



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Prädiktoren von individuellem Grenzmanagement
zwischen Arbeit und Privatleben im sozialen Gefüge von
Arbeitsgruppen“

verfasst von / submitted by

Maximilian Benedikt Kopp BSc

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

Wien, 2017 / Vienna 2017

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:

Mag. Mag. Dr. Bettina Kubicek

Danksagung

Ich möchte mich an dieser Stelle bei Mag. Mag. Dr. Bettina Kubicek bedanken, dass sie meine Forschungsidee für diese Arbeit interessiert aufgenommen hat und mich während dem Anfertigen der Arbeit mit hilfreichem Feedback und auf eine motivierende Art und Weise unterstützt hat.

Mein Dank gilt auch allen, die an der vorliegenden Studie teilgenommen haben und den Fragebogen weitergeleitet haben. Ohne interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer gäbe es keine psychologische Wissenschaft.

Ich danke der Universität Wien, dass sie mir ein qualitativ hochwertiges, kostenloses, und so vielfältiges Studium ermöglicht hat.

Ganz besonders möchte ich meinen Eltern danken, dass sie mir das Studium ermöglicht haben und mich auf jede ihnen mögliche Weise unterstützt haben. Danke für die Freiheit, der zu werden, der ich sein möchte.

Danke dir, Philipp, für deine emotionale Unterstützung beim Schreiben und deine Hilfe beim Formatieren dieser Arbeit.

Nicht zuletzt möchte ich meinen Freundinnen und Freunden und Studienkolleginnen und -kollegen für die großartige Studienzeit danken. Ihr habt die Messlatte durch anregende Diskussionen und unvergessliche, gemeinsame Erlebnisse hoch gehängt.

Inhalt

1	Einleitung.....	7
2	Grenzmanagement.....	9
2.1	Das Segmentations-Integrations-Kontinuum	10
2.2	Auswirkungen des Grenzmanagementstils.....	13
3	Prädiktoren des Integrationsverhaltens von Angestellten	18
3.1	Die eigene Einstellung zum Integrationsverhalten	20
3.2	Das Integrationsverhalten und die Erwartungen der Arbeitsgruppe	21
3.3	Die wahrgenommene Kontrolle über das Integrationsverhalten	23
3.4	Identifikation mit der Arbeit und dem Privatleben als Moderator.....	24
4	Methode	26
4.1	Stichprobe	26
4.2	Datenerhebung und Messskalen	27
4.3	Datenanalyse.....	29
5	Ergebnisse.....	29
6	Diskussion	33
6.1	Theoretische Implikationen.....	34
6.2	Einschränkungen der Studie und zukünftige Forschung.....	36
6.3	Implikationen für die Praxis.....	39
6.4	Fazit.....	41
7	Literaturverzeichnis	42
8	Abbildungsverzeichnis	47
9	Tabellenverzeichnis	48
10	Anhang	49
10.1	Anhang A.....	49
10.1.1	Zusammenfassung	49
10.1.2	Abstract	50

10.2	Anhang B. Online-Fragebogen.....	51
10.3	Anhang C. Eidesstattliche Erklärung	65
10.4	Anhang D. Curriculum Vitae	66

1 Einleitung

Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben kennzeichnen immer häufiger die postmodernen Gesellschaften. Die zunehmende Entgrenzung von Erwerbsarbeit und ihrem Verhältnis zum Privatleben trägt dazu bei, dass die klassische, strukturelle Trennung der beiden Lebensbereiche immer mehr aufweicht (Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange & Voß, 2009). Zwei große Veränderungen in der Arbeitswelt sind dafür verantwortlich: die Flexibilisierung und die Digitalisierung. Beide machen es möglich, dass Erwerbsarbeit, vor allem die sogenannte Wissensarbeit, heutzutage kaum noch räumlichen oder zeitlichen Einschränkungen unterliegt und sich somit auch ihr Verhältnis zum Privatleben bzw. zur Freizeit ändert (Jurczyk et al., 2009; Towers, Duxbury, Higgins, & Thomas, 2006)

Mit Digitalisierung ist die rasante Entwicklung und Verbreitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (wie Notebooks, Tablets und Smartphones oder auch Cloud-Dienste) gemeint. Diese werden zunehmend auch in der Arbeitswelt eingesetzt und machen es möglich, nahezu überall und zu jeder Zeit zu arbeiten (Towers et al., 2006). Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sehen die Digitalisierung als Chance für Erwerbstätige, ihr Arbeits- und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2015; DGB Bundesvorstand, 2015). Gleichzeitig birgt sie aber auch das Risiko der starken Entgrenzung von Arbeit zulasten des Privatlebens bzw. der Freizeit (DGB Bundesvorstand, 2015).

Flexibilisierung bezeichnet die strukturelle, organisatorische Entgrenzung von Arbeit und geschieht sowohl örtlich – durch neue Formen von Arbeit wie Heim- und Telearbeit, Außendienste, internationale Einsätze – als auch zeitlich – durch Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit oder exzessive Gleitzeit (Korunka & Kubicek, 2013). Diese neuen, flexiblen Arbeitsformen haben inzwischen weite Verbreitung und Anerkennung gefunden (Eurofound, 2017; Eurostat, 2009). Führende Wirtschafts- und Unternehmensvertreter fordern mittlerweile noch mehr Flexibilität z.B. durch die Abkehr von festen täglichen Arbeitszeiten (Techt, 2016). Die Politik hat die Flexibilisierung von Arbeit als Handlungsfeld erkannt und zu einem zentralen Ziel arbeitspolitischer Maßnahmen erklärt (Plan A der Sozialdemokratischen Partei Österreichs, 2017).

Viele Angestellte sehen sich schon jetzt mit der Erwartung ihrer Arbeitgeber konfrontiert, auch in ihrer eigentlichen Freizeit für berufliche Angelegenheiten zur

Verfügung zu stehen. Laut AK-Arbeitsklimaindex arbeitet ein Drittel der Beschäftigten in Österreich auch in der Freizeit, etwa ein Viertel ist im Urlaub für dienstliche Belange erreichbar (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2016). Bei einer in Deutschland durchgeführten Umfrage unter Berufstätigen gaben 26 Prozent der Befragten an, ihr Arbeitgeber erwarte, dass sie auch außerhalb der normalen Arbeitszeit für ihn erreichbar sind (Institut für Demoskopie Allensbach, 2016).

Im Zuge dieser zunehmenden Aufweichung der strukturell bedingten Trennung zwischen Arbeit und Freizeit liegt es daher immer mehr an Erwerbstätigen selbst, das Verhältnis oder die Balance beider Bereiche im täglichen Leben zu regeln und Grenzen zwischen ihnen zu schaffen (Koch & Binnewies, 2015; Kreiner, 2006). Aktives Grenzmanagement wird so zu einer neuen Anforderung, mit der sich Arbeitende konfrontiert sehen (Jurczyk et al., 2009). Auf der anderen Seite wollen Erwerbstätige auch immer häufiger das Verhältnis zwischen ihrer Arbeit und anderen Lebensbereichen selbst steuern (Jurczyk et al., 2009).

In der Arbeits- und Organisationsforschung wird mit Grenzmanagement die Art und Weise bezeichnet, wie Individuen Grenzen um einen Bereich schaffen, aufrechterhalten und verändern, um eine Rollenstruktur zu bilden (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Das Verhalten reicht entlang eines Kontinuums von Segmentation, wo Personen die Bereiche und alle ihnen zugehörigen Inhalte und Aufgaben klar voneinander trennen, bis Integration, wo die Bereiche oft vermischt werden und sich Personen häufig parallel mit Inhalten aus beiden Bereichen beschäftigen (Nippert-Eng, 1996). Die Klarheit über die jeweiligen Rollen und deren Unterscheidung ist wichtig, damit die Erwartungen und Aufgaben im entsprechenden Bereich wahrgenommen und erfüllt werden können (Ashforth et al., 2000).

Die Forschung zeigt, dass die Art und Weise des Grenzmanagements sowohl für Konflikte als auch für positive Bereicherungen (work-life conflict bzw. work-life enrichment) zwischen beiden Lebensbereichen von großer Bedeutung ist. Integration kann Rollenkonflikte erhöhen, aber auch zulassen, dass mehr bereichernde Aspekte vom einen in das andere Umfeld gelangen können (Daniel & Sonnentag, 2016; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Segmentation dagegen kann Konflikte verringern, wobei sie gleichzeitig mit weniger Bereicherung einhergeht (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012; Kreiner, 2006). Des Weiteren haben Studien eine Beziehung zwischen dem Grenzmanagement und der Arbeitszufriedenheit, dem Wohlbefinden bzw. Stress

im Arbeitsleben und der Absicht, zu kündigen gefunden (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006; Kreiner, 2006).

Aufgrund der dargestellten Bedeutung des Grenzmanagements sowohl für Konflikte als auch Bereicherungen zwischen dem Arbeits- und Privatleben ist es wichtig, herauszufinden, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben können, ob erwerbstätige Personen eher zu Segmentation oder Integration von Arbeit und Privatleben neigen. Die Befundlage zu den Entstehungsbedingungen, die das Grenzmanagement von Individuen beeinflussen, ist bisher jedoch gering. Die eigene Präferenz, die Personen im Bezug auf ihr Grenzmanagement haben, ist ein wichtiger Faktor. Daneben hängt es aber auch von organisationalen Möglichkeiten, Erwartungen und Normen ab, ob Arbeitende sich analog ihrer Präferenzen verhalten können (Kreiner, 2006; Park, Fritz, & Jex, 2011). Letztlich ist entscheidend, ob Individuen die Kontrolle über ihre Grenzen haben und mit welchem Bereich ihres Lebens sie sich stärker identifizieren (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Kossek et al., 2012).

Bisher wurde noch kein Versuch unternommen, die verschiedenen bekannten Einflussfaktoren des Grenzmanagements in einem umfassenden Verhaltensmodell zusammenzufassen. Einen vielversprechenden Rahmen dafür bietet die Theorie des geplanten Verhaltens, die menschliches Verhalten in spezifischen Situationen vorhersagt (Ajzen, 1991). Ziel dieser Arbeit war es somit, das Grenzmanagement nach dem theoretischen Ansatz des geplanten Verhaltens empirisch zu untersuchen.

2 Grenzmanagement

Die sozialwissenschaftliche und psychologische Forschung beschäftigt sich mittlerweile seit ca. 20 Jahren verstärkt mit der Frage, wie Menschen damit umgehen, dass sie sich nahezu täglich in verschiedenen Bereichen ihres Lebens aufhalten und verschiedene Rollen und Aufgaben wahrnehmen.

Nippert-Eng (1996) berichtete, dass Menschen ihr Leben in verschiedene Bereiche oder „Wirkungsstätten“ (*domains*) aufteilen, von denen das Privatleben (*home*) und die Arbeit (*work*) die zwei zentralsten sind. Als Grenzmanagement werden verschiedene Strategien, Prinzipien und Taktiken bezeichnet, die Menschen anwenden, um das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Bereichen ihres Lebens zu bestimmen. Sie errichten dabei mehr oder weniger feste zeitliche, räumliche und psychologische Grenzen um die Bereiche, mit dem Ziel, ihre Rollen in den jeweiligen Bereichen zu definieren und voneinander abzugrenzen (Nippert-Eng, 1996). Eine Rolle wird als

Baustein eines sozialen Systems verstanden und unter dem Begriff werden alle Anforderungen zusammengefasst, die ein System an seine Mitglieder stellt (Katz & Kahn, 1978).

2.1 Das Segmentations-Integrations-Kontinuum

Das Ausmaß, zu dem Menschen ihre Rollen zwischen verschiedenen sozialen Systemen abgrenzen, wurde von Nippert-Eng (1996) auf einem Kontinuum von Segmentation bis Integration beschrieben. Segmentation auf der einen Seite des Kontinuums bedeutet, dass unterschiedliche Bereiche sowohl örtlich, zeitlich als auch psychologisch deutlich voneinander getrennt werden, es klar abgegrenzte Rollen gibt und kein Hin- und Herwechseln zwischen Tätigkeiten und Aufgaben stattfindet (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Segmentation kann auch bezeichnet werden als die Trennung von Komponenten (Gedanken, Anliegen, physischen Bestandteilen, Personen) der Arbeit und des Privatlebens auf einer physischen, kognitiven und Verhaltensebene (Kreiner, 2006). Integration auf der anderen Seite des Kontinuums bedeutet, dass Personen Rollen und Aufgaben aus verschiedenen Lebensbereichen miteinander verbinden oder häufig zwischen diesen wechseln und Tätigkeiten aus verschiedenen *domains* (örtlich und zeitlich) parallel nachgehen (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Bei Integration werden die Inhalte beider Bereiche des Lebens also zusammengefügt oder vermischt (Kreiner, 2006).

Ashforth und Kollegen (2000) griffen die Idee des Segmentations-Integrations-Kontinuums auf und entwickelten die Boundary Theory, die im Folgenden kurz beschrieben wird. Menschen übernehmen demnach bei der Arbeit wie auch in der Familie formale Rollen, die sich jeweils unterscheiden in den Zielen der Rollen sowie in den Mitteln, Normen und Werten, die angewendet werden, um die Ziele zu erreichen. Um ihre Umwelt zu strukturieren und zu vereinfachen, bzw. um Klarheit zwischen verschiedenen Rollen verschiedener Umwelten zu schaffen, errichten Menschen psychologische, zeitliche und örtliche Grenzen um die Bereiche. Diese Grenzen unterscheiden sich je nach individueller Präferenz in ihrer Flexibilität und Durchlässigkeit (Permeabilität) (Ashforth et al., 2000).

Flexibilität bezieht sich dabei auf die zeitliche und örtliche Anpassungsfähigkeit der Grenzen. Eine Person, die von zuhause aus arbeitet, kann beispielsweise relativ leicht die Grenzen zu privaten Angelegenheiten überschreiten, indem sie von ihrer Arbeitsrolle in die Rolle als Mutter/ Vater wechselt, wenn ein Kind Aufmerksamkeit

einfordert. Permeabilität bezieht sich auf die psychologische bzw. verhaltensbezogene Durchlässigkeit von Grenzen. Nimmt eine Person auch während ihrer Freizeit Anrufe von Kolleginnen/ Kollegen und Vorgesetzten entgegen oder beantwortet berufliche Emails, so hat sie relativ durchlässige Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.

Die Grenzen werden (zeitlich, örtlich, aber auch psychologisch) überschritten, wenn vom einen in den anderen Bereich gewechselt wird. Die Häufigkeit und Leichtigkeit, mit der Personen die Rollen wechseln und somit die Grenzen zwischen Bereichen überschreiten, wird beschrieben entlang des Kontinuums von Segmentation bis Integration. Personen, die Angelegenheiten und Tätigkeiten des Arbeits- und Privatlebens sowohl zeitlich, örtlich als auch psychologisch klar voneinander trennen (niedrige Flexibilität und Permeabilität), haben klar segmentierte Rollen. Wechsel zwischen diesen beiden Rollen sind relativ selten und leicht vorhersagbar. Bei integrierten Rollen dagegen sind Angelegenheiten der Arbeit und des Privatlebens nicht an spezifische Orte und Zeiten gebunden und Unterbrechungen von Aufgaben der einen Rolle zugunsten der anderen werden zugelassen. Dabei wird relativ häufig zwischen den beiden Rollen gewechselt, wobei die Wechsel sehr spontan und unvorhersehbar sein können. Segmentation und Integration sind die Enden des Verhaltenskontinuums, die meisten Menschen bewegen sich zwischen diesen beiden Extremausprägungen, wobei sie eher zum einen oder zum anderen tendieren (Ashforth et al., 2000).

