



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Der Einfluss von Arbeitsbedingungen und
zentralen Selbstbewertungen auf das Erleben von
Arbeits-Familien-Konflikt

Verfasserin

Claudia Kirschner, BA

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Februar 2013

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement

Danksagung

Ich bedanke ich mich bei Frau Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement für ihre kompetente, stets hilfsbereite und unkomplizierte Betreuung, die es mir möglich gemacht hat, die Diplomarbeit in der vorgesehenen Zeit zu absolvieren. Des Weiteren möchte ich mich bei Frau Univ.-Prof. MMag. Dr. Bettina Kubicek und bei Frau Univ.-Prof. Mag. Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler für ihre kompetente Mitleitung der im Rahmen des Diplomarbeitsprozesses besuchten Seminare sowie für ihre hilfreichen Hinweise und Rückmeldungen während dieser bedanken.

Meinen Kolleginnen und Kollegen Verena Entscheff, Gorana Kitic, Carina Grossalber, Eva Niederwimmer, Juliane Schineis und Patrick Hartl danke ich für die gelungene Zusammenarbeit im Untersuchungsprozess, für ihre Hilfsbereitschaft bei Fragen oder Problemen sowie für den wertvollen regelmäßigen Austausch in allen Phasen der Diplomarbeit. An dieser Stelle sei auch Andreas Pinter für die unterstützende Erstellung des Online-Fragebogens sowie allen Personen gedankt, die durch ihre, wie auch immer geartete Hilfe während des Befragungszeitraums zum Gelingen der Untersuchung beigetragen haben.

Bei Elli möchte ich mich für das unersetzliche, rasche Korrekturlesen meiner Arbeit und für ihre hilfreichen Anmerkungen bedanken.

Besonderer Dank gilt meinem Freund Dominik, für die vielen praktischen Hilfestellungen und Ratschläge aus seinen eigenen Diplomarbeitserfahrungen, für seinen stets motivierenden Einfluss auf mich sowie für seinen unschätzbaren emotionalen Rückhalt, der mich auch die schwierigsten Zeiten bewältigen ließ.

Schließlich, jedoch nicht zuletzt bedanke ich mich bei meinen Eltern und meiner Familie. Ohne ihre Unterstützung, ihr Verständnis und ihre Geduld wären mein Studium und diese Diplomarbeit nicht möglich gewesen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
I Theoretischer Hintergrund.....	7
2. Arbeits-Familien-Konflikt.....	7
2.1 Definition des Begriffs.....	7
2.2 Richtungen des Konflikts.....	8
2.3 Formen des Konflikts.....	9
2.4 Arten von Ursachen bzw. Prädiktoren des Konflikts.....	10
3. Das Job Demands-Resources-Modell.....	12
3.1 Entwicklung des Modells.....	12
3.2 Annahmen des Modells.....	13
3.3 Arbeitsbelastungen.....	14
3.4 Arbeitsressourcen.....	16
4. Integration der Forschung zu Arbeits-Familien-Konflikt und JD-R-Modell.....	19
4.1 Spezifische Arbeitsbelastungen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts.....	19
4.2 Spezifische Arbeitsressourcen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts.....	21
4.2.1 Autonomie.....	22
4.2.2 Soziale Unterstützung.....	24
4.3 Spezifische personale Ressourcen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts.....	27
4.4 Interaktionen zwischen spezifischen Arbeitsbedingungen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts.....	31
4.5 Interaktionen zwischen spezifischen personalen Ressourcen und Arbeitsbedingungen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts.....	33
5. Zielsetzungen, Schlussfolgerungen und Annahmen.....	35
5.1 Ziele der Untersuchung.....	35
5.2 Eigenes Forschungsmodell.....	35
5.3 Hypothesen.....	37
II Empirische Untersuchung.....	43
6. Methoden.....	43
6.1 Untersuchungsdurchführung und Stichprobe.....	43
6.2 Operationalisierung der Konstrukte bzw. Erhebungsinstrumente.....	47
6.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt.....	48
6.2.2 Arbeitsbelastungen und -ressourcen.....	49
6.2.3 Zentrale Selbstbewertungen.....	51
7. Ergebnisse.....	52
7.1 Vorbereitende Analysen.....	52
7.1.1 Faktorenanalysen.....	52
7.1.2 Reliabilitätsanalysen.....	58
7.2 Deskriptive Ergebnisse.....	59
7.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt.....	59
7.2.2 Arbeitsbelastungen und –ressourcen.....	59
7.2.3 Zentrale Selbstbewertungen.....	59

7.3 Durchführung und Ergebnisse der Hypothesentestung	60
7.3.1 Zusammenhänge von Arbeitsüberlastung mit dem Arbeits-Familien-Konflikt	63
7.3.2 Zusammenhänge von Autonomie mit dem Arbeits-Familien-Konflikt.....	67
7.3.3 Zusammenhänge von sozialer Unterstützung mit dem Arbeits-Familien-Konflikt.....	68
7.3.4 Zusammenhänge der zentralen Selbstbewertungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt	68
7.3.5 Zusammenhänge von Kontrollvariablen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt	69
7.3.6 Interaktionen zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts	72
7.3.7 Interaktionen zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts	74
7.3.8 Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts	76
7.3.9 Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts	79
7.3.10 Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts	82
8. Diskussion	87
8.1 Zusammenfassung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse	87
8.2 Limitationen und Gewinne der Untersuchung.....	98
8.3 Implikationen für Forschung und Praxis	99
9. Literaturverzeichnis	102
10. Abbildungsverzeichnis	113
11. Tabellenverzeichnis	114
12. Anhang	116
12.1 Zusammenfassung bzw. Abstract	116
12.2 Fragebogen	118
12.3 Eidesstattliche Erklärung	132
12.4 Lebenslauf	133

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten kam es zu starken Veränderungen in der Erwerbsarbeit und im Familienleben. Im Bereich der Arbeit wird aufgrund des rasanten technologischen Fortschritts und der Globalisierung zunehmend mehr Flexibilität sowie Bereitschaft und Fähigkeit zu Veränderung und Innovation von den Menschen gefordert, damit Unternehmen mit dem nationalen und internationalen Wettbewerb Schritt halten können (Sonntag, Frieling, & Stegmaier, 2012, S. 293). Des Weiteren verändern sich die Erwerbsformen, wobei Teilzeittätigkeiten und prekäre Beschäftigungsformen zunehmen, was wiederum Patchwork-Berufsbiographien und -verläufe bedingt (Sonntag et al., 2012, S. 294). Die angedeuteten technologischen Neuerungen, insbesondere auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie, führen zudem zu starken Veränderungen bis hin zu einem Verschwinden von geregelten bzw. klar von anderen Bereichen abgegrenzten Arbeitszeiten und -orte (Sonntag et al., 2012, S. 294). Im Bereich der Familie kommt es u.a. aufgrund des immer höheren Alters der Menschen zu zunehmenden Betreuungs- und Pflegetätigkeiten von Angehörigen, die zusätzlich zum Beruf bewältigt werden müssen und die daher bei vielen Menschen ein Gefühl von ständiger Zeitknappheit bewirken (Sonntag et al., 2012, S. 294).

Da diese Veränderungen die Vereinbarkeit zwischen dem Berufs- und dem Privatleben beeinträchtigen können, erhielten in den vergangenen Jahren verschiedene Forschungsfelder an der Schnittstelle dieser beiden Bereiche vermehrtes Forschungsinteresse. Dies betrifft insbesondere das Gebiet der Arbeits-Familien-Interaktionen, innerhalb dessen vor allem die beiden Themen des Konflikts und der Bereicherung zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie untersucht werden (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Shaffer, Joplin, & Hsu, 2011).

Der Bereich des Arbeits-Familien-Konflikts ist hierbei das bereits stärker beforschte Gebiet (Eby et al., 2005), das verschiedene, ernst zu nehmende Folgen für die Arbeit und das Privatleben birgt (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Allerdings bestehen bezüglich der Ursachen des Konflikts einige, von der Forschung bisher zu wenig oder nicht beachtete Konzepte (Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011), deren Verständnis aber wichtig erscheint, um in weiterer Folge die Entwicklung angemessener Präventions- und Interventionsmaßnahmen für den Konflikt zu erlauben. Aus diesen Gründen konzentriert sich die vorliegende Diplomarbeit auf die Ursachen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie.

Diese Arbeit entstand im Rahmen eines größeren Forschungsprojekts, in dem parallel nebeneinander insgesamt acht Diplomarbeiten zu ebenso vielen inhaltlich unterschiedlichen Themen innerhalb des bereits erwähnten, übergeordneten Forschungsgebiets der Interaktionen zwischen Arbeits- und Familienleben verfasst wurden. Aus diesem Grund wird im Folgenden kurz näher auf die Projektkonzeption eingegangen. Das Projekt war so gestaltet, dass jede Kollegin bzw. jeder Kollege zu Beginn des Diplomarbeitsprozesses ein eigenes, von den anderen abgegrenztes Thema erhielt bzw. auswählte, das er grundsätzlich selbständig bearbeitete. Ein Teil der empirischen Untersuchung, die Datenerhebung, wurde jedoch zusammen mit sechs der Kolleginnen bzw. Kollegen (also zu siebt) durchgeführt. Genauer wurde hierbei zusammen ein gemeinsames Erhebungsinstrument erstellt, wobei jede bzw. jeder zumindest an der Erstellung der für die jeweilige eigene Arbeit relevanten Skalen und Fragen mitwirkte. Mit diesem Instrument erhob anschließend jede Kollegin bzw. jeder Kollege im selben Zeitraum eine eigene Stichprobe zu ca. 50 Paaren bzw. 100 Personen. Diese wurde anschließend zu einer Gesamtstichprobe zusammengefügt, die von allen involvierten sieben Kolleginnen und Kollegen für ihre weitere, selbständige Arbeit verwendet wurde.

Inhaltlich beschäftigten sich neben dieser Arbeit zwei weitere Arbeiten von Kolleginnen bzw. Kollegen im Projekt mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie (Hartl, 2013; Niederwimmer, 2013), drei Arbeiten befassten sich mit der Bereicherung zwischen Arbeit und Familie (Entscheff, 2013; Grossalber, 2013; Kitic, 2013), eine Arbeit sowohl mit Arbeits-Familien-Konflikt als auch mit Arbeits-Familien-Bereicherung (Schineis, 2013), und eine weitere Arbeit mit der Validierung eines Fragebogens zur Arbeits-Familien-Bereicherung (Moritz, 2013).

I Theoretischer Hintergrund

2. Arbeits-Familien-Konflikt

Arbeits-Familien-Konflikt bildet das zentrale Konstrukt dieser Arbeit. Aus diesem Grund wird es im Folgenden definierend eingeführt, Unterscheidungen des Konflikts in zwei Richtungen sowie in drei inhaltliche Formen dargestellt und die wichtigsten Erkenntnisse zu seinen Ursachen vorgestellt.

2.1 Definition des Begriffs

Das Konstrukt des Arbeits-Familien-Konflikts (*work-family conflict*) stellt, wie einleitend bereits erwähnt, eine mögliche Art von verschiedenen Interaktionen zwischen dem Arbeits- und dem Familienleben im engeren Sinne und zwischen Arbeit und Privatleben im weiteren Sinn dar (Greenhaus & Beutell, 1985; Sonnentag & Fritz, 2010). Eine wichtige theoretische Basis des Konstrukts wurde von Greenhaus und Beutell (1985) in ihrer einflussreichen Untersuchung geschaffen. In dieser besprechen sie die Theorie des Rollenkonflikts nach Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek und Rosenthal (1964), die davon ausgeht, dass mehrere Rollen in verschiedenen Lebensbereichen konkurrierende Anforderungen an Personen stellen können, von denen die Betroffenen zumindest eine nicht mehr erfüllen können. Aus dieser Theorie leiteten Greenhaus und Beutell (1985) ihr Verständnis von Arbeits-Familien-Konflikt ab, nach dem sie dieses Konstrukt definieren als

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

Diese Definition wird in der internationalen Forschungsliteratur zum Thema seither weitgehend übereinstimmend zur Beschreibung des Konflikts zwischen Arbeit und Familie verwendet (Shaffer, Joplin, & Hsu, 2011). Bezüglich des im Konstrukt enthaltenen Begriffs der *Arbeit* weisen Eby et al. (2005, S. 126) jedoch darauf hin, dass in der Forschung nicht immer Einigkeit darüber besteht, ob Arbeit nur als bezahlte Erwerbsarbeit aufzufassen ist oder ob auch unbezahlte Tätigkeiten, wie z.B. Hausarbeit, als Arbeit zu verstehen sind. Der Begriff der *Familie* hingegen, wird meist als Gruppe von mindestens

zwei Personen aufgefasst, die in wechselseitiger Abhängigkeit voneinander leben, um gemeinsame Ziele erreichen zu können (Piotrkowski, 1978, zitiert nach Eby et al., 2005, S. 126).

2.2 Richtungen des Konflikts

In den weiteren Ausführungen ihrer Untersuchung zum Konflikt zwischen Arbeit und Familie postulieren Greenhaus und Beutell (1985), dass es unterschiedliche Richtungen des Konflikts gibt, wobei zwischen einem Konflikt von Arbeit zu Familie (*work-to-family conflict*) und einem Konflikt von Familie zu Arbeit (*family-to-work conflict*) zu unterscheiden ist. Während der Konflikt von Arbeit zu Familie bedeutet, dass Anforderungen im Arbeitsleben einer Person ihr Familienleben negativ beeinflussen, ist unter dem Konflikt von Familie zu Arbeit zu verstehen, dass Anforderungen im Familienleben einer Person negativ auf ihr Arbeitsleben wirken (Frone, Yardley, & Markel, 1997, S. 148; Sonnentag & Fritz, 2010, S. 678).

Frone, Russell und Cooper (1992a) und Frone et al. (1997) untersuchten diese Annahme in ihren Studien u.a. und konnten die zweiseitige Wirkung des Konflikts auch bestätigen. Frone et al. (1992a, S. 72) stellten zudem fest, dass zwischen den beiden Konfliktrichtungen ein direkter positiver, wechselseitiger Zusammenhang besteht. Dies bedeutet, dass aus Konflikten von der Arbeit zur Familie unmittelbar wiederum Konflikte von der Familie zur Arbeit resultieren können sowie umgekehrt, dass aus Konflikten von der Familie zur Arbeit unmittelbar Konflikte von der Arbeit zur Familie entstehen können (Frone et al., 1992a). Demgegenüber fanden Frone et al. (1997, S. 162) in ihrer jüngeren Untersuchung einen indirekten positiven, wechselseitigen Zusammenhang zwischen den beiden Konfliktrichtungen, wonach die Beziehung jeweils durch bestimmte Belastungen in Arbeit und Familie mediiert wird. Genauer stellten sie hierbei fest, dass Konflikte von der Arbeit zur Familie zu einer, insbesondere auf die elterlichen Verpflichtungen bezogenen Überlastung in der Familie führen können, aus der wiederum Konflikte von der Familie zur Arbeit resultieren und umgekehrt können Konflikte von der Familie zur Arbeit zu Überlastung in der Arbeit führen, die wiederum Konflikte von der Arbeit zur Familie bedingt (Frone et al., 1997). Die dargestellten Ergebnisse der Untersuchung von Frone et al. (1997) widersprechen denen von Frone et al. (1992a) damit aber nicht völlig, sondern sie erweitern diese um Erkenntnisse zu den verbindenden Variablen zwischen den beiden Konfliktrichtungen.

In einer anderen Studie überprüften Frone, Russell und Cooper (1992b) u.a. die Annahme von Pleck (1977, zitiert nach Frone et al., 1992b, S. 723), dass die Grenzen des Arbeits- und des Familienleben unterschiedlich stark durchlässig für wechselseitige Beeinflussungen sind, sodass einer der beiden Bereiche sich eher auf den jeweiligen anderen auswirken und der zweitgenannte sich dagegen seltener auf den erstgenannten auswirken kann. Hierbei fanden die Wissenschaftler/innen eine signifikant höhere Häufigkeit des Konflikts von Arbeit zu Familie in ihrer Stichprobe, als des Konflikts von Familie zu Arbeit, womit sie die Annahme bestätigen konnten (Frone et al., 1992b, S. 727). Dieses Ergebnis konnte auch in einer jüngeren Studie belegt werden (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997).

2.3 Formen des Konflikts

Neben den beiden in Kapitel 2.2 dargestellten Konfliktrichtungen nehmen Greenhaus und Beutell (1985) in ihrer Untersuchung auch an, dass es drei inhaltlich unterschiedliche Formen des Konflikts gibt, die sie als zeitbasierten (*time-based*), belastungsbasierten (*strain-based*) und verhaltensbasierten (*behavior-based*) Konflikt zwischen Arbeit und Familie bezeichnen. Unter dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt verstehen die Wissenschaftler einen Konflikt, bei dem bei einer Person die Zeit, die sie in ihre jeweilige Rolle in der Arbeit oder der Familie investiert, zu Schwierigkeiten führt, an der jeweils anderen Rolle teilzunehmen (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Mit dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt charakterisieren sie einen Konflikt, bei dem bei einer Person die Belastung, die für sie aus ihrer jeweiligen Rolle in der Arbeit oder der Familie resultiert, zu Problemen führt, den Leistungsanforderungen in der jeweils anderen Rolle gerecht zu werden. Entsprechende Beanspruchungen sind beispielsweise Angst, Anspannung, Ermüdung oder Depression (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 80). Als verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt beschreiben die Wissenschaftler schließlich einen Konflikt, bei dem bei einer Person das Verhalten, das von ihr in ihrer jeweiligen Rolle in der Arbeit oder der Familie verlangt wird, zu Schwierigkeiten führt, die Verhaltenserwartungen in der jeweils anderen Rolle zu erfüllen. Dieser Konflikt liegt beispielsweise bei Umstellungsproblemen von Verhaltensweisen eines Managers auf das Verhalten eines Familienvaters vor (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81).

Steiber (2009) untersuchte die Annahme des zeit- und des belastungsbasierten Konflikts in ihrer Studie und konnte die Sinnhaftigkeit der Unterscheidung zwischen diesen beiden Konstrukten auch bestätigen.

Zudem konnte gezeigt werden, dass die vorgestellten Richtungen und Formen des Arbeits-Familien-Konflikts auch in Kombination miteinander auftreten können (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

2.4 Arten von Ursachen bzw. Prädiktoren des Konflikts

In Bezug auf Faktoren, die den Konflikt zwischen Arbeit und Familie bedingen können, werden für die beiden Richtungen und die drei Formen des Konflikts jeweils bereichsspezifische Ursachen angenommen (Eby et al., 2005; Semmer, Grebner, & Elfering, 2010).

In Bezug auf die beiden Konfliktrichtungen bedeutet dies, dass die Richtung des Konflikts von Arbeit zu Familie insbesondere mit Bedingungen aus dem Arbeitsleben und die Richtung des Konflikts von Familie zu Arbeit v.a. mit Gegebenheiten aus dem Familienleben zusammenhängen (Frone et al., 1992a). In weiteren Untersuchungen wurde zudem entdeckt, dass verschiedene Merkmale aus Arbeit und Familie auch schwach mit der jeweiligen anderen Konfliktrichtung in Beziehung stehen (Byron, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011).

Bezüglich der drei Konfliktformen bedeutet die Annahme bereichsspezifischer Ursachen, dass der zeitbasierte Konflikt v.a. mit zeitbezogenen Bedingungen, der belastungsbasierte Konflikt mit belastungsbezogenen Bedingungen und der verhaltensbasierte Konflikt mit verhaltensbezogenen Bedingungen aus dem Arbeits- und Familienleben verbunden sind (Greenhaus & Beutell, 1985). Carlson (1999, S. 237) wies allerdings darauf hin, dass die Ausprägung der drei Konfliktformen auch von der Wahrnehmung der vom Konflikt betroffenen Person bestimmt wird.

In Bezug auf die konkreten Arten von Ursachen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie, geht aus einigen Überblicksarbeiten hervor, dass es sich bei diesen um verschiedene Belastungen und Ressourcen aus dem Arbeits- und dem Familienleben handelt, aber auch um Persönlichkeitsmerkmale und demographische Parameter von Personen (Eby et al., 2005; Shaffer et al., 2011). Bezüglich Belastungen in Arbeit und Familie werden im Allgemeinen positive Zusammenhänge und bezüglich Ressourcen in

Arbeit und Familie meist negative Zusammenhänge mit dem Arbeits-Familien-Konflikt, Richtungen und Formen des Konflikts berichtet (Byron, 2005; Carlson, 1999; Carlson et al., 2000; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011). In Bezug auf persönlichkeitsbezogene Merkmale von Personen werden für solche, bei denen hohe Werte häufig eher als positiv zu erachten sind, wie z.B. Selbstwirksamkeit, meist negative Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt, Richtungen und Formen des Konflikts berichtet (Allen et al., 2012). Für Persönlichkeitsmerkmale, bei denen hohe Werte häufig eher als negativ zu erachten sind, wie z.B. negative Affektivität, werden hingegen meist positive Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt, Richtungen und Formen des Konflikts berichtet werden (Allen et al., 2012; Carlson, 1999; Tement & Korunka, 2013).

3. Das Job Demands-Resources-Modell

Zur Erklärung der Beziehung zwischen Prädiktoren und Arbeits-Familien-Konflikt sind in der bisherigen Forschungsliteratur verschiedene Modelle zu finden. Ein in vielen Studien zum Thema verwendetes Modell (Shaffer et al., 2011) ist das Job Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Im Folgenden wird daher näher auf seine Ursprünge und Postulate eingegangen.

3.1 Entwicklung des Modells

Das JD-R-Modell wurde aus dem Job Demands-Control- (JD-C-) bzw. Job Demands-Control-Support-Modell (JD-C-S-Modell) von Karasek (1979) bzw. Johnson & Hall (1988) und dem Effort-Reward Imbalance-Modell (E-RI-Modell) von Siegrist (1996) abgeleitet (Shaffer et al., 2011). Diese Modelle gehen davon aus, dass einige bestimmte Arbeitsbedingungen mit dem psychischen Befinden in Beziehung stehen (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979; Siegrist, 1996).

Das JD-C-Modell geht davon aus, dass die Stärke von psychischem Beanspruchungserleben am Arbeitsplatz v.a. durch die Höhe der Überlastung und des Zeitdrucks in der Arbeit sowie den Grad an Kontrolle bzw. Entscheidungsfreiheit in der Arbeit bestimmt wird. Hierbei wird u.a. postuliert, dass es durch das Vorliegen von hoher Überlastung und hohem Zeitdruck bei gleichzeitig niedriger Entscheidungsfreiheit zur stärksten psychischen Beanspruchung kommt sowie umgekehrt, dass bei niedriger Überlastung und niedrigem Zeitdruck bei hoher Entscheidungsfreiheit die schwächste Beanspruchung besteht (Karasek, 1979). Da in weiteren Studien gefunden wurde, dass möglicherweise auch soziale Unterstützung anforderungsbedingtes Beanspruchungserleben beeinflusst, wurde das dargestellte Modell zum JD-C-S-Modell erweitert (Johnson & Hall, 1988). In diesem wird angenommen, dass niedrige soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen die Beanspruchung verstärkt, da dadurch Kontrollmöglichkeiten der Arbeit vermindert werden sowie umgekehrt, dass hohe soziale Unterstützung durch Kolleginnen bzw. Kollegen die Beanspruchung abschwächt, da Kontrollmöglichkeiten der Arbeit dadurch erhöht werden (Johnson & Hall, 1988).

