



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Selbst- und fremdbestimmtes flexibles Arbeiten und
dessen Wirkung auf Arbeitsengagement und
kognitive Irritation. Eine Tagebuchstudie.

verfasst von / submitted by

Antje Seebach, Bakk. BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2016 / Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Hinweis & Eidesstattliche Erklärung

Die Entwicklung der Fragebögen sowie die Datenerhebung wurde gemeinsam mit Rita Sommersguter-Zotti durchgeführt. Es wird daher darauf hingewiesen, dass thematische und methodische Überschneidungen mit ihrer Masterarbeit möglich sind. Die vorliegende Masterarbeit ist jedoch eine eigenständig verfasste Arbeit.

Ich versichere, dass ich die Masterarbeit 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 _____

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1. Theoretischer Hintergrund	7
1.1 Konzeptualisierung flexiblen Arbeitens: Selbst- und Fremdbestimmtheit	7
1.2 Flexibles Arbeiten und wahrgenommene Kontrolle – Die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory)	9
1.3 Ressourcen und Anforderungen: die Job Demands-Resources Theorie	11
1.4 Die Theorie der Ressourcenerhaltung (Conservation of Resources Theory)	13
1.5 Konsequenzen flexiblen Arbeitens und der Einfluss persönlicher Ressourcen	14
1.5.1 Arbeitsengagement	14
1.5.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	17
1.5.3 Kognitive Irritation	19
1.5.4 Die Boundary Management Strategie der Segmentierung	21
2. Forschungsfragen, Hypothesen und Forschungsmodell	25
3. Methode	28
3.1 Stichprobe	28
3.2 Durchführung	29
3.3 Instrumente	31
3.3.1 Einstiegsfragebogen (Boundary Management Skala)	32
3.3.2 Tagebuch	33
3.3.2.1 Tägliche Flexibilität: Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit	33
3.3.2.2 Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	34
3.3.2.3 Tägliches Arbeitsengagement	35
3.3.2.4 Tägliche kognitive Irritation	36
3.3.2.5 Kontrollvariablen: Zeitdruck, Handlungsspielraum, Zeitspielraum	36
3.4 Datenaufbereitung	37
3.5 Analyseverfahren	39
4. Ergebnisse	41
4.1 Analyse der Flexibilitätsskalen	41
4.2 Analyse der restlichen Skalen und Interkorrelationen aller Skalen	43
4.3 Testung der Hypothesen	46

4.3.1 Hypothese 1: Totale Effekte von zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit	46
4.3.2 Hypothese 2: Mediation von Selbstwirksamkeitserwartung	47
4.3.3 Hypothese 3: Haupteffekte von zeitlicher und örtlicher Fremdbestimmtheit	48
4.3.4 Hypothese 4: Moderation von Segmentierung	48
4.4 Weiterführende Analysen	51
4.4.1 Prüfung der zeitlichen Stabilität der Flexibilitätsskalen	51
4.4.2 Prüfung der Hypothesen 1 und 2 mit Prädiktor und Outcome-Variablen zu einem Messzeitpunkt	51
5. Diskussion	53
5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	53
5.2 Stärken und Einschränkungen	60
5.3 Fazit und Ausblick	62
Literaturverzeichnis	64
Abbildungsverzeichnis	77
Tabellenverzeichnis	78
Anhang	80
Anhang A: Zusammenfassung	80
Anhang B: Abstract	81
Anhang C: Übersicht über die im Einstiegsfragebogen erhobenen Konstrukte und verwendeten Instrumente	82
Anhang D: Verteilung der Berufsfelder unter den Selbständigen	83
Anhang E: Verteilung der Berufsfelder unter den Angestellten	84
Anhang F: Einstiegsfragebogen	85
Anhang G: Tagebuch	94
Anhang H: Screeplot der Items der Flexibilitätsskalen	103
Lebenslauf	104

Einleitung

Die heutigen Arbeitswelten sind geprägt von der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft, starkem Kostendruck, steigenden Kundenerwartungen, zunehmender Internationalisierung und fortschreitenden technischen Entwicklungen (Deloitte Human Capital, 2012). Errungenschaften wie Internet, E-Mails sowie Smartphones und andere mobile Endgeräte ermöglichen heute theoretisch jederzeit und von überall aus arbeiten zu können (Derks & Bakker, 2010). Gleichzeitig stellen ArbeitnehmerInnen zunehmend erhöhte Erwartungen an Flexibilität hinsichtlich Ihrer Arbeitsgestaltung. Besonders wichtig sind Ihnen dabei eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie eine flexiblere Handhabung des Arbeitsortes (Deloitte Human Capital, 2012). Dementsprechend bieten heute immer mehr Unternehmen Möglichkeiten der flexibleren Arbeitsgestaltung an, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber im globalen Wettbewerb um die besten BewerberInnen bzw. potentiellen MitarbeiterInnen zu erhöhen, aber auch um die Produktivität ihrer MitarbeiterInnen zu steigern (Deloitte Human Capital, 2012). Laut dem European Company Survey nimmt die Zahl der Unternehmen, die zumindest einigen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle (*engl.* „flexitime“) anbieten, in fast allen europäischen Ländern zu. Waren es im Jahr 2009 57%, so haben im Jahr 2013 bereits 66% der befragten Unternehmen flexible Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit angeboten. In Österreich ist dieser Anstieg besonders hoch (2009: rund 56%, 2013: rund 81%) (Eurofound, 2015). Im Microsoft Flexible Working Survey 2011, bei der 1500 Voll- und Teilzeit-Kräfte in 15 europäischen Ländern befragt wurden, berichtete rund ein Viertel der Angestellten, mindestens zwei Mal pro Woche von zu Hause aus bzw. an einem Ort außerhalb des Büros zu arbeiten (Microsoft Flexible Working Survey, 2011).

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt lässt die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen und ArbeitnehmerInnen sind zunehmend gefordert, diese Grenze selbst zu ziehen. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bringt flexibles Arbeiten sowohl Möglichkeiten als auch Herausforderungen mit sich. Studien zeigen, dass sich die gesteigerte Autonomie der ArbeitnehmerInnen in der Wahl der Arbeitszeit und des Arbeitsortes positiv auswirken kann, z.B. in Form von höherer Arbeitszufriedenheit und höherem Arbeitsengagement (Baltes et al., 1999; Ten Brummelhuis et al., 2012). Flexibilität kann aber auch Einschränkungen

bedeuten, beispielsweise durch permanente Erreichbarkeit sowie permanente Verbundenheit mit der Arbeit. So kann die permanente Verbundenheit durch Smartphones und andere mobile Endgeräte zu einer unfreiwilligen Verlängerung des Arbeitstages führen (Demerouti et al., 2014). Konsequenzen wie Arbeitsintensivierung, Erschöpfung und Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben können die Folge sein (Kelliher & Anderson, 2010; Kattenbach, Demerouti & Nachreiner, 2010).

Obwohl sich bereits viele Studien mit den Wirkungen flexiblen Arbeitens auf das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen sowie auf organisationale Variablen beschäftigt haben, haben nur wenige dabei die Rolle bzw. den Effekt individueller Charakteristika und persönlicher Ressourcen berücksichtigt. Die vorliegende Arbeit beleuchtet mithilfe eines Tagebuchverfahrens den Einfluss persönlicher Ressourcen auf die Wirkungen flexiblen Arbeitens auf berufsbezogene Variablen. Es wird untersucht, welche Rolle die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und die Boundary Management Strategie (bzw. deren Ausprägung in Richtung Segmentierung oder Integration) in flexiblen Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Arbeitsengagements und der kognitiven Irritation spielen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sollen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dabei unterstützen, flexible Arbeitsmodelle für beide Seiten optimal zu gestalten und einzusetzen, sodass negative Konsequenzen vermieden und positive Effekte gefördert werden können.

Für künftige wissenschaftliche Studien soll außerdem die Struktur von Flexibilität untersucht und ein Beitrag zu einer adäquateren Messmethode geleistet werden.

1. Theoretischer Hintergrund

1.1 Konzeptualisierung flexiblen Arbeitens: Selbst- und Fremdbestimmtheit

Technische Entwicklungen wie z.B. Internet, Smartphones und Tablets sowie Cloud-basierte Services haben viele Möglichkeiten flexiblen Arbeitens geschaffen. So muss die Arbeit beispielsweise nicht mehr im Büro verrichtet werden, sondern Angestellte können von zu Hause oder unterwegs arbeiten, wenn sie über ein Laptop oder Tablet mit entsprechender Software sowie Internetzugang verfügen. Auch die Arbeitszeiten sind dadurch flexibler gestaltbar. Mit der weltweiten Zunahme flexibler Arbeitsmodelle und deren steigender Bedeutung häufen sich auch die Studien, die sich mit der Thematik des flexiblen Arbeitens und dessen Wirkungen befassen. Dabei findet man in bisherigen Studien unterschiedliche Bezeichnungen für flexibles Arbeiten.

Demerouti et al. (2014) sowie Ten Brummelhuis et al. (2012) sprechen z.B. von „New Ways of Working“ (NWW), welches zeitliche und örtliche Flexibilität umfasst, die durch den steigenden Gebrauch neuer Kommunikationstechnologien gestützt werden. Stehen dagegen nur die zeitliche und örtliche Flexibilität im Fokus, dann spricht man von „Flexible Working Arrangements“ (FWAs). Diese beinhalten z.B. Gleitzeit („flexitime“), Halbtagsarbeit, reduzierte Wochenstunden oder Telearbeit („Teleworking“) (Lewis, 2003). Nach Hill et al. (2008) ist Flexibilität am Arbeitsplatz „the ability of workers to make choices influencing when, where, and for how long they engage in work related tasks“ (Hill et. al, 2008, p. 152). Im Mittelpunkt der FWAs steht somit die Autonomie der ArbeitnehmerInnen, entscheiden zu können, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen wollen. Autonomie am Arbeitsplatz hat nachweislich viele positive Effekte und findet als wichtiges Element Berücksichtigung in gängigen (Motivations-)Theorien im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. So ist Autonomie z.B. laut Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham (1976, 1980) ein zentraler Motivator für intrinsisches Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit. Einige Studien wiesen positive Zusammenhänge zwischen FWAs und Arbeitsengagement (Anderson & Kelliher, 2009; Ten Brummelhuis et al., 2012), organisationalem Commitment (Anderson & Kelliher, 2009) und Arbeitszufriedenheit (Anderson & Kelliher, 2009; De Menezes & Kelliher, 2011) nach. Andererseits führten FWAs z.B. auch zu einer Intensivierung der Arbeit (Kelliher & Anderson, 2010).

So wurden insgesamt in vielen Studien zu flexiblem Arbeiten positive sowie negative Effekte nachgewiesen. Die Studien zeigten teils inkonsistente Ergebnisse hinsichtlich der Wirkungen auf ArbeitnehmerInnen und arbeitsbezogene Variablen (siehe dazu z.B. die Metaanalyse von Allen & Shockley, 2009 oder De Menezes & Kelliher, 2011). So führte flexibles Arbeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben z.B. in einigen Studien zu weniger Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben (z.B. Hill et al., 2010; Gajendran & Harrison, 2007), in anderen zu (mehr) Konflikten (z.B. Glass & Finley, 2002) und wieder andere fanden keine Effekte (z.B. Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006).

Ein Grund für inkonsistente Ergebnisse aus verschiedenen Studien könnten unterschiedliche Konzeptualisierungen und Messungen von FWAs sein. Kattenbach, Demerouti & Nachreiner (2010) erklären die inkonsistenten Ergebnisse damit, dass viele Studien mit unterschiedlichen, zu simplen Konzeptualisierungen arbeiten, die dem komplexen Konstrukt des flexiblen Arbeitens nicht gerecht werden.

Nach der Konzeptualisierung von Kattenbach, Demerouti & Nachreiner (2010) hat Flexibilität eine zweidimensionale Struktur. Ihre (ursprünglich nur für zeitliche Flexibilität entwickelte) Konzeptualisierung besagt, dass man in einer flexiblen Arbeitssituation sowohl selbstbestimmt als auch fremdbestimmt (z.B. durch den/die ArbeitgeberIn) sein kann. Dementsprechend unterscheiden sie zwischen selbstbestimmter zeitlicher Flexibilität (= Autonomie) und fremdbestimmter zeitlicher Flexibilität (= Einschränkung). Selbstbestimmte zeitliche Flexibilität bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen Zeit und Dauer der Arbeit selbst bestimmen können bzw. frei darüber entscheiden können. Fremdbestimmte zeitliche Flexibilität meint bürokratische Elemente im flexiblen Arbeitsmodell und die Möglichkeit des Arbeitgebers, Anpassungen der Arbeitszeiten vorzunehmen. Eine Einschränkung wäre demnach z.B. wenn der Arbeitgeber von seinen ArbeitnehmerInnen permanente Erreichbarkeit via Smartphone fordert oder fordert, dass sie auch außerhalb der Arbeitszeiten auf berufliche E-Mails antworten.

Zeitliche Autonomie und Einschränkung sind nach dieser Definition keine zwei Pole einer Skala sondern sind relativ unabhängig voneinander. ArbeitnehmerInnen können somit gleichzeitig autonom wie auch eingeschränkt sein, z.B. wenn sie völlige zeitliche Autonomie haben und dennoch von ihren Vorgesetzten gebeten werden, im Notfall außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten zu arbeiten. Kattenbach,

Demerouti & Nachreiner (2010) konnten zeigen, dass Autonomie und Einschränkung als zwei Dimensionen von Flexibilität zu unterschiedlichen Effekten führen können.

Für die vorliegende Studie wurde der Ansatz des zweidimensionalen Konzepts übernommen und entsprechend der Definition nach Hill et al. (2008) sowie in Anlehnung an einige Studien an der Universität Wien (Dorn, 2014; Gerdenitsch, Kubicek & Korunka, 2015; Gerdenitsch et al., 2014) um die örtliche Flexibilität ergänzt. Damit basiert die Studie alles in allem auf einer Konzeptualisierung von Flexibilität, die sowohl zeitliche und örtliche Autonomie bzw. Selbstbestimmtheit berücksichtigt, als auch zeitliche und örtliche Einschränkung bzw. Fremdbestimmtheit beinhaltet. Die Begriffe Selbstbestimmtheit und Autonomie sowie Fremdbestimmtheit und Einschränkung werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

1.2 Flexibles Arbeiten und wahrgenommene Kontrolle – Die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory)

Bei Flexibilität im Arbeitskontext spielt die wahrgenommene Kontrolle eine entscheidende Rolle. Bereits Glass & Finley (2002) definierten Flexibilität als Autonomie und wahrgenommene Kontrolle und Bakker & Demerouti (2007) setzten Autonomie mit Kontrolle gleich. Kombiniert man diesen Gedanken mit der Definition nach Hill et al. (2008), dann umfasst Flexibilität am Arbeitsplatz die Kontrolle über Zeit und Ort der Arbeit. Diese Kontrolle kann entweder von dem/der ArbeitnehmerIn selbst oder externen Personen oder Gegebenheiten (z.B. dem/der ArbeitgeberIn) ausgehen. Flexibilität umfasst neben der Autonomie (Selbstbestimmtheit) somit auch die Einschränkung der Autonomie, die als externe Kontrolle (Fremdbestimmtheit) wahrgenommen wird (siehe dazu auch Gerdenitsch, Kubicek & Korunka, 2015; Lyness et al., 2014). Um Selbstbestimmtheit und externe Kontrolle (Fremdbestimmtheit) sowie ihr Zusammenspiel hinsichtlich der FWAs zu erklären, dient die Self-Determination Theory (SDT; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) als theoretischer Rahmen.

Die Self-Determination Theory ist eine Meta-Theorie der Motivation, die zwischen intrinsischer Motivation und verschiedenen Formen der extrinsischen Motivation unterscheidet. Die unterschiedlichen Formen der Motivation unterscheiden sich im Ausmaß der erlebten Autonomie bzw. externen Kontrolle. Autonomie ist in der SDT definiert als ein Gefühl der Freiwilligkeit und als Erfahrung,

eine Wahl zu haben. Nur intrinsisch motiviertes Verhalten, bei dem der Anreiz in der Tätigkeit selbst liegt, ist prototypisch autonom/selbstbestimmt. Die SDT spricht hier auch von „autonomous motivation“, bei der aus freiem Willen gehandelt wird und das Verhalten internal reguliert ist. Bei Handlungen, für die intrinsische Motivation fehlt, sind externe Anreize, wie z.B. Belohnungen, erforderlich, um zur Ausführung der Handlung zu motivieren. Das Verhalten wird external reguliert („controlled motivation“). „Controlled motivation“ ist mit dem Empfinden eines Drucks oder Zwangs verbunden, etwas tun zu müssen, um entweder eine gewünschte Konsequenz zu erreichen oder eine unerwünschte zu vermeiden. Extrinsische Motivation, die durch externe Anreize geschaffen und aufrecht erhalten wird, ist der Prototyp der „controlled motivation“ (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Die SDT unterscheidet allerdings verschiedene Arten der extrinsischen Motivation. Diese basieren auf einer weiteren Annahme der SDT, die für die Studie herangezogen wird, um die Wirkung von Autonomie und externer Kontrolle im Rahmen der FWAs zu erklären. Die SDT nimmt an, dass ArbeitnehmerInnen die Einstellungen, Werte und Regulierungen (z.B. ihrer ArbeitgeberInnen) internalisieren können, d.h. diese verinnerlichen können und letztlich als persönlich wichtig erachten. So wird die ursprünglich externe Regulation („external regulation“) des Verhaltens in interne Regulation („internal regulation“) transformiert, sodass keine äußeren Anreize zur Umsetzung eines Verhaltens mehr nötig sind. Die SDT nimmt ein „controlled-to-autonomous continuum“ oder „Selbstbestimmungskontinuum“ an, um den Grad zu beschreiben, in dem eine externe Regulation internalisiert wurde. Je vollständiger die Internalisierung, desto autonomer das extrinsisch motivierte Verhalten. Internalisierung umfasst laut SDT drei unterschiedliche Prozesse: Introjektion, Identifikation und Integration (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Eine Regulierung, die durch die Person verinnerlicht, aber nicht als eigene akzeptiert wurde wird als „introjiziert“ (introjected) bezeichnet. Introjizierte Regulation geht mit eher kontrollierter extrinsischer Motivation einher. Obwohl die Regulation internal ist fühlt sich die Person zu einem bestimmten Handeln gezwungen oder unter Druck gesetzt.

Identifizierte Regulation (identified regulation) geht mit eher autonomer extrinsischer Motivation einher. Sie ist verbunden mit größerem Empfinden von

Freiwilligkeit, da das Verhalten mit persönlichen Zielen und Werten übereinstimmt und als selbst verursacht erlebt wird.

Die vollständige Internalisierung ist die Integration, bei der Interessen, Werte und Identifikationen in eigene, persönlich wichtige Interessen, Werte und Identifikationen transformiert und ins Selbstgefühl integriert werden. Integrierte Regulation (integrated regulation) geht mit vollkommen autonomer, selbstbestimmter extrinsischer Motivation einher. Man kann trotz dessen nicht von intrinsischer Motivation sprechen, da die Tätigkeit nicht an sich interessant ist, sondern immer noch eine instrumentelle Rolle für persönliche Ziele spielt.

Die Annahmen der Internalisierung und Integration erklären, warum flexible Situationen in gleichem Maße selbstbestimmt wie fremdbestimmt wahrgenommen werden können. Wenn ein/e Arbeitnehmer/in z.B. auf Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beginnt, zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten (externale Regulation) und feststellt, dass er/sie dadurch Beruf und Privatleben viel besser vereinen kann und das flexible Arbeiten daher seinen/ihren Wünschen und Zielen entspricht, wird er/sie das flexible Arbeiten als vollkommen autonome, selbstbestimmte Entscheidung empfinden (autonome, extrinsische Motivation).

Eine weitere Annahme der SDT ist, dass Autonomie/Selbstbestimmung eines von drei psychologischen Grundbedürfnissen ist (neben dem Bedürfnis nach Kompetenz und sozialer Eingebundenheit). Intrinsische Motivation oder Integration sowie Wohlbefinden können nur entstehen, wenn die drei Grundbedürfnisse befriedigt werden. Werden sie nicht befriedigt, so hat dies negative Konsequenzen auf die Motivation und das Wohlbefinden (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005). Es ist daher anzunehmen, dass ArbeitnehmerInnen positivere Ergebnisse zeigen, wenn sie ihre zeitliche und örtliche Arbeitsgestaltung vollständig oder überwiegend als selbstbestimmt wahrnehmen.

1.3 Ressourcen und Anforderungen: die Job Demands-Resources Theorie

Um die Wirkungen flexiblen Arbeitens untersuchen zu können, wurde die Job Demands-Resources Theorie (JD-R Theorie; Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2001) als theoretischer Rahmen der Studie herangezogen.

Die JD-R Theorie (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al. 2001) unterscheidet die Eigenschaften von Arbeitsumgebungen in zwei Kategorien:

Arbeitsanforderungen (job demands) und Arbeitsressourcen (job resources).

Arbeitsanforderungen sind Aspekte der Arbeitsumgebung, die anhaltend physische und/oder psychische Anstrengung erfordern und daher mit physischen und/oder psychischen Kosten verbunden sind. Beispiele für Arbeitsanforderungen sind hoher Arbeitsdruck und emotional fordernde Kundeninteraktionen (Bakker & Demerouti, 2007).

Arbeitsressourcen können dagegen Arbeitsanforderungen und damit verbundene Kosten reduzieren, funktionell in der Erreichung arbeitsbezogener Ziele sein oder persönliches Wachstum bzw. Entwicklung und Lernen stimulieren.

Arbeitsressourcen können zum Beispiel folgende Aspekte der Arbeitsumgebung sein: Arbeitsautonomie, soziale Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen sowie Feedback zur eigenen Leistung (Bakker & Demerouti, 2007).

Die JD-R Theorie nimmt zwei psychologische Prozesse an, einen gesundheitsschädigenden Prozess („health impairment process“), der bei der Entwicklung von beruflichem Stress eine Rolle spielt, sowie einen motivationalen Prozess („motivational process“), der zur Entwicklung von Motivation beiträgt. Im gesundheitsschädigenden Prozess können überdauernde Anforderungen und die damit einhergehende Erschöpfung der mentalen und physischen Ressourcen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, wie z.B. Burnout und einer Schwächung der Gesundheit (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Im motivationalen Prozess können vorhandene Arbeitsressourcen zu positiven Konsequenzen, wie beispielsweise hohem Arbeitsengagement und guten Leistungen führen (z.B. Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

Entsprechend der JD-R Theorie können die zwei Dimensionen von Flexibilität folgendermaßen eingeteilt werden: die (zeitliche und örtliche) Fremdbestimmtheit kann den Arbeitsanforderungen zugeordnet werden, da sie mit psychologischen Kosten, wie Erschöpfung und Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben verbunden sein kann (siehe z.B. Kattenbach, Demerouti & Nachreiner, 2010). Die (zeitliche und örtliche) Selbstbestimmtheit kann als Arbeitsressource verstanden werden. Nach Hill et al. (2010) kann Autonomie im Arbeits- und Privatbereich die Leistung begünstigen, Anforderungen reduzieren und Ressourcen generieren. Durch

die örtliche Autonomie im Arbeitsbereich können z.B. zeitliche Ressourcen gewonnen werden, die im Privatbereich genutzt werden können.

Entsprechend der JD-R Theorie zeigten viele Studien positive Effekte flexiblen Arbeitens. So steigerten FWAs beispielsweise das Arbeitsengagement, das organisationale Commitment sowie die Arbeitszufriedenheit (z.B. Almer & Kaplan, 2002; Anderson & Kelliher, 2009, 2010; Ten Brummelhuis et al., 2012, Xanthopoulou et al., 2007). Insgesamt sind die Ergebnisse jedoch nicht einheitlich und es gibt Hinweise, dass diverse Moderator- und Mediatorvariablen eine Rolle spielen könnten (De Menezes & Kelliher, 2011). Die vorliegende Arbeit befasst sich daher mit persönlichen Ressourcen als mögliche Einflussvariablen.

1.4 Die Theorie der Ressourcenerhaltung (Conservation of Resources Theory)

Um die Rolle persönlicher Ressourcen im Kontext der FWAs zu untersuchen wurde die JD-R Theorie von Xanthopoulou et al. (2007) um die Theorie der Ressourcenerhaltung (Conservation of Resources Theory; COR; Hobfoll, 1989) ergänzt. Die vorliegende Studie wendet diese erweiterte Theorie an, um den Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Boundary Management Strategie beleuchten zu können.