Sowohl Segmentation als auch Integration ist mit bestimmten Kosten und Nutzen verbunden. Klar segmentierte Rollen verschwimmen weniger und ein Wechsel zwischen ihnen wird klarer erkennbar. Die Grenzen können leicht aufrechterhalten werden. Gleichzeitig wird es schwerer, oder aufwendiger, eine Rolle zu wechseln, denn es müssen sowohl zeitliche, örtliche als auch soziale Grenzen überschritten werden. Leichter und mit weniger (psychologischem und physischem) Aufwand verbunden ist das Überschreiten der Grenzen bei integrierten Rollen. Auf der anderen Seite kommt es leichter zum Verschwimmen der Rollen, was zu Verwirrung und Unterbrechungen der Aufgaben führen kann. Somit liegt die Herausforderung bei starker Integration darin, die Grenzen zwischen den Rollen immer wieder aufzubauen und aufrecht zu erhalten (Ashforth et al., 2000).

Kreiner, Hollensbe und Sheep (2009) haben im Rahmen einer qualitativen Studie verschiedene Abgrenzungs- bzw. Verbindungstaktiken herausgefunden, die „Segmentierer“ oder „Integrierer“ verwenden. Diese Grenzmanagement-Taktiken sind

verhaltensbezogener, zeitlicher, physischer oder kommunikativer Natur. Eine verhaltensbezogene Segmentationstaktik ist zum Beispiel, Arbeitsbelange nach Wichtigkeit zu bewerten und in der Freizeit Unterbrechungen nur durch besonders wichtige oder dringliche Angelegenheiten zuzulassen. Spezifische Zeiträume oder Tage für Tätigkeiten mit der Familie, Freunden oder für persönliche Aktivitäten festzulegen und frei zu halten, entspricht einer zeitlichen Taktik. Eine physische Taktik zur Abgrenzung wird angewendet, wenn private und berufliche Termine in verschiedenen Kalendern eingetragen werden. Kommunikative Strategien beziehen sich darauf, klare Erwartungen an arbeitsbezogene Unterbrechungen in der Freizeit zu formulieren und Personen, die diese verletzen, darauf hinzuweisen (Kreiner et al., 2009).

Parallel zu Ashforth und Kollegen stellte Clark (2000) die Work/ Family Border Theory auf, die nicht nur die aktive Rolle von Individuen beim Grenzmanagement, sondern auch den Einfluss der Umwelten oder sozialen Systeme auf die Mitglieder und die Wechselwirkungen zwischen ihnen betont. Demnach gestalten und formen Menschen aktiv ihre Arbeitswelt und ihr Privatleben und die Grenzen, die sie zwischen den beiden Welten durchschreiten, und bestimmen ihre Beziehungen zu den anderen Mitgliedern der jeweiligen Umgebung. Gleichzeitig werden sie aber auch wiederum durch die Arbeit und das Privatleben und die Menschen darin beeinflusst und befinden sich so in ständiger Interaktion mit ihrer Umwelt (Clark, 2000).

Eine zentrale Annahme der Border Theory ist, dass Arbeit und Familie zwar zwei verschiedene Lebensbereiche oder *domains* (analog Nippert-Eng, 1996) sind, sich aber gegenseitig beeinflussen. Die Anforderungen und Erfahrungen, mit denen Menschen in einem Bereich konfrontiert sind, entfalten demnach eine Wirkung auf den jeweils anderen Bereich. Das Ausmaß der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben hängt davon ab, wie stark die (psychologischen) Grenzen dazwischen sind bzw. zu welchem Ausmaß Personen eine Wirkung vom einen auf den anderen Bereich zulassen. Menschen werden dabei als vorausschauend handelnde Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesehen, das heißt sie sind grundsätzlich in der Lage, ihr Arbeits- und Privatleben und die Grenzen oder Übergänge dazwischen so zu gestalten, dass sie in beiden Bereichen ihre Rollen wahrnehmen und die Bereiche ins gewünschte Gleichgewicht bringen können. In der Border Theory wird weder Integration noch Segmentation als die dafür besser geeignete Strategie gesehen. Welche Form des Grenzmanagements für ein Gleichgewicht förderlicher oder gesünder ist, hängt von den individuellen Vorlieben einer Person ab (Clark, 2000).

Gleichzeitig unterstreicht die Border Theory den Einfluss der sozialen Umwelt auf das Grenzmanagement von Individuen. Die Unterschiede zwischen der Arbeitswelt und der privaten Welt liegen in den Zielen, die Menschen in den jeweiligen Welten verfolgen, oder anders formuliert, in den Bedürfnissen, die sie zu erfüllen suchen, und in den Mitteln, die sie verwenden, um die Ziele zu erreichen bzw. die Bedürfnisse zu befriedigen. Durch die Mittel, die Individuen in Organisationen verwenden, um ihre Ziele dort zu verwirklichen, entsteht eine gemeinsame Kultur. Die Organisationskultur setzt sich demnach aus Regeln und Normen darüber zusammen, welche Mittel verwendet werden, um Ziele zu erreichen. Somit schafft die Kultur Erwartungen an das Verhalten der Organisationsmitglieder und fördert bestimmte Verhaltensweisen. Dabei muss die Kultur nicht immer offensichtlich oder den Mitgliedern bewusst sein. Auch das Grenzmanagement von Angestellten wird von der Kultur ihrer Organisation beeinflusst (Clark, 2000). Finden in Unternehmen beispielsweise Teambesprechungen immer montagvormittags statt, um bestimmte Wochenziele zu definieren, so werden diejenigen Mitglieder einen Vorteil haben, die sich bereits am Wochenende auf die Besprechungen vorbereiten. Dadurch kann die Erwartung an alle Angestellten entstehen, sich außerhalb der Arbeitszeit auf Arbeitsangelegenheiten vorzubereiten.

Auch Kreiner (2006) argumentiert, dass neben den individuellen Präferenzen die Gegebenheiten und Möglichkeiten, die der Arbeitsplatz bietet, und vor allem die Übereinstimmung zwischen den Gegebenheiten und den Präferenzen der Angestellten ausschlaggebend dafür ist, ob Arbeit und Privatleben in das gewünschte Gleichgewicht gebracht werden können. Die Arbeitsumgebung von Angestellten, ihr Arbeitsplatz und ihre Organisation stellen eine Umwelt dar, die durch verschiedene Ressourcen, Richtlinien, Normen oder Technologien entweder Segmentation oder Integration unterstützen (Kreiner, 2006). Somit sind nicht nur individuelle Vorlieben, sondern auch Erwartungen und Normen des sozialen Umfelds bedeutend für das Grenzmanagement von Individuen (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000).

2.2 Auswirkungen des Grenzmanagementstils

Aus der bisherigen Forschung sind vor allem die Folgen von Segmentation und Integration bekannt. Das Grenzmanagement von Individuen hat Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben, auf Konflikte zwischen beiden Bereichen sowie auf die Bereicherung des einen durch den anderen Bereich (Ashforth, et al., 2000; Clark, 2000; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Daniel & Sonnentag, 2016).

Zudem gibt es Hinweise auf Zusammenhänge mit Stress und Arbeitszufriedenheit von Angestellten (Daniel & Sonnentag, 2016; Kreiner, 2006).

Bei der Untersuchung von Auswirkungen ist deren Wirkrichtung von Bedeutung, in der Forschung werden daher zwei Richtungen von Interaktionen zwischen Arbeit und Privatleben unterschieden: als work-to-family Richtung wird der Einfluss beruflicher Angelegenheiten auf das Familienleben einer Person bezeichnet, während die Beeinflussung des Berufslebens durch private oder familiäre Aspekte als family-to-work Richtung beschrieben wird (Greenhaus & Beutell, 1985). Kreiner (2006) plädiert für eine Ausdehnung des Familienbegriffs auf den Begriff *Home* und die Einbeziehung anderer Lebensgemeinschaftsformen als die traditionelle, heteronormative 2-Eltern-Kind-Familie (also beispielsweise Alleinerziehende, kinderlose Paare, Personen, die die Pflege ihrer Eltern übernehmen, etc.). Zunehmend wird in der Literatur auch berücksichtigt, dass sich Menschen außer in Familien auch in anderen sozialen Systemen wie Vereinen, Religionsgemeinschaften oder Freundeskreisen bewegen (u.a. Kossek et al., 2012). In dieser Arbeit sollen folglich alle Bereiche, die nicht zum Arbeitsleben gehören, unter dem Begriff des Privatlebens (*Life*) zusammengefasst werden.

Analog zum wechselseitigen Einfluss von Arbeit und Privatleben geschieht das Grenzmanagement in beiden Bereichen unabhängig voneinander bzw. in beide Richtungen: Angelegenheiten des Arbeitslebens können in das Privatleben integriert werden oder am Eindringen gehindert werden, und Privates in die Arbeit integriert werden oder daraus ferngehalten werden. Die Grenzen um die beiden Bereiche können asymmetrisch sein, das heißt ein Bereich durchlässiger für Einflüsse durch den anderen sein als umgekehrt (Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Daniel & Sonnentag, 2016). Eine Person kann also zum Beispiel private Anrufe während der Arbeit entgegennehmen, in ihrer Freizeit aber nicht auf Emails oder Anrufe ihres Arbeitgebers reagieren. Die vorliegende Arbeit konzentrierte sich auf das Grenzmanagement rund um das Privatleben, also die Segmentation beruflicher Angelegenheiten vom Privatleben bzw. deren Integration ins Privatleben (work-to-life-Integrationsverhalten).

In der Literatur zum Grenzmanagement finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass der Grenzmanagementstil mit Konflikten sowie mit Bereicherungen zwischen Arbeit und Privatleben im Zusammenhang steht. Einige Ergebnisse bisheriger Forschung zu den Auswirkungen von Integration bzw. Segmentation werden im

Folgenden berichtet. Die Ausführungen sollen verdeutlichen, dass es wichtig ist, mehr darüber herauszufinden, was zu Segmentation bzw. Integration führt.

Olson-Buchanan und Boswell (2006) berichten von einem positiven Zusammenhang zwischen stark ausgeprägtem Integrationsverhalten und dem work-life-conflict. Personen, die Arbeitsbelange in ihr Privatleben integrieren, setzen geringere Grenzen bezogen auf die arbeitsbezogene Kommunikation in der Freizeit, und haben einen höheren Konflikt zwischen Arbeitsangelegenheiten und Aufgaben im Privatleben (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). In einer Längsschnittstudie konnte gezeigt werden, dass Personen im Privatleben mehr Interferenzen durch die Arbeit erleben, wenn sie Arbeitsbelange in die Freizeit integrieren. (Hecht & Allen, 2009).

In der Literatur finden sich auch Studien, die eine Interaktion zwischen individuellen Präferenzen und organisationalen Möglichkeiten untersuchten und Hinweise liefern, dass es vielmehr zu Konflikten kommt, wenn die bevorzugten Grenzmanagementstrategien von Angestellten nicht mit den Möglichkeiten übereinstimmen, die ihnen ihre Arbeit bzw. ihre Organisation bietet (Chen, Powell & Greenhaus, 2009; Kreiner, 2006). Wenn die individuellen Präferenzen von Angestellten bezogen auf Segmentation/ Integration von Arbeitsbelangen und dem Privatleben zu den Möglichkeiten passen, die ihnen bei der Arbeit zur Verfügung stehen, so ist der Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben gering. Angestellte können dann ihre Ressourcen wie von ihnen gewünscht auf beide Bereiche verteilen und mit Belastungen besser umgehen: Segmentierer tragen die Belastungen ihrer Arbeit weniger ins Privatleben hinein, Integrierer können Belastungen flexibler bewältigen (Chen et al., 2009; Kreiner, 2006). Passen die individuellen Präferenzen und organisationalen Möglichkeiten zusammen, übertragen sich außerdem auch vermehrt positive Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Werte von der Arbeit ins Privatleben und können so zu einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit beitragen (Chen et al., 2009; Kreiner, 2006). Kreiner (2006) fand darüber hinaus, dass eine Übereinstimmung zwischen individuellen Präferenzen und organisationalen Möglichkeiten zum Grenzmanagement die Arbeitszufriedenheit von Angestellten erhöht und ihr Stresserleben senkt.

Ilies, Wilson und Wagner (2009) zeigten in einer Langzeitstudie, dass der Grenzmanagementstil die Übertragung von Arbeitszufriedenheit auf das affektive Erleben im Privatleben moderiert. Je mehr die Teilnehmer/ -innen der Studie ihre Arbeits- und Familienrollen integrierten, desto stärker übertrug sich vorhandene

Arbeitszufriedenheit ins Privatleben, indem sie positive Gefühle verstärkte und negative Affekte abschwächte. Ebenso erhöhte aber auch Arbeitsunzufriedenheit negative Affekte und senkte positive Gefühle im Privatleben, wenn Personen integrierten (Ilies et al., 2009).

Daniel & Sonnentag (2016) fanden heraus, dass das Integrieren von Arbeit ins Privatleben eine wichtige Bedingung von work-life-enrichment sein kann: erzählten Personen von positiven Erfahrungen und Erlebnissen bei der Arbeit ihren Familienangehörigen (eine Form von Integration), hing dies mit positiver Bereicherung im Privatleben zusammen. Die Autoren fanden bei Integrierern aber nicht nur einen positiven Zusammenhang mit work-life-enrichment, sondern diese Personen hatten in der Folge auch eine höhere Arbeitszufriedenheit.

Dass das Integrieren von Arbeitsangelegenheiten in die Freizeit sowohl bereichernde Effekte von der Arbeit auf das Privatleben als auch Konflikte zwischen Arbeits- und Familienangelegenheiten nach sich ziehen kann, zeigten Carlson und Kollegen (2015). Der Zusammenhang zwischen dem häufigen Übergehen zu Arbeitsangelegenheiten in der Freizeit (Integrationsverhalten) und Konflikten mit dem Privatleben war aber deutlich stärker als der Zusammenhang mit bereichernden Wirkungen auf das Privatleben (Carlson, Kacmar, Zivnuska & Ferguson, 2015).

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass das Grenzmanagement sowohl für die Vermeidung von Konflikten als auch für die Übertragung von Ressourcen und somit für Bereicherungen zwischen Arbeit und Privatleben relevant ist. In der Forschung überwiegen die Ergebnisse, die Segmentation als die bessere Strategie zur Vermeidung des work-life-conflicts sehen (u.a. Carlson et al., 2015; Hecht & Allen, 2009; Kossek et al., 2006; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Es gibt aber auch Studien, die Hinweise für einen positiven Zusammenhang von Integration und work-life-enrichment liefern (u.a. Daniel & Sonnentag, 2016; Ilies et al., 2009). Einige Autoren betonen, dass die Übereinstimmung der Grenzmanagement-Präferenzen von Angestellten mit den organisationalen Möglichkeiten zum Grenzmanagement entscheidend dafür ist, dass Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben vermieden werden und Bereicherungen entstehen können (Chen et al., 2009; Kreiner, 2006).

Die Darstellung von Forschungsergebnissen zu den Konsequenzen des Grenzmanagements sollte zeigen, dass dieses für wichtige psychologische Variablen wie Rollenkonflikte, Arbeitszufriedenheit und Stress relevant ist. Aufgrund dieser Relevanz des Grenzmanagements ist es wichtig, mehr über die Einflussfaktoren

herauszufinden, die Menschen dazu bewegen, sich eher auf die eine oder andere Weise entlang des Kontinuums zu verhalten. So gut die Auswirkungen von Segmentation und Integration bisher untersucht sind, so wenig ist bekannt über die Entstehungsbedingungen des Grenzmanagementverhaltens.

