Skalen Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen (siehe Tabelle 2) reichen die Antworten von „gar nicht“ bis „völlig“. Die für die vorliegende Untersuchung verwendeten Dimensionen sowie jeweils ein Beispielitem sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2

Skalen des SALSA

Skala	Anzahl Items	Beispielitem
Soziale Ressourcen		
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	5	Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.
Positives Sozialklima	4	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.
Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten	3	Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen? Auf Ihre Vorgesetzten
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen	3	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben? Auf Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen
Organisationale Ressourcen		
Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	3	Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.
Partizipationsmöglichkeiten	3	Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden.
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3	Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.

Anmerkungen: Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA); organisationale & soziale Ressourcen (Rimann & Udris, 1997).

Die Übersetzung der sieben Skalen des SALSA ins Slowenische erfolgte durch Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement. Die Items wurden dabei zuerst ins Slowenische und danach durch eine unabhängige Person zurück ins Deutsche übersetzt. Dieser Vorgang wurde so oft durchgeführt, bis die deutsche Übersetzung mit den Originalitems der deutschen Fassung übereinstimmte. So konnte gewährleistet werden, dass die slowenischen Items in ihrer Bedeutung dasselbe ausdrückten, wie die deutschen Items und letztlich die slowenischen TeilnehmerInnen der Studie dasselbe unter den Fragen

verstanden, wie diejenigen in Österreich. Die Skalen des SALSA wurden einer Analyse hinsichtlich ihrer Reliabilität und Faktorenstruktur unterzogen. Dies wurde sowohl für die österreichische, als auch für die slowenische Stichprobe durchgeführt, wobei die Ergebnisse weiter unten im Kapitel zum Vergleich der Messinstrumente in den beiden Ländern erläutert werden.

3.2.3.2 *Arbeits-Familien-Bereicherung*

Zur Untersuchung der Arbeits-Familien-Bereicherung wurde der Work-Family-Enrichment Scale (Carlson et al., 2006) vorgegeben, der in der Originalfassung neben der Arbeits-Familien-Richtung auch die Familien-Arbeits-Richtung enthält und aus insgesamt 18 Item besteht. Die deutsche Fassung wurde im Rahmen einer Diplomarbeit am Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Wien validiert, wobei die Skalen repliziert werden konnten und daher das Messinstrument als reliabel und valide befunden wurde. Der zur Anwendung gekommene Teil, also die Arbeits-Familien-Richtung des Fragebogens, besteht aus neun Items und hat eine 5-stufige Antwortskala, welche von „ich stimme nicht zu“ bis „ich stimme vollkommen zu“ reicht. Die TeilnehmerInnen der Studie wurden dazu aufgefordert, pro Item einzuschätzen, ob ein positiver Effekt im Arbeitsleben passiert *und* ob dieser zu einer besseren Leistungsfähigkeit im Familienleben führt. Beispielitems zu den drei Skalen sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3

Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung

Skala	Anzahl Items	Beispielitem
Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit, ...		
Entwicklung	3	... hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.
Affekt	3	... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.
Kapital	3	... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.

Anmerkungen: Beispielitems der deutschen Übersetzung der Items des Work-Family-Enrichment Scale (Carlson et al., 2006).

Die slowenische Übersetzung des Fragebogens zur Arbeits-Familien-Bereicherung wurde durch Frau Uni.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement durchgeführt und wurde in einer früheren Studie mit einer slowenischen Stichprobe angewendet und validiert (Tement, Korunka, & Pfifer, 2010). Dabei wurde die slowenische Fassung als reliabel befunden, daher kam sie auch für die vorliegende Studie in derselben Form zur Anwendung.

Die Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung wurden ebenfalls in der deutschen, als auch in der slowenischen Form auf ihre Reliabilität und Faktorenstruktur hin überprüft. Die Ergebnisse sind im nächsten Kapitel, in welchem die Messinstrumente in der deutschen und slowenischen Form verglichen werden, ersichtlich.

3.2.4 Vergleich der Messinstrumente zwischen Österreich und Slowenien

Nach Durchführung der Untersuchung wurden sowohl für die österreichische, als auch für die slowenische Stichprobe jeweils die Items des SALSA und der Arbeits-Familien-Bereicherung hinsichtlich ihrer faktorisierten Struktur und Reliabilitätsmaße (Cronbachs Alpha) überprüft. Dazu wurden explorative Faktorenanalysen unter Verwendung der Hauptkomponentenmethode mit kaisernormalisierter Varimax-Rotation sowie Reliabilitätsanalysen für die verwendeten Skalen gerechnet.

3.2.4.1 SALSA

Für die ursprünglich vorgegeben sieben Skalen des SALSA (Rimann & Udris, 1997) wurden Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen gerechnet. Nachdem vor allem die Reliabilitäten für Slowenien bei den Skalen Tätigkeitsspielraum ($\alpha=.51$), Partizipationsmöglichkeiten ($\alpha=.50$) und Qualifikationspotential ($\alpha=.59$) nicht zufriedenstellend waren, musste eine Lösung, die auch für die österreichische Stichprobe übernommen werden konnte, gefunden werden. Dies war deshalb der Fall, da Vergleiche zwischen Österreich und Slowenien durchgeführt wurden und daher exakt dieselben Items pro Skala verwendet werden mussten. Es wurden nach einer Faktorenanalyse und einer erneuten Reliabilitätsanalyse, sowie inhaltlichen Überlegungen drei Items der drei unzufriedenstellenden Skalen entfernt. Diese waren folgende: „Es ist einem genau

vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.“ (entfernt aus der Skala Tätigkeitsspielraum), „Bei dieser Arbeit erlernt man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.“ (entfernt aus der Skala Qualifikationspotential), „In der Firma kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.“ (entfernt aus der Skala Partizipationsmöglichkeiten). Bei diesen drei Items wurden die Fragen in entgegengesetzter Richtung zum interessierenden Konstrukt gestellt, das bedeutet, dass sie bei der Auswertung rekodiert werden mussten. Es liegt die Vermutung nahe, dass inhaltlich bei zu rekodierenden Items etwas anderes verstanden wird, als der gegenüberliegende Pol des interessierenden Konstruktes. Dies könnte der Grund dafür sein, dass sie nicht gemeinsam mit den anderen Items auf den vorgesehenen Faktoren laden. Nach Entfernung der drei genannten Items wurde erneut eine Faktorenanalyse gerechnet. Es ließ sich die ursprünglich von Rimann und Udris (1997) publizierte Faktorenstruktur nicht replizieren. Stattdessen luden die Items auf insgesamt nur drei Faktoren, womit die Gruppierung der Items wie bei Richter et al. (2006) repliziert werden konnte.

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse nach Entfernung der Items werden im Folgenden dargestellt. Es wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation (Varimax) über die 21 Items, sowohl für die österreichische, als auch für die slowenische Stichprobe durchgeführt. Die Kaiser-Meyer-Olkin Messung bestätigt, dass beide Stichproben für die Analyse passen, Österreich KMO=.93, Slowenien KMO=.91, was laut Field (2009) hervorragende Werte sind. Der Bartlett Test ist in beiden Ländern signifikant ($p < .001$), was bedeutet, dass die Beziehungen zwischen den Items ausreichend groß sind und eine Faktorenanalyse geeignet ist. Drei Komponenten hatten einen Eigenwerte über Kaiser's Kriterium von 1 und erklärten gemeinsam in Österreich 60 % der Varianz, in Slowenien 57 % der Varianz. Die Biegungen des Screeplots rechtfertigen ebenfalls für beide Stichproben das Beibehalten der drei Faktoren. Aufgrund der Stichprobengrößen, der Screeplots und des Kaiser Kriteriums, die für die drei Faktoren sprechen, wurden diese in der finalen Analyse beibehalten.

In Tabelle 4 (Österreich) und in Tabelle 5 (Slowenien) sind die Faktorladungen nach der Rotation, sowie die Reliabilitäten der Skalen ersichtlich. In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung der Faktoren folgendermaßen gehalten: „Positives Vorgesetztenverhalten“ und „Positives KollegInnenverhalten“, sowie „Organisationale Ressourcen“.

Tabelle 4*Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse SALSA (Österreich)*

Österreich (N = 518)			
Item	Rotierte Faktorladungen		
	Positives Vorgesetzten Verhalten	Positives KollegInnen Verhalten	Organisationale Ressourcen
Anhören von Problemen von Vorgesetzten	.82	.24	.22
Aktive Unterstützung von Vorgesetzten	.80	.21	.22
Verlassen bei Problemen auf Vorgesetzten	.80	.28	.23
Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat	.73	.15	.15
Der / Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen / ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen gut geht	.71	.28	.20
Der / Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben	.67	.19	.05
Der / Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung	.66	.31	.37
Man hat leicht Zugang zum / zur Vorgesetzten	.64	.22	.26
Anhören von Problemen von Kollegen	.19	.84	.11
Verlassen bei Problemen auf Arbeitskollegen	.21	.83	.12
Aktive Unterstützung von Arbeitskollegen	.30	.79	.08
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich	.26	.74	.20
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich	.16	.72	.17
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben	.29	.60	.24
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können	.41	.51	.26
Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen	.06	.09	.82
Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen	.30	.18	.70
Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden	.30	.11	.70
Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen	.09	.08	.64
Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen	.18	.18	.64
Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen	.18	.20	.50
Eigenwerte	8.92	2.02	1.70
% der Varianz	42.48	9.60	8.08
α	.92	.90	.80

Anmerkungen: Faktorladungen über .40 sind fett gedruckt.

Tabelle 5*Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse SALSA (Slowenien)*

Slowenien (N = 330)			
Item	Faktorladungen		
	Positives Vorgesetzten Verhalten	Positives KollegInnen Verhalten	Organisationale Ressourcen
Aktive Unterstützung von Vorgesetzten	.82	.27	.11
Anhören von Problemen von Vorgesetzten	.81	.24	.16
Verlassen bei Problemen auf Vorgesetzten	.81	.24	.14
Man hat leicht Zugang zum / zur Vorgesetzten	.65	.24	.31
Der / Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben	.65	.13	.21
Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat	.62	.12	.29
Der / Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung	.60	.25	.46
Der / Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen / ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen gut geht	.59	.19	.28
Anhören von Problemen von Kollegen	.14	.82	.03
Verlassen bei Problemen auf Arbeitskollegen	.19	.81	.04
Aktive Unterstützung von Arbeitskollegen	.25	.77	-.03
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich	.19	.72	.12
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich	.14	.62	.39
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben	.19	.59	.25
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können	.35	.50	.26
Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen	.08	-.02	.74
Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen	.10	.08	.65
Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen	.39	.16	.65
Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen	.29	.11	.64
Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen	.24	.19	.62
Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden	.35	.20	.62
Eigenwerte	8.37	2.24	1.46
% der Varianz	39.83	10.67	6.96
α	.90	.86	.81

Anmerkungen: Faktorladungen über .40 sind fett gedruckt.

Nach Entfernung der rekodierten Variablen und nach Rechnung der Faktorenanalyse war das Ergebnis, dass den Items in Österreich und Slowenien dieselbe Faktorenstruktur zugrunde liegt, siehe Tabellen 4 und 5. Diese Struktur war auch das Ergebnis der Faktorenanalyse in einer Replikationsstudie des SALSA (Richter et al., 2006). Die Struktur mit den drei Faktoren Positives Vorgesetztenverhalten, Positives KollegInnenverhalten und Organisationale Ressourcen wurde daher beibehalten. In Tabelle 6 sind die Reliabilitäten der verwendeten Skalen noch übersichtlich dargestellt.

Tabelle 6

Reliabilitäten des SALSA in Österreich und Slowenien

Skala	Cronbach's Alpha (α)	
	Österreich	Slowenien
Positives Vorgesetztenverhalten	.92	.90
Positives KollegInnenverhalten	.90	.86
Organisationale Ressourcen	.80	.81

Anmerkungen: Interne Skalenkonsistenz entsprechend der für die vorliegende Arbeit zusammengefassten Merkmalsbereiche.

3.2.4.2 Arbeits-Familien-Bereicherung

Für die Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung (Carlson et al., 2006) wurden ebenfalls Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse der Faktorenanalysen werden im Folgenden dargestellt. Es wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation (Varimax) über die neun Items, sowohl für die österreichische, als auch für die slowenische Stichprobe durchgeführt. Die Kaiser-Meyer-Olkin Messung bestätigt, dass beide Stichproben für die Analyse passen; Österreich KMO = .88, Slowenien KMO = .84, was laut Field (2009) recht gute Werte sind. Der Bartlett Test ist in beiden Ländern signifikant ($p < .001$), was bedeutet, dass die Beziehungen zwischen den Items ausreichend groß sind und eine Faktorenanalyse geeignet ist. Zwei Komponenten hatten einen Eigenwert über Kaiser's Kriterium von 1 und erklärten gemeinsam in Österreich 77,26 % der Varianz, in Slowenien 69,12 % der Varianz. Die Biegungen des Screeplots rechtfertigen ebenfalls für beide Stichproben das Beibehalten der zwei Faktoren. Aufgrund der Stichprobengrößen, der Screeplots und des

Kaiser Kriteriums, die für die zwei Faktoren sprechen, wurden diese in der finalen Analyse beibehalten. In Tabelle 7 sind die Faktorladungen nach der Rotation, sowie die Reliabilitäten der Skalen für Österreich und Slowenien ersichtlich.

Tabelle 7

*Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse A-F-B,
Österreich und Slowenien*

Item	Faktorladungen			
	Österreich (N = 518)		Slowenien (N = 330)	
Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit, ...	Affekt	Entwicklung	Affekt	Entwicklung
... macht mich glücklich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.88	.21	.88	.10
... macht mich fröhlich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.87	.21	.89	.09
... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.85	.21	.83	.31
... trägt zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.81	.25	.77	.23
... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.81	.27	.81	.02
... trägt zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.80	.28	.74	.25
... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.22	.90	.27	.85
... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.28	.86	.04	.64
... hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.22	.82	.27	.85
Eigenwerte	5.51	1.45	4.68	1.54
% der Varianz	61.18	16.08	52.02	17.10
α	.94	.87	.91	.60

Anmerkungen: Faktorladungen über über .40 sind fett gedruckt.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit konnte nach Durchführung der Faktorenanalyse nicht die ursprünglich publizierte Struktur von Carlson et al. (2006) mit drei Faktoren für die Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung beibehalten werden. Da sowohl für die österreichische, als auch für die slowenische Stichprobe jeweils nur zwei Faktoren extrahiert werden konnten, wurden diese beiden Faktoren als finale Dimensionen beibehalten. Der Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass es sich bei den beiden Skalen „Kapital“ und „Affekt“ um Ressourcen handelt, die beide etwas mit dem Gewinn und der Übertragung von positiven Gefühlen zu tun haben. So haben Carlson et al. (2006) die beiden Skalen folgendermaßen beschrieben: Kapital wurde definiert als der Effekt, wenn die Teilnahme an der Arbeit psychosoziale Ressourcen wie das Gefühl von Sicherheit, Selbstvertrauen, Erfüllung und Erfolg fördert. Affekt wurde wiederum definiert als das Phänomen, wenn die Teilnahme an der Arbeit zu einem positiven Gefühlszustand führt. Da auch Sicherheit, Selbstvertrauen, Erfüllung und Erfolg als positive Gefühlszustände gewertet werden können, liegt möglicherweise aufgrund der Verwandtheit dieser Konstrukte den beiden Skalen nur ein Faktor zugrunde. Dieser Faktor wird in der vorliegenden Arbeit aufgrund der Faktorenanalyse und der theoretischen Sinnhaftigkeit als eine Dimension verwendet und ab hier mit der Bezeichnung „Affekt“ verwendet. Diese Bezeichnung spiegelt im weitesten Sinn auch die theoretischen Überlegungen von Greenhaus und Powell (2006) wider, die von einem affektiven (Übertragung positiver Emotionen) und einem instrumentellen Weg (direkte Übertragung von Sichtweisen und Fertigkeiten, hier: Entwicklung) der Arbeits-Familien-Bereicherung ausgegangen sind. In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung der Faktoren der Arbeits-Familien-Bereicherung demnach folgendermaßen gehalten: „Affekt“ und „Entwicklung“.

Die Reliabilitäten der letztlich verwendeten Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung sind in Tabelle 8 übersichtlich dargestellt. Das Cronbach's Alpha befindet sich bei fast allen Skalen deutlich über .8, daher sind die Reliabilitäten als sehr gut zu bezeichnen. Lediglich die Reliabilität der Skala „Entwicklung“ liegt mit .6 in Slowenien etwas darunter. Es ist jedoch auch kritisch anzumerken, dass schon bei der ursprünglich publizierten Form von Carlson et al. (2006) die Skala Entwicklung das geringste Cronbach's Alpha aufwies ($\alpha=.73$), während alle anderen Skalen deutlich darüber lagen. Trotzdem ist bei der Skala „Entwicklung“ Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse geboten.