Die COR Theorie definiert Ressourcen ganz allgemein als „those entities that either are centrally valued in their own right (e.g., self-esteem, close attachments, health, and inner peace) or act as a means to obtain centrally valued ends (e.g., money, social support, and credit)“ (Hobfoll, 2002, p. 307). Die COR Theorie besagt, dass Individuen ihre Ressourcen einsetzen, um drohenden Verlusten und negativen Konsequenzen vorzubeugen und ihre Ressourcen zu schützen. Individuen streben auch danach, Ressourcen aufzubauen und anzusammeln. Ressourcen tendieren wiederum dazu, neue Ressourcen zu erzeugen, was zu positiven Konsequenzen führen kann (Hobfoll, 1989).

Nach der Integration der beiden Theorien kann man zum einen annehmen, dass persönliche Ressourcen die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und negativen Konsequenzen moderieren. Das würde bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen ihre persönlichen Ressourcen einsetzen, um bei wahrgenommenen Arbeitsanforderungen negativen Konsequenzen, wie z.B. Überlastung, vorzubeugen. Entsprechend dieser Annahme zeigten sich

beispielsweise bei Mäkikangas und Kinnunen (2003) moderierende Effekte der Ressourcen Optimismus und Selbstwertgefühl auf die Beziehung zwischen psychosozialen Stressoren an der Arbeit und Wohlbefinden. Pierce und Gardner (2004) fanden in ihrer Literaturanalyse, dass der organisationsbezogene Selbstwert (OBSE, organization-based self-esteem) die Beziehung zwischen fordernden Bedingungen im Beruf (wie z.B. Veränderungen, Rollenambiguität) und Beeinträchtigungen wie Depressionen und körperlicher Beanspruchung moderierte.

Überträgt man die zweite Annahme der COR Theorie in den motivierenden Prozess der JD-R Theorie, dann kann man einen Mediatoreffekt persönlicher Ressourcen annehmen, der den Effekt zwischen Arbeitsressourcen und berufsbezogenen Konsequenzen vermittelt. Das bedeutet, dass das Vorliegen von Arbeitsressourcen zu einer Häufung persönlicher Ressourcen führt, die wiederum positive Konsequenzen hervorbringt. Entsprechend dieser Annahme konnten z.B. Llorens et al. (2007) sowie Xanthopoulou et al. (2007) zeigen, dass u.a. Wirksamkeitsüberzeugungen (efficacy beliefs; persönliche Ressource) als Mediator zwischen Aufgabenressourcen und Engagement wirkten: Aufgabenressourcen steigerten u.a. die Wirksamkeitsüberzeugungen, welche wiederum das Engagement steigerten. Weiters konnten Xanthopoulou et al. (2009) einen positiven Zusammenhang zwischen der täglichen Arbeitsressource Coaching und Arbeitsengagement zeigen, der durch die persönliche Ressource Optimismus erklärt werden konnte.

Alles in allem können persönliche Ressourcen somit unterschiedliche Rollen (als Mediator sowie als Moderator) im Kontext von FWAs spielen.

1.5 Konsequenzen flexiblen Arbeitens und der Einfluss persönlicher Ressourcen

Im Folgenden werden die abhängigen Variablen sowie die Mediator- und Moderatorvariablen (persönliche Ressourcen) definiert, die im Zusammenhang mit dem Prädiktor „flexibles Arbeiten“ untersucht wurden. Weiters werden der Forschungsstand dargelegt und die Hypothesen abgeleitet.

1.5.1 Arbeitsengagement

Arbeitsengagement ist definiert als eine positive, erfüllende, auf die Arbeit bezogene

Gefühlslage, die gekennzeichnet ist durch Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Vitalität zeichnet sich durch hohe Energie und mentale Belastbarkeit während der Arbeit, durch die Bereitschaft, viel Mühe und Anstrengung in die Arbeit zu investieren sowie Durchhaltevermögen auch in schwierigen Situationen aus. Hingabe meint das Erleben von Bedeutung, Enthusiasmus, Stolz, Inspiration und Herausforderung bei der Arbeit. Absorbiertheit äußert sich in einer tiefen Konzentration auf die Arbeit, einem Vertieftsein in die Arbeit, bei dem die Zeit wie im Fluge vergeht und es schwierig ist, sich von der Arbeit zu lösen (Schaufeli et al., 2002). Nach Bakker & Leiter (2010) brauchen Unternehmen in der heutigen Informations- und Dienstleistungsgesellschaft MitarbeiterInnen, die psychologisch mit ihrer Arbeit verbunden sind und ihre berufliche Rolle voller Energie und Engagement ausüben. In Studien konnte gezeigt werden, dass Arbeitsengagement positiv auf Variablen wirkt, die den Erfolg eines Unternehmens ebenfalls maßgeblich beeinflussen können. So steht Arbeitsengagement beispielsweise in Zusammenhang mit der beruflichen Leistung und der Absicht zu kündigen (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008). Engagierte Mitarbeiter sind produktiver und eher bereit, die Extrameile zu gehen (z.B. Bakker & Demerouti, 2008; Bakker, 2011). Daher ist das wissenschaftliche Interesse an Arbeitsengagement besonders hoch. Aufgrund der hohen Bedeutsamkeit wurde Arbeitsengagement als abhängige Variable in der vorliegenden Studie ausgewählt, um es im Kontext von FWAs näher zu beleuchten.

Arbeitsengagement war lange definiert als relativ stabiler, überdauernder affektiv-kognitiver Zustand (Schaufeli et al., 2002). Sonnentag (2003) hat Arbeitsengagement erstmals nicht als überdauerndes Konstrukt definiert, sondern auf Tageslevel erfasst. Sie konnte zeigen, dass sich das Arbeitsengagement einer Person von Tag zu Tag ändern kann. Heute unterscheidet man daher zwischen allgemeinem Arbeitsengagement als stabiles Konstrukt sowie dem (täglich) veränderbaren Arbeitsengagement (Bakker, 2014). Außerdem hat die Forschung gezeigt, dass die Varianz von Arbeitsengagement nicht nur zu einem großen Teil der Variabilität zwischen Personen zugeschrieben werden kann, sondern auch der Variabilität innerhalb einer Person (Bledow et al., 2011; Sonnentag, 2003). Bakker und Bal (2010) haben beispielsweise auf Wochenebene festgestellt, dass 47 % der Gesamtvarianz von Arbeitsengagement auf Veränderungen innerhalb der Person

zurückgehen. Daher ist es besonders wichtig, sich in Tagebuchstudien mit Arbeitsengagement zu beschäftigen und zu untersuchen, welche Variablen das tägliche Arbeitsengagement beeinflussen.

Forschungsergebnisse zur Wirkung von Arbeitsressourcen zeigen, dass sie entsprechend der JD-R Theorie signifikant zu Arbeitsengagement beitragen (z.B. Anderson & Kelliher, 2009; Bakker & Bal, 2010; Kühnel, Sonnentag & Bledow, 2012; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009; Simbula, 2010; Ten Brummelhuis et al., 2012; Xanthopoulou et al., 2007, Xanthopoulou et al., 2008).

Anderson und Kelliher (2009) führten Interviews mit flexibel Arbeitenden, Managern und KollegInnen flexibel Arbeitender aus sieben verschiedenen Organisationen. Zusätzlich gaben sie flexibel Arbeitenden sowie nicht flexibel Arbeitenden einen elektronischen Fragebogen vor. Die Ergebnisse zeigen, dass zeitliche und örtliche Flexibilität einen positiven Einfluss auf Arbeitsengagement hatte.

In einer Längsschnittstudie mit zwei Erhebungszeitpunkten wurden u.a. Arbeitsressourcen und das Arbeitsengagement von Managern erhoben (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). Die auf der JD-R Theorie basierende Studie zeigte, dass eine Steigerung von Arbeitsressourcen (u.a. soziale Unterstützung und Autonomie) Prädiktor von Arbeitsengagement war.

In einer Tagebuchstudie mit Lehrern zeigte Simbula (2010), dass die Ressource „tägliche Unterstützung durch KollegInnen“ sich positiv auf das tägliche Engagement auswirkte. Kühnel, Sonnentag und Bledow (2012) untersuchten innerhalb von einer Arbeitswoche u.a. die Wirkungen der täglichen Arbeitsressourcen psychologisches Klima und Handlungsspielraum und wiesen nach, dass beide das tägliche Arbeitsengagement förderten. Ten Brummelhuis et al. (2012) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen New Ways of Working (NWW; definiert als zeitliche und örtliche Autonomie, die durch moderne Kommunikationstechnologien gestützt wird) und täglichem Arbeitsengagement, den sie zum Teil durch effizientere Kommunikationsprozesse erklärten.

Insgesamt gibt es bereits viele Studien, die sich mit Arbeitsengagement im Rahmen der JD-R Theorie befasst haben. Da Arbeitsressourcen offensichtlich einen positiven Effekt auf das Arbeitsengagement haben und dies auch den Annahmen der

SDT und JD-R Theorie entspricht, ergibt sich für die vorliegende Arbeit die folgende Hypothese:

Hypothese 1: Tägliche Selbstbestimmtheit erhöht das tägliche Arbeitsengagement.

1.5.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Die vorliegende Studie beleuchtet die Rolle der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung im Kontext des flexiblen Arbeitens. Die (allgemeine) Selbstwirksamkeitserwartung ist definiert als der Glaube eines Individuums an seine Fähigkeit, ein bestimmtes Verhalten ausführen zu können, eine schwierige Aufgabe oder ein Problem bewältigen zu können oder einem Maßstab gerecht werden zu können. Individuen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung setzen sich höhere Ziele, strengen sich mehr an, um diese zu erreichen und sind ausdauernder bei schwierigen Aufgaben (Bandura, 1986; Bandura, 1997).

Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung ist von spezifischerer, d.h. bereichs- oder aufgabenbezogener Selbstwirksamkeitserwartung zu unterscheiden (Abele & Spurk, 2009; Schyns & Von Collani, 2002). Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist laut Abele und Spurk (2009) auf den beruflichen Kontext bezogen und hat ein mittleres Spezifitätsniveau. Das bedeutet, dass die Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung nicht so breit ist, wie die der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung, aber auch nicht zu spezifisch (z.B. auf eine bestimmte Tätigkeit bezogen). Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass ein mittleres Spezifitätsniveau vorteilhaft ist, um spezifische Variablen und Konsequenzen vorherzusagen (Chen, Gully, & Eden, 2001; Pajares, 1996).

Die Selbstwirksamkeitserwartung spielt eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Motivation, Affekt und Handlungen (Bandura, 1989) und ist vermutlich eines der wesentlichen Konstrukte, um positive berufsbezogene Ergebnisse zu erreichen. Auf Basis der COR Theorie lässt sich vermuten, dass die persönliche Ressource der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung zu einer Häufung von Ressourcen und folglich zu positiven Konsequenzen führen kann. Bisherige Studien zeigen dementsprechend, dass Individuen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung mehr positive Konsequenzen aufweisen, wie z.B. höhere Arbeitszufriedenheit (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008), höheres Arbeitsengagement (Llorens et al., 2007,

Xanthopoulou et al., 2007, Xanthopoulou et al., 2009) sowie mehr Leistung (Lubbers, Loughlin, & Zweig, 2005; Prussia, Anderson & Manz, 1998; Rigotti, Schyns & Mohr, 2008; Stajkovic & Luthans, 1998) und mehr Erfolg im Beruf (Abele & Spurk, 2009; Day & Allen, 2004). Zu diesen Studien ist anzumerken, dass sie unterschiedliche Formen der Selbstwirksamkeitserwartung untersucht haben (allgemeine, berufliche/arbeitsbezogene, tätigkeitsspezifische) und die Selbstwirksamkeitserwartung sehr unterschiedlich erfasst wurde.

Zur Frage, welche beruflichen Faktoren zur Entstehung oder Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung beitragen, konnte Parker (1998) in einer Längsschnittstudie zeigen, dass eine bestimmte Form der Selbstwirksamkeitserwartung, die sogenannte „role breadth self-efficacy“ (die wahrgenommene eigene Fähigkeit, eine breite Palette an beruflichen Aufgaben meistern zu können), durch Arbeitsressourcen wie u.a. Handlungsspielraum vorhergesagt wurde.

Es gibt weiters bereits einige wenige Studien, die auf Basis der JD-R Theorie und COR Theorie mögliche Mediatoreffekte von Selbstwirksamkeitserwartung untersucht haben. Xanthopoulou et al. (2009) beispielsweise, untersuchten in einer Tagebuchstudie mit MitarbeiterInnen eines griechischen Fast Food Unternehmens, wie die täglichen Unterschiede in den Arbeitsressourcen (Autonomie, Coaching und Teamklima) mit täglichen persönlichen Ressourcen wie z.B. der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und dem Outcome tägliches Arbeitsengagement zusammenhängen. Sie fanden u.a. einen Mediatoreffekt von Selbstwirksamkeitserwartung auf die Beziehung zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement.

Llorens et al. (2007) führten ein Laborexperiment mit spanischen Psychologiestudenten zu zwei Zeitpunkten durch, bei dem sie die aufgabenbezogene Selbstwirksamkeitserwartung im Nachhinein erhoben. Es zeigte sich entsprechend der JD-R Theorie und COR Theorie, dass Aufgabenressourcen (Zeit- und Handlungsspielraum) die Selbstwirksamkeitserwartung steigerten, was letztlich das Arbeitsengagement steigerte.

Alles in allem, lässt sich die Vermutung ableiten, dass ein solcher Mediatoreffekt auch für die Arbeitsressource (zeitliche und örtliche) Selbstbestimmtheit gilt. Es wird daher angenommen dass Selbstbestimmtheit die

berufliche Selbstwirksamkeitserwartung steigert, welche wiederum das Arbeitsengagement steigert.

Hypothese 2: Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mediert den positiven Effekt von täglicher Selbstbestimmtheit auf das tägliche Arbeitsengagement.

1.5.3 Kognitive Irritation

Kognitive Irritation beschreibt eine wahrgenommene kognitive Beanspruchung im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit, ein "Nicht-Abschalten-Können" von der Arbeit. Sie wird hervorgerufen durch ein erlebtes Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglichen Belastungen (Mohr, Rigotti & Müller, 2005). Kognitive Irritation wird als psychischer Zustand und nicht als stabile Eigenschaft einer Person aufgefasst (Müller, Mohr & Rigotti, 2004). Die Irritation, bestehend aus kognitiver und emotionaler Irritation, ist als psychische Befindensbeeinträchtigung einzustufen, die vermutlich schwerwiegenderen Befindensbeeinträchtigungen, wie z.B. Depression und Burnout, vorgelagert ist (Mohr et al., 2006; Mohr, Rigotti & Müller, 2005). So kann kognitive Irritation z.B. die Gesundheit beeinträchtigen und zu Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben führen (Mohr, Rigotti & Müller, 2005). Es lohnt daher, Prädiktoren (kognitiver) Irritation zu identifizieren, um mögliche negative Konsequenzen verhindern zu können.

Die vorliegende Arbeit nimmt aus mehreren Gründen einen Zusammenhang zwischen Flexibilität im Arbeitskontext (im Sinne von Fremdbestimmtheit bzw. externer Kontrolle) und kognitiver Irritation an. Kognitive Irritation wird vermutlich begünstigt durch die permanente Verbundenheit mit der Arbeit durch Smartphone und andere mobile Endgeräte. So hat die moderne Kommunikationstechnologie die Erwartung an (flexible) ArbeitnehmerInnen intensiviert, permanent via E-Mail erreichbar zu sein. Durch diese Erwartung von Seiten der ArbeitgeberInnen und/oder KundInnen verlieren ArbeitnehmerInnen die Fähigkeit bzw. Möglichkeit, die Verbindung zur Arbeit zu trennen (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013). Der „Drang“, immer auf dem Laufenden zu bleiben, kann z.B. zu zwanghaftem E-Mail checken führen (Mazmanian, Orlikowski, & Yates, 2006). Da v.a. zeitlich und örtlich flexibel Arbeitende auf die Kommunikation per E-Mail angewiesen sind, liegt die Vermutung nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen Fremdbestimmtheit und

kognitiver Irritation gibt. So kann man vermuten, dass ArbeitnehmerInnen, die flexibel arbeiten und permanent erreichbar sind bzw. sein müssen höhere Ausprägungen von kognitiver Irritation zeigen.

Mit flexiblem Arbeiten können auch diverse Entwicklungen einhergehen, die die kognitive Irritation begünstigen könnten. So kann flexibles Arbeiten z.B. mit einer Arbeitsintensivierung (Kelliher & Anderson, 2010) und/oder Zeitdruck (Peters & Van der Lippe, 2007) verbunden sein.

Diverse Studien konnten bereits zeigen, dass berufliche Anforderungen das Wohlbefinden im Sinne des „health impairment process“ der JD-R Theorie beeinträchtigen können. Hakanen, Bakker und Schaufeli (2006) beispielsweise, haben die Arbeitsbedingungen von Lehrern in Finnland untersucht und konnten zeigen, dass hohe berufliche Anforderungen (störendes Schülerverhalten, Arbeitsüberlastung, schlechte physische Umgebung) zu Burnout führen, was wiederum einen schlechten Gesundheitszustand zur Folge hat. In einer Literaturanalyse von Halbesleben und Buckley (2004) kommt ebenfalls klar heraus, dass berufliche Anforderungen Prädiktor für Burnout sind.

Diestel und Schmidt (2009) untersuchten den Zusammenhang zwischen hohen Anforderungen (qualitatives Arbeitspensum, hoher Arbeitsdruck) und diversen Formen von Arbeitsbelastungen bei MitarbeiterInnen einer großen deutschen Verwaltungsorganisation. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass erhöhte Anforderungen zu erhöhter Arbeitsbelastung (emotionale Erschöpfung, innere Unruhe) führen sofern die auszuführenden Aufgaben als unangenehm erlebt werden.

Kattenbach, Demerouti und Nachreiner (2010) untersuchten die Wirkung von zeitlicher Flexibilität im Sinne von Einschränkung (Fremdbestimmtheit) auf das Wohlbefinden mittels Fragebogenmethode. Anhand einer Stichprobe von deutschen Angestellten aus unterschiedlichen Organisationen fanden sie einen positiven Effekt von zeitlicher Einschränkung (Fremdbestimmtheit) auf Erschöpfung und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben.

Höge (2009) untersuchte Irritation als Outcome von Arbeitsanforderungen (Zeitdruck) bei Pflegekrankenschwestern. Er kam zu dem Ergebnis, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und kognitiver Irritation gibt. Zusammenfassend ergibt sich aus diesen vorhandenen Erkenntnissen folgende Hypothese:

Hypothese 3: Tägliche Fremdbestimmtheit erhöht die tägliche kognitive Irritation.

1.5.4 Die Boundary Management Strategie der Segmentierung

Waren früher die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. Privatbereich klar festgelegt, verschwimmen diese Grenzen nun im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle, da die Integration von Arbeit und Privatleben ermöglicht wird. Damit steigen die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen, die Grenzen zwischen diesen Bereichen selbst zu ziehen. Mit dem wachsenden Angebot sowie der wachsenden Nachfrage nach flexibler Arbeitsgestaltung steigt auch das wissenschaftliche Interesse an einer für das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen positiven Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit, genannt „Boundary Management“.

Laut Ashforth, Kreiner & Fugate (2000) schaffen und erhalten Individuen Grenzen, um ihre Umgebung zu vereinfachen und zu ordnen. Diese Grenzen können physischer, zeitlicher, emotionaler, kognitiver oder relationaler Natur sein. Individuen unterscheiden sich in der Art und Weise, wie sie die Grenzen zwischen beruflicher und privater Domäne ziehen und im Ausmaß, in dem sie ihre Rollen integrieren oder segmentieren möchten (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009). Man spricht in diesem Zusammenhang von einem Kontinuum mit den Endpunkten Segmentierung und Integration (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Segmentierung bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen enge Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen und ihre Rollen klar abgrenzen (Kossek et al., 2006). Dazu kann z.B. das Dienst-Smartphone nach Dienstschluss ausgeschaltet werden und am Abend und am Wochenende auf das Lesen dienstlicher E-Mails verzichtet werden. Bei der Arbeit von zu Hause aus kann darauf geachtet werden, dass die Tür zum Arbeitszimmer geschlossen bleibt, um Unterbrechungen durch die Familie zu vermeiden (Kossek et al., 2006). Bei der Integration erfolgt genau das Gegenteil: Arbeits- und Privatbereich werden vermischt, indem z.B. dienstliche Anrufe und E-Mails auch in der Freizeit beantwortet werden (Kossek et al., 2006). Kossek et al. (2012) sprechen diesbezüglich von rollenvermischendem Verhalten, das sowohl Unterbrechungen der Arbeits- durch die Privatdomäne als auch Unterbrechungen der Privatdomäne durch die Arbeit

bedeuten kann. Der Unterscheidung, ob Personen nur in eine, beide oder keine der beiden Richtungen integrieren bzw. segmentieren, wurde laut Kossek et al. (2012) bisher zu wenig Rechnung getragen. Die vorliegende Studie wird daher beide Möglichkeiten berücksichtigen. Den Grad, in dem eine Person danach strebt, die Grenzen zwischen beruflicher und privater Rolle zu trennen bzw. zu integrieren, nennen Kossek, Lautsch und Eaton (2006) „Boundary Management Strategy“.

Viele ArbeitnehmerInnen erhoffen sich von integrierendem Verhalten, Rollenkonflikte reduzieren und Arbeit und Privatleben besser vereinen zu können. Allerdings kann die Integration der zwei Domänen auch problematisch sein, wenn sie z.B. zu einer Reduktion der Arbeitseffizienz und/oder zu einer Steigerung von Stress führt (Ammons & Markham, 2004). Segmentierung dient dagegen dem Erhalt einer Klarheit und Deutlichkeit der beiden Lebensbereiche Arbeit und Freizeit und steigert die Konzentration auf einen Bereich. So werden sowohl Ablenkungen (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000) als auch mögliche Übertragungseffekte negativer Erfahrungen oder Emotionen von einem Lebensbereich in den anderen vermieden (Edwards & Rothbard, 2000).

In der Literatur findet man häufig die Einteilung von ArbeitnehmerInnen in Integrierer oder Segmentierer. In den letzten Jahren konzentrierte sich die Forschung allerdings vermehrt darauf, die Mitte zwischen den beiden Endpunkten zu beschreiben. Dazu wurden unterschiedliche Typen, Profile und Strategien identifiziert, entwickelt und untersucht (z.B. Ammons, 2013; Kossek & Lautsch, 2012; Kossek et al., 2012; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009). In der vorliegenden Arbeit interessiert allerdings lediglich die Ausprägung auf dem Segmentierungs-Integrations-Kontinuum und ob eine höhere Ausprägung in Richtung Segmentierung mit bestimmten Wirkungen flexiblen Arbeitens verbunden ist.

Die meisten Studien, die sich bisher mit den Wirkungen der Grenzziehung befasst haben, haben sich mit Konflikten zwischen Arbeit und Familien- bzw. Privatleben befasst (z.B. Chen, Powell & Greenhouse, 2009; Kossek & Lautsch, 2012; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Park & Jex, 2011; Peters, Michel & Sonntag, 2014; Sturges, 2008). Die vorliegende Arbeit soll aufzeigen, welche Rolle die Boundary Management Strategie der Segmentierung hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen kognitiver Irritation und flexiblen Arbeitens spielt.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die jeweilige Boundary Management Strategie signifikant in Zusammenhang mit negativen Outcomes steht, wie Konflikten zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben (Hecht & Allen, 2009; Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Park & Jex, 2011) und psychischem Stress (Kossek et al., 2012).

Olson-Buchanan und Boswell (2006) zeigten, dass ein Verhalten, dass dazu tendiert Privates am Arbeitsplatz zu erledigen, zu signifikant weniger Konflikten zwischen den beiden Domänen führt. Verhaltensweisen, bei denen das Privatleben durch die Arbeit unterbrochen wird, führen dagegen zu mehr Konflikten zwischen den beiden Domänen. Park und Jex (2011) untersuchten Boundary Management hinsichtlich des Gebrauchs von Informations- und Kommunikationstechnologien für berufliche und private Zwecke und zeigten, dass eine Präferenz für Segmentierung in beide Richtungen (work to nonwork und nonwork to work) zu weniger Konflikten führte. Die Ergebnisse von Hecht und Allen (2009), die auf einer Stichprobe von kanadischen ArbeitnehmerInnen unterschiedlicher Organisationen beruhen, deuten darauf hin, dass schwache Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu Interrollenkonflikten führen. In einer Studie mit Telearbeitern, die selbst darüber bestimmen können, wann, wo und wie lange sie arbeiten, zeigten Kossek, Lautsch und Eaton (2006), dass Boundary Management Strategien in Richtung Integration positiv mit Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben verbunden waren. Dagegen waren Boundary Management Strategien in Richtung Segmentierung robuste Prädiktoren von Wohlbefinden. Und mittels einer Online-Befragung von Managern fanden Kossek et al. (2012) einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Verhaltensweisen, bei denen die Arbeit das Privatleben unterbricht (work to nonwork interruption behaviors), und psychischem Stress.