Olson-Buchanan und Boswell (2006) berichten, dass eine hohe Identifikation mit einer Rolle zu mehr Integration dieser Rolle in andere Lebensbereiche führt. Hecht und Allen (2009) fanden in ihrer Längsschnittuntersuchung ebenfalls einen Zusammenhang zwischen der Rollenidentifikation und dem Grenzmanagement. Personen, die sich stark mit ihrer Arbeit identifizierten, ließen eher zu, dass Arbeitsbelange in ihr Privatleben hineindrangten. Dagegen zeigten Personen, die sich stark mit ihrem Privatleben identifizierten, eher eine klare Grenzziehung in der Freizeit.

Abgesehen von diesen Ergebnissen ist eine Lücke in der Forschung zu den Prädiktoren von Integrationsverhalten vorhanden. Ein umfassendes theoretisches Rahmenmodell zur Verhaltensvorhersage wurde soweit bekannt bisher nicht auf das Grenzmanagement angewandt und empirisch untersucht. In dieser Arbeit wurde nun eine etablierte Verhaltenstheorie eingesetzt um Prädiktoren für das Grenzmanagement empirisch zu untersuchen: die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991). Im Folgenden soll nun auf die Theorie näher eingegangen werden und mittels ihrer Aussagen Hypothesen zur Vorhersage des Grenzmanagements von Angestellten aufgestellt werden. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit werden die Verhaltensweisen, die Personen anwenden um das Verhältnis zwischen ihrem Arbeits- und Privatleben zu gestalten, unter dem Begriff Integrationsverhalten zusammengefasst. Niedrige Integration ist dabei im Sinne des Kontinuums als Segmentation zu verstehen.

In der Forschung sind bisher auch selten personale und Umwelteinflüsse auf das Integrationsverhalten zusammen untersucht worden, obwohl eine integrative Strategie, die sowohl Variablen der Person als auch der Situation in einer Studie berücksichtigt, schon früher als vielversprechend bezeichnet wurde (Carlson, 1999; Kreiner, 2006; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Im Zuge der oben beschriebenen Bedeutung des Grenzmanagements greift diese Arbeit auch die Lücke an integrativen Studien auf und berücksichtigt sowohl personale Faktoren wie die individuelle Segmentationspräferenz und wahrgenommene Verhaltenskontrolle von Angestellten, als auch soziale Faktoren aus der Arbeitsumgebung, im Speziellen das Integrationsverhalten von Kolleginnen/

Kollegen und Vorgesetzten sowie die subjektiv wahrgenommenen Erwartungen der Arbeitsgruppe an das Integrationsverhalten von Angestellten.

3 Prädiktoren des Integrationsverhaltens von Angestellten

Die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) postuliert mittels eines sozio-kognitiven Ansatzes, dass sich Menschen in spezifischen Situationen gemäß ihrer eigenen Überzeugung verhalten, aber ihr Verhalten auch an ihre Vorstellungen über die Überzeugungen und Erwartungen ihres sozialen Umfelds anpassen. Die Intention für geplantes Verhalten kann durch drei voneinander unabhängige Prädiktoren vorhergesagt werden: die Einstellung einer Person zu einem bestimmten Verhalten, die subjektive Norm als wahrgenommener sozialer Druck, ein Verhalten zu zeigen (oder nicht zu zeigen), sowie die wahrgenommene Verhaltenskontrolle, die sich auf die wahrgenommene Einfachheit/ Schwierigkeit und das Wahrnehmen notwendiger Ressourcen bezieht, ein Verhalten auszuführen (Ajzen, 1991).

In Abbildung 1 sind die Prädiktoren und angenommenen Wirkungszusammenhänge der Theorie grafisch dargestellt. Allgemein kann gesagt werden, dass eine Person eine umso stärkere Intention hat, sich gemäß der drei Prädiktoren zu verhalten, je positiver ihre Einstellung und die subjektive Norm bezogen auf das Verhalten ist, und je größer ihre wahrgenommene Verhaltenskontrolle ist. Wie stark der relative Einfluss der drei Prädiktoren auf die Vorhersage von Intention ist, kann je nach Verhalten und Situation unterschiedlich sein. Je größer jedenfalls die Intention für ein Verhalten ist, desto wahrscheinlicher sollte dieses Verhalten tatsächlich ausgeführt werden. Zusammen mit der wahrgenommenen Kontrolle über ein Verhalten (in dem Fall bezogen darauf, ob die volitionale Kontrolle bei der Person liegt) sagt die Intention die Verhaltensausführung direkt vorher (Ajzen, 1991).

Wie im Folgenden genauer dargelegt werden soll, stellt die Theorie des geplanten Verhaltens aufgrund ihrer sozio-kognitiven Annahmen ein sehr gutes Rahmenmodell dar, um das Integrationsverhalten von Angestellten vorherzusagen und zu erklären.

Menschen organisieren aktiv das Verhältnis zwischen verschiedenen Lebensbereichen mithilfe von Grenzmanagement und verhalten sich dabei gemäß ihren individuellen Präferenzen, werden dabei aber auch durch wichtige andere Mitglieder der Lebensbereiche, wie Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsleben oder Familienangehörige im Privatleben, geprägt (Nippert-Eng, 1996). Das Herstellen,

Aufrechterhalten und Überschreiten der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben wird von individuellen Faktoren wie auch von Faktoren der Situation oder des Kontexts beeinflusst (Ashforth et al., 2000).

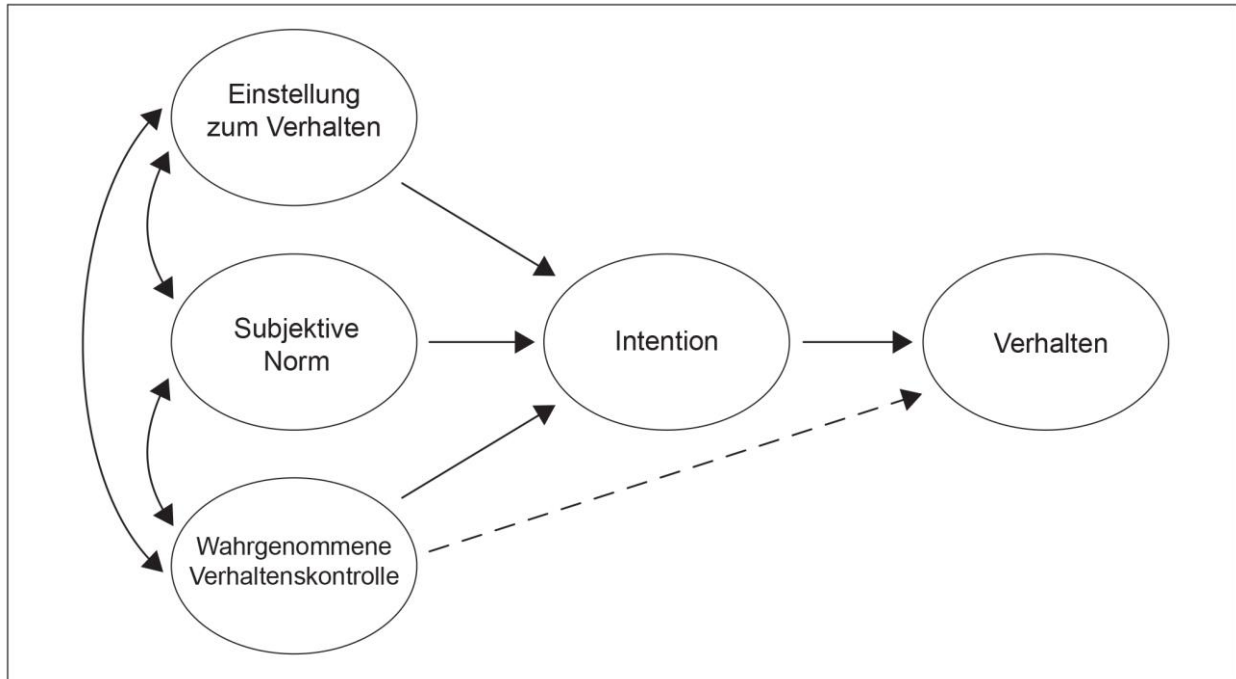


Abbildung 1. Die Prädiktoren und Wirkungszusammenhänge der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991).

Kossek und Lautsch (2012) beschreiben einen erfolgreichen Grenzmanagementstil zwischen Arbeit und Familie als eine Funktion von individuellen Präferenzen, wie Grenzen geregelt werden, und von organisationalen Normen, die sich auf das Grenzmanagement zwischen Arbeit und Familie beziehen. Darüber hinaus postulieren sie, dass die wahrgenommene Kontrolle über das Management der Grenzen entscheidend dafür ist, ob ein bestimmter Stil positive oder negative Effekte hat (Kossek & Lautsch, 2012). Diese drei Faktoren entsprechen im Wesentlichen den Prädiktoren für geplantes Verhalten (nach Ajzen, 1991), welche die Grundlage für die Hypothesen dieser Untersuchung über die Entstehungsfaktoren von Integrationsverhalten bilden. In Abbildung 2 ist das Forschungsmodell dargestellt.

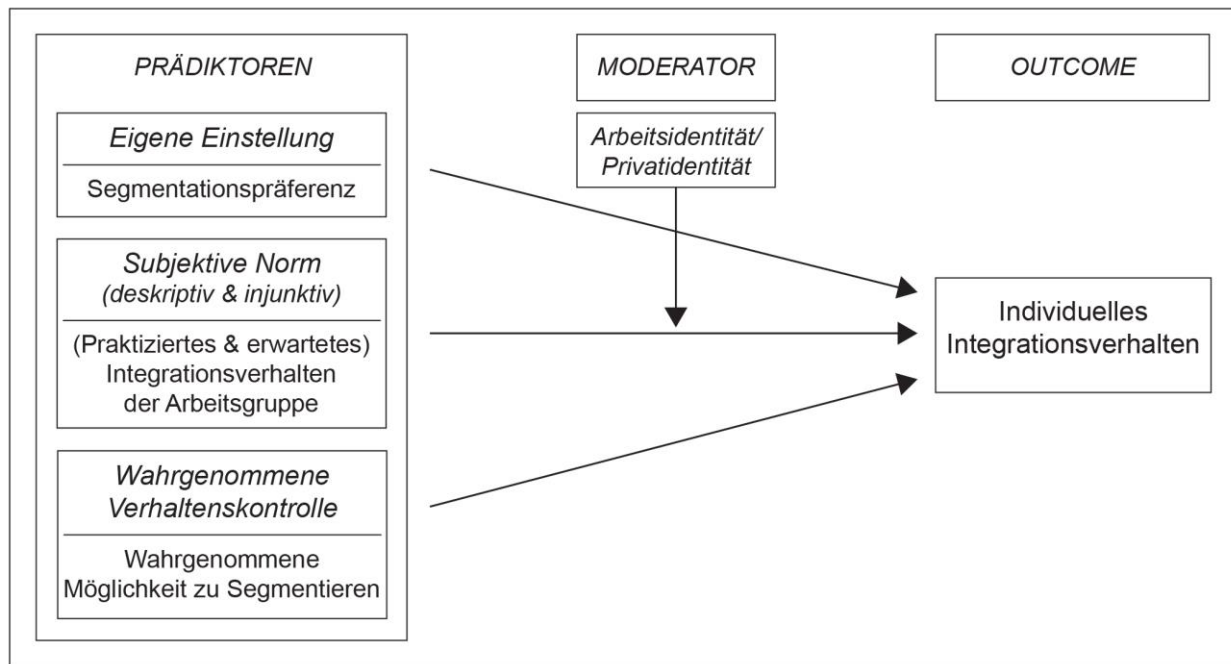


Abbildung 2. Das Forschungsmodell mit den Verhaltensprädiktoren und dem Moderator Rollenidentität.

3.1 Die eigene Einstellung zum Integrationsverhalten

Nach Ajzen (1991) liegt der Einstellung gegenüber einem Verhalten die Vorstellung über die Konsequenzen dieses Verhaltens zugrunde. Auch mögliche Kosten, die sich bei der Ausführung des Verhaltens ergeben, können zur Einstellung beitragen. Ganz besonders wirkt sich die subjektive Bewertung der Folgen des Verhaltens direkt auf die Einstellung gegenüber diesem Verhalten aus.

Die frühere Forschung zum Grenzmanagement hat bereits gezeigt, dass Individuen unterschiedliche Einstellungen dazu haben, wie sie das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben regeln (Kreiner, 2006). Kossek und Kollegen (2012) stellen fest, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sozial konstruiert sind und Individuen im Herstellen dieser Grenzen aktive Teilnehmer/ -innen sind, die ihre eigenen Präferenzen entwickeln, wie sie Abgrenzung und Rollenwechsel entlang des Kontinuums zwischen Segmentation und Integration gestalten (Kossek et al., 2012). Individuen bevorzugen dabei diejenige Herangehensweise, ihre Rollen im Arbeitsleben und Privatleben zu handhaben und zu erfüllen, welche ihre individuellen Werte und ihre Lebensrealität am besten widerspiegelt (Kossek, Noe & DeMarr 1999). Sich gegen die eigenen Präferenzen zu verhalten, resultiert dagegen in negativen Konsequenzen wie Rollenkonflikten und Stress (Kossek & Lautsch, 2012).

Nach Ajzen (1991) ist die eigene Einstellung wie bereits erwähnt eine wichtige Determinante, um geplantes Verhalten vorherzusagen. Demnach wird in dieser Untersuchung angenommen, dass bei einer hoch ausgeprägten Segmentationspräferenz von Angestellten ihr Integrationsverhalten niedrig ausgeprägt sein wird.

Hypothese 1: Die Segmentationspräferenz von Angestellten steht in einem direkten, negativen Zusammenhang mit ihrem Integrationsverhalten.

3.2 Das Integrationsverhalten und die Erwartungen der Arbeitsgruppe

The strength of the situation or context will moderate the influence of individual differences on the creation, maintenance, and crossing of role boundaries. Specifically, the stronger the situation or context, the weaker the influence of individual differences will be. (Ashforth et al., 2000, S. 484)

Diese zentrale Aussage von Ashforth und Kollegen (2000) über das Grenzmanagement spiegelt im Wesentlichen die allgemeine Annahme von Ajzen (1991) wider, wonach der relative Einfluss von eigener Einstellung, subjektiver Norm und wahrgenommener Kontrolle auf geplantes Verhalten abhängig von der Situation und dem Verhalten ist. Nach Ajzen (1991) orientieren sich Personen bei der Bewertung eines Verhaltens an anderen, als wichtig wahrgenommenen Menschen. Demnach kann auch die subjektive Norm die einzig relevante Determinante werden, nach der sich Menschen in bestimmten Situationen verhalten. Der subjektiven Norm liegen die Annahmen einer Person zugrunde, wie wahrscheinlich wichtige Bezugspersonen oder -gruppen ein bestimmtes Verhalten positiv bewerten oder missbilligen. Personen bilden zum einen Annahmen darüber, wie sich relevante Andere verhalten (deskriptive Norm), und zum zweiten, ob diese Anderen Erwartungen an die Person stellen, sich in gleicher Art und Weise zu verhalten (injunktive Norm). Das Produkt dieser Annahmen mit der Motivation der Person, die Erwartungen der relevanten Anderen zu erfüllen, bildet die subjektive Norm (Ajzen, 1991; Schultz, Nolan, Cialdini, Goldstein, Griskevicius, 2007).