Tabelle 8

Reliabilitäten der Arbeits-Familien-Bereicherung

Skala	Cronbach's Alpha (α)	
	Österreich	Slowenien
Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt	.94	.91
Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung	.87	.60

Anmerkungen: Die Interne Konsistenz der A-F-B Skalen

3.2.4.3 Implikationen der Messinstrumente auf die Hypothesen

Nachdem die Faktorenstruktur des SALSA nach der Faktorenanalyse (siehe Kapitel 3.2.4) sowohl in Österreich, als auch in Slowenien nicht mit der ursprünglich publizierten Version übereinstimmt (Rimann & Udris, 1997), können einige der Hypothesen nicht wie in der vorher angenommenen Form, siehe Kapitel 3.1.1 Fragestellungen und Hypothesen, getestet werden. Auch die Struktur der Skala Arbeits-Familien-Bereicherung konnte nicht wie in der ursprünglichen Form repliziert werden (Carlson et al., 2006). Daher mussten einige der Skalen laut den Ergebnissen der Faktorenanalysen zusammengefasst werden, was eine Reduktion der letztlich prüfbaren Hypothesen bedeutet. Die Hypothesen mit den nach der Faktorenanalyse angepassten Skalen sind folgende:

Fragestellung 1: Wie wirken sich Organisationale Arbeitsressourcen auf Arbeits-Familien-Bereicherung aus?

Hypothese 1: Je höher die Organisationalen Ressourcen, desto höher ist die erlebte

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt.

Fragestellung 2: Wie wirken sich Soziale Arbeitsressourcen auf Arbeits-Familien-Bereicherung aus?

Hypothese 2: Je höher das Positive Vorgesetztenverhalten, desto höher ist die erlebte

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt.

Hypothese 3: Je höher das Positive KollegInnenverhalten, desto höher ist die erlebte

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt.

Fragestellung 3: Hat die Kultur einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 4: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt ist in Österreich größer als in Slowenien.

Fragestellung 4: Hat die Kultur einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Sozialen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 5: Der Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt ist in Slowenien größer als in Österreich.

Hypothese 6: Der Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt ist in Slowenien größer als in Österreich.

Fragestellung 5: Hat das Geschlecht einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung?

Hypothese 7: Der Zusammenhang zwischen Sozialen Arbeitsressourcen (Positives Vorgesetztenverhalten, Positives KollegInnenverhalten) und (a) AFB-Entwicklung bzw.

(b) AFB-Affekt ist bei Frauen größer als bei Männern.

Hypothese 8: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und

(a) AFB-Entwicklung bzw. (b) AFB-Affekt ist bei Frauen größer als bei Männern.

3.2.5 Statistische Auswertung

Als Auswertungsmethode für die postulierten Forschungsfragen und angenommenen Hypothesen der vorliegenden Arbeit ist die Berechnung einer multiplen Regression die übliche Vorgehensweise. Bei einer multiplen Regression wird ermittelt, welche Bedeutung verschiedene Indikatorvariablen für ein bestimmtes Kriterium haben (Bortz & Döring, 2006).

Im Falle der vorliegenden Arbeit handelt es sich bei den Indikatorvariablen um die Organisationalen und Sozialen Arbeitsressourcen, deren Einfluss auf die Kriteriumsvariable Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht wird. Methodisch wird bei der Multiplen Regression ein Modell an vorliegende Daten angepasst und in der Folge benutzt, um Werte der abhängigen Variable durch Werte von mehreren unabhängigen Variablen vorherzusagen. Es wird also bei einem vorliegenden Zusammenhang zwischen Variablen berechnet, wie eine Variable durch mehrere andere Variablen vorhergesagt werden kann.

3.3 Ergebnisse und Interpretation

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Arbeit präsentiert. Zuerst erfolgt die Darstellung der deskriptiven Ergebnisse, um einen guten Überblick über die gewonnenen Daten zu ermöglichen. Im nächsten Teil des Kapitels erfolgt die Testung und Darstellung der angenommenen Hypothesen. Abschließend wird eine Zusammenfassung über die wichtigsten Resultate gegeben. Alle Ergebnisse wurden mit der Statistiksoftware IBM® SPSS® Statistics, Version 20, ausgewertet.

3.3.1 Deskriptive Ergebnisse

Einen Überblick über die deskriptiven Ergebnisse gibt Tabelle 9, in welcher alle Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der verwendeten Konstrukte angeführt sind. Zusätzlich werden die wichtigsten deskriptiven Ergebnisse abschnittsweise nach Themenschwerpunkten erläutert. Des Weiteren werden in Abbildung 2 die Mittelwerte der untersuchten Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung aufgegliedert nach dem Geschlecht grafisch dargestellt, in Abbildung 3 erfolgt diese Darstellung gegliedert nach den Ausprägungen in Österreich und Slowenien.

Prinzipiell ist ersichtlich, dass alle Arbeitsressourcen zumindest „manchmal“ bis „oft“ erlebt werden. Am stärksten wird demnach ein Positives KollegInnenverhalten berichtet ($M=3.68$), gefolgt von einem Positiven Vorgesetztenverhalten ($M=3.41$), Organisationale Ressourcen ($M=3.29$) werden am wenigsten erlebt, jedoch befindet sich dieser Wert immer noch in einem überwiegend positiven Bereich. Auch Arbeits-Familien-Bereicherung wird durchschnittlich zu einem zufriedenstellenden Bereich berichtet, wobei AFB-Affekt ($M=3.21$) stärker erlebt wird, als AFB-Entwicklung ($M=2.96$).

Tabelle 9*Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen*

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Version FB	1.58	0.49											
2. Geschlecht	1.54	0.50	-.06*										
3. Alter	38.64	9.98	.31***	-.17***									
4. Arbeitsstunden	36.75	16.48	-.01	-.17***	-.04								
5. Bildung	2.35	0.52	-.22***	.04	-.24***	.06							
6. Führungsposition	1.74	0.44	-.03	.25***	-.15***	-.17***	-.03						
7. Nationalität	1.39	0.49	.68***	-.04	.19***	.02	-.06*	-.00					
8. Pos. VG-Verhalten	3.41	0.85	-.14***	.03	-.11***	-.01	.06	-.06*	-.14***				
9. Pos. Koll-Verhalten	3.68	0.74	-.18***	.07*	-.25***	-.04	.08*	-.01	-.17***	.62***			
10. Org. Ressourcen	3.29	0.82	-.20***	-.09**	-.11***	.10***	.22***	-.34***	-.17***	.58***	.47***		
11. AFB-Entwicklung	2.96	1.03	-.10**	.08**	-.01	-.01	.14***	-.11***	.04	.25***	.19***	.36***	
12. AFB-Affekt	3.21	0.96	-.03**	.10**	-.12***	-.02	.18***	-.08**	-.04	.38***	.37***	.49***	.49***

Anmerkungen. AFB = Arbeits-Familien-Bereicherung, Pos. VG-Verhalten = Positives Vorgesetztenverhalten, Pos. Koll-Verhalten = Positives KollegInnenverhalten, Org. Ressourcen = Organisationale Ressourcen. Version FB (1=online, 2=schriftlich), Geschlecht (1=männlich, 2=weiblich), Bildung (1=Primäre Bildung, 2=Sekundäre Bildung, 3=Tertiäre Bildung), Führungsposition (1=ja, 2=nein), Nationalität (1=Österreich, 2=Slowenien). *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

3.3.1.1 Geschlecht

Wie in Tabelle 9 ersichtlich ist, befinden sich Männer eher in Führungspositionen ($r=.25$, $p<.001$) und arbeiten durchschnittlich mehr Stunden pro Woche ($r=-.17$, $p<.001$), als Frauen. So haben von insgesamt 394 Männern 148 eine Führungsposition inne (38 %), während von insgesamt 454 Frauen nur 72 eine Führungsposition ausüben (16 %). Bei den Arbeitsstunden stellt sich der Unterschied folgendermaßen dar: Männer arbeiten pro Woche durchschnittlich 40 Stunden, während Frauen im Durchschnitt 34 Stunden wöchentlich arbeiten. Außerdem werden Arbeitsressourcen von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt. Während es bei Positivem Vorgesetztenverhalten keinen

signifikanten Unterschied gibt, erleben Frauen tendenziell mehr Positives KollegInnenverhalten ($r=.07$, $p<.05$). Bei den Organisationalen Ressourcen geht der Trend jedoch in die andere Richtung, denn diese Form der Arbeitsressourcen wird eher von Männern berichtet als von Frauen ($r=-.09$, $p<.01$). Auch in Bezug auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung gibt es bei Frauen und Männern signifikante Unterschiede: Beide Formen von A-F-B werden eher von Frauen erlebt, als von Männern (AFB-Entwicklung, $r=.08$, $p<.01$; AFB-Affekt, $r=.10$, $p<.01$), siehe dazu auch die Mittelwerte der Arbeitsressourcen und von den beiden Formen von Arbeits-Familien-Bereicherung in Abbildung 2.

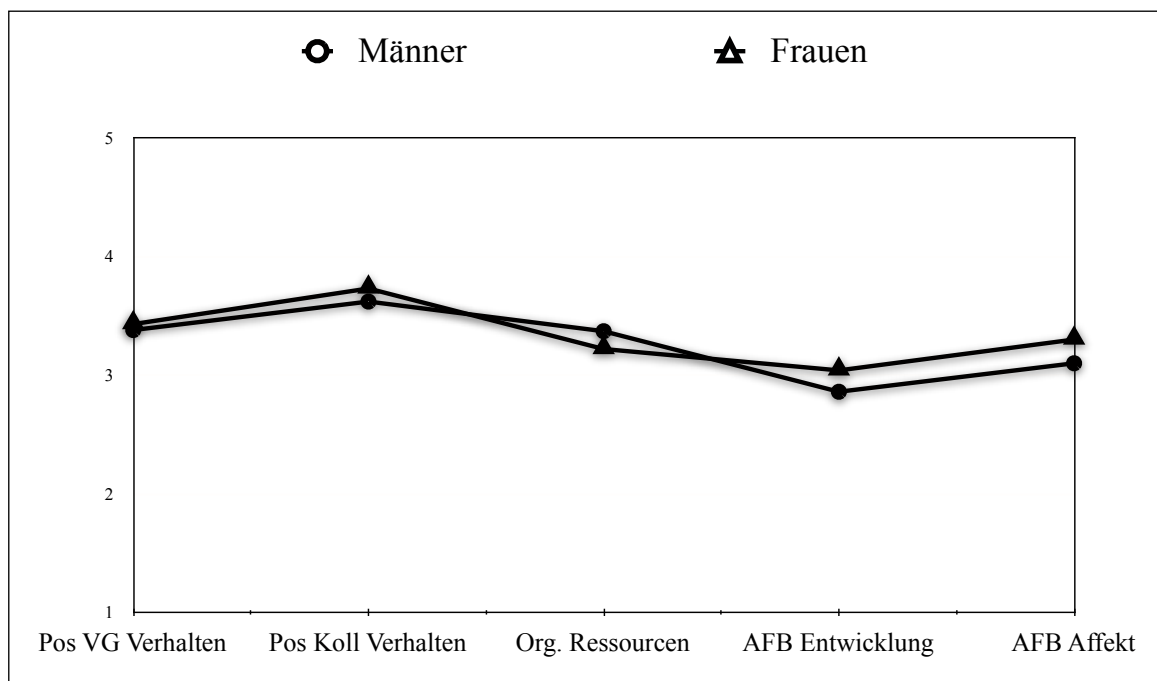


Abbildung 2. Grafische Darstellung der Mittelwerte aller Arbeitsressourcen: Positives Vorgesetztenverhalten (Männer $M=3.38$, Frauen $M=3.43$), Positives KollegInnenverhalten, (Männer $M=3.62$, Frauen $M=3.73$), Organisationale Ressourcen (Männer $M=3.37$, Frauen $M=3.22$), AFB-Entwicklung (Männer $M=2.86$, Frauen $M=3.04$), AFB-Affekt (Männer $M=3.10$, Frauen $M=3.30$).

3.3.1.2 Alter

Nicht überraschend ist, dass sich ältere Personen eher in Führungspositionen befinden ($r=-.15$, $p<.001$) und einen höheren Bildungsabschluss vorweisen können, als jüngere Personen ($r=-.24$, $p<.001$). Auffallend ist jedoch, dass alle drei untersuchten Arten der

Arbeitsressourcen eher von jüngeren Personen erlebt werden, als von älteren Personen (Positives Vorgesetztenverhalten, $r=-.11$, $p<.001$, Positives KollegInnenverhalten, $r=-.25$, $p<.001$, Organisationale Ressourcen, $r=-.11$, $p<.001$). Des Weiteren sind die Ergebnisse in Bezug auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung interessant: Während AFB-Affekt eher von jüngeren Personen berichtet wird ($r=-.12$, $p<.001$), gibt es diesen Effekt bei AFB-Entwicklung nicht.

3.3.1.3 Führungskräfte

Dass Personen, die eine Führungskraft bekleiden, durchschnittlich mehr Stunden pro Woche arbeiten ($r=-.17$, $p<.001$), überrascht nicht weiter. Dass Führungskräfte auch mehr Organisationale Ressourcen erleben ($r=-.34$, $p<.001$), erscheint ebenfalls logisch, da Führungskräfte wohl eher beim Treffen von Entscheidungen teilnehmen, eher die Möglichkeit haben, autonom zu handeln, etc. Interessant ist jedoch, dass die Tatsache, ob man eine Führungsposition in einem Unternehmen bekleidet, nicht signifikant mit einem höheren Bildungsabschluss zusammenhängt. Außerdem aufschlussreich ist das Ergebnis, dass Führungskräfte mehr Arbeits-Familien-Bereicherung erleben, als jene, die keine Führungsposition innehaben (AFB-Entwicklung, $r=-.11$, $p<.001$, AFB-Affekt, $r=-.08$, $p<.01$).

3.3.1.4 Bildung

Personen mit einem höheren Bildungsabschluss berichten eher von Positivem KollegInnenverhalten ($r=.08$, $p<.05$) und Organisationalen Ressourcen ($r=.22$, $p<.001$), mit Positivem Vorgesetztenverhalten hängt ein höherer Bildungsabschluss aber nicht zusammen. Außerdem erwähnenswert ist das Ergebnis, dass Personen mit mehr Bildung auch eher Arbeits-Familien-Bereicherung erleben, als Personen, die einen niedrigeren Bildungsabschluss angegeben haben (AFB-Entwicklung, $r=.14$, $p<.001$, AFB-Affekt, $r=.18$, $p<.001$).

3.3.1.5 Nation

Es ist auffällig, dass alle Arbeitsressourcen negativ mit der Variable Nation korrelieren (Positives Vorgesetztenverhalten, $r=-.14$, $p<.001$, Positives KollegInnenverhalten, $r=-.17$, $p<.001$, Organisationale Ressourcen, $r=-.17$, $p<.001$). Dies bedeutet, dass in Österreich mehr Arbeitsressourcen erlebt werden, als in Slowenien. In diesem Zusammenhang überraschend ist jedoch, dass es keinen signifikanten Unterschied beim Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung zwischen den beiden Ländern gibt, siehe dazu auch die Mittelwerte der Arbeitsressourcen und von A-F-B in Abbildung 3.

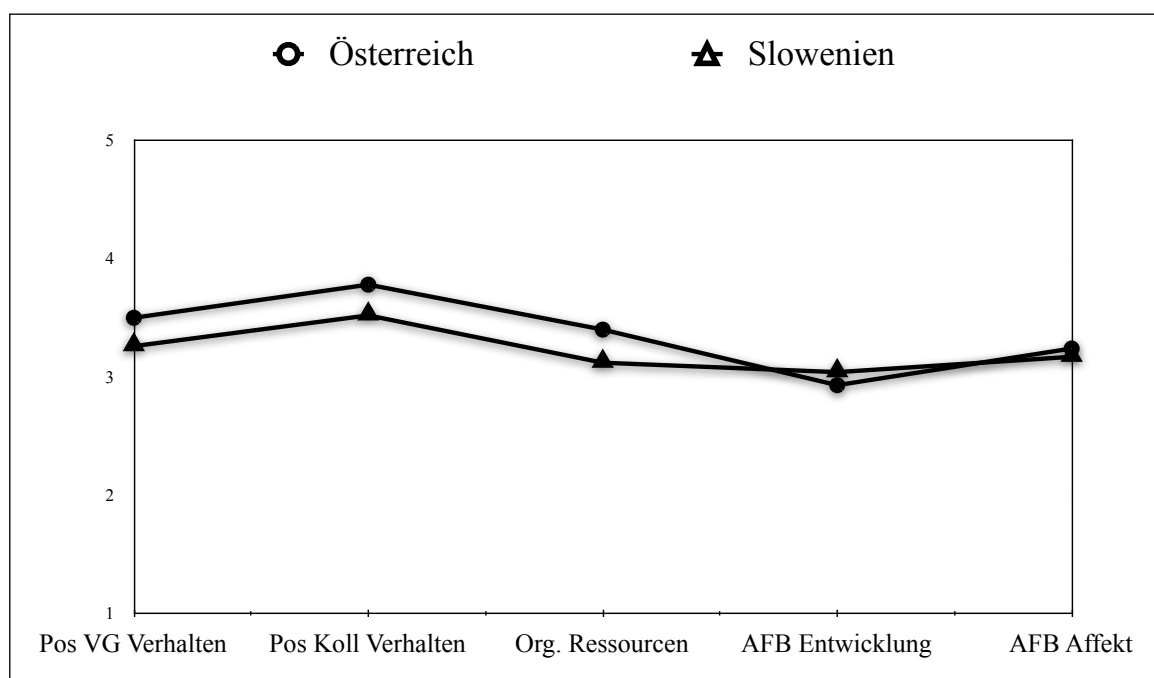


Abbildung 3. Grafische Darstellung der Mittelwerte aller Arbeitsressourcen: Positives Vorgesetztenverhalten (Österreich $M=3.5$, Slowenien $M=3.26$), Positives KollegInnenverhalten, (Österreich $M=3.78$, Slowenien $M=3.52$), Organisationale Ressourcen (Österreich $M=3.4$, Slowenien $M=3.12$), AFB-Entwicklung (Österreich $M=2.93$, Slowenien $M=3.04$), AFB-Affekt (Österreich $M=3.24$, Slowenien $M=3.17$).