Aufgrund der Ergebnisse zu den Wirkungen von Boundary Management Strategien, kann vermutet werden, dass eine höhere Ausprägung in Richtung Segmentierung ein für das Individuum gesünderes Boundary Management Verhalten darstellt. Im Sinne der COR Theorie kann die Strategie der Segmentierung somit als persönliche Ressource interpretiert werden. Demnach wird eine Strategie der Segmentierung entwickelt, um die eigenen Ressourcen zu schützen und um negativen Konsequenzen vorzubeugen. Da persönliche Ressourcen laut JD-R und COR Theorie die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und negativen

Konsequenzen moderieren, kann angenommen werden, dass die Boundary Management Strategie der Segmentierung bzw. eine höhere Ausprägung rollensegmentierenden Verhaltens den Zusammenhang zwischen zeitlicher und örtlicher Fremdbestimmtheit und kognitiver Irritation moderiert. Die Annahme wird durch die Ergebnisse von Mann und Holdsworth (2003) gestützt, die zeigten, dass Telearbeit aufgrund der verschwimmenden Grenzen zwischen dem beruflichen und dem privaten Leben emotionale Irritation hervorrufen kann. Daher wird vermutet, dass der Zusammenhang zwischen flexiblem Arbeiten und kognitiver Irritation durch die Boundary Management Strategie beeinflusst wird. Wer flexibel arbeitet und dazu tendiert, Grenzen zwischen beiden Bereichen (in beide Richtungen, work to nonwork und nonwork to work) zu ziehen, der schafft es möglicherweise besser von der Arbeit abzuschalten, weil er weniger Unterbrechungen der Freizeit hat und seltener wieder an die Arbeit erinnert wird. Somit wird vermutet, dass Segmentierung die positive Beziehung zwischen täglicher Fremdbestimmtheit und kognitiver Irritation schwächt.

Hypothese 4: Segmentierung moderiert den positiven Zusammenhang zwischen täglicher Fremdbestimmtheit und täglicher kognitiver Irritation.

2. Forschungsfragen, Hypothesen und Forschungsmodell

Ziel der Studie ist es zunächst, die Struktur von Flexibilität zu untersuchen. Von Interesse ist, ob Flexibilität, wie sie in der vorliegenden Studie erhoben wurde, entsprechend einigen bereits vorhandenen Studien in Arbeitsressource und Arbeitsanforderung, in Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit unterschieden werden kann. Durch neu zusammengestellte Flexibilitätsskalen, die auf bereits verwendeten Skalen basieren, soll ein Beitrag zu einer zweckdienlichen und für Tagebuchstudien angemessenen Erhebung von Flexibilität geleistet werden.

Des Weiteren ist es Ziel dieser Studie, die Wirkungen von Flexibilität im Sinne von täglicher zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit auf das tägliche Arbeitsengagement zu untersuchen und dabei die Rolle der täglichen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung als Mediator dieser Wirkung zu berücksichtigen.

Außerdem werden Wirkungen von Flexibilität im Sinne von zeitlicher und örtlicher Fremdbestimmtheit auf die tägliche kognitive Irritation untersucht. Für diesen Zusammenhang wird ein moderierender Effekt durch Segmentierung (bzw. hohe Ausprägungen des Boundary Management Verhaltens in Richtung Segmentierung) erwartet.

Die erhobenen Variablen wurden zu zwei Zeitpunkten erfasst – morgens vor der Arbeit und abends nach der Arbeit. Im Folgenden werden die Hypothesen übersichtlich dargestellt. In Klammern ist jeweils angegeben, zu welchem Erhebungszeitpunkt das jeweilige Konstrukt in die späteren Analysen einfließt.

H1) Tägliche Selbstbestimmtheit (wird am Vorabend nach der Arbeit erfasst) erhöht das tägliche Arbeitsengagement (wird abends nach der Arbeit erfasst).

H1a) Tägliche zeitliche Selbstbestimmtheit erhöht das tägliche Arbeitsengagement.

H1b) Tägliche örtliche Selbstbestimmtheit erhöht das tägliche Arbeitsengagement.

H2) Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (wird morgens vor der Arbeit erfasst) mediiert den positiven Effekt von täglicher Selbstbestimmtheit (wird am Vorabend nach der Arbeit erfasst) auf das tägliche Arbeitsengagement (wird abends nach der Arbeit erfasst).

H2a) Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mediiert den positiven Effekt von täglicher zeitlicher Selbstbestimmtheit auf das tägliche Arbeitsengagement.

H2b) Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mediiert den positiven Effekt von täglicher örtlicher Selbstbestimmtheit auf das tägliche Arbeitsengagement.

H3) Tägliche Fremdbestimmtheit (wird am Vorabend nach der Arbeit erfasst) erhöht die tägliche kognitive Irritation (wird morgens am Folgetag erfasst).

H3a) Tägliche zeitliche Fremdbestimmtheit erhöht die tägliche kognitive Irritation.

H3b) Tägliche örtliche Fremdbestimmtheit erhöht die tägliche kognitive Irritation.

H4) Segmentierung (wird einmalig erfasst) moderiert den positiven Zusammenhang zwischen täglicher Fremdbestimmtheit (wird abends erfasst) und täglicher kognitiver Irritation (wird morgens am Folgetag/am nächsten Morgen erfasst).

H4a) Segmentierung moderiert den positiven Zusammenhang zwischen täglicher zeitlicher Fremdbestimmtheit und täglicher kognitiver Irritation.

H4b) Segmentierung moderiert den positiven Zusammenhang zwischen täglicher örtlicher Fremdbestimmtheit und täglicher kognitiver Irritation.

Die Annahmen wurden zu einem Forschungsmodell integriert, welches im Folgenden dargestellt wird (Abbildung 1).

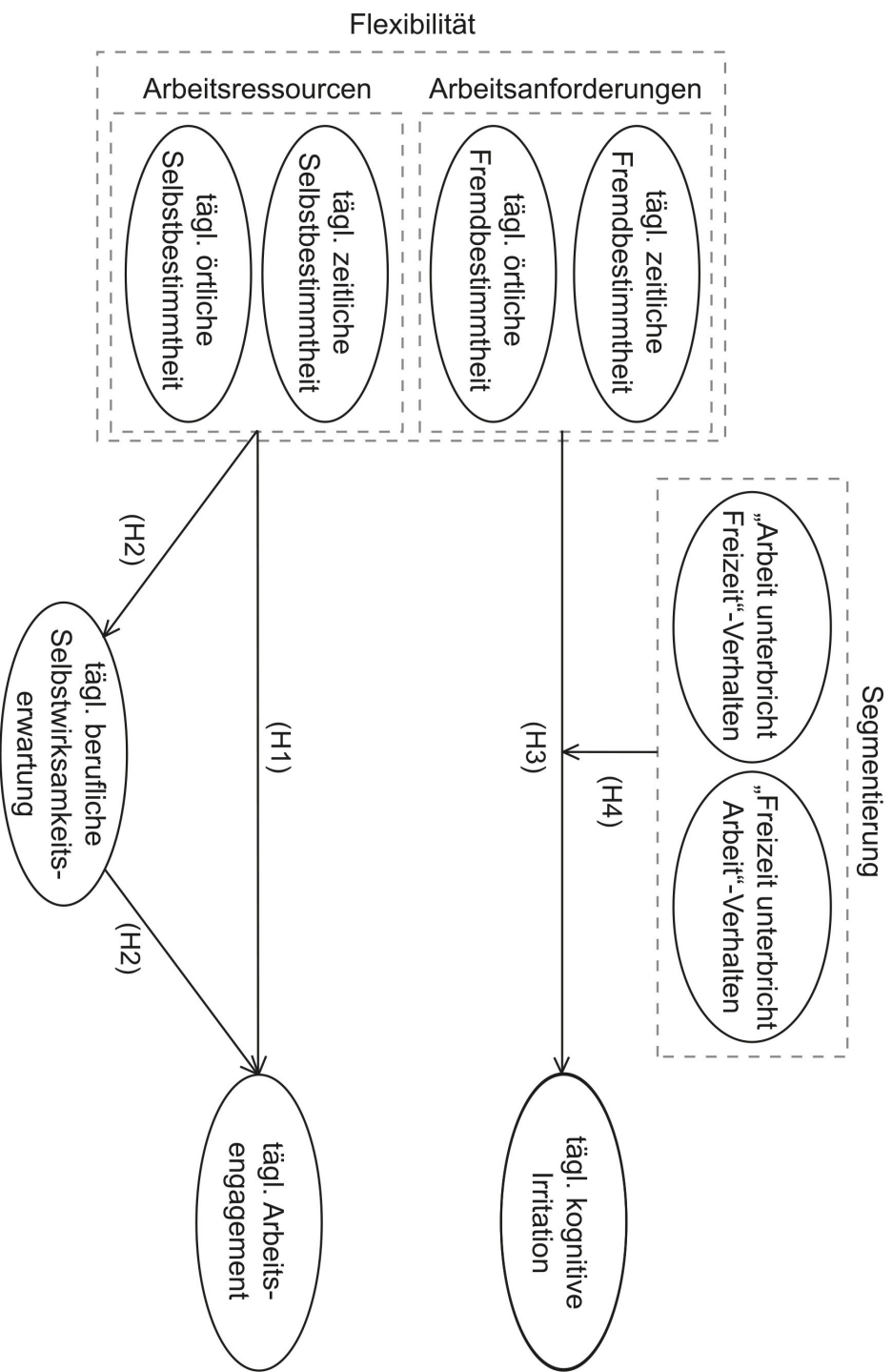


Abbildung 1. Forschungsmodell

3. Methode

Die Entwicklung der Online-Fragebögen sowie die Rekrutierung und Datenerhebung wurden gemeinsam mit Rita Sommersguter-Zotti durchgeführt, die im Rahmen ihrer Masterarbeit eine andere Fragestellung zum flexiblen Arbeiten untersucht. Daher sind im nachfolgenden Kapitel inhaltliche Überschneidungen möglich. Im Folgenden wird nur auf die für die vorliegende Studie relevanten Skalen eingegangen (der gesamte Einstiegsfragebogen ist in Anhang F, die Tagebuch-Fragebögen in Anhang G einsehbar).

3.1 Stichprobe

Für die Studie wurden deutschsprachige Personen mit Internetzugang rekrutiert, die mindestens 20 Stunden pro Woche berufstätig sind, egal ob in einem Angestelltenverhältnis und/oder als Selbständige. Die Teilnehmenden wurden aus dem privaten und beruflichen Umfeld der Studienleiterinnen, über Empfehlungen durch Freunde und Bekannte, sowie über Ausschreibungen in sozialen Netzwerken wie Xing und Facebook akquiriert. Als Anreiz zur Teilnahme wurde unter allen Teilnehmenden ein Gutschein im Wert von 150 Euro verlost.

Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Anfang April bis Ende Juli 2015. Von 123 Personen, die den Einstiegsfragebogen vollständig ausgefüllt hatten, hatten letztlich 72 Personen für mindestens drei Tage Tagebucheinträge vorgenommen. Insgesamt bestand der Datensatz aus 391 Tagebucheinträgen.

Die Stichprobe ($N = 72$; 44 Frauen (61.1 %), 28 Männer (38.9 %)) weist ein Durchschnittsalter von 36.9 Jahren ($SD = 8.63$, Altersspanne: 25 bis 60 Jahre) sowie ein hohes Bildungsniveau auf (Universität/Fachhochschule: 75 %, Matura: 22.2 %, Fachschule: 1.4 %, Lehrabschluss: 1.4 %). 69.4% der Teilnehmenden waren nicht selbständig, 15.3 % arbeiteten sowohl als Angestellte als auch selbständig und 15.3 % waren ausschließlich selbständig.

Die Teilnehmenden gaben an, im Durchschnitt 41.3 Stunden pro Woche zu arbeiten ($SD = 11.24$, Spanne: 20 bis 80 Stunden). Auffällig war die Dauer der Selbständigkeit bzw. Dauer im Unternehmen: Selbständige waren durchschnittlich seit 8 Monaten ($M = 0.67$ Jahre, $SD = 1.72$) selbständig und Angestellte waren seit durchschnittlich 1.16 Jahren ($SD = 3.01$) in ihrer derzeitigen Firma beschäftigt. Insgesamt gaben 36.4 % der Selbständigen an, Führungskraft zu sein bzw.

MitarbeiterInnen zu beschäftigen und 32.8 % der Angestellten gaben an, eine leitende Position auszuüben. Die Stichprobe bestand größtenteils aus Personen, die einer Bürotätigkeit nachgehen. Die Einteilung zu Berufsfeldern erfolgte anhand der Berufsfelder des Bundesinstituts für Berufsbildung (Tiemann & Helmrich, 2010). Demnach waren von 22 Selbständigen 68.2 % im Bereich der Unternehmenberatung tätig (z.B. Consulting, Coaching, Training, Mediation). Von 61 Angestellten war die Mehrzahl in den Berufsfeldern „Kaufmännische Büroberufe“ (26 %), „Bürohilfsberufe“ (18 %) sowie Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung (15 %) tätig (eine Übersicht über die in der Stichprobe vertretenen Berufsfelder befindet sich in Anhang D und Anhang E).

Aufgrund fehlender Daten und unterschiedlicher Hypothesen waren nicht für alle Konstrukte und Analysen 391 Fälle vorhanden. Zur Prüfung der Hypothesen 1 und 2 wurden lediglich jene Fälle berücksichtigt, bei denen sowohl am Tag des jeweiligen Eintrags als auch am Tag davor gearbeitet wurde und bei denen alle nötigen Einträge vorhanden waren. Insgesamt wurden somit 180 Einträge von $N = 64$ Personen berücksichtigt. Zur Prüfung der Hypothesen 3 und 4 wurden jene Fälle berücksichtigt, bei denen am Vortag gearbeitet wurde. Insgesamt waren dies 228 Einträge von $N = 67$ Personen.

3.2 Durchführung

Um Erlebnisse des Arbeitsalltags erfassen zu können, wurde eine Tagebuchstudie durchgeführt. In Tagebuchstudien werden die interessierenden Konstrukte täglich oder mehrmals täglich über einen längeren Zeitraum hinweg erfasst (Ohly et al., 2010). Durch die tägliche Erhebung lassen sich Erinnerungsfehler vermeiden bzw. reduzieren, was sich positiv auf die Validität auswirkt (Reis & Gable, 2000).

Außerdem sind wiederholte, aufeinanderfolgende Erhebungen derselben Variablen mittels Tagebuch geeignet, um kausale Prozesse zu untersuchen (Hayes, 2013). Das Tagebuchdesign erlaubt weiters, nicht nur Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen (interindividuelle Unterschiede) miteinander zu vergleichen, sondern auch Veränderungen innerhalb einer Person (intraindividuelle Variabilität) zu untersuchen (z.B. Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010, Reis & Gable, 2000). Dadurch eignen sich Tagebuchdesigns zur Erfassung von Konstrukten, die nicht über die Zeit stabil sind, sondern sich täglich innerhalb einer Person verändern können (Ohly et al., 2010).

Da die in der Studie interessierenden Konstrukte Flexibilität, Arbeitsengagement, kognitive Irritation sowie berufliche Selbstwirksamkeitserwartung bei einer Person von Tag zu Tag unterschiedlich sein können, wurde ein Tagebuchdesign gewählt.

Tagebuchstudien bringen allerdings auch Herausforderungen mit sich. Da das tägliche Ausfüllen mehr Aufwand erfordert als z.B. ein herkömmlicher Fragebogen, ist die Rekrutierung von TeilnehmerInnen schwieriger. Außerdem müssen diese motiviert werden, das Tagebuch bis zum Ende auszufüllen (Ohly et al., 2010). Bei der Rekrutierung für die vorliegende Studie wurde dazu ein Incentive eingesetzt: unter allen Teilnehmenden wurde ein 150-Euro-Gutschein verlost. Auch wurde bereits bei der Planung und Tagebuchkonstruktion darauf geachtet, möglichst wenige Items pro Tag vorzugeben, um den Zeitaufwand für das Ausfüllen gering zu halten. Entsprechend den Vorgaben nach Reis & Gable (2000) durfte die tägliche Bearbeitungsdauer fünf bis sieben Minuten nicht überschreiten. Dazu wurden die Skalen auf jene Items reduziert, die die höchsten Trennschärfen oder Faktorladungen aufwiesen. Wie von Ohly et al. (2010) und Sonnentag, Dormann & Demerouti (2010) empfohlen, wurde, wo möglich, darauf geachtet, dass Prädiktor und Outcome Variable zu unterschiedlichen Zeitpunkten erhoben wurden. Dies war bei Arbeitsengagement mit nur zwei Erhebungszeitpunkten pro Tag allerdings nicht adäquat möglich, da eine prospektive Einschätzung von Hingabe und Vertiefung am Morgen kaum möglich, geschweige denn sinnvoll gewesen wäre. Arbeitsengagement wurde daher zur selben Zeit erhoben wie die retrospektive Bewertung des Ausmaßes der Selbst- und Fremdbestimmtheit über den Arbeitstag hinweg.

Für die vorliegende Studie wurde ein Online-Tagebuch vorgegeben, d.h. die Tagebucheinträge wurden in Form von Online-Fragebögen, bestehend aus geschlossenen Fragen, erhoben.

Die Teilnehmenden bekamen vorab eine E-Mail mit allen Informationen zur Studie wie z.B. dem Ziel der Studie sowie dem Hinweis, dass ihre Daten anonym behandelt werden. Nach Teilnahmebestätigung bekamen sie weitere Instruktionen zur Teilnahme sowie die Links zu den Fragebögen.

Die Teilnehmenden wurden zu Beginn der Studie gebeten einen 15-20-minütigen Einstiegsfragebogen online auszufüllen. Dieser diente der Einholung der Einverständniserklärung sowie der Erfassung aller relevanten Konstrukte, demographischen Daten und beruflichen Fakten zu einem Zeitpunkt. Weiters war an

sieben aufeinanderfolgenden Tagen jeweils morgens und abends ein Tagebucheintrag in Form eines Online-Fragebogens vorzunehmen. Im Tagebuch wurden die zeitlich variierenden Konstrukte erhoben. Die Tagebucheinträge waren beginnend mit einem Montag vorzunehmen und die Kalenderwoche konnte innerhalb des Rekrutierungszeitraums frei gewählt werden. Das Ausfüllen der täglichen Fragebögen nahm insgesamt ca. 7 Minuten pro Tag in Anspruch. Die Fragebögen waren an allen sieben Tagen auszufüllen, unabhängig davon, ob die Personen gearbeitet hatten oder nicht. Die Teilnehmenden wurden täglich morgens und nachmittags per E-Mail an das Ausfüllen des Tagebuchs erinnert. Sie wurden außerdem gebeten vergessene Einträge möglichst zeitnah nachzuholen.

3.3 Instrumente

Zur Datenerhebung wurden sowohl ein Einstiegsfragebogen als auch ein Tagebuch vorgegeben. Der Einstiegsfragebogen galt der Erfassung der stabilen Variablen, wie z.B. den soziodemografischen Daten Alter, Geschlecht und höchste abgeschlossene Ausbildung. Informationen zur Arbeitssituation (Selbständigkeit und/oder Angestelltenverhältnis), Arbeitsstunden pro Woche, Dauer der Selbständigkeit und/oder des Angestelltenverhältnisses, Tätigkeit, Führungsposition sowie Arbeitsbedingungen (die Umsetzung sowie die tatsächliche Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen im Unternehmen und ideale Arbeitsbedingungen für die jeweilige Person) wurden ebenfalls abgefragt. Außerdem wurde das allgemeine Niveau (general level) aller interessierenden Konstrukte bei den TeilnehmerInnen erfasst (eine Übersicht über die im Einstiegsfragebogen erhobenen Konstrukte und die verwendeten Instrumente ist in Anhang C dargestellt).

Im Tagebuch wurden alle interessierenden Konstrukte auf Tagesebene erhoben, von denen auf Basis bisheriger Forschungsergebnisse angenommen werden konnte, dass sie sich täglich innerhalb einer Person verändern können. Die Items wurden sprachlich auf Tagesniveau formuliert und die Formulierung wurde an die zwei Eintragungszeitpunkte (morgens und abends) angepasst. Es wurden nur jene Items vorgegeben, die auf Tagesebene auch erlebbar sind. Die Skalen für Flexibilität bzw. Selbst- und Fremdbestimmtheit wurden auf Basis vorhandener Skalen neu formuliert. Dabei war es besonders wichtig, ein Instrument zu entwickeln, das für eine

Tagebuchstudie geeignet ist. Es sollte daher so wenige Items wie möglich umfassen und so wenig Zeit wie möglich pro Tag in Anspruch nehmen.

Zu Beginn eines jeden Morgen-Eintrags wurde abgefragt, ob die Befragten an diesem Tag arbeiten werden und ob sie gestern gearbeitet hatten. Bei jedem Abend-Eintrag sollten die Befragten angeben, wie viele Stunden sie an diesem Tag gearbeitet hatten. Betrug die Arbeitszeit an einem Tag eine Stunde oder mehr, so wurde dies als „gearbeitet“ gewertet, bei weniger als einer Stunde wurde der Eintrag als „nicht gearbeitet“ gewertet.

Die Tabelle 1 gibt einen Überblick, welche Konstrukte des Tagebuchs zu welchem Tageszeitpunkt erhoben wurden.

Tabelle 1

Übersicht über die im Tagebuch erhobenen Konstrukte zu zwei Messzeitpunkten

Morgens / Vor Arbeitsbeginn	Abends / Nach Arbeitsende
Kognitive Irritation (gestern)	Arbeitsstunden (heute)
Vitalität (heute)	Flexibilität (heute)
berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (heute)*	Arbeitsengagement* / Vitalität (heute)
	Zeitdruck, Handlungsspielraum, Zeitspielraum (heute)

Anmerkung: In Klammern ist angegeben, ob die Items für heute oder für gestern abgefragt wurden.

*Das Konstrukt wurde nur abgefragt, wenn am Tag des Eintrags gearbeitet wird/wurde.

Im Folgenden werden die verwendeten Instrumente genauer vorgestellt, die Reliabilität angegeben und Beispielitems genannt.

3.3.1 Einstiegsfragebogen (Boundary Management Skala)

Boundary Management Stile wurden nur im Einstiegsfragebogen erhoben, da es Hinweise darauf gibt, dass die Grenzziehungen („boundaries“) zeitlich relativ stabil sind (Hecht & Allen, 2009). In der Literatur ist daher häufig von Boundary Management Präferenzen die Rede (z.B. Kossek et al., 2012), womit überdauernde Grundeinstellungen gemeint sind. Für die vorliegende Studie interessieren nur Verhaltensorientierungen hinsichtlich Integration bzw. Segmentierung.

Die Boundary Management Strategie der Segmentierung wurde mit Subskalen des „Work-Life Indicator“ nach Kossek et al. (2012) erfasst. Die Skala wurde aus dem Englischen mittels Übersetzung-Rückübersetzungs-Methode nach Brislin (1970) ins Deutsche übersetzt. Der personenzentrierte Ansatz nach Kossel et al. (2012) sieht Boundary Management Stile als unterschiedliche Muster psychologischer Eigenschaften. Die drei Haupteigenschaften des Management der Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem sind: „(1) cross-role interruption behaviors (work to nonwork, and nonwork to work interruptions); (2) identity centrality of work and family roles, and (3) perceived control of boundaries.“ (Kossek et al., 2012, p. 112). Dementsprechend besteht der „Work-Life Indicator“ aus fünf Subskalen: (1) Nonwork interrupting work behaviors, (2) Work interrupting nonwork behaviors, (3) Boundary control, (4) Work Identity und (5) Family Identity. Für die Hypothesenprüfung sind lediglich die ersten zwei Subskalen relevant. Beide Subskalen enthalten jeweils fünf Items, die auf einer 5-stufigen Skala von 1 („*stimme gar nicht zu*“) bis 5 („*stimme voll zu*“) zu bewerten sind. Hohe Werte bedeuten eine Ausprägung der Boundary Management Strategie in Richtung Integration, niedrige Werte sind als Ausprägung in Richtung Segmentierung, d.h. rollensegmentierenden Verhaltens, zu interpretieren. Ein Beispielitem der „Nonwork interrupting work behaviors“ lautet: „Ich kümmere mich um persönliche oder familiäre Belange während der Arbeit“. Ein Item der „Work interrupting nonwork behaviors“ ist z.B. „Ich erlaube es der Arbeit mich zu unterbrechen, wenn ich Zeit mit meiner Familie oder Freunden verbringe“.