Grenzen und Rollen sind immer in ihre sozialen Kontexte eingebunden. Angestellte nehmen ihre Arbeitsrolle im Umfeld der Organisation, in der sie arbeiten, wahr (Ashforth et al., 2000). Dabei dürften sich starke soziale Normen über angemessenes Verhalten in Bezug auf das Schaffen und Überschreiten von Grenzen auf das individuelle Grenzmanagement auswirken: wenn eine große Übereinkunft in der Organisation darüber besteht, welche Verhaltensweisen angemessen sind, diese von

allen gleich ausgelegt werden, jeder in der Lage ist, das Verhalten auszuüben und das Verhalten verstärkt wird, dann besteht eine machtvoll Situation. Starke soziale Normen über das Grenzmanagement in der Organisation haben einen Einfluss auf das individuelle Verhalten von Angestellten beim Schaffen und Aufrechterhalten von Grenzen (Ashforth et al, 2000; Kossek et al., 1999).

Das Integrationsverhalten von Individuen ist also abhängig von ihrem sozialen Umfeld. Innerhalb dieses Umfelds wird Integration bzw. Segmentation durch formelle und informelle Verfahrensweisen, Praktiken und Anforderungen entweder wertgeschätzt oder missbilligt (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Dabei treten wichtige Mitglieder des Umfelds als Hüter der Grenzen (border keepers) auf, die Individuen beim Prozess der Grenzüberschreitungen überwachen und beeinflussen. Am Arbeitsplatz sind besonders mächtige Bezugspersonen vor allem Vorgesetzte, aber auch Kolleginnen/ Kollegen sind wichtige Mitglieder dieses Bereichs (Clark, 2000).

Obwohl Vorgesetzte und Kolleginnen/ Kollegen also entscheidend mitbestimmen, was sozial akzeptierte Verhaltensweisen in Organisationen sind, ist ihr Einfluss auf das Integrationsverhalten von Angestellten bisher kaum untersucht worden.

Koch und Binnewies (2015) haben gezeigt, dass Vorgesetzte bedeutsame Rollenmodelle für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wenn es um das Grenzmanagement geht. Das Integrationsverhalten von Vorgesetzten stand in einem indirekten, positiven Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten, der über das wahrgenommene Rollenmodell mediiert wurde (Koch & Binnewies, 2015).

Park und Kollegen (2011) fanden Hinweise darauf, dass auch Kolleginnen und Kollegen organisationale Normen bezogen auf das Grenzmanagement schaffen und diese mit der psychologischen Distanz zur Arbeit in der Freizeit zusammenhängen. Eine starke Norm in Arbeitsgruppen, die Arbeit aus dem Privatleben herauszuhalten, hing positiv damit zusammen, dass Angestellte in ihrer Freizeit besser von der Arbeit „abschalten“ konnten (Park, Fritz & Jex, 2011).

Wie dargestellt wurde, bilden Personen subjektive Annahmen bezüglich Verhalten und Erwartungen des sozialen Umfelds, welche einen normativen Charakter für das Verhalten der Personen haben (Ajzen, 1991). Aufgrund der Bedeutung des sozialen Umfelds beim Grenzmanagement wird in dieser Untersuchung folglich angenommen, dass ein direkter, positiver Zusammenhang zwischen dem subjektiv wahrgenommenen Integrationsverhalten von Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen und dem individuellen Integrationsverhalten von Angestellten besteht. Darüber hinaus

wird angenommen, dass Angestellte ihr Integrationsverhalten an die subjektiv wahrgenommenen Erwartungen von Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen, Arbeit und Privatleben zu integrieren, anpassen. Die Annahmen über das Verhalten und die Erwartungen der Arbeitsgruppe bilden zusammen die subjektive Norm.

Hypothese 2: Die subjektive Norm in der Arbeitsgruppe, Arbeit und Privatleben zu integrieren, steht in einem direkten, positiven Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten.

3.3 Die wahrgenommene Kontrolle über das Integrationsverhalten

Nach der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) beschreibt die wahrgenommene Verhaltenskontrolle einerseits die volitionale Kontrolle einer Person über ein Verhalten. Wenn eine Person also nach ihrem eigenen Willen entscheiden kann, ob sie ein intendiertes Verhalten auch in die Tat umsetzt, dann sollte sie eine hohe Kontrolle über das Verhalten bei sich wahrnehmen. Zudem muss sie aber auch die für das Verhalten notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten bei sich wahrnehmen. Wahrgenommene Verhaltenskontrolle bezieht sich demnach auch darauf, als wie leicht oder schwer eine Person für sich die Durchführung eines Verhaltens sieht (Ajzen, 1991). Die Theorie nimmt dabei Bezug auf das Modell der Selbstwirksamkeit von Bandura (1982), die das Ausmaß beschreibt, zu dem sich Menschen in der Lage sehen, notwendige Handlungen zu setzen um mit Situationen, die in der Zukunft liegen, umzugehen. Menschen beurteilen zu erwartende Schwierigkeiten und Hindernisse bei der Ausführung eines Verhaltens, indem sie eigene Erfahrungen aus der Vergangenheit, aber auch Erfahrungen anderer Personen heranziehen (Ajzen, 1991; Bandura, 1982). Die wahrgenommene Kontrolle über ein Verhalten sollte demnach hoch sein, wenn relevante Ressourcen und Fähigkeiten als gegeben angesehen werden und wenig Hindernisse oder Probleme erwartet werden. Sie muss nicht mit tatsächlicher Kontrolle über das Verhalten übereinstimmen (Ajzen, 1991).

In der Border Theory wird die empfundene Fähigkeit, eine Grenze festzuziehen oder auszudehnen, als Flexibilität definiert und als ein wichtiger Faktor von Grenzmanagement angeführt (Clark, 2000). Diese ist nicht zu verwechseln mit der (zeitlichen und örtlichen) Flexibilität von Grenzen nach Ashforth und Kollegen (2000). Vielmehr kann die Flexibilität nach Clark (2000) als wahrgenommene Kontrolle von Menschen über ihr Integrationsverhalten verstanden werden. Kossek und Kollegen

(2012) beschreiben die wahrgenommene Kontrolle über die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und das Überschreiten dieser Grenzen als *boundary control*. Je höher die wahrgenommene Kontrolle über die Grenzen ist, desto eher glauben Personen, die Grenzen auf die von ihnen gewünschte Weise (bezüglich Zeit, Häufigkeit und Richtung der Überschreitungen) gestalten zu können (Kossek et al., 2012).

Die Wahrnehmung der Fähigkeit, Grenzen zu kontrollieren, wird in der Literatur als ein Schlüsselement von Grenzmanagement gesehen (Clark, 2000; Kossek et al., 2012). Nach Ajzen (1991) ist die wahrgenommene Kontrolle über ein geplantes Verhalten zentraler Faktor, damit dieses Verhalten dann auch in die Tat umgesetzt wird.

Personen, die sich in der Lage sehen, die Grenzen zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben zu kontrollieren, werden dies mit hoher Wahrscheinlichkeit auch tun und folglich ein niedrig ausgeprägtes Integrationsverhalten haben.

Hypothese 3: Die wahrgenommene Kontrolle über die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben steht in einem direkten, negativen Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten.

3.4 Identifikation mit der Arbeit und dem Privatleben als Moderator

Nach Kossek und Kollegen (2012) ist die *identity centrality* ein wichtiges Merkmal von Grenzmanagement. Gemeint ist damit die relative Bedeutung, die Menschen den verschiedenen Identitäten und Rollen ihres Lebens zukommen lassen, und die sich häufig auf die investierten Ressourcen (Zeit, Energie, etc.) bezieht. Steht für eine Person die berufliche Karriere im Vordergrund, so identifiziert sie sich stark mit ihrer Arbeitsrolle, ihre *work identity* ist dann zentral. Stützt eine Person ihre Identität mehr auf ihre Rolle als Mitglied einer Familie oder einer familienähnlichen Beziehung, so ist ihre *family identity* zentral. Menschen unterscheiden sich darin, welche Bedeutung sie verschiedenen Rollen beimessen (Kossek et al., 2012).

In einer ihrer zentralen Aussagen hebt die Border Theory (Clark, 2000) die Bedeutung der Identifikation von Menschen mit ihrem sozialen Umfeld für das Grenzmanagement hervor. Demnach haben Menschen in jenen Lebensbereichen, mit welchen sie sich stark identifizieren und deren Werte sie verinnerlicht haben, eine hohe Motivation, die Grenzen und die Bereiche aktiv so zu gestalten, dass sie ihren angestrebten Beitrag in diesen Bereichen leisten können und darin persönlich wachsen können (Clark, 2000). Eine Person, die sich stark mit ihrem Familienleben identifiziert,

wird demnach versuchen, starke Grenzen um ihr Privatleben zu errichten, um ihre Rolle als Elternteil ausreichend wahrnehmen zu können und sich in dieser Rolle zu verwirklichen.

Auch in der Boundary Theory (Ashforth et al., 2000) wird die Identifikation mit einer Rolle als zentral für das Grenzmanagement beschrieben. Identifizieren sich Personen mit einer Rolle sehr stark, werden sie häufiger versuchen, ihre Identifikation mit der Rolle auszudrücken. In der Folge werden sie versuchen die favorisierte Rolle mit anderen Rollen zu integrieren (Ashforth et al., 2000). Eine Person, die sich stark mit ihrer beruflichen Rolle identifiziert, wird demnach die Grenzen ihrer Arbeitswelt zulasten ihrer Freizeit ausdehnen und wenn notwendig auch in ihrer Freizeit Arbeitsaufgaben wahrnehmen, um ihre Identifikation mit der Arbeit zum Ausdruck zu bringen.

In dieser Untersuchung wird in Anlehnung an Kossek und Kollegen (2012) von zwei Rollenidentitäten ausgegangen, die für Erwerbstätige zentral sein können: die Identifikation mit der Arbeit (*work identity*) und die Identifikation mit dem Privatleben (*private identity*). Aufgrund der beschriebenen Bedeutung der Identifikation von Personen mit einer Rolle für das Grenzmanagement wird erwartet, dass die Zentralität der beiden Rollenidentitäten im Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten steht. Die Zentralität der *work identity* und der *private identity* sollte zudem den angenommenen Zusammenhang zwischen der von Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen gesetzten subjektiven Norm zu integrieren und dem individuellen Integrationsverhalten von Angestellten moderieren.

Ist die *work identity* einer Person hoch, so sollte sie eher zu Integration neigen, da sie ihrer Arbeitsrolle auch im Privatleben nachkommen wird. Demnach sollte eine hohe *work identity* den Zusammenhang von subjektiver Norm und individuellem Integrationsverhalten verstärken, wenn Integration die Norm ist, und senken, wenn Segmentation die Norm ist.

Ist die *private identity* einer Person hoch, so sollte sie eher zu Segmentation neigen, da Unterbrechungen durch die Arbeit in der Freizeit die Wahrnehmung der Familienrolle erschweren werden. Demnach sollte eine hohe *private identity* den Zusammenhang von subjektiver Norm und individuellem Integrationsverhalten verstärken, wenn Segmentation die Norm ist, und senken, wenn Integration die Norm ist.

Hypothese 4: Die Zentralität der Rollenidentität von Angestellten moderiert den Zusammenhang zwischen der subjektiven Norm in der Arbeitsgruppe, Arbeit und Privatleben zu integrieren, und dem individuellen Integrationsverhalten von Angestellten:

- a. Hohe work identity erhöht den Zusammenhang, wenn Integration die Norm ist, und senkt den Zusammenhang, wenn Segmentation die Norm ist.*
- b. Hohe private identity erhöht den Zusammenhang, wenn Segmentation die Norm ist, und senkt den Zusammenhang, wenn Integration die Norm ist.*

4 Methode

4.1 Stichprobe

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie waren Berufstätige aus Österreich und Deutschland, die in einem abhängigen Dienstverhältnis standen (überwiegend Büroangestellte) und eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden hatten. Zur Rekrutierung von Teilnehmerinnen/ Teilnehmern wurde eine Einladung zur Studie „über die Beziehung zwischen Arbeit und Privatleben“ sowie ein Link zum Online-Fragebogen an erwerbstätige Personen im Bekanntenkreis ausgesendet. Diese wurden wiederum gebeten, die Einladung ebenfalls an in Frage kommende Personen weiterzuleiten. Jede teilnehmende Person wurde außerdem aufgefordert, den Fragebogen an eine Arbeitskollegin bzw. einen Arbeitskollegen weiterzuleiten, mit der bzw. dem sie regelmäßig zusammenarbeitet und über berufliche sowie private Angelegenheiten spricht.

Um die Motivation zur Teilnahme zu unterstützen, wurde für jeden ausgefüllten Fragebogen 1 Euro für eine gemeinnützige Organisation gesammelt, worauf die Personen vor der Befragung hingewiesen wurden. Am Ende des Fragebogens konnten die Personen unter drei Organisationen wählen, an welche die Spende gehen sollte.

Die endgültige Stichprobe bestand aus 131 Personen, wobei nur von 103 Personen demographische Daten vorlagen. 59% der Befragten waren weiblich, 39% männlich, 2% machten keine Angaben zum Geschlecht. Das Durchschnittsalter lag bei 35 Jahren ($SD = 9.4$). Die Mehrheit der Personen hatte ein Studium absolviert (62%) und war in einer Partnerschaft (75%), eine Minderheit von 23% hatte ein oder mehrere Kinder. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit lag bei 38 Stunden ($SD = 4.6$). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten im Schnitt 12 Jahre Berufserfahrung ($SD =$

9.9), wobei sie 6.7 Jahre ($SD = 7.8$) im derzeitigen Arbeitsverhältnis standen. 17% der Befragten hatten eine Führungsposition inne.

4.2 Datenerhebung und Messskalen

Zur Datenerhebung wurde ein Fragebogen auf der Online-Befragungsplattform Unipark erstellt. Er bestand aus insgesamt 85 Items, deren Beantwortung ca. 10-15 Minuten in Anspruch nahm. Die Daten wurden im Rahmen von dieser und einer weiteren Masterarbeit erhoben. Für die vorliegende Arbeit wurde das Integrationsverhalten der Befragten als abhängige Variable erhoben. Ihre Segmentationspräferenz und die wahrgenommene Kontrolle über ihr Integrationsverhalten sowie die subjektive Norm von Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen, Arbeit und Privatleben zu integrieren, wurden als Prädiktoren erhoben. Darüber hinaus wurden die work identity und private identity als Moderatorvariablen und demographische Daten erhoben.

Abhängige Variable: Das *individuelle Integrationsverhalten* der Befragten wurde mit einer deutschen Version der *Work interrupting nonwork behaviors* - Skala von Kossek et al. (2012) erhoben. Das Originalitem „Ich bringe regelmäßig Arbeit mit nach Hause.“ wurde zu „Ich erledige regelmäßig Arbeit in meiner Freizeit.“ geändert, um es für Personen zu adaptieren, deren Arbeitsverhältnis es vorsieht, von Zuhause aus arbeiten zu können. Die Antwortkategorien reichten von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“. Cronbach's Alpha der Skala lag bei .88.

Prädiktor-Variablen: Die *eigene Einstellung* wurde mit der *Segmentation preference* - Skala von Kreiner et al. (2006) erhoben, wobei die deutsche Übersetzung von Janke, Stamov-Roßnagel und Scheibe (2014) verwendet wurde. Die Befragten wurden gebeten, das Ausmaß ihrer Präferenz, Arbeit und Privates zu segmentieren, auf einer siebenstufigen Skala (1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 7= „trifft völlig zu“) einzustufen. Die Items wurden ebenfalls für Personen mit Möglichkeit zur Heimarbeit angepasst, ein Beispielitem war „Ich möchte in der Lage sein, meine Arbeit in meiner Freizeit hinter mir zu lassen.“ ($\alpha = .83$).