Zusammenfassend lässt sich zu den deskriptiven Ergebnissen sagen, dass es eindeutige Unterschiede beim Erleben von verschiedenen Formen der Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung zwischen Männern und Frauen, jüngeren und älteren Personen, Menschen mit niedrigeren oder höheren Bildungsabschlüssen, Führungskräften und Personen ohne Führungsverantwortung und zwischen ArbeitnehmerInnen aus Österreich und Slowenien gibt.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass unterschiedliche Personengruppen verschiedene Arbeitsressourcen zur Verfügung haben, oder diese zumindest unterschiedlich erleben. Im nächsten Kapitel wird ersichtlich, welche Arbeitsressourcen zu welcher Form von Arbeits-Familien-Bereicherung beitragen und ob diese Zusammenhänge bei Männern und Frauen oder ArbeitnehmerInnen aus Österreich und Slowenien verschieden sind.

3.3.2 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung werden im folgenden Abschnitt dargestellt, wobei die Auswertung über die Berechnung von multiplen Regressionen erfolgte. Um die Unterschiede der Zusammenhänge zwischen Österreich und Slowenien bzw. Frauen und Männern ermitteln zu können, wurden Interaktionen gerechnet. So konnte herausgefunden werden, welche Bedeutung die einzelnen Prädiktoren für das Kriterium Arbeits-Familien-Bereicherung generell haben und welchen Einfluss möglicherweise die Kultur bzw. das Geschlecht ausübt. Es wurden vor allen Berechnungen die jeweiligen Voraussetzungen überprüft, welche als gänzlich erfüllt angenommen werden können.

3.3.2.1 *Multiple Lineare Regression*

Bei der Berechnung der multiplen Regression wurden laut den angenommenen Hypothesen und aufgrund der theoretischen Herleitung nach der Reihe die als relevant erachteten Prädiktoren hinzugefügt. So wurden im ersten Schritt die Kontrollvariablen eingefügt, woraus das Modell 1 resultierte. Im nächsten Schritt wurden die Sozialen Ressourcen hinzugefügt, was das Modell 2 ergab. Im letzten Schritt wurden die Organisationalen Ressourcen hinzugefügt, wodurch sich letztlich das Modell 3 als Ergebnis darstellte. Als Kontrollvariablen wurden berücksichtigt: Version des Fragebogens (1=online, 2=schriftlich), Geschlecht (1=männlich, 2=weiblich), Alter, Nationalität (1=Österreich, 2=Slowenien), Höchster Bildungsabschluss (1=Primäre Bildung, 2=Sekundäre Bildung, 3=Tertiäre Bildung), Arbeitsstunden (Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden), Führungsposition (Haben Sie eine Führungsposition inne? Ja=1, Nein=2). Bei den Sozialen Ressourcen waren die beiden Variablen „Positives Vorgesetztenverhalten“ und „Positives KollegInnenverhalten“ inkludiert. Bei den Organisationalen Ressourcen wurden, wie bereits weiter oben beschrieben, die Fragen zur Autonomie (Entscheidungs- und Kontrollspielraum), zu den Partizipationsmöglichkeiten und zu den Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit) zusammengefasst.

Im Einschlussverfahren werden die Prädiktoren der Reihe nach hinzugefügt, wobei im letzten Modell somit alle Prädiktoren enthalten sind. Die Reihenfolge der Eingabe erfolgt nach theoriegeleiteter Einschätzung ihres jeweiligen Beitrages, wobei der Prädiktor mit dem laut Theorie größten Beitrag zuerst hinzugefügt wird, und so weiter. Die Interpretation des einzelnen Beitrages des jeweiligen Prädiktors erfolgt nun aufgrund der Parameter des letzten Modells. In den folgenden Tabellen werden die Beziehungen zwischen den untersuchten Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt) gezeigt. Die Tabellen zeigen jeweils die nicht-standardisierten Koeffizienten B, die Standardfehler von B und den standardisierten Koeffizient Beta (β). Wenn die Werte des nicht-standardisierten Koeffizienten B positiv sind, dann hat die jeweilige Variable einen positiven Zusammenhang mit AFB-Entwicklung (Tabelle 10) bzw. mit AFB-Affekt (Tabelle 11).

Beziehung zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung (Hypothesen 1a – 3a)

In Tabelle 10 können die Ergebnisse der Beziehung zwischen den Arbeitsressourcen und AFB-Entwicklung eingesehen werden. Organisationale Ressourcen ($\beta=.33$, $p<.001$) leisten einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von entwicklungsbezogener A-F-B. Das positive Vorzeichen bedeutet, dass die entwicklungsbezogene Arbeits-Familien-Bereicherung umso höher wird, je mehr Organisationale Ressourcen in der Arbeit vorhanden sind. Von den Sozialen Arbeitsressourcen hat im Modell 2 auch noch Positives Vorgesetztenverhalten einen relevanten Beitrag zur Beschreibung der Daten geleistet ($\beta=.20$, $p<.001$), die relativ hohe Korrelation zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und Organisationalen Ressourcen ($r=.58$, $p<.001$) könnte dafür ausschlaggebend sein, dass das Positive Vorgesetztenverhalten im Modell 3 keinen signifikanten Beitrag mehr leistet.

Von den Kontrollvariablen haben ebenfalls drei eine gewisse Bedeutung, nämlich die Version des Fragebogens ($\beta=-.17$, $p<.001$), das Geschlecht ($\beta=.12$, $p<.001$), das Alter ($\beta=.07$, $p<.05$) und die Nationalität ($\beta=.21$, $p<.001$). So fällt bei Personen, die den Fragebogen online ausgefüllt haben, weiblichen Personen, älteren Personen und Personen aus Slowenien die AFB-Entwicklung höher aus. Im Modell 3 werden 11 % mehr an

Varianz erklärt, als wenn nur die Kontrollvariablen zur Berechnung herangezogen werden würden. Insgesamt können durch das Modell 3 letztlich 18 % der Varianz erklärt werden.

Tabelle 10

Hierarchische Multiple Regression für die Prädiktoren, welche Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung vorhersagen (N = 848)

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1: Kontrollvariablen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.42	.10	-.20***
Geschlecht	.23	.07	.11**
Alter	.00	.00	.04
Nationalität	.38	.10	.18***
Höchster Bildungsabschluss	.21	.07	.11**
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.03
Führungsposition ja/nein	-.32	.08	-.14***
Modell 2: Soziale Ressourcen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.35	.10	-.19***
Geschlecht	.21	.07	.10**
Alter	.01	.00	.07
Nationalität	.42	.09	.20***
Höchster Bildungsabschluss	.20	.07	.10**
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.02
Führungsposition ja/nein	-.28	.08	-.12***
Positives Vorgesetztenverhalten	.25	.05	.20***
Positives KollegInnenverhalten	.08	.06	.06
Modell 3: Organisationale Ressourcen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.35	.09	-.17***
Geschlecht	.25	.07	.12***
Alter	.01	.00	.07*
Nationalität	.45	.09	.21***
Bildungsabschluss	.10	.07	.05
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.03
Führungsposition ja/nein	-.05	.08	-.02
Positives Vorgesetztenverhalten	.07	.05	.06
Positives KollegInnenverhalten	.00	.06	.00
Organisationale Ressourcen	.42	.06	.33***

Anmerkungen: $R^2 = .07$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .06$ für Modell 2, $\Delta R^2 = .06$ für Modell 3 ($p < .001$). * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

*Beziehung zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt
(Hypothesen 1b – 3b)*

In Tabelle 11 sind die Ergebnisse der Beziehung zwischen den Arbeitsressourcen und AFB-Affekt ersichtlich. Das Positive KollegInnenverhalten ($\beta=.15$, $p<.001$), sowie die Organisationalen Ressourcen ($\beta=.41$, $p<.001$) leisten beide einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von AFB-Affekt. Durch das positive Vorzeichen kann der Schluss zugelassen werden, dass die affektbezogene Arbeits-Familien-Bereicherung umso höher wird, je positiver das KollegInnenverhalten bzw. je höher die Organisationalen Ressourcen am Arbeitsplatz sind. Positives Vorgesetztenverhalten hat im Modell 2 auch noch einen relevanten Beitrag zur Beschreibung der Daten geleistet ($\beta=.23$, $p<.001$). Die relativ hohe Korrelation zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und Organisationalen Ressourcen ($r=.58$, $p<.001$) könnte hier wieder der Grund dafür sein, dass das Positive Vorgesetztenverhalten im Modell 3 keinen signifikanten Beitrag mehr leistet.

Von den Kontrollvariablen haben ebenfalls drei eine gewisse Bedeutung, nämlich das Geschlecht ($\beta=.11$, $p<.001$), die Nationalität ($\beta=.09$, $p<.05$), und der Höchste Bildungsabschluss ($\beta=.07$, $p<.05$). So fällt bei Frauen, Personen aus Slowenien und Personen mit höherem Bildungsabschluss die AFB-Affekt höher aus. Im Modell 3 werden 24 % mehr an Varianz erklärt, als wenn nur die Kontrollvariablen zur Berechnung herangezogen werden würden. Insgesamt können durch das Modell 3 letztlich 29 % der Varianz erklärt werden, was für ein verhältnismäßig gutes Modell spricht.

Tabelle 11

Hierarchische Multiple Regression für die Prädiktoren, welche Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt vorhersagen (N = 848)

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1: Kontrollvariablen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.12	.09	-.06
Geschlecht	.20	.07	.11**
Alter	-.01	.00	-.07*
Nationalität	.07	.09	.04
Höchster Bildungsabschluss	.26	.07	.14***
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.03
Führungsposition ja/nein	-.27	.08	-.12***
Modell 2: Soziale Ressourcen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.06	.09	-.04
Geschlecht	.18	.06	.09**
Alter	-.00	.00	-.01
Nationalität	.14	.08	.07
Höchster Bildungsabschluss	.25	.06	.13***
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.01
Führungsposition ja/nein	-.19	.07	-.09**
Positives Vorgesetztenverhalten	.26	.05	.23***
Positives KollegInnenverhalten	.28	.05	.21***
Modell 3: Organisationale Ressourcen			
Konstante	.00	.03	
Fragebogen online/pp	-.02	.08	-.01
Geschlecht	.22	.06	.11***
Alter	.00	.00	-.00
Nationalität	.17	.08	.09*
Bildungsabschluss	.13	.06	.07*
Arbeitszeit in Stunden/Woche	-.00	.00	-.03
Führungsposition ja/nein	.07	.07	.03
Positives Vorgesetztenverhalten	.05	.05	.05
Positives KollegInnenverhalten	.19	.05	.15***
Organisationale Ressourcen	.49	.05	.41***

Anmerkungen: $R^2 = .06$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .15$ für Modell 2, $\Delta R^2 = .09$ für Modell 3 ($p < .001$). * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Zusammengefasst bedeuten diese Ergebnisse (Tabellen 10 und 11), dass die Hypothesen 1 bis 3 nur teilweise bestätigt werden können. Während die Organisationalen Ressourcen zur Erklärung von AFB-Entwicklung und AFB-Affekt einen relevanten Beitrag leisten, sind die Sozialen Ressourcen – und zwar nur das Positive KollegInnenverhalten – nur bei der Erklärung von AFB-Affekt von Bedeutung. Es muss jedoch auch beachtet werden, dass das Positive Vorgesetztenverhalten immer solange ein signifikanter Prädiktor von Arbeits-Familien-Bereicherung (Entwicklung und Affekt) war, bis die Organisationalen Ressourcen zur Analyse hinzugefügt wurden. Dies kann insofern gedeutet werden, als dass die Personen, die ein Positives Vorgesetztenverhalten erleben, wohl auch eher Organisationale Ressourcen zur Verfügung haben. Insgesamt leisten jedoch trotzdem Organisationale Ressourcen einen essentielleren Beitrag zum Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung.

3.3.2.2 Interaktionseffekte Kultur

Im folgenden Abschnitt ist der Einfluss von Kultur auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung ersichtlich. Die Ergebnisse werden wiederum in Tabellen dargestellt, wobei auch hier die Darstellung aufgeteilt nach den untersuchten Arbeitsressourcen bzw. der Form von Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB-Entwicklung und AFB-Affekt) erfolgt. Kultur wurde mittels der Angabe der Nationalität (1=Österreich, 2=Slowenien) erhoben. Wie bereits weiter oben beschrieben, steht die österreichische Nationalität für Individualismus und eine niedrige Machtdistanz bzw. die slowenische Nationalität für Kollektivismus und eine hohe Machtdistanz. Es wird also untersucht, ob die Zugehörigkeit zu einer individualistischen oder kollektivistischen Kultur bzw. die Zugehörigkeit zu einer Kultur mit einer niedrigen oder hohen Machtdistanz einen Unterschied beim Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung bewirkt.

*Einfluss Kultur auf Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und AFB-Entwicklung
(Hypothesen 4a – 6a)*

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse des untersuchten Einflusses von Kultur (Individualismus vs. Kollektivismus) auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung ersichtlich. Während Kultur ($\beta=.07$, $p<.05$) und Positives Vorgesetztenverhalten ($\beta=.26$, $p<.001$) beide einzeln einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten leisten, so hat die Kultur keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Entwicklung.

Tabelle 12

Interaktion Kultur und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.15	.07	.07*
Positives Vorgesetztenverhalten	.31	.04	.26***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.15	.07	.07*
Positives Vorgesetztenverhalten	.31	.04	.26***
Kultur X Pos. Vorgesetztenverhalten	.06	.09	.02

Anmerkungen: $R^2 = .07$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse des getesteten Einflusses von Kultur (Individualismus vs. Kollektivismus) auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung. Während neben Kultur ($\beta=.07$, $p<.05$) auch Positives KollegInnenverhalten ($\beta=.20$, $p<.001$) einen relevanten Beitrag zur Erklärung von entwicklungsbezogener A-F-B leistet, so hat die Kultur keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Entwicklung.

Tabelle 13

Interaktion Kultur und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.04	
Kultur	.15	.07	.07*
Positives KollegInnenverhalten	.27	.05	.20***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.04	
Kultur	.15	.07	.07*
Positives KollegInnenverhalten	.27	.05	.20***
Kultur X Pos. KollegInnenverhalten	.01	.10	.00

Anmerkungen: $R^2 = .04$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

In Tabelle 14 werden die Ergebnisse des Einflusses von Kultur (niedrige vs. hohe Machtdistanz) auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung gezeigt. Wiederum haben Kultur ($\beta=.10$, $p<.01$) und Organisationale Ressourcen ($\beta=.38$, $p<.001$) jeweils eine signifikante Vorhersagekraft von entwicklungsbezogener A-F-B, jedoch hat Kultur keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und AFB-Entwicklung.

Tabelle 14

Interaktion Kultur und Organisationale Ressourcen bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.21	.07	.10**
Organisationale Ressourcen	.48	.04	.38***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	-.00	.03	
Kultur	.21	.07	.10**
Organisationale Ressourcen	.48	.04	.38***
Kultur X Organisationale Ressourcen	-.03	.08	-.01

Anmerkungen: $R^2 = .14$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

*Einfluss Kultur auf Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und AFB-Affekt
(Hypothesen 4b – 6b)*

Die Ergebnisse in Tabelle 15 zeigen den Einfluss von Kultur (Individualismus vs. Kollektivismus) auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung. Die Kultur hat einen signifikanten Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der Ressource Positives Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt. Der Zusammenhang zwischen einem Positivem Vorgesetztenverhalten und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt ist wie erwartet bei Personen in kollektivistischen Gesellschaften (Slowenien) stärker, als bei Personen in individualistischen Gesellschaften (Österreich). Der Interaktionseffekt wird in Abbildung 4 grafisch dargestellt.