Im zweiten Modell, an das das JD-R-Modell angelehnt ist, dem E-RI-Modell, wird davon ausgegangen, dass die Stärke von psychischem Beanspruchungserleben durch die Höhen

von Anstrengungen und verschiedenen Arten von Belohnungen bestimmt wird (Siegrist, 1996). Hierbei wird genauer postuliert, dass es unter bestimmten Voraussetzungen bei hohen Anstrengungen und gleichzeitig niedrigen Belohnungen, also einem Ungleichgewicht zwischen diesen beiden, zu psychischer Beanspruchung kommt (Siegrist, 1996).

Die mit diesen Modellen einhergehende Annahme nur einiger weniger Variablen als Prädiktoren des psychischen Befindens und somit auch der Negierung möglicher Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsstellen, Organisationen, usw., wurden von einigen Wissenschaftlern kritisiert (Bakker & Demerouti, 2007). Aus dieser Kritik heraus wurde das JD-R-Modell entwickelt (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

3.2 Annahmen des Modells

Das JD-R-Modell geht davon aus, dass es viele verschiedene Arbeitsplatzmerkmale bzw. Arbeitsbedingungen gibt, die mit dem psychischen Befinden zusammenhängen können (Bakker & Demerouti, 2007). Unter Arbeitsbedingungen sind „Sachverhalte (,context‘) zu verstehen, die im technologischen bzw. Arbeitsprozess auftreten und die Arbeitstätigkeit und/oder das Arbeitsergebnis beeinflussen“ (Hacker, 2005, S. 88). Diese sind nach dem JD-R-Modell grob in Arbeitsanforderungen (*job demands*) und Arbeitsressourcen (*job resources*) unterteilbar (Bakker & Demerouti, 2007), auf die in den Kapiteln 3.3 und 3.4 noch genauer eingegangen wird.

Ursprünglich wurde das Modell zur Beschreibung der Entstehung des Burnout-Syndroms verwendet. Dabei konnte gezeigt werden, dass Arbeitsanforderungen positiv mit Erschöpfung und Arbeitsressourcen negativ mit Loslösung von der Arbeit verbunden sind, welche beide Dimensionen von Burnout darstellen (Demerouti et al., 2001). Des Weiteren wurden Interaktionseffekte zwischen Anforderungen und Ressourcen angenommen, nach denen es bei gleichzeitigem Vorliegen von hohen Arbeitsanforderungen und niedrigen Arbeitsressourcen zur stärksten Ausprägung von Burnout oder verschiedenen Dimensionen von Burnout kommt (Demerouti et al., 2001). Umgekehrt konnte auch gezeigt werden, dass Arbeitsressourcen sich abschwächend auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Burnout auswirken (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005).

Daraus entwickelten Bakker und Demerouti (2007) eine allgemeinere Version des Modells. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nahmen darin an, dass vorhandene Anforderungen und Ressourcen jeweils spezifische Auswirkungen haben. So wurde postuliert, dass Arbeitsanforderungen positiv mit Beanspruchung und Arbeitsressourcen hingegen positiv mit Motivation zusammenhängen (Bakker & Demerouti, 2007). Analog zur auf Burnout bezogenen Version des Modells und zu den Modellen, aus denen das JD-R-Modell entwickelt wurde, wurden in der Weiterentwicklung auch Interaktionseffekte zwischen Anforderungen und Ressourcen postuliert. Dabei wurde insbesondere angenommen, dass Arbeitsressourcen als Moderatoren des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und Beanspruchung fungieren (Bakker & Demerouti, 2007).

In einer Erweiterung des JD-R-Modells postulierten Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2007) schließlich zusätzlich, dass mehrere Persönlichkeitsmerkmale einerseits als Moderatoren zwischen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung und andererseits zumindest teilweise als Mediatoren zwischen Arbeitsressourcen und Engagement in der Arbeit fungieren. Zudem fanden sie, dass die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale auch direkt mit Erschöpfung zusammenhängen (Xanthopoulou et al., 2007).

3.3 Arbeitsbelastungen

Arbeitsanforderungen werden nach dem JD-R-Modell definiert als „physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical and/or psychological (cognitive and emotional) effort or skills and are therefore associated with certain physiological and/or psychological costs.“ (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312). Arbeitsanforderungen müssen dem Modell zufolge von vornherein keine negativen Auswirkungen auf das Befinden haben. Wie die Definition mit dem Hinweis auf mögliche Kosten aber nahe legt, kann dies dennoch geschehen (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Die Wissenschaftler/innen weisen hierbei auf ein weiteres Modell hin, das Effort-Recovery-Modell (E-R-Modell) nach Meijman und Mulder (1998). Nach diesem können Arbeitsanforderungen sich dann zu Stressoren mit negativen Folgen entwickeln, wenn die betroffenen Personen hohe Anstrengung aufbringen müssen, um die Anforderungen zu bewältigen und sie gleichzeitig nicht genügend Möglichkeiten zur Erholung bzw. eine reduzierte Erholungsfähigkeit aufweisen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010; Meijman & Mulder, 1998). Aufgrund der

dargestellten Annahmen des JD-R-Modells bezüglich der Anforderungen und aufgrund der Definition dieser, werden *Arbeitsanforderungen* im Kontext dieser Arbeit als Stressoren nach Meijman und Mulder (1998) verstanden, weshalb sie im Folgenden, stattdessen als *Arbeitsbelastungen* bezeichnet werden.

Belastungen bzw. Stressoren im Allgemeinen können nach verschiedenen Gesichtspunkten unterteilt werden (Ulich & Wülser, 2010). Im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext wird u.a. ihre Unterscheidung nach der Zeitdauer als relevant erachtet (Ulich & Wülser, 2010, S. 55; Zapf & Semmer, 2004, S. 1029). Demnach sind Belastungen in akute Stressoren, welche meist innerhalb eines beschränkten Zeitrahmens auftreten, wie eine nicht erfolgreich bewältigte Arbeitsaufgabe, und in chronische Stressoren, welche meist über längere Zeit bestehen, wie eine andauernd bestehende Zeitknappheit (Ulich & Wülser, 2010, S. 64; Zapf & Semmer, 2004, S. 1029), zu unterscheiden. „Da traumatisierende Einzelereignisse [d.h. akute Stressoren – Anm. Kirschner] glücklicherweise für die meisten Arbeitsplätze nicht typisch sind, konzentriert sich die Forschung stärker auf chronische Stressoren.“ (Zapf & Semmer, 2004, S.1029). Aus diesem Grund werden sich auch die Ausführungen in dieser Arbeit hauptsächlich auf die chronischen Arbeitsstressoren beziehen. Diese können des Weiteren in strukturelle Stressoren mit aufgabenbezogenen bzw. organisationalen und sozialen Arbeitsbelastungen, wie hohen Anforderungen an die Konzentrationsfähigkeit bei bestimmten Arbeitstätigkeiten und in episodische Stressoren mit sich wiederholenden Arbeitsbelastungen, wie immer wieder auftretenden Konflikten am Arbeitsplatz (Zapf & Semmer, 2004, S.1029), unterschieden werden.

Die strukturelle Kategorie der chronischen Stressoren beinhaltet dabei bereits eine weitere Gliederungsmöglichkeit der Arbeitsbelastungen nach ursachenbezogenen Aspekten, die sich in vielen Untersuchungen der Stressforschung als relevant erwiesen haben (Zapf & Semmer, 2004) und die sich in vergleichbarer Weise auch in der vorgestellten Definition von Arbeitsbelastungen nach dem JD-R-Modell finden. Einerseits werden arbeitsbezogene Belastungen hierbei in Stressoren unterteilt, die auf die Aufgaben bzw. die Organisation in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1031) zurückzuführen sind, was den organisationalen Gesichtspunkten in der Definition der Belastungen durch das JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) entspricht. Andererseits werden Arbeitsbelastungen in Stressoren unterschieden, die aus sozialen Aspekten in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1041) resultieren, was sich wiederum mit den gleichnamigen Gesichtspunkten in der

Belastungsdefinition des JD-R-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) deckt. Zu Arbeitsbelastungen aufgrund der Aufgaben und der Organisation in der Arbeit werden von mehreren Wissenschaftlern übereinstimmend zumindest quantitative und/oder qualitative Unter- bzw. Überforderung sowie Regulationshindernisse, -unsicherheit und -überforderung gezählt (Ulich & Wülser, 2010, S. 65; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030f). Zu Arbeitsbelastungen aufgrund sozialer Aspekte in der Arbeit werden übereinstimmend soziale Konflikte, unfaires und ungerechtes bzw. belastendes Verhalten von Vorgesetzten und/oder Kolleginnen bzw. Kollegen sowie Mobbing gezählt (Ulich & Wülser, 2010, S. 65; Zapf & Semmer, 2004, S. 1040f).

3.4 Arbeitsressourcen

Arbeitsressourcen werden, gemäß dem JD-R-Modell, ähnlich wie Arbeitsbelastungen, definiert als „physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that are either/or:

- Functional in achieving work goals.
- Reduce job demands and the associated physiological and psychological costs.
- Stimulate personal growth, learning, and development.“ (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312).

Arbeitsressourcen dienen dem Modell zufolge demnach nicht nur zur Bewältigung von Arbeitsbelastungen, sondern werden auch als an sich wichtig bezeichnet (Bakker & Demerouti, 2007). Hierbei weisen die Wissenschaftler/innen auf die Übereinstimmung dieser Ansicht mit einer anderen Theorie, der Conservation of Resources-Theorie (COR-Theorie) nach Hobfoll (Hobfoll, 2001) hin. Diese geht davon aus, dass Ressourcen für Menschen einen hohen Wert besitzen und sie sich daher darum bemühen, bestehende Ressourcen zu bewahren und fehlende Ressourcen zu erwerben (Hobfoll, 2001, S. 341). Dies kann in Form eines Erneuerns von verlorenen Ressourcen durch Wiederherstellung derselben Ressourcen erfolgen oder als ein Ersetzen von verlorenen Ressourcen durch Kompensation der verlorenen Vorteile mit anderen Ressourcen (Hobfoll, 2001, S. 350).

Ähnlich wie Belastungen können auch Ressourcen im Allgemeinen nach unterschiedlichen Aspekten gegliedert werden (Udris, Kraft, Mussmann, & Rimann, 1992). Ressourcen, die von besonderer Bedeutung für Gesundheit und Wohlbefinden sind (Udris et al., 1992) und die damit auch für arbeits- und organisationspsychologische Belange ausschlaggebend

sind, können in interne Ressourcen, die innerhalb der Person liegen, wie verschiedene Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten und in externe Ressourcen, die außerhalb der Person liegen, wie Kontrollspielräume und -möglichkeiten oder Unterstützung durch andere Personen (Zapf & Semmer, 2004, S. 1042) unterteilt werden.

Die internen Ressourcen werden u.a. auch als personale Ressourcen (Udris et al., 1992, S. 14; Udris & Rimann, 1999, S. 405) bezeichnet, was den physischen und psychischen Gesichtspunkten der Definition von Arbeitsressourcen durch das JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) ähnelt. Die externen Ressourcen können weiter in organisationale und soziale Ressourcen (Udris et al., 1992, S. 14; Udris & Rimann, 1999, S. 405) unterschieden werden, was den organisationalen und sozialen Gesichtspunkten der Arbeitsressourcendefinition des JD-R-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) entspricht. Wie im Fall der in Kapitel 3.3 dargestellten Klassifikation der Belastungen handelt es sich hierbei offensichtlich ebenfalls um eine Unterteilung der Ressourcen nach ihren Ausgangspunkten.

Die genannten personalen Ressourcen sind „habitualisierte (...) Handlungsmuster sowie kognitive Überzeugungssysteme (...) der Person, die (...) als Persönlichkeitskonstrukte beschrieben werden“ (Udris et al., 1992, S. 17). Zu diesen zählen u.a. gute Bewältigungsstrategien (Folkman, 1984), hohe Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977), ein positives Selbstwertgefühl (Rosenberg, Schooler, Schoenbach, & Rosenberg, 1995), interne Kontrollüberzeugung (Rotter, 1975) und emotionale Stabilität (Heckhausen & Heckhausen, 2010; Udris et al., 1992, S. 17; Udris & Rimann, 1999, S. 405; Ulich & Wülser, 2010, S. 38; Wieland-Eckelmann, 1992, S. 55; Zapf & Semmer, 2004, S. 1055). Unter den organisationalen Ressourcen werden „alle Tätigkeitsbedingungen, betrieblichen Institutionen und Hilfsmittel [verstanden], die es einer Person erleichtern können, mit den Anforderungen in der Arbeit zurecht zu kommen und Belastungen zu bewältigen, sie zu tolerieren oder ihnen auszuweichen“ (Udris & Rimann, 1999, S. 405). Dazu gehören Aufgabenvielfalt, Möglichkeit zur Kontrolle der Situation (d.h. Handlungs- und Entscheidungsfreiheit bzw. Autonomie) und Möglichkeiten zur Mitbestimmung (Udris et al., 1992, S. 15; Udris & Rimann, 1999, S. 405; Ulich & Wülser, 2010, S. 39). Die sozialen Ressourcen werden von einigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter die organisationalen Ressourcen subsumiert (Udris et al., 1992; Ulich & Wülser, 2010; Zapf & Semmer, 2004). Von Udris und Rimann (1999) werden soziale Ressourcen dagegen als eigene Ressourcen dargestellt. Zu den sozialen Ressourcen gehören u.a. soziale

Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen oder Vorgesetzte, kooperatives Verhalten durch Vorgesetzte und ein positives Sozialklima am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 405).

4. Integration der Forschung zu Arbeits-Familien-Konflikt und JD-R-Modell

Wie in Kapitel 2.4 dargestellt, fungieren u.a. arbeitsbezogene Bedingungen, d.h. Arbeitsbelastungen und -ressourcen, aber auch Persönlichkeitsmerkmale als Prädiktoren des Konflikts zwischen Arbeit und Familie (Frone et al., 1992a; Shaffer et al., 2011). Aus diesem Grund werden in den folgenden Abschnitten spezifische Arbeitsbelastungen und -ressourcen, personale Ressourcen sowie Interaktionen zwischen diesen aus den, in Kapitel 3. vorgestellten Modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Johnson & Hall, 1998; Karasek, 1979; Xanthopoulou et al., 2007) abgeleitet, definitorisch näher beleuchtet und es wird der derzeitige Forschungsstand zu diesen als mögliche Bedingungen des Arbeits-Familien-Konflikts aufgearbeitet.

4.1 Spezifische Arbeitsbelastungen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts

Das JD-R-Modell ist, wie vorgestellt, sehr allgemein formuliert, sodass darin keine bestimmten, *Arbeitsbelastungen* genannt werden. Demgegenüber konnte eine der konkreten Annahmen des JD-C-Modells bestätigt werden, wonach die Belastungen Arbeitsüberlastung und Zeitdruck positiv mit Beanspruchung zusammenhängen (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979). Im Folgenden wird daher näher auf diese eingegangen.

Arbeitsüberlastung und Zeitdruck in der Arbeit

Definitorisch kann das Konstrukt Überlastung in der Arbeit in qualitative und quantitative Überlastung bzw. Überforderung unterschieden werden. Qualitative Überlastung besteht in „zu komplexe[n] Aufgabenstellungen“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bzw. in „Aufgaben (...), welche andere Qualifikationen verlangen, als vorhanden sind.“ (Udris & Rimann, 1999, S. 408). Quantitative Überlastung bedeutet, zu viele Aufgabenstellungen zu haben, „wodurch in der Regel Zeitdruck entsteht“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bzw. „Belastungen durch das anfallende Arbeitsvolumen und durch parallele Erledigung mehrerer Aufgaben“ (Udris & Rimann, 1999, S. 408) ausgesetzt zu sein. Dadurch wird deutlich, dass das Konstrukt in Bezug auf seine Einbettung in den in Kapitel 3.3 dargestellten Klassifikationen von Arbeitsbelastungen zu den Belastungen durch Aufgaben und Organisation in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S.

1031) und somit zur strukturellen Dimension der chronischen Stressoren (Zapf & Semmer, 2004, S. 1029) zählt.

Die Begriffsbestimmung des Konstrukts des zeitlichen Drucks in der Arbeit ist bereits in der Definition zu Arbeitsüberlastung zu erkennen und es ist somit festzustellen, dass Zeitdruck eng mit Überlastung verbunden ist.

In Bezug auf mögliche Zusammenhänge von qualitativer und quantitativer Arbeitsüberlastung und Zeitdruck in der Arbeit mit Arbeits-Familien-Konflikt, liegen bereits einige Ergebnisse vor. Hierbei wurde in querschnittlichen Studien zumeist gefunden, dass Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck positiv mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie in Beziehung steht (Blanch & Aluja, 2009; Dolcos & Daley, 2009; Frone et al., 1997; Grotto & Lyness, 2009; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005). Daneben bestehen auch längsschnittliche Studien, von denen einige den Zusammenhang von Arbeitsüberlastung mit Arbeits-Familien-Konflikt bestätigen konnten (Britt & Dawson, 2005; Ilies et al., 2007), eine dagegen nicht (Leiter & Durup, 1996).

Michel, Kotrba, et al. (2011, S. 693) untersuchten in ihrer Metaanalyse arbeitsbezogene Rollenüberlastung bzw. -überforderung, deren Definition der der quantitativen Überlastung in der Arbeit ähnelt bzw. entspricht und fanden einen hohen positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt. Des Weiteren überprüften die Wissenschaftler/innen zeitbezogene Rollenanforderungen in der Arbeit, die Zeitdruck definitorisch sehr nahe kommen und deckten eine mittelmäßig hohe positive Beziehung dieser mit dem Konflikt auf (Michel, Kotrba, et al., 2011). Allerdings behandeln sie zeitbezogene Anforderungen als zur Rollenüberlastung gehörig, was mit der bereits dargestellten, engen Verknüpfung der Definition von Arbeitsüberlastung und Zeitdruck übereinstimmt.

In anderen Metaanalysen wurden verschiedene, mit Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck definitorisch mehr oder weniger verwandte Stressoren, wie Rollenüberlastung, -stress, -konflikt und -ambiguität in der Arbeit miteinander vermischt als Arbeitsstress oder Arbeitsstressoren (Byron, 2005, S. 181; Ford et al., 2007, S. 61; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005, S. 218) überprüft, wobei sich ebenfalls teilweise stark signifikante Beziehungen dieser mit Arbeits-Familien-Konflikt zeigten.

Zur Beziehung von Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck mit den beiden Richtungen von Arbeits-Familien-Konflikt, wurde bereits vielfach erwartungsgemäß festgestellt, dass diese stärker positiv mit der Konfliktrichtung Arbeits-Familien-Konflikt verbunden sind, als mit

Familien-Arbeits-Konflikt (Byron, 2005; Ford et al., 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011).

Zur Beziehung von Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck mit den drei Formen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie, gibt es erst wenig empirische Forschung. In ihrer querschnittlichen Untersuchung stellte Wallace (1999) fest, dass Arbeitsüberlastung für eine Stichprobe aus verheirateten Anwältinnen und Anwälten sowohl mit dem zeit- als auch dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zusammenhängt. Taris et al. (2006) untersuchten Managerinnen und Manager eines großen Einzelhandelsunternehmens bezüglich quantitativer Arbeitsbelastungen, die definitorisch der quantitativen Arbeitsüberlastung entsprechen und fanden, dass hohe quantitative Arbeitsüberlastung bei diesen ebenfalls positiv mit dem zeit- und dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt verbunden ist.

Für das der Arbeitsüberlastung ähnliche Konstrukt der Rollenüberlastung berichten Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz und Beutell (1989, zitiert nach Eby et al., 2005), dass dieses ebenfalls mit dem zeit- und dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt in Beziehung steht, was allerdings nur für Frauen bestätigt werden konnte. In Bezug auf die mit der Überlastung verwandten Konstrukte geleistete Arbeitsstunden und Arbeitsintensität, stellten (Burke, Fiksenbaum, El-Kot, Koyuncu, & Jing, 2011) in ihren Studien hohe Zusammenhänge mit allen drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie fest. Dierdorff und Ellington (2008) untersuchten die Beziehung des, mit Arbeitsüberlastung bereits weit entfernt verwandten Konstrukts des interpersonellen Konflikts mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt und fanden hierbei keinen Zusammenhang.

Zur Beziehung von Arbeitsüberlastung mit dem verhaltensbasierten Konflikt sowie für Zeitdruck liegen meinem Wissen nach noch keine Untersuchungen vor.

4.2 Spezifische Arbeitsressourcen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts

Wie im Fall der Arbeitsbelastungen, sind im JD-R-Modell auch kaum konkrete *Arbeitsressourcen* enthalten. Dagegen wurde, im JD-C-Modell, wie bereits in Kapitel 3.1 erwähnt, die Ressource Entscheidungsfreiheit in der Arbeit untersucht. Genauer wurden hier die beiden Teilaspekte Entscheidungsbefugnis und Einsatzmöglichkeit eigener Fähigkeiten der genannten Ressource überprüft, wobei gefunden wurde, dass diese negativ

mit dem Erleben von Beanspruchung in Beziehung stehen (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979). In einem weiteren Vorgängermodell zum JD-R-Modell, dem JD-C-S-Modell, wurde, wie ebenfalls bereits angeführt, die Ressource soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen untersucht, wobei ebenfalls festgestellt wurde, dass diese negativ mit Beanspruchungserleben in Zusammenhang steht (Bakker & Demerouti, 2007; Johnson & Hall, 1988). Nachfolgend werden die genannten Ressourcen daher näher betrachtet.

4.2.1 Autonomie

Das Konstrukt Entscheidungsfreiheit bzw. -befugnis (Karasek, 1979) bzw. Kontrolle oder Autonomie in der Arbeit kann definiert werden als „Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen, die Arbeit selbständig einzuteilen und (...) Ausführungsvarianten bei der Erledigung der Aufgaben“ (Udris & Rimann, 1999, S. 409) zur Verfügung zu haben. Autonomie kann weiter in Methodenspielraum, d.h. die Möglichkeit zur Bestimmung der Art der Erledigung der Arbeit (Zapf & Semmer, 2004, S. 1045) und in Zeitspielraum, d.h. die Möglichkeit zur Bestimmung der Abfolge einzelner Schritte in der Arbeit (Zapf & Semmer, 2004, S. 1045) unterteilt werden. Bezüglich der im vorigen Abschnitt vorgestellten Klassifikationen von Arbeitsressourcen gehört das Konstrukt somit zu den externen und organisationalen Ressourcen (Udris et al., 1992, S. 14; Udris & Rimann, 1999, S. 405).

Ähnlich der Arbeitsüberlastung bestehen auch zum Zusammenhang zwischen Autonomie in der Arbeit und dem Arbeits-Familien-Konflikt bereits etliche empirische Untersuchungen. Die Ergebnisse dieser sind allerdings etwas uneinheitlich (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & van der Heijden, 2011; Bianchi & Milkie, 2010). In einigen querschnittlichen Studien wurde festgestellt, dass Autonomie oder einer der genannten Teilaspekte von Autonomie negativ mit Arbeits-Familien-Konflikt zusammenhängt (Adams & Jex, 1999; Grönlund, 2007; Grotto & Lyness, 2009; Grzywacz & Marks, 2000; Thomas & Ganster, 1995). In anderen Untersuchungen wurde hingegen entweder keine oder eine umgekehrte, positive Beziehung von vorhandener Autonomie mit Arbeits-Familien-Konflikt gefunden (Andreassi & Thompson, 2007; Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes, & Tummers, 2004; Lapierre & Allen, 2012). Diese scheinbar widersprüchlichen Ergebnisse werden auf die Untersuchung unterschiedlicher Teilbereiche von Autonomie, die Verwendung verschiedener Erhebungsinstrumente und den Einfluss weiterer arbeits-

oder personenbezogener Faktoren zurückgeführt (Bianchi & Milkie, 2010; Lapierre & Allen, 2012; Moen, Kelly, & Huang, 2008). Dem entsprechen auch die Ergebnisse der Studie von Schieman, Milkie und Glavin (2009), die u.a. zwar fanden, dass Autonomie in der Arbeit mit einem niedrigen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben einhergeht, die aber u.a. auch feststellten, dass bestimmte Arten von Entscheidungsfreiheit in der Arbeit mit einem höheren Konflikt einher gehen.