Das dritte Item der „Nonwork interrupting work behaviors“-Skala war negativ formuliert und wurde daher für nachfolgende Analysen umgepolt. Die Innere Konsistenz der Skala „Nonwork interrupting work behaviors“ ist mit einem Cronbach's Alpha von .72 zufriedenstellend. Die Skala „Work interrupting nonwork behaviors“ hat mit einem Cronbach's Alpha von .85 eine gute interne Konsistenz. Damit entsprechen die Cronbach's Alphas nahezu jenen von Kossek et al. (2012).

3.3.2 Tagebuch

3.3.2.1 Tägliche Flexibilität: Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit

In Anlehnung an Kattenbach, Demerouti & Nachreiner (2010) werden in dieser Studie zeitliche und örtliche Selbstbestimmtheit sowie Fremdbestimmtheit nicht als Pole einer Skala sondern als relativ unabhängige Faktoren gesehen. Daher arbeitet die

vorliegende Studie mit einer Skala für Selbstbestimmtheit und einer Skala für Fremdbestimmtheit, die jeweils nochmal aus den zwei Subskalen für zeitliche und örtliche Selbst- und Fremdbestimmtheit bestehen. Im Tagebuch wird jeweils abgefragt, wie selbstbestimmt und wie fremdbestimmt die jeweilige Person am Eintragungstag („*heute*“) in ihrer zeitlichen Gestaltung und in der Wahl des Arbeitsortes war. Die Skalen und Instruktionen sind angelehnt an Dorn (2014), der im Rahmen seiner Diplomarbeit neue Skalen auf Basis der SDT (Ryan & Deci, 2000) sowie Studien von Hyland (2000), Thomas & Ganster (1995), Kattenbach et al. (2010), Höge (2011) sowie Prem et al. (2014) konstruierte. Die Items von Dorn (2014) zu einzelnen zeit- und ortsbezogenen Aspekten wurden jedoch zusammengefasst, sodass die Itemanzahl auf jeweils ein Item für zeitliche Selbstbestimmtheit, örtliche Selbstbestimmtheit, zeitliche Fremdbestimmtheit und örtliche Fremdbestimmtheit reduziert werden konnte. So sollte erreicht werden, dass das Ausfüllen der täglichen Fragebögen nicht zu viel Zeit in Anspruch nimmt. In der Instruktion wurde genau erklärt, was selbstbestimmt und fremdbestimmt bedeutet und was unter zeitlicher Gestaltung sowie unter Arbeitsort zu verstehen ist.

So sollten die Befragten z.B. angeben, wie selbstbestimmt sie in der zeitlichen Gestaltung ihres Arbeitstages waren, welche Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Zeit und Dauer der Pausen sowie Unterbrechung der Arbeit für private Zwecke umfasst. Entsprechend der Empfehlung für Einzel-Items zur Erfassung von kontinuierlichen Konstrukten von Fisher & To (2012) wurde eine Skala mit mehr Abstufungen als üblich eingesetzt, um die Varianz zu erhöhen. Die Beantwortung der insgesamt vier Items erfolgte daher per Schieberegler auf einer 18-stufigen Skala von 1 („*überhaupt nicht selbstbestimmt/fremdbestimmt*“) bis 18 („*völlig selbstbestimmt/fremdbestimmt*“), auf der die Befragten fein abstufen konnten. Nur die Endpunkte waren beschriftet und es gab keine neutrale Mitte, da sich die Befragten entscheiden sollten, was für sie eher zutrifft.

3.3.2.2 Tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Nach Bandura (1986) und Van Vianen (1999) ist die Selbstwirksamkeitserwartung kein statisches Trait-Merkmal, sondern ist dynamisch und direkt veränderbar. Für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wurde dies auch angenommen.

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wurde in Anlehnung an Rigotti, Schyns und Mohr (2008) mit drei Items der Kurzversion der Occupational Self-Efficacy Scale (Schyns & von Collani, 2002) erfasst. Die Items sind auf einer 6-stufigen Skala von 1 („trifft ganz und gar nicht zu“) bis 6 („trifft vollkommen zu“) zu bewerten, wobei nur die Endpunkte benannt waren. Hohe Werte bedeuten hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Die Items wurden täglich morgens vor der Arbeit abgefragt. Ein Item lautet beispielsweise: „Was auch immer heute bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen“. Zur Berechnung der inneren Konsistenz wurden für alle Skalen getrennte Cronbach's Alphas pro Tag berechnet und anschließend das arithmetische Mittel der Cronbach's Alphas berechnet. Das mittlere Cronbach's Alpha ist mit .93 gut.

3.3.2.3 Tägliches Arbeitsengagement

Nach Sonnentag (2003) und Sonnentag, Dormann & Demerouti (2010) lässt sich Arbeitsengagement sowohl auf Trait-Level (between-person level) als auch auf State-Level (within-person level) erheben. Breevaart et al. (2012) zeigten, dass Items der „Utrecht Work Engagement Scale“, die zur Erfassung von General Work Engagement konstruiert wurden, auf Tageslevel umformuliert werden können, ohne dass dies die faktorielle Validität beeinträchtigt. Daher wurde das tägliche Arbeitsengagement ebenso wie das allgemeine Arbeitsengagement mit der deutschen Kurzversion der Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) erfasst. Die Kurzversion enthält neun Items und erfasst mit jeweils drei Items die Subskalen bzw. zugrundeliegenden Dimensionen Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit. Bei den Items handelt es sich um Aussagen, wie man die tägliche Arbeit erleben kann. Sofern am jeweiligen Tag gearbeitet wurde, wurde abends die gesamte Skala vorgegeben. Ein Vitalität-Item des UWES-9 („Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit“) wurde durch ein auf Tagesebene formuliertes Item der Langversion des UWES ersetzt. Da das UWES-9 Item ein Ereignis am Morgen abfragt, die Skala aber erst am Abend vorgegeben wurde, wurde es, wie von Breevaart et al. (2012) vorgeschlagen, durch das Item „Heute war ich geistig sehr widerstandsfähig“ ersetzt. Alle Items sind auf einer 5-stufigen Skala mit Antwortmöglichkeiten von „1 = trifft nicht zu“ bis „5 = trifft zu“ zu beantworten. Ein Beispielitem für ein Vitalität-Item ist „Heute war ich bei

meiner Arbeit voll überschäumender Energie". Die Hingabe-Skala enthält z.B. das Item „Heute war ich bei meiner Arbeit voll überschäumender Energie“. Ein Beispiel für ein Absorbiertheit-Item ist „Heute riss mich meine Arbeit mit“.

Die gesamte Skala hat ein gutes mittleres Cronbach's Alpha von .95, was sowohl den Angaben von Schaufeli, Bakker und Salanova (2006) als auch jenen von Breevaart et al. (2012) entspricht, die ebenfalls die Items auf Tagesebene vorgegeben hatten (allerdings auf Holländisch). Die Vitalität-Skala abends, wenn gearbeitet wurde, hat ein akzeptables mittleres Cronbach's Alpha von .75. Die Hingabe-Skala abends hat mit einem mittleren Cronbach's Alpha von .93 eine gute innere Konsistenz, die Absorbiertheit-Skala ebenfalls (mittleres Cronbach's Alpha von .93).

3.3.2.4 Tägliche kognitive Irritation

Die tägliche kognitive Irritation wurde jeden Morgen mit der gleichnamigen Subskala der Irritations-Skala von Mohr, Rigotti & Müller (2005) erhoben. Die Irritations-Skala wird in der arbeitspsychologischen Stressforschung angewendet, ist aber auch zur Beanspruchungsdiagnostik und zur Planung und Evaluation von Präventionsmaßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung geeignet. Die Skala ist geeignet, um die potentiell schädigende Wirkung kritischer Arbeitsbedingungen anzuzeigen und scheint sensibel genug, um nichtklinische, d.h. vorübergehende Befindensschwankungen abbilden zu können (Mohr, Rigotti & Müller, 2005).

Die Subskala „Kognitive Irritation“ umfasst drei Items (z.B. „Gestern fiel es mir schwer, von der Arbeit abzuschalten“), die auf einer 7-stufigen Likert-Skala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „7 = trifft fast völlig zu“ einzustufen sind. Die Skala hat ein gutes mittleres Cronbach's Alpha von .96.

3.3.2.5 Kontrollvariablen: Zeitdruck, Handlungsspielraum, Zeitspielraum

Als Kontrollvariablen wurden die Arbeitsfaktoren Zeitdruck, Handlungsspielraum und Zeitspielraum erhoben, da es in der Literatur Hinweise auf Korrelationen mit den Prädiktor- und Outcome-Variablen gibt. So besteht ein Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Arbeitsengagement (Schmitt, Ohly & Kleespies, 2015) sowie eine positive Korrelation zwischen Zeitdruck und Irritation (Höge, 2009).

Llorens et al. (2007) beobachteten, dass Zeit- und Handlungsspielraum das Arbeitsengagement steigerte. Und auch Xanthopoulou et al. (2007) zeigten, dass Handlungsspielraum das Arbeitsengagement begünstigte.

Zur Erfassung der Kontrollvariablen wurde das Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA; Semmer, Zapf & Dunckel, 1999) herangezogen. Die Kontrollvariablen wurden abends nach der Arbeit erfragt.

Zeitdruck wurde mit drei Items erfasst, die auf einer 5-stufigen Likert-Skala von „1 = *trifft nicht zu*“ bis „5 = *trifft zu*“ zu bewerten waren. Ein Beispielitem ist „Heute musste ich schneller arbeiten als normalerweise, um die Arbeit zu schaffen“. Die innere Konsistenz ist als gut einzustufen (mittleres Cronbach's Alpha von .86).

Handlungsspielraum wurde mit vier Items erhoben (z.B. „Heute konnte ich die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen“). Diese waren auf einer 5-stufigen Likert-Skala von „1 = *trifft nicht zu*“ bis „5 = *trifft zu*“ zu bewerten. Das mittlere Cronbach's Alpha von .88 ist als gut zu bewerten.

Zeitspielraum wurde mit drei Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala von „1 = *trifft nicht zu*“ bis „5 = *trifft zu*“ erfasst. Ein Beispielitem ist „Heute konnte ich selbst bestimmen, wie lange ich an einer Sache arbeite“. Die innere Konsistenz ist als gut zu bewerten (mittleres Cronbach's Alpha von .84).

3.4 Datenaufbereitung

Um eine hohe Datenqualität zu gewährleisten wurden die Daten sorgfältig aufbereitet. Wie von McCabe, Mack und Fleeson (2012) nahegelegt, wurden die erhobenen Daten vor der Datenanalyse folgendermaßen bereinigt: doppelte Fälle, Einträge, die keiner Person zugeordnet werden konnten, sowie nachgetragene Angaben, die keinem konkreten Datum zugeordnet werden konnten, wurden von den Analysen ausgeschlossen. Daten jener Personen, die einen Tagebucheintrag vergessen und später nachgeholt haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen, wenn sie nicht eindeutig einem Tag und einem Morgen- oder Abend-Eintrag zugeordnet werden konnten und wenn Morgen-Einträge später als Mittags (nach 13 Uhr) und Abendeinträge später als 4 Uhr nachts vorgenommen wurden. Es wurden nur jene Fälle im Datensatz behalten, bei denen Morgen-Eintrag und Abend-Eintrag mindestens drei Stunden auseinander lagen. Unvollständige Fälle wurden beibehalten sofern sie keine der zuvor genannten Probleme aufwiesen. Ähnliche

Personencodes wurden in ein und denselben Personencode zusammengefasst, sofern es eindeutige Gründe zur Annahme gab, dass es sich um dieselbe Person handeln muss (z.B. aufgrund der chronologischen Reihenfolge der Einträge).

Insgesamt wurden lediglich jene Personen berücksichtigt, von denen sowohl ein ausgefüllter Einstiegsfragebogen mit Einverständniserklärung als auch mindestens für drei vollständige Tage Tagebucheinträge vorlagen. Aufgrund der Verwendung von Items mit Schieberegler, die erst aufschienen, wenn sie angeklickt wurden, gab es ein Test-Item, welches die Funktionsweise demonstrieren und das Verständnis abfragen sollte. Wurde der Schieberegler nicht betätigt, so wurde dies als fehlender Wert (-77) angegeben. Insgesamt 17 Personen, gaben „0 = *ich habe die Funktionsweise des Schiebereglers nicht verstanden*“, an. Da alle nachfolgenden Items unterschiedlich abgestuft wurden, wurde dies als Hinweis gedeutet, dass die 17 Personen die Funktionsweise dennoch verstanden haben. Als Erklärung für die Angabe 0 kann Reaktanz vermutet werden, da das Test-Item aus technischen Gründen jeden Tag wieder abgefragt wurde und dies von einigen Personen als nervig empfunden wurde.

Die Fragebogen- und Tagebuchdaten wurden anschließend per Matching-Variable, bestehend aus Personencode und Eintrag-Datum, gematched. Bei nachgeholten Einträgen, die den oben genannten Kriterien entsprachen, wurde die Matchingvariable entsprechend dem Datum angepasst, für welches die Angaben nachgetragen wurden.

Bei der Skalenbildung wurde darauf geachtet, Skalen nach den jeweiligen Bedingungen zu bilden, d.h. je nachdem ob gestern gearbeitet, heute gearbeitet, gestern nicht gearbeitet und heute nicht gearbeitet wurde. Als „heute gearbeitet“ wurden jene Fälle definiert, in denen eine Person mindestens eine Stunde am Tag gearbeitet hatte. Für die Reliabilitätsanalyse wurden nur jene Items zusammengefasst, die gleich formuliert waren.

Der Datensatz wurde vor der Analyse der Hypothesen so aufbereitet, dass jeweils auch die relevanten Daten des Vortags in eine Zeile mit den Daten des jeweiligen Tages kopiert wurden.

Die Zuordnung der Fragebögen zu einer Person erfolgte über einen TeilnehmerInnen-Code und einem Log der aufzeichnete, zu welchem Zeitpunkt die Fragen beantwortet wurden.

3.5 Analyseverfahren

Tagebuchverfahren sind Messwiederholungsdesigns (auch „intensive repeated measures“-Designs), bei denen für jede Person eine Vielzahl von Beobachtungen zu verschiedenen Messzeitpunkten erhoben wird. Die gewonnenen Daten weisen eine Mehrebenenstruktur auf, d.h. dass Daten einer Analyseebene hierarchisch in einer zweiten geschachtelt sind. In der vorliegenden Studie sind die StudienteilnehmerInnen die Analyseeinheiten der übergeordneten Ebene (Ebene 2) und die wiederholten Beobachtungen jeder Person zu unterschiedlichen Messzeitpunkten sind die Analyseeinheiten der untergeordneten Ebene (Ebene 1). Die Beobachtungen sind also in Personen geschachtelt (Fisher & To, 2012; Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006). Die täglichen Beobachtungen sind die Level 1 Daten, die stabilen Personen- oder Situationsmerkmale sind Level 2 Daten (z.B. demographische Daten) (Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010). Modelle der Ebene 1 beschreiben intraindividuelle Zusammenhänge und Modelle der Ebene 2 untersuchen interindividuelle Unterschiede in den intraindividuellen Zusammenhängen. Die Zusammenhänge auf unterschiedlichen Analyseebenen sind mathematisch voneinander unabhängig. Für die Analyse von Daten mit Mehrebenenstruktur können unterschiedliche Analyseverfahren eingesetzt werden, die jedoch nicht alle gleichermaßen akkurate Ergebnisse hervorbringen (Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006). Geeignet wären Mehrebenenanalysen, die jedoch den Umfang einer Masterarbeit überstiegen hätten. In der vorliegenden Studie wurde daher mit einer Disaggregationsstrategie gearbeitet.

In Disaggregationsanalysen werden Eigenschaften der Analyseeinheiten der übergeordneten Ebene (hier: die StudienteilnehmerInnen) den Analyseeinheiten der unteren Ebene (hier: die wiederholten Beobachtungen jeder Person) zugeordnet und die Analysen auf der untergeordneten Ebene durchgeführt. Der Nachteil dieses Verfahren ist, dass es (z.B. im Gegensatz zu einer Mehrebenenmodellierung mit Zufallskoeffizienten) zu Ungenauigkeiten bzw. Fehlern oder Verzerrungen in den Parameterschätzungen führen kann (Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006). Um diese möglichst gering zu halten und die „within-person effects“ angemessen interpretieren zu können ist das sog. Person-Mean Centering erforderlich. Bei dieser Art der Zentrierung werden die Werte am Personen-Mittelwert zentriert und so die „between-Person“ Varianz herausgerechnet (Ohly et al., 2010). Vor der Analyse

wurden daher für jede Person die Mittelwerte jeder Skala pro Tag sowie pro Tagebuchwoche gebildet. Die Differenz aus diesen zwei Mittelwerten ergibt den person-mean centered Wert (PMC). Er gibt an, wie sehr der tägliche Wert einer Person von ihrem Wochen-Durchschnitt abweicht. Der Mittelwert der jeweiligen Variable nimmt dabei den Wert null an (Curran & Bauer, 2011).

Die am Personenmittelwert zentrierten Werte stellen die Grundlage der Berechnungen zur Hypothesenprüfung dar. Da die Moderatoren der Hypothese 4 relativ stabil sind und daher nur einmalig im Einstiegsfragebogen erhoben wurden, wurden diese vor der Hypothesenprüfung am Grand Mean zentriert.

Für die Prüfung der Hypothesen wurde das PROCESS Makro für SPSS von Hayes (2013) verwendet. Dieses eignet sich besonders zur Prüfung von Mediations- und Moderationshypothesen und bietet bei der Prüfung von Mediationen den Vorteil, die Einschränkungen des gängigen Verfahrens nach Baron und Kenny (1986) zu überwinden. Hayes (2013) unterscheidet in seinem statistischen Modell direkte Effekte des Prädiktors auf die abhängige Variable sowie indirekte Effekte, die den Mediationseffekt beschreiben. Statt eine Reihe von Regressionsanalysen zu rechnen, schätzt PROCESS die Signifikanz des indirekten Effekts (Field, 2013).

Die Überprüfung der Effekte auf Signifikanz bzw. die Berechnung der Vertrauensintervalle erfolgte mittels Bootstrapping-Verfahren nach Efron (1979). Bootstrapping ist eine Methode des Resampling, bei der aus dem vorliegenden Datensatz immer wieder Unterstichproben gezogen werden (Hayes, 2013). Auf Basis dieser Ziehungen werden die indirekten Effekte (Moderations- und Mediationseffekte) immer wieder neu geschätzt. Die vielen Schätzungen ergeben eine Kennwertverteilung auf deren Basis ein Konfidenzintervall gebildet wird. Um eine hohe Präzision der Ergebnisse zu erreichen, wurden $N = 10.000$ Ziehungen verwendet. Für zweiseitige Signifikanztests ($\alpha = 0.05$) wurde das Bias-korrigierte Bootstrap-Konfidenzintervall auf 95 % festgelegt. Die Effekte sind signifikant (die Nullhypothese wird verworfen), wenn die Null nicht im Konfidenzintervall enthalten ist (Hayes, 2013).

4. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse der Flexibilitätsskalen sowie der Hypothesenprüfungen dargestellt.

4.1 Analyse der Flexibilitätsskalen

Die Prüfung der Struktur von Flexibilität sowie der Beitrag zu einer verbesserten Erhebung ist eines der Ziele der vorliegenden Arbeit. Dazu wurden bestehende Flexibilitätsskalen für das Tagebuchverfahren neu formuliert und aufgrund der täglichen Erhebung auf jeweils ein Item pro Subskala reduziert. Aus diesem Grund wurde vor der eigentlichen Datenanalyse zunächst die Struktur der Flexibilitätsskalen des Tagebuchs mittels explorativer Faktorenanalyse (PCA) überprüft. Die deskriptive Statistik der Flexibilitätsskalen auf Personenlevel ist in Tabelle 2 zu finden. Die Korrelationsmatrix der am Personenmittelwert zentrierten Variablen auf Tageslevel ist in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 2

Deskriptive Statistik der Flexibilitätsskalen (Personenlevel N = 72)

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Schiefte	Kurtosis
Zeitliche Selbstbestimmtheit	11.51	4.34	-0.666	0.067
Örtliche Selbstbestimmtheit	7.71	5.66	0.335	-1.217
Zeitliche Fremdbestimmtheit	8.23	4.61	0.409	-0.641
Örtliche Fremdbestimmtheit	11.24	5.56	-0.347	-1.176

Tabelle 3

Korrelationsmatrix der am Personenmittelwert zentrierten Variablen der Flexibilitätsskalen (Tageslevel N = 297)

Skala	1	2	3	4
1. Zeitliche Selbstbestimmtheit	1			
2. Örtliche Selbstbestimmtheit	.57**	1		
3. Zeitliche Fremdbestimmtheit	-.86**	-.56**	1	
4. Örtliche Fremdbestimmtheit	-.53**	-.78**	.57**	1

Anmerkung: ** $p < .01$

Die explorative Faktorenanalyse wurde mit den am Personenmittelwert zentrierten Variablen (PMC) „zeitliche Selbstbestimmtheit“, „zeitliche Fremdbestimmtheit“, „örtliche Selbstbestimmtheit und örtliche Fremdbestimmtheit“ durchgeführt. Als Extraktionsmethode wurde die Hauptkomponentenanalyse (Principal Component Analysis, PCA) gewählt. Das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium betrug $KMO = .682$, was bedeutet, dass die Daten für eine Faktorenanalyse mäßig geeignet sind (Bühner, 2011). Nach dem Kaiser-Kriterium ist ein Faktor bzw. eine Komponente mit einem Eigenwert von 2.94 zu extrahieren. Diese Komponente erklärt 73.5 % der Variablenvarianz. Auch der Screeplot (siehe Anhang H) legt die Extraktion von einer Komponente nahe. Im nächsten Schritt wurde das Cronbach's Alpha geprüft. Dazu wurden zunächst die „Fremdbestimmtheit“-Items umgepolt und dann alle vier Flexibilitätsitems zusammengefasst. Die interne Konsistenz ist mit einem mittleren Cronbach's Alpha von .91 sehr gut, was ebenfalls darauf hinweist, dass alle Items dasselbe Konstrukt messen. Die Tabelle 4 zeigt die Faktorladungen der vier Skalen auf Tageslevel.

Tabelle 4

Faktorladungen der Flexibilitätsskalen (Tageslevel N = 297)

Skala	Item	Factor 1	M	SD
Zeitliche Selbstbestimmtheit	Wie selbstbestimmt waren Sie heute in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages? Zeitliche Gestaltung	.869	0	3.82
Örtliche Selbstbestimmtheit	Wie selbstbestimmt waren Sie heute in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages? Wahl des Arbeitsortes	.846	0	3.46
Zeitliche Fremdbestimmtheit	Wie fremdbestimmt waren Sie heute in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages? Zeitliche Gestaltung	-.876	0	3.91
Örtliche Fremdbestimmtheit	Wie fremdbestimmt waren Sie heute in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages? Wahl des Arbeitsortes	-.837	0	3.39

Somit wird die Annahme der Zweidimensionalität von Flexibilität verworfen. Dies entspricht zum Teil den Ergebnissen von Dorn (2014), Gerdenitsch et al. (2014) sowie Gerdenitsch, Kubicek und Korunka (2015), die die zweidimensionale Struktur zwar für zeitliche Flexibilität, nicht aber für örtliche Flexibilität nachweisen konnten.

Zusammenfassend luden die Items, die in Vorstudien auf zwei Skalen verteilt waren, auf einem gemeinsamen Faktor. Die Faktorenanalyse bildete die Unterscheidung von Flexibilität in Ressource und Anforderung nicht ab. Daher wurden zur Prüfung der Hypothesen jeweils die zwei zeitlichen sowie die zwei örtlichen Selbst- und umgepolten Fremdbestimmtheits-Items zusammengefasst. Sowohl die zeitliche als auch die örtliche Selbst-/Fremdbestimmtheits-Skala weist jeweils ein gutes mittleres Cronbach's Alpha von .95 auf. Die Korrelation der beiden Skalen beträgt $r = .61$ ($p < .01$). Da die Items in Richtung "Selbstbestimmtheit" umgepolt wurden, wird im Folgenden der Begriff Selbstbestimmtheits-Skala verwendet.

4.2 Analyse der restlichen Skalen und Interkorrelationen aller Skalen

Vor der Hypothesenprüfung werden in Tabelle 5 die Mittelwerte, Standardabweichungen sowie Cronbach's Alphas aller verwendeten Skalen

abgebildet. Außerdem sind die Korrelationen auf Tages- sowie auf Personenlevel dargestellt. Alle Skalen weisen Cronbach's Alphas auf, die über dem häufig in der Literatur angegebenen Wert von .70 liegen. Sie können daher als konsistent angesehen werden. Abgesehen von der „Nonwork interrupting Work behaviors“-Skala übersteigen die Cronbach's Alphas der restlichen Skalen auch den strengeren Wert von .80 (Bortz & Döring, 2006).