Tabelle 15

Interaktion Kultur und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.04	.06	.02
Positives Vorgesetztenverhalten	.42	.04	.38***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.01	.03	
Kultur	.05	.06	.02
Positives Vorgesetztenverhalten	.43	.04	.38***
Kultur X Pos. Vorgesetztenverhalten	.17	.08	.07*

Anmerkungen: $R^2 = .14$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p < .001$).

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

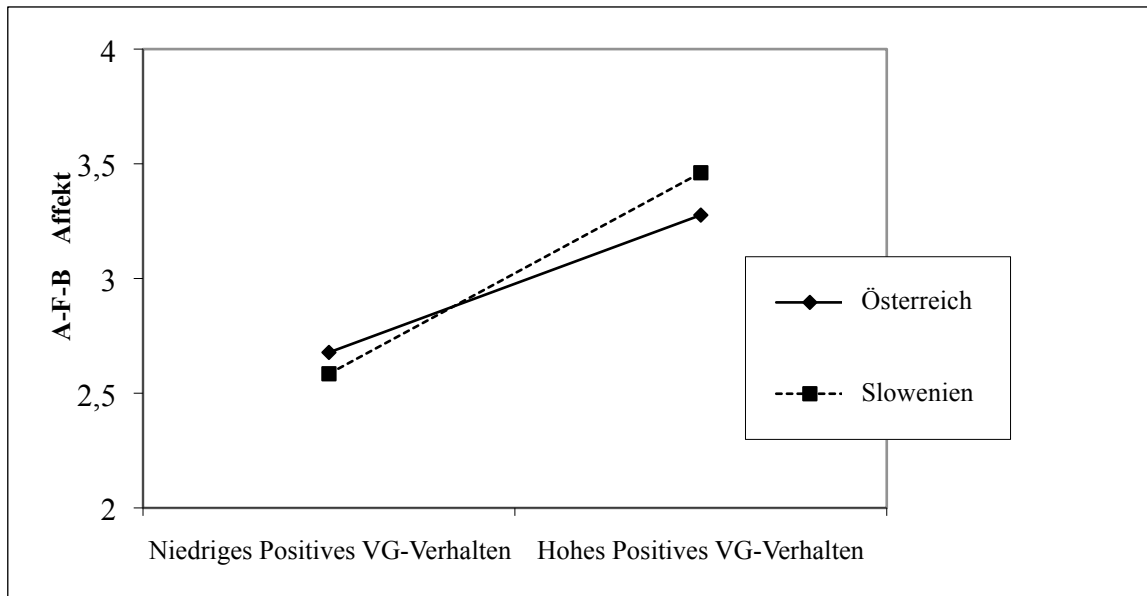


Abbildung 4. Grafische Darstellung des Einflusses von Kultur (Österreich=Individualismus und Slowenien=Kollektivismus) auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt.

Tabelle 16 zeigt den Einfluss von Kultur (Individualismus vs. Kollektivismus) auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt. Während Positives KollegInnenverhalten ($\beta=.38$, $p<.001$) einen relevanten Beitrag zur Erklärung von AFB-Affekt leistet, so hat die Kultur keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt.

Tabelle 16

Interaktion Kultur und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.06	.06	.03
Positives KollegInnenverhalten	.49	.04	.38***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.01	.03	
Kultur	.07	.06	.03
Positives KollegInnenverhalten	.50	.04	.38***
Kultur X Pos. KollegInnenverhalten	.12	.09	.04

Anmerkungen: $R^2 = .14$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

In Tabelle 17 werden die Ergebnisse des Einflusses von Kultur (niedrige vs. hohe Machtdistanz) auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und AFB-Affekt gezeigt. Während Organisationale Ressourcen ($\beta=.49$, $p<.001$) eine signifikante Vorhersagekraft von AFB-Affekt haben, bewirkt Kultur keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung.

Tabelle 17

Interaktion Kultur und Organisationale Ressourcen bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Kultur	.10	.06	.05
Organisationale Ressourcen	.58	.04	.49***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	-.00	.03	
Kultur	.10	.06	.05
Organisationale Ressourcen	.58	.04	.49***
Kultur X Organisationale Ressourcen	-.05	.07	-.02

Anmerkungen: $R^2 = .24$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

3.3.2.3 Interaktionseffekte Geschlecht

Im folgenden Abschnitt wird der Einfluss von Geschlecht (männlich=1, weiblich=2) auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung dargestellt. Die Ergebnisse werden auch hier in Tabellen gezeigt, wobei die Darstellung wieder aufgeteilt nach den untersuchten Arbeitsressourcen bzw. der Form von Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB-Entwicklung und AFB-Affekt) erfolgt.

Einfluss des Geschlechts auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und AFB-Entwicklung (Hypothesen 7a – 8a)

In Tabelle 18 sind die Ergebnisse des untersuchten Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung ersichtlich. Während das Positive Vorgesetztenverhalten ($\beta=.24$, $p<.001$) einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten leistet, so hat das Geschlecht keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Entwicklung.

Tabelle 18

Interaktion Geschlecht und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.16	.07	.08
Positives Vorgesetztenverhalten	.29	.04	.24***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.16	.07	.08
Positives Vorgesetztenverhalten	.29	.04	.24***
Geschlecht X Pos. Vorgesetztenverhalten	-.08	.08	-.03

Anmerkungen: $R^2 = .07$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

Tabelle 19 zeigt die Ergebnisse des getesteten Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung. Während das Positive KollegInnenverhalten ($\beta=.18$, $p<.001$) einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten leistet, so hat das Geschlecht keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Entwicklung.

Tabelle 19

Interaktion Geschlecht und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.04	
Geschlecht	.15	.07	.07
Positives KollegInnenverhalten	.25	.05	.18***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.04	
Geschlecht	.15	.07	.07
Positives KollegInnenverhalten	.25	.05	.18***
Geschlecht X Pos. KollegInnenverhalten	-.08	.09	-.03

Anmerkungen: $R^2 = .04$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

Tabelle 20 zeigt die Ergebnisse des getesteten Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und entwicklungsbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung. Während sowohl das Geschlecht ($\beta=.12$, $p<.001$), als auch die Organisationalen Ressourcen ($\beta=.37$, $p<.001$) einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten leisten, so hat das Geschlecht keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und AFB-Entwicklung.

Tabelle 20

Interaktion Geschlecht und Organisationale Ressourcen bei AFB-Entwicklung

Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.25	.07	.12***
Organisationale Ressourcen	.47	.04	.37***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.25	.07	.12***
Organisationale Ressourcen	.47	.04	.37***
Geschlecht X Organisationale Ressourcen	.04	.08	.02

Anmerkungen: $R^2 = .14$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

*Einfluss Geschlecht auf Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und AFB-Affekt
(Hypothesen 7b – 8b)*

In Tabelle 21 sind die Ergebnisse des untersuchten Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt ersichtlich. Das Geschlecht hat keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und dieser Form von A-F-B. Das Geschlecht ($\beta=.09$, $p<.01$), als auch das Positive Vorgesetztenverhalten ($\beta=.37$, $p<.001$) leisten jedoch beide einzeln einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten.

Tabelle 21

Interaktion Geschlecht und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.18	.06	.09**
Positives Vorgesetztenverhalten	.42	.04	.37***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.18	.06	.09**
Positives Vorgesetztenverhalten	.42	.04	.37***
Geschlecht X Pos. Vorgesetztenverhalten	-.07	.07	-.03

Anmerkungen: $R^2 = .15$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

Tabelle 22 zeigt die Ergebnisse des Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt. Das Geschlecht hat einen signifikanten Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt, was bedeutet, dass der Zusammenhang bei Männern signifikant stärker ist, als bei Frauen. Anders gesagt erleben Männer bei niedrigem Positivem KollegInnenverhalten signifikant weniger Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt. Abbildung 5 zeigt die grafische Darstellung des Interaktionseffektes.

Tabelle 22

Interaktion Geschlecht und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.15	.06	.08*
Positives KollegInnenverhalten	.48	.04	.37***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.01	.03	
Geschlecht	.15	.06	.08*
Positives KollegInnenverhalten	.48	.04	.37***
Geschlecht X Pos. KollegInnenverhalten	-.20	.08	-.08*

Anmerkungen: $R^2 = .15$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p < .001$).

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

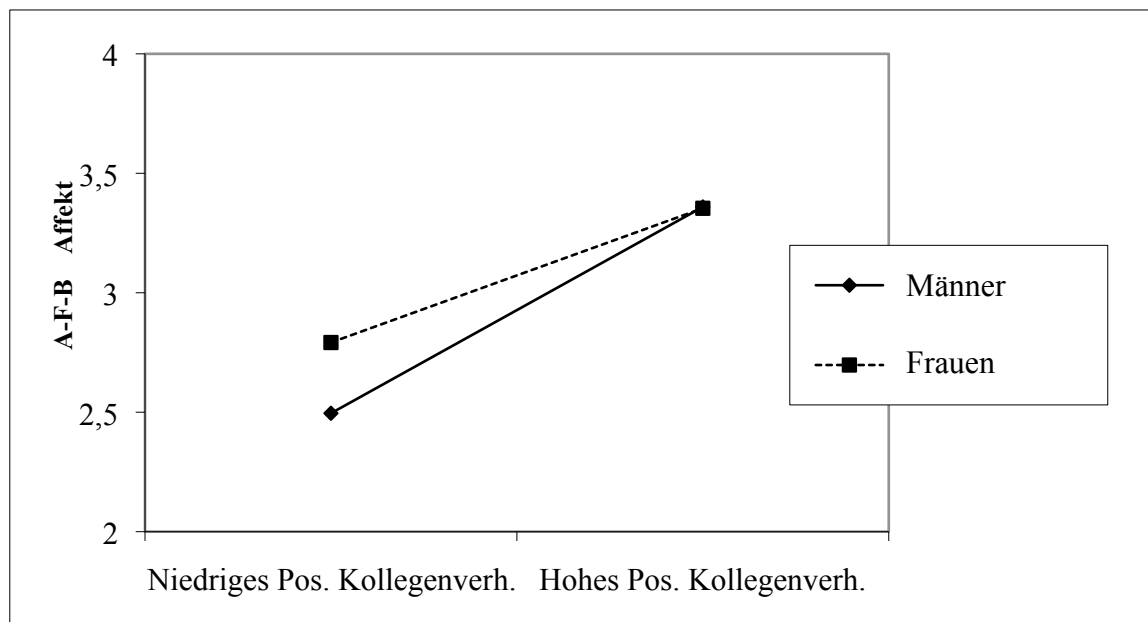


Abbildung 5. Grafische Darstellung des Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt.

In Tabelle 23 sind die Ergebnisse des untersuchten Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt ersichtlich. Das Geschlecht hat keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und dieser Form von A-F-B. Das Geschlecht ($\beta=.15$, $p<.001$), als auch Organisationale Ressourcen ($\beta=.50$, $p<.001$) leisten jedoch beide einzeln einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Daten.

Tabelle 23

Interaktion Geschlecht und Organisationale Ressourcen bei AFB-Affekt

Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt			
	B	SE B	β
Modell 1:			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.29	.06	.15***
Organisationale Ressourcen	.59	.04	.50***
Modell 2: Interaktion			
Konstante	.00	.03	
Geschlecht	.29	.06	.15**
Organisationale Ressourcen	.59	.04	.50***
Geschlecht X Organisationale Ressourcen	-.01	.07	-.00

Anmerkungen: $R^2 = .26$ für Modell 1, $\Delta R^2 = .00$ für Modell 2, ($p<.001$).

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

Zusammenfassend bedeuten die Ergebnisse der Interaktionsuntersuchungen, dass sowohl das Geschlecht, als auch die Kultur zumindest in gewissem Maße den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung beeinflussen.

So moderiert die Kultur den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt. Die Interaktion findet wie erwartet in jene Richtung statt, als dass ein weniger Positives Vorgesetztenverhalten in Slowenien stärkere Auswirkungen auf den Zusammenhang mit A-F-B hat, als dies in Österreich der Fall ist. Anders gesagt ist es in Slowenien, also in einer kollektivistischen Gesellschaft, für das Erleben von A-F-B viel wichtiger als in Österreich, dass ArbeitnehmerInnen das Verhalten ihres Vorgesetzten bzw. ihrer Vorgesetzten positiv erleben.

Das Geschlecht wiederum moderiert den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt. Die Richtung der Interaktion legt die Interpretation nahe, dass ein weniger Positives KollegInnenverhalten bei Männern schwerwiegendere Auswirkungen auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung hat, als bei Frauen. Dies bedeutet, dass das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung bei Männern geringer als bei Frauen ausfällt, wenn sie das Verhalten ihrer KollegInnen weniger positiv erleben.

3.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die interne Konsistenz der verwendeten Konstrukte war durchwegs sehr gut, einzig die Ergebnisse der Skala AFB-Entwicklung müssen aufgrund des etwas niedrigeren Cronbach's α von .60 kritisch interpretiert werden.

Bei den deskriptiven Ergebnissen war ein eindeutiges Ergebnis, dass Arbeitsressourcen von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt werden. So erleben Frauen tendenziell mehr Positives KollegInnenverhalten, während Organisationale Ressourcen eher von Männern berichtet werden. Auch in Bezug auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung gibt es bei Frauen und Männern Unterschiede: Beide Formen von A-F-B werden eher von Frauen erlebt, als von Männern. Auffallend ist auch der Zusammenhang mit dem Alter, denn alle drei untersuchten Arten der Arbeitsressourcen und AFB-Affekt werden eher von jüngeren Personen berichtet, als von älteren. Außerdem erleben Führungskräfte und Personen mit einem höheren Bildungsabschluss mehr Organisationale Ressourcen und mehr Arbeits-Familien-Bereicherung beider Formen. Auffällig ist auch, dass alle Arbeitsressourcen eher in Österreich berichtet werden, als in Slowenien. In diesem Zusammenhang ist es jedoch überraschend, dass es keinen signifikanten Unterschied beim Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung zwischen den beiden Ländern gibt.

Bei den Ergebnissen der Hypothesenprüfung ist das wichtigste Ergebnis, dass insgesamt Organisationale Ressourcen bei der Vorhersage von Arbeits-Familien-Bereicherung mehr Beitrag leisten, als Soziale Arbeitsressourcen. So haben zur Vorhersage von AFB-Entwicklung ausschließlich die Organisationalen Arbeitsressourcen eine gewisse Relevanz. Dies bedeutet, dass die entwicklungsbezogene Arbeits-Familien-Bereicherung umso höher wird, je mehr Organisationale Ressourcen in der Arbeit vorhanden sind. Bei AFB-Affekt leistet jedoch neben den Organisationalen Ressourcen auch das Positive KollegInnenverhalten einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der Daten. Dies bedeutet, dass die affektbezogene Arbeits-Familien-Bereicherung umso höher wird, je positiver das KollegInnenverhalten bzw. je höher die Organisationalen Ressourcen am Arbeitsplatz sind.

Die Ergebnisse der Interaktionsuntersuchungen bedeuten, dass sowohl das Geschlecht, als auch die Kultur zumindest in gewissem Maße den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung moderieren. Interessant ist, dass nur Zusammenhänge zwischen Sozialen Ressourcen und der Form AFB-Affekt moderiert werden. So beeinflusst die Kultur (Individualismus vs. Kollektivismus) den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt. Die Interaktion kann insofern interpretiert werden, als dass die Ausprägung von Positivem Vorgesetztenverhalten in Slowenien stärkere Auswirkungen auf den Zusammenhang mit AFB-Affekt hat, als dies in Österreich der Fall ist. Anders gesagt ist es in Slowenien, also in einer kollektivistischen Kultur, für das Erleben von AFB-Affekt viel wichtiger als in Österreich, dass ArbeitnehmerInnen das Verhalten ihres Vorgesetzten bzw. ihrer Vorgesetzten positiv erleben. Das Geschlecht wiederum beeinflusst den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt. Die Richtung der Interaktion lässt die Interpretation zu, dass die Ausprägung von Positivem KollegInnenverhalten bei Männern stärkere Auswirkungen auf AFB-Affekt hat, als bei Frauen. Dies bedeutet, dass es für das Erleben von AFB-Affekt bei Männern wichtiger ist als bei Frauen, dass sie das Verhalten ihrer KollegInnen positiv erleben.

4 Diskussion

Nachfolgend werden die Ergebnisse dieser Arbeit in Relation zu bisherigen theoretischen Erkenntnissen gestellt. Des Weiteren wird die Vorgehensweise bei der Datenerhebung und bei der methodischen Konzeption kritisch beleuchtet, um eine realistische Einordnung bezüglich der Aussagekraft der Ergebnisse zu ermöglichen. Ferner werden in einem Ausblick Empfehlungen für weitere Studien zum Thema Arbeits-Familien-Bereicherung gegeben. Abschließend werden mit Implikationen für die Praxis Handlungsempfehlungen für Unternehmen aus den Ergebnissen abgeleitet.