In ihrer Metaanalyse beobachteten Michel, Kotrba, et al. (2011) einen schwachen, aber signifikanten negativen Zusammenhang von Autonomie in der Arbeit mit Arbeits-Familien-Konflikt. Umgekehrt stellten Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) auch fest, dass fehlende Autonomie positiv mit Arbeits-Familien-Konflikt verbunden ist. Dies bedeutet, dass auch ein Mangel an dieser Ressource eine Vorbedingung für den Konflikt zwischen Arbeit und Familie sein kann und bildet keinen Widerspruch zum genannten Trend der Untersuchung von Michel, Kotrba, et al. (2011).

In Bezug auf den Zusammenhang von Autonomie in der Arbeit bzw. unterschiedlichen Teilaspekten dieser Ressource mit den beiden Richtungen von Arbeits-Familien-Konflikt konnte, wie zu erwarten war, gezeigt werden, dass diese stärker negativ mit der Konfliktrichtung Arbeits-Familien-Konflikt verbunden ist bzw. sind, als mit Familien-Arbeits-Konflikt (Byron, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011; Lapierre & Allen, 2012).

Bezüglich des Zusammenhangs von Autonomie in der Arbeit mit den drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie existieren, ähnlich wie bei der Arbeitsüberlastung, erst sehr wenige Studien. Taris et al. (2006) fanden dass niedrige Kontrolle in der Arbeit sowohl mit einem hohen zeit- als auch einem hohen belastungsbasierten Konflikt zusammenhängt. Greenhaus et al. (1989, zitiert nach Eby et al., 2005) und Heponiemi, Elovainio, Pekkarinen, Sinervo und Kouvonen (2008) stellten fest, dass niedrige Kontrolle in der Arbeit mit zeitbasiertem Arbeits-Familien-Konflikt einher geht, was allerdings nur für Frauen bestätigt wurde. Männer weisen demgegenüber bei einer niedrigen aufgabenbezogenen Autonomie einen höheren belastungsbasierten Konflikt auf (Greenhaus et al., 1989, zitiert nach Eby et al., 2005). Tromp und Blomme (2012), die berufstätige Universitätsabsolventinnen und -absolventen untersuchten, fanden ebenfalls, dass Autonomie insbesondere bei den männlichen Studienteilnehmern negativ mit belastungsbasiertem Konflikt in Verbindung steht. In Bezug auf den zeitbasierten Konflikt konnten sie hingegen keine Beziehung mit Autonomie feststellen (Tromp & Blomme,

2012). Zum Zusammenhang von Autonomie in der Arbeit mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt sind, nach meinem Wissen, noch keine Studien vorhanden.

4.2.2 Soziale Unterstützung

Für soziale Unterstützung im Allgemeinen finden sich in der Literatur verschiedenste Definitionen. Als im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext besonders relevant wird die Unterteilung der Unterstützung in mehrere Arten angesehen (Zapf & Semmer, 2004). Hierbei untergliedern u.a. Cobb (1976, S. 301), Cohen und Wills (1985, S. 313), House (1981, zitiert nach Ulich & Wülser, 2010, S. 40) und Kahn und Byosiere (1992) soziale Unterstützung in instrumentelle, informationale, emotionale und bewertungs- bzw. selbstwertbezogene Unterstützung. Instrumentelle soziale Unterstützung umfasst „konkrete Hilfeleistungen“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051), wie z. B. das Abnehmen von Aufträgen oder das Anbieten von Hilfe bei Problemen, informationale Unterstützung besteht darin, jemandem anderen dabei zu helfen, „Probleme und Problemlösungen besser einzuschätzen“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051), indem man ihm z. B. Informationen und Rat gibt (House, 1981, zitiert nach Cinamon & Rich, 2010, S. 61) Emotionale Unterstützung umfasst „jemanden zu trösten, zu beruhigen, Verständnis zu zeigen oder zuzuhören“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051) und bewertungsbezogene Unterstützung bedeutet, „jemanden bei Entscheidungen zu bestätigen, das Selbstbewusstsein zu stärken und zu vermitteln, dass man ihn oder sie schätzt und akzeptiert“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051), also Entscheidungen von jemandem zu fördern, indem man Informationen über die eigene Bewertung der betroffenen Person preisgibt (House, 1981, zitiert nach Cinamon & Rich, 2010, S. 61).

Neben der Unterscheidung der sozialen Unterstützung nach den genannten Arten, können verschiedene Quellen von Unterstützung voneinander abgegrenzt werden. Den arbeits- und organisationspsychologischen Kontext betreffend, ist v.a. zwischen Quellen inner- und außerhalb der Organisation, in der eine Person tätig ist, zu differenzieren. In der Arbeitgeberorganisation kann soziale Unterstützung von Arbeitskolleginnen und -kollegen und von Vorgesetzten ausgehen. Außerhalb der Organisation kann soziale Unterstützung u.a. von der Partnerin bzw. vom Partner und von Freundinnen bzw. Freunden stammen (Ulich & Wülser, 2010, S. 40; Zapf & Semmer, 2004, S. 1050). In Bezug auf die im vorigen Abschnitt dargestellten Klassifikationen, zählt soziale Unterstützung somit zu den externen und sozialen bzw. organisationalen Ressourcen.

Untersuchungen der Stressforschung ergaben des Weiteren, dass soziale Unterstützung seitens der genannten Personen innerhalb der Organisation wirkungsvoller gegen Beanspruchungserleben in der Arbeit ist, als Unterstützung von außerhalb des Unternehmens (Buunk, 1990; Zapf & Semmer, 2004). Entgegen der Annahme des JD-C-S-Modells erwies sich Unterstützung vonseiten Vorgesetzter hierbei allerdings als wirkungsvoller gegen Stresserleben, als vonseiten der Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen (Buunk, 1990; Zapf & Semmer, 2004). Aus diesem Grund bezieht sich die folgende Darstellung bisheriger Befunde zur Beziehung zwischen sozialer Unterstützung und Arbeits-Familien-Konflikt hauptsächlich auf soziale Unterstützung durch Vorgesetzte.

Zum Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeits-Familien-Konflikt liegen bereits einige empirische Untersuchungen vor, wobei deren Ergebnisse, ähnlich der Autonomie in der Arbeit, etwas durchmischt sind. Ein paar querschnittliche Studien konnten zeigen, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte negativ mit Arbeits-Familien-Konflikt in Beziehung steht (Frye & Breugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006; Thomas & Ganster, 1995). Seiger und Wiese (2009) fanden in ihrer querschnittlichen Fragebogenstudie zwar ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie, dieser wurde jedoch durch Belastung in der Arbeit mediiert. In ihrer längsschnittlichen Tagebuchstudie konnten die Wissenschaftlerinnen dagegen keine signifikante Beziehung der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte mit Arbeits-Familien-Konflikt feststellen. Beide Studien wurden allerdings an denselben berufstätigen Müttern durchgeführt, weshalb deren Generalisierbarkeit auf andere Personengruppen, und hierbei insbesondere auf Männer, fraglich erscheint (Seiger & Wiese, 2009).

Michel, Mitchelson, Pichler und Cullen (2010) überprüften in ihrer Metaanalyse den Zusammenhang des Konstrukts der arbeitsbezogenen sozialen Unterstützung, in dem mehrere Quellen der Unterstützung im Arbeitskontext aggregiert sind, und dem Arbeits-Familien-Konflikt. Hierbei konnten sie die vermutete Beziehung zwar bestätigen, ähnlich der Querschnittsuntersuchung von Seiger und Wiese (2009) wurde diese allerdings durch arbeitsbezogene Rollenstressoren mediiert (Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010). Auch Byron (2005), Ford et al. (2007) und Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) untersuchten arbeitsbezogene soziale Unterstützung, stellten allerdings nicht medierte, signifikante negative Beziehungen dieser mit Arbeits-Familien-Konflikt fest. Da bei Verwendung des genannten Konstrukts jedoch nicht auszumachen ist, auf welche

Unterstützungsquellen die gefundenen Effekte zurückzuführen sind, ist die Aussagekraft jeder dieser Untersuchungen über die Wirkung der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den Konflikt zwischen Arbeit und Familie in Zweifel zu ziehen.

Im Gegensatz dazu unterschieden Kossek, Pichler, Bodner und Hammer (2011) in ihrer Metaanalyse sogar zwischen sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte im Allgemeinen, die den dargestellten Formen der instrumentellen, informationalen, emotionalen und bewertungsbezogenen Unterstützung (Cobb, 1976; Cohen und Wills, 1985; House, 1981, zitiert nach Ulich & Wülser, 2010; Kahn & Byosiore, 1992) durch Vorgesetzte entspricht und sozialer Unterstützung, die sich insbesondere auf die Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Familienleben bezieht. Bei der Untersuchung dieser beiden fanden sie eine negative Beziehung zwischen der allgemeinen sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem Arbeits-Familien-Konflikt. Als sie die genannte, arbeits-familienbezogene Form der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte allerdings konstant hielten, verschwand der Zusammenhang zwischen der allgemeinen sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie wieder (Kossek et al., 2011).

Michel, Kotrba, et al. (2011) untersuchten soziale Unterstützung durch Vorgesetzte in ihrer Metaanalyse ebenfalls getrennt von anderen Quellen der Unterstützung. Hierbei beobachteten sie, gegenüber einigen der zuvor genannten Studien, einen schwachen, aber signifikanten negativen Zusammenhang der genannten Unterstützungsform mit Arbeits-Familien-Konflikt (Michel, Kotrba, et al., 2011).

Bezüglich der Beziehung von sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte mit den beiden Richtungen von Arbeits-Familien-Konflikt, wurde erwartungsgemäß festgestellt, dass diese stärker negativ mit der Konfliktrichtung Arbeits-Familien-Konflikt verbunden ist, als mit Familien-Arbeits-Konflikt (Byron, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011).

In Bezug auf den Zusammenhang von sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte mit den drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie gibt es, wie im Fall von Arbeitsüberlastung und Autonomie, ebenfalls kaum noch Studien. Soweit mir bekannt ist, ist die Studie von Lingard, Francis und Turner (2012) die bisher einzige, in der soziale Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich aller drei Konfliktformen überprüft wurde. Die Wissenschaftlerinnen untersuchten darin eine Stichprobe von Bauarbeitern und stellten fest, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte negativ mit dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt in Beziehung steht (Lingard et al., 2012).

Auch van Daalen, Willemsen und Sanders (2006) überprüften u.a. soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, allerdings nur bezüglich des zeit- und des belastungsbasierten Konflikts. Gegenüber der Untersuchung von Lingard et al. (2012) fanden sie allerdings keine signifikanten Beziehungen zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und der zeit- und belastungsbasierten Form des Konflikts zwischen Arbeit und Familie (van Daalen et al., 2006).

Vergleichbar mit den Studien von Byron (2005), Ford et al. (2007), Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) und Michel et al. (2010) untersuchten Carlson et al. (2000) ebenfalls die arbeitsbezogene soziale Unterstützung und stellten fest, dass diese mit keiner der drei Konfliktformen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts in Beziehung steht. Aufgrund der Allgemeinheit des überprüften Konstrukts ist jedoch auch für diese Untersuchung nur eine eingeschränkte Aussagekraft über den Einfluss der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich der Konfliktformen anzunehmen.

Lapierre und Allen (2006) untersuchten, ähnlich wie Kossek et al. (2011) die spezielle Form der arbeits-familienbezogenen sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den zeit- und belastungsbasierten Konflikt und deckten einen negativen Zusammenhang der genannten Unterstützungsform mit den beiden Konfliktformen auf.

4.3 Spezifische personale Ressourcen als Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts

Wie in Kapitel 3.2 erwähnt, wurden in der, das JD-R-Modell erweiternden Studie von Xanthopoulou et al. (2007) auch einige Persönlichkeitsmerkmale untersucht, die gemäß den Klassifikationen von Ressourcen in Kapitel 3.4 zu den internen oder personalen Ressourcen zählen. Genauer wurden in der Untersuchung die Merkmale allgemeine Selbstwirksamkeit, organisationsbezogenes Selbstwertgefühl und Optimismus in aggregierter Form überprüft und es wurde u.a. gefunden, dass diese unmittelbar negativ mit Erschöpfung in Zusammenhang stehen (Xanthopoulou et al., 2007). Zwei der genannten Persönlichkeitsmerkmale gehören, in Form der generalisierten Selbstwirksamkeit und des allgemeinen Selbstwertgefühls u.a. zum Konstrukt der zentralen Selbstbewertungen (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002). Aufgrund dieser Zuordnung und des berichteten Ergebnisses von Xanthopoulou et al. (2007), wird im Folgenden näher auf die zentralen Selbstbewertungen eingegangen.

Zentrale Selbstbewertungen

Zentrale Selbstbewertungen sind Persönlichkeitsmerkmale die definiert werden als „fundamental, subconscious conclusions individuals reach about themselves, other people, and the world“ (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998, S. 18). Neben dem allgemeinen Selbstwertgefühl und der generalisierten Selbstwirksamkeit werden zu diesen auch Kontrollüberzeugung und emotionale Stabilität vs. emotionale Labilität bzw. Neurotizismus gezählt (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002).

Das Konstrukt des Selbstwertgefühls (*self-esteem*), das auf Rosenberg et al. (1995) zurückgeht, bezeichnet den Wert, den eine Person sich selbst insgesamt zuschreibt bzw. das Urteil, das eine Person über ihre eigene Persönlichkeit als Ganze trifft, wobei die Bewertung von positiv bis negativ reichen kann. Damit ist es auch als eine spezifische Form der Einstellung zu betrachten, nämlich der Haltung einer Person in Bezug auf sich selbst und es spiegelt wieder, wie zufrieden eine Person mit sich und ihrem Leben ist (Asendorpf & Neyer, 2012; Judge et al., 1998).

Das Konstrukt der generalisierten Selbstwirksamkeit (*generalized self-efficacy*) wurde von Judge, Locke und Durham (1997, zitiert nach Judge et al., 1998) aus dem Konzept der Selbstwirksamkeit nach Bandura (1977) abgeleitet. Es beschreibt die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten bzw. Möglichkeiten durch eine Person, die notwendigen Voraussetzungen dafür aufbringen zu können, um Ereignisse im eigenen Leben im Allgemeinen kontrollieren zu können (Judge et al., 1997, zitiert nach Judge et al., 1998).

Das Konstrukt der Kontrollüberzeugung (*locus of control of reinforcement*), das von Rotter (1966, zitiert nach Rotter, 1975) stammt, bezeichnet die Einstellung, die eine Person darüber hat, auf welche Ursache die Kontrolle von Ereignissen zurückzuführen ist (Kubinger, 2009). Genauer wird hiermit das Ausmaß beschrieben, in dem eine Person davon überzeugt ist, dass die Ergebnisse von Ereignissen durch Umweltfaktoren, wie andere Personen bzw. Glück, Zufall oder Schicksal kontrolliert werden, was als externe Kontrollüberzeugung bezeichnet wird, oder in dem eine Person davon überzeugt ist, dass sie Ergebnisse mit ihrem eigenen Verhalten kontrollieren kann, was als interne Kontrollüberzeugung bezeichnet wird (Judge et al., 1998; Rotter, 1975).

Das Konstrukt der emotionalen Stabilität (*emotional stability*) vs. emotionalen Labilität (*emotional lability*) bzw. Neurotizismus (*neuroticism*) geht auf Eysenck zurück (Heckhausen & Heckhausen, 2010) und zählt mit den Merkmalen Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit zu den fünf als grundlegend erachteten Persönlichkeitsfaktoren (*Big Five*) (Kubinger, 2009, S. 218). Diesen werden jeweils verschiedene Facetten des Verhaltens- und Erlebens zugeschrieben, wobei

emotionale Stabilität durch niedrige Werte in Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit charakterisiert ist, während emotionale Labilität bzw. Neurotizismus hingegen jeweils durch hohe Werten der genannten Facetten gekennzeichnet ist (Costa, McCrae, & Martin, 2005, S. 267). Neurotizismus hängt außerdem mit dem Konstrukt der negativen Affektivität, „der Tendenz, negative Gefühle zu erleben“ (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 220), zusammen.

Bezüglich eines möglichen Zusammenhangs der zentralen Selbstbewertungen mit Arbeits-Familien-Konflikt liegen erst wenige empirische Untersuchungen vor. Die meines Wissens bisher einzige Studie, in der die zentralen Selbstbewertungen als ganzes Konstrukt in Bezug auf den Konflikt zwischen Arbeit und Familie überprüft wurden, ist die querschnittliche Studie von Boyar und Mosley (2007). Die Wissenschaftler untersuchten hierbei eine Stichprobe von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern eines Alten- bzw. Pflegeheims, die überwiegend aus Frauen bestand. Bei dieser fanden sie, ihren Vermutungen entsprechend, dass die zentralen Selbstbewertungen eine negative Beziehung mit Arbeits-Familien-Konflikt aufweisen (Boyar & Mosley, 2007).

In den meisten anderen Studien wurden jeweils nur eine oder mehrere der zu den zentralen Selbstbewertungen gezählten Persönlichkeitseigenschaften in Bezug auf Arbeits-Familien-Konflikt untersucht. Die hierbei am häufigsten untersuchten Konstrukte sind Kontrollüberzeugung und Neurotizismus bzw. emotionale Stabilität bzw. das damit, wie erwähnt, verbundene Konstrukt negative Affektivität. Michel, Kotrba, et al. (2011, S. 705) konnten in ihrer Metaanalyse einen schwachen, aber signifikanten negativen Zusammenhang von internaler Kontrollüberzeugung und einen mittelmäßig starken, signifikant positiven Zusammenhang von Neurotizismus bzw. negativer Affektivität mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie feststellen. In Bezug auf Kontrollüberzeugung fand Andreassi (2011) hingegen keine Beziehung mit Arbeits-Familien-Konflikt. In einer anderen Metaanalyse untersuchten Michel, Clark und Jaramillo (2011, S. 197) die „Big Five“-Persönlichkeitsfaktoren u.a. in Bezug auf Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben im Allgemeinen und fanden ebenfalls, dass Neurotizismus bzw. negative Affektivität in einem starken, signifikant positiven Zusammenhang mit den genannten Konflikten steht. Daneben untersuchten die Wissenschaftler/innen auch die anderen Persönlichkeitsvariablen der zentralen Selbstbewertungen und berichteten für diese (in umkodierter Form), im Vergleich zu Neurotizismus bzw. negative Affektivität von einem anders gearteten und wesentlich schwächeren Zusammenhang mit dem Konflikt, womit sie auch deren Ausschluss aus der weiteren Hypothesenprüfung begründeten (Michel, Clark,

et al., 2011, S. 197). Auch in weiteren querschnittlichen Untersuchungen (Blanch & Aluja, 2009; Michel & Clark, 2009; Tement & Korunka, 2013) und in einer aktuellen längsschnittlichen Studie (Wille, De Fruyt, & Feys, 2013) konnten positive Zusammenhänge zwischen Neurotizismus bzw. negativer Affektivität und Arbeits-Familien-Konflikt gefunden werden. Eine andere Längsschnittstudie konnte die Beziehung zwischen Neurotizismus und Arbeits-Familien-Konflikt hingegen nur für Männer bestätigen (Bouchard & Poirier, 2011). In einer der wenigen Studien, in denen der Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität statt Neurotizismus und dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie untersucht wurde, fanden Baltes, Zhdanova und Clark (2011), dass dieses Konstrukt signifikant negativ mit Arbeits-Familien-Konflikt verbunden ist. Allen et al. (2012, S. 20) überprüften in ihrer Metaanalyse ebenfalls unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale auf ihre Beziehung zum Konflikt zwischen Arbeit und Familie und fanden u.a. ihren Erwartungen entsprechend, dass negative Affektivität und Neurotizismus signifikant mit einem stärkeren Arbeits-Familien-Konflikt einher gehen und dass Selbstwirksamkeit, Selbstwert und Kontrollüberzeugung signifikant mit einem schwächeren Konflikt verbunden sind.

In Bezug auf den Zusammenhang der Persönlichkeitsmerkmale der zentralen Selbstbewertungen mit den beiden Richtungen von Arbeits-Familien-Konflikt erbrachten Untersuchungen gemischte Ergebnisse. So fanden Michel, Kotrba, et al. (2011, S. 709) unterschiedlich starke Beziehungen von Persönlichkeitsvariablen mit den beiden Konfliktrichtungen, während Michel, Clark et al. (2011, S. 198) feststellten, dass die von ihnen untersuchten Persönlichkeitsvariablen unterschiedslos mit den Richtungen des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben zusammenhängen.

Bezüglich der Beziehung der Persönlichkeitsmerkmale der zentralen Selbstbewertungen mit den drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie, gibt es erst wenige Studien. Allerdings konnten Allen et al. (2012) in ihrer Metaanalyse bereits die Konstrukte Kontrollüberzeugung, Neurotizismus und negative Affektivität bezüglich der Konfliktformen untersuchen. Kontrollüberzeugung überprüften sie auf ihren Zusammenhang mit dem zeit- und dem belastungsbasierten Konflikt und fanden nur mit dem belastungsbasierten Konflikt eine signifikante Beziehung. Neurotizismus und negative Affektivität untersuchten sie in Bezug auf alle drei Konfliktformen und stellten für beide Konstrukte auch signifikante Zusammenhänge mit allen drei Formen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts fest (Allen et al., 2012). Bezüglich Neurotizismus fand auch Andreassi (2011), dass dieser eine positive Beziehung mit dem zeit- und dem

belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt aufweist. In Bezug auf das mit Neurotizismus verwandte Konstrukt der negativen Affektivität, fanden Carlson (1999) und Tement und Korunka (2013) jeweils signifikante Beziehungen mit allen drei Konfliktformen, während Bruck und Allen (2003) feststellten, dass negative Affektivität nur mit dem belastungsbasierten Konflikt einen signifikanten Zusammenhang hat. Dieses Ergebnis von Bruck und Allen (2003) spiegelt möglicherweise die theoriegeleitete, aber nicht bestätigte Erwartung von Carlson (1999, S. 242) wieder, dass negative Affektivität am stärksten mit dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt zusammenhängt. Die nicht-Bestätigung der Effekte bezüglich des zeit- und des verhaltensbasierten Konflikts durch Bruck und Allen (2003, S. 462) ist jedoch eventuell auf die, zum Großteil aus weiblichen Teilnehmerinnen bestehende Stichprobe zurückzuführen.

Zu Zusammenhängen der Persönlichkeitsmerkmale Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit mit den drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie liegen, soweit mir bekannt ist, noch keine Untersuchungen vor.

4.4 Interaktionen zwischen spezifischen Arbeitsbedingungen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Im JD-R-Modell werden, wie in Kapitel 3.2 vorgestellt, auch Interaktionseffekte zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen angenommen, allerdings werden dafür keine Kombinationen bestimmter Arbeitsbelastungen und -ressourcen vorgeschlagen (Bakker & Demerouti, 2007). Karasek (1979) postulierte im JD-C-Modell, wie bereits dargestellt, zwar Interaktionseffekte zwischen den konkreten Belastungen Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck und der Ressource Autonomie in der Arbeit, untersuchte diese allerdings nicht mit geeigneten statistischen Verfahren (Zapf & Semmer, 2004). Gemäß dem JD-C-S-Modell überprüften Johnson und Hall (1988) hingegen die fraglichen Interaktionen sowie die Interaktionen zwischen Arbeitsüberlastung bzw. Zeitdruck und sozialer Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen in Bezug auf das Erleben von Beanspruchung und konnten all diese bestätigen. Aufgrund dieser Resultate wird im Folgenden jeweils gesondert auf Studienergebnisse zur möglichen Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie in der Arbeit sowie zwischen Arbeitsüberlastung und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts eingegangen.