Tabelle 5

Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und gemittelte Cronbach's Alphas der verwendeten Skalen

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Nonwork interrupting Work behaviors	3.65	0.71	(.72)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Work interrupting nonwork behaviors	2.92	1.00	.01	(.85)	-	-	-	-	-	-	-	-
3. tägl. zeitliche Selbstbestimmtheit	11.14	4.32	.12	.29*	(.95)	.61**	.01	.10	.03	-.26**	.50**	.54**
4. tägl. örtliche Selbstbestimmtheit	7.73	5.54	.03	.43**	.67**	(.95)	-.01	-.02	.07	-.19**	.34**	.40**
5. tägl. kognitive Irritation	2.81	1.64	-.12	.30*	-.31**	-.15	(.96)	-.23**	-.10	.22**	.06	-.03
6. tägl. berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	4.93	0.99	.21	-.06	.39**	.38**	.42**	(.93)	.14*	-.16*	.15*	.10
7. tägl. Arbeitsengagement	3.23	0.82	.01	.32**	.49**	.46**	-.19	.51**	(.95)	-.16**	.29**	.17**
8. tägl. Zeitdruck	2.33	0.91	-.17	.04	-.51**	-.43**	.55**	.35**	-.16	(.87)	.30**	-.45**
9. tägl. Handlungsspielraum	3.68	0.92	.07	.43**	.76**	.63**	-.13	.44**	.54**	-.31	(.88)	.69**
10. tägl. Zeitspielraum	3.44	0.86	.22	.11	.72**	.52**	-.44**	.36**	.36**	-.63**	.63**	(.82)

Anmerkung: Die mittleren Cronbach's Alphas sind in der Diagonale in Klammern angegeben. Oberhalb der Diagonale sind Korrelationen auf Ta-
geslevel ($N_{min} = 221$, $N_{max} = 391$) dargestellt, unterhalb der Diagonale auf Personenlevel ($n = 72$).

* $p \leq .05$ (zweiseitig), ** $p \leq .01$ (zweiseitig).

Wie in Tabelle 5 ersichtlich, korreliert Arbeitsengagement auf Tageslevel signifikant mit Zeitdruck, Handlungs- sowie Zeitspielraum (alle $p < .01$). Ebenso korrelieren beide Selbstbestimmtheits-Skalen mit Zeitdruck, Handlungs- und Zeitspielraum (alle $p < .01$), wobei die Korrelationen mit zeitlicher Selbstbestimmtheit etwas höher sind als mit örtlicher Selbstbestimmtheit. Des Weiteren zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen täglicher kognitiver Irritation und Zeitdruck ($p < .01$). Daher wurden in den nachfolgenden Analysen Zeitdruck, Handlungs- und Zeitspielraum als Kontrollvariablen berücksichtigt.

4.3 Testung der Hypothesen

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Hypothesentests dargestellt. Zur Prüfung der zwei unabhängigen Variablen wurden zwei unabhängige Analysen gerechnet. Dabei wurde der jeweils zweite Prädiktor nicht als Kovariate berücksichtigt, da die relativ hohe Korrelation zwischen zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit von $r = .61$ ($p < .01$) zu Multikollinearitätsproblemen führen könnte. Dies kann laut Hayes (2013, S. 196) problematisch sein, da sich mögliche Effekte gegenseitig aufheben könnten. Für die Interpretation der Ergebnisse ist daher zu berücksichtigen, dass die Aussagekraft dadurch eingeschränkt ist.

4.3.1 Hypothese 1: Totale Effekte von zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit

Die Hypothese 1 ging von einem positiven Effekt von täglicher zeitlicher (H1a) und örtlicher Selbstbestimmtheit (H1b) auf das tägliche Arbeitsengagement aus. In der Analyse wurden nur jene Fälle berücksichtigt, in denen die Personen gestern und heute gearbeitet hatten (auf Personenlevel $N = 64$ / auf Tageslevel $N = 180$). In der Analyse wurde für die Kovariaten Zeitdruck, Handlungsspielraum und Zeitspielraum kontrolliert. In Tabelle 6 und 7 sind die Ergebnisse der Signifikanztests für die totalen Effekte dargestellt. Es zeigte sich ein signifikanter Effekt von zeitlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement ($b = 0.023$, $SE B = 0.011$, $t = 2.148$, $p < .05$). Damit stützen die Daten die Hypothese 1a. Für örtliche Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zeigte sich dagegen kein signifikanter Effekt ($b = 0.015$, $SE B = 0.012$, $t = 1.226$, $p = .22$), sodass Hypothese 1b nicht bestätigt werden konnte. Lediglich Handlungsspielraum zeigte einen signifikanten Effekt auf Arbeitsengagement ($p < .05$).

Tabelle 6

H1a: Totale Effekte von zeitlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel N = 64 / Tageslevel N = 180)

Hypothese 1a	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	0.019	0.034	0.560	.58
Zeitliche Selbstbestimmtheit	0.023	0.011	2.148	.03*
Zeitdruck	-0.045	0.058	-0.785	.43
Handlungsspielraum	-0.202	0.079	-2.563	.011*
Zeitspielraum	0.068	0.062	1.098	.27

Anmerkung: $R^2 = .057$, * $p < .05$ (2-seitig)

Tabelle 7

H1b: Totale Effekte von örtlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel N = 64 / Tageslevel N = 180)

Hypothese 1b	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	0.024	0.034	0.709	.48
Örtliche Selbstbestimmtheit	0.015	0.012	1.226	.22
Zeitdruck	-0.054	0.058	-0.922	.36
Handlungsspielraum	-0.178	0.078	-2.270	.02*
Zeitspielraum	0.093	0.061	1,515	.13

Anmerkung: $R^2 = .041$, * $p < .05$ (2-seitig)

4.3.2 Hypothese 2: Mediation von Selbstwirksamkeitserwartung

Geprüft wurde die Annahme, dass tägliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung einen Effekt von täglicher zeitlicher und örtlicher Flexibilität auf das tägliche Arbeitsengagement mediiert.

Die Ergebnisse der Signifikanztests in Tabelle 8 zeigen, dass Hypothese 2a nicht bestätigt werden konnte. Selbstwirksamkeitserwartung zeigte keinen signifikanten indirekten Effekt zwischen zeitlicher Selbstbestimmtheit und Arbeitsengagement, da das Konfidenzintervall Null enthält ($b = 0.0002$, $SE B = 0.002$, 95 % Boot KI [-.002; .004]). Auch Hypothese 2b konnte nicht bestätigt werden,

da sich keine signifikanten indirekten Effekte zeigten ($b = 0.002$, $SE B = 0.002$, 95 % $KI [-.001; .008]$).

Tabelle 8

H2a und H2b: Mediatoreffekte von Selbstwirksamkeitserwartung auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 64$ / Tageslevel $N = 180$)

Hypothese 2a & 2b	b	$SE B$	95 % Boot KI	
			Lower	Upper
Zeitliche Selbstbestimmtheit	0.0002	0.002	-.002	.004
örtliche Selbstbestimmtheit	0.002	0.002	-.001	.008

Anmerkung: KI = Bias-korrigierte Bootstrap-Konfidenzintervalle, $N = 10000$.

4.3.3 Hypothese 3: Haupteffekte von zeitlicher und örtlicher Fremdbestimmtheit

In Hypothese 3 wurde angenommen, dass zeitliche (H3a) sowie örtliche (H3b) Fremdbestimmtheit einen Effekt auf die tägliche kognitive Irritation haben. Zur Prüfung der Hypothese ging die zeitliche und örtliche Fremdbestimmtheit, die am Vorabend erhoben wurde, sowie die kognitive Irritation vom nächsten Morgen in die Analyse ein. Es wurde eine Analyse pro Prädiktor durchgeführt, bei der für den jeweils zweiten Prädiktor sowie für die Kovariaten Zeitdruck, Handlungsspielraum und Zeitspielraum kontrolliert wurde. Die Ergebnisse der Signifikanztests für die Haupteffekte sind in Tabelle 9 und Tabelle 10 dargestellt. Der Haupteffekt von zeitlicher Fremdbestimmtheit auf Arbeitsengagement ist nicht signifikant ($b = 0.012$, $SE B = 0.020$, $t = 0.582$, $p = .56$, 95 % $KI [-.028; .052]$). Die Ergebnisse stützen die Hypothese 3a somit nicht. Für örtliche Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zeigte sich ebenfalls kein signifikanter Effekt ($b = -0.030$, $SE B = 0.028$, $t = -1.061$, $p = .29$, 95 % $KI [-.085; .025]$), sodass auch Hypothese 3b verworfen wird. Lediglich Zeitdruck zeigte einen signifikanten Einfluss ($p < .05$).

4.3.4 Hypothese 4: Moderation von Segmentierung

Hypothese 4 ging davon aus, dass Segmentierung den Zusammenhang zwischen Fremdbestimmtheit und täglicher kognitiver Irritation moderiert, insofern dass

Segmentierung den Zusammenhang schwächt. Vor der Berechnung wurden die zwei Moderator-Variablen am Grand Mean zentriert, Prädiktor und Outcome-Variablen wurden, wie in den Analysen zuvor, am Personenmittelwert zentriert. Die Interaktionseffekte wurden mittels dem Model 3 in PROCESS analysiert. Pro Prädiktor wurde eine separate Analyse gerechnet, bei der jeweils Zeitdruck, Handlungs- und Zeitspielraum als Kovariate berücksichtigt wurden.

Tabelle 9 zeigt, dass die Interaktionen 2. und 3. Ordnung nicht signifikant sind, da das Konfidenzintervall Null enthält. Die Daten stützen die Hypothese 4a somit nicht. Auch bei örtlicher Fremdbestimmtheit sind alle Interaktionen 2. und 3. Ordnung nicht signifikant (siehe Tabelle 10). Damit wird auch Hypothese 4b verworfen.

Tabelle 9

H3a und H4a: Haupteffekte zeitlicher Fremdbestimmtheit auf kognitive Irritation sowie Moderatoreffekte von Segmentierung unter Kontrolle der Kovariaten
(Personenlevel $N = 67$ / Tageslevel $N = 228$)

Hypothese 3a & 4a	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95 % <i>KI</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Konstante	-0.025	0.060	-0.411	.68	-.143	.094
Zeitliche Fremdbestimmtheit	0.012	0.020	0.582	.56	-.028	.052
Zeitdruck	0.258	0.103	2.515	.013*	.056	.460
Handlungsspielraum	-0.281	0.144	-1.948	.053	-.565	.003
Zeitspielraum	-0.034	0.112	-0.304	.76	-.256	.187
Nonwork interrupting Work Behavior	0.013	0.087	0.144	.89	-.159	.184
Work interrupting Nonwork Behavior	0.002	0.061	0.036	.97	-.119	.123
Zeitl. Fremdbestimmtheit x Nonwork interrupting Work Behavior	-0.016	0.026	-0.598	.55	-.067	.0360
Zeitl. Fremdbestimmtheit x Work interrupting Nonwork Behavior	0.023	0.019	1.212	.23	-.014	.059
Nonwork interrupting Work	-0.010	0.086	-0.112	.91	-.179	.160

Behavior x Work interrupting Nonwork Behavior						
Zeitl. Fremdbestimmtheit x Nonwork interrupting Work Behavior x Work interrupting Nonwork Behavior	-0.005	0.027	-0.187	.85	-.058	.048
Anmerkung: $R^2 = .084$, $*p < .05$ (2-seitig)						

Tabelle 10

H3b und H4b: Haupteffekte örtlicher Fremdbestimmtheit auf kognitive Irritation sowie Moderatoreffekte von Segmentierung unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 67$ / Tageslevel $N = 228$)

Hypothese 3b & 4b	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95 % <i>KI</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Konstante	-0.034	0.060	-0.559	.58	-.152	.085
Örtliche Fremdbestimmtheit	-0.022	0.024	-0.895	.37	-.070	.026
Zeitdruck	0.236	0.103	2.298	.02*	.034	.438
Handlungsspielraum	-0.190	0.142	-1.342	.18	-.469	.089
Zeitspielraum	-0.046	0.109	-0.423	.67	-.261	.169
Nonwork interrupting Work Behavior	0.038	0.087	0.438	.66	-.133	.210
Work interrupting Nonwork Behavior	0.001	0.062	0.011	.99	-.121	.122
Örtl. Fremdbestimmtheit x Nonwork interrupting Work Behavior	-0.044	0.036	-1.238	.23	-.114	.026
Örtl. Fremdbestimmtheit x Work interrupting Nonwork Behavior	0.009	0.029	0.293	.77	-.049	.066
Nonwork interrupting Work Behavior x Work interrupting Nonwork Behavior	-0.003	0.086	-0.037	.97	-.172	.166
Örtl. Fremdbestimmtheit x Nonwork interrupting Work Behavior x Work interrupting Nonwork Behavior	0.062	0.039	1.586	.11	-.015	.140

Anmerkung: $R^2 = .0863$, $*p < .05$ (2-seitig)

4.4 Weiterführende Analysen

Zur empirischen Untermauerung der Ergebnisse wurden weitere Analysen durchgeführt, welche im Folgenden dargestellt werden.

4.4.1 Prüfung der zeitlichen Stabilität der Flexibilitätsskalen

Um zu prüfen, wie stabil das gemessene Konstrukt der Flexibilität im Zeitverlauf ist, wurden die Korrelationen der zeitlichen und örtlichen Selbstbestimmtheitsskalen von „heute“ und von „gestern“/vom Vortag berechnet. Dabei wurden weder für zeitliche noch für örtliche Selbstbestimmtheit signifikante Zusammenhänge zwischen den Messungen von „heute“ und vom Vortag festgestellt (siehe Tabelle 11). Flexibilität im Sinne von zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit scheint also ein variables Konstrukt zu sein, dass sich täglich ändern kann. Es wurde in der Stichprobe nicht als über die Zeit konstant erlebt.

Tabelle 11

Korrelationen der zeitlichen und örtlichen Selbstbestimmtheitsskalen von „heute“ und „gestern“

Skala	1	2	3	4
1. Zeitliche Selbstbestimmtheit	1			
2. Örtliche Selbstbestimmtheit	.611**	1		
3. Zeitliche Selbstbestimmtheit vom Vortag	-.096	.022	1	
4. Örtliche Selbstbestimmtheit vom Vortag	.012	-.004	.560**	1

Anmerkung: $R^2 = .259$, $**p < .01$ (2-seitig)

4.4.2 Prüfung der Hypothesen 1 und 2 mit Prädiktor und Outcome-Variablen zu einem Messzeitpunkt

Da das Versuchsdesign zur Prüfung von Hypothese 1 und 2 methodisch ungünstig war, wurden die Analysen nochmals mit den Prädiktor- und Outcome-Messungen zu einem Zeitpunkt gerechnet. Entgegen der Erwartung zeigten sich wieder nicht signifikante Ergebnisse (siehe Tabelle 12, 13 und 14).

Tabelle 12

H1a: Totale Effekte von zeitlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel N = 219)

Hypothese 1a	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	0.015	0.029	0.508	.61
Zeitliche Selbstbestimmtheit	-0.020	0.010	-2.089	.04*
Zeitdruck	-0.055	0.047	-1.168	.24
Handlungsspielraum	0.264	0.076	3.495	.0006***
Zeitspielraum	-0.011	0.058	-0.186	.85

Anmerkung: $R^2 = 0.292$, * $p < .05$, *** $p < .001$ (2-seitig)

Tabelle 13

H1b: Totale Effekte von örtlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel N = 219)

Hypothese 1b	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	0.013	0.029	0.443	.66
Örtliche Selbstbestimmtheit	-0.004	0.010	-0.360	.72
Zeitdruck	0.057	0.048	-1.184	.24
Handlungsspielraum	0.236	0.075	3.134	.002*
Zeitspielraum	-0.048	0.057	-0.836	.40

Anmerkung: $R^2 = .259$, * $p < .05$ (2-seitig)

Tabelle 14

H2a und H2b: Mediatoreffekte von Selbstwirksamkeitserwartung auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel N = 219)

Hypothese 2a & 2b	<i>b</i>	<i>SE B</i>	95 % Boot KI	
			<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Zeitliche Selbstbestimmtheit	0.0004	0.001	-.002	.005
örtliche Selbstbestimmtheit	-0.001	0.002	-.007	.001

Anmerkung: KI = Bias-korrigierte Bootstrap-Konfidenzintervalle, $N = 10000$.

5. Diskussion

5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, einen Beitrag zu einer verbesserten Erhebung von Flexibilität zu leisten sowie die Wirkungen flexiblen Arbeitens und den Einfluss persönlicher Ressourcen auf Tagesebene zu untersuchen. Auf Basis von Ergebnissen früherer Forschung wurde erwartet, dass zeitliche sowie örtliche Flexibilität zwei Dimensionen hat, d.h. gleichzeitig sowohl als Ressource (Selbstbestimmtheit) als auch als Anforderung (Fremdbestimmtheit) wahrgenommen werden kann. Diese Annahme wurde durch die Self-Determination Theorie (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) gestützt. Dementsprechend ging die vorliegende Studie von unterschiedlichen Wirkungen aus, die Flexibilität im Sinne von Selbstbestimmtheit sowie Flexibilität im Sinne von Fremdbestimmtheit hervorrufen kann. Aus den etablierten Theorien JD-R Theorie (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al. 2001), COR Theorie (Hobfoll, 1989) und Self-Determination Theorie (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) sowie auf Basis bestehender Forschungsergebnisse wurde die Annahme abgeleitet, dass zeitliche und örtliche Flexibilität, die als Selbstbestimmtheit wahrgenommen wird, eine Arbeitsressource ist, die das Arbeitsengagement steigert. Weiters wurde angenommen, dass zeitliche und örtliche Flexibilität im Sinne von Fremdbestimmtheit zu kognitiver Irritation führt. Die Integration der JD-R Theorie und COR Theorie ließ vermuten, dass persönliche Ressourcen diese Zusammenhänge beeinflussen. So wurde angenommen, dass die Beziehung zwischen Selbstbestimmtheit und Arbeitsengagement über berufliche Selbstwirksamkeitserwartung vermittelt wird und der Zusammenhang zwischen Fremdbestimmtheit und kognitiver Irritation von der Ausprägung der Boundary Management Strategie der Segmentierung moderiert wird.

Eine Hauptkomponentenanalyse der für diese Studie adaptierten Flexibilitätsskalen auf Tagesebene zeigte, dass das Erhebungsinstrument die zweidimensionale Struktur von Flexibilität nicht abbilden konnte. Eine Unterscheidung von Flexibilität in Ressource und Anforderung konnte daher nicht nachgewiesen werden. Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit sind in diesem Fall zwei Pole einer Skala. Hohe Ausprägungen bedeuten dabei hohe Selbstbestimmtheit bzw. niedrige Fremdbestimmtheit, niedrige Werte bedeuten niedrige Selbstbestimmtheit bzw. hohe Fremdbestimmtheit. Aus diesem Grund

wurden für die weiteren Analysen jeweils die zeitlichen und örtlichen Items zu einer „zeitliche Selbstbestimmtheit“- und „örtliche Selbstbestimmtheit“-Skala zusammengefasst.

Dass die entwickelte Skala die Zweidimensionalität von Flexibilität nicht abbilden konnte entspricht zum Teil den Ergebnissen der Vorstudien von Dorn (2014) und Gerdenitsch et al. (2014), die die zweidimensionale Struktur zwar für zeitliche Flexibilität, nicht aber für örtliche Flexibilität nachweisen konnten. Warum die vorliegende Studie auch für zeitliche Flexibilität keine Unterscheidung in Anforderung und Ressource abbilden konnte, könnte der Tatsache geschuldet sein, dass für die tägliche Erfassung ein möglichst kurzes Erhebungsinstrument konstruiert werden musste, das täglich nicht zu viel Zeit in Anspruch nimmt. So wurde versucht, vorhandene Items zu jeweils einem einzigen Item zusammenzufassen. Messungen mit nur jeweils einem Item sind zwar vorteilhaft was den Zeitaufwand für die Befragten betrifft, sind allerdings auch fehleranfälliger als Multi-Item Messungen (Xanthopoulou et al., 2008). Um mit nur einem Item pro Skala auszukommen, aber dennoch mehrere Aspekte zu erheben, wurde mit erklärenden Zusatztexten gearbeitet. In diesen vorangehenden Texten wurde beschrieben, was unter „Selbstbestimmt“ und „Fremdbestimmt“, sowie unter „zeitlicher Gestaltung“ und „Wahl des Arbeitsortes“ verstanden werden kann. Diese Texte wurden vermutlich nicht oder nicht jedes Mal beim Ausfüllen gelesen, sodass eventuell jede/r TeilnehmerIn die im Item verwendeten Begriffe für sich selbst interpretierte. Es gab außerdem einige TeilnehmerInnen, die rückmeldeten, dass sie Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit als Gegenteile wahrnahmen und sich daher erkundigten, warum die Fragen zur Selbst- und Fremdbestimmtheit doppelt abgefragt wurden. Dies lag vermutlich auch daran, dass die Begriffe selbst- und fremdbestimmt so klingen wie ein Gegensatzpaar. Die Rückmeldungen entsprechen dem Ergebnis der Eindimensionalität des Erhebungsinstruments. Die Vorstudien verwendeten Formulierungen wie „Meine Arbeit erfordert von mir ...“ und „Ich habe die Möglichkeit ...“, die unterschiedlicher klingen und leichter verständlich sind. Hier entsteht nicht der Eindruck, dass dasselbe abgefragt wird. Dennoch vermutete auch Dorn (2014) u.a. dass er aufgrund der Formulierung der Items für örtliche Flexibilität keine Zweidimensionalität nachweisen konnte. Der Formulierung der Items sollte in Folgestudien daher höchste Beachtung geschenkt werden. Da in der vorliegenden

Studie die Flexibilitäts-Items direkt hintereinander abgefragt wurden, wurde auf der Fremdbestimmtheits-Skala vermutlich automatisch jeweils das Gegenteil angekreuzt, ohne noch einmal über die Bedeutung der Frage nachzudenken.

Ein weiteres Problem des Erhebungsinstruments war die tägliche Vorgabe des Schieberegler-Test-Items. Dieses sollte die Funktionsweise des Schiebereglers erklären und wurde aus technischen Gründen täglich vorgegeben, was einige TeilnehmerInnen genervt hat (so die Rückmeldungen an die Versuchsleiterinnen). Eventuell hat dies bei einigen Befragten Reaktanz ausgelöst, sodass sie die folgenden Schieberegler-Items willkürlich ausgefüllt haben könnten.

Alles in allem war mit der Eindimensionalität des Erhebungsinstruments die adäquate Überprüfung der Hypothesen nicht möglich, da die Unterscheidung von Flexibilität in Anforderung und Ressource, auf der alle Annahmen basieren, nicht abgebildet wurde. Das Instrument misst lediglich die Ausprägung auf einem Kontinuum mit den Endpunkten „selbstbestimmt“ und „nicht selbstbestimmt/fremdbestimmt“. Insgesamt liegt somit eine zu simple Konzeptualisierung von Flexibilität vor, wie sie von Kattenbach, Demerouti und Nachreiner (2010) kritisiert und als Grund für die vielen inkonsistenten Ergebnisse hinsichtlich der Wirkungen flexiblen Arbeitens genannt wurde.

Hypothese 1 vermutete auf Basis der JD-R Theorie (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al. 2001) einen signifikanten Effekt von zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement. Da bereits gezeigt werden konnte, dass Arbeitsressourcen signifikante Prädiktoren von Arbeitsengagement waren (z.B. Bakker & Bal, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004; Ten Brummelhuis et al., 2012; Xanthopoulou et al., 2007), wurde dieser Zusammenhang auch für Selbstbestimmtheit angenommen. Dementsprechend konnte ein signifikanter Effekt von zeitlicher Selbstbestimmtheit nachgewiesen werden (H1a). Flexibilität bzw. die wahrgenommene zeitliche Selbstbestimmtheit steigerte entsprechend der Annahme des motivationalen Prozesses der JD-R Theorie das Arbeitsengagement. Für örtliche Selbstbestimmtheit zeigte sich allerdings kein signifikanter Effekt auf Arbeitsengagement (H1b). Selbst darüber entscheiden zu können, wo man arbeitet scheint demnach für das Arbeitsengagement keine so große Rolle zu spielen wie die Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Arbeitszeiten und die Arbeitsdauer. Bei Betrachtung der deskriptiven Statistik der beiden Selbstbestimmtheitsskalen fällt auf,

dass bei Annahme eines Kontinuums mit den Endpunkten Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit, die örtliche Selbstbestimmtheit eher gering ist und somit eher als fremdbestimmt zu interpretieren wäre. Nach gängigen psychologischen Theorien wie der SDT (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) oder dem Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham (1976, 1980) wäre damit die Voraussetzung für intrinsische Motivation und Arbeitsengagement nicht erfüllt, was die nicht signifikanten Effekte für örtliche Selbstbestimmtheit erklären könnte.