4.1 Diskussion der Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Ressourcen seitens der Arbeit zu identifizieren, die für Personen zu positiven Ergebnissen zwischen Arbeits- und Familienleben führen. Da immer mehr Personen am Arbeitsleben teilnehmen und damit für die Mehrheit die Herausforderung besteht, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren, ist es besonders wichtig, diesen Bereich zu erforschen. Da sich bereits viele Studien damit beschäftigt haben, was die krankmachenden oder negativen Aspekte zwischen Arbeit und Familie sind, war ein wichtiges Anliegen der vorliegenden Arbeit, genau das Gegenteil zu untersuchen, um folgende Fragen zu beantworten: Was sind die Aspekte der Arbeit, die einen glücklicheren, leistungsfähigeren Menschen aus uns machen, damit im Familienleben ein Mehr an Lebensqualität erlebt werden kann? Damit diese Fragen bestmöglich beantwortet werden können, wurden in zwei Ländern Studien durchgeführt, um einerseits einen Kulturvergleich zwischen einer individualistischen und einer kollektivistischen Kultur zu ermöglichen und um andererseits die Aussagekraft der Ergebnisse noch weiter zu erhöhen.

In einer ersten Interpretation sei zunächst auf die deskriptiven Ergebnisse hingewiesen, wonach ein Resultat ist, dass Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitsressourcen erleben. Dieses Ergebnis deckt sich mit den bisherigen theoretischen Annahmen, dass Frauen und Männer in Berufen mit unterschiedlichen Arten von Ressourcen tätig sind, und dass, auch wenn die Ressourcen dieselben sind, sie von Frauen und Männern

unterschiedlich erfahren und genutzt werden (Wayne et al., 2007). Auch in Bezug auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung gibt es bei Frauen und Männern Unterschiede: Beide Formen von A-F-B werden eher von Frauen erlebt, als von Männern. Dieses Ergebnis ist konsistent mit der bisherigen Literatur (zB Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007), wobei Rothbard (2001) das gegenteilige Ergebnis herausfand, nämlich dass Männer mehr Arbeits-Familien-Bereicherung erleben. Jedoch wurden in dieser Studie alle TeilnehmerInnen aus einem einzigen Unternehmen rekrutiert, was die Aussagekraft dieser Ergebnisse stark limitiert (Rothbard, 2001). Auffällig ist auch, dass alle Arbeitsressourcen eher in Österreich berichtet werden, als in Slowenien. In diesem Zusammenhang ist es jedoch überraschend, dass es keinen signifikanten Unterschied beim Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung zwischen den beiden Ländern gibt.

Nachfolgend werden alle untersuchten Hypothesen angeführt, wobei jeweils die Ergebnisse ausführlich beleuchtet werden und versucht wird, die Gründe für die Resultate zu erklären.

Hypothese 1: Je höher die organisationalen Ressourcen, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt. Die Annahme dieser Hypothese ist, dass Personen, die mehr Organisationale Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, auch eher in ihrem Familien- und Privatleben von ihrer Arbeitsrolle profitieren und bereichert werden. Diese Hypothese konnte eindeutig bestätigt werden. Organisationale Ressourcen leisten zur Erklärung beider Formen von Arbeits-Familien-Bereicherung einen essentiellen Beitrag. Demnach erhöht sich sowohl das Auftreten von AFB-Entwicklung als auch von AFB-Affekt, wenn Organisationale Ressourcen am Arbeitsplatz vorhanden sind. Organisationale Ressourcen umfassen die hier erhobenen Aspekte Autonomie, Partizipationsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten. Bei mehr Autonomie, Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen und Entwicklungsmöglichkeiten erwerben Individuen also neue Fähigkeiten und Sichtweisen (AFB-Entwicklung) bzw. fühlen sich erfüllt, glücklich und erfolgreich (AFB-Affekt). All das hilft ihnen dabei, ein besseres Familienmitglied zu sein und mehr Lebensqualität zu erlangen. Diese Ergebnisse stimmen mit den bisherigen Ergebnissen der Literatur überein, die besagen, dass der Mensch danach strebt, sich weiterzuentwickeln, Ressourcen zu erwerben und diese zu übertragen (zB Wayne et al., 2007).

Hypothese 2: Je höher das Positive Vorgesetztenverhalten, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt. Dieser Hypothese liegt die Annahme zugrunde, dass das Familienleben durch das Arbeitsleben umso mehr bereichert wird, je positiver man das Verhalten seines Vorgesetzten erlebt. Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden, da Positives Vorgesetztenverhalten weder zur Erklärung von AFB-Entwicklung noch von AFB-Affekt einen wesentlichen Beitrag leistet. Jedoch muss beachtet werden, dass der Zusammenhang zwischen Organisationalen Ressourcen und einem Positiven Vorgesetztenverhalten relativ hoch ist. Es ist also davon auszugehen, dass auch Positives Vorgesetztenverhalten nicht gänzlich irrelevant in Bezug auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung ist. Da womöglich zumindest das Vorhandensein von Organisationalen Ressourcen – welche ja einen signifikanten Beitrag zur Erklärung von Arbeits-Familien-Bereicherung leisten – mit dem Verhalten des Vorgesetzten zusammenhängt, muss dieses Ergebnis differenziert betrachtet werden.

Hypothese 3: Je höher das Positive KollegInnenverhalten, desto höher ist die erlebte AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt. Es wird bei dieser Hypothese angenommen, dass die Bereicherung des Familienlebens durch das Arbeitsleben umso höher ist, je positiver das Verhalten der Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz erlebt wird. Diese Hypothese kann teilweise bestätigt werden. Während das Positive KollegInnenverhalten keinen relevanten Beitrag zur Erklärung von AFB-Entwicklung leistet, so ist das bei AFB-Affekt sehr wohl der Fall. Dieses Ergebnis bedeutet, dass ein positiv erlebtes Verhalten der Kollegen und Kolleginnen einen essentiellen Beitrag dazu leistet, wie erfüllt, glücklich und erfolgreich sich Individuen durch die Teilnahme am Arbeitsplatz fühlen, und wie sehr diese positiven Gefühlszustände zur Bereicherung des Familienlebens beitragen. Des Weiteren bedeutet dieses Ergebnis, dass die in der vorliegenden Arbeit untersuchten Formen von Arbeits-Familien-Bereicherung nicht in gleichem Maße durch Arbeitsressourcen erklärt werden können. Da das positive Verhalten der Kolleginnen und Kollegen eher den Erwerb von affektiven Ressourcen begünstigen könnte, ist dies eine mögliche Begründung dafür, dass zwar AFB-Affekt, aber nicht AFB-Entwicklung durch Positives KollegInnenverhalten erklärt wird. Da andererseits AFB-Entwicklung damit zu tun hat, inwiefern neue Fähigkeiten, Sichtweisen und neues Wissen aus der Arbeit das Familienleben positiv bereichern, könnte es sein, dass diese Form der Bereicherung vor allem durch Ressourcen begünstigt wird, die mit der Arbeitstätigkeit an sich

zusammenhängen. Da, wie weiter oben erläutert, die Organisationalen Ressourcen das Erleben von AFB-Entwicklung vorhersagen, dürfte dies eine plausible Erklärung sein.

Hypothese 4: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt ist in Österreich größer als in Slowenien. Die Annahme dieser Hypothese bedeutet, dass die Ausprägung von Organisationalen Ressourcen in Österreich, einer Gesellschaft mit niedriger Machtdistanz, eine größere Auswirkung auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung hat, als in Slowenien, einer Gesellschaft mit hoher Machtdistanz. Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden, da die in der vorliegenden Arbeit untersuchten Organisationalen Ressourcen Autonomie, Partizipationsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten in Österreich und Slowenien, also in beiden Kulturen gleichermaßen zum Erleben von beiden Formen der Arbeits-Familien-Bereicherung beitragen. Obwohl in Österreich eher Organisationale Ressourcen erlebt werden, ist der Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung nicht stärker als in Slowenien. Die Annahme, dass in Kulturen mit hoher Machtdistanz (Slowenien) Autonomie, Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten weniger positiv bewertet werden und daher zu weniger Arbeits-Familien-Bereicherung führen, hat sich damit nicht bewahrheitet. In den Kulturstudien von Hofstede und Hofstede (2005) wird zwar angenommen, dass sich die MitarbeiterInnen in Ländern mit hoher Machtdistanz klare Vorgaben wünschen, offenbar werden Autonomie und Partizipationsmöglichkeiten jedoch auch in Slowenien positiv bewertet. Dies könnte damit zu tun haben, dass sich Slowenien seit seiner Unabhängigkeit vom Kommunismus nach wie vor in Richtung einer liberalen Kultur und sozialen Marktwirtschaft entwickelt (Prunk et al., 2009). Aufgrund dieser Entwicklung ist es wahrscheinlich, dass sich auch das Handeln der Sloweninnen und Slowenen und das Arbeitserleben ändern. In jedem Fall sind Organisationale Ressourcen für das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung in Slowenien genauso wichtig wie in Österreich.

Hypothese 5: Der Zusammenhang zwischen positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt ist in Slowenien größer als in Österreich. Diese Hypothese gründet in der Annahme, dass das Erleben eines positiven Vorgesetztenverhaltens in einer kollektivistischen Kultur (Slowenien) stärker mit Arbeits-Familien-Bereicherung zusammenhängt, als in einer individualistischen Gesellschaft (Österreich). Diese Hypothese kann teilweise bestätigt werden, da die Annahme zwar für AFB-Affekt

zutrifft, nicht jedoch für AFB-Entwicklung. Jedoch ist ein klares Ergebnis, dass in einer kollektivistischen Kultur (Slowenien) der angenommene Zusammenhang zwischen einem positiv erlebten Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt tatsächlich stärker ist, als in einer individualistischen Gesellschaft (Österreich). Es kann also der Schluss zugelassen werden, dass es für das Erleben von affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung in Slowenien viel wichtiger ist als in Österreich, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Verhalten ihrer Vorgesetzten positiv bewerten. Die Art der erworbenen Ressourcen könnte eine Begründung dafür sein, warum zwar AFB-Affekt, aber nicht auch AFB-Entwicklung in Slowenien stärker mit dem Positiven Vorgesetztenverhalten zusammenhängt, als in Österreich. Genauer gesagt könnte es der Fall sein, dass das positive Verhalten der Vorgesetzten eher den Erwerb von affektiven Ressourcen als von entwicklungsbezogenen Ressourcen fördert. MitarbeiterInnen könnten sich durch das positive Verhalten ihrer Vorgesetzten also vor allem erfüllt, glücklich und leistungsfähig fühlen, aber dadurch nicht unbedingt neue Sichtweisen und Fähigkeiten für ein besseres Funktionieren im Familienleben erlernen. Diese Begründung würde dafür sprechen, warum in der kollektivistischen Kultur Slowenien das Positive Vorgesetztenverhalten mit AFB-Affekt stärker zusammenhängt, als in Österreich – jedoch nicht mit AFB-Entwicklung.

Hypothese 6: Der Zusammenhang zwischen positivem KollegInnenverhalten und AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt ist in Slowenien größer als in Österreich. Diese Annahme bedeutet, dass das positive Erleben des KollegInnenverhaltens in einer kollektivistischen Kultur (Slowenien) stärker mit Arbeits-Familien-Bereicherung zusammenhängt, als in einer individualistischen Gesellschaft (Österreich). Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden, da die Annahme weder für AFB-Entwicklung, noch für AFB-Affekt zutrifft. Demnach trägt das Erleben vom positiven Verhalten der KollegInnen in beiden Kulturen im selben Ausmaß zum Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung bei. Der Grund dafür, dass zwar Positives Vorgesetztenverhalten, nicht aber Positives KollegInnenverhalten in Slowenien stärker mit A-F-B zusammenhängt, könnte darin liegen, dass aufgrund der hohen Machtdistanz (siehe Hofstede & Hofstede, 2005) die Bedeutung des wohlwollenden Vorgesetzten wichtiger ist, als die der wohlwollenden Kollegen und KollegInnen.

Hypothese 7: Der Zusammenhang zwischen Sozialen Arbeitsressourcen (positives Vorgesetztenverhalten, positives KollegInnenverhalten) und AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt ist bei Frauen größer als bei Männern. Diese Annahme bedeutet, dass es einen Unterschied bei Männern und Frauen in der Art und Weise, wie sich Soziale Arbeitsressourcen auf Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken, gibt. Es wird angenommen, dass Soziale Arbeitsressourcen bei Frauen einen stärkeren Einfluss auf AFB haben, als bei Männern. Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden, da der Interaktionseffekt in die andere Richtung aufgetreten ist: Das Positive KollegInnenverhalten hat bei Männern stärkere Auswirkungen auf das Erleben von AFB-Affekt, als bei Frauen. Das Geschlecht hatte keinen Einfluss auf das Erleben von AFB-Entwicklung. Außerdem trägt das Positive Vorgesetztenverhalten bei beiden Geschlechtern im gleichen Ausmaß zu Arbeits-Familien-Bereicherung bei. Dass bei Männern das positive Verhalten der KollegInnen einen wichtigeren Beitrag zu affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung leistet, ist jedoch ein interessantes Ergebnis – vor allem wenn man bedenkt, dass Frauen das Verhalten ihrer KollegInnen durchwegs positiver bewerten, als Männer dies tun. Dieses Ergebnis stimmt mit der Annahme überein, dass Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitsressourcen auf verschiedene Arten nutzen und so ihr Familienleben bereichern. Dass gerade bei Männern das positive KollegInnenverhalten, also das Positive Sozialklima und die Soziale Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, einen stärkeren Beitrag zu AFB-Affekt leistet als bei Frauen, könnte darin begründet sein, dass Männer eher Führungspositionen ausführen. Es ist wahrscheinlich, dass gerade Führungskräfte besonders auf den Rückhalt und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen sind. Wenn man sich jedoch in seiner Verantwortung als Führungskraft nicht auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen kann, oder man das Sozialklima nicht positiv wahrnimmt, könnte sich dies sehr negativ auf den Affekt und damit stark auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken.

Hypothese 8: Der Zusammenhang zwischen Organisationalen Arbeitsressourcen und AFB-Entwicklung bzw. AFB-Affekt ist bei Frauen größer als bei Männern. Die Annahme, welche hier zugrunde liegt, besagt, dass der Beitrag der Organisationalen Ressourcen zum Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung bei Frauen größer ist, als bei Männern. Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden, da diese Annahme weder bei AFB-Entwicklung, noch bei AFB-Affekt zutrifft. Männer erleben außerdem mehr

Organisationale Ressourcen als Frauen, jedoch tragen Autonomie, Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten bei Frauen gleich viel zu Arbeits-Familien-Bereicherung bei, wie bei Männern. Dass Männer mehr Organisationale Ressourcen erleben, hängt wohl damit zusammen, dass sie eher in Führungspositionen anzutreffen sind und daher wahrscheinlich eher beim Treffen von Entscheidungen mitwirken, eher Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeit erleben etc. Es ist jedoch ein wichtiges Ergebnis, dass diese Ressourcen für Frauen genauso wichtig sind und zu einer Bereicherung des Familienlebens beitragen, wie für Männer.

4.2 Kritische Würdigung und Ausblick

Um zu konkretisieren, inwieweit die Aussagekraft der Ergebnisse dieser Studie auf eine Gesamtpopulation erfüllt ist, werden im Folgenden einige Kritikpunkte zur vorliegenden Arbeit angesprochen.

Der erste Kritikpunkt richtet sich an die Herangehensweise, mit welcher die Dimension Kultur bezüglich der Ausprägungen Individualismus und Kollektivismus bzw. niedrige und hohe Machtdistanz erhoben wurde. Es wurde davon ausgegangen, dass die Zuordnung zu den Kulturdimensionen laut Hofstede und Hofstede (2005) in Bezug auf die Zugehörigkeit zu einer Nation, hier Österreich und Slowenien, ausreichend ist. Es muss allerdings kritisch angemerkt werden, dass eine Erhebung von Kulturdimensionen mit eigenen Skalen im Rahmen der Fragebogenvorgabe möglicherweise eine sinnvolle Option gewesen wäre. So hätten Items vorgegeben werden können, um zu erheben, inwieweit die vermuteten Kulturdimensionen tatsächlich bei den TeilnehmerInnen ausgeprägt sind. Des Weiteren wurde bei der Zuordnung der beiden Länder Österreich und Slowenien zu Kulturdimensionen ausschließlich auf die Studien von Hofstede (1984, 2001, 2005) zurückgegriffen. Es wurden jedoch auch andere Kulturdimensionen von anderen Autoren definiert und erforscht (zB House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004), welche in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht berücksichtigt wurden.