Arbeitsüberlastung und Autonomie

Zum Zusammenhang von Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie gibt es erst wenige Untersuchungen. Die Interaktion zwischen der Arbeitsüberlastung und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf Arbeits-Familien-Konflikt wurde bisher, meines Wissens nach nur von Bakker, ten Brummelhuis, Prins und van der Heijden (2011) untersucht. Diese nahmen in ihrer Studie u.a. an, dass die Autonomie als Moderator eine abschwächende Wirkung auf die Beziehung zwischen der quantitativen Arbeitsüberlastung und dem Konflikt von Arbeit zu Familie ausübt, was sie nicht bestätigen konnten (Bakker et al., 2011). Allerdings führten die Wissenschaftler/innen ihre Untersuchung an einer Stichprobe von Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung und deren Partnerinnen und Partnern durch, was die Generalisierbarkeit dieses Ergebnisses auf andere Personengruppen fraglich erscheinen lässt (Bakker et al., 2011).

Zu Unterschieden bei der Interaktion von Arbeitsüberlastung und Autonomie in der Arbeit zwischen den beiden Konfliktrichtungen von Arbeit zu Familie und von Familie zu Arbeit bestehen, soweit mir bekannt ist, keine eigenen Untersuchungsergebnisse.

In Bezug auf den Zusammenhang der genannten Interaktion mit den drei Konfliktformen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts, liegen ebenfalls kaum noch Studien vor. Taris et al. (2006) untersuchten u.a. die Wirkung der Interaktion zwischen der quantitativen Arbeitsüberlastung und Kontrolle in der Arbeit auf den zeit- und belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und konnten kein signifikantes Ergebnis finden. Zur Beziehung der Interaktion mit dem verhaltensbasierten Konflikt, liegen, nach meinem Wissen, noch keine Untersuchungen vor.

Arbeitsüberlastung und soziale Unterstützung

Zur Beziehung der Interaktion zwischen der Arbeitsüberlastung und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte mit Arbeits-Familien-Konflikt, bestehen ebenfalls erst sehr wenige Studien. Bakker et al. (2011) nahmen in ihrer Untersuchung wiederum an, dass soziale Unterstützung ein abschwächender Moderator des Zusammenhangs zwischen quantitativer Arbeitsüberlastung und dem Konflikt von Arbeit zu Familie ist, was sie auch bestätigen konnten (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & van der Heijden, 2011). Auch Zhang, Zhang und Korabik (2010) fanden für eine Stichprobe berufstätiger Frauen, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte einen abschwächenden Einfluss auf Arbeitsüberlastung hat. Demgegenüber fanden Elloy und Mackie (2002) in ihrer Untersuchung an einer Stichprobe von Doppelverdienerpaaren keine Wirkung von sozialer

Unterstützung auf die Beziehung zwischen Überlastung in der Arbeit und Arbeits-Familien-Konflikt.

Zu Unterschieden bei der Interaktion von Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte zwischen den beiden Konfliktrichtungen von Arbeit zu Familie und von Familie zu Arbeit sowie zum Zusammenhang der genannten Interaktion mit den drei Konfliktformen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts bestehen, soweit mir bekannt ist, noch keine konkreten eigenen Untersuchungsergebnisse.

4.5 Interaktionen zwischen spezifischen personalen Ressourcen und Arbeitsbedingungen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

In der, ebenfalls bereits in Kapitel 3.2 erwähnten, das JD-R-Modell erweiternden Studie, stellten Xanthopoulou et al. (2007) entgegen ihrer Annahme auch fest, dass die personalen Ressourcen allgemeine Selbstwirksamkeit, organisationsbezogenes Selbstwertgefühl und Optimismus in aggregierter Form nicht als Moderatoren des Zusammenhangs zwischen mehreren Arbeitsbelastungen, zu denen u.a. Arbeitsüberlastung zählt, und der Erschöpfung wirken. Hierbei untersuchten sie die genannten Arbeitsbelastungen zwar ebenfalls jeweils in aggregierter Form, konnten aber auch bei Überprüfung der jeweiligen Beziehungen der gruppierten personalen Ressourcen mit den voneinander getrennten Arbeitsbelastungen keine signifikanten Moderatoreffekte nachweisen (Xanthopoulou et al., 2007). Demgegenüber fanden sie allerdings, dass die aggregierten personalen Ressourcen als Mediatoren des Zusammenhangs zwischen einigen Arbeitsressourcen, u.a. Autonomie und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, und dem Arbeitsengagement wirken (Xanthopoulou et al., 2007). Die Nichtbestätigung der vermuteten Moderation von personalen Ressourcen zwischen Arbeitsbelastungen und Erschöpfung wird auf die Stichprobe der Untersuchung, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Elektrotechnik- und Elektronikunternehmens mit einem hohen Bildungsniveau zurückgeführt, was die Generalisierbarkeit des Ergebnisses in Zweifel ziehen lässt, aber auch auf die überprüften personalen Ressourcen, deren inhaltliche Beschaffenheit möglicherweise ein signifikantes Ergebnis verhinderte (Xanthopoulou et al., 2007).

Die in dieser Studie untersuchten Persönlichkeitsmerkmale Selbstwirksamkeit und Selbstwert zählen, wie bereits in Kapitel 4.3 näher ausgeführt, zu den zentralen

Selbstbewertungen. Aus der Stressforschung ist bekannt, dass einzelne Konstrukte der zentralen Selbstbewertungen die Auswirkungen verschiedener Stressoren abschwächen können (Zapf & Semmer, 2004, S. 1056). In Untersuchungen zeigte sich zudem, dass einige dieser Konstrukte Personen helfen, Arbeits-Familien-Konflikt zu vermeiden und möglicherweise zum Aufbau von psychologischer Resilienz gegenüber Anforderungen aus dem Arbeits- und dem Familienleben beitragen (Allen et al., 2012, S. 22). Aufgrund all dieser Befunde wird im Folgenden auf Studienergebnisse zu möglichen Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung, Autonomie in der Arbeit und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts eingegangen.

Zentrale Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung, Autonomie und soziale Unterstützung

Zum Zusammenhang von Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie gibt es kaum noch Forschung. Die querschnittliche Untersuchung von Tement und Korunka (2013) stellt meines Wissens die bisher einzige Studie dar, in der zumindest ein mit den zentralen Selbstbewertungen verwandtes Persönlichkeitsmerkmal und alle drei fraglichen Arbeitsbedingungen bezüglich aller drei Formen des Arbeits-Familien-Konflikts überprüft wurden. Genauer untersuchten die Wissenschaftler/innen hierbei Moderatoreffekte von negativer Affektivität auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsüberlastung, Autonomie und sozialer Unterstützung mit dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt an einer heterogenen Stichprobe berufstätiger Personen (Tement & Korunka, 2013). Dabei fanden sie, dass negative Affektivität eine verstärkende Wirkung auf die Beziehung zwischen der Arbeitsüberlastung und dem verhaltensbasierten Konflikt und einen abschwächenden Einfluss auf die Beziehung zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem belastungsbasierten Konflikt ausübt, während keine signifikante Wirkung auf die Beziehung zwischen der Autonomie und den drei Konfliktformen gefunden werden konnte (Tement & Korunka, 2013, S. 206).

5. Zielsetzungen, Schlussfolgerungen und Annahmen

Im Folgenden werden die Zielsetzungen der vorliegenden Untersuchung in Form von konkreten Fragestellungen präsentiert, die Schlussfolgerungen, die aus der Auseinandersetzung mit dem theoretischen Hintergrund gezogen werden können in Form eines eigenen Forschungsmodells dargestellt und die Annahmen, die in der nachfolgenden empirischen Untersuchung überprüft werden, in Form von Hypothesen vorgestellt.

5.1 Ziele der Untersuchung

Wie bereits einleitend erwähnt, befasst sich diese Arbeit mit den Ursachen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie. Aufgrund der, von Kapitel 2. bis 4. aufgearbeiteten Erkenntnisse zum Thema, werden in der nachfolgenden empirischen Untersuchung konkret werden folgende Fragestellungen überprüft:

Beeinflussen Arbeitsbelastungen und -ressourcen bzw. personale Ressourcen das Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt?

Bestehen Interaktionseffekte zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen, die mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt verbunden sind?

Bestehen Interaktionseffekte zwischen personalen Ressourcen und Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen, die mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt zusammenhängen?

5.2 Eigenes Forschungsmodell

Zur Beantwortung der vorgestellten Fragestellungen wird das JD-R-Modell als ein Ausgangspunkt herangezogen. Im Folgenden wird hierbei ein eigenes, aus diesem Modell sowie den Ausführungen zum Arbeits-Familien-Konflikt und bisherigen Forschungsergebnissen abgeleitetes Forschungsmodell dargestellt.

Das Konstrukt des Arbeits-Familien-Konflikts kann, seiner in Kapitel 2.1 dargestellten Definition nach zu urteilen, als eine Art von Beanspruchung verstanden werden. Aus diesem Grund wird für die vorliegende Untersuchung ein Modell aus dem JD-R-Modell abgeleitet, in dem der Konflikt zwischen Arbeit und Familie als Äquivalent zu Erschöpfung bzw. Beanspruchung betrachtet wird. Da sich in Studien, wie bereits in

Kapitel 2.4 dargestellt, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie gezeigt haben, werden Arbeitsbelastungen und -ressourcen des Weiteren als Prädiktoren des Konflikts erachtet. Aufgrund der in Kapitel 3.2 dargestellten Annahme von Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen bezüglich Erschöpfung bzw. Beanspruchung im JD-R-Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007), werden auch Interaktionseffekte zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts postuliert. Da sich in Studien, wie ebenfalls in Kapitel 2.4 dargestellt, Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften und dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie gezeigt haben, werden spezifische Persönlichkeitseigenschaften zudem als Prädiktoren des Konflikts betrachtet. Aufgrund der auch in Kapitel 3.2 vorgestellten Annahme von Interaktionen zwischen personalen Ressourcen und Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen bezüglich Erschöpfung im JD-R-Modell (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007), werden auch Interaktionseffekte zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts vermutet. Das dementsprechende Forschungsmodell ist in der folgenden Abbildung 1 zu sehen.

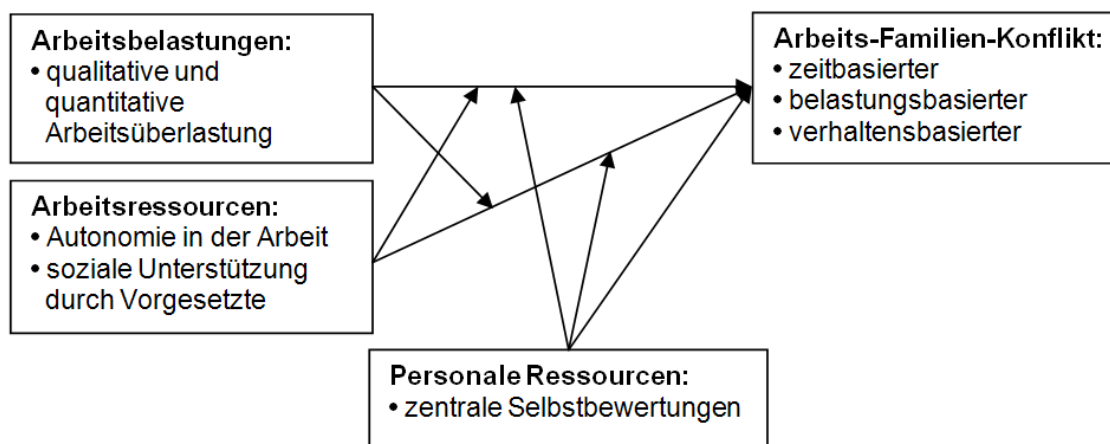


Abbildung 1 Eigenes Forschungsmodell

Der in Kapitel 2.1 kurz erläuterte, wesentlich mit dem Arbeits-Familien-Konflikt verbundene Begriff der Arbeit wird in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich als bezahlte Erwerbsarbeit verstanden, der Begriff Familie wird analog zur im selben Kapitel dargestellten Definition (Piotrkowski, 1978, zitiert nach Eby, et al. 2005, S.126) aufgefasst. Die konkrete Richtung des Konflikts zwischen Arbeit und Familie (Frone, Yardley, & Markel, 1997) betreffend, wird in der vorliegenden Arbeit nur die Konfliktrichtung von Arbeit zu Familie untersucht, da diese, wie in Kapitel 2.2 dargestellt, insgesamt häufiger zu

beobachten ist (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1992b). In Bezug auf die konkreten Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie (Greenhaus & Beutell, 1985), werden in dieser Arbeit alle drei Konfliktformen des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten Konflikts separat überprüft, da bei diesen, wie im Rahmen der Aufarbeitung der Literatur zu spezifischen Belastungen und Ressourcen in Kapitel 4. deutlich wurde, noch erheblicher Forschungsbedarf besteht.

Hinsichtlich der konkreten Arbeitsbelastungen, -ressourcen und personalen Ressourcen, werden die aus dem JD-C-Modell (Karasek, 1979), dem JD-C-S-Modell (Johnson & Hall, 1988) und dem erweiterten JD-R-Modell (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) abgeleiteten und theoretisch in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt aufgearbeiteten Variablen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung, der Autonomie in der Arbeit, der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz und der zentralen Selbstbewertungen untersucht. An Kontrollvariablen werden erhoben das Geschlecht, das Alter, die höchste abgeschlossene Ausbildung, die Berufsgruppe, der Erwerbsstatus in Voll- oder Teilzeit, die Dauer der Beschäftigung an der derzeitigen Arbeitsstelle, das Dienstverhältnis in befristet oder unbefristet und ob eine Führungsposition vorhanden ist.

5.3 Hypothesen

In diesem Abschnitt werden die genauen Hypothesen bezüglich der in Kapitel 4. dargestellten, interessierenden Variablen vorgestellt.

Qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung

Der im JD-C-Modell (Karasek, 1979) als eigene Arbeitsbelastung bezeichnete Zeitdruck, wird, aufgrund der, in Kapitel 4.1 dargestellten definitorischen Ähnlichkeit von Arbeitsüberlastung und Zeitdruck (Udris & Rimann, 1999; Zapf & Semmer, 2004), als eine Komponente der Arbeitsüberlastung angesehen. Dem Vorgehen von Michel, Kotrba et al. (2011) folgend, wird Zeitdruck in der vorliegenden Arbeit daher nicht eigens untersucht.

In Kapitel 2.4 wurde erwähnt, dass meist positive Beziehungen von u.a. arbeitsbezogenen Belastungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt gefunden wurden (Byron, 2005; Carlson, 1999; Carlson et al., 2000; Ford et al., 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011) und die in Kapitel 4.1 dargestellten Befunde zur

Arbeitsüberlastung zeigen ebenfalls überwiegend positive Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt (Blanch & Aluja, 2009; Britt & Dawson, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011; Wallace, 1999). Hierbei sind jedoch, wie erwähnt, keine expliziten Untersuchungen zum verhaltensbasierten Konflikt bekannt. Aufgrund dessen und da im Fall fehlender Ergebnisse, analog zur Vorgehensweise von Carlson (1999), keine Unterschiede in der Beziehung des Prädiktors mit den drei Konfliktformen angenommen werden, werden folgende Hypothesen postuliert:

Hypothese 1 a: Je höher die qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung ist, desto mehr *zeitbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 1 b: Je höher die qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung ist, desto mehr *belastungsbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 1 c: Je höher die qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung ist, desto mehr *verhaltensbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Autonomie in der Arbeit

In Kapitel 2.4 wurde erwähnt, dass meist negative Beziehungen von u.a. arbeitsbezogenen Ressourcen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt gefunden wurden (Byron, 2005; Carlson et al., 2000; Ford et al., 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011) und die in Kapitel 4.2 dargestellten Befunde zur Autonomie zeigen insbesondere in Metaanalysen Großteils negative Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt (Byron, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011; Taris et al., 2006). Allerdings sind hierbei ebenfalls keine Untersuchungen zum verhaltensbasierten Konflikt bekannt. Aufgrund dessen und wieder analog zu Carlson (1999), werden folgende Hypothesen angenommen:

Hypothese 2 a: Je höher die Autonomie in der Arbeit ist, desto weniger *zeitbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 2 b: Je höher die Autonomie in der Arbeit ist, desto weniger *belastungsbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 2 c: Je höher die Autonomie in der Arbeit ist, desto weniger *verhaltensbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte

Zusätzlich zu den bereits unter der Autonomie erwähnten Ergebnissen bezüglich der Beziehung von arbeitsbezogenen Ressourcen und dem Arbeits-Familien-Konflikt, zeigen auch die in Kapitel 4.2 dargestellten Befunde zur sozialen Unterstützung insbesondere in

Metaanalysen überwiegend negative Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt (Byron, 2005; Michel, Kotrba, et al., 2011; Lingard et al., 2012). Aufgrund dessen werden folgende Hypothesen postuliert:

Hypothese 2 d: Je höher die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto weniger *zeitbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 2 e: Je höher die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto weniger *belastungsbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 2 f: Je höher die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto weniger *verhaltensbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Zentrale Selbstbewertungen

In Kapitel 2.4 wurde erwähnt, dass meist negative Beziehungen von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt gefunden wurden (Allen, et al. 2012) und die in Kapitel 4.3 dargestellten Befunde zu den zentralen Selbstbewertungen zeigen ebenfalls überwiegend negative Beziehungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt (Allen et al., 2012; Boyar & Mosley, 2007; Carlson, 1999; Tement & Korunka, 2013). Hierbei sind allerdings noch nicht zu allen Persönlichkeitsmerkmalen Befunde bezüglich der drei Konfliktformen bekannt. Aufgrund dessen und wiederum analog zum Vorgehen von Carlson (1999) bei fehlenden Ergebnissen, werden folgende Hypothesen angenommen:

Hypothese 3 a: Je höher die zentralen Selbstbewertungen sind, desto weniger *zeitbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 3 b: Je höher die zentralen Selbstbewertungen sind, desto weniger *belastungsbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Hypothese 3 c: Je höher die zentralen Selbstbewertungen sind, desto weniger *verhaltensbasierter* Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen

Aufgrund der Annahmen der, in Kapitel 3.4 dargestellten COR-Theorie (Hobfoll, 2001) und der in Kapitel 4.4 vorgestellten, ersten Ergebnisse zu Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts (Bakker et al., 2011), werden folgende Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 4 a: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *zeitbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch Autonomie in der Arbeit moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *zeitbasiertem* Konflikt bei hoher Autonomie schwächer wird.

Hypothese 4 b: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *belastungsbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch Autonomie in der Arbeit moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *belastungsbasiertem* Konflikt bei hoher Autonomie schwächer wird.

Hypothese 4 c: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *verhaltensbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch Autonomie in der Arbeit moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *verhaltensbasiertem* Konflikt bei hoher Autonomie schwächer wird.

Hypothese 4 d: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *zeitbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch soziale Unterstützung durch Vorgesetzte moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *zeitbasiertem* Konflikt bei hoher sozialer Unterstützung schwächer wird.

Hypothese 4 e: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *belastungsbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch soziale Unterstützung durch Vorgesetzte moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *belastungsbasiertem* Konflikt bei hoher sozialer Unterstützung schwächer wird.

Hypothese 4 f: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *verhaltensbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch soziale Unterstützung durch Vorgesetzte moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *verhaltensbasiertem* Konflikt bei hoher sozialer Unterstützung schwächer wird.

Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen bzw. Arbeitsressourcen

Ebenfalls aufgrund der Annahmen der dargestellten COR-Theorie (Hobfoll, 2001) und der vorgestellten ersten Ergebnisse zu Interaktionen zwischen einem mit den zentralen Selbstbewertungen verwandten Konstrukt und Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts (Tement & Korunka, 2013), werden folgende Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 5 a: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *zeitbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *zeitbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen schwächer wird.

Hypothese 5 b: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *belastungsbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *belastungsbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen schwächer wird.

Hypothese 5 c: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem *verhaltensbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Überlastung und *verhaltensbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen schwächer wird.

Hypothese 5 d: Der Zusammenhang zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem *zeitbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Autonomie und *zeitbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

Hypothese 5 e: Der Zusammenhang zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem *belastungsbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Autonomie und *belastungsbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

Hypothese 5 f: Der Zusammenhang zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem *verhaltensbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von Autonomie und *verhaltensbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

Hypothese 5 g: Der Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem *zeitbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von sozialer Unterstützung und *zeitbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

Hypothese 5 h: Der Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem *belastungsbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von sozialer Unterstützung und *belastungsbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

Hypothese 5 i: Der Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem *verhaltensbasierten* Arbeits-Familien-Konflikt wird durch die zentralen Selbstbewertungen moderiert, sodass der Zusammenhang von sozialer Unterstützung und *verhaltensbasiertem* Konflikt bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker wird.

II Empirische Untersuchung

6. Methoden

Im Folgenden werden die Methoden der empirischen Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Arbeit dargestellt. Dabei wird zu Beginn erläutert, wie bei der Untersuchung vorgegangen wurde und welche Stichprobe in der Untersuchung resultiert, danach wird darauf eingegangen, wie die zu messenden Konstrukte operationalisiert wurden und welche Messinstrumente zum Einsatz kamen.

6.1 Untersuchungsdurchführung und Stichprobe

Zur Untersuchung der dargestellten Fragestellungen und Hypothesen im Rahmen dieser Arbeit wurde eine nicht-experimentelle, quantitative Querschnittuntersuchung in verschiedenen, zugänglichen Feldsettings durchgeführt.

Das Erhebungsmaterial bestand aus einem Fragebogen, der zuerst in Papier-Bleistift-Form und auf Basis dieser unmittelbar anschließend auch in einer Online-Form angefertigt wurde, um eine möglichst große Stichprobe zu erzielen und die jeweiligen Stärken beider Varianten für die Untersuchung nützen zu können. Da beide Fragebogenversionen in ihren Inhalten vollständig übereinstimmen, sind sie als vergleichbar zu erachten.

Die Vorgabe des Fragebogens wurde mit der Papier-Bleistift-Version Ende Juli 2012 gestartet und wenige Wochen später wurde auch begonnen, die Online-Version vorzugeben, was Mitte Oktober 2012 als letztes beendet wurde.

Die Verbreitung des Fragebogens erfolgte einerseits durch Verteilen von Kopien der Papier-Bleistift-Version und andererseits durch Versenden eines Links zur Online-Version. Die Papier-Bleistift-Version wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern persönlich mit einer kurzen Erklärung zur Befragung (Nennung des Themas, Zusicherung von Anonymität und Hinweis auf die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme bei Fragen) und teilweise mit einem Kuvert überreicht, in dem sie den ausgefüllten Fragebogen verschlossen retournieren konnten, um die anonyme Behandlung der Daten glaubhaft zu unterstreichen. Die Rückgabe der Fragebögen erfolgte bei dieser Version zumeist ebenfalls persönlich oder über Personen, denen die Teilnehmer/innen vertrauten. Der Link zur Online-Version wurde in einem persönlichen Anschreiben mit einer ähnlichen kurzen

Erklärung zur Befragung per E-Mail, durch persönliche Nachricht in Sozialen Online-Netzwerken und mittels posten einer öffentlichen Nachricht in Internet-Foren verbreitet.