Hypothese 2 nahm entsprechend der Integration von JD-R Theorie und COR Theorie an, dass die persönliche Ressource berufliche Selbstwirksamkeitserwartung den Zusammenhang zwischen Selbstbestimmtheit und Arbeitsengagement vermittelt. Studien konnten bereits zeigen, dass Arbeitsressourcen wie z.B. Zeit- und Handlungsspielraum die Selbstwirksamkeitserwartung steigerte, welche wiederum das Engagement steigerte (z.B. Llorens et al. 2007). Dieser Zusammenhang wurde daher auch für Selbstbestimmtheit angenommen. Die Prüfung der Mediatoreffekte (H2a und H2b) ergab jedoch keine signifikanten Ergebnisse. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass für Handlungs- und Zeitspielraum kontrolliert wurde und Handlungsspielraum einen signifikanten totalen Effekt auf Arbeitsengagement zeigte. Handlungsspielraum scheint somit eine bedeutendere Rolle bei der Entstehung von Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsengagement zu spielen als die wahrgenommene Kontrolle über Arbeitszeiten und -orte. Weiters ist anzumerken, dass Llorens et al. (2007) ihre Studie an StudentInnen im Labor durchführten d.h. dass die Ergebnisse keinesfalls generalisierbar sind. Außerdem haben sie eine sehr spezifische Form der Selbstwirksamkeitserwartung erhoben und somit auch ein anderes Erhebungsinstrument verwendet (die spanische Version der Selbstwirksamkeitsskala des Maslach Burnout Inventory-General Survey; MBI-GS; Schaufeli et al., 1996) als die vorliegende Studie. Xanthopoulou et al. (2008) konnten dagegen keinen Mediatoreffekt von Selbstwirksamkeitserwartung nachweisen. Sie untersuchten die Wirkung von arbeitsbezogener Selbstwirksamkeitserwartung auf den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsengagement bei Flugbegleiterinnen. Sie fanden allerdings Mediatoreffekte von Arbeitsengagement, zum einen auf den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsleistung und zum anderen auf den Zusammenhang zwischen sozialer

Unterstützung und Arbeitsleistung, was prinzipiell den Annahmen der JD-R und COR Theorie entspricht.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass der in der vorliegenden Arbeit gefundene Zusammenhang zwischen zeitlicher Selbstbestimmtheit und Arbeitsengagement unabhängig von der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ist. Alles in allem bedarf es weiterer Forschung zur Wirkung von Selbstwirksamkeitserwartung im Kontext des flexiblen Arbeitens.

Neben der Tatsache, dass das Erhebungsinstrument die Zweidimensionalität von Flexibilität nicht abbilden konnte, gab es weitere methodische Schwächen, die für die nicht signifikanten Ergebnisse verantwortlich sein könnten. Wie von Ohly et al. (2010) sowie Sonnentag, Dormann und Demerouti (2010) empfohlen, wurden, wo möglich, Prädiktor und Outcome-Variable zu unterschiedlichen Zeitpunkten am Tag erhoben, da die Zusammenhänge zwischen Variablen, die zum gleichen Zeitpunkt gemessen wurden, verzerrt sein können (z.B. durch die Stimmung zu diesem Zeitpunkt). Dies war bei Arbeitsengagement mit nur zwei Erhebungen pro Tag allerdings nicht adäquat möglich, weil die morgendliche, prospektive Einschätzung von Hingabe und Vertiefung wenig sinnvoll ist. Arbeitsengagement wurde daher zum gleichen Zeitpunkt wie Selbst- und Fremdbestimmtheit, Abends nach der Arbeit, erfasst und die Analysen wurden mit dem Prädiktor vom Vortag und der Outcome-Variable vom jeweiligen Eintragungstag gerechnet. Problematisch ist, dass die Flexibilität von diesem Tag nicht berücksichtigt wurde, sondern nur jene vom Vortag. Wie eine weiterführende Analyse zur zeitlichen Stabilität von Flexibilität zeigte, wurde die Selbstbestimmtheit täglich unterschiedlich erlebt – trotz des hohen Anteils an ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, die einer Bürotätigkeit nachgehen. Das hohe Bildungsniveau in der Stichprobe legt die Vermutung nahe, dass die ausgeübten Tätigkeiten umfangreich, anspruchsvoll und mit hoher Verantwortung verbunden sind. Vermutlich ist der Entscheidungsspielraum bezüglich zeitlicher und örtlicher Flexibilität zwar groß, aber ebenso hoch ist die Verantwortung und Verpflichtung gegenüber den Arbeit- und/oder AuftraggeberInnen, sodass sich die wahrgenommene Selbstbestimmtheit täglich ändern kann.

Dies ist problematisch, da sich die Flexibilität vom selben Tag eher auf Arbeitsengagement auswirkt als jene vom Vortag. Das tägliche Arbeitsengagement wird direkt von den täglichen Arbeitsressourcen, persönlichen Ressourcen und

arbeitsbezogenen Geschehnissen beeinflusst (Bakker, 2014). Bakker (2014) und Sonnentag (2011) vermuten sogar, dass sich das Arbeitsengagement stündlich verändern kann. Allerdings ergab eine Analyse mit Prädiktor- und Outcome-Variable zu einem Zeitpunkt ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse. In weiteren Untersuchungen sollte die Hypothese daher nochmals adäquat geprüft werden, d.h. unter Einsatz eines anderen Erhebungsinstruments und mit drei Messzeitpunkten. Bei der Planung der vorliegenden Studie mussten jedoch Kosten und Nutzen abgewogen werden. Drei Erhebungszeitpunkte hätten die Rekrutierung vermutlich wesentlich erschwert und die Dropout-Quote gesteigert.

Bakker (2014) weist weiters darauf hin, dass Arbeitsressourcen in Studien besonders dann wichtige Prädiktoren von Arbeitsengagement waren, wenn Arbeitsanforderungen hoch waren (z.B. Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008). Dies ist eine weitere Vermutung, warum H1b und H2 nicht bestätigt werden konnten. Künftige Studien sollten daher mehrere Arbeitsanforderungen und deren Ausprägung erheben. Vermutlich wirken auch erst mehrere Arbeitsressourcen gemeinsam auf das Arbeitsengagement. Nach Bakker (2014) ist es v.a. die Anzahl an Arbeitsressourcen, die hilft, deren motivationales Potential auszuschöpfen. So führen erst viele Arbeitsressourcen (im Vergleich zu wenigen) zu höherem Arbeitsengagement und besserer Arbeitsleistung. Auch wenn eine Studie niemals alle Faktoren berücksichtigen kann, so sollten künftige Studien mehrere Ressourcen berücksichtigen und v.a. auch deren Zusammenspiel untersuchen.

Die Prüfung der Haupteffekte (H3a und H3b) brachte keine signifikanten Ergebnisse, sodass die entsprechenden Hypothesen abzulehnen waren. Obwohl Kattenbach, Demerouti und Nachreiner (2010) zeigen konnten, dass zeitliche Einschränkung bzw. Fremdbestimmtheit entsprechend der Annahme der JD-R Theorie das Wohlbefinden beeinträchtigt, wurden in dieser Studie keine signifikanten Effekte zwischen zeitlicher und örtlicher Fremdbestimmtheit und kognitiver Irritation gefunden. Die nicht signifikanten Effekte könnten auf die Erhebung von Flexibilität zurückzuführen sein. Da zeitliche und örtliche Selbst- und Fremdbestimmtheit auf einem Kontinuum liegen, kann man sie nicht als Ressource und Anforderung interpretieren. Künftige Studien müssten untersuchen, ob mit zweidimensional konzeptualisierten Messinstrumenten signifikante Ergebnisse gefunden werden

können. Vermutlich spielen aber auch andere Arbeitsanforderungen eine (größere) Rolle in der Entstehung von kognitiver Irritation. So sind es vermutlich die möglichen „Folgeerscheinungen“ flexiblen Arbeitens, die zu kognitiver Irritation führen können, wie z.B. die permanente Verbundenheit mit der Arbeit (und dadurch zwanghaftes E-Mail checken; Mazmanian, Orlikowski, & Yates, 2006) oder auch die Arbeitsintensivierung (Kelliher & Anderson, 2010). Diese sollten in künftigen Studien Berücksichtigung finden.

Die nicht signifikanten Ergebnisse könnten auch darauf zurückzuführen sein, dass bisherige Studienergebnisse nicht aus Tagebuchstudien hervorgegangen sind, d.h. nicht auf Tageslevel die intraindividuellen Unterschiede über die Zeit untersucht haben, sondern Unterschieden zwischen Personen zu einem Zeitpunkt. Fisher und To (2012) weisen darauf hin, dass Level 2 Zusammenhänge nicht für Zusammenhänge auf Level 1 generalisierbar sind und vice versa, da sich die zugrundeliegenden Prozesse unterscheiden können.

Da kein Zusammenhang zwischen zeitlicher und örtlicher Flexibilität und kognitiver Irritation nachgewiesen wurde, war auch der Moderatoreffekt von Segmentierung (Hypothese 4) nicht signifikant. Ergebnisse zu Wirkungen einer Segmentierungstendenz ließen vermuten, dass Segmentierung (bzw. eine Boundary Management Strategie in Richtung Segmentierung) als persönliche Ressource interpretiert werden kann, die im Sinne der JD-R und COR Theorie die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und negativen Konsequenzen moderiert.

Grundsätzlich besteht für Studienergebnisse zu Boundary Management ebenso wie für Flexibilität am Arbeitsplatz das Problem, dass es kein etabliertes Messinstrument gibt und das Konstrukt sehr unterschiedlich definiert wird (siehe Allen, Cho & Meier, 2014). Außerdem sollte man unterscheiden zwischen den Präferenzen einer Person für eine bestimmte Boundary Management Strategie und dem, was von Unternehmensseite hinsichtlich des Boundary Managements möglich ist bzw. den tatsächlich realisierten Boundary Management Strategien (siehe z.B. Ammons, 2013; Peters, Michel & Sonntag, 2014). In künftigen Studien sollte man daher auch die Passung dieser Aspekte erheben. So zeigten Peters, Michel und Sonntag (2014), dass ein Mangel an Segmentierungsmöglichkeiten nicht per se negativ war, aber besonders dann, wenn die Segmentierungspräferenzen hoch waren.

5.2 Stärken und Einschränkungen

Eine methodische Stärke der vorliegenden Studie war die Verwendung der Tagebuchmethode, um die Fragestellungen zu Wirkungen im Arbeitskontext zu untersuchen. Das Tagebuchverfahren ermöglicht es, Veränderungen innerhalb einer Person mit möglichst wenig Erinnerungsverzerrungen zu erheben und lässt durch die wiederholten Messungen Rückschlüsse auf die Kausalität von Zusammenhängen zu (Hayes, 2013). Hinsichtlich der Testmacht war die Stichprobengrößen nach Scherbaum und Ferreter (2009) für ein Multileveldesign angemessen. Laut Scherbaum und Ferreter (2009) sollten nicht weniger als 30 Personen befragt werden, da die Ergebnisse sonst fehlerbehaftet sein könnten. Die meisten veröffentlichten Studien arbeiteten jedoch mit einer Personenanzahl von mindestens 100 (Ohly et al., 2010; Scherbaum & Ferreter, 2009). Wichtiger als die Anzahl der Personen ist allerdings die Anzahl der Erhebungstage, um Prädiktoren auf Tageslevel untersuchen zu können. Bisher veröffentlichte Studien arbeiteten mit mindestens fünf Erhebungstagen (siehe Ohly et al., 2010). So dürften die sieben Erhebungstage in der vorliegenden Arbeit zu einer hohen Teststärke beigetragen haben.

Insgesamt ist auch die Anzahl der Tagebucheinträge pro Person als positiv hervorzuheben, denn rund 83 % der Befragten haben an mindestens fünf Tagen Einträge vorgenommen. Eine hohe Teststärke dürfte auch aus der sehr homogenen Stichprobe resultieren, die sich fast ausschließlich aus hoch gebildeten ArbeitnehmerInnen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss zusammensetzte. Dennoch ist zu bedenken, dass aufgrund der Stichprobenzusammensetzung und der daraus resultierenden geringen externen Validität die Ergebnisse nur für diese eine Stichprobe gelten.

Ein negativer Aspekt der Tagebuchmethode ist, dass es sich, wie bei allen Befragungsdaten, um Self Report-Daten handelt. Dabei besteht immer die Gefahr verzerrter Ergebnisse durch soziale Erwünschtheit (z.B. Ganster, Hennessey & Luthans, 1983). Dies könnte besonders bei Arbeitsengagement der Fall sein. Allerdings scheint das durchschnittliche tägliche Arbeitsengagement nicht übermäßig hoch zu sein ($M = 3.23$, $SD = 0.82$). Der Mittelwert entspricht in etwa jenen anderer Studien, die das tägliche Arbeitsengagement untersucht haben (z.B. Sonnentag, 2003; Xanthopoulou et al., 2008, 2009).

Dadurch, dass auch an Wochenenden Daten erhoben wurden, da angenommen wurde, dass v.a. Selbständige bzw. zeitlich sehr flexibel Arbeitende auch am Wochenende arbeiten, könnten die Daten verzerrt sein. Die Arbeitstage an Wochenenden sollten zwar wie jeder normale Wochentag zählen, allerdings könnten sich die Arbeitsbedingungen, Anforderungen etc. an Wochenenden systematisch von jenen in der Woche unterscheiden (z.B. andere Aufgaben als innerhalb der Woche oder weniger soziale Unterstützung, weil am Wochenende weniger Kollegen da sind) (Ohly et al., 2010). Auch ist unklar, ob die Befragten regelmäßig oder nur ausnahmsweise (z.B. wegen hohem Arbeitsaufkommen) am Wochenende gearbeitet haben. In künftigen Studien sollten systematische Unterschiede zwischen Wochen- und Wochenend-Arbeitstagen mithilfe von geeigneten Items (siehe Ohly et al., 2010) kontrolliert werden.

Weiters stellte sich, wie bereits erwähnt, das Erhebungsinstrument als Nachteil heraus. Es handelte sich um ein eindimensionales Erhebungsinstrument, welches dem komplexen Konstrukt der Flexibilität nicht gerecht wird. Zukünftige Studien sollten wieder mit mindestens drei Flexibilitäts-Items pro Skala arbeiten, wie es Shrout und Lane (2011) v.a. zur Erfassung von komplizierten Konstrukten mit vielen Facetten empfehlen. Außerdem können auf diese Weise die Reliabilitäten der Skalen geprüft werden. Weiters sollte man bei der Erhebung von Flexibilität eine Bewertung der Selbst- und Fremdbestimmtheit abfragen. Die unterschiedlichen Ergebnisse könnten nicht nur durch die Wahrnehmung von Selbst- und Fremdbestimmtheit an der Arbeit sondern v.a. durch deren unterschiedliche Bewertung und „Passung“ mit persönlichen Präferenzen zustande gekommen sein (z.B. Lewis, 2003).

Ein erhebliches Defizit stellen weiters die bereits genannten Mängel im Erhebungsdesign dar, durch die das volle Potential eines Tagebuchverfahrens vermutlich nicht ausgeschöpft werden konnte. In einer Tagebuchstudie gibt es immer gewisse Einschränkungen, v.a. um die Motivation zur Teilnahme über mehrere Tage hinweg aufrecht erhalten zu können. Aufgrund der gemeinsamen Erhebung mit einer Kommilitonin wurden die Möglichkeiten, auf die Bedürfnisse der konkreten Fragestellungen einzugehen, weiter eingeschränkt. Es ist anzuraten, die Hypothesen nochmals mittels einem komplexer konstruierten Erhebungsinstruments und unter Verwendung von drei Messzeitpunkten pro Tag auf Signifikanz zu prüfen. Zur Prüfung der Hypothese 2 könnte beispielsweise mittags die Flexibilität, nachmittags

die Selbstwirksamkeitserwartung und abends das Arbeitsengagement des jeweiligen Tages erhoben werden.

Auch das verwendete Analyseverfahren birgt Nachteile. Das Problem der Disaggregation ist, dass Koeffizienten der Regressionsgleichungen als feste Effekte (fixed effects) konzeptualisiert werden und kein Parameter für den Zufallsfehler eines Koeffizienten geschätzt wird. Dies kann die Parameterschätzungen und Signifikanztests beeinträchtigen (Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006). Hinsichtlich der Auswertung wäre eine Mehrebenenanalyse angemessener gewesen. Die Auswertung wie sie in der vorliegenden Studie vorgenommen wurde, birgt die Gefahr von Verzerrungen. Diese wurden zwar mithilfe von Person-Mean Centering zu reduzieren versucht, dennoch wäre eine Auswertung z.B. mittels MPLUS exakter gewesen. Da mehrere Datensätze pro Person erhoben wurden und so sehr viele Fälle vorlagen, werden Ergebnisse schneller signifikant. Dies hätte beispielsweise in einer Auswertung mittels MPLUS kontrolliert werden können. Die Anwendung von MPLUS hätte jedoch den Umfang einer Masterarbeit überstiegen. Da die Ergebnisse ohnehin nicht signifikant waren, spielt dies keine allzu große Rolle. Zukünftige Studien sollten allerdings die angemessenere Methode wählen.

5.3 Fazit und Ausblick

Die Studie hat gezeigt, dass zeitliche Selbstbestimmtheit signifikanter Prädiktor für Arbeitsengagement ist. Die restlichen Hypothesentests zeigten keine signifikanten Ergebnisse. ArbeitgeberInnen können also das Arbeitsengagement ihrer MitarbeiterInnen steigern, indem sie ihnen Kontrolle über ihre zeitliche Arbeitsgestaltung überlassen. Dies entspricht der JD-R Theorie, wie auch weiteren, etablierten Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie, wie z.B. der SDT (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) und dem Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham (1976, 1980). Dabei gilt es, ein richtiges Maß zu finden, denn zu viele Freiheiten bzw. Möglichkeiten der Wahl können laut Iyengar und Lepper (2000) überwältigend sein und demotivierend wirken, wenn es bewältigbare Grenzen überschreitet und ArbeitnehmerInnen einen Kontrollverlust erleben. Zur Bestimmung des richtigen Maßes bedarf es weiterführender Forschung.

Die vorliegende Arbeit bringt des Weiteren Erkenntnisse hinsichtlich der Messung von Flexibilität. Die aus vorhandenen Skalen entwickelte

Erhebungsmethode, wie sie in dieser Studie eingesetzt wurde, war zwar nicht zielführend, gibt aber wichtige Hinweise, worauf künftige Studien achten sollten. Die Studie hat gezeigt, wie wesentlich die Verwendung der richtigen Begriffe und die exakte Formulierung der Items für eine erkenntnisbringende Erhebung ist. Es konnte gezeigt werden, dass die Skalen aus einem Item zwar ökonomischer, aber nicht zielführend waren und in künftigen Studien, v.a. auch zur Prüfung der Reliabilität, mehr als ein Item pro Skala eingesetzt werden sollte. Es bedarf daher weiterer Forschung, um Flexibilität angemessen komplex, aber dennoch praktikabel konzeptualisieren und erheben zu können.

Des Weiteren lohnt es sich, zukünftig den Einfluss von Boundary Management in flexiblen Arbeitsverhältnissen weiter zu beleuchten, denn Boundary Management Stile sind erlernbar und durch gezielte Interventionen beeinflussbar, wie ein Quasiexperiment von Rexroth und Sonntag (2014) zeigte.

Auch sollte, wie oben erwähnt, der Beziehung zwischen Anforderungen und Ressourcen sowie dem Zusammenspiel verschiedener Ressourcen Beachtung geschenkt werden. Allerdings können natürlich niemals alle Faktoren berücksichtigt werden.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53–62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Allen, T., Cho, E. & Meier, L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Allen, T. & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype? In R. Crane & J. Hill (Eds), *Handbook of families and work* (pp. 265-286). Lanham, Maryland: University Press of America.
- Almer, E. & Kaplan, S. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 1-34.
- Ammons, S. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 49-58. doi: 10.1016/j.jvb.2012.11.002
- Ammons, S. & Markham, W. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24, 191-238. doi: 10.1080/02732170490271744
- Anderson, D. & Kelliher, C. (2009). Flexible working and engagement: The importance of choice. *Strategic HR Review*, 8(2), 13-18. doi: 10.1108/14754390910937530
- Ashforth, B. Kreiner, G. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. (2014). Daily fluctuations in work engagement. An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227-236. doi: 10.1027/1016-9040/a000160

- Bakker, A. & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. doi: 10.1348/096317909X402596
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P.Y. Chen & C.K. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell. doi: 10.1002/9781118539415.wbwell019
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A., & Leiter, M. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological-research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M. & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257. doi: 10.1037/a0024532

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-33306-7
- Brislin, R. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Breevaart, K., Bakker, A. , Demerouti, E. & Hetland, J. (2012). The measurement of state work engagement. A multilevel factor analytic study. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(4), 305-312. doi: 10.1111/joop.12041
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Chen, G., Gully, S. & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. doi: 10.1177/109442810141004
- Chen, Z., Powell, G. & Greenhaus, J. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 82-93. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.009
- Curran, P. J. & Bauer, D. J. (2011). The disaggregation of within-person and between-person effects in longitudinal models of change. *Annual Review of Psychology*, 62, 583-619. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100356
- Deloitte Human Capital (2012). *Flexible Working 2012. Wie flexibel gestalten Unternehmen in Österreich die Arbeit ihrer MitarbeiterInnen?* Zugriff am 10.08.15 unter http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Studien_und_Literatur/Flexible_Working_2012_-_Deloitte_Studie_2012.pdf
- Day, R. & T. Allen (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00036-8
- De Menezes, L. M. & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Review*, 13, 452-474. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. & Bakker, A. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Berlin: Springer.
- Derks, D., & Bakker, A. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosozial Research on Cyberspace*, 4 (1). Zugriff am 28.10.2014 unter <http://www.cyberpsychology.eu/view.php?cisloclanku=2010052401&article=1>
- Diestel, S. & Schmidt, K. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. *Work & Stress*, 23(1), 60-79. doi: 10.1080/02678370902846686
- Dorn, R. (2014). *Flexibility: demand and resource? How does flexible working influence work-nonwork conflict and job satisfaction?* Unpublished thesis, University of Vienna.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efron, B. (1979). Bootstrap methods: Another look at the jackknife. *The Annals of Statistics*, 7(1), 1-26.
- Eurofound (2015). *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. London: Sage.
- Fisher, C. & To, M. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 865-877. doi: 10.1002/job.1803

- Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gajendran, R. & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Ganster, D., Hennessey, H. & Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26, 321-331.
- Gerdenitsch, C., Kubicek, B. & Korunka, C. (2015). When freedom becomes duty. The role of control in flexible working arrangements. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 61-69. doi: 10.1027/1866-5888/a000121
- Gerdenitsch, C., Scheel, T., Prem, R. & Korunka, C. (2014). *Zeitliche und örtliche Flexibilität: Möglichkeit und/oder Forderung?* 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Glass, J. & Finley, A. (2002). "Coverage and effectiveness of family responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313-337.
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91. doi: 10.1016/j.jvb.2008.01.003
- Halbesleben, J. & Buckley, R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004

- Halbesleben, J. & Wheeler, A. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256. doi: 10.1080/02678370802383962
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: Guilford Press.
- Hecht, T. & Allen, N. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839-862. doi: 10.1002/job.579
- Hill, E., Erickson, J., Holmes, E & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. doi: 10.1037/a0019282
- Hill, E., Grzywacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M.(2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149-163. doi: 10.1080/13668800802024678
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037//1089-2680.6.4.307
- Höge, T. (2009). When work strain transcends psychological boundaries: an inquiry into the relationship between time pressure, irritation, work-family conflict and psychomatic complaints. *Stress and Health*, 25, 41-51. doi: 10.1002/smi.1226
- Höge, T. (2011). Perceived flexibility requirements at work and the employee-work-orientation: concept and measurement. *Psychology of Everyday Activity*, 4(1), 3-21.
- Hyland, M. (2000). Flexibility in work arrangements: How availability, preferences and use affect business outcomes. *Paper presented at the annual Meeting of the Academy of Management, Toronto, ON.*
- Iyengar, S. & Lepper, M. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 995-1006. doi: 10.1037//0022-3514.79.6.995

- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295. doi: 10.1108/13620431011053749
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. doi: 10.1177/0018726709349199
- Kossek, E. & Lautsch, B. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171. doi: 10.1177/2041386611436264
- Kossek, E., Lautsch, B. & Eaton, S. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P. & Hannum, K. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128. doi:10.1016/j.jvb.2012.04.003
- Kreiner, G., Hollensbe, E. & Sheep, M. (2009). Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Kühnel, J., Sonnentag, S. & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181-198. doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x
- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2003 Volume 18* (pp. 1-28). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841. doi: 10.1016/j.chb.2004.11.012

- Lubbers, R., Loughlin, C. & Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214. doi: 10.1016/j.jvb.2004.03.002
- Lyness, K., Gornick, J., Stone, P. & Grotto, A. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77(6), 1023-1049. doi: 10.1177/0003122412465331
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W., & Yates, J. (2006). *Exploring the social implications of ubiquitous wireless email devices*. Conference Paper for EGOS 2006. Zugriff am 18.10.2014 unter <http://seeit.mit.edu/Publications/CrackBerrys.pdf>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357. doi: 10.1287/orsc.1120.0806
- McCabe, K., Mack, L., & Fleeson, W. (2012). A guide for data cleaning in experience sampling studies. In M. Mehl, & T. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 321-338). New York, NY: Guilford Press.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555-574.
- Microsoft & Vanson Bourne (2011). *Attitudes towards flexible working: A study by Microsoft and Vanson Bourne. Summary Research Report*. Zugriff am 13.10.2014 unter http://www.mdos.si/Files/Microsoft_Flexible_Working_Survey.pdf
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(3), 198-206. doi: 10.1027/1015-5759.22.3.198

- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 49(1), 44-48. doi: 10.1026/0932-4089.49.1.44
- Müller, A., Mohr, G. & Rigotti, T. (2004). Differenzielle Aspekte psychischer Beanspruchung aus Sicht der Zielorientierung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 213-225. doi: 10.1024/0170-1789.25.4.213
- Nezlek, J., Schröder-Abé, M. & Schütz, A. (2006). Mehrebenenanalysen in der psychologischen Forschung. *Psychologische Rundschau*, 57(4), 213-223. doi: 10.1026/0033-3042.57.4.213
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. doi: 10.1027/1866-5888/a000009
- Olson-Buchanan, J. & Boswell, W. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Park, Y. & Jex, S. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133-152. doi: 10.1037/a0022759
- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Peters, A., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften. Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58(2), 64-79. doi: 10.1026/0932-4089/a000141

- Peters, P. & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447. doi: 10.1080/09585190601167730
- Pierce, J. & Gardner, D. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. doi: 10.1016/j.jm.2003.10.001
- Prem, R., Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2014). Daily temporal autonomy: A resource to counter day-level work-family conflict? 11.Tagung der österreichischen Gesellschaft für Psychologie, Vienna.
- Prussia, G., Anderson, J. & Manz, C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The Mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- Reis, H. & Gable, S. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. In H. Reis & C. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 190-222). New York: Cambridge University Press.
- Rexroth, M., & Sonntag, K. (2014). *Abgrenzung der Lebensbereiche lernen - Effekte eines Boundary-Management Trainings*. München: GfA.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University, Holland.
- Schaufeli, W. & Bakker (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248

- Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W., Bakker, A. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. & Jackson, S. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. Jackson, & M. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scherbaum, C. & Ferreter, J. (2009). Estimating statistical power and required sample sizes for organizational research using multilevel modeling. *Organizational Research Methods*, 12(2), 347-367.
- Schmitt, A., Ohly, S. & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement. Test of illegitimate tasks of boundary condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. doi: 10.1027/1866-5888/a000119
- Schyns, B. & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. doi: 10.1080/13594320244000148
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (179-204). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Shrout, P. & Lane, S. (2011). Psychometrics. In M. Mehl, & T. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 302-320). New York, NY: Guilford Press.

- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(5), 563-584. doi: 10.1080/10615801003728273
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29-38. doi: 10.1080/1359432X.2010.510639
- Sonnentag, S., Dormann, C. & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter, (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Sturges, J. (2008). All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 118-134.
- Ten Brummelhuis, L., Bakker, A., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- Thomas, L. & Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Tiemann, M. & Helmrich, R. (2010). Die 54 Berufsfelder des BIBB. Grundlage für wissenschaftliche Analyse von Berufswandel und Berufswechsel. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 39(4), 36-37.
- Van Vianen, A. (1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies, and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(3), 639-665.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200. doi: 10.1348/096317908X285633
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356. doi: 10.1037/1076-8998.13.4.345

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsmodell	27
Abbildung 2: Screeplot der Items der Flexibilitätsskalen	103

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die im Tagebuch erhobenen Konstrukte zu zwei Messzeitpunkten	32
Tabelle 2: Deskriptive Statistik der Flexibilitätsskalen (Personenlevel $N = 72$)	41
Tabelle 3: Korrelationsmatrix der am Personenmittelwert zentrierten Variablen der Flexibilitätsskalen (Tageslevel $N = 297$)	42
Tabelle 4: Faktorladungen der Flexibilitätsskalen (Tageslevel $N = 297$)	43
Tabelle 5: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und gemittelte Cronbach's Alphas der verwendeten Skalen	45
Tabelle 6: H1a: Totale Effekte von zeitlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 64$ / Tageslevel $N = 180$)	47
Tabelle 7: H1b: Totale Effekte von örtlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 64$ / Tageslevel $N = 180$)	47
Tabelle 8: H2a und H2b: Mediatoreffekte von Selbstwirksamkeitserwartung auf Arbeitsengagement unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 64$ / Tageslevel $N = 180$)	48
Tabelle 9: H3a und H4a: Haupteffekte zeitlicher Fremdbestimmtheit auf kognitive Irritation sowie Moderatoreffekte von Segmentierung unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 67$ / Tageslevel $N = 228$)	49
Tabelle 10: H3b und H4b: Haupteffekte örtlicher Fremdbestimmtheit auf kognitive Irritation sowie Moderatoreffekte von Segmentierung unter Kontrolle der Kovariaten (Personenlevel $N = 67$ / Tageslevel $N = 228$)	50
Tabelle 11: Korrelationen der zeitlichen und örtlichen Selbstbestimmtheits- skalen von „heute“ und „gestern“	51
Tabelle 12: H1a: Totale Effekte von zeitlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel $N = 219$)	52

Tabelle 13: H1b: Totale Effekte von örtlicher Selbstbestimmtheit auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel $N = 219$)	52
Tabelle 14: H2a und H2b: Mediatoreffekte von Selbstwirksamkeitserwartung auf Arbeitsengagement zu einem Messzeitpunkt unter Kontrolle der Kovariaten (Tageslevel $N = 219$)	52
Tabelle 15: Übersicht über die im Einstiegsfragebogen erhobenen Konstrukte und verwendeten Instrumente	82
Tabelle 16: Verteilung der Berufsfelder unter den Selbständigen	83
Tabelle 17: Verteilung der Berufsfelder unter den Angestellten	84

Anhang

Anhang A

Zusammenfassung

Es gibt viele unterschiedliche Definitionen von Flexibilität im Arbeitskontext. Dies ist vermutlich ein Grund für die teils widersprüchlichen Ergebnisse zu den Wirkungen flexiblen Arbeitens. Die vorliegende Studie versuchte daher zum einen, einen Beitrag zu einer adäquaten, zweidimensionalen Erhebung von Flexibilität zu leisten. Dazu wurden aus bestehenden Skalen neue Flexibilitäts-Skalen für ein Tagebuchverfahren zusammengestellt und analysiert, ob die Struktur von Flexibilität in die zwei Dimensionen Ressource und Anforderung unterschieden werden kann. Zum anderen war es Ziel dieser Tagebuchstudie, die Wirkungen von täglicher Flexibilität im Sinne von zeitlicher und örtlicher Selbst- sowie Fremdbestimmtheit auf das tägliche Arbeitsengagement und die tägliche kognitive Irritation zu untersuchen und dabei die Rolle der täglichen persönlichen Ressourcen, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sowie die Boundary Management Strategie der Segmentierung, zu beleuchten. Das Messinstrument konnte die Zweidimensionalität von Flexibilität nicht abbilden. Die Annahmen zur Wirkung von Flexibilität, die auf der JD-R Theorie und der COR Theorie basierten, konnten größtenteils nicht bestätigt werden. Die Analysen ergaben keine signifikanten Mediator- und Moderatoreffekte der persönlichen Ressourcen. Es zeigte sich lediglich ein signifikanter Effekt von täglicher zeitlicher Selbstbestimmtheit auf tägliches Arbeitsengagement, was der Annahme der JD-R Theorie entspricht. Die nicht signifikanten Effekte könnten v.a. auf die Eindimensionalität des Messinstruments sowie methodische Einschränkungen zurückzuführen sein. Eine Prüfung der Hypothesen in weiteren Studien mit einem anderen Erhebungsinstrument von Flexibilität am Arbeitsplatz ist anzuraten.

Keywords: Flexibles Arbeiten, JD-R Theorie, Selbstbestimmtheit, Fremdbestimmtheit, Arbeitsengagement, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, kognitive Irritation, Boundary Management

Anhang B

Abstract

There is a variety of different definitions of work flexibility. This may be a reason for inconsistent results regarding the consequences of flexible working. The first aim of this study was to make a contribution to an appropriate, two-dimensional measurement of flexibility. Therefore, new flexibility scales have been compiled from existing scales with the purpose to create suitable scales for a diary study. Subsequently, the structure of the scales were analyzed. The second aim of this diary study was to investigate the influence of daily temporal and spatial flexibility at work (in sense of self- and other-determination) on daily work engagement and daily cognitive irritation. Further, the role of two daily personal resources, occupational self-efficacy and the boundary management strategy of segmentation, were examined. Results showed that the flexibility scales were not two-dimensional. The assumptions based on JD-R theory and COR theory regarding the impact of flexibility were not confirmed. The analyses did not show significant mediation and moderation effects for the personal resources. There was only one significant effect of daily temporal self-determination on daily work engagement, which corresponds to the assumption of the JD-R theory. The non-significant effects could be explained by the one-dimensionality of the flexibility scales as well as by methodological restrictions. The hypotheses should be examined in further studies with a different flexibility scale.

Keywords: flexible working, JD-R theory, self-determination, other-determination, work engagement, occupational self-efficacy, cognitive irritation, boundary management, segmentation

Anhang C

Tabelle 15

Übersicht über die im Einstiegsfragebogen erhobenen Konstrukte und verwendeten Instrumente

Konstrukt	Instrument
Demographische Daten	–
Arbeitsbezogene Daten	–
Arbeitsbedingungen (Flexibilität)	In Anlehnung an Hyland (2000)
Berufli. Selbstwirksamkeitserwartung	Occupational Self-Efficacy Scale, Kurzversion (Schyns & von Collani, 2002)
Boundary Management Strategie	Kossek et al. (2012)
Arbeitsengagement	UWES-9; Schaufeli, Bakker & Salanova (2006)
Kognitive Irritation	Mohr, Rigotti & Müller (2005)
Zeitdruck, Handlungs- u. Zeitspielraum	ISTA; Semmer, Zapf & Dunckel (1999)

Anhang D

Tabelle 16

Verteilung der Berufsfelder unter den Selbständigen

Berufsfeld	Anzahl der Befragten	Anzahl der Befragten in %
Bauberufe / Baugewerbe	1	4.5
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	15	68.2
IT-Kernberufe	1	4.5
Künstler/-innen, Musiker/-innen	2	9.1
Soziale Berufe	1	4.5
LehrerInnen	1	4.5
Nicht zuordenbar	1	4.5
Gesamt	22	100

Anmerkung: zur Einteilung in Berufsfelder wurde die Einteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet (Tiemann & Helmrich, 2010).

Anhang E

Tabelle 17

Verteilung der Berufsfelder unter den Angestellten

Berufsfeld	Anzahl der Befragten	Anzahl der Befragte in %
Bauberufe / Baugewerbe	1	1.6
Bürohilfsberufe, Telefonisten/Telefonistinnen	11	17.7
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	1	1.6
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	9	14.5
Kaufmännische Büroberufe	16	25.8
LehrerInnen	4	6.5
Publ., Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe	2	3.2
Rechtsberufe	1	1.6
Sicherheitsberufe	1	1.6
Soziale Berufe	6	9.7
Technische Zeichner/-innen, verwandte Berufe	1	1.6
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	1	1.6
Verwaltungsberufe im Öffentlichen Dienst	3	4.8
Werbefachleute	1	1.6
Nicht zuordenbar	4	6.5
Gesamt	62	100

Anmerkung: zur Einteilung in Berufsfelder wurde die Einteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet (Tiemann & Helmrich, 2010).

Anhang F

Einstiegsfragebogen

[Druckversion](#)

Fragebogen

1 Startseite + EV

"Die Wirkung von flexiblem Arbeiten"

Einstiegsfragebogen zur Tagebuchstudie

Es freut uns, dass Sie an unserer Tagebuchstudie zur Wirkung von flexiblem Arbeiten teilnehmen!

Die Studie besteht aus einem Einstiegsfragebogen und je zwei sehr kurzen täglichen Fragebögen in den nächsten **7 Tagen, beginnend mit einem Montag**. Bitte füllen Sie **täglich je einen Fragebogen morgens** vor Beginn Ihrer Arbeit aus **und je einen Fragebogen abends**, nach Ende ihres Arbeitstages aus. Nähere Informationen zu den täglichen Fragebögen erhalten Sie in einem gesonderten E-Mail.

Bitte beachten Sie, dass wir Ihre Fragebögen nur dann wissenschaftlich verwerten können, wenn Sie die Fragebögen **vollständig** beantworten. Bitte antworten Sie **möglichst spontan**. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **anonym** und **streng vertraulich behandelt**.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme,
Antje Seebach (antjeseebach@gmail.com) & Rita Sommersguter-Zotti (rita.sommersguter-zotti@univie.ac.at)

Einverständniserklärung

Ich wurde von den Studienverantwortlichen schriftlich über die Ziel und den Ablauf der Studie informiert.

Ich habe die zur oben genannten Studie per E-Mail versendete Probandeninformation gelesen und verstanden. Ich hatte die Gelegenheit, Fragen zu stellen. Meine Fragen im Zusammenhang mit der Teilnahme an dieser Studie sind mir zufriedenstellend beantwortet worden.

Mir ist bekannt, dass meine Studiendaten anonym gespeichert und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Bitte
anklicken:

Ich bestätige hiermit die oben genannten Punkte und erkläre meine freiwillige Teilnahme an dieser Studie.



2 Code

Damit wir Ihre Angaben im Einstiegsfragebogen mit jenen des täglichen Fragebogens unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Nehmen Sie an, Sie wären am **06.** Jänner 1968 geboren, Ihre Mutter wäre **1943** geboren, Ihre Mutter hieße mit Vornamen **Maria** und Ihr Vater **Thomas**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

Geburts-tag	Geburts-jahr Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

Ihr Geburtstag Geburtsjahr Ihrer Mutter Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters

Ihr persönlicher Code:

3 Angaben zu Ihrer Person

Angaben zu Ihrer Person und Ihrer Arbeit

Alter

Jahre

Geschlecht

☐ männlich ☐ weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung

- ☐ Pflichtschule
☐ Lehrabschluss
☐ Fachschule
☐ Matura
☐ Universität/Fachhochschule

Sind Sie **selbstständig** tätig?

- ☐ Ja, ausschließlich selbstständig.
☐ Ja, selbstständig neben einer Anstellung.
☐ Nein.

Wie viele **Stunden** arbeiten Sie insgesamt (angestellt und/oder selbstständig) durchschnittlich **pro Woche** (inkl. Mehrarbeit/Überstunden)?

Stunden/Woche

Wenn selbstständig: Wie lange sind Sie schon **selbstständig** tätig?

(Wenn Sie kürzer als 1 Jahr selbstständig sind, geben Sie bitte die Kommazahl an, die am ehesten auf Sie zutrifft: 1/4 Jahr = 0,25, 1/2 Jahr = 0,5, 3/4 Jahr = 0,75)

Jahre

Wenn selbstständig: Was ist Ihr **Beruf bzw. Ihre Tätigkeit**, den / die Sie **selbstständig** ausüben?

Wenn selbstständig: Beschäftigen Sie **Mitarbeiter/-innen**?

☐ ja ☐ nein

Wenn angestellt: Wie lange sind Sie schon in dem **Unternehmen tätig, für das Sie derzeit hauptsächlich** (angestellt) arbeiten?

(Wenn Sie kürzer als 1 Jahr selbstständig sind, geben Sie bitte die Kommazahl an, die am ehesten auf Sie zutrifft: 1/4 Jahr = 0,25, 1/2 Jahr = 0,5, 3/4 Jahr = 0,75)

Jahre

Wenn angestellt: Was ist Ihr **Beruf bzw. Ihre Tätigkeit**, den / die Sie angestellt ausüben?

Wenn angestellt: Üben Sie eine **leitende Funktion** aus (Führungskraft)?

☐ ja ☐ nein

4 Flexibilität Möglichkeit/Nutzung

Flexibilität

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zur Flexibilität an Ihrem Arbeitsplatz. Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

Mein Arbeitgeber **ermöglicht mir** bzw. als Selbstständige/r **ist es mir möglich...**

	nie	selten	teilweise	häufig	immer
... den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend zu ändern.	☐	☐	☐	☐	☐
... meinen Arbeitsort zu wechseln, sodass er an meine persönlichen Vorlieben und Bedürfnisse angepasst ist.	☐	☐	☐	☐	☐
... meine Arbeitszeit flexibel einzuteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
... den Ort, an dem ich meine Arbeit ausführe, zu variieren.	☐	☐	☐	☐	☐

Mein Arbeitgeber / Meine Tätigkeit **verlangt von mir...**

	nie	selten	teilweise	häufig	immer
... den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit den Erfordernissen der Arbeit anzupassen.	☐	☐	☐	☐	☐
... meinen Arbeitsort zu wechseln, sodass er an die Erfordernisse der Arbeit angepasst ist.	☐	☐	☐	☐	☐
... meine Arbeitszeit flexibel einzuteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
... den Ort, an dem ich meine Arbeit ausführe, zu variieren.	☐	☐	☐	☐	☐

Idealerweise, würde ich ...

	nie	selten	teilweise	häufig	immer
... den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend ändern.	☐	☐	☐	☐	☐
... meinen Arbeitsort wechseln, sodass er an meine persönlichen Vorlieben und Bedürfnisse angepasst ist.	☐	☐	☐	☐	☐
... meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
... den Ort, an dem ich meine Arbeit ausführe, variieren.	☐	☐	☐	☐	☐

Tatsächlich...

	nie	selten	teilweise	häufig	immer
... ändere ich den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend.	☐	☐	☐	☐	☐
... wechsele ich meinen Arbeitsort, sodass er an meine persönlichen Vorlieben und Bedürfnisse angepasst ist.	☐	☐	☐	☐	☐
... teile ich meine Arbeitszeit flexibel ein.	☐	☐	☐	☐	☐
... variiere ich den Ort, an dem ich meine Arbeit, ausführe.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig nutzen Sie folgende Arten der Kommunikation bzw. Kommunikationstechnologien privat?

sehr selten / nie selten (etwa 1x pro Woche) gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) oft (mehrmals pro Tag) sehr oft (fast ununterbrochen)

Face-to-Face (persönliche Gespräche und Meetings)	☐	☐	☐	☐	☐
Telefongespräche	☐	☐	☐	☐	☐
Videotelefonie / Konferenzen (Skype, Facetime, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
E-Mail	☐	☐	☐	☐	☐
Chat(funktion) / Nachrichtendienste (Messenger, Whatsapp, Skype, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Soziale Netzwerke (facebook, twitter, xing etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Externer Zugang zu Laufwerken/Server (z.B. VPN, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Cloudbasierte Systeme (Googledocs etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig nutzen Sie folgende Arten der Kommunikation bzw. Kommunikationstechnologien für Ihre Arbeit?

	sehr selten / nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
Face-to-Face (persönliche Gespräche und Meetings)	☐	☐	☐	☐	☐
Telefongespräche	☐	☐	☐	☐	☐
Videotelefonie / Konferenzen (Skype, Facetime, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
E-Mail	☐	☐	☐	☐	☐
Chat(funktion) / Nachrichtendienste (Messenger, Whatsapp, Skype, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Soziale Netzwerke (facebook, twitter, xing etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Externer Zugang zum Unternehmensnetzwerk / geteilte Laufwerke (z.B. VPN, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Cloudbasierte Systeme für die Zusammenarbeit (Googledocs etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

Wir bitten Sie nun anzugeben, ob die berufliche Nutzung der **Kommunikationsarten** bzw. **-technologien** Ihren Wünschen und Bedürfnissen entspricht.

Geben Sie bitte im **Block 1** neben der jeweiligen Kommunikationsart/-technologie an, inwieweit die **Häufigkeit und Intensität der beruflichen Nutzung** Ihren persönlichen Wünschen und Bedürfnissen entspricht.

Geben Sie bitte im **Block 2** neben der jeweiligen Kommunikationsart/-technologie an, ob Sie diese **beruflich gerne mehr oder weniger nutzen** würden.

Die Nutzung der Technologie entspricht meinen Bedürfnissen ... Ich würde die Technologie beruflich gerne als derzeit nutzen.

	gar nicht	eher nicht	mittelmäßig	eher	vollkommen	sehr viel mehr	etwas mehr	gleich viel	etwas weniger	sehr viel weniger
Face-to-Face (persönliche Gespräche und Meetings)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Telefongespräche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Videotelefonie / Konferenzen (Skype, Facetime, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E-Mail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chat(funktion) / Nachrichtendienste (Messenger, Whatsapp, Skype, Lync etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Soziale Netzwerke (facebook, twitter, xing	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

etc.)										
Externer Zugang zu Laufwerken/Server (z.B. VPN, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cloudbasierte Systeme für die Zusammenarbeit (Googledocs etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5 ZD, HS, ZS

Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zu den Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz. Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

Wie häufig stehen Sie unter **Zeitdruck**?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1 x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig passiert es, dass Sie **schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun**, um die Arbeit zu schaffen?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1 x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft kommt es vor, dass Sie **wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen** können?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1 x pro Monat)	gelegentlich (etwa 1 x pro Woche)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (täglich)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft kommt es vor, dass Sie **wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen** können?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1 x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein **hohes Arbeitstempo** verlangt?

sehr selten / nie	selten (etwa 1 x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (mehrmals pro Stunde)
☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	☐	☐	☐	☐	☐

Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr können Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen?	☐	☐	☐	☐	☐
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie Ihren Arbeitstag selbstständig einteilen?	☐	☐	☐	☐	☐

Wie lange können Sie sich von Ihrer Arbeit abwenden und irgendetwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?

weniger als 5 Minuten am Tag	mehr als 5, bis zu 15 Minuten am Tag	mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag	mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag	mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag	mehr als 2 Stunden am Tag
☐	☐	☐	☐	☐	☐

6 SWE, Segmentierung, Connectivity, Interruption

Arbeitseinstellungen							
Wir möchten Sie noch einmal darauf hinweisen, dass Ihre Angaben anonym und streng vertraulich behandelt werden.							
	trifft überhaupt nicht zu						trifft voll und ganz zu
Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft haben Sie das beschriebene Gefühl?							
	nie	fast nie (ein paar Mal im Jahr oder weniger)	ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar Mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit inspiriert mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit reißt mich mit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zu Ihrem Arbeits- und Privatleben zustimmen.							
	stimme gar	stimme	weder	stimme	stimme		

	nicht zu	nicht zu	noch	zu	voll zu
Ich kümmere mich um persönliche oder familiäre Belange während der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich antworte auf private Kommunikation (z.B. E-Mails, Texte, Telefonanrufe) während der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke während der Arbeit nicht an meine Familie, Freunde oder persönliche Interessen, damit ich mich konzentrieren kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich von zuhause aus arbeite, dann erledige ich persönliche oder familiäre Pflichten während der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich beobachte meine private Kommunikation (z.B. E-Mails, Texte, Telefonanrufe), wenn ich arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bringe regelmäßig Arbeit mit nach Hause.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich antworte auf arbeitsbezogene Kommunikation (z.B. E-Mails, Texte und Telefonanrufe) während meiner privaten Zeit außerhalb der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich arbeite während meines Urlaubes.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erlaube es der Arbeit mich zu unterbrechen, wenn ich Zeit mit meiner Familie oder Freunden verbringe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bringe für gewöhnlich Arbeitsmaterialien mit, wenn ich an persönlichen oder familiären Aktivitäten teilnehme.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich entscheide, ob ich mein Arbeits- und Privatleben voneinander getrennt halten kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich entscheide, ob ich klare Grenzen zwischen meinem Arbeits- und Privatleben habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich entscheide, ob ich meine arbeitsbezogenen und privaten Aktivitäten über den Tag vermische.	☐	☐	☐	☐	☐
Andere sehen mich als sehr auf meine Arbeit bezogen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich investiere einen großen Teil meines Selbst in meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Andere sehen mich als sehr auf meine Familie bezogen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich investiere einen großen Teil meines Selbst in mein Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie schwer/einfach sind Sie für Kollegen/Kunden zu erreichen?