Der nächste Punkt betrifft die Messinstrumente, deren Struktur sowohl in Österreich als auch in Slowenien nicht in ihrer ursprünglich publizierten Form repliziert und damit zur Auswertung herangezogen werden konnten. Vor allem bei der Untersuchung der Arbeitsressourcen musste daher auf die ursprüngliche Vielfalt der Hypothesen verzichtet werden, was in Bezug auf die Aussagen letztlich weniger Differenziertheit zugelassen hat. Ein möglicher Grund dafür könnte darin liegen, dass die Erhebung der Arbeitsressourcen bei der slowenischen Stichprobe über eine bisher nicht publizierte und validierte Fragebogenform durchgeführt wurde. Andererseits ließ sich auch die deutsche, bereits validierte Fassung, nicht replizieren. Als Verbesserungsvorschlag ist die Verwendung anderer bereits bestehender und validierter Skalen oder die Konstruktion eines neuen Instruments zur Erhebung von Arbeitsressourcen naheliegend.

Ein weiterer Aspekt, der kritisch betrachtet werden muss, sind die nicht zu vernachlässigbaren Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen. Es scheint jedoch der Thematik der Arbeitsressourcen zugrunde zu liegen, dass sie selten gänzlich unabhängig voneinander zu sein scheinen. Auch Greenhaus und Powell (2006) meinen, dass Ressourcen häufig voneinander abhängig sind und oft der Erwerb einer Ressource die Erlangung einer weiteren Ressource auslösen kann. Vor allem bei den Organisationalen Ressourcen Autonomie, Entwicklungs- und Partizipationsmöglichkeiten war der Zusammenhang mit der Sozialen Ressource Positives Vorgesetztenverhalten relativ groß, daher müssen diese Ergebnisse kritisch interpretiert werden.

Ausblick

Wie sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit ergab, erleben Frauen mehr Arbeits-Familien-Bereicherung als Männer, obwohl sie weniger Organisationale Ressourcen berichten. Da Organisationale Ressourcen eigentlich den wichtigsten Beitrag zum Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung leisten, wäre es wichtig zu erforschen, warum Frauen dennoch signifikant mehr Bereicherung in ihrer Familie durch ihre Teilnahme am Arbeitsleben erleben, als Männer. Besonders bedeutsam wäre die Erforschung der Faktoren, die es konkret beiden Geschlechtern ermöglichen, von den für sie am Arbeitsplatz verfügbaren Ressourcen zu profitieren und diese für eine höhere Lebensqualität im Familienleben zu nutzen.

Ein weiteres interessantes Ergebnis, das aufbauender Forschung bedarf ist, dass bei Männern der Zusammenhang zwischen einem Positiven KollegInnenverhalten und affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung stärker ist, als bei Frauen. Es wäre wichtig herauszufinden, ob dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern repliziert werden kann und warum es diese Verschiedenartigkeit gibt. In der vorliegenden Arbeit wurde angenommen, dass ein ausschlaggebender Grund die Tatsache sein könnte, dass Männer eher Führungspositionen bekleiden und damit eher auf das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen angewiesen sind. Diese Vermutung bedarf einer empirischen Untersuchung.

Da alle untersuchten Arbeitsressourcen und affektbezogene Arbeits-Familien-Bereicherung signifikant eher von jüngeren Personen erlebt werden, als von älteren, ist es essentiell herauszufinden, was die Bedingungen dafür wären, dass auch ältere Personen mehr von ihrem Arbeitsleben im Familienleben profitieren. Beispielsweise könnte untersucht werden, welche konkreten Arbeitsressourcen von älteren Personen positiv bewertet werden und was die Gründe dafür sind, dass die in der vorliegenden Arbeit untersuchten Ressourcen älteren Menschen weniger zur Verfügung stehen. Da auch Personen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss sowohl weniger Organisationale Ressourcen als auch Arbeits-Familien-Bereicherung erleben, muss analog untersucht werden, inwiefern relevante Ressourcen für Menschen mit niedrigerer Bildung bereitgestellt werden können.

Abschließend ist noch die Bedeutung einer Längsschnittstudie in Bezug auf die vorliegende Thematik zu erwähnen. Beispielsweise wäre es wichtig herauszufinden, ob durch den sich entwickelnden Arbeitsmarkt, an welchem beispielsweise immer mehr Frauen teilnehmen oder an welchem sich durch technologische Neuerungen Arbeitsinhalte immer rascher ändern, Veränderungen in Bezug auf die untersuchten Zusammenhänge hervorgerufen werden.

4.3 Implikationen für die Praxis

Was bedeuten diese Ergebnisse für Organisationen, Erwerbstätige und vor allem jene, die zur Konzeption von Positionen beitragen und damit auch Arbeitseigenschaften festlegen? Eines der bedeutsamsten Resultate ist in jedem Fall, dass Organisationale Ressourcen den wichtigsten Beitrag zum Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung leisten. Da Arbeits-Familien-Bereicherung mit vielen arbeitsbezogenen Variablen wie Engagement, Arbeitszufriedenheit etc. in Verbindung steht, wäre es für Unternehmen ratsam, das Vorhandensein von Organisationalen Ressourcen für jede Position, soweit dies durchführbar ist, zu ermöglichen. Organisationale Ressourcen wie Autonomie, Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen und Entwicklungsmöglichkeiten sollten also den MitarbeiterInnen von der Organisation zur Verfügung gestellt werden. Dieser Herausforderung kann im Rahmen von bereits dementsprechend gestalteten Positionen bzw. auch reaktiv durch die Modifikation der Arbeitsinhalte bzw. –organisation Rechnung getragen werden. Auch wenn sich nicht jede Position dafür eignet, alle oben genannten Ressourcen zu ermöglichen, so kann zumindest teilweise versucht werden, diesem Anspruch gerecht zu werden, um dadurch als Unternehmen selbst durch erhöhte Motivation, Engagement und Arbeitszufriedenheit seitens der MitarbeiterInnen zu profitieren.

Des Weiteren wäre es wichtig, sich als Unternehmen zu überlegen, inwieweit das Positive Verhalten zwischen den MitarbeiterInnen gefördert werden kann. Da das Positive Verhalten der Kolleginnen und Kollegen einen essentiellen Beitrag zum Erleben von affektbezogener Arbeits-Familien-Bereicherung leistet, und diese wiederum mit positiven arbeitsbezogenen Variablen verbunden ist, wäre es vorteilhaft für Organisationen, auch diese Soziale Ressource zu fördern. Beispielsweise könnte durch verschiedene Maßnahmen ein Positives Sozialklima unterstützt werden, das gegenseitiges Interesse, Vertrauen, Offenheit und Humor zwischen den KollegInnen am Arbeitsplatz begünstigt. Auch der Sozialen Unterstützung zwischen den MitarbeiterInnen sollte genug Raum gegeben werden, um das gegenseitige positive Erleben im Team zu fördern und so Arbeits-Familien-Bereicherung zu ermöglichen. Durch die Förderung von Arbeits-Familien-Bereicherung stellen Unternehmen langfristig sicher, dass ihre MitarbeiterInnen gesund bleiben, sich mit ihrer Arbeit verbunden fühlen und insgesamt eine höhere Arbeitszufriedenheit erleben.

5 Verzeichnisse

5.1 Literaturverzeichnis

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of applied psychology*, 90(1), 132–46.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2012). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. a. E. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 154(29), 147–154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., Ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & Der Heijden, F. M. M. a. Van. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170–180.
- Ballhausen, H., Süßmuth, B., Blösinger, N., & Schmitz, J. (2012). *Global Workforce Study - Geld, Karriere, Sicherheit? Was Mitarbeiter motiviert und in ihrem Unternehmen hält* (pp. 1–31). Frankfurt.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family - An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796.
- Barnett, R., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress. *Journal of Marriage and Family*, 54(2), 358–367.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer-Medizin Verlag.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruckmüller, E. (2001). *Sozialgeschichte Österreichs*. Wien: Verlag für Geschichte und Politik.

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 1987* (pp. 273–320). New York: Wiley.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E., & Wrzesniewski A. (2003). Developing a discipline of Positive Organizational Scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540.
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285–309.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: the role of affect. *Annual review of psychology*, 61, 599–622.
- Eckenrode, J., & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (pp. 1–16). New York: Plenum.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Eurofound. (2010). *Second European Quality of Life Survey - Family life and work. Statistics*. Luxembourg.
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europäische Kommission. (2005). Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. *Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen*, 1–8.
- Eurostat. (2008). *The life of women and men in Europe: A statistical portrait. Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. SAGE Publications.

- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family - Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press, USA.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 167(50), 145–167.
- Geister, S., Konradt, U., & Hertel, G. (2006). Effects of Process Feedback on Motivation, Satisfaction, and Performance in Virtual Teams. *Small Group Research*, 37(5), 459–489.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Families are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236–243.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51(1), 28–36.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559–574.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000a). Family, Work, Work-Family Spillover, and Problem Drinking During Midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 336–348.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000b). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *The Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–45.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: recommendations for employers, working families, and policymakers. *The American psychologist*, 60(5), 397–409.
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., et al. (2007). Work Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding

- Through Qualitative Exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507–526.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–369.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Hobfoll, S. E., & Spielberger, C. D. (1992). Family Stress: Integrating Theory and Measurement. *Journal of Family Psychology*, 6(2), 99–112.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. SAGE Publications.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software for the Mind*. McGraw-Hill.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., & Smith, S. a. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304–312.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, Joyce, E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60–77.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karatepe, O. M., & Bektashi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517–528.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11.
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and Coping in Stress Resistance Among Lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 707–717.
- Kommission, E. (2005). Gender gaps in the reconciliation between work and family life. *Population (English Edition)*, No. 4(Eurostat), 1–8.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension. *The Academy of Management Review*, 1(1), 50–63.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., et al. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92–106.
- Larson, R. W., Richards, M. H., & Perry-Jenkins, M. (1994). Divergent Worlds: The Daily Emotional Experience of Mothers and Fathers in the Domestic and Public Spheres. *Journal of Psychology and Social Psychology*, 67(6), 1034–1046.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–936.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61–81.
- McNall, L. a., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2012). Is National Culture a Meaningful Concept? Cultural Values Delineate Homogeneous National Clusters of In-Country Regions. *Cross-Cultural Research*, 46(2), 133–159.
- Niederstätter, A. (2007). *Geschichte Österreichs*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational Work-Family Resources as Predictors of Job Performance and Attitudes: The Process of Work-Family Conflict and Enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40.
- Oomens, S., Geurts, S., & Scheepers, P. (2007). Combining work and family in the Netherlands: blessing or burden for one's mental health? *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 369–84.
- Patterson, J. M. (2002). Integrating Family Resilience and Family Stress Theory. *Journal of Marriage and Family*, 64, 349–360.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., Crouter, A. C., & Building, H. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62(November), 981–998.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, N. (1987). Families and Work. In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz (Eds.), *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 251–83). New York: Plenum.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Dorsey Press.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 597–616.
- Prunk, J., Pavlic Mozina, S., & Preseren, P. (2009). *Fakten über Slowenien*. Ljubljana: Kommunikationsamt der Regierung der Republik Slowenien.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & Mcfarlin, D. B. (1992). Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155–168.
- Rice, R. W., Mcfarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational Work and the Perceived Quality of Life: Toward a Conceptual Model. *The Academy of Management Review*, 10(2), 296–310.
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg, Germany: Asanger.

- Richter, P., Nebel, C., & Wolf, S. (2006). Ressourcen in der Arbeitswelt - Replikationsstudie zur Struktur und zur Risikoprädiktion des SALSA-Verfahrens. *Wirtschaftspsychologie*, 2(3), 14–21.
- Rimann, M., & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Eds.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (pp. 281–298). Zürich: vdf.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Rudow, B. (2011). *Die gesunde Arbeit: Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65, 529–565.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sebald, H., Denison, K., Enneking, A., & Richter, T. (2008). *Global Workforce Study: Was Mitarbeiter bewegt zum Unternehmenserfolg beizutragen – Mythos und Realität* (pp. 1–27).
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., et al. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.
- Sottriffer, K. (1973). *Slowenien: Geschichte, Kultur und Landschaft*. Linz: Oberösterreichischer Landesverlag Linz.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. a. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Michael, O., Sanchez, J. I., et al. (2007). Cross-National Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions With Work–Family Conflict. *Personnel Psychology*, 60(4), 805–835.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., et al. (2004). A Cross-National Comparative Study of Work-Family Stressors, Working Hours, and Well-Being: China and Latin America Versus the Anglo World. *Personnel Psychology*, 57(1), 119–142.

- Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where Two Roles Intersect: Spillover Between Parent Care and Employment. *Psychology and Aging, 12*(1), 30–7.
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors via Job-Related Affect and Parenting Behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 17*(3), 221–232.
- Tekleab, A. G., Quigley, N. R., & Tesluk, P. E. (2009). A Longitudinal Study of Team Conflict, Conflict Management, Cohesion, and Team Effectiveness. *Group & Organization Management, 34*(2), 170–205.
- Tement, S., Korunka, C., & Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Horizons of Psychology, 19*(3), 53–74.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6–15.
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering Leaders Optimize Working Conditions for Engagement: A Multilevel Study. *Journal of occupational health psychology, 17*(1), 15–27.
- Udris, I. (2006). Salutogenese in der Arbeit - Ein Paradigmenwechsel? *Wirtschaftspsychologie, 2*(3), 4–13.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *The Journal of applied psychology, 92*(6), 1512–23.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 462–476.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277–294.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress, 13*(2), 87–114.
- Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 617–642.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 279–300.
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Job Social Support. *The Academy of Management Journal, 46*(3), 339–348.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations, 54*(12), 1609–1637.
- Voydanoff, P. (2004a). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of occupational health psychology, 9*(4), 275–85.
- Voydanoff, P. (2004b). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(May), 398–412.

- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(November), 822–836.
- Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social Science & Medicine*, 57, 807–824.
- Wayne, & Cordeiro, B. L. (2003). Who is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave. *Sex Roles*, 49 (September), 233–246.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Wiebe, D. J., & McCallum, D. M. (1986). Health Practices and Hardiness as Mediators in the Stress-Illness Relationship. *Health Psychology*, 5(5), 425–438.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict: a Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113–123.
- Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. (S. Zedeck, Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *The American psychologist*, 45(2), 240–51.

5.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersichtsdarstellung der Stichproben aus Österreich und Slowenien.....	69
Tabelle 2: Skalen des SALSA	72
Tabelle 3: Skalen der Arbeits-Familien-Bereicherung	73
Tabelle 4: Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse SALSA (Österreich)	76
Tabelle 5: Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse SALSA (Slowenien)	77
Tabelle 6: Reliabilitäten des SALSA in Österreich und Slowenien	78
Tabelle 7: Zusammenfassung der Ergebnisse: Explorative Faktorenanalyse A-F-B, Österreich und Slowenien	79
Tabelle 8: Reliabilitäten der Arbeits-Familien-Bereicherung.....	81
Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen	85
Tabelle 10: Hierarchische Multiple Regression für die Prädiktoren, welche Arbeits-Familien-Bereicherung Entwicklung vorhersagen.....	92
Tabelle 11: Hierarchische Multiple Regression für die Prädiktoren, welche Arbeits-Familien-Bereicherung Affekt vorhersagen	94
Tabelle 12: Interaktion Kultur und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Entwicklung.....	96
Tabelle 13: Interaktion Kultur und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Entwicklung.....	97
Tabelle 14: Interaktion Kultur und Organisationale Ressourcen bei AFB-Entwicklung.....	98
Tabelle 15: Interaktion Kultur und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Affekt	99
Tabelle 16: Interaktion Kultur und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Affekt	101
Tabelle 17: Interaktion Kultur und Organisationale Ressourcen bei AFB-Affekt	102
Tabelle 18: Interaktion Geschlecht und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Entwicklung.....	103
Tabelle 19: Interaktion Geschlecht und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Entwicklung.....	104
Tabelle 20: Interaktion Geschlecht und Organisationale Ressourcen bei AFB-Entwicklung.....	105
Tabelle 21: Interaktion Geschlecht und Positives Vorgesetztenverhalten bei AFB-Affekt	106
Tabelle 22: Interaktion Geschlecht und Positives KollegInnenverhalten bei AFB-Affekt	107
Tabelle 23: Interaktion Geschlecht und Organisationale Ressourcen bei AFB-Affekt	109

5.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: <i>Postulierte Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und A-F-B.</i>	62
Abbildung 2: <i>Grafische Darstellung der Mittelwerte aller Arbeitsressourcen in Bezug auf die Ausprägung bei Männern und Frauen</i>	86
Abbildung 3: <i>Grafische Darstellung der Mittelwerte aller Arbeitsressourcen in Bezug auf die Ausprägung in Österreich und Slowenien</i>	88
Abbildung 4: <i>Grafische Darstellung des Einflusses von Kultur auf den Zusammenhang zwischen Positivem Vorgesetztenverhalten und AFB-Affekt</i>	100
Abbildung 5: <i>Grafische Darstellung des Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen Positivem KollegInnenverhalten und AFB-Affekt</i>	108

6 Anhang

6.1 Zusammenfassung

Die Mehrheit aller Personen nimmt mittlerweile sowohl am Arbeitsleben, als auch am Familienleben teil. Durch diese Veränderungen hat auch das wissenschaftliche Interesse im Bereich der positiven Ergebnisse an der Arbeits-Familien-Schnittstelle stark zugenommen. Eines der positiven Ergebnisse ist Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB), was bedeutet, dass die Erfahrungen aus der Arbeit zu mehr Lebensqualität in der Familie führen – oder vice versa. Dies kann einerseits über positiven Affekt (AFB-Affekt), und andererseits über neue Fähigkeiten und Sichtweisen (AFB-Entwicklung) erfolgen. Um herauszufinden, welche Aspekte im Arbeitsleben zur Erfahrung von AFB beitragen, wurden eine Reihe von organisationalen und sozialen Ressourcen untersucht. Außerdem wurde der Einfluss von Kultur auf die Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und AFB beleuchtet, indem sowohl Stichproben aus Österreich, als auch aus Slowenien herangezogen wurden. Abschließend wurde untersucht, welchen Einfluss das Geschlecht auf die postulierten Beziehungen ausübt.