Um die inhaltliche Untersuchung der interessierenden Konstrukte zu ermöglichen und ein ausreichendes Verständnis des Fragebogens zu gewährleisten, wurden hierbei nur Personen um Teilnahme gebeten, die erwerbstätig sind und mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner in einem gemeinsamen Haushalt leben sowie die Deutsch als Muttersprache haben oder über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen. Hierfür wurden vorwiegend Personen aus dem Freundes-, Bekannten- und Kolleginnen- bzw. Kollegenkreis aus Studium und Arbeit sowie aus der Verwandtschaft angesprochen, es wurden aber auch Personen über Unternehmen der Privatwirtschaft und über andere Institutionen (z.B. Schulen, Kindergärten) rekrutiert. Geografisch betrachtet wurden dabei hauptsächlich Personen im städtischen und ländlichen Raum Ostösterreichs (Wien, Niederösterreich, Burgenland, Oberösterreich und Steiermark) und in Deutschland um Teilnahme gebeten. Zudem wurden viele der angesprochenen Personen um Weitergabe bzw. -leitung des Instruments an weitere potenzielle Teilnehmer/innen gebeten. Diese Vorgehensweisen dienten dazu, eine so heterogene Stichprobe wie möglich zu erhalten.

Innerhalb des angegebenen Erhebungszeitraums wurden die Teilnehmer/innen zumindest teilweise auch an das Ausfüllen des Fragebogens erinnert. Diejenigen, an die Papier-Bleistift-Versionen verteilt worden waren, wurden hierbei persönlich erinnert und denjenigen, an die Online-Versionen verschickt worden waren, wurde, zur Wahrung der Anonymität, eine standardisierte Nachricht gesendet, in der ihnen für das Ausfüllen gedankt wurde und in der sie noch einmal darum gebeten bzw. dazu aufgefordert wurden, den Fragebogen auszufüllen, falls sie dies noch nicht getan haben.

Die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung besteht aus einer Gelegenheitsstichprobe, da die Fragestellungen kein anderes Vorgehen verlangten. Die Gesamtstichprobe besteht aus insgesamt 790 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Einige dieser wurden, basierend auf methodischen und inhaltlichen Überlegungen aus den Analysen ausgeschlossen. Dies betraf Personen, die fehlende Daten in den, in diesem Abschnitt vorgestellten demographischen Angaben aufwiesen. Weiters wurden Personen ausgeschlossen, die weniger als ca. 80% der Items pro verwendeter Subskala beantwortet haben, da diese möglicherweise die Ergebnisse verzerren und ein rechnerisches Ersetzen zu vieler fehlender Werte ebenfalls zu Verzerrungen in den Ergebnissen führen kann

(Field, 2009). Die danach noch übrig gebliebenen, fehlenden Werte wurden jeweils durch den Personenmittelwert pro betreffender Skala ersetzt, da dieser als eine gute Näherung an die wahren fehlenden Werte erachtet wurde. Dem Vorgehen von Dillitzer (2006) folgend, wurden außerdem alle Personen aus den Analysen ausgeschlossen, die angaben, weniger als 15 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein. Schließlich wurden auch alle Personen ausgeschlossen, die antworteten, selbständig erwerbstätig zu sein, da die Teilnehmer/innen gemäß mehrerer Hypothesen dieser Untersuchung Vorgesetzte haben mussten, was bei Selbständigen in der Regel nicht der Fall sein dürfte.

In die endgültige Stichprobe gingen schließlich insgesamt 604 Teilnehmer/innen ein. Von diesen sind 276 (45.70%) Männer und 328 (54.30%) Frauen. Das durchschnittliche Alter der Probandinnen und Probanden beträgt 37.08 Jahre, wobei die jüngsten Personen 21 Jahre und die älteste Person 65 Jahre alt sind. Wie bereits aufgrund des geografischen Bereichs, in dem die Stichprobe rekrutiert wurde zu erwarten war, gaben mit 474 Nennungen (78.50%) die überwiegende Mehrzahl der Teilnehmer/innen an, Österreicher/innen zu sein, gefolgt von 109 Personen (18%) aus Deutschland und 21 Personen (3.50%) mit einer anderen Nationalität.

Bezüglich der höchsten Ausbildung wurde von den Probandinnen und Probanden mit 268 Angaben (44.40%) am Häufigsten geantwortet, dass sie ein Studium bzw. eine akademische Ausbildung abgeschlossen haben, was die vorwiegende Rekrutierung der Teilnehmer/innen im Umfeld der eigenen Freundinnen bzw. Freunde und Studienkolleginnen bzw. -kollegen widerspiegelt. Am zweithäufigsten antworteten die Personen mit 152-mal (25.20%) die Matura bzw. ein Kolleg absolviert zu haben, gefolgt von der Lehre mit 107 Nennungen (17.72%), einer berufsbildenden mittleren Schule bzw. der mittleren Reife mit 65 Angaben (10.80%) und schließlich der Pflichtschule mit 12 Angaben (2%). In der Stichprobe zeigt sich also ein eher hohes Bildungsniveau.

Die Berufsgruppe betreffend gaben die Probandinnen und Probanden mit 139 Nennungen (23%) am Häufigsten an, Bürokraft bzw. kaufmännische/r Angestellte/r zu sein, was dicht gefolgt wird von 135 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (22.35%), die antworteten, Techniker/innen zu sein bzw. in gleichrangigen, nichttechnischen Berufen zu arbeiten und am Dritthäufigsten wurden mit 122-mal (20.20%) Dienstleistungsberufe gewählt. Etwas weiter darunter liegend gaben 93 Personen (15.40%) an, Wissenschaftler/innen oder Akademiker/innen zu sein und 71 Probandinnen und Probanden (11.80%) antworteten,

Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft zu sein. Schließlich wurde mit 29 Nennungen (4.80%) die Gruppe der Handwerksberufe gewählt, von 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (1.70%) wurde angegeben, dass sie Anlagen- und Maschinenbediener/innen sowie Montierer/innen und Fahrzeugführer/innen sind, 3 Personen (0.50%) antworteten, Soldatinnen bzw. Soldaten zu sein und 2 Personen (0.33%) gaben an, Hilfsarbeitskräfte zu sein. In der endgültigen Stichprobe befindet sich keine Person, die, in Bezug auf die Berufsgruppe, die Antwortmöglichkeit Fachkraft in der Landwirtschaft und Fischerei gewählt hat

Bezüglich des Zeitausmaßes, in dem gearbeitet wird, gaben 412 Probandinnen und Probanden (68.21%) an, Vollzeit erwerbstätig zu sein, während die restlichen 192 Personen (31.80%) antworteten, Teilzeit zu arbeiten. Pro Woche sind die Teilnehmer/innen hierbei durchschnittlich 36.79 Stunden berufstätig. In Bezug auf die Spanne der Arbeitszeit beträgt die niedrigste Stundenanzahl 15 Stunden pro Woche (was durch die erwähnte Festlegung bedingt ist), während die höchste angegebene Stundenzahl bei 65 Stunden liegt. Mit 25.20% gaben die Probandinnen und Probanden am Häufigsten an, 40 Stunden zu arbeiten. Eine Stundenzahl bis zu 40 Wochenstunden arbeiten 72.52% der Teilnehmer/innen, was bedeutet, dass 27.48% der Personen in der Stichprobe in der Regel Überstunden machen. Mit Abstand hervorstechend ist außerdem noch, dass 9.60% der Personen 20 Wochenstunden erwerbstätig sind, 6.50% 30 Stunden, 8.44% 38.5 Stunden, 7.95% 45 Stunden und immerhin 4.80% 50 Stunden pro Woche arbeiten.

Nach der Dauer der Beschäftigung an der derzeitigen Arbeitsstelle gefragt, wurde von den Probandinnen und Probanden mit 370 Angaben (61.26%) am Häufigsten geantwortet, 3 Jahre oder länger in der jetzigen Position tätig zu sein. Am zweithäufigsten wurde mit 146 Nennungen (24.17%) angegeben, 1 bis 3 Jahre an der momentanen Stelle zu arbeiten. Die Antwortmöglichkeiten, 6 Monate bis 1 Jahr und weniger als 6 Monate in der derzeitigen Position beschäftigt zu sein, wurden von jeweils 44 Personen (7.28%) gewählt.

Eine Befristung des Dienstverhältnisses betreffend antworteten nur 92 Personen (15.23%) der Stichprobe, dass sie sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden. In Bezug auf Bekleidung einer Führungsposition gaben 142 Personen (23.51%) an, in ihrer Tätigkeit Führungsverantwortung zu besitzen.

Bezüglich eigener Kinder gaben mit 321 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (52.90%) mehr als die Hälfte aller Personen an, Kinder zu haben. Betreffs Pflegeverpflichtungen für Familienangehörige antworteten nur 39 Probandinnen und Probanden (6.40%) der Stichprobe, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.

Die beschriebene Stichprobe besteht zu 71.50 % aus Personen, die den Fragebogen online beantwortet haben und zu 28.50 % aus Personen, die ihn handschriftlich in der Papier-Bleistift-Variante ausgefüllt haben.

6.2 Operationalisierung der Konstrukte bzw. Erhebungsinstrumente

Das Instrument, mit dem die Daten für diese Untersuchung erhoben wurden, bestand, wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, aus einem Fragebogen. Dieser enthielt, neben den für die vorliegende Untersuchung relevanten Fragen und Skalen, auch die Skalen, die für die Untersuchungen der Kolleginnen und Kollegen relevant waren. In dieser Gesamtform wurde er allen Probandinnen und Probanden vorgegeben.

Dem Instrument ging ein Begleittext voraus, in dem Thema und Intention der Untersuchung kurz erläutert wurden, eine Zusicherung über einen vertraulichen und anonymen Umgang mit den Daten, Kontaktdaten für Rückfragen und eine knappe aber genaue Instruktion zum Ausfüllen des Bogens enthalten waren. Anschließend folgte der Fragebogen in mehreren Abschnitten.

Die für diese Arbeit relevanten Teile des Instruments setzen sich zum einen aus Großteils selbst entwickelten Fragen zu wichtigen demographischen Daten der Personen zusammen sowie aus mehreren, bereits bestehenden und validierten Skalen. Bei der Frage nach der Berufsgruppe in den demographischen Angaben orientieren sich die Antwortmöglichkeiten an der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88) (International Labour Office, 1990). Alle für die vorliegende Untersuchung relevanten Aufgaben waren zur Selbstbeurteilung der Probandinnen und Probanden konzipiert und sollten allein ausgefüllt werden.

Um die drei Konfliktformen zwischen Arbeit und Familie zu erheben, wurden Subskalen der übersetzten deutschsprachigen Version (Wolff & Höge, 2011) einer englischsprachigen

Skala zum Arbeits-Familien-Konflikt (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) herangezogen, zur Erfassung der zu untersuchenden Arbeitsbelastung und der beiden Arbeitsressourcen wurden entsprechende Subskalen des Verfahrens SALSA (Udris & Rimann, SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse, 1999) verwendet und zur Messung der zentralen Selbstbewertungen wurde die übersetzte deutschsprachige Version (Stumpp, Muck, Hülshager, Judge, & Maier, 2010) des englischsprachigen Instruments CSES (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, The core self-evaluations scale: development of a measure, 2003) eingesetzt. Diese Erhebungsinstrumente und die von ihnen erhobenen Konstrukte sind in Tabelle 1 zusammengefasst. Im Anschluss daran werden sie, gegliedert nach den entsprechenden Konstrukten, näher dargestellt und erläutert.

Tabelle 1: Verwendete Erhebungsinstrumente und jeweilige dadurch erfasste Konstrukte

Erhebungsinstrumente	Konstrukte
AFK-Skala	Zeitbasierter AFK
	Belastungsbasierter AFK
	Verhaltensbasierter AFK
SALSA	Arbeitsüberlastung
	Autonomie in der Arbeit
	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte
CSES	Zentrale Selbstbewertungen

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt. CSES = Zentrale Selbstbewertungsskala. SALSA = Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse.

6.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Die drei Formen des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie wurden mit den entsprechenden Subskalen der Mehrdimensionalen Messung von Arbeits-Familien-Konflikt (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) in der deutschsprachigen Übersetzung nach Wolff und Höge (2011) erhoben.

Die englischsprachige Variante des Instruments wurde in drei unterschiedlichen Studien anhand von fünf verschiedenen Stichproben konstruiert und validiert. In Orientierung an den bereits behandelten Theorien von Greenhaus und Beutell (1985) können damit sechs verschiedene Dimensionen des Konflikts erfasst werden, die sich aus Kombinationen der drei Konfliktformen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierter Konflikt sowie der beiden

Konfliktrichtungen Arbeits-Familien- und Familien-Arbeits-Konflikt zusammensetzen. Die Erhebung dieser Dimensionen erfolgt hierbei mit insgesamt 18 Items, von denen jeweils drei Items eine eigene Skala darstellen. Daher kann auch jede der Dimensionen separat erhoben werden (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Aufgrund des Fehlens einer deutschen validierten Arbeits-Familien-Konflikt-Skala wurde die deutschsprachige Version des Verfahrens mit Hilfe von zwei Studien und zwei Stichproben erfolgreich adaptiert (Wolff & Höge, 2011). Diese stellt somit zurzeit das einzige valide Verfahren im deutschen Sprachraum dar, mit dem Arbeits-Familien-Konflikt getrennt in die drei Konfliktformen und die zwei Konfliktrichtungen gemessen werden kann. Daher wurden im Rahmen dieser Untersuchung wurden die drei Subskalen des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten Konflikts von Arbeit zu Familie, bestehend aus je drei Items, eingesetzt. Das Antwortformat dieser ist fünfstufig von *trifft nicht zu* bis *trifft voll zu*. In Tabelle 2 sind die verwendeten Skalen, die Anzahl ihrer Items und ein jeweiliges Beispielitem aufgelistet.

Tabelle 2: Verwendete Skalen zur Erhebung des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten AFK

Skala	Itemanzahl	Beispielitem
Zeitbasierter AFK	3	Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meines Partners / meiner Familie teilnehmen.
Belastungsbasierter AFK	3	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie / meinen Partner kümmern kann.
Verhaltensbasierter AFK	3	Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.

Anmerkung. Als Beispielitem wurde das jeweilige Item mit der höchsten Item-Skala-Korrelation der betreffenden Skala gewählt. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

6.2.2 Arbeitsbelastungen und -ressourcen

Die Arbeitsbelastung qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung und die Arbeitsressourcen Autonomie in der Arbeit und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte

wurden durch ausgewählte Subskalen der Salutogenetischen Subjektiven Arbeitsanalyse (SALSA) von Rimann und Udris (1997) erfasst. Das Instrument wurde im Rahmen eines Forschungsprojekts anhand von mehreren Stichproben entwickelt und validiert und zusätzlich in einem weiteren Projekt an einer anderen Stichprobe analysiert. Die Autoren bezeichnen es als einen „Fragebogen zur persönlichen Situation im Beruf und Betrieb“ (Rimann & Udris, 1997, S. 286) und es setzt sich aus fünf inhaltlich unterschiedlichen Abschnitten zusammen, die wiederum aus mehreren, unabhängig voneinander anwendbaren Subskalen bestehen.

Zur Erhebung des Konstrukts qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung (Arbeitsüberlastung) in der vorliegenden Untersuchung wurde die Subskala „Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ)“ (Rimann & Udris, 1997, S. 286) verwendet, welche aus sechs Items besteht. Zur Erfassung des Konstrukts Autonomie in der Arbeit (Autonomie) wurde die Subskala „Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)“ (Rimann & Udris, 1997, S. 287) eingesetzt, welche aus drei Items besteht. Das Antwortformat beider Skalen ist fünfstufig von *fast nie* / *trifft gar nicht zu* bis *fast immer* / *trifft voll zu*.

Das Konstrukt soziale Unterstützung durch Vorgesetzte (soziale Unterstützung) wurde mit Hilfe der Subskala „Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten“ (Rimann & Udris, 1997, S. 287) erhoben, welche sich aus drei Items zusammensetzt. Das Antwortformat dieser Skala ist ebenfalls fünfstufig, reicht jedoch, im Gegensatz zu dem der beiden erstgenannten Skalen, von *gar nicht* bis *völlig*. Somit wurden insgesamt 12 Items des Verfahrens SALSA verwendet. In Tabelle 3 befindet sich eine Aufstellung der Subskalen mit ihren Itemzahlen und Beispielitems. Die dargestellten Skalen dieses Verfahrens wurden gewählt, weil sie die zu erfassenden, einleitend definierten Konstrukte sehr umfassend abbilden.

Tabelle 3: Verwendete Skalen zur Erhebung von qualitativer und quantitativer Arbeitsüberlastung, Autonomie in der Arbeit und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte

Skala	Itemanzahl	Beispielitem
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ)	6	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.
Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	3	Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.
Soziale Unterstützung durch	3	Wie sehr sind diese Personen

Anmerkung. Als Beispielitem wurde das jeweilige Item mit der höchsten Item-Skala-Korrelation der betreffenden Skala gewählt.

6.2.3 Zentrale Selbstbewertungen

Das Konstrukt zentrale Selbstbewertungen wurde mit Hilfe der zentralen Selbstbewertungsskala (Core Self-Evaluations Scale, CSES) (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, The core self-evaluations scale: development of a measure, 2003) in der deutschsprachigen Übersetzung nach Stumpp, Muck, Hülshager, Judge und Maier (2010) erhoben.

Die englischsprachige Version dieses Instruments wurde in einer Studie in mehreren Schritten anhand von vier unterschiedlichen Stichproben konstruiert und validiert. Es wurde mangels eines Verfahrens zur direkten und ökonomischen Erfassung des Konstrukts entwickelt, das sich, wie bereits in Kapitel 4.4 dargestellt, aus den Persönlichkeitseigenschaften Selbstwirksamkeit, Selbstwert, Kontrollüberzeugungen und Emotionale Stabilität zusammensetzt (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, The core self-evaluations scale: development of a measure, 2003). Im Gegensatz zu anderen Verfahren für dieselben Merkmale, besteht die besondere Ökonomie des Instruments darin, dass die Konstrukte hierbei mit einer ein-faktoriellen Struktur erhoben werden können.

Die deutschsprachige Variante des Instruments wurde anhand von drei verschiedenen Stichproben ebenfalls erfolgreich validiert und weist dieselbe sparsame ein-faktorielle Struktur auf (Stumpp, Muck, Hülshager, Judge, & Maier, 2010). Aufgrund seiner Ökonomie wurde das Instrument auch in dieser Untersuchung eingesetzt. Sein Antwortformat ist fünfstufig von *stimme überhaupt nicht zu* bis *stimme stark zu*. Tabelle 4 zeigt die Anzahl der Items und ein Beispielitem.

Tabelle 4: Verwendete Skala zur Erhebung der zentralen Selbstbewertungen

Skala	Itemanzahl	Beispielitem
Zentrale Selbstbewertungen	12	Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.

Anmerkung. Als Beispielitem wurde das jeweilige Item mit der höchsten Item-Skala-Korrelation der betreffenden Skala gewählt.

7. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung dargestellt. Hierbei werden zuerst vorbereitende Analysen vorgestellt, danach deskriptive Ergebnisse präsentiert und schließlich die Hypothesentestung dargestellt.

7.1 Vorbereitende Analysen

Vor der eigentlichen Hypothesenprüfung wurden im Rahmen dieser Arbeit Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen durchgeführt, deren Ergebnisse und Bedeutung für die darauffolgenden Untersuchungen in diesem Abschnitt erläutert werden.

7.1.1 Faktorenanalysen

Um zu überprüfen, ob die Struktur der gemessenen Konstrukte, die den verwendeten Erhebungsinstrumenten zugrunde liegt, auch in den erhobenen Daten zu finden ist sowie ob die gemessenen Konstrukte voneinander unabhängig sind und ob die Daten daher den Hypothesentests wie geplant unterzogen werden dürfen, wurden explorative Faktorenanalysen durchgeführt. In neueren Studien wird die Unabhängigkeit der Konstrukte auch häufig mit Konfirmatorischen Faktorenanalysen überprüft (z.B. Tement & Korunka, 2013).

Hierbei wurde zunächst eine Hauptkomponentenanalyse über die insgesamt 33 Items aller verwendeten Skalen mit einer obliquen Rotation durchgeführt. Das Kaiser-Meyer-Olkin-(KMO-) Maß dieser von .88, welches nach Field (2009) als hoch zu bezeichnen ist, bestätigt, dass die Größe der erhobenen Stichprobe adäquat für die Faktorenanalyse ist. Da auch alle KMO-Werte für die individuellen Items, mit .72 als niedrigster Wert, deutlich größer als der unterste akzeptable Wert von .5 (Field, 2009) waren, sind keine Variablen aus der Analyse auszuschließen. Auch der Bartlett-Test auf Sphärizität, der mit $\chi^2(528) = 8740.37$ und $p < .001$ ein hoch signifikantes Ergebnis aufwies, deutet darauf hin, dass die Korrelationen zwischen den Items nicht durch Zufall zustande gekommen, sondern für die Hauptkomponentenanalyse hinreichend hoch sind. Weiters zeigten sich bei acht Faktoren Eigenwerte über dem Wert des Kaiser-Kriteriums von 1 (Field, 2009), welche daher extrahiert wurden. Diese erklären insgesamt 64.35% der Varianz in den Daten. Im Screeplot hingegen, waren bereits nach dem 7. Faktor der größte Knickpunkt und ein

flacherer Abfall der Kurve zu sehen, was eher für sieben statt acht Faktoren sprechen würde.

Tabelle 5 zeigt die Faktorenladungen mit einer Struktur von acht Faktoren nach der obliquen Rotation. Bei näherer Betrachtung der Items, die auf den selben Faktoren laden, ist zu erkennen, dass sich auf Faktor 1 die nicht umkodierte Items der zentralen Selbstbewertungen gruppieren, sich auf Faktor 2 die Items des zeit- und belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts befinden und es sich bei Faktor 3 um soziale Unterstützung durch Vorgesetzte handelt. Weiters laden die Items der qualitativen Arbeitsüberlastung auf Faktor 4 und auf Faktor 5 gruppieren sich die umkodierte Items der zentralen Selbstbewertungen. Faktor 6 repräsentiert den verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, bei Faktor 7 handelt es sich um Autonomie in der Arbeit und auf Faktor 8 laden schließlich die Items der quantitativen Arbeitsüberlastung.