Zur Erfassung der *subjektiven Norm* wurden vier Items erstellt, wovon je zwei sich auf das Integrationsverhalten (*deskriptive Norm*) der direkten Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen der Befragten sowie auf die Erwartung von Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen an das Integrationsverhalten der Befragten (*injunktive Norm*) bezogen. Ein Beispielitem war „Meine Kolleginnen/ Kollegen denken, ich sollte in

meiner Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zulassen.“ Die Antwortkategorien reichten von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“. Die vier Items bildeten die Gesamtskala *subjektive Norm*. Das Item „Mein(e) Vorgesetzte(r) lässt in ihrer/seiner Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zu.“ wurde aus der Analyse ausgeschlossen, da es die Reliabilität negativ beeinflusste. Nach Ausschluss lag Cronbach's Alpha bei .79.

Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* wurde mit der fünfstufigen Skala *Boundary Control* (1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 5= „trifft völlig zu“) von Kossek et al. (2012) gemessen. Die Befragten sollten das Ausmaß angeben, zu dem sie die Kontrolle über ihr Grenzmanagement bei sich selbst sehen. Ein Beispielitem war „Ich habe Kontrolle darüber, inwieweit ich klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen kann.“ ($\alpha = .90$).

Moderatorvariable: Die *identity centrality* wurde als Moderator der Beziehung zwischen der subjektiven Norm und dem individuellen Integrationsverhalten erhoben. Es wurde die *work/ family identity*-Skala von Kossek et al. (2012) verwendet, wobei die Items der *family identity*-Skala so adaptiert wurden, dass sie sich allgemein auf das Privatleben von Personen bezogen (anstatt lediglich auf das Familienleben). *Work* und *private identity* wurden mit jeweils 2 Items erhoben. Ein Beispielitem von *private identity* war „Mein Privatleben nimmt einen großen Stellenwert in meinem Leben ein.“, ein Beispielitem von *work identity* war „Ich werde generell als sehr arbeitszentriert beschrieben.“ Es wurde ebenfalls ein fünfstufiges Antwortformat verwendet (1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 5= „trifft völlig zu“). Die Korrelation der Items der *work identity* lag bei .51; die Korrelation der Items der *private identity* lag bei .56.

Huffman und Kollegen (2012) zeigten, dass Personen in der Mitte ihres Berufslebens den größten Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben erfahren und das Alter des jüngsten Kindes im Haushalt dabei eine Rolle spielt (Career-Stages siehe Huffman, Culbertson, Henning & Goh, 2012). Da das Grenzmanagement im Zusammenhang mit dem work-life-conflict steht, wurden in der vorliegenden Studie Dauer im Berufsleben, Dauer im derzeitigen Beruf, Alter, Beziehungsstatus, Anzahl von Kindern im Haushalt sowie Alter des jüngsten Kinds im Haushalt als Kontrollvariablen erhoben. Um zu untersuchen, ob sich einfache Angestellte und Führungskräfte im Integrationsverhalten unterscheiden, wurde das Ausüben einer Führungstätigkeit ebenfalls als Kontrollvariable erhoben.

4.3 Datenanalyse

Zur Testung der Hypothesen dieser Studie wurden multiple Regressionsanalysen in *IBM SPSS Statistics* Version 21 gerechnet. Es wurde die Einschlussmethode verwendet und der Prädiktor *Subjektive Norm* sowie der Moderator *work identity/ private identity* wurden zentriert, um die Interaktionen zwischen diesen zu berechnen. Zunächst wurde der Zusammenhang der Kontrollvariablen mit der abhängigen Variable, das individuelle Integrationsverhalten, berechnet. Modell 1 enthielt die Haupteffekte der drei Prädiktoren (Segmentationspräferenz, subjektive Integrationsnorm, wahrgenommene Kontrolle zu Segmentieren/ Integrieren) und das individuelle Integrationsverhalten als abhängige Variable. In Modell 2 wurden *work identity* und *private identity* als Prädiktoren mit aufgenommen, in Modell 3 die Interaktionen zwischen *work identity* und subjektiver Norm sowie zwischen *private identity* und subjektiver Norm als Prädiktoren.

5 Ergebnisse

Die deskriptiven Statistiken, Reliabilitäten und bivariaten Korrelationen der erhobenen Variablen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Zur Beurteilung der Regressionsmodelle wurde die erzielte Varianzaufklärung R^2 herangezogen.

Alter, Familienstand, Anzahl und Alter von Kindern im Haushalt, Dauer im Berufsleben, Dauer im derzeitigen Beruf sowie Führungstätigkeit wurden als Kontrollvariablen getestet. Bei keiner dieser Variablen konnte ein signifikanter Zusammenhang zur abhängigen Variable, dem individuellen Integrationsverhalten festgestellt werden.

Modell 1 war hoch signifikant und erklärte 54% der Varianz der abhängigen Variable durch die drei Haupteffekte ($R^2 = .54$, $p < .001$). Die Segmentationspräferenz der Befragten, die subjektive Integrationsnorm in der Arbeitsgruppe sowie die wahrgenommene Kontrolle der Befragten über ihr Integrationsverhalten standen signifikant im Zusammenhang mit ihrem Integrationsverhalten. Modell 2, welches zusätzlich die *work identity* und *private identity* umfasste, lieferte keine signifikant höhere Varianzaufklärung ($\Delta R^2 = .008$, $p > .05$). Ebenso erklärte Modell 3, in dem die Interaktion von *work identity* und *private identity* mit der subjektiven Norm als Prädiktor des Integrationsverhaltens getestet wurde, nicht signifikant mehr Varianz als Modell 1 ($\Delta R^2 = .012$, $p > .10$). Demnach wurde Modell 1 als finales, empirisches Modell herangezogen. Die standardisierten Beta-Koeffizienten aller Prädiktoren sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbach's Alpha und Korrelationen der Variablen

Variable	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kontrollvariablen (N = 103)															
1. Alter	35.10	9.43	--												
2. Beziehungsstatus	0.57 ^a	0.50	--	.16											
3. Anzahl der Kinder im Haushalt	1.05	0.32	--	-.37	.00										
4. Alter jüngstes Kind im Haushalt	7.05	7.44	--	.18	-.37	.50*									
5. Dauer im Berufsleben	12.00	9.87	--	.87**	.20*	-.42*	.11								
6. Dauer im derzeitigen Beruf	6.74	7.79	--	.62**	.08	-.44*	-.21	.73**							
7. Führungsposition	1.83 ^b	0.38	--	-.21*	.03	-.09	-.11	-.20*	-.18						
Modellvariablen (N = 131)															
8. Integrationsverhalten	2.04	0.90	.88	.19	.03	-.06	.00	.09	.11	-.07					
9. Segmentationspräferenz	5.45	1.27	.83	-.18	.02	.03	-.13	-.07	-.13	.04	-.55**				
10. Subjektive Norm	2.30	0.86	.79	.06	-.12	.20	-.00	-.03	.12	-.19	.55**	-.26**			
11. Wahrgenommene Verhaltenskontrolle	4.11	0.76	.90	-.03	.11	-.30	-.38	.05	-.05	.02	-.53**	.24**	-.42**		
12. Arbeitsidentität	3.57	0.88	.51 ^c	-.02	-.13	.00	.06	-.05	.04	.07	.31**	-.34**	.11	-.20*	
13. Privatidentität	3.63	0.85	.56 ^c	-.03	.13	.57**	.43*	-.02	-.15	-.03	-.27**	.35**	-.17	.14	-.40**

Note. ^a Beziehungsstatus: 0=Single; 1=mit Partner ^b Führungsposition: 1=Ja; 2=Nein ^c Korrelation der Items * $p < .05$ ** $p < .01$ (zweiseitig)

In Hypothese 1 wurde ein direkter, negativer Zusammenhang zwischen der Präferenz zu segmentieren und dem Integrationsverhalten angenommen, welcher durch die Ergebnisse bestätigt wurde ($\beta = -.39, p < .001$).

Als zweites wurde ein direkter, positiver Zusammenhang zwischen der subjektiven Integrationsnorm in einer Arbeitsgruppe und dem individuellen Integrationsverhalten von Angestellten erwartet. Da für die subjektive Norm Annahmen sowohl über das Verhalten als auch die Erwartungen von relevanten Mitgliedern einer Gruppe an eine Person bedeutsam sind (Ajzen, 1991; Schultz et al., 2007), wurde der gemeinsame Zusammenhang des subjektiv wahrgenommenen Integrationsverhalten von Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen sowie der subjektiv wahrgenommenen Erwartungen seitens der Arbeitsgruppe, Arbeit und Privatleben zu integrieren, mit dem Integrationsverhalten der Befragten untersucht. Die Ergebnisse zeigten hier einen signifikanten, positiven Zusammenhang zwischen der subjektiven Integrationsnorm und dem individuellem Integrationsverhalten ($\beta = .32, p < .001$), womit Hypothese 2 bestätigt wurde.

Darüber hinaus wurde zwischen der wahrgenommenen Kontrolle über die Grenzziehung und dem Integrationsverhalten ein direkter, negativer Zusammenhang angenommen. Befragte mit einer höheren wahrgenommenen Kontrolle berichteten ein geringeres Integrationsverhalten, wodurch Hypothese 3 bestätigt werden konnte ($\beta = -.30, p < .001$).

Schließlich wurde postuliert, dass die Identifikation mit der Arbeit bzw. dem Privatleben den Zusammenhang zwischen der subjektiven Norm und dem Integrationsverhalten moderiert (Hypothese 4). Die Daten bestätigten diese Annahme nur teilweise. Wie schon berichtet war Modell 3, das die Interaktionen der work identity und private identity mit der subjektiven Norm enthielt, nicht signifikant. Die Interaktion von private identity mit der subjektiven Norm hatte demnach auch keine signifikante Bedeutung für das Integrationsverhalten ($\beta = .03, p > .05$). Für die work identity zeigten die Daten eine Tendenz, dass eine hohe Identifikation mit der Arbeit leicht verstärkend auf den Zusammenhang zwischen subjektiver Norm und Integrationsverhalten wirkt, wenn die subjektive Norm in der work group Integration ist ($\beta = .12, p = .07$). Die Interaktion ist in Abbildung 3 dargestellt.

Tabelle 2
Multiple Regression

Abhängige Variable: Integrationsverhalten

Prädiktoren:	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Segmentationspräferenz	-.39	.04	.001
Subjektive Norm	.32	.07	.001
Wahrgenommene Verhaltenskontrolle	-.30	.08	.001
Arbeitsidentität	.09	.07	.186
Privatidentität	-.02	.07	.803
Interaktion Arbeitsidentität - Subjektive Norm	.12	.08	.068
Interaktion Privatidentität - Subjektive Norm	.03	.09	.616

N = 131

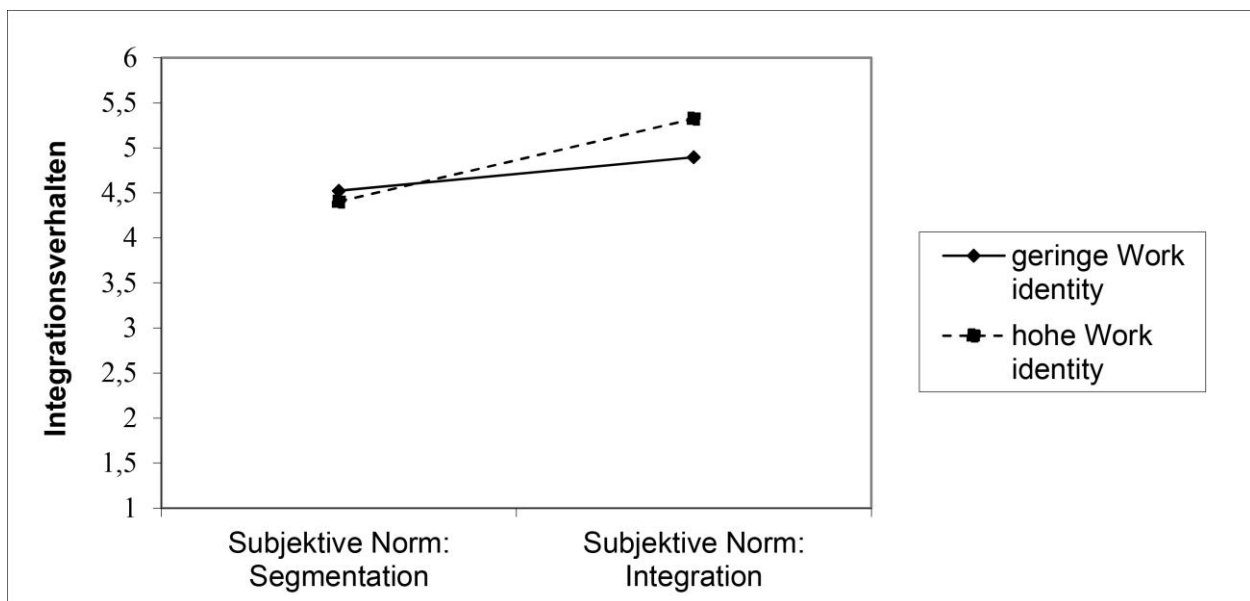


Abbildung 3. Interaktion 1 (Work identity x subjektive Norm) auf das Integrationsverhalten

6 Diskussion

In der heutigen Arbeitswelt, die von zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben gekennzeichnet ist, müssen Erwerbstätige aktiv das Verhältnis beider Lebensbereiche regeln und Grenzen zwischen ihnen schaffen (Jurczyk et al., 2009; Koch & Binnewies, 2015; Kreiner, 2006). Das Ziel dieser Studie war, Prädiktoren des Grenzmanagements zwischen Arbeit und Privatleben von Angestellten empirisch zu untersuchen. Die Studie leistet einen Beitrag zur Theoriebildung um das Konstrukt des Grenzmanagements und liefert neue Erkenntnisse darüber, nach welchen Faktoren Angestellte die beiden Lebensbereiche Arbeit und Privatleben voneinander abgrenzen bzw. miteinander vereinbaren.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Verhaltensprädiktoren der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) – die eigene Einstellung, die subjektive Norm und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle – signifikant im Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten stehen.

Die eigene Segmentationspräferenz von Angestellten stand wie erwartet in einem negativen Zusammenhang mit deren Integrationsverhalten (Hypothese 1). Befragte, die es bevorzugten, ihre Arbeit aus dem Privatleben herauszuhalten, gaben an, Unterbrechungen durch die Arbeit in der Freizeit kaum zuzulassen. Dieses Ergebnis bestätigt frühere Annahmen aus der Literatur, wonach Individuen die Grenzen zwischen ihrer Arbeit und dem Privatleben gemäß ihrer eigenen Präferenzen regeln (Kossek & Lautsch, 2012; Kossek et al., 2012).

Die subjektive Norm, Arbeit im Privatleben zu integrieren, stand in einem positiven Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten der Befragten (Hypothese 2). Sie ließen umso häufiger Unterbrechungen durch die Arbeit in der Freizeit zu, je mehr sie annahmen, dass ihre unmittelbaren Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen dies taten und auch von ihnen erwarteten. Demnach wurden die Annahmen der Boundary Theory und Border Theory bestätigt, wonach das Grenzmanagement von Individuen eingebettet ist in das soziale Umfeld, in dem sie sich bewegen, und von wichtigen Mitgliedern der Bereiche durch deren Verhaltensweisen und Erwartungen beeinflusst wird (Ashforth, et al. 2000; Clark, 2000). Dieses Ergebnis steht im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen, die ebenfalls zeigten, dass sich Angestellte an ihren Vorgesetzten und auch an ihren Kolleginnen/ Kollegen orientieren, wenn sie ihre Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben bestimmen (Koch & Binnewies, 2015; Park et al., 2011).