☐ sehr schwer ☐ schwer ☐ weder/noch ☐ einfach ☐ sehr einfach

Bitte beantworten Sie die Fragen hinsichtlich Ihres **Kommunikationsverhaltens**.

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
Wie häufig verwenden Sie die E-Mail Funktion eines Smartphones, Tablets oder eines anderen Gerätes um automatisch E-Mails abzurufen (z.B. Push-Funktion oder stündliches Abrufen)?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig haben Sie ein Mobiltelefon / Smartphone bei sich damit Sie bei Bedarf für Arbeitgeber/in, Kollegen/-Innen oder Kunden/-Innen erreichbar sind?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig antworten Sie innerhalb von 2 Stunden auf E-Mails/Nachrichten Ihres Arbeitgebers, Ihrer Kollegen/-innen oder Ihrer Kunden/-Innen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig halten Sie eingehende E-Mails davon ab Ihre Arbeit zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig heben Sie Ihr Telefon unverzüglich ab, wenn jemand anruft?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig werden Sie in ungünstigen Momenten angerufen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig werden Sie durch Telefonanrufe in Ihrer Arbeit gestört?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig melden Sie sich unmittelbar zurück, wenn jemand versucht hat Sie zu erreichen?	☐	☐	☐	☐	☐

7 Irritation

Arbeitserleben

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu **subjektiv wahrgenommenen Beanspruchungen im Arbeitskontext**. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft etwas zu	trifft größtenteils zu	trifft fast völlig zu
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8 Multidimensional Work Motivation Scale

Arbeitsmotivation							
Es gibt verschiedene Gründe dafür, sich anzustrengen und gute Arbeit zu leisten. Warum strengen Sie sich bei Ihrer Arbeit an? Bitte kreuzen Sie für jeden der Gründe an, wie sehr Sie der jeweiligen Aussage zustimmen. Ich strenge mich bei der Arbeit an, ...							
	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll und ganz zu
Um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil andere mich dann stärker respektieren (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrengende (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil andere mir größere Job-Sicherheit bieten, wenn ich mich genug anstrengende (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich riskiere, meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrengende.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich mir beweisen muss, dass ich es kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich dann stolz auf mich bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich mich sonst dafür schämen würde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil es meinen Wertvorstellungen entspricht, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil es mir persönlich etwas bedeutet, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weil die Arbeit, die ich leiste, interessant ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich strenge mich nicht an, denn ich habe das Gefühl, bei dieser Arbeit meine Zeit zu verschwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich strenge mich kaum an, denn diese Arbeit ist die Anstrengung nicht wert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiss nicht, warum ich diese Arbeit mache; sie ist sinnlos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9 Endseite**Vielen Dank für das Ausfüllen des Einstiegsfragebogens!**

Im Rahmen der Studie "Die Wirkung von flexiblem Arbeiten" möchten wir Sie nun bitten, **beginnend mit nächstem Montag für eine ganze Woche jeden Morgen sowie jeden Abend** einen kurzen Online-Fragebogen auszufüllen (Dauer: ca. 5 Minuten).

Sie bekommen jeweils eine Erinnerung an das Ausfüllen des Fragebogens sowie den Link dazu per E-Mail.

Fenster schließen

In manchen Fällen kommt es vor, dass der Button zum Schließen des Fensters nicht funktioniert. Ihre Daten wurden bereits gespeichert und Sie können dieses Fenster ohne Probleme auf Ihre gewohnte Art und Weise schließen.

Anhang G

Tagebuch

[Druckversion](#)

Fragebogen

1 Startseite [Seiten-ID: 4194745] [L]

Trigger:

Pagetrigger - Eintragstyp: Morgens - Bedingung: $\text{if}(v_{1943} = 1)$ - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: M: Arbeiten Sie heute?

Pagetrigger - Eintragstyp: abends - Bedingung: $\text{if}(v_{1943} = 2)$ - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: E: Tatsächlich gearbeitet

Täglicher Fragebogen im Rahmen der Studie „Die Wirkung von flexiblem Arbeiten“

Auf den folgenden Seiten finden Sie Fragen und Aussagen zu Ihrem Arbeitstag.
Wir bitten Sie einige Fragen zu Ihren **Arbeitsbedingungen** und Ihrem **Wohlbefinden** zu beantworten. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten zutrifft.
Wir bitten Sie die Fragebögen **auch an jenen Tagen** auszufüllen, **an denen Sie nicht arbeiten werden bzw. gearbeitet haben**.
Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich** behandelt.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Antje Seebach (antjeseebach@gmail.com) & Rita Sommersguter-Zotti (rita.sommersguter-zotti@univie.ac.at)

Damit wir Ihre Angaben im Einstiegsfragebogen mit jenen der täglichen Fragebögen unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Nehmen Sie an, Sie wären am **06.** Jänner 1968 geboren, Ihre Mutter wäre **1943** geboren, Ihre Mutter hieße mit Vornamen **Maria** und Ihr Vater **Thomas**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

Geburtstag	Geburtsjahr Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

Ihr Geburtstag Geburtsjahr Ihrer Mutter Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters

Ihr persönlicher Code:

Damit wir Ihnen nachfolgend passende Fragen stellen können, bitten wir Sie anzugeben, ob es sich bei diesem Tagebucheintrag um einen Tagebucheintrag **morgens/vor Arbeitsbeginn** oder einen Tagebucheintrag **abends/nach Arbeitsende** handelt.

- ☐ Tagebucheintrag **morgens/vor Arbeitsbeginn**
☐ Tagebucheintrag **abends/nach Arbeitsende**

2 M: Arbeiten Sie heute? [Seiten-ID: 4194746] [L]

Trigger:

Pagetrigger - MNW/ENW - Arbeiten sie heute: nein --> Weiterleitung auf MNW - Bedingung: $\text{if}(v_{1302} = 2 \text{ AND } v_{2188} = 2)$ -
Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: MNW/ENW

Pagetrigger - MNW/EW - Arbeiten sie heute: nein --> Weiterleitung auf MNW - Bedingung: $\text{if}(v_{1302} = 2 \text{ AND } v_{2188} = 1)$ - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: MNW/EW

Pagetrigger - MW/ENW - Arbeiten sie heute: nein --> Weiterleitung auf MNW - Bedingung: $\text{if}(v_{1302} = 1 \text{ AND } v_{2188} = 2)$ - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: MW/ENW

Pagetrigger - MW/EW - Arbeiten sie heute: nein --> Weiterleitung auf MNW - Bedingung: $\text{if}(v_{1302} = 1 \text{ AND } v_{2188} = 1)$ - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"

Zielseite:: MW/EW

Werden Sie **heute arbeiten** bzw. **planen Sie, heute zu arbeiten**?
☐ ja
 ☐ nein
Haben Sie **gestern gearbeitet**?
☐ ja
 ☐ nein
3 E: Tatsächlich gearbeitet [Seiten-ID: 4268880] [L]**Trigger:**
 Pagetrigger - Arbeitszeit kleiner 1h - Bedingung: if(v_2129 < 1) - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
 Zielseite:: Evening NW

 Pagetrigger - Arbeitszeit > = 1 - Bedingung: if(v_2129 >= 1) - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
 Zielseite:: EW: Flexibility (heute)
Wie lange haben Sie heute tatsächlich **gearbeitet**?

(Sie können die Stunden als ganze Stunden von 0 bis 24, die Minute von 0 bis 59 eingeben.)

 Stunden Minuten
4 MW/EW [Seiten-ID: 4282263] [L]**Trigger:**
 Pagetrigger - Zu Anmerkungen springen - Bedingung: - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
 Zielseite:: Anmerkungen
Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihre **gestrige** Freizeit/die Zeit nach Beendigung Ihrer Arbeit zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft etwas zu	trifft größtenteils zu	trifft fast völlig zu
Gestern fiel es mir schwer, von der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern musste ich auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern konnte ich die Arbeit nicht vergessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern kam es vor, dass wenn andere mich ansprachen, ich mürrisch reagierte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern fühlte ich mich hin und wieder wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern war ich schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern reagierte ich gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern , als ich müde von der Arbeit nach Hause kam, war ich ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

 Es gibt verschiedene Gründe dafür, sich anzustrengen und gute Arbeit zu leisten. **Warum werden Sie sich heute bei Ihrer Arbeit anstrengen?** Bitte kreuzen Sie für jeden der Gründe an, wie sehr Sie der jeweiligen Aussage zustimmen.

	gar nicht	sehr wenig	wenig	mäßig	stark	sehr stark	völlig
Heute strenge ich mich an, um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Heute strenge ich mich an, weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrengende (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich dann stolz auf mich bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich riskiere meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrengende.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich in der Arbeit nicht an, weil ich das Gefühl habe, bei dieser Arbeit meine Zeit zu verschwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie an Ihren bevorstehenden Arbeitstag. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie an Ihren **heutigen** Arbeitstag. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

	trifft überhaupt nicht zu					trifft voll und ganz zu
Heute sehe ich beruflichen Schwierigkeiten gelassen entgegen, weil ich weiß, dass ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich heute bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert bin, werde ich mehrere Ideen haben, wie ich damit fertig werde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Was auch immer heute bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5 MW/ENW [Seiten-ID: 4282275] [L]

Trigger:

Pagetrigger - Zu Anmerkungen springen - Bedingung: - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
Zielseite:: Anmerkungen

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **gestrigen** Tag zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft etwas zu	trifft größtenteils zu	trifft fast völlig zu
Gestern fiel es mir schwer, von der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern musste ich auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern konnte ich die Arbeit nicht vergessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern kam es vor, dass wenn andere mich ansprachen, ich mürrisch reagierte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern fühlte ich mich hin und wieder wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern war ich schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern reagierte ich gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gestern , war ich müde und ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es gibt verschiedene Gründe dafür, sich anzustrengen und gute Arbeit zu leisten. **Warum werden Sie sich heute bei Ihrer Arbeit anstrengen?** Bitte kreuzen Sie für jeden der Gründe an, wie sehr Sie der jeweiligen Aussage zustimmen.

	gar nicht	sehr wenig	wenig	mäßig	stark	sehr stark	völlig
Heute strenge ich mich an, um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrengte (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich dann stolz auf mich bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich riskiere meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrengte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich an, weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich in der Arbeit nicht an, weil ich das Gefühl habe, bei dieser Arbeit meine Zeit zu verschwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie an Ihren bevorstehenden Arbeitstag. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie an Ihren **heutigen** Arbeitstag. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Heute sehe ich beruflichen Schwierigkeiten gelassen entgegen, weil ich weiß, dass ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	☐	☐
Wenn ich heute bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert bin, werde ich mehrere Ideen haben, wie ich damit fertig werde.	☐	☐
Was auch immer heute bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen.	☐	☐

6 MNW/EW [Seiten-ID: 4282299] [L]

Trigger:

Pagetrigger - Zu Anmerkungen springen - Bedingung: - Ausführungsposition: "nach dem Abschieken, nach Filtern"
Zielseite: Anmerkungen

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihre **gestrige** Freizeit/die Zeit nach Beendigung ihrer Arbeit zu?

trifft überhaupt nicht	trifft größtenteils nicht	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft etwas zu	trifft größtenteils zu	trifft fast völlig zu
------------------------	---------------------------	-----------------	-----------------------	-----------------	------------------------	-----------------------

	zu	zu					
Gestern fiel es mir schwer, von der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern musste ich auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern konnte ich die Arbeit nicht vergessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern kam es vor, dass wenn andere mich ansprachen, ich mürrisch reagierte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern fühlte ich mich hin und wieder wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern war ich schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern reagierte ich gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern , als ich müde von der Arbeit nach Hause kam, war ich ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **heutigen** Tag zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐

7 MNW/ENW [Seiten-ID: 4194747] [L]

Trigger:

PageTrigger - Zu Anmerkungen springen - Bedingung: - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
Zielseite:: Anmerkungen

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **gestrigen** Tag zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft etwas zu	trifft größtenteils zu	trifft fast völlig zu
Gestern fiel es mir schwer, von der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern musste ich auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern konnte ich die Arbeit nicht vergessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern kam es vor, dass wenn andere mich ansprachen, ich mürrisch reagierte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern fühlte ich mich hin und wieder wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern war ich schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern reagierte ich gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestern war ich müde und ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **heutigen** Tag zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐

Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmtheit

Im folgenden Fragenblock geben Sie bitte an, wie selbstbestimmt bzw. fremdbestimmt Sie heute über Ihre Arbeit entscheiden könnten.

Selbstbestimmt bedeutet, es lag **vollkommen in Ihrer Entscheidungskompetenz**. Sie haben frei, unabhängig und eigenverantwortlich entschieden.

Fremdbestimmt bedeutet, dass **Ihre Entscheidungen nicht oder nur scheinbar frei waren**. Auch wenn es eigentlich in Ihrer Entscheidungskompetenz liegt, kann es ein, dass äußere Einflüsse und Erfordernisse Sie in Ihren freien Entscheidungsmöglichkeiten einschränken. Solche Einflüsse könnten z.B. sein: die Tätigkeit selbst, welche einen bestimmten Ablauf/Arbeitsort erfordert, Erfordernisse des Unternehmens, des Vorgesetzten, von Kunden oder ein vorgegebener Zeitplan.

Zeitliche Gestaltung, Wahl des Arbeitsorts und Erreichbarkeit

Unter die **zeitliche Gestaltung** fällt der Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, wann und wie lange Sie Pausen machen oder den Arbeitstag für private Zwecke unterbrechen.

Unter **Arbeitsort** sind alle Örtlichkeiten zu verstehen, an welchen Sie beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten nachgehen (z.B. an Ihrem eigenen fixen Arbeitsplatz innerhalb Ihres Bürogebäudes, an einem Schreibtisch in einem Flexoffice, im Büro Ihrer KundInnen, in Coworking Spaces, in Ihrem Zuhause/Home office, von unterwegs oder in Cafes, Restaurants etc.)

Unter **Erreichbarkeit** ist zu verstehen, inwiefern Sie über diverse Medien und Technologien erreichbar sind. Dies umfasst PC und mobile Endgeräte (Smartphone, Tablet, etc.) ebenso wie Software oder Internetdienste (Soziale und Coworking Plattformen, Diskussionsforen, Chat, Videotelefoniedienste, etc.). Es ist dabei unerheblich, welche und wie viele dieser Technologien Sie benutzen.

Die folgenden Fragen sollen anhand eines Schiebereglers beantwortet werden.

Um das Funktionsprinzip zu verdeutlichen, klicken Sie bitte auf die Linie bis ein blauer Punkt erscheint. Klicken Sie den blauen Punkt an, halten Sie die Maustaste gedrückt und ziehen Sie den blauen Punkt an die Stelle auf der Linie, die am ehesten auf Sie zutrifft.

Ich habe die Funktionsweise des Schiebereglers verstanden.

trifft gar nicht zu

trifft vollkommen zu

☐

☐

Wie selbstbestimmt waren Sie **heute** in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages?

Zeitliche Gestaltung

überhaupt nicht selbstbestimmt

völlig selbstbestimmt

☐

☐

Wahl des Arbeitsortes

überhaupt nicht selbstbestimmt

völlig selbstbestimmt

☐

☐

Erreichbarkeit

überhaupt nicht selbstbestimmt

völlig selbstbestimmt

☐

☐

Wie fremdbestimmt waren Sie **heute** in der Gestaltung folgender Aspekte Ihres Arbeitstages?

Zeitliche Gestaltung	überhaupt nicht fremdbestimmt	völlig fremdbestimmt
	1	3
Wahl des Arbeitsortes	überhaupt nicht fremdbestimmt	völlig fremdbestimmt
	1	3
Erreichbarkeit	überhaupt nicht fremdbestimmt	völlig fremdbestimmt
	1	3

9 EW: Connectivity & Interruption [Seiten-ID: 4219406] [L]

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihren **heutigen Arbeitstag** zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Ich habe eintreffende E-Mails heute innerhalb von 2 Stunden beantwortet.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Kollegen konnten mich heute leicht erreichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe mich heute unmittelbar zurückgemeldet, wenn jemand versucht hat, mich zu erreichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe heute unverzüglich abgehoben, wenn mich jemand angerufen hat.	☐	☐	☐	☐	☐
Eintreffende E-Mails haben mich heute daran gehindert, meinen eigentlichen Job zu erledigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wurde heute einige Male in unpassenden Momenten angerufen.	☐	☐	☐	☐	☐
Telefonanrufe haben mich heute mehrmals in meiner Arbeit gestört.	☐	☐	☐	☐	☐

10 EW: Arbeitsbedingungen, Engagement [Seiten-ID: 4194750] [L]

Trigger:

Pagetrigger - Zu Anmerkungen springen - Bedingung: - Ausführungsposition: "nach dem Abschicken, nach Filtern"
Zielseite:: Anmerkungen

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **heutigen** Arbeitstag zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute stand ich unter Zeitdruck.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute musste ich schneller arbeiten als normalerweise, um die Arbeit zu schaffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich meine Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich mich von meiner Arbeit abwenden und etwas anderes dazwischen schieben (z. B. eine Pause), ohne mit meiner eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich selbst bestimmen, wie lange ich an einer Sache arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute hatte ich Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wurde.	☐	☐	☐	☐	☐

Heute hatte ich Möglichkeiten eigene Entscheidungen zu treffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute konnte ich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **heutigen** Arbeitstag zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute war ich bei meiner Arbeit voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühlte ich mich beim Arbeiten fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute war ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute war ich von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute hat mich meine Arbeit inspiriert.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute war ich stolz auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühlte ich mich glücklich, wenn ich intensiv arbeitete.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute riss mich meine Arbeit mit.	☐	☐	☐	☐	☐

11 Evening NW [Seiten-ID: 4268132] [L]

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihren **heutigen** Tag zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Ich habe eintreffende berufliche E-Mails heute innerhalb von 2 Stunden beantwortet.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Kollegen/Kolleginnen/mein Arbeitgeber konnten mich heute leicht erreichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe mich heute unmittelbar zurückgemeldet, wenn jemand versucht hat, mich beruflich zu erreichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe heute unverzüglich abgehoben, wenn mich jemand beruflich angerufen hat.	☐	☐	☐	☐	☐
Eintreffende berufliche E-Mails haben mich heute daran gehindert, meine Freizeit zu genießen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wurde heute einige Male in unpassenden Momenten von meinen Kollegen, Arbeitgeber oder Kunden angerufen.	☐	☐	☐	☐	☐
Berufliche Telefonanrufe haben mich heute mehrmals in meiner Freizeit gestört.	☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren **heutigen** Tag zu?

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu
Heute war ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute fühlte ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute war ich geistig sehr widerstandsfähig.	☐	☐	☐	☐	☐

12 Anmerkungen [Seiten-ID: 4268135] [L]

Raum für Anmerkungen

13 Endseite [Seiten-ID: 4194752] [L]

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens!

Im Rahmen der Studie "Die Wirkung von flexiblem Arbeiten" bitten wir Sie auch weiterhin **bis inkl. Sonntag** jeden Tag sowohl morgens/vor Arbeitsbeginn als auch abends/nach Arbeitsende einen Fragebogen auszufüllen. Sie werden wieder per E-Mail daran erinnert.

Fenster schließen

In manchen Fällen kommt es vor, dass der Button zum schließen des Fensters nicht funktioniert. Ihre Daten wurden bereits gespeichert und Sie können dieses Fenster ohne Probleme auf Ihre gewohnte Art und Weise schließen.

Anhang H

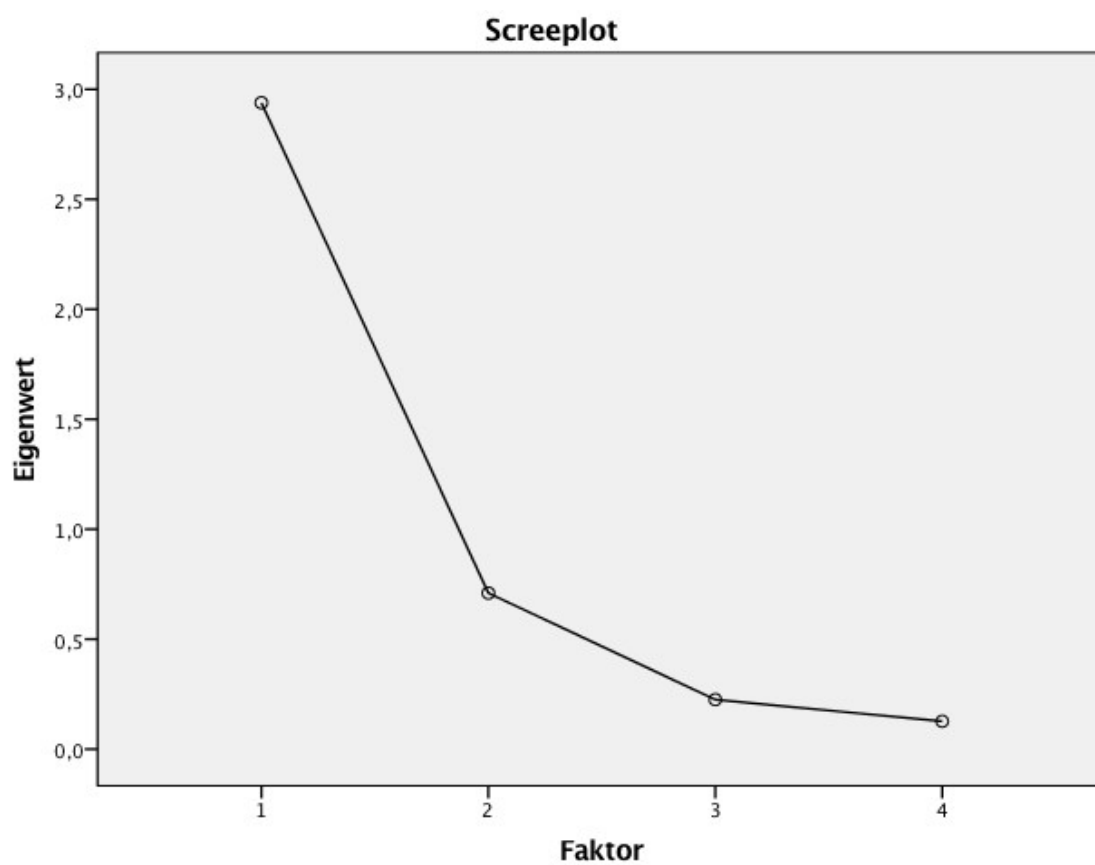


Abbildung 2. Screepplot der Items der Flexibilitätsskalen

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Antje Seebach
 Geburtsdatum: 24. April 1987
 Staatsangehörigkeit: Deutsch

Ausbildung

1997 bis 2006	Christian-Rauch-Gymnasium in Bad Arolsen <i>Abschluss: Allgemeine Hochschulreife</i>
2006 bis 2008	Akademie für Kommunikation Kassel <i>Abschluss: Staatlich geprüfte Kommunikationswirtin</i>
2009 bis 2013	Bakkalaureatsstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien <i>Abschluss: Bakk.phil., mit Auszeichnung bestanden</i>
2010 bis heute	Bachelorstudium Psychologie und Masterstudium Angewandte Psychologie, Universität Wien <i>Abschluss: BSc</i>

Berufserfahrung

01. August 2006 bis 15. April 2008	Studienbegleitendes Praktikum im Bereich Grafik bei B.L.& P. Communication GmbH in Kassel
16. April 2008 bis 31. Juli 2008	Studienbegleitendes Praktikum im Bereich Grafik bei motor4 GmbH & Co. KG in Kassel
01. August 2008 bis 12. Oktober 2009	Grafikerin bei motor4 GmbH & Co. KG in Kassel

13. Oktober 2008 bis 12. Dezember 2008	Praktikum im Bereich Kreation und Konzept bei TEQUILA\TBWA in Hamburg
13. Dezember 2008 bis 31. August 2009	Grafikerin bei motor4 GmbH & Co. KG in Kassel
02. Juli 2012 bis 31. Dezember 2013	Team Support im Team Technology, Media & Telecoms bei Grayling Austria GmbH in Wien
01.01.2014 bis 31. Dezember 2014	PR Trainee im Team Technology, Media & Telecoms bei Grayling Austria GmbH in Wien
10. März 2014 bis 15. Juli 2014	Psychologisches Pflichtpraktikum bei datenwerk innovationsagentur gmbh in Wien
01. Januar 2015 bis heute	Junior Consultant im Team Technology, Media & Telecoms bei Grayling Austria GmbH in Wien

Kenntnisse

Sprachkenntnisse:	Deutsch (Muttersprache) Englisch (Level C1)
Computerkenntnisse:	Adobe CS (Photoshop, InDesign, Illustrator) MS Office IBM SPSS Statistics