Tabelle 5: Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse für die verwendeten Items aller Skalen

Item	Rotierte Faktorladungen							
	Zentrale Selbstbewertungen (nicht umkodiert)	Zeit- und belastungsbasierter AFK	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	Qualitative Arbeitsüberlastung	Zentrale Selbstbewertungen (umkodiert)	Verhaltensbasierter AFK	Autonomie in der Arbeit	Quantitative Arbeitsüberlastung
Wenn ich mich anstrengende, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	.86	.01	-.04	-.02	-.07	-.01	.04	-.01
Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	.79	.06	.01	-.12	-.09	-.04	-.01	.01
Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	.71	-.02	-.01	.05	-.06	.09	.11	-.05
Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	.68	-.04	.00	.06	.13	-.00	.02	-.02
Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	.65	-.07	.09	.11	.18	.02	-.01	-.05
Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	.60	-.05	.01	.03	.13	-.10	-.07	.05
Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie / meines Partners teilnehmen.	-.01	.83	-.06	.09	.15	.02	-.07	-.07
Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	-.03	.78	-.07	.12	.03	-.03	.08	-.12

	Rotierte Faktorladungen							
Item	Zentrale Selbstbewertungen (nicht umkodiert)	Zeit- und belastungsbasierter AFK	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	Qualitative Arbeitsüberlastung	Zentrale Selbstbewertungen (umkodiert)	Verhaltensbasierter AFK	Autonomie in der Arbeit	Quantitative Arbeitsüberlastung
Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie / meinem Partner ab.	-.11	.69	-.01	.12	.09	.02	.12	.10
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.	.01	.59	.09	-.20	-.21	.03	-.10	.27
Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die ich gerne tue.	.05	.54	.02	-.14	-.20	.17	-.10	.26
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie / meinen Partner kümmern kann.	-.05	.53	.09	-.15	-.18	.18	-.14	.24
Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören? – Ihre Vorgesetzten	-.02	-.02	.90	.03	.02	-.05	.08	-.02
Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen? – Auf Ihre Vorgesetzten	.03	-.02	.90	.03	-.02	-.02	.03	-.03
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben? – Ihre Vorgesetzten	-.01	.01	.88	.04	.01	.00	.03	-.14
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	.06	.08	.05	.75	-.07	-.06	-.05	.08
Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	-.02	-.01	.09	.72	-.08	.01	-.08	.16
Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	-.03	.05	-.06	.68	.02	.13	.07	.05
Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	-.03	-.03	.04	-.01	.86	-.02	.01	.03
Manchmal bin ich deprimiert.	-.00	-.01	.04	.09	.81	.01	.02	-.06
Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	.03	.05	-.03	.01	.78	.03	.03	.01
Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	.15	.10	-.08	-.11	.59	.01	-.05	-.01
Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	.03	-.04	.11	-.32	.52	-.04	.08	.00

Item	Rotierte Faktorladungen							
	Zentrale Selbstbewertungen (nicht umkodiert)	Zeit- und belastungsbasierter AFK	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	Qualitative Arbeitsüberlastung	Zentrale Selbstbewertungen (umkodiert)	Verhaltensbasierter AFK	Autonomie in der Arbeit	Quantitative Arbeitsüberlastung
Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	.17	-.17	.24	-.20	.44	-.03	-.06	.30
Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	.00	-.02	-.05	.02	.04	.89	.02	-.03
Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	.05	.00	-.06	-.03	-.06	.86	.02	-.03
Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	-.04	-.01	.08	.03	.08	.85	-.06	.02
Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	-.03	-.07	-.12	-.05	-.04	-.02	.83	.08
Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	.09	.09	.12	-.00	.01	-.05	.71	-.11
Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	.07	.02	.20	-.02	.04	.03	.71	.11
Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	.01	.06	-.00	.18	-.03	.03	.01	.76
Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	-.11	.04	-.08	.19	-.00	.05	.07	.72
Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	-.04	.05	-.25	.08	.05	-.03	.04	.67
Eigenwerte	7.81	3.27	2.43	2.03	1.71	1.54	1.42	1.03
Prozentanteile der erklärten Varianz	23.66	9.92	7.37	6.16	5.20	4.65	4.31	3.11

Anmerkung. Faktorladungen über .4 sind fett gedruckt. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

Einige der Faktoren in der dargestellten Faktorenstruktur entsprechen somit nicht der aufgrund der verwendeten Skalen und Subskalen inhaltlich zu erwartenden Faktoren. Das Konstrukt der zentralen Selbstbewertungen besteht hier aus zwei Faktoren, wobei einer die positiv formulierten und der andere die negativ formulierten Items enthält. Da diese Faktoren somit artifiziell sind und da das Verfahren zur Erhebung des Konstrukts in der Originalliteratur als ein Ein-faktorielles bestätigt wurde (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, The core self-evaluations scale: development of a measure, 2003; Stumpp, Muck, Hülshager, Judge, & Maier, 2010), wurde die widersprüchliche Faktorenstruktur des

Instruments in der vorliegenden Untersuchung ignoriert und es ging, wie geplant, als eine Skala in die nachfolgenden Analysen ein.

Auch das Konstrukt Arbeitsüberlastung sollte eine Skala bilden und in der Faktorenanalyse daher nur auf einem Faktor laden. Dass dies nicht der Fall ist, kann jedoch dadurch erklärt werden, dass, der Originalliteratur zufolge (Rimann & Udris, 1997; Udris & Rimann, SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse, 1999), das Konstrukt sowohl in den qualitativen und quantitativen Bereich getrennt, mit Hilfe von zwei voneinander unabhängig vorgebbaren Skalen, als auch als Ganzes, mit den betroffenen Items in einer gemeinsamen Skala, erhoben werden kann. Aus diesem Grund erscheint es gerechtfertigt, die mit diesem Verfahren erhobene Arbeitsüberlastung in den folgenden Analysen, wie vorgesehen, als *ein* Konstrukt zu untersuchen.

Im Gegensatz zur erhofften Struktur von drei Faktoren stehen auch die zwei Faktoren des Konstrukts Arbeits-Familien-Konflikt in der Faktorenanalyse. Zur Klärung, ob das Konstrukt im Weiteren auch in der benötigten, drei-faktoriellen Struktur untersucht werden kann, wurde über die 9 verwendeten Items des Verfahrens eine weitere Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. In dieser wurde wiederum eine oblique Rotation sowie die zu erwartende Anzahl von 3 Faktoren zur Extraktion bestimmt. Das mit .85 hohe KMO-Maß bestätigt wieder, dass die Stichprobengröße adäquat für die Faktorenanalyse ist. Da auch alle KMO-Werte für die individuellen Items, mit .78 als niedrigster Wert, deutlich größer als .5 waren, sind keine Variablen auszuschließen. Auch der Bartlett-Test auf Sphärizität, der mit $\chi^2(36) = 2294.96$ und $p < .001$ ein hoch signifikantes Ergebnis aufwies, deutet darauf hin, dass die Korrelationen zwischen den Items für die Hauptkomponentenanalyse hinreichend hoch sind (Field, 2009).

Tabelle 6 zeigt die Faktorenladungen des Modells mit den drei, zur Extraktion vorgegebenen Faktoren nach der Rotation. Hierbei lässt sich erkennen, dass auf Faktor 1 alle Items des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts, auf Faktor 2 die Items des verhaltensbasierten Konflikts und auf Faktor 3 alle Items des zeitbasierten Konflikts laden. Bei den ersten beiden der drei extrahierten Faktoren zeigen sich jeweils Eigenwerte über 1 (Field, 2009) und sie erklären 62.98% der Varianz. Auch im Screeplot befanden sich nach dem 2. Faktor der größte Knickpunkt und ein etwas flacherer Abfall der Kurve, was ebenfalls eher für zwei Faktoren spricht. Allerdings wies der Plot nach vier Faktoren einen weiteren Knick und flacheren Kurvenabfall auf, was den Schluss zu lässt, dass auch mehr

als zwei Faktoren den Daten entsprechen könnten. Beim dritten extrahierten Faktor liegt der Eigenwert jedoch bei .98 und somit knapp unter 1, was dem Kaiser-Kriterium widerspricht und weshalb dieser dritte Faktor eigentlich nicht angenommen werden darf.

Das Kaiser-Kriterium wird allerdings von mehreren Seiten kritisiert. So beanstanden Eid, Gollwitzer und Schmitt (2010), dass der Wert des Kriteriums willkürlich festgelegt wurde, sodass „Hauptkomponenten mit einem Eigenwert, der etwas größer als 1 ist, ausgewählt [werden], während Faktoren, deren Eigenwert geringfügig kleiner als 1 ist, nicht berücksichtigt [werden], obwohl sie sich in ihren Eigenwerten kaum unterscheiden.“ (Eid, Gollwitzer, & Schmitt, 2010, S. 913). Dies trifft auch auf den soeben dargestellten dritten Faktor dieser Faktorenanalyse zu. Bortz und Schuster (2010, S. 415) argumentieren gegen den Wert 1 als Kriterium weiter, dass die berechneten Eigenwerte nur Schätzwerte der tatsächlichen Eigenwerte sind. Diese wahren Eigenwerte befinden sich, den Wissenschaftlern zufolge, dagegen innerhalb von Konfidenzintervallen um den Wert 1. Aus diesen Gründen wurde der mit .98 nach dem Kriterium unzureichende, dritte Faktor dennoch angenommen. Damit wurde die drei-faktorielle Struktur des Konstrukts Arbeits-Familien-Konflikt als bestätigt betrachtet und die entsprechenden Skalen gingen, wie geplant, in die nachfolgenden Analysen ein.

Tabelle 6: Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse für die verwendeten Items des Arbeits-Familien-Konflikts

Item	Rotierte Faktorladungen		
	Belastungsbasierter AFK	Verhaltensbasierter AFK	Zeitbasierter AFK
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.	.91	-.09	-.00
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie / meinen Partner kümmern kann.	.86	.07	-.01
Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die ich gerne tue.	.81	.06	.04
Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	-.02	.89	-.01
Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	.03	.86	-.01

Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	.00	.84	.03
Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	-.09	-.01	.89
Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie / meinem Partner ab.	.05	.00	.81
Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie / meines Partners teilnehmen.	.10	.02	.78
Eigenwerte	4.06	1.59	0.98
Prozentanteile der erklärten Varianz	45.16	17.71	10.86

Anmerkung. Faktorladungen über .4 sind fett gedruckt. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

7.1.2 Reliabilitätsanalysen

Um zu überprüfen, ob die verwendeten Erhebungsinstrumente die beabsichtigten Konstrukte auch an der erhobenen Stichprobe messen, wurden die Reliabilitäten der Verfahren skalen- bzw. subskalenweise überprüft. Hierfür sind in Tabelle 7 die entsprechenden Cronbach's Alpha-Werte (α) zusammengefasst dargestellt. Die Skalen zur Erhebung der drei Formen von Arbeits-Familien-Konflikt weisen Reliabilitäten in einem Wertebereich zwischen $\alpha = .79$ und $.84$ auf, welche als hoch reliabel bzw. konsistent zu erachten sind (Field, 2009). Die Skalen zur Messung von qualitativer und quantitativer Arbeitsüberlastung, Autonomie in der Arbeit und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte zeigen mit Werten in einem Bereich von $\alpha = .68$ bis $.92$ eine ausreichende bis hohe Reliabilität bzw. Konsistenz. Die Skala zur Erfassung der zentralen Selbstbewertungen weist ebenfalls einen Wert auf, der als hoch reliabel bzw. konsistent anzusehen ist.

Tabelle 7: Reliabilitäten aller verwendeten Skalen bzw. Subskalen

Skala	α
Zeitbasierter AFK	.79
Belastungsbasierter AFK	.84
Verhaltensbasierter AFK	.83
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ)	.78
Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	.68
Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten	.92
Zentrale Selbstbewertungen	.87

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

7.2 Deskriptive Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der deskriptiven Untersuchungen der verwendeten Konstrukte dargestellt. Die Tabelle am Ende des Abschnitts zeigt jeweils die Mittelwerte (*M*), die Standardabweichungen (*SD*) und die Spannweiten (Range) der entsprechenden Subskalen sowie die Korrelationen zwischen den Skalen.

7.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Tabelle 8 beinhaltet die deskriptiven Ergebnisse zu den drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie für die Stichprobe dieser Untersuchung, wobei hohe Werte einen hohen Konflikt bedeuten. Die Mittelwerte der Skalen zum zeitbasierten und belastungsbasierten Konflikt liegen unter dem Skalenmittelwert von 2.50, was insgesamt auf einen niedrigen Arbeits-Familien-Konflikt der untersuchten Personen in diesen beiden Konfliktformen hindeutet. Da der Mittelwert des verhaltensbasierten Konflikts sich dagegen etwas über der Skalenmitte befindet, ist davon auszugehen, dass die Untersuchungsteilnehmer/innen einen stärkeren Konflikt in dieser Form erleben.

7.2.2 Arbeitsbelastungen und –ressourcen

In Tabelle 8 sind auch die deskriptiven Ergebnisse der SALSA dargestellt. Bei der verwendeten Skala zur Belastung Überforderung durch die Arbeitsaufgaben bedeutet eine hohe Ausprägung eine hohe Belastung. Da der Mittelwert dieser Subskala unter dem Skalenmittelwert drei liegt, kann davon ausgegangen werden, dass in der Stichprobe generell eine niedrige Belastung durch den Faktor Arbeitsüberlastung besteht. Bei den verwendeten Ressourcenskalen bedeuten hohe Werte demgegenüber viele Ressourcen. Die Mittelwerte der betreffenden Subskalen Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten befinden sich hier über der Skalenmitte, was darauf hinweist, dass die Probandinnen und Probanden viele Ressourcen in den Bereichen Autonomie und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte besitzen.

7.2.3 Zentrale Selbstbewertungen

Tabelle 8 zeigt ebenso die deskriptiven Ergebnisse der Skala zu den zentralen Selbstbewertungen. Da der Mittelwert der Skala über dem Skalenmittelwert drei liegt,

weist die Stichprobe hohe Ausprägungen in den zentralen Selbstbewertungen insgesamt auf.

Tabelle 8: Deskriptive Ergebnisse und Korrelationen aller verwendeten Skalen bzw. Subskalen

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	
			möglicher	tatsächlicher
1. Zeitbasierter AFK	2.33	0.95	1-5	1.00-5.00
2. Belastungsbasierter AFK	2.36	0.99	1-5	1.00-5.00
3. Verhaltensbasierter AFK	2.53	1.11	1-5	1.00-5.00
4. Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ)	2.44	0.69	1-5	1.00-4.83
5. Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	3.56	0.88	1-5	1.00-5.00
6. Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten	3.54	1.02	1-5	1.00-5.00
7. Zentrale Selbstbewertungen	3.91	0.65	1-5	1.67-5.00

Tabelle 8 (Fortsetzung)

1	2	3	4	5	6	7
1						
.55**	1					
.33**	.37**	1				
.45**	.40**	.24**	1			
-.09*	-.19**	-.15**	-.06	1		
-.19**	-.21**	-.19**	-.25**	.29**	1	
-.27**	-.37**	-.17**	-.31**	.27**	.32**	1

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

7.3 Durchführung und Ergebnisse der Hypothesentestung

Im folgenden Abschnitt werden die Durchführung und die Ergebnisse der Überprüfung der Hypothesen dargestellt.

Als Auswertungsverfahren der Untersuchung wurde die hierarchische multiple Regressionsanalyse herangezogen. Hierbei wurden für jede der drei Formen des

zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts als abhängige Variablen eigene Regressionen gerechnet, in die die jeweiligen vermuteten Prädiktoren bzw. Moderatoren blockweise, als unabhängige Variablen eingegeben wurden. Um das Auftreten von zu hoher Multikollinearität in den Ergebnissen zu verhindern, die zu falschen Schlussfolgerungen führen kann (Field, 2009), wurden die kontinuierlichen Prädiktoren Arbeitsüberlastung, Autonomie, soziale Unterstützung und zentrale Selbstbewertungen, gemäß der Empfehlung von Field (2009), vor der Berechnung zentriert. Um die Ergebnisse zu den mehrkategoriiellen Prädiktoren höchste abgeschlossene Ausbildung und Berufsgruppe eindeutig interpretieren zu können, wurden Dummy-Variablen aus diesen erstellt, die in den Berechnungen verwendet wurden (Field, 2009). Nachfolgend werden die überprüften Hypothesen der Untersuchung noch einmal zusammengefasst und das jeweilige Vorgehen bei der Analyse dieser näher erläutert.

Die Hypothesen 1 a bis c lauteten jeweils: Je höher die qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung ist, desto mehr (a) zeit-, (b) belastungs- und (c) verhaltensbasierter Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt. Die Hypothesen 2 a bis f lauteten jeweils: Je höher die Autonomie in der Arbeit ist, desto weniger (a) zeit-, (b) belastungs- und (c) verhaltensbasierter Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt und je höher die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto weniger (d) zeit-, (e) belastungs- und (f) verhaltensbasierter Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt. Die Hypothesen 3a bis c lauteten jeweils: Je höher die zentralen Selbstbewertungen sind, desto weniger (a) zeit-, (b) belastungs- und (c) verhaltensbasierter Arbeits-Familien-Konflikt wird erlebt.

Zur Untersuchung dieser Hypothesen wurden in einem ersten Schritt jeweils für jede Konfliktform die als bedeutsam angenommenen demographischen Daten als Kontrollvariablen eingegeben, um mögliche Effekte dieser auf den Konflikt konstant zu halten. Daraus ergab sich das jeweilige Modell 1 pro Konfliktform. In einem zweiten Schritt wurde jeweils die Belastung Arbeitsüberlastung eingefügt, was zum jeweiligen Modell 2 führte. In einem dritten Schritt wurden jeweils die Ressourcen Autonomie und soziale Unterstützung eingegeben, woraus sich das jeweilige Modell 3 ergab und in einem vierten Schritt wurden jeweils die zentralen Selbstbewertungen eingegeben, was das jeweilige Modell 4 bedingte.

Die Hypothesen 4a bis f lauteten jeweils: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem (a) zeit-, (b) belastungs- und (c) verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wird bei hoher Autonomie in der Arbeit

schwächer und der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem (d) zeit-, (e) belastungs- und (f) verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wird bei hoher sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte schwächer.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden zuerst für jede Konfliktform Arbeitsüberlastung und Autonomie bzw. Arbeitsüberlastung und soziale Unterstützung eingefügt, was in den jeweiligen Modellen 1 für diese beiden Belastungs-Ressourcen-Kombinationen pro Konfliktform mündete. Danach wurde jeweils die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bzw. zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung eingegeben, woraus die jeweiligen Modelle 2 entstanden.

Die Hypothesen 5a bis i lauteten jeweils: Der Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem (a) zeit-, (b) belastungs- und (c) verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wird bei hohen zentralen Selbstbewertungen schwächer, der Zusammenhang zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem (d) zeit-, (e) belastungs- (f) verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wird bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker und der Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem (g) zeit-, (h) belastungs- und (i) verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wird bei hohen zentralen Selbstbewertungen stärker.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden für jede Konfliktform zunächst die zentralen Selbstbewertungen und jeweils Arbeitsüberlastung, Autonomie bzw. soziale Unterstützung eingefügt, was wieder zu den jeweiligen Modellen 1 für die drei Kombinationen der zentralen Selbstbewertungen mit der Belastung oder den Ressourcen pro Konfliktform führte. Anschließend wurde jeweils die Interaktion zwischen den Zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung, Autonomie bzw. soziale Unterstützung eingegeben, woraus sich die jeweiligen Modelle 2 ergaben.

Die dargestellte Reihenfolge der Variableneingabe pro Regression wurde gewählt, da für die jeweils als erste eingefügten Variablen bereits Ergebnisse zum Zusammenhang mit dem Arbeits-Familien-Konflikt aus der Literatur bekannt sind (Field, 2009). Demgegenüber liegen für die danach eingegebenen Variablen kaum Ergebnisse vor (Field, 2009) und damit wird überprüft, ob diese Konstrukte weitere Vorhersagekraft in Bezug auf den Konflikt besitzen.

Allen Analysen gingen Prüfungen der Voraussetzungen voraus. Hierbei wurden in allen Analysen die Grenzwerte bzw. Maxima der diagnostischen Kennwerte der Mahalanobis-

Distanz und des Zentrierten Hebelwerts jeweils von einigen Fällen überschritten. Dies deutet darauf hin, dass die entsprechenden Fälle möglicherweise einen übermäßig starken Einfluss auf das jeweilige Modell haben. Stevens (2002, zitiert nach Field, 2009) argumentiert allerdings, dass derartige, mögliche Ausreißer nicht aus einer Analyse entfernt werden müssen, wenn sich ihr Wert des diagnostischen Kennwerts der Cook-Distanz unter 1 befindet, da die betreffenden Fälle die Regression somit nicht stark beeinflussen. Da die Cook-Distanzen aller Analysen der vorliegenden Untersuchung teilweise weit unter 1 lagen wurden die Fälle, der Empfehlung von Stevens folgend, in den Analysen belassen und die entsprechenden Vorannahmen als gegeben erachtet. Die anderen Voraussetzungen konnten bei allen Analysen ebenfalls als annähernd bis gut erfüllt angesehen werden.

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Analysen nach den Hypothesen geordnet dargestellt. Für die Hypothesen sind die Erkenntnisse aus dem jeweiligen letzten Modell ausschlaggebend, es wird aber auch jeweils auf die Veränderungen der Vorhersagekraft der Variablen von einem Modell zum nächsten eingegangen. Die im folgenden Abschnitt enthaltenen Tabellen zeigen jeweils die Ergebnisse einer Regression in den verschiedenen Modellen, wobei für jeden Prädiktor die jeweiligen nichtstandardisierten Regressionskoeffizienten (B) und die standardisierten Koeffizienten Beta (β) dargestellt sind.

7.3.1 Zusammenhänge von Arbeitsüberlastung mit dem Arbeits-Familien-Konflikt

Zu Beginn werden die Ergebnisse zu den Beziehungen zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie dargestellt.

Tabelle 9 beinhaltet unter anderem die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Arbeitsüberlastung und dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Dieser ist vom zweiten bis zum vierten Modell hoch signifikant. Das positive Vorzeichen der Beziehung bedeutet, je mehr Überlastung Personen in ihrer Arbeit erleben, desto mehr zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr bzw. je weniger Überlastung sie in der Arbeit erleben, desto weniger zeitbasierten Konflikt nehmen sie wahr.

Tabelle 9: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt

Prädiktor	Zeitbasierter AFK							
	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	B	β	B	β	B	β	B	β
Konstante	1.53		2.00		2.15		2.04	
Geschlecht	-.13	-.07	-.13	-.07	-.15	-.08*	-.16	-.08*
Alter	.00	.05	.01	.06	.01	.05	.01	.06
Studium vs. Pflichtschule ^a	.33	.05	.25	.04	.11	.02	.10	.02
Studium vs. Lehre ^a	.13	.05	.12	.05	.07	.03	.06	.02
Studium vs. berufsbildende mittlere Schule ^a	.26	.09	.21	.07	.15	.05	.14	.05
Studium vs. Matura ^a	.26	.12**	.26	.12**	.24	.11**	.24	.11**
Bürokräft vs. Angehörige/r gesetzgebender Körperschaft ^a	.08	.03	.06	.02	.08	.03	.10	.03
Bürokräft vs. Wissenschaftler/in ^a	.21	.10	.18	.07	.19	.07	.20	.08
Bürokräft vs. Techniker/in ^a	-.04	-.02	-.02	-.01	.02	.01	.05	.02
Bürokräft vs. Dienstleistungsberuf ^a	.07	.03	-.02	-.01	-.02	-.01	-.02	-.01
Bürokräft vs. Handwerksberuf ^a	-.44	-.10*	-.41	-.09*	-.48	-.11**	-.42	-.09*
Bürokräft vs. Anlagen- und Maschinenbediener/in ^a	.47	.06	.62	.08*	.59	.08*	.67	.09*
Bürokräft vs. Hilfsarbeitskraft ^a	-.84	-.05	-.78	-.05	-.71	-.04	-.69	-.04
Bürokräft vs. Soldat/in ^a	-.28	-.02	-.18	-.01	-.39	-.03	-.37	-.03
Erwerbsstatus (Vollzeit vs. Teilzeit)	.13	.06	.03	.02	.05	.03	.06	.03
Wochenarbeitsstunden	.04	.36***	.02	.24***	.02	.24***	.02	.25***
Beschäftigungsdauer	-.14	-.13**	.16	-.15***	-.16	-.15***	-.15	-.14***
Dienstverhältnis (befristet vs. unbefristet)	-.04	-.01	.01	.00	.01	.00	.02	.01
Führungsposition	-.13	-.06	-.10	-.04	-.17	-.08**	-.18	-.08*
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)			.55	.40***	.51	.37***	.46	.33***
Autonomie in der Arbeit					-.12	-.12**	-.10	-.09*
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte					-.07	-.07	-.03	-.04
Zentrale Selbstbewertungen							-.22	-.15***
$R^2 / \Delta R^2$	.17***		.15***		.02***		.02***	

Anmerkung. Da sich in der Stichprobe keine Person befindet, die als Berufsgruppe Fachkraft in Landwirtschaft und Fischerei gewählt hat, ist diese Kategorie nicht in der Analyse enthalten. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

^a Als Referenzgruppe der Dummy-Variable wurde, der Empfehlung von Field (2009) folgend, die Antwortkategorie verwendet, die am Häufigsten gewählt wurde.