Die wahrgenommene Kontrolle über das Grenzmanagement stand wie erwartet in einem negativen Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten (Hypothese 3). Personen, die die Kontrolle darüber, ob sie ihr Arbeits- und Privatleben integrieren oder segmentieren, bei sich selbst sahen, berichteten ein niedriges Integrationsverhalten und neigten demnach eher zu Segmentation. Dies bestätigt die Annahme, dass die Kontrolle über die Grenzen ein wichtiges Merkmal von Grenzmanagement ist und Individuen innerhalb ihrer sozialen Umwelt aktive Teilnehmerinnen/ Teilnehmer beim Ziehen von Grenzen zwischen den Bereichen Arbeit und Privatleben sind (Kossek et al., 2012). Darüber hinaus kann daraus der Schluss gezogen werden, dass die Kontrolle über das eigene Verhalten ein wichtiger Faktor für Angestellte ist, um Angelegenheiten ihres Arbeitslebens und Privatlebens gemäß ihrer eigenen Präferenz miteinander zu verbinden oder voneinander zu trennen.

Der angenommene moderierende Einfluss der Rollenidentität der Befragten auf den Zusammenhang der subjektiven Norm und ihrem Integrationsverhalten konnte nicht bestätigt werden. Identifizierten sich die Befragten stark mit ihrem Privatleben, hatte dies keinen Einfluss darauf, wie sehr sie sich am Integrationsverhalten und den Erwartungen ihrer Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen orientierten (Hypothese 4b). Identifizierten sich die Befragten stark mit ihrer Arbeit, verstärkte dies zumindest tendenziell den Zusammenhang zwischen einer subjektiven Integrationsnorm in der Arbeitsgruppe und dem Integrationsverhalten der Befragten (Hypothese 4a). Auch wenn der Zusammenhang gering war, entspricht dieses Ergebnis dennoch den Annahmen der Border und Boundary Theory, wonach Individuen Angelegenheiten eines Bereichs, mit dem sie eine hohe Identifikation haben, in andere Bereiche durchdringen lassen und eine Rolle, mit der sie sich stark identifizieren, mit anderen Rollen integrieren, um diese Rolle stärker ausleben zu können (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000).

6.1 Theoretische Implikationen

Die nicht signifikanten Ergebnisse bezüglich des Einflusses der Rollenidentität der Befragten kann damit erklärt werden, dass eine hohe Identifikation mit der Arbeit die Identifikation mit dem Privatleben (und vice versa) nicht ausschließt. Eine große Zahl von Personen identifiziert sich sowohl stark mit ihrer Arbeit als auch mit ihrem Privatleben und investiert gleich viele Ressourcen in die Erfüllung der Rollen beider Bereiche. Menschen mit einer solchen dualen Rollenidentität können ihren Grenzmanagementstil durchaus wechseln, indem sie Segmentation und Integration je

nach Bedarf und aktuellen Anforderungen in einer Rolle anwenden (Kossek & Lautsch, 2012).

Gleichzeitig unterstreichen die Ergebnisse die neuere Sichtweise in der Literatur, dass Menschen ihre Identität nicht ausschließlich über ihre Arbeit und/ oder ihr Familienleben beziehen können. Demnach nimmt die Zahl der Personen zu, die ihre Identität über andere Lebensbereiche außerhalb von Familie oder Arbeit beziehen, z.B. über die Mitgliedschaft in Vereinen, über gemeinnützige Tätigkeiten, sportliche Aktivitäten oder auch einfach die Beschäftigung mit sich selbst (Kossek & Lautsch, 2012). In der vorliegenden Studie wurde versucht, diesen vielfältigen Möglichkeiten der Identifikation Rechnung zu tragen, indem die Teilnehmerinnen/ Teilnehmer gefragt wurden, wie stark sie sich einerseits mit ihrer Arbeit, und andererseits allgemein mit ihrem Privatleben identifizieren.

Insgesamt wurde das Forschungsmodell der vorliegenden Studie zum Großteil bestätigt. Da es im Wesentlichen auf den Annahmen der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) beruhte, kann gesagt werden, dass diese ein nützliches Rahmenmodell zur Vorhersage des Grenzmanagements von Angestellten bietet. Demnach sind die eigene Einstellung, repräsentiert durch die Segmentationspräferenz von Erwerbstätigen, die subjektive Norm in Arbeitsgruppen zu integrieren/ segmentieren, sowie die wahrgenommene Kontrolle von Erwerbstätigen über das Ziehen von Grenzen gute Prädiktoren dafür, wie Erwerbstätige die Grenzen und das Verhältnis zwischen ihrem Arbeitsleben und dem Privatleben gestalten.

Die Studie leistet so nicht nur einen Beitrag zur Forschung rund um das Grenzmanagement, sondern kann ebenso empirische Belege für die Theorie des geplanten Verhaltens liefern. Die Theorie ist eines der am häufigsten zitierten und einflussreichsten Modelle um menschliches Sozialverhalten vorherzusagen. Gleichzeitig war sie viel Kritik ausgesetzt, die sowohl bei den theoretischen Annahmen ansetzte als auch die Grenzen der prädiktiven Validität der Theorie aufzeigte (Ajzen, 2011).

Das Modell dieser Studie erzielte mit $R^2 = .54$ eine respektable Varianzaufklärung, die dem laut Ajzen (2011) mit guten Messinstrumenten maximal erzielbaren Niveau von .60 an Korrelationsstärke rund um die Konstrukte der Theorie sehr nahekommt. Die Reliabilitäten der verwendeten Skalen für die Einstellung ($\alpha = .83$), subjektive Norm ($\alpha = .79$) und wahrgenommene Kontrolle ($\alpha = .90$) gingen sogar über das übliche Niveau von gut konstruierten Messskalen (.75 - .80) hinaus. Insofern

kann gesagt werden, dass die empirischen Daten dieser Studie die Annahmen der Theorie durchaus unterstützen.

Allerdings muss hier auch selbstkritisch angemerkt werden, dass im Forschungsmodell dieser Studie die Prädiktoren direkt mit dem (selbstberichteten) Verhalten der Studienteilnehmerinnen/ -teilnehmer als abhängige Variable in Beziehung gesetzt wurden und nicht, wie von der Theorie eigentlich postuliert, mit der Intention, sich auf eine bestimmte Art und Weise zu verhalten. Den ursprünglichen Annahmen zufolge sagt die Intention geplantes oder überlegtes Handeln direkt vorher (Ajzen, 1991). Zur Überprüfung müsste es folglich mehrere Messungen zu verschiedenen Zeitpunkten geben, in dem zunächst der Zusammenhang der Prädiktoren mit der Verhaltensintention, und dann der Zusammenhang von Intention und tatsächlichem Verhalten untersucht wird. Wie Ajzen (2011) selbst anführt, variiert in empirischen Untersuchungen der Zusammenhang von Intention und tatsächlich gezeigtem Verhalten aber stark und nimmt mit zunehmendem zeitlichen Abstand zwischen der Messung der Intention und der Verhaltensmessung ab. Da mehrere Messungen den Rahmen dieser Arbeit überschritten hätten, wurde ein Studiendesign gewählt, dass die Verhaltensmessung direkt mit der Messung der Prädiktoren verband.

6.2 Einschränkungen der Studie und zukünftige Forschung

Unter anderem aufgrund dieser Vorgehensweise müssen die Ergebnisse der Studie vor dem Hintergrund methodischer Einschränkungen betrachtet werden.

Zum einen wurde wie erwähnt das Integrationsverhalten der Befragten als Outcomevariable der Prädiktoren erhoben, und nicht wie von der Theorie des geplanten Verhaltens postuliert, die Verhaltensintention. Ajzen (2011) beschreibt, dass zwischen der Intention für ein Verhalten und der Verhaltensausführung die tatsächliche Kontrolle über das Verhalten liegt. Hat eine Person nicht die tatsächliche Kontrolle über ein Verhalten, kann sie sich nicht gemäß ihrer Intention verhalten. In dieser Studie wurde die wahrgenommene Verhaltenskontrolle der Befragten erhoben, inwieweit sie ihr Arbeits- und Privatleben getrennt halten oder verbinden konnten. Die wahrgenommene Kontrolle beeinflusst die Verhaltensintention (Ajzen, 1991). Es wurde nicht die tatsächliche Kontrolle der Befragten über ihr Integrationsverhalten erhoben. Wahrgenommene und tatsächliche Kontrolle können sich durch Bedingungen unterscheiden, die nicht dem Einfluss der Person unterliegen (Ajzen, 2002; 2011). Beispielsweise ist die Fähigkeit zur Selbstregulation, die Ajzen (2011) als ein Merkmal

von tatsächlicher Kontrolle beschreibt, für die Kontrolle über das Grenzmanagement insofern von Bedeutung, als Menschen nur begrenzt Einfluss darauf haben, ob Gedanken an die Arbeit in der Freizeit ins Bewusstsein gelangen oder nicht. Sofern die Einschätzungen von Personen über ihre wahrgenommene Kontrolle realistisch sind, können diese aber als ein stellvertretendes Maß für tatsächliche Kontrolle dienen und das betreffende Verhalten vorhersagen (Ajzen, 2002).

Zum anderen wurde bei der Datenerhebung vollständig auf die Selbsteinschätzungen der Teilnehmerinnen/ Teilnehmer im Rahmen eines Fragebogens vertraut. Unabhängige und abhängige Variablen stammen also von derselben Quelle, was zu einer Verzerrung der Daten durch die Verwendung einer einzigen Methode (*common-method bias*) führen kann (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Die Befragten hätten zum Beispiel aus den verwendeten Fragen Rückschlüsse auf die zugrundeliegenden Hypothesen der Studie ziehen und ihre Antworten entsprechend (hypothesenkonform oder entgegengesetzt) anpassen können. Dementsprechend sollten bei zukünftigen Studien verschiedene Messmethoden zur Datenerhebung verwendet werden. Für die Segmentationspräferenz und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle gibt es aus inhaltlichen Gründen keine andere Möglichkeit der Erhebung als die Selbstberichte der Befragten. Das Integrationsverhalten aber könnte zukünftig zum Beispiel über das Führen eines Tagebuches durch die Befragten erhoben werden. Eine Befragung von Partnern oder anderen Angehörigen der Untersuchungspersonen wäre eine Möglichkeit, eine Fremdeinschätzung über ihr Verhalten zu bekommen. Die subjektive Norm über das Integrationsverhalten in der Arbeitsgruppe sollte zwar aufgrund der theoretischen Annahmen ebenfalls von den Untersuchungspersonen eingeschätzt werden, jedoch könnten zusätzlich die Vorgesetzten und Kolleginnen/ Kollegen befragt werden und deren Angaben als „objektive Norm“ zum Vergleich dienen, wie realistisch die Wahrnehmungen der Untersuchungspersonen sind.

Des Weiteren wurde in dieser Studie das Grenzmanagement von Angestellten nur in Richtung der Segmentation/ Integration von Arbeit im Privatleben untersucht. Für das Grenzmanagement und das Verhältnis beider Lebensbereiche ist aber auch die Wirkrichtung vom Privatleben ins Arbeitsleben relevant und interessant, weshalb zukünftige Studien auch die Segmentation/ Integration von privaten Angelegenheiten im Arbeitsleben untersuchen sollten. Vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen ihren Angestellten Firmenkindergärten oder Sporteinrichtungen zur Verfügung stellen, die

ihnen das Erfüllen privater Pflichten oder Interessen während eines Arbeitstages erleichtern sollen, erscheint es beispielsweise sehr plausibel, dass organisationale Normen und die Erwartungen von Vorgesetzten sowie das Verhalten von Kolleginnen/Kollegen einen großen Einfluss darauf haben, ob Angestellte ihre privaten Angelegenheiten aus ihrer Arbeitsumgebung heraushalten oder in diese integrieren.

Zu den methodischen Einschränkungen dieser Arbeit zählt außerdem, dass es sich um eine Querschnittstudie handelt, weshalb die Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden können und nur von Zusammenhängen gesprochen werden kann. Ob die Ausprägung des Grenzmanagementstils auf der eigenen Einstellung, der subjektiven Norm der Arbeitsgruppe und der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle beruht oder ob die Wirkrichtung umgekehrt ist, lässt sich empirisch letztlich nur durch ein experimentelles Untersuchungsdesign überprüfen. Eine Längsschnittstudie wäre wünschenswert, um die zeitliche Stabilität der Prädiktoren und des Grenzmanagements sowie Veränderungen in der relativen Bedeutung der Prädiktoren für das Verhalten zu untersuchen. Dadurch wäre auch die bereits ausgeführte, theoretisch notwendige Trennung der Erhebung von Verhaltensintention und tatsächlich praktiziertem Verhalten möglich.

Einschränkungen bestehen zudem bei der Repräsentativität der Stichprobe dieser Studie bezogen auf die Gesamtpopulation. 64% der Studienteilnehmer/-innen haben ein Studium abgeschlossen, wohingegen nur rund 13% der Bevölkerung in Österreich (und 16% in Deutschland) einen Hochschulabschluss besitzen (Statistik Austria, 2016; Statistisches Bundesamt, 2017). Dementsprechend lassen sich die Ergebnisse der Studie nur eingeschränkt auf Menschen ohne akademischem Bildungsabschluss übertragen. Da die Referenzpopulation dieser Untersuchung jedoch sogenannte Wissensarbeiterinnen/-arbeiter waren, kann angenommen werden, dass die Stichprobe diese Gruppe besser repräsentierte.

Im Rahmen dieser Studie wurde das Grenzmanagement von Personen untersucht, die sich in einem abhängigen Dienstverhältnis in Vollzeitbeschäftigung befanden. Zukünftige Untersuchungen könnten sich mit den Einflussfaktoren des Grenzmanagements von Selbstständigen und Unternehmerinnen/Unternehmern beschäftigen. Es erscheint plausibel, dass die relative Bedeutung von eigener Einstellung, subjektiver Norm und wahrgenommener Kontrolle für das Integrationsverhalten bei nicht-abhängig Erwerbstätigen anders ausgeprägt ist. Die subjektive Norm wird außerdem von anderen Mitgliedern des Arbeitsumfelds wie zum

Beispiel Kunden oder Klientinnen/ Klienten vorgegeben. Ebenso dürften sich Selbstständige auch in der Zentralität ihrer Rollenidentität von Angestellten unterscheiden.

6.3 Implikationen für die Praxis

Die Ergebnisse dieser Studie bieten für Angestellte, Arbeitgeberinnen/ Arbeitgeber und Unternehmen nützliche Erkenntnisse für einige in die Praxis umsetzbare Strategien und Maßnahmen, die das individuell passende Grenzmanagement von Arbeit und Privatleben unterstützen.