Das wichtigste Ergebnis der vorliegenden Studie ist, dass Organisationale Ressourcen (Autonomie, Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten) zur Vorhersage von Arbeits-Familien-Bereicherung mehr Beitrag leisten, als Soziale Arbeitsressourcen (Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten, Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen und Positives Sozialklima). So haben zur Vorhersage von AFB-Entwicklung ausschließlich die Organisationalen Arbeitsressourcen eine gewisse Relevanz, bei AFB-Affekt leistet zusätzlich auch das Positive KollegInnenverhalten einen signifikanten Beitrag. Sowohl die Kultur, als auch das Geschlecht beeinflussen zumindest in gewissem Maße die untersuchten Zusammenhänge. So hat die Ausprägung von Positivem Vorgesetztenverhalten in Slowenien, einer kollektivistischen Gesellschaft, stärkere Auswirkungen auf das Erleben von AFB-Affekt, als in Österreich. Das Geschlecht wiederum beeinflusst den Zusammenhang insofern, als dass die Ausprägung von Positivem KollegInnenverhalten bei Männern stärkere Auswirkungen auf das Erleben von AFB-Affekt hat, als bei Frauen.

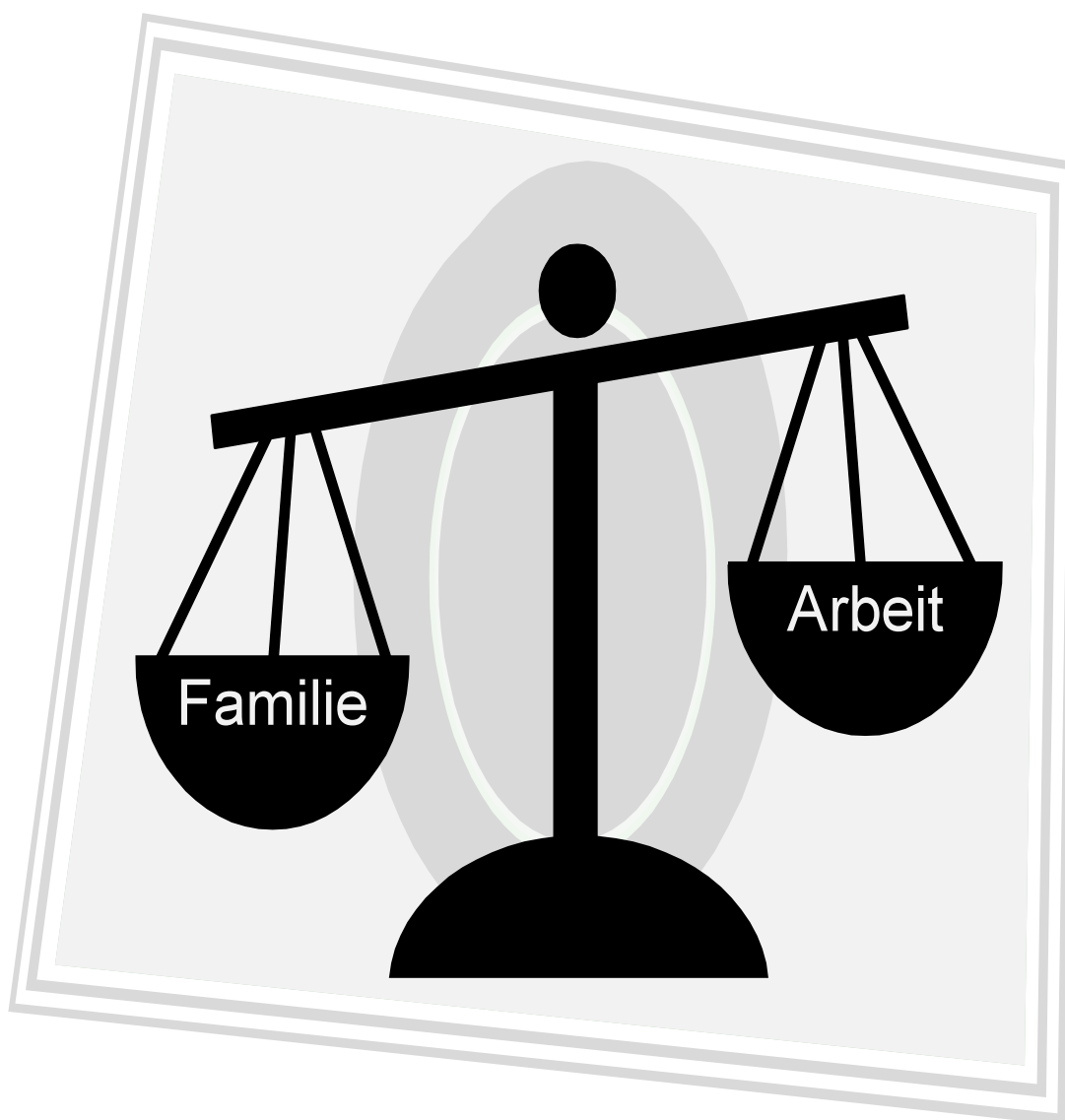
6.2 Abstract

The majority of individuals takes part in the work life as well as in the family life nowadays. This fact has resulted in greater scientific interest within the area of positive results at the work-family-interface. One of the positive results is work-family-enrichment (WFE) which is defined as extent to which experiences from work help individuals gain more quality of life in their family – or vice versa. WFE is either made possible by the transmission of positive affect (WFE-affect) or by the transmission of new skills and perspectives (WFE-development). A number of organizational and social resources have been examined in order to find out which aspects of the work life contribute to WFE. The possible influence of culture has also been investigated by using samples from the two countries Austria and Slovenia. In addition, the possible effect of gender on the postulated relations has been examined.

The most important outcome of the present study is that organizational resources (autonomy, participation in decision making, opportunities for development) make more contribution to WFE than social resources (employee oriented supervisor, social support from supervisor and coworkers and positive social climate). WFE-development could only be predicted by organizational resources while WFE-affect was also affected by the positive behavior of coworkers. Culture as well as gender have some influence on the investigated relations between work resources and WFE. While the extent of positive supervisor behavior has more influence on WFE-affect in Slovenia, a collectivist country, than in Austria, the extent of positive coworker behavior has more input on WFE-affect for men than for women.

6.3 Fragebogen

Auf den folgenden Seiten folgt der Fragebogen, welcher für die vorliegende Studie vorgegeben wurde.



Arbeits-Familien-Interaktionen

Befragung



universität
wien

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen mehrerer Diplomarbeitsprojekte an der Universität Wien führen wir eine Befragung zu dem Thema „Arbeits-Familien-Interaktionen“ bei Doppel-Verdiener Paaren durch. Wir bitten Sie, uns mitzuteilen, wie Sie **Ihre Arbeitssituation** und **Ihr familiäres Umfeld** erleben. Wir bitten Sie auch, einige Fragen zu „Arbeits-Familien-Interaktionen“ **Ihres Partners / Ihrer Partnerin** zu beantworten.

Ihre Antworten tragen wesentlich zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen in diesem Bereich bei und helfen mehreren StudentInnen maßgeblich bei der Umsetzung ihrer Diplomarbeiten.

Wir gewährleisten einen **vertraulichen und anonymen** Umgang mit allen übermittelten Informationen. Die Fragen werden so ausgewertet, dass kein Rückschluss auf Ihre Person möglich ist.

Um eine Zuordnung des von Ihnen ausgefüllten Fragebogens zu dem Fragebogen Ihres Partners / Ihrer Partnerin zu ermöglichen, bitten wir Sie, im Folgenden einen individuellen Identifikationscode anzulegen. Dieser Code dient ausschließlich der genannten Zuordnung der Fragebögen und wird ebenso vertraulich behandelt.

Identifikationscode:

Ihre Initialen:	Ihr Geburtsjahr:	Initialen des Partners:	Geburtsjahr des Partners:
erster Buchstabe Ihres Vor- & Nachnamens (z.B. HM für Hans M uster)	letzte zwei Ziffern Ihres Geburtsjahres (z.B. 75 für 19 75)	erster Buchstabe des Vor- & Nachnamens (z.B. LM für Lotte M uster)	letzte zwei Ziffern des Geburtsjahrs (z.B. 81 für 19 81)

Bitte lesen Sie sich die folgenden Aussagen nun genau durch und kreuzen Sie die Antwort an, die Ihrer Meinung oder Ihrem Empfinden am ehesten entspricht.

Es gibt keine falschen oder richtigen Antworten.

Das Forschungsteam: Verena Entschaff, Carina Grossalber, Patrick Hartl, Claudia Kirschner, Gorana Kitic, Eva Niederwimmer, Juliane Melina Schineis

Betreuung: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement (sara.tement@univie.ac.at)
Universität Wien
Fakultät für Psychologie
Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft
Universitätsstraße 7
A-1010 Wien

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Bitte beantworten Sie den Fragebogen **alleine** und nach Möglichkeit vollständig.
- Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt **ca. 25 Minuten** in Anspruch.
- Kreuzen Sie **spontan** das Antwortfeld an, das Ihre Situation am besten beschreibt.

I. Angaben zu Ihrer Person

Zu Beginn bitten wir Sie, einige **persönliche Daten zu Ihrer Arbeit und Ihrem Familienleben** anzugeben. Bitte kreuzen Sie hierfür die auf Sie zutreffenden Kästchen an bzw. schreiben Sie in die leeren Felder.

1. Geschlecht	☐ männlich	☐ weiblich
2. Alter	_____ Jahre	
3. Nationalität	☐ Österreich ☐ Deutschland ☐ Andere: _____	
4. Höchste abgeschlossene Ausbildung	☐ Pflichtschule ☐ Lehre ☐ berufsbildende mittlere Schule/ mittlere Reife	☐ Matura/Abitur/Kolleg ☐ Studium/ akademische Ausbildung
5. Welchen Beruf üben Sie aus?	_____	
6. Berufsgruppe	☐ Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft ☐ Wissenschaftler oder Akademiker falls nicht anders verortet; Schriftsteller, Künstler, wissenschaftliches Lehrpersonal ☐ Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe; Schiffs- / Flugzeugführer bzw. – ingenieure, nichtwissenschaftliches Lehrpersonal, moderne medizinische Berufe (Optiker, Physiotherapie etc.) ohne Krankenpflege, Immobilienmakler ☐ Bürokraft, kaufmännische Angestellte oder bspw. Lagerverwalter, Kassierer, Telefonist, Postbote ☐ Dienstleistungsberufe (z.B. Schaffner, Köche, Bestatter, Friseure, Polizisten, Pflegekräfte) ☐ Fachkraft in der Landwirtschaft und Fischerei ☐ Handwerksberufe (z.B. Fleischer, Mechaniker, Sprengmeister, Kunsthandwerk, Bergleute) ☐ Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer oder Fahrzeugführer ☐ Hilfsarbeitskraft (z.B. Pförtner, Hausmeister, Boten, Reinigungspersonal, Müllsammler) ☐ Soldat/in	
7. Erwerbsstatus (durchschnittliche Arbeitszeit inklusive Überstunden)	☐ Vollzeit, zu: _____ Wochenstunden	☐ Teilzeit, zu: _____ Wochenstunden
8. Wie lange sind Sie bereits an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt?	☐ weniger als 6 Monate ☐ 6 Monate bis 1 Jahr ☐ 1 bis 3 Jahr(e) ☐ 3 Jahre oder länger	
9. Dienstverhältnis	☐ befristet selbständig	☐ unbefristet ☐
10. Haben Sie eine Führungsposition inne?	☐ ja	☐ nein

11. Wie lange führen Sie und Ihr Partner / Ihre Partnerin bereits einen gemeinsamen Haushalt?	☐ weniger als 1 Jahr ☐ 1 bis 3 Jahr(e) ☐ 4 bis 6 Jahre	☐ 7 bis 9 Jahre ☐ 10 Jahre oder länger
12. Wie schätzen Sie die Beziehungsqualität Ihrer Partnerschaft ein?	☐ sehr harmonisch ☐ harmonisch ☐ teils-teils	☐ wenig harmonisch ☐ nicht harmonisch
13. Haben Sie Kinder?	☐ ja	☐ nein
14. Wieviele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt? (inklusive nicht leiblicher Kinder)	☐ kein Kind → weiter bei Frage 17 ☐ 1 Kind ☐ 3 Kinder	☐ 2 Kinder ☐ 4 oder mehr Kinder
15. Wieviele Stunden in der Woche verbringen Sie aktiv mit der Kinderbetreuung (im Durchschnitt)? (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)	_____ Stunden	
16. Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt?	_____ Jahre	
17. Haben Sie Pflegeverpflichtungen für Familienangehörige (z.B. ältere, chronisch kranke oder behinderte Personen)?	☐ ja	☐ nein → weiter bei Punkt II.
18. Wieviele Familienangehörige pflegen Sie?	☐ 1 Angehörige/r ☐ 3 oder mehr Angehörige	☐ 2 Angehörige
19. Wieviele Stunden in der Woche verbringen Sie mit der Pflege dieser Angehörigen (im Durchschnitt)?	_____ Stunden	

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Folgenden finden Sie einige Fragen zum Thema **Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf**. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen, indem Sie bei jeder Aussage eine der fünf Antwortmöglichkeiten auf der vorgegebenen Skala von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“ ankreuzen. Zur besseren Verständlichkeit sind die folgenden Aussagen ausschließlich in der männlichen Form (Partner) formuliert, sie gelten jedoch auch für weibliche Personen (Partnerin).

Bitte beurteilen Sie folgenden Aussagen:	trifft nicht zu 1	2	teils-teils 3	4	trifft voll zu 5
20. Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie / meinem Partner ab.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie / meines Partners teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie / meinen Partner kümmern kann.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die ich gerne tue.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	☐	☐	☐	☐	☐

27. Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch die folgenden Fragen betreffen das Thema **Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Partnerschaft**.

Bitte ergänzen Sie den unvollständigen Satz jeweils mit der Aussage darunter und bewerten Sie den gesamten Satz, indem Sie eine der fünf Antwortmöglichkeiten ankreuzen. Achtung: Wählen Sie „Ich stimme vollkommen zu“, dann stimmen Sie dem **gesamten** Satz zu (d.h. sowohl dem Satzteil vor dem „und“ als auch dem Teil danach). Bitte beurteilen Sie die Sätze nun.

Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit, ...	ich stimme nicht zu 1	2	teils- teils 3	4	ich stimme voll- komme n zu 5
29. ... hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
30. ... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
31. ... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
32. ... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
33. ... macht mich glücklich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
34. ... macht mich fröhlich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
35. ... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
36. ... trägt zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
37. ... trägt zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Arbeitsmerkmale

Es folgen nun Fragen zu Ihrer Arbeitssituation in Bezug auf verschiedene **Aufgabenmerkmale, Belastungen und Ressourcen**. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen und kreuzen Sie bei jedem Satz eines der fünf Kästchen auf der Skala von „fast nie / trifft gar nicht zu“ bis „fast immer / trifft voll zu“ an. Falls einige **Fragen nicht auf Sie zutreffen**, da Sie z.B. **selbständig** sind, lassen Sie diese bitte aus.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	fast nie trifft gar nicht zu 1	selten trifft eher nicht zu 2	manch- mal teils- teils 3	oft trifft eher zu 4	fast immer trifft voll zu 5
38. Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	☐	☐	☐	☐	☐
40. Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	☐	☐	☐	☐	☐

41. Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	☐	☐	☐	☐	☐
42. Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
43. Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	☐	☐	☐	☐	☐
44. Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	☐	☐	☐	☐	☐
45. Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen.	☐	☐	☐	☐	☐
46. Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	☐	☐	☐	☐	☐
47. Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	☐	☐	☐	☐	☐
48. Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	☐	☐	☐	☐	☐
49. Der / Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐
50. Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
51. Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	☐	☐	☐	☐	☐
52. Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	☐	☐	☐	☐	☐
53. Wenn ein Fehler passiert, findet der / die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	☐	☐	☐	☐	☐
54. Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
55. An meinem Arbeitsplatz bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
56. Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
57. Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	☐	☐	☐	☐	☐
58. Der / Die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine / ihre Anweisungen.	☐	☐	☐	☐	☐
59. Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐
60. Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	☐	☐	☐	☐	☐
61. Der / Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen / ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen gut geht.	☐	☐	☐	☐	☐
62. Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	☐	☐	☐	☐	☐
63. Der / Die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	☐	☐	☐	☐	☐
64. Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
65. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	☐	☐	☐	☐	☐
66. Man hat leicht Zugang zum / zur Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
67. In der Firma kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
68. Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	☐	☐	☐	☐	☐
69. Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	☐	☐	☐	☐	☐
70. Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐

71. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐
72. Der / Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	☐	☐	☐	☐	☐
73. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	☐	☐	☐	☐	☐

Beurteilen Sie bitte die folgenden Sachverhalte anhand der sechs Antwortmöglichkeiten „kommt nicht vor“ bis „sehr stark“.

Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?	kommt nicht vor	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
74. Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
75. Zeitdruck bei der Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Beurteilen Sie bitte die folgenden Sachverhalte anhand der fünf Antwortmöglichkeiten „gar nicht“ bis „völlig“.

Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
76. Auf Ihre Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
77. Auf Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
78. Ihre Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
79. Ihre Arbeitskollegen und –kolleginnen	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
80. Ihre Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
81. Ihre Arbeitskollegen und –kolleginnen	☐	☐	☐	☐	☐

V. Unternehmenskultur

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf die Philosophie des **Unternehmens, bei dem Sie tätig sind**, zutreffen (bedenken Sie, dass es sich hierbei **nicht** um ihre persönliche Meinung zu den betreffenden Punkten handelt, sondern darum, wie Sie Ihre **Unternehmenskultur wahrnehmen**). Bitte kreuzen Sie dazu bei jedem Satz eines der fünf Kästchen auf der Skala von „Ich stimme überhaupt nicht zu“ bis „Ich stimme völlig zu“ an. Falls einige **Fragen nicht auf Sie zutreffen**, da Sie z.B. **selbständig** sind, lassen Sie diese bitte aus.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme überhaupt nicht zu	Ich stimme etwas zu	Ich stimme ziemlich zu	Ich stimme zu	Ich stimme völlig zu
	1	2	3	4	5
82. Persönlichen Bedürfnissen, wie z.B. Pflegeurlaub für kranke Kinder zu nehmen, Vorrang zu geben, wird nicht gerne gesehen.	☐	☐	☐	☐	☐

83. In meiner Arbeitsstelle werden Personen, die sich für persönliche Angelegenheiten frei nehmen, als nicht engagiert genug erachtet.	☐	☐	☐	☐	☐
84. In meinem Unternehmen wird angenommen, dass die produktivsten Mitarbeiter/innen diejenigen sind, die ihre Arbeit über ihr Familienleben stellen.	☐	☐	☐	☐	☐
85. An meinem Arbeitsplatz erhalten die Mitarbeiter/innen genügend Freiraum, um sowohl ihren beruflichen als auch ihren privaten Verpflichtungen nachzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
86. In meiner Firma ist es üblich, dass die Mitarbeiter/innen die Bewältigung der an sie gestellten Aufgaben flexibel gestalten dürfen.	☐	☐	☐	☐	☐

VI. Berufsleben

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu **Gefühlen**, die sich auf Ihre **Arbeit** beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte „nie“ an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt oder Sie dieses Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
87. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
88. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89. Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90. Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
91. Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
92. Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
93. Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
94. Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
95. Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
96. Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Beurteilen Sie bitte die folgenden Sachverhalte anhand der sieben Antwortmöglichkeiten „nicht zufrieden“ bis „sehr zufrieden“.

Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, KollegInnen, Arbeitszeiten usw.), ...	nicht zufrieden			teils-teils			sehr zufrieden
97. ... wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

VII. Fehlzeiten am Arbeitsplatz

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Thema Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Bitte kreuzen Sie hierbei die auf Sie zutreffenden Kästchen an bzw. schreiben Sie in die leeren Felder.

98. Ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen? (als legitimer Grund gelten beispielsweise chronische Erkrankungen)

a. ☐ Ja ☐ Nein → weiter bei Frage 101.

99. Falls Sie Frage 98 mit „Ja“ beantwortet haben: Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen?

b. ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

100. Falls Sie Frage 98 mit „Ja“ beantwortet haben: Was war der Grund dafür, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Um Problemen mit Arbeitskollegen bzw. -kolleginnen aus dem Weg zu gehen
- ☐ Um Problemen mit der / dem Vorgesetzten aus dem Weg zu gehen
- ☐ Mobbing durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte
- ☐ Um Stress/Druck am Arbeitsplatz zu entgehen
- ☐ Familiäre Probleme
- ☐ Leichtes Körperliches Unwohlsein (ohne tatsächlich/ernsthaft krank gewesen zu sein)
- ☐ Andere: _____

101. Ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen?

☐ Ja ☐ Nein → weiter bei Frage 104.

102. Falls Sie Frage 101 mit „Ja“ beantwortet haben: Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen?

☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

103. Falls Sie Frage 101 mit „Ja“ beantwortet haben: Was war der Grund dafür, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Pflichtgefühl und weil sonst Arbeit liegen bleibt
- ☐ Rücksicht auf Kollegen / Kolleginnen
- ☐ Angst vor Arbeitsplatzverlust
- ☐ Berufliche Nachteile
- ☐ Andere: _____

104. Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie ...
... gegen den ärztlichen Rat der Arbeit nachgegangen sind?

☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

105. ... sich von einem Arzt/einer Ärztin ein Medikament verschreiben ließen, um fit für die Arbeit zu sein?

☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

106. ... zur Genesung Urlaub genommen haben?

☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

107. ... zur Genesung bis zum Wochenende gewartet haben?

☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

VIII. Gesundheit und Familie

Nachfolgend werden Ihnen einige Fragen zum **Zustand Ihrer Gesundheit** gestellt. Bitte kreuzen Sie hierbei wieder die auf Sie zutreffenden Kästchen an bzw. schreiben Sie in das leere Feld.

108. Wie oft haben Sie in den letzten 6 Monaten unter akuten körperlichen Krankheiten gelitten? (akute körperliche Krankheiten sind vergleichsweise schnell ausbrechende Krankheiten)

☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

109. Wie lange haben Sie in Summe in den letzten 6 Monaten unter chronischen körperlichen Krankheiten gelitten? (chronische körperliche Krankheiten sind lang andauernde Krankheiten, die mindestens 4 Wochen lang bestehen) ☐ nie ☐ ein bis drei Monate ☐ zwischen drei und fünf Monaten ☐ die ganzen sechs Monate
110. Wie würden Sie Ihr seelisches Befinden in den letzten 6 Monaten beschreiben? ☐ exzellent ☐ gut ☐ neutral ☐ schlecht ☐ sehr schlecht
111. Mit welchen der folgenden Faktoren würden Sie seelisch bedrückende Momente oder Phasen innerhalb der letzten 6 Monate in Verbindung bringen? (Mehrfachantworten möglich) ☐ Familienleben ☐ Berufsleben ☐ Physische / psychische Erkrankungen ☐ Andere:
112. Wie sehr können Sie sich auf Ihre Familienmitglieder verlassen, wenn innerhalb oder außerhalb Ihrer Arbeit Probleme auftauchen? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr
113. Wie sehr sind Ihre Familienmitglieder bereit, sich Ihre Probleme anzuhören? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr
114. Wie sehr werden Sie von Ihren Familienmitgliedern aktiv unterstützt, so dass Sie es innerhalb und außerhalb der Arbeit leichter haben? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr

IX. Selbsteinschätzungen

Im Folgenden finden Sie verschiedene **Aussagen über sich selbst**. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen, indem Sie bei jedem Satz eines der fünf Kästchen auf der Skala von „ich stimme nicht zu“ bis „ich stimme vollkommen zu“ ankreuzen.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme nicht zu		teils-teils		Ich stimme vollkommen zu
	1	2	3	4	
115. Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
116. Wenn ich mich anstrengte, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐
117. Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐
118. Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
119. Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
120. Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐
121. Manchmal bin ich deprimiert.	☐	☐	☐	☐	☐
122. Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	☐	☐	☐	☐	☐
123. Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	☐	☐	☐	☐	☐
124. Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐
125. Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	☐	☐	☐	☐	☐
126. Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐

X. Arbeitserleben

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	nie 0	fast nie 1 ein paar Mal im Jahr oder weniger	ab und zu 2 einmal im Monat oder weniger	regelmäßig 3 ein paar Mal im Monat	häufig 4 einmal in der Woche	sehr häufig 5 ein paar Mal in der Woche	immer 6 jeden Tag
127. Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
128. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
129. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
130. Meine Arbeit inspiriert mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
131. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
132. Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
133. Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
134. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
135. Meine Arbeit reißt mich mit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

XI. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wahrnehmung der Situation Ihres Partners / Ihrer Partnerin

Die folgende Liste enthält wieder die Fragen zur **Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf**. Diesmal beurteilen Sie bitte, inwieweit die folgenden Aussagen auf **Ihren Partner / Ihre Partnerin** zutreffen. Zur besseren Verständlichkeit sind die Aussagen wieder ausschließlich in der männlichen Form (Partner) formuliert, gelten jedoch auch für weibliche Personen (Partnerin). Bitte kreuzen Sie bei jedem Satz dasjenige der fünf Kästchen an, das Ihrer Meinung nach am besten zutrifft.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	ich stimme nicht zu 1	2	teils-teils 3	4	ich stimme vollkommen zu 5
136. Die Arbeit meines Partners hält ihn mehr von Unternehmungen mit der Familie / mir ab als ihm lieb ist.	☐	☐	☐	☐	☐
137. Die Zeit, die mein Partner für seine Arbeit aufbringen muss, hält ihn davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
138. Da meinen Partner seine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann er nicht an Aktivitäten der Familie / meinen Aktivitäten teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
139. Wenn mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt, ist er oft zu erschöpft, um etwas mit der Familie / mir zu unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐

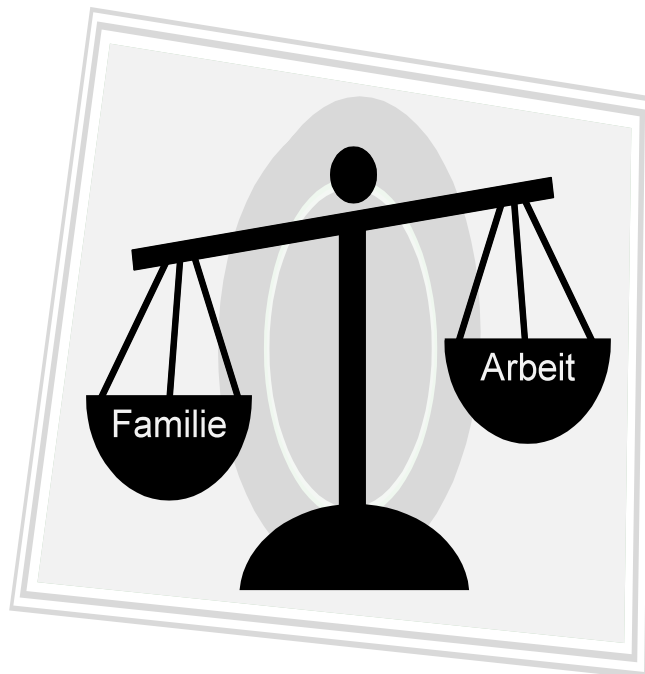
140. Wenn mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt ist er oft mit den Nerven am Ende, so dass er sich nicht mehr um die Familie / mich kümmern kann.	☐	☐	☐	☐	☐
141. Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz ist mein Partner oft so ausgelaugt, dass er zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die er gerne tut.	☐	☐	☐	☐	☐
142. Die Art, mit der mein Partner bei seiner Arbeitstätigkeit Probleme löst, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
143. Verhaltensweisen, die für die Arbeitstätigkeit meines Partners effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	☐	☐	☐	☐	☐
144. Das Verhalten, das die Arbeitsproduktivität meines Partners steigert, hilft ihm zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
145. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
146. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner sich neues Wissen anzueignen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
147. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
148. Die Eingebundenheit in seine Arbeit versetzt meinen Partner in gute Stimmung und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
149. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner glücklich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
150. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner fröhlich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
151. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt zur persönlichen Erfüllung meines Partners bei und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
152. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt bei meinem Partner zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein, und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
153. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt bei meinem Partner zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein, und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

Wenn Sie noch Kommentare oder Anmerkungen zum Fragebogen haben, können Sie uns diese im Folgenden mitteilen.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



universität
wien



6.4 Eidesstaatliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am _____

(Unterschrift)

6.5 Curriculum Vitae

PERSÖNLICHE DATEN

Vor- und Nachname	Carina Grossalber
Geburtsdatum und -ort	3. Dezember 1985 in Steyr
Adresse	Dempschergasse 19/17, 1180 Wien

AUSBILDUNG

seit Oktober 2007	Studium der Psychologie (Diplomstudium) Universität Wien
Okt. 2006 - Jän. 2008	Studium Spanisch/Englisch (LA) Universität Wien
Sept. 2000 - Juni 2005	Matura (ausgezeichneter Erfolg) Bundeshandelsakademie Steyr

AUSLANDSERFAHRUNG

Juli 2005-Juli 2006	Au-Pair und Studentin der Soziologie Worcester State University, Massachusetts/USA
---------------------	--

BERUFSERFAHRUNG

seit Juni 2011	LEAD Innovation Management GmbH Human Resources Tätigkeiten: Recruiting (Anzeigenschaltung, Bewerbungsgespräche, BewerberInnen Auswahl), Onboarding (Buddy-System, Einschulung, Willkommensmappe), Mitarbeiterentwicklung (Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen, Schulungen und Trainings), Compensation & Benefits (Mitentwicklung von Bonifikationssystemen und Gehaltsschemata), HR-Controlling (Erhebung HR-Kennzahlen), Erhebung MA-Zufriedenheit
März 2009 - Juni 2011	LEAD Innovation Management GmbH Business Development / Assistenz des GF Projektmanagement Tätigkeiten: Planung und Organisation aller Termine der Geschäftsführung, Abrechnung der Barauslagen der Geschäftsführung, Rechnungslegung, vorbereitende Buchhaltung, Organisation sowie Moderation bei LEAD User Konferenzen (dreitägige Konferenzen in Deutschland, Österreich und der Schweiz für ca. 25 Teilnehmer)
Juli 2008 - Februar 2009	LEAD Innovation Management GmbH Junior Research Analyst Tätigkeiten: Primär- und Sekundärrecherche, Marktanalysen, Durchführung von qualitativen Interviews mit potenziellen LEAD Usern im Rahmen der Innovationsprojekte

WEITERE BERUFSERFAHRUNG

August-Sept. 2011 **6-wöchiges Pflichtpraktikum Psychologie**
Braincare – Institut für seelische Gesundheit
(Psychotherapiepraxis, 1010 Wien) und Haus der Barmherzigkeit
(Geriatrisches Pflegekrankenhaus, 1160 Wien)

Tätigkeiten: Führen von Explorations- und Anamnese-
gesprächen, Vorgabe und Auswertung von Klinisch-
Diagnostischen Tests, Verfassen von Gutachten, Betreuung von
DemenzpatientInnen

2002 - 2008 **Diverse Praktika, Sommerjobs**

Tätigkeiten: Kellnern, Ausschank bei Festivals, Sommerjobs bei
Zahnarzt Dr. Scharnreitner (Sommer 2002) und Pranzl
Schönleitner Technologie (Sommer 2003 und 2004), Nachhilfe im
Fach Englisch, sowie diverse Promotionjobs

EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT

Jänner 2010 – Juni 2012 **Erasmus Student Network e.V. (ESN)**

Kooperationen & External Affairs

Tätigkeiten: Betreuung von Erasmus-StudentInnen in Wien,
Organisation und Mitarbeit bei Events und Trips (Skitrip
Nassfeld, Trip Budapest, Stadtführungen, Uniführungen,
Welcome Week, Welcome Party, etc.), Anbahnung und Abschluss
von Kooperationen zwischen ESN Uni Wien und externen
Partnern

BESONDERE KENNTNISSE

Sehr gute MS Office Kenntnisse (MS Word, Excel, Power Point)

Sehr gute Mac OS Kenntnisse (Pages, Numbers, Keynote)

Sehr gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse

Perfekte Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Gute Spanischkenntnisse

HOBBIES

Natur (Bergsteigen, Laufen, Mountainbiken)

Musik (Gitarre spielen, Singen)

Tanzen (Standard, Salsa)

JE MEHR MAN LIEBT, UM SO TÄTIGER WIRD MAN SEIN.

Vincent van Gogh