Tabelle 10 zeigt unter anderem die Ergebnisse zur Beziehung zwischen der Arbeitsüberlastung und dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der ebenfalls vom zweiten bis zum vierten Modell hoch signifikant ist. Das positive Vorzeichen bedeutet hier, je mehr Überlastung Personen in ihrer Arbeit erleben, desto mehr belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr bzw. je weniger Überlastung Personen in der Arbeit erleben, desto weniger belastungsbasierten Konflikt nehmen sie wahr.

Tabelle 10: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt

Prädiktor	Belastungsbasierter AFK							
	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	1.43		1.90		2.11		1.93	
Geschlecht	.17	.09	.17	.09	.14	.07	.13	.07
Alter	.01	.12*	.01	.12**	.01	.12**	.01	.12**
Studium vs. Pflichtschule ^a	.24	.03	.17	.02	-.05	-.01	-.06	-.01
Studium vs. Lehre ^a	.07	.03	.06	.03	-.03	-.01	-.04	-.02
Studium vs. berufsbildende mittlere Schule ^a	.15	.05	.10	.03	.02	.01	-.01	-.00
Studium vs. Matura ^a	.15	.07	.16	.07	.12	.05	.12	.05
Bürokräft vs. Angehörige/r gesetzgebender Körperschaft ^a	-.12	-.04	-.14	-.05	-.10	-.03	-.06	-.02
Bürokräft vs. Wissenschaftler/in ^a	-.01	-.00	-.03	-.01	-.02	-.01	-.00	-.00
Bürokräft vs. Techniker/in ^a	-.03	-.01	-.01	-.01	.04	.02	.11	.04
Bürokräft vs. Dienstleistungsberuf ^a	.11	.05	.02	.01	.03	.01	.02	.01
Bürokräft vs. Handwerksberuf ^a	-.22	-.05	-.19	-.04	-.28	-.06	-.18	-.04
Bürokräft vs. Anlagen- und Maschinenbediener/in ^a	.16	.02	.32	.04	.27	.04	.42	.05
Bürokräft vs. Hilfsarbeitskraft ^a	-1.02	-.06	-.96	-.06	-.91	-.05	-.87	-.05
Bürokräft vs. Soldat/in ^a	.54	.04	.63	.05	.36	.03	.38	.03
Erwerbsstatus (Vollzeit vs. Teilzeit)	.04	.02	-.06	-.03	-.03	-.01	-.01	-.01
Wochenarbeitsstunden	.02	.23**	.01	.11	.01	.13	.01	.14*
Beschäftigungsdauer	-.09	-.08	-.11	-.10*	-.11	-.10*	-.08	-.08

Dienstverhältnis (befristet vs. unbefristet)	-.14	-.05	-.09	-.03	-.10	-.04	-.08	-.03
Führungsposition	-.08	-.03	-.05	-.02	-.16	-.07	-.18	-.08
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)			.55	.38***	.50	.35***	.41	.29***
Autonomie in der Arbeit					-.20	-.18***	-.16	-.14***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte					-.06	-.06	-.01	-.01
Zentrale Selbstbewertungen							-.38	-.25***
$R^2 / \Delta R^2$		.07**		.14***		.04***		.05***

Anmerkung. Da sich in der Stichprobe keine Person befindet, die als Berufsgruppe Fachkraft in Landwirtschaft und Fischerei gewählt hat, ist diese Kategorie nicht in der Analyse enthalten. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

^a Als Referenzgruppe der Dummy-Variable wurde, der Empfehlung von Field (2009) folgend, die Antwortkategorie verwendet, die am Häufigsten gewählt wurde.

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

Tabelle 11 enthält unter anderem die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Arbeitsüberlastung und dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der wiederum vom zweiten bis zum vierten Modell hoch signifikant ist. Das positive Vorzeichen bedeutet auch hier, je mehr Überlastung Personen in ihrer Arbeit erleben, desto mehr verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr bzw. je weniger Überlastung Personen in der Arbeit erleben, desto weniger verhaltensbasierten Konflikt nehmen sie wahr.

Tabelle 11: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt

Prädiktor	Verhaltensbasierter AFK							
	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	3.22		3.54		3.78		3.71	
Geschlecht	-.21	-.10*	-.21	-.10*	-.24	-.11*	-.24	-.11*
Alter	.00	.03	.00	.04	.00	.03	.00	.03
Studium vs. Pflichtschule ^a	-.04	-.00	-.08	-.01	-.33	-.04	-.33	-.04
Studium vs. Lehre ^a	.19	.06	.18	.06	.08	.03	.08	.03
Studium vs. berufsbildende mittlere Schule ^a	.54	.15**	.51	.14**	.41	.12*	.40	.11*
Studium vs. Matura ^a	.22	.09	.23	.09	.19	.07	.19	.07
Bürokratie vs. Angehörige/r gesetzgebender Körperschaft ^a	-.03	-.01	-.04	-.01	-.00	-.00	.01	.00
Bürokratie vs. Wissenschaftler/in ^a	.08	.03	.07	.02	.08	.03	.08	.03
Bürokratie vs. Techniker/in ^a	.16	.06	.17	.06	.23	.09	.25	.09

Bürokraft vs. Dienstleistungsberuf ^a	-.01	-.00	-.07	-.02	-.06	-.02	-.06	-.02
Bürokraft vs. Handwerksberuf ^a	-.10	-.01	-.03	-.01	-.15	-.03	-.11	-.02
Bürokraft vs. Anlagen- und Maschinenbediener/in ^a	.03	.00	.13	.02	.08	.01	.13	.02
Bürokraft vs. Hilfsarbeitskraft ^a	-1.43	-.07	-1.38	-.07	-1.29	-.07	-1.28	-.07
Bürokraft vs. Soldat/in ^a	-.35	-.02	-.28	-.02	-.62	-.04	-.61	-.04
Erwerbsstatus (Vollzeit vs. Teilzeit)	.00	.00	-.06	-.03	-.02	-.01	-.02	-.01
Wochenarbeitsstunden	.01	.08	.00	.01	.00	.02	.00	.03
Beschäftigungsdauer	-.02	-.02	-.04	-.03	-.04	-.03	-.03	-.02
Dienstverhältnis (befristet vs. unbefristet)	-.36	-.12*	-.33	-.11*	-.34	-.11*	-.33	-.11*
Führungsposition	-.15	-.06	-.13	-.05	-.26	-.10*	-.26	-.10*
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)			.36	.23***	.30	.19***	.27	.17***
Autonomie in der Arbeit					-.21	-.17***	-.20	-.16***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte					-.10	-.09*	-.08	-.07
Zentrale Selbstbewertungen							-.14	-.08
$R^2 / \Delta R^2$	.07**		.05***		.04***		.01	

Anmerkung. Da sich in der Stichprobe keine Person befindet, die als Berufsgruppe Fachkraft in Landwirtschaft und Fischerei gewählt hat, ist diese Kategorie nicht in der Analyse enthalten. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

^a Als Referenzgruppe der Dummy-Variable wurde, der Empfehlung von Field (2009) folgend, die Antwortkategorie verwendet, die am Häufigsten gewählt wurde.

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

7.3.2 Zusammenhänge von Autonomie mit dem Arbeits-Familien-Konflikt

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Beziehungen zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie vorgestellt.

Tabelle 9 beinhaltet auch die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Autonomie und dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der signifikant ist, wobei dieser im vierten Modell etwas weniger stark signifikant ausgeprägt ist, als im dritten. Das negative Vorzeichen dieser Beziehung bedeutet, je mehr Autonomie Personen in ihrer Arbeit erleben, desto weniger zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr bzw. je weniger Autonomie Personen in der Arbeit erleben, desto mehr zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr.

Tabelle 10 zeigt auch die Ergebnisse zur Beziehung zwischen der Autonomie und dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, die ebenfalls hoch signifikant ist. Das negative Vorzeichen bedeutet hier, je mehr Autonomie Personen in ihrer Arbeit erleben, desto weniger belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr bzw. je weniger Autonomie Personen in der Arbeit erleben, desto mehr belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr.

Tabelle 11 enthält auch die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Autonomie und dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der wiederum hoch signifikant ist. Das negative Vorzeichen bedeutet auch hier, je mehr Autonomie Personen in ihrer Arbeit erleben, desto weniger verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie bzw. je weniger Autonomie Personen in der Arbeit erleben, desto mehr verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr.

7.3.3 Zusammenhänge von sozialer Unterstützung mit dem Arbeits-Familien-Konflikt

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Beziehungen zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie dargestellt.

In Tabelle 9, Tabelle 10 und Tabelle 11 ist ersichtlich, dass die Zusammenhänge zwischen der sozialen Unterstützung und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt nicht signifikant sind. Hierbei ist allerdings auffällig, dass die Beziehung der sozialen Unterstützung mit dem verhaltensbasierten Konflikt im dritten Modell signifikant ist, sich dieser Zusammenhang bei Hinzunahme der zentralen Selbstbewertungen im vierten Modell aber nicht mehr zeigt.

7.3.4 Zusammenhänge der zentralen Selbstbewertungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt

Tabelle 9 beinhaltet auch die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen den zentralen Selbstbewertungen und dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der hoch signifikant ist. Das negative Vorzeichen dieser Beziehung bedeutet, je höher die zentralen

Selbstbewertungen sind, die Personen haben, desto weniger zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben sie bzw. je niedriger die zentralen Selbstbewertungen sind, die sie haben, desto mehr zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr.

Tabelle 10 zeigt auch die Ergebnisse zur Beziehung zwischen den zentralen Selbstbewertungen und dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, der ebenfalls hoch signifikant ist. Das negative Vorzeichen bedeutet hier, je höher die zentralen Selbstbewertungen sind, die Personen haben, desto weniger belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben sie bzw. je niedriger die zentralen Selbstbewertungen sind, die sie haben, desto mehr belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie nehmen sie wahr.

Demgegenüber ist der auch aus Tabelle 11 ablesbare Zusammenhang zwischen den zentralen Selbstbewertungen und dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt nicht signifikant.

7.3.5 Zusammenhänge von Kontrollvariablen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Beziehungen zwischen Kontrollvariablen und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie vorgestellt.

Kontrollvariablen und zeitbasierter Konflikt

In Tabelle 9 ist auch ersichtlich, dass das Geschlecht der Teilnehmer/innen signifikant mit dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt zusammenhängt, wobei sich diese Beziehung allerdings erst ab dem dritten Modell der Analyse zeigt. Das negative Vorzeichen des Kennwerts bedeutet, dass Männer mehr zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt erleben als Frauen.

Weiters weisen Personen mit Matura als höchste abgeschlossene Ausbildung einen signifikant höheren zeitbasierten Konflikt auf, als Personen mit anderen Bildungsniveaus. Dieser Effekt zeigt sich konsistent über alle drei Modelle hinweg.

Auch die Berufsgruppe der Probandinnen und Probanden ist ausschlaggebend, wobei einerseits Personen, die als Bürokräfte arbeiten und andererseits Personen, die als Anlagen-

und Maschinenbediener tätig sind, signifikant mehr zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie wahrnehmen, als Personen in anderen Berufsgruppen. Im Falle der Bürokräfte zeigt sich der Zusammenhang in allen vier Modellen, wobei er im vierten Modell etwas weniger stark signifikant ausgeprägt ist. Bei Anlagen- und Maschinenbedienern zeigt sich die Beziehung erst ab dem zweiten Modell.

Eine hoch signifikante Beziehung weist außerdem die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche mit dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt auf. Diese besteht in allen drei Modellen und das positive Vorzeichen hierbei deutet darauf hin, dass der zeitbasierte Konflikt umso höher ist, je mehr Wochenarbeitsstunden geleistet werden.

Auch die Dauer der Beschäftigung an der derzeitigen Arbeitsstelle zeigt einen hoch signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie, wobei die Probandinnen und Probanden umso mehr zeitbasierten Konflikt erleben, je kürzer sie an ihrer jetzigen Stelle beschäftigt sind. Dieser Zusammenhang besteht ebenfalls in allen drei Modellen.

Ab dem dritten Modell hängt schließlich auch die Frage nach einer Führungsposition in der Arbeit signifikant mit dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt zusammen, wobei diese Beziehung im vierten Modell etwas weniger stark signifikant ausgeprägt ist. Das negative Vorzeichen bedeutet hierbei, dass Personen, die eine leitende Position bekleiden, mehr zeitbasierten Konflikt wahrnehmen.

Kontrollvariablen und belastungsbasierter Konflikt

Aus Tabelle 10 ist ablesbar, dass das Alter der Teilnehmer/innen signifikant mit dem belastungsbasierten Konflikt zusammenhängt, was sich in allen drei Modellen zeigt. Das positive Vorzeichen des Kennwerts bedeutet, dass Personen umso mehr belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt erleben, je älter sie sind.

Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche weist im ersten Modell einen signifikanten Zusammenhang mit der genannten Konfliktrichtung auf, der sich im zweiten und dritten Modell nicht zeigt. Da dieser aber im vierten Modell wieder auftaucht, gilt er ebenfalls als gegeben.

Die Dauer der Beschäftigung zeigt im zweiten und dritten Modell eine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Da diese aber im vierten Modell wieder verschwindet, gilt sie als nicht gegeben.

Kontrollvariablen und verhaltensbasierter Konflikt

In Tabelle 11 ist erkennbar, dass das Geschlecht der Teilnehmer/innen, wie im Falle des zeitbasierten Konflikts, signifikant mit dem verhaltensbasierten Konflikt zusammenhängt. Das auch hier bestehende, negative Vorzeichen der Kennwerte bedeutet, dass Männer mehr verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt erleben als Frauen.

Auch weisen Personen mit einer berufsbildenden mittleren Schule als höchste abgeschlossene Ausbildung einen signifikant höheren verhaltensbasierten Konflikt auf, als Personen mit anderen Bildungsniveaus.

In Bezug auf die genannte Konfliktform zwischen Arbeit und Familie zeigt sich auch die Art des Dienstverhältnisses als ausschlaggebend. Das negative Vorzeichen bedeutet hierbei, dass Probandinnen und Probanden, die sich in einem befristeten Dienstverhältnis befinden, signifikant mehr verhaltensbasierten Konflikt wahrnehmen als Probandinnen und Probanden, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen. Die beschriebenen Effekte bei Geschlecht, Ausbildung und Dienstverhältnis zeigen sich jeweils über alle vier Modelle hinweg, wobei der Zusammenhang bei der Ausbildung ab dem dritten Modell etwas weniger stark signifikant ausgeprägt ist.

Schließlich hängt die Führungsposition signifikant mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt zusammen, was sich aber erst ab dem dritten Modell zeigt. Hierbei nehmen Personen, die eine leitende Position bekleiden, mehr verhaltensbasierten Konflikt wahr.

Zusammengefasst erklärt das jeweils erste Modell in Bezug auf den zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie 16.65%, bezüglich des belastungsbasierten Konflikts 6.53% und in Bezug auf den verhaltensbasierten Konflikt 6.72% der jeweiligen Varianz. Das jeweilige zweite Modell erklärt bezüglich des zeitbasierten Konflikts 14.99%, in Bezug auf den belastungsbasierten Konflikt 13.78% und bezüglich des verhaltensbasierten Konflikts 4.80% der entsprechenden Varianz. Das jeweils dritte Modell erklärt in Bezug auf den zeitbasierten Konflikt 1.85%, bezüglich des belastungsbasierten Konflikts 3.63% und in Bezug auf den verhaltensbasierten Konflikt 3.77% der jeweiligen Varianz. Das jeweilige vierte Modell erklärt schließlich bezüglich des zeitbasierten Konflikts 1.74%, in Bezug auf den belastungsbasierten Konflikt 4.73% und bezüglich des verhaltensbasierten Konflikts 0.50% der entsprechenden Varianz.

7.3.6 Interaktionen zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Interaktionen zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der Autonomie in der Arbeit bezüglich des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie dargestellt.

Tabelle 12 beinhaltet die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf den zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weist Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten und Autonomie einen signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 12 erklärt damit 20.30% der Varianz im zeitbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt somit auch nur 0.12% zusätzliche Varianz.

Tabelle 12: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Zeitbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	B	β	B	β
Konstante	2.34		2.34	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.61	.44***	.61	.44***
Autonomie in der Arbeit	.07	-.07**	-.07	-.07**
Arbeitsüberlastung X Autonomie			.06	.03
$R^2 / \Delta R^2$	.20***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der Autonomie in der Arbeit bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen diese beiden Konstrukte jeweils hoch signifikante Zusammenhänge mit dem belastungsbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 13 erklärt somit 18.90% der Varianz im belastungsbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und

Autonomie im zweiten Modell zeigt dagegen keine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt kaum zusätzliche Varianz.

Tabelle 13: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Belastungsbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.36		2.36	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.56	.39***	.56	.39***
Autonomie in der Arbeit	-.19	-.17***	-.19	-.17***
Arbeitsüberlastung X Autonomie			-.04	-.02
$R^2 / \Delta R^2$	.19***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

*** $p < .001$

Tabelle 14 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf den verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weist Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten und Autonomie einen signifikanten Zusammenhang mit dem verhaltensbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 14 erklärt damit 7.55% der Varianz im verhaltensbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie, weshalb dieses Modell keine zusätzliche Varianz erklärt.

Tabelle 14: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Verhaltensbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.53		2.53	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.37	.23***	.37	.23***
Autonomie in der Arbeit	-.17	-.14**	-.17	-.14**
Arbeitsüberlastung X Autonomie			-.01	-.00

$R^2 / \Delta R^2$	.08***	.00
--------------------	--------	-----

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.
p < .01. *p < .001.

7.3.7 Interaktionen zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Interaktionen zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie vorgestellt.

Tabelle 15 beinhaltet die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weist sowohl Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten als auch die soziale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 15 erklärt damit 20.46% der Varianz im zeitbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie, weshalb dieses Modell keine zusätzliche Varianz erklärt.

Tabelle 15: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Zeitbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	B	β	B	β
Konstante	2.34		2.34	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.59	.42***	.59	.43***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.08	-.08*	-.08	-.08*
Arbeitsüberlastung X Soziale Unterstützung			.02	.02
$R^2 / \Delta R^2$	.21***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.
*p < .05. ***p < .001.

Tabelle 16 zeigt die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weist Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten und soziale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang mit dem belastungsbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 16 erklärt damit 17.14% der Varianz im belastungsbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung im zweiten Modell zeigt dagegen keine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt kaum zusätzliche Varianz.

Tabelle 16: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Belastungsbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.36		2.36	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.53	.37***	.53	.37***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.11	-.11**	-.11	-.11**
Arbeitsüberlastung X Soziale Unterstützung			-.03	-.02
$R^2 / \Delta R^2$	.17***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.
 ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 17 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weist Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten und soziale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang mit dem verhaltensbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 17 erklärt damit 7.32% der Varianz im verhaltensbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt kaum zusätzliche Varianz.

Tabelle 17: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Verhaltensbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	B	β	B	β
Konstante	2.53		2.52	
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.33	.20***	.33	.20***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.14	-.13**	-.14	-.13**
Arbeitsüberlastung X Soziale Unterstützung			-.05	-.03
$R^2 / \Delta R^2$	.07***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

** $p < .01$. *** $p < .001$.

7.3.8 Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung bezüglich des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie dargestellt.

Tabelle 18 beinhaltet die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung in Bezug auf den verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen die zentralen Selbstbewertungen einen signifikanten und Arbeitsüberlastung einen hoch signifikanten Zusammenhang mit dem verhaltensbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 18 erklärt damit 6.67% der Varianz im verhaltensbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Arbeitsüberlastung im zweiten Modell zeigt eine signifikante Beziehung mit dem verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt 1.19% zusätzliche Varianz.

Tabelle 18: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Verhaltensbasierter AFK	
	Modell 1	Modell 2

	B	β	B	β
Konstante	2.53		2.50	
Zentrale Selbstbewertungen	-.18	-.11*	-.18	-.11*
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.33	.21***	.29	.18***
Zentrale Selbstbewertungen X Arbeitsüberlastung			-.24	-.11**
$R^2 / \Delta R^2$		.07***		.01**

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

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

In Abbildung 2 ist das Diagramm der Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts zu sehen. Darin ist ersichtlich, dass Personen, die hohe zentrale Selbstbewertungen haben, relativ unabhängig von der Höhe der Arbeitsüberlastung, einen etwas niedrigeren verhaltensbasierten Konflikt erleben. Weiters zeigt sich, dass Personen mit hoher Arbeitsüberlastung, aber hohen zentralen Selbstbewertungen, einen niedrigeren verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben, als Personen, die niedrige zentrale Selbstbewertungen aufweisen.

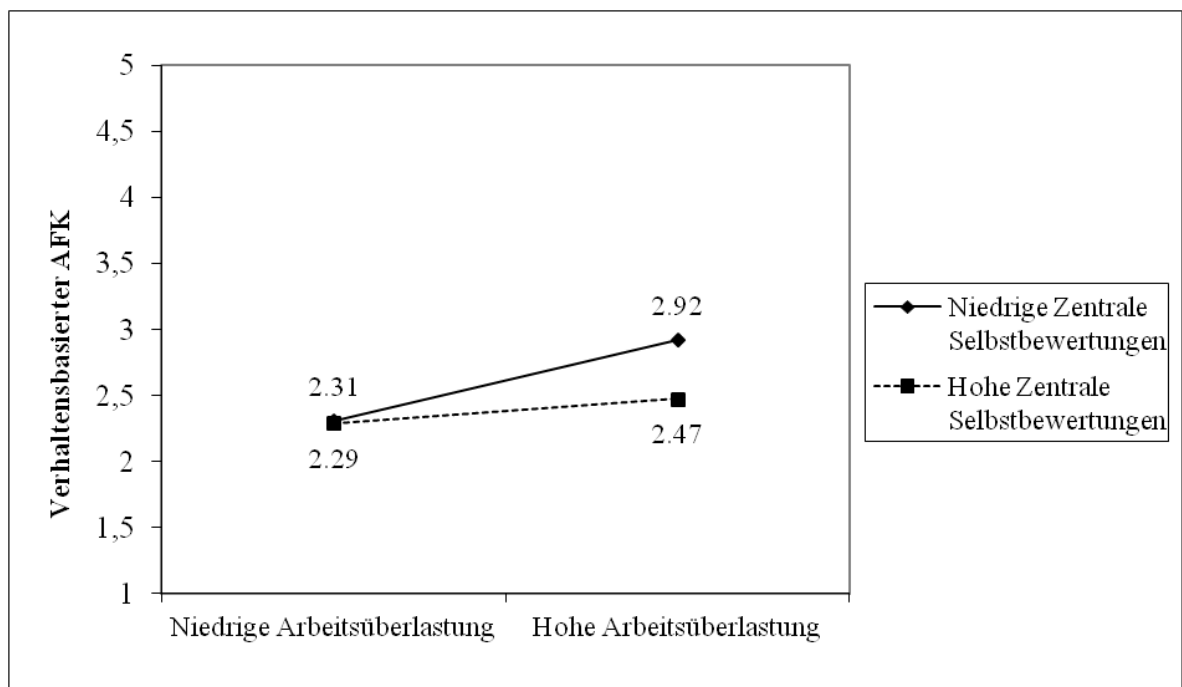


Abbildung 2: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung auf den verhaltensbasierten AFK

Tabelle 19 zeigt die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung in Bezug auf den zeitbasierten

Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen diese beiden Konstrukte jeweils hoch signifikante Zusammenhänge mit dem zeitbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 19 erklärt damit 21.64% der Varianz im zeitbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Arbeitsüberlastung im zweiten Modell zeigt dagegen keine signifikante Beziehung mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt kaum zusätzliche Varianz.