Da die eigene Präferenz von Angestellten, ihr Arbeits- und Privatleben zu segmentieren oder zu integrieren, eine wichtige Determinante für ihr Grenzmanagement ist, ist es von großer Bedeutung, dass sie sich auch gemäß dieser Präferenz verhalten (können). Wie von Kossek und Lautsch (2012) beschrieben wurde, führt ein Verhalten, das den eigenen Präferenzen und Bedürfnissen widerspricht, zu negativen Konsequenzen wie Konflikten zwischen Aufgaben, Rollen und Zielen des Berufs und des Privatlebens und in der Folge zu Stress (Kossek & Lautsch, 2012). Um diese negativen Konsequenzen zu verhindern, liegt es zum einen an den Arbeitenden selbst, dass sie ihre Präferenzen kennen und darauf achten, diese in ihrem Verhalten umzusetzen. Zum anderen müssen sich Angestellte natürlich auch gemäß ihren eigenen Wünschen verhalten können. Es liegt also an Arbeitgeberinnen/ Arbeitgebern und Unternehmen, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die dies ermöglichen. Dabei sollten differenzierte Möglichkeiten und Mittel geschaffen werden, die gemäß dem Ansatz einer individuellen Passung von Person und Organisation sowohl das Trennen als auch Verbinden von Beruf und Privatleben erlauben. So können Unternehmen beispielsweise ihren Angestellten flexible Arbeitsarrangements wie Heimarbeit oder eine freie Zeiteinteilung anbieten, sollten diese jedoch nicht verpflichtend für alle Beschäftigten einführen, sondern diesen die Wahlfreiheit über die tatsächliche Nutzung gewähren. Die Implementierung von Möglichkeiten flexibler Arbeit darf nicht zu Erwartungen seitens der Vorgesetzten und innerhalb von Arbeitsteams führen, dass jede Mitarbeiterin/ jeder Mitarbeiter diese auch nutzt.

Wie die Studie ebenfalls gezeigt hat, orientieren sich Angestellte auch an den Erwartungen und dem Verhalten von Kolleginnen/ Kollegen und Vorgesetzten, wenn sie die Grenzen zwischen ihrem Arbeits- und Privatleben bestimmen. Gerade Vorgesetzte nehmen eine wichtige Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter ein, wenn es

um das Regeln des Verhältnisses von Beruf und Privatleben geht (Koch & Binnewies, 2015). Deshalb sollten sie sich bewusst sein, dass ihr eigenes Grenzmanagement Auswirkungen auf das Verhalten ihres Teams hat. Gleichzeitig haben sie durch ihre Weisungsbefugnis besonders viel Macht über das Verhalten ihrer Angestellten. Dementsprechend sollten Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern die Autonomie über ihr Grenzmanagement überlassen. Das Wissen und Bewusstsein über die genannten Zusammenhänge sollten Organisationen in die Ausbildung und Entwicklung ihrer Führungskräfte implementieren. Um auch das Bewusstsein innerhalb von Arbeitsteams zu schaffen, sollte das Grenzmanagement in Teambesprechungen und Schulungen thematisiert werden. Generell sollte in Arbeitsgruppen, Unternehmen und Organisationen eine Kultur geschaffen und gelebt werden, die ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben fördert und die Selbstbestimmung des Einzelnen zulässt, dieses Verhältnis nach den eigenen Bedürfnissen herzustellen.

Die Studienergebnisse haben auch gezeigt, dass Angestellte die Kontrolle über das Ziehen der Grenzen zwischen ihrem Berufs- und Privatleben bei sich wahrnehmen müssen, um sich analog ihrer Präferenzen verhalten zu können. Um positive Auswirkungen wie weniger Konflikte oder eine leichtere Vereinbarung von Beruf und Privatleben zu erzielen, müssen Angestellte in der Lage sein, die Grenzen zwischen beiden Bereichen im eigenen Ermessen zu regeln. Seitens Unternehmen und Arbeitgeberinnen/ Arbeitgebern ist dafür die genannte Wahlfreiheit für ihre Angestellten zur Nutzung von flexiblen Arbeitsformen wichtig. Um Personen, die eine geringe Kontrolle über ihr Grenzmanagement haben, vor übermäßiger beruflicher Aktivität in der Freizeit zu schützen, können Unternehmen technische Vorrichtungen treffen, die die Arbeit von zuhause oder das Abrufen von beruflichen Emails etc. nur innerhalb begrenzter Zeitfenster erlaubt und an Wochenenden oder im Urlaub verhindert. Ebenso müssen aber auch Erwerbstätige selbst Methoden und Techniken erlernen, die es ihnen ermöglichen, die Kontrolle über ihre Grenzen zu erlangen und diese auf ihre gewünschte Art und Weise zu ziehen. Eine Strategie, die Angestellte anwenden können, um Arbeit und Privatleben zu trennen, ist die Nutzung verschiedener elektronischer Geräte wie Handy und Computer für berufliche und private Angelegenheiten. Diensthandy oder -laptop können nach Dienstende abgeschaltet werden.

Zusammenfassend gesagt liegt es zum einen an Unternehmen und Vorgesetzten, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Angestellten ermöglichen, das

Verhältnis zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben auf ihre gewünschte Art und Weise zu regeln. Zum anderen müssen Erwerbstätige selbst Strategien und Verhaltensweisen für ein persönlich erfolgreiches Grenzmanagement erlernen.

6.4 Fazit

Die vorliegende Studie untersuchte Prädiktoren des Grenzmanagements zwischen Arbeit und Privatleben von Angestellten. Es konnte gezeigt werden, dass sowohl individuelle Faktoren wie die Segmentationspräferenz von Personen und ihre wahrgenommene Kontrolle über die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, als auch Verhalten und Erwartungen der sozialen Umwelt – repräsentiert durch Vorgesetzte und Kolleginnen/ Kollegen – signifikant in Zusammenhang mit dem Integrationsverhalten von Angestellten stehen. Die Studienergebnisse werfen Licht auf den dunklen Fleck bisheriger Forschung zu den Bedingungsfaktoren des Grenzmanagements und sollen gleichzeitig dazu anregen, diese noch weiter zu untersuchen, um mit den gewonnenen Erkenntnissen wissenschaftlich fundierte, praktische Maßnahmen für Erwerbstätige zum erfolgreichen Management des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben entwickeln zu können.

7 Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Arbeiterkammer Oberösterreich. (2016a). *Arbeiten in der Freizeit - Immer für die Firma erreichbar* (Arbeitsklimaindex No. 26/2016). Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (Arbeiterkammer).
- Arbeiterkammer Oberösterreich. (2016b). *Genug Urlaub macht zufrieden - Statt Erholung zum Arzt oder aufs Amt* (Arbeitsklimaindex No. 41/2016). Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (Arbeiterkammer).
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände. (2015). *Chancen der Digitalisierung nutzen - Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt*. Retrieved from <http://pptde.com/doc/944582/bda--chancen-der-digitalisierung-nutzen>

- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236–253. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 161–171. <https://doi.org/10.1037/a0038279>
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>
- Clark, S. C. (2000). Work/ family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: the relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407–426. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
- DGB Bundesvorstand (2015). *Kommentar des DGB-Bundesvorstands zum Positionspapier der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt*. Retrieved from <http://www.dgb.de>
- Eurofound, & The International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union & Geneva: The International Labour Office.
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 839–862.
<https://doi.org/10.1002/job.579>
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761–780.
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220>
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *The Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102.
- Institut für Demoskopie Allensbach. (2016). *Arbeit heute und morgen - Vorstellungen von der Zukunft der Arbeit*. Allensbach am Bodensee: Institut für Demoskopie Allensbach.
 Retrieved from <http://www.insm.de>
- Janke, I., Stamov-Roßnagel, C., & Scheibe, S. (2014). Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(2), 97–104.
<https://doi.org/10.1007/BF03374430>
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P., Lange, A., & Voß, G. (2009). *Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82–92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. In M. Morschhäuser & G. Junghanns (Hrsg.). *Immer schneller*,

immer mehr - Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit (pp. 17–39). Wiesbaden: VS Verlag.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10, 102–129.

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person–environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>

Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: The University of Chicago Press.

Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432–445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>

- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299–312. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00062-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00062-1)
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological Science*, 18(5), 429–434. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01917.x>
- Sozialdemokratische Partei Österreichs (2017). *Plan A für Austria: Das Programm für Wohlstand, Sicherheit und gute Laune*. Retrieved from <http://www.meinplana.at>
- Statistik Austria (2016). Bildungsstandregister. Retrieved from <http://www.statistik.at>
- Statistisches Bundesamt (2017). Bildungsstand der Bevölkerung. Retrieved from <https://www.destatis.de>
- Techt, H. K. (2016, October 13). Ederer: Der Acht-Stunden-Tag ist überholt. *Die Presse*. Retrieved from <http://www.diepresse.com>
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593–618.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Die Prädiktoren und Wirkungszusammenhänge der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991).....	19
Abbildung 2. Das Forschungsmodell mit den Verhaltensprädiktoren und dem Moderator Rollenidentität	20
Abbildung 3. Interaktion 1 (Work identity x subjektive Norm) auf das Integrationsverhalten.....	32

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbach's Alpha und Korrelationen der Variablen</i>	30
Tabelle 2. <i>Multiple Regression</i>	32

10 Anhang

10.1 Anhang A

10.1.1 Zusammenfassung

Erwerbstätige müssen im Zuge zunehmend verschwimmender struktureller Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben das Verhältnis beider Bereiche selbst bestimmen und eigene Grenzen dazwischen schaffen. Die Forschung hat gezeigt, dass das Grenzmanagement entlang eines Verhaltenskontinuums von Segmentation bis Integration geschieht und sich auf Konflikte und Bereicherungen von Arbeit und Privatleben sowie auf Arbeitszufriedenheit, Stress und die Absicht zum Stellenwechsel auswirkt. Jedoch ist bisher wenig über die genauen Faktoren bekannt, die das Grenzmanagement beeinflussen. In der vorliegenden Arbeit wurden basierend auf dem Modell der Theorie des geplanten Verhaltens Prädiktoren für das Integrationsverhalten von Angestellten entwickelt: die individuelle Segmentationspräferenz, wahrgenommene Verhaltenskontrolle und subjektive Norm in der Arbeitsgruppe sowie die Rollenidentität als Moderator. Daten von 131 Vollzeitangestellten wurden mittels multipler Regressionsanalysen ausgewertet. Es konnte gezeigt werden, dass die Segmentationspräferenz und die wahrgenommene Kontrolle über das Integrationsverhalten in einem negativen Zusammenhang mit der Integration von Arbeit ins Privatleben standen. Die subjektive Norm in der Arbeitsgruppe, Arbeit ins Privatleben zu integrieren, stand in einem positiven Zusammenhang mit dem individuellen Integrationsverhalten. Eine hohe Identifikation mit der Arbeit verstärkte tendenziell diese Beziehung. Die Ergebnisse liefern neue Erkenntnisse über individuelle und soziale Faktoren für das Grenzmanagement, auf deren Grundlage weitere Forschung aufbauen kann. Basierend auf den Ergebnissen können zudem Strategien und Maßnahmen auf individueller und organisationaler Ebene zur Unterstützung des Grenzmanagements entwickelt werden.

Schlagwörter: Grenzmanagement, Segmentationspräferenz, Arbeitsgruppen, wahrgenommene Verhaltenskontrolle, Theorie des geplanten Verhaltens

10.1.2 Abstract

In the course of increasingly blurred structural boundaries between work and private life, employees must determine the relationship between the two domains themselves and create their own boundaries. Research has shown that boundary management occurs along a behavioral continuum from segmentation to integration and affects work-life conflict and work-life enrichment as well as work satisfaction, stress and the intention to turnover. However, little is known about the exact factors that influence boundary management. In the present study, predictors for the integration behavior of employees were developed based on the model of the theory of planned behavior: the individual segmentation preference, perceived behavioral control and subjective norm in the work team as well as the role identity as a moderator. Data from 131 full-time employees were evaluated by means of multiple regression analyzes. It was shown that segmentation preference and perceived control over the integration behavior were negatively related to the integration of work into the private life. The subjective norm in the work team to integrate work into private life was positively related to the individual integration behavior. High work identity tended to strengthen this relationship. The results provide new insights on individual and social factors for boundary management, on the basis of which further research can build. Based on the results, strategies and interventions at the individual and organizational level can be developed to support boundary management.

Keywords: boundary management, segmentation preference, work teams, perceived behavioral control, theory of planned behavior

10.2 Anhang B. Online-Fragebogen

Arbeit und Privatleben: zwei Welten oder doch nur eine?

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie bereit sind an unserer Studie teilzunehmen! Die Studie beschäftigt sich mit der Beziehung zwischen Arbeit und Privatleben. Die Beantwortung der Fragen nimmt etwa 10 Minuten in Anspruch.

Darüber hinaus bitten wir Sie, eine Arbeitskollegin/ einen Arbeitskollegen für die Teilnahme an unserer Studie zu gewinnen. Für die Auswertung der Antworten ist es für uns besonders wichtig, dass Sie beide an der Befragung teilnehmen. Weitere Informationen und den SPEZIELL für Ihre Arbeitskollegin/ Ihren Arbeitskollegen GENERIERTEN LINK erhalten Sie im Fragebogen selbst im Laufe des Ausfüllens. Für jedes vollständig ausgefüllte Fragebogen-Paar spenden wir 2 Euro an eine gemeinnützige Organisation. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie so nicht nur einen Beitrag zur Forschung, sondern unterstützen gleichzeitig ein soziales Projekt.

Als Mitarbeiter/innen der Universität Wien gewährleisten wir Ihnen einen vertraulichen und anonymen Umgang mit allen übermittelten Informationen. Die Fragen werden so ausgewertet, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Bei Fragen können Sie sich gerne per E-Mail an uns wenden:

Mag. Mag. Dr. Bettina Kubicek
bettina.kubicek@univie.ac.at
Universität Wien
Fakultät für Psychologie
Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft
Universitätsstraße 7
A-1010 Wien

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

Bitte beantworten Sie den Fragebogen alleine und nach Möglichkeit vollständig.
Kreuzen Sie spontan das Antwortfeld an, das Ihre Situation am besten beschreibt.

Angaben zur beruflichen Situation

Anfangs bitten wir Sie nun, einige Angaben zu Ihrer beruflichen Situation zu machen. Bitte klicken Sie hierfür die zutreffenden Felder an.

In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie tätig?

- ☐ Ich bin **Angestellte/r** (inkl. Beamte/r).
- ☐ Ich bin **selbständig/freiberuflich tätig**.
- ☐ Ich bin **freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter**.
- ☐ Ich bin **derzeit nicht erwerbstätig**.

Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche (vertraglich vereinbart)?

|

Arbeit

Es folgen nun Fragen zu Ihrer Arbeit. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen und klicken Sie bei jedem Satz das entsprechende Feld an.

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

	1 trifft über- haupt nicht zu	2 trifft größ- tente- ils nicht zu	3 trifft eher nicht zu	4 teils- teils	5 trifft eher zu	6 trifft größ- tente- ils zu	7 trifft voll und ganz zu
Ich helfe anderen, wenn diese mit Arbeit überlastet sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen/ Kollegen ein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich ergreife freiwillig die Initiative, Kolleginnen/ Kollegen bei der Einarbeitung zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bemühe mich aktiv darum, Schwierigkeiten mit Kolleginnen/ Kollegen vorzubeugen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich ermuntere Kolleginnen/ Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

+

+

	1 trifft über- haupt nicht zu	2 trifft größ- tente- ils nicht zu	3 trifft eher nicht zu	4 teils- teils	5 trifft eher zu	6 trifft größ- tente- ils zu	7 trifft voll und ganz zu
Ich erfülle übertragene Arbeitspflichten in angemessener Weise.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich komme den in den Arbeitsplatzbeschreibungen festgelegten Verpflichtungen nach.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich führe die Aufgaben aus, die von mir erwartet werden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erfülle die gesetzten Leistungsanforderungen an meine Position.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich vernachlässige Dinge, die zu meinen Pflichten gehören.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

	1 trifft gar nicht zu	2 trifft wenig zu	3 trifft mittelm- äßig zu	4 trifft größten- teils zu	5 trifft völlig zu
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meiner/ meinem Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐

Wohlbefinden in der Arbeit

Im Folgenden finden Sie einige Fragen zum Thema Wohlbefinden in der Arbeit. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen, indem Sie bei jeder Aussage eine der Antwortmöglichkeiten auf der vorgegebenen Skala von „nie“ bis „immer“ anklicken.

Wenn Sie an die letzten 6 Wochen denken, wie oft fühlten Sie sich in der Arbeit:

	1 nie	2 selten	3 manchmal	4 oft	5 immer
entspannt	☐	☐	☐	☐	☐
besorgt	☐	☐	☐	☐	☐
deprimiert	☐	☐	☐	☐	☐

+

+

+

+

gelassen	☐	☐	☐	☐	☐
zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐
bedrückt	☐	☐	☐	☐	☐
optimistisch	☐	☐	☐	☐	☐
angespannt	☐	☐	☐	☐	☐
begeistert	☐	☐	☐	☐	☐
fröhlich	☐	☐	☐	☐	☐
unglücklich	☐	☐	☐	☐	☐
unruhig	☐	☐	☐	☐	☐

Verhältnis von Arbeit und Privatleben

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zum Verhältnis zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Privatleben. Bitte beurteilen Sie diese, indem Sie bei jeder Aussage eine der Antwortmöglichkeiten auf der vorgegebenen Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ bzw. von "nie" bis "immer" anklicken.

Bitte denken Sie an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Ich erledige regelmäßige Arbeit in meiner Freizeit.	☐	☐	☐	☐	☐

+

4

+

Ich reagiere auf arbeitsbezogene Nachrichten (z.B.: Emails, SMS, Anrufe) in meiner Freizeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich arbeite im Urlaub.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich lasse es zu, dass mich die Arbeit unterbricht, wenn ich Zeit mit meiner Familie oder mit Freunden verbringe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe üblicherweise berufliche Unterlagen bei mir, wenn ich an privaten oder Familienaktivitäten teilnehme.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 trifft über- haupt nicht zu	2 trifft größ- tente- ils nicht zu	3 trifft eher nicht zu	4 teils- teils	5 trifft eher zu	6 trifft größ- tente- ils zu	7 trifft völlig zu
Ich mag es nicht, wenn ich in meiner Freizeit an die Arbeit denken muss.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich ziehe es vor, Arbeitsbelange in der Arbeit zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mag es nicht, wenn sich Arbeitsbelange in mein Privatleben einschleichen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich möchte in der Lage sein, meine Arbeit in meiner Freizeit hinter mir zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Verhältnis von Arbeit und Privatleben

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Ihre direkte Vorgesetzte bzw. Ihren direkten Vorgesetzten zutreffen.

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Meine Vorgesetzte/ mein Vorgesetzter lässt in ihrer/ seiner Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zu.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Vorgesetzte/ mein Vorgesetzter denkt, ich sollte in meiner Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zulassen.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf alle Kolleginnen und Kollegen (in Ihrer Abteilung/ Ihrem Büro) zutreffen.

+

+

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Meine Kolleginnen/ Kollegen lassen in ihrer Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zu.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Kolleginnen/ Kollegen denken, ich sollte in meiner Freizeit Unterbrechungen durch die Arbeit zulassen.	☐	☐	☐	☐	☐

Verhältnis von Arbeit und Privatleben

Bitte denken Sie an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Ich habe Kontrolle darüber, inwieweit ich Arbeit und Privatleben getrennt halten kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Kontrolle darüber, inwieweit ich klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Kontrolle darüber, inwieweit sich meine Arbeits- und Freizeitaktivitäten überlappen.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Meine Arbeit nimmt einen großen Stellenwert in meinem Leben ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich werde generell als sehr arbeitszentriert beschrieben.	☐	☐	☐	☐	☐

Verhältnis von Arbeit und Privatleben

+

+

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 trifft überhaupt nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 teils-teils	4 trifft eher zu	5 trifft völlig zu
Mein Privatleben nimmt einen großen Stellenwert in meinem Leben ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich werde generell als sehr auf mein Privatleben zentriert beschrieben.	☐	☐	☐	☐	☐

Ihre Arbeitskollegin/ Ihr Arbeitskollege

Bevor Sie nun noch mit einigen Fragen über Ihre Arbeitskollegin/ Ihren Arbeitskollegen fortfahren, möchten wir Sie bitten, eine Einladung zu der Befragung an diese Kollegin/ diesen Kollegen zu schicken. Die Kollegin / der Kollege sollte mit Ihnen regelmäßig zusammenarbeiten, mindestens 30 Stunden pro Woche angestellt sein und Sie sollten miteinander über Arbeit und Privates sprechen. Für die Auswertung der Antworten ist es für uns besonders wichtig, dass Sie beide an der Befragung teilnehmen.

Sobald Sie die E-Mail verschickt haben, klicken Sie bitte auf "Weiter" um mit dem Fragebogen fortzusetzen.

Um Ihnen das Weiterleiten einer Einladungsemail zu erleichtern, haben wir für Sie eine Vorlage erstellt, welche automatisch generiert wird. Wenn Sie auf das Schriftzeichen "E-Mail (in "Du" bzw. "Sie" - Form) erstellen" klicken, wird automatisch eine vorgefertigte E-Mail erstellt, welche den SPEZIELL GENERIERTEN LINK zur Befragungsteilnahme enthält. Sie brauchen nur noch die E-Mail-Adresse, sowie eine persönliche Ansprache und Ihren Namen am Ende einzutragen und danach die E-Mail abzuschicken.

Bitte hier klicken:

E-Mail in der "Sie"-Form erstellen

E-Mail in der "Du"-Form erstellen

(Manche Systeme unterstützen das automatische Erstellen einer E-Mail nicht. Falls das Erstellen der automatischen E-Mail nicht funktionieren sollte, finden Sie unten im Text (in roter Schrift) einen Link, den Sie bitte selbstständig an eine Kollegin / einen Kollegen weiterleiten.)

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Wir möchten betonen, dass die E-Mail-Adressen von Ihnen oder Ihrem/r Kollegen/in nicht direkt erfragt werden. Sie müssen diese zum Weiterleiten der E-Mail (durchgeführt durch Ihr eigenes E-Mail Programm) selbstständig eintragen. Somit sind Ihre Angaben im Fragebogen als auch die Angaben Ihrer Kollegin bzw. Ihrem Kollegen vollkommen anonym.

Falls das automatische Erstellen der E-Mail nicht funktionieren sollte, finden Sie HIER einen SPEZIELL GENERIERTEN LINK den Sie einfach an eine Kollegin / einen Kollegen weiterleiten um sie/ihn zur Studienteilnahme einzuladen:

<http://www.unipark.de/uc/Arbeit-Privatleben-3/?a=#fdn#>

Ihre Arbeitskollegin/ Ihr Arbeitskollege

Im Folgenden finden Sie nun noch einige Fragen zu Ihrer Arbeitskollegin/ Ihrem Arbeitskollegen, der/dem Sie den Fragenbogen weitergeschickt haben. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf sie/ ihn zutreffen und klicken Sie bei jedem Satz das entsprechende Feld an.

Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 nie	2 selten	3 manchmal	4 oft	5 immer
Ich spreche mit meiner Arbeitskollegin/ meinem Arbeitskollegen über meine derzeitigen Familienaktivitäten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erzähle meiner Arbeitskollegin/ meinem Arbeitskollegen von erfreulichen Dingen aus meinem Privatleben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erzähle meiner Arbeitskollegin/ meinem Arbeitskollegen von unerfreulichen Dingen aus meinem Privatleben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich spreche mit meiner Arbeitskollegin/ meinem Arbeitskollegen darüber, wie mein Tag zu Hause gelaufen ist.	☐	☐	☐	☐	☐

Ihre Arbeitskollegin/ Ihr Arbeitskollege

Im Folgenden finden Sie nun noch die letzten Fragen zu Ihrer Arbeitskollegin/ Ihrem Arbeitskollegen, der/ dem Sie den Fragenbogen weitergeschickt haben. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf sie/ ihn zutreffen und klicken Sie bei jedem Satz das entsprechende Feld an.

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

	1 trifft über- haupt nicht zu	2 trifft größ- tente- ils nicht zu	3 trifft eher nicht zu	4 teils- teils	5 trifft eher zu	6 trifft größ- tente- ils zu	7 trifft voll und ganz zu
... hilft anderen, wenn diese mit Arbeit überlastet sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... wirkt bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen/ Kollegen ein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ergreift freiwillig die Initiative, Kolleginnen/ Kollegen bei der Einarbeitung zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... bemüht sich aktiv darum, Schwierigkeiten mit Kolleginnen/ Kollegen vorzubeugen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ermuntert Kolleginnen/ Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

+

+

	1 trifft über- haupt nicht zu	2 trifft größ- tente- ils nicht zu	3 trifft eher nicht zu	4 teils- teils	5 trifft eher zu	6 trifft größ- tente- ils zu	7 trifft voll und ganz zu
... erfüllt übertragene Arbeitspflichten in angemessener Weise.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... kommt den in den Arbeitsplatzbeschreibungen festgelegten Verpflichtungen nach.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... führt die Aufgaben aus, die von ihr/ ihm erwartet werden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... erfüllt die gesetzlichen Leistungsanforderungen an ihre/ seine Position.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... vernachlässigt Dinge, die zu ihren/ seinen Pflichten gehören.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie bitte an die letzten 6 Monate und beurteilen Sie folgende Aussagen.

	1 trifft gar nicht zu	2 trifft wenig zu	3 trifft mittelm- äßig zu	4 trifft größten- teils zu	5 trifft völlig zu
Ihre Arbeitskollegin/ Ihr Arbeitskollege verdient, Ihrer Meinung nach, eine sehr gute Beurteilung von ihrem/ seinem Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ihre Arbeitskollegin/ Ihr Arbeitskollege erzielt, im Vergleich zu den Standards, gewöhnlich gute Ergebnisse bei ihrer/ seiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität der Arbeit Ihrer Arbeitskollegin/ Ihres Arbeitskollegen.	☐	☐	☐	☐	☐

Angaben zum Beruf

Nun bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrem Beruf.

Bitte klicken Sie hierfür die auf Sie zutreffenden Kästchen an bzw. schreiben Sie in die leeren Felder.

Welchen Beruf üben Sie aus?

|

+

+

+

+

In welcher Branche arbeiten Sie?

- ☐ Bergbau
- ☐ Landwirtschaft
- ☐ Herstellung von Waren
- ☐ Wasserversorgung und Abfallentsorgung
- ☐ Bau
- ☐ Handel
- ☐ Verkehr
- ☐ Beherbergung und Gastronomie
- ☐ Information und Kommunikation
- ☐ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- ☐ Grundstücks- und Wohnungswesen
- ☐ Gesundheitswesen
- ☐ Sozial- und Bildungswesen
- ☐ Freiberufliche Dienstleistungen (Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Gesundheitswesen, Veterinärwesen)
- ☐ Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (Vermietung von beweglichen Sachen, Arbeitskräfteüberlassung, Reisebüros und Reiseveranstalter, Private Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudereinigung und Gartenbau)
- ☐ Öffentliche Verwaltung
- ☐ Sonstiges (bitte eintragen) |

Wie lange stehen Sie bereits im Berufsleben?

|

Wie lange sind Sie bereits in Ihrem derzeitigen Dienstverhältnis tätig?

|

Haben Sie eine Führungsposition inne?

- ☐ Ja ☐ Nein

Angaben zu Ihrer Person

Nun bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person.
Bitte klicken Sie hierfür die auf Sie zutreffenden Kästchen an bzw. schreiben Sie in die leeren Felder.

Wie alt sind Sie?

+

+

+

+

|

Welches Geschlecht haben Sie?

- ☐ weiblich
 ☐ männlich
 ☐ keine Angabe

In welchem Land leben Sie?

- ☐ Österreich
☒ Deutschland
☐ Anderes (bitte eintragen): |

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- ☐ Pflichtschule/ Hauptschule
☒ Lehre
☐ Berufsbildende mittlere Schule/ mittlere Reife
☒ Matura / Abitur / Kolleg
☐ Studium / akademische Ausbildung

Angaben zu Ihrer Person

Wie ist Ihr aktuelles Familienverhältnis?

- ☐ Single
☒ In einer Partnerschaft
☐ Verheiratet/ in eingetragener Partnerschaft
☒ Geschieden/ verheiratet, aber getrennt lebend
☐ Verwitwet

Haben Sie Kinder?

- ☐ Ja
 ☐ Nein

+

+

II. Angaben zu Ihrer Person

Wie viele Kinder haben Sie?

- ☐ 1 Kind
☒ 2 Kinder
☐ 3 Kinder
☐ 4 oder mehr Kinder

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt? (inklusive nicht-leiblicher Kinder)

- ☐ Keine
☒ 1 Kind
☐ 2 Kinder
☒ 3 Kinder
☐ 4 oder mehr Kinder

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie aktiv mit der Kinderbetreuung (im Durchschnitt)?
 (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)

Wie alt ist Ihr jüngstes Kind?

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt?

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt? (inklusive nicht-leiblicher Kinder)

- ☐ Keine
☒ 1 Kind
☐ 2 Kinder
☒ 3 Kinder
☐ 4 oder mehr Kinder

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt?

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie aktiv mit der Kinderbetreuung (im Durchschnitt)? (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)

Sie haben es fast geschafft!

Abschließend möchten wir Sie noch fragen, an welche der unten stehenden gemeinnützigen Organisationen Ihrer Meinung nach unsere Spende im Rahmen der Studie gehen soll?

- ☐ SOS-Kinderdörfer
- ☐ Licht ins Dunkel
- ☐ Ärzte ohne Grenzen

VIII. Kommentare

Sie haben das Ende des Fragebogens erreicht. Wenn Sie noch Kommentare oder Anmerkungen zum Fragebogen haben, können Sie uns diese im unten stehenden Feld mitteilen.

Wir bedanken uns sehr für Ihre Teilnahme an unserer Studie!

Für Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code dieser Studie lautet: M5XC-DFT9-PDKN-36MQ

Sie können das Fenster jetzt schließen.

Mag. Mag. Dr. Bettina Kubicek
 bettina.kubicek@univie.ac.at
 Universität Wien
 Fakultät für Psychologie
 Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft
 Universitätsstraße 7
 A-1010 Wien

10.3 Anhang C. Eidesstattliche Erklärung

Ich, Maximilian Kopp, versichere hiermit an Eides statt, dass ich die vorgelegte Masterarbeit selbständig angefertigt habe und dabei keine anderen Hilfsmittel als die im Quellen- und Literaturverzeichnis genannten benutzt habe. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Diese Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keiner anderen Prüfungsbehörde eingereicht worden.

Wien, 17. Mai 2017

10.4 Anhang D. Curriculum Vitae

▪ Persönliche Daten

Name: Maximilian Benedikt Kopp, BSc
Geburtsdatum: 16.04.1988
Geburtsort: München
Staatsangehörigkeit: Deutschland

▪ Akademische Ausbildung

ab 10/2014 Universität Wien
Masterstudium Psychologie
Schwerpunkt Anwendung (Arbeit, Bildung, Wirtschaft)

10/2010 – 05/2014 Universität Wien
Bachelorstudium Psychologie
Abschluss mit Bachelor of Science

09/2008 – 03/2009 Hochschule Fresenius München
Bachelorstudium Wirtschaftspsychologie
Beendet nach 1 Semester

▪ Schulbildung

2004 – 2007 Luisengymnasium München
Abschluss: Allgemeine Hochschulreife (Abitur)
1998 – 2004 Otfried-Preußler-Gymnasium Pullach im Isartal
1994 – 1998 Grundschule Pullach im Isartal

▪ Berufliche Erfahrung

seit 04/2009 Flugbegleiter bei
Deutsche Lufthansa AG