Tabelle 19: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Zeitbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	B	β	B	β
Konstante	2.34		2.34	
Zentrale Selbstbewertungen	-.21	-.14***	-.21	-.14***
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.56	.40***	.56	.41***
Zentrale Selbstbewertungen X Arbeitsüberlastung			.05	.03
$R^2 / \Delta R^2$	.22***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

*** $p < .001$.

Tabelle 20 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung in Bezug auf den belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen diese beiden Konstrukte wiederum jeweils hoch signifikante Zusammenhänge mit dem belastungsbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 20 erklärt damit 22.51% der Varianz im belastungsbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Arbeitsüberlastung im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt nur 0.28% zusätzliche Varianz.

Tabelle 20: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Belastungsbasierter AFK	
	Modell 1	Modell 2

	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.36		2.35	
Zentrale Selbstbewertungen	-.41	-.27***	-.41	-.27***
Arbeitsüberlastung (qualitativ und quantitativ)	.45	.32***	.43	.30***
Zentrale Selbstbewertungen X Arbeitsüberlastung			-.11	.05
$R^2 / \Delta R^2$	.23***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

*** $p < .001$.

7.3.9 Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie in der Arbeit bezüglich des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie vorgestellt.

Tabelle 21 beinhaltet die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf den verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen diese beiden Konstrukte jeweils signifikante Zusammenhänge mit dem verhaltensbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 21 erklärt damit 4% der Varianz im verhaltensbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie im zweiten Modell zeigt eine signifikante Beziehung mit dem verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt 0.76% zusätzliche Varianz.

Tabelle 21: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Verhaltensbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.53		2.51	
Zentrale Selbstbewertungen	-.24	-.14**	-.21	-.12**
Autonomie in der Arbeit	-.14	-.11**	-.13	-.11*
Zentrale Selbstbewertungen X Autonomie			.15	.09*

$R^2 / \Delta R^2$	.04***	.01*
--------------------	--------	------

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

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

In Abbildung 3 ist das Diagramm der Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts zu sehen. Darin ist ersichtlich, dass Personen, die hohe zentrale Selbstbewertungen haben, fast unabhängig von der Höhe der Autonomie in der Arbeit, einen etwas niedrigeren verhaltensbasierten Konflikt erleben. Weiters zeigt sich, dass Personen mit niedriger Autonomie in der Arbeit, aber hohen zentralen Selbstbewertungen, einen niedrigeren verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben, als Personen, die niedrige zentrale Selbstbewertungen aufweisen.

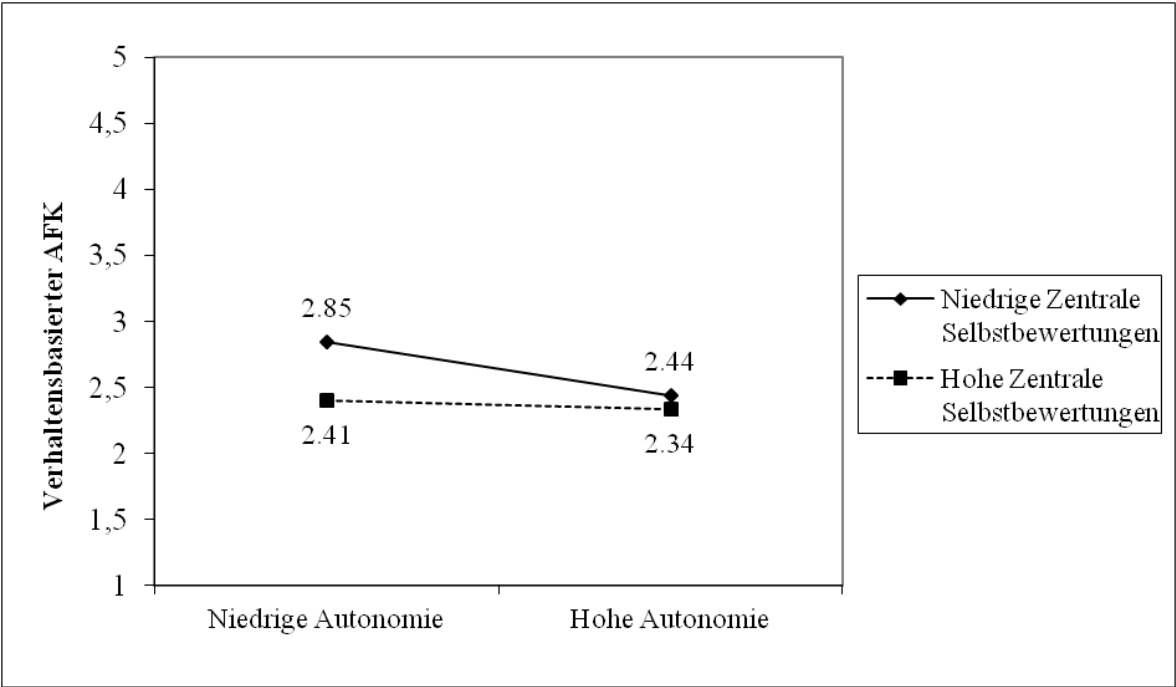


Abbildung 3: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie auf den verhaltensbasierten AFK

Tabelle 22 zeigt die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf den zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen diese beiden Konstrukte einen hoch signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbasierten Konflikt in beiden Modellen auf, während sich für Autonomie kein signifikanter Zusammenhang zeigt. Das erste Modell in Tabelle 22 erklärt damit 7.11% der Varianz im zeitbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie im zweiten Modell weist dagegen keine

signifikante Beziehung mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie auf, weshalb dieses Modell keine zusätzliche Varianz erklärt.

Tabelle 22: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Zeitbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.34		2.33	
Zentrale Selbstbewertungen	-.38	-.26***	-.37	-.25***
Autonomie in der Arbeit	-.03	-.02	-.02	-.02
Zentrale Selbstbewertungen X Autonomie			.06	.04
$R^2 / \Delta R^2$	.07***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

*** $p < .001$.

Tabelle 23 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie in der Arbeit in Bezug auf den belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen zentrale Selbstbewertungen einen hoch signifikanten und Autonomie einen signifikanten Zusammenhang mit dem belastungsbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in

Tabelle 23 erklärt damit 14.44% der Varianz im belastungsbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der Autonomie im zweiten Modell zeigt demgegenüber keine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie, weshalb dieses Modell keine zusätzliche Varianz erklärt.

Tabelle 23: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Belastungsbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.36		2.35	
Zentrale Selbstbewertungen	-.52	-.34***	-.51	-.33***
Autonomie in der Arbeit	-.11	-.10**	-.11	-.10*
Zentrale Selbstbewertungen X Autonomie			.05	.03
$R^2 / \Delta R^2$	.14***		.00	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

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

7.3.10 Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Interaktionen zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts zwischen Arbeit und Familie dargestellt.

Tabelle 24 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen zentrale Selbstbewertungen einen hoch signifikanten und soziale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang mit dem belastungsbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 24 erklärt damit 14,40% der Varianz im belastungsbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung im zweiten Modell zeigt eine signifikante Beziehung mit dem belastungsbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt somit nur 0,55% zusätzliche Varianz.

Tabelle 24: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Belastungsbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.36		2.34	
Zentrale Selbstbewertungen	-.51	-.34***	-.50	-.33***

Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.10	-.10*	-.09	-.09*
Zentrale Selbstbewertungen X Soziale Unterstützung			.11	.08*
$R^2 / \Delta R^2$		.14***		.01*

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

* $p < .05$. *** $p < .001$.

In Abbildung 4 ist das Diagramm der Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung bezüglich des belastungs-basierten Arbeits-Familien-Konflikts zu sehen. Darin ist erkennbar, dass Personen, die hohe zentrale Selbstbewertungen haben, unabhängig von der Höhe der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte, einen wesentlich niedrigeren belastungs-basierten Konflikt erleben. Weiters zeigt sich, dass Personen mit niedriger sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte, aber hohen zentralen Selbstbewertungen einen niedrigeren belastungs-basierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben, als Personen, die niedrige zentrale Selbstbewertungen aufweisen.

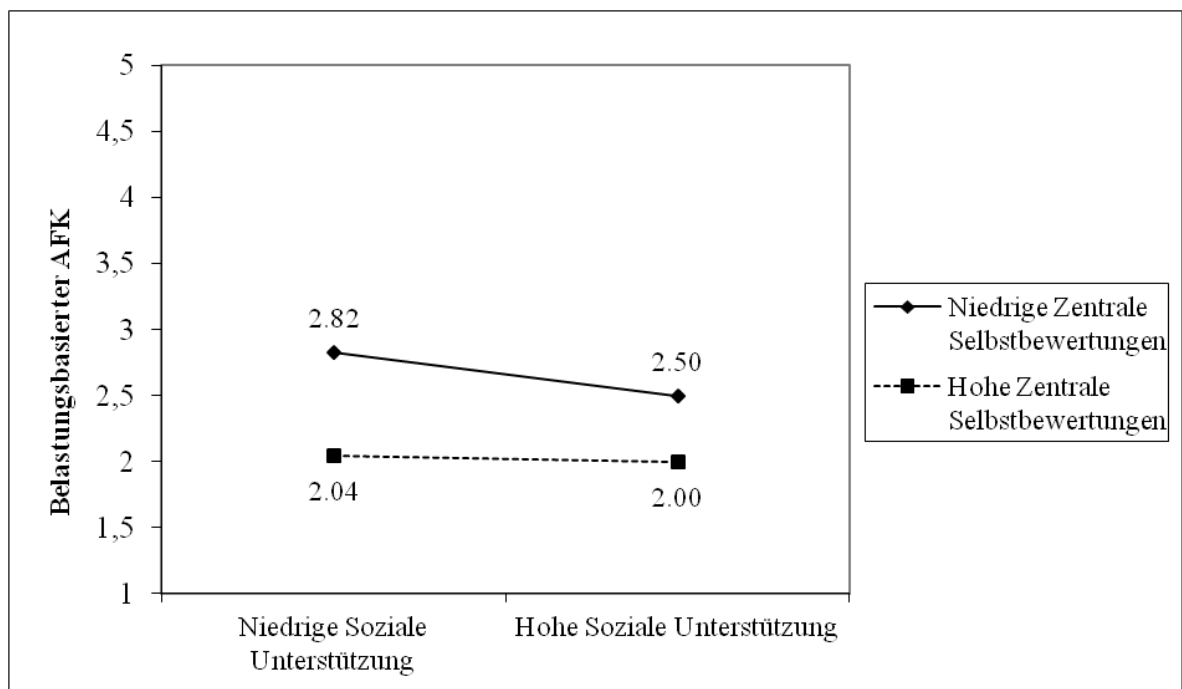


Abbildung 4: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung auf den belastungs-basierten AFK

Tabelle 25 enthält die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentrale Selbstbewertungen und sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den verhaltens-basierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen zentrale Selbstbewertungen und soziale Unterstützung jeweils signifikante Zusammenhänge mit dem verhaltens-basierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 25

erklärt damit 4.78% der Varianz im verhaltensbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung im zweiten Modell zeigt eine hoch signifikante Beziehung mit dem verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Das entsprechende Modell erklärt 3.43% zusätzliche Varianz.

Tabelle 25: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Verhaltensbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Konstante	2.53		2.47	
Zentrale Selbstbewertungen	-.21	-.12**	-.17	-.10*
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.16	-.15**	-.14	-.13**
Zentrale Selbstbewertungen X Soziale Unterstützung			.30	.19***
$R^2 / \Delta R^2$	.05***		.03***	

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.

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

In Abbildung 5 ist das Diagramm der Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts zu sehen. Darin zeigt sich, dass Personen, die niedrige soziale Unterstützung durch Vorgesetzte erhalten, aber hohe zentrale Selbstbewertungen aufweisen, einen niedrigeren belastungs-basierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben, als Personen, die niedrige zentrale Selbstbewertungen haben. Umgekehrt ist allerdings auch ersichtlich, dass Personen mit hoher sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte, aber niedrigen zentralen Selbstbewertungen, einen etwas niedrigeren belastungs-basierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie wahrnehmen, als Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen.

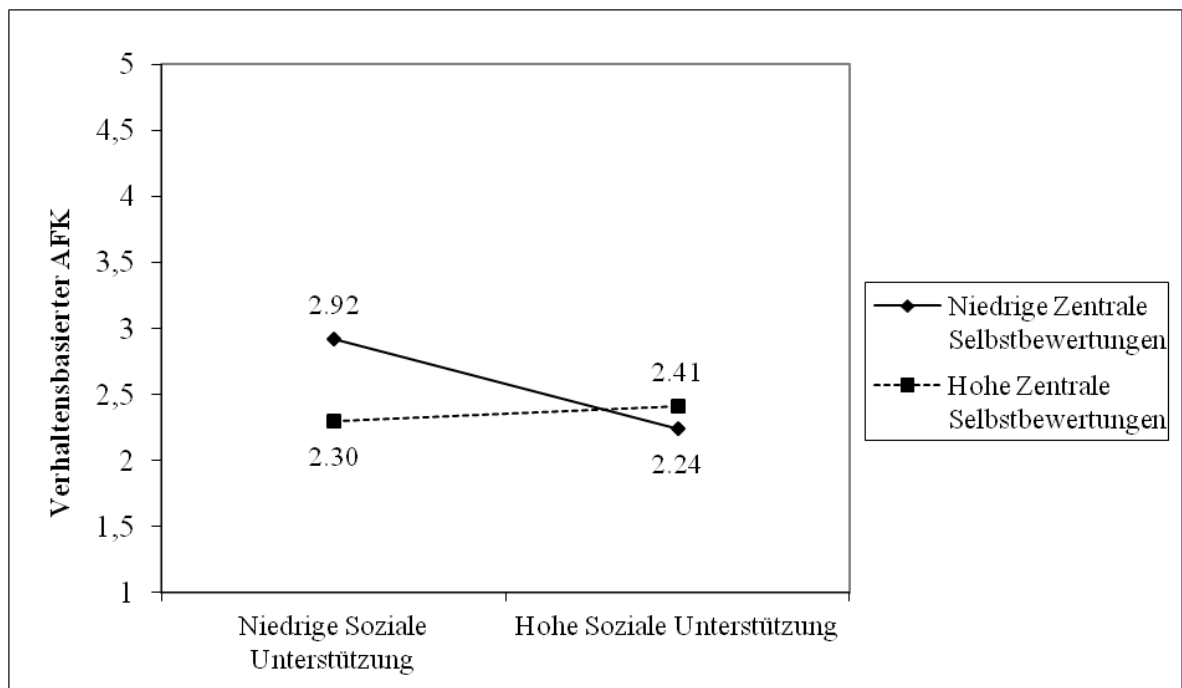


Abbildung 5: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung auf den verhaltensbasierten AFK

Tabelle 26 zeigt die Ergebnisse zur Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte in Bezug auf den zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt. Getrennt voneinander betrachtet, weisen zentrale Selbstbewertungen einen hoch signifikanten und soziale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbasierten Konflikt in beiden Modellen auf. Das erste Modell in Tabelle 26 erklärt damit 8.40% der Varianz im zeitbasierten Konflikt. Die Interaktion zwischen den zentralen Selbstbewertungen und der sozialen Unterstützung im zweiten Modell zeigt dagegen keine signifikante Beziehung mit dem zeitbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie, weshalb dieses Modell keine zusätzliche Varianz erklärt.

Tabelle 26: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts

Prädiktoren	Zeitbasierter AFK			
	Modell 1		Modell 2	
	B	β	B	β
Konstante	2.34		2.34	
Zentrale Selbstbewertungen	-.34	-.23***	-.34	-.23***
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	-.11	-.12**	-.11	-.12**
Zentrale Selbstbewertungen X Soziale Unterstützung			-.00	-.00

$R^2 / \Delta R^2$	.08***	.00
--------------------	--------	-----

Anmerkung. AFK = Arbeits-Familien-Konflikt.
 ** $p < .01$. *** $p < .001$.

8. Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurden mehrere arbeitsbezogene Bedingungen sowie das persönlichkeitsbezogene Konstrukt der zentralen Selbstbewertungen als mögliche Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts untersucht. Hierbei interessierte genauer, ob die untersuchten Belastungen bzw. Ressourcen am Arbeitsplatz, mögliche Interaktionen zwischen diesen sowie mögliche Interaktionen zwischen dem untersuchten Bündel an Persönlichkeitsmerkmalen und den Belastungen bzw. Ressourcen einen Einfluss auf den zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt von Arbeit zu Familie aufweisen. Auf die Beantwortung dieser Fragen wird im Rahmen der Interpretation und Diskussion im Folgenden näher eingegangen.

8.1 Zusammenfassung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Zu Beginn werden die deskriptiven Ergebnisse zusammengefasst, interpretiert und näher erläutert.

In Bezug auf den Konflikt zwischen Arbeit und Familie ist festzustellen, dass die Probandinnen und Probanden in allen drei Formen des zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikts insgesamt ein mittelmäßig hohes Konfliktausmaß wahrnehmen. Dieses Resultat spiegelt möglicherweise die nachfolgend dargestellten Ergebnisse oder zumindest Teile davon wider. Bezüglich der Arbeitsbelastungen und -ressourcen ist nämlich insgesamt zu erkennen, dass die Teilnehmer/innen ein deutlich höheres Ausmaß der Ressourcen Autonomie und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte wahrnehmen bzw. eine deutlich höhere Häufigkeit an Situationen mit Autonomie und sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz erleben, als an belastenden Überlastungssituationen. Zudem zeigt sich in Bezug auf die zentralen Selbstbewertungen, dass die Probandinnen und Probanden bezüglich der erfragten Persönlichkeitsdimensionen hohe Meinungen von sich selbst haben.

Im nächsten Abschnitt folgen hypothesen- bzw. konfliktformspezifische Zusammenfassungen, Interpretationen und Erläuterungen der Ergebnisse der hypothesenprüfenden Untersuchungen.

Wie die Ergebnisse zeigen, können die drei Hypothesen 1 a, b und c, wonach hohe qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung einen hohen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie bedingt, beibehalten werden. Dies deutet genauer darauf hin, dass ausgeprägte Überlastung durch die Aufgabenbeschaffenheit und/oder -anzahl am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) mit starken familiären Auseinandersetzungen in allen drei untersuchten Formen einher gehen können.

Dieses Ergebnis stimmt mit den u.a. von Blanch und Aluja (2009) und Wallace (1999) gefundenen positiven Zusammenhängen zwischen der Arbeitsüberlastung und dem Arbeits-Familien-Konflikt bzw. dem zeit- und belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt überein.

Inhaltlich können die in der vorliegenden Untersuchung beobachteten Beziehungen möglicherweise aber auch durch weitere, in der Hypothesenprüfung nicht näher untersuchte Variablen erklärt werden. Da auch familienbezogene demographische Merkmale, wie Ehestand, Anzahl und Alter der Kinder oder zu pflegender Angehöriger in früheren Untersuchungen schwach mit Arbeits-Familien-Konflikt korrelierten (Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011) und da einige Wissenschaftler/innen diese allgemeiner als Hintergrundvariablen erachten und in Untersuchungen der Konfliktrichtung von Arbeit zu Familie einbeziehen (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011), ist zu vermuten, dass auch diese einen Einfluss auf den berichteten Zusammenhang haben.

Zudem erscheint es denkbar, dass die Beziehung zwischen Arbeitsüberlastung und den Konfliktformen stärker oder sogar vollständig von einer der beiden enthaltenen Überlastungsformen der quantitativen oder qualitativen Überlastung ausgeht, die im Rahmen dieser Arbeit jedoch nur als *ein* Konstrukt erhoben und ausgewertet wurden.

Die Hypothesen 2 a, b und c, nach denen hohe Autonomie in der Arbeit einen niedrigen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingt, können, den Ergebnissen zufolge, ebenfalls beibehalten werden. Dies deutet genauer darauf hin, dass ausgeprägte Spielräume und Freiheiten am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 409) mit geringen familiären Auseinandersetzungen in allen drei untersuchten Formen einher gehen können.

Dieses Ergebnis steht in Einklang mit den von Michel et al. (2011) und Taris et al. (Taris, et al., 2006) berichteten negativen Zusammenhängen zwischen der Autonomie und dem

Arbeits-Familien-Konflikt bzw. dem zeit- und belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt.

Inhaltlich können die Beobachtungen der vorliegenden Untersuchung jedoch möglicherweise ebenfalls durch weitere, in dieser Arbeit nicht kontrollierte Variablen, wie die erwähnten demographischen bzw. Hintergrundvariablen erklärt werden.

Die Hypothesen 2 d, e und f, wonach hohe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte einen niedrigen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingt, müssen, den Ergebnissen zufolge, verworfen werden. Dies bedeutet, dass u.a. ausgeprägte praktische Hilfe, Informationsweitergabe und emotionaler Rückhalt durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051) nicht mit geringen familiären Auseinandersetzungen in allen drei untersuchten Formen einher gehen müssen.

Diese Ergebnisse widersprechen insbesondere den berichteten, von Michel et al. (2011) und Lingard et al. (2012) gefundenen negativen Zusammenhängen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte mit dem Arbeits-Familien-Konflikt bzw. mit dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt.

Inhaltlich können die in der vorliegenden Untersuchung beobachteten Beziehungen möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass das Konstrukt der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte tatsächlich kaum auf zeit-, belastungs- oder verhaltensbezogene Gesichtspunkte des Arbeits-Familien-Konflikts wirkt. Allerdings zeigten sich bei den weiter unten diskutierten Interaktionen bzw. Moderationen dieser Arbeit dennoch signifikante Haupteffekte der sozialen Unterstützung bezüglich der drei Formen des Konflikts. Bei diesen Überprüfungen wurden, im Gegensatz zur Untersuchung des postulierten Haupteffekts, allerdings keine Kontrollvariablen und jeweils nur ein weiterer Prädiktor mit einbezogen. Aus diesem Grund kann für die soeben vorgestellten Ergebnisse in den Haupteffekts-Untersuchungen auch vermutet werden, dass die Kontroll- und Prädiktorvariablen dabei möglicherweise bereits einen so hohen Varianzanteil am zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt erklären, dass die soziale Unterstützung keinen signifikanten Effekt mehr erreicht. Diese Annahme liegt besonders bezüglich des verhaltensbasierten Konflikts nahe, da die Beziehung zwischen der sozialen Unterstützung und dem verhaltensbasierten Konflikt, wie in Kapitel 7.3.3 dargestellt, in Modell drei signifikant war, bei Eingabe des Konstrukts der zentralen Selbstbewertungen in Modell vier aber verschwand.

Methodisch ist demgegenüber anzumerken, dass bei der Messung der sozialen Unterstützung mit der verwendeten Skala der Teilaspekt der bewertungsbezogenen

Unterstützung nicht erhoben wurde. Eine Miteinbeziehung dieses Aspekts hätte allerdings möglicherweise zum Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung und den drei Formen des Arbeits-Familien-Konflikts beitragen und vielleicht sogar zu einer signifikanten Beziehung führen können. Dies liegt nahe, da die Ergebnisse der drei Konfliktformen in Bezug auf die soziale Unterstützung in die erwartete Richtung weisen.

Die Ergebnisse zu den Hypothesen 3 a, b und c, nach denen hohe zentrale Selbstbewertungen einen niedrigen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingen, verdeutlichen, dass diese Annahmen differenzierter betrachtet werden müssen. Bezüglich des zeit- und des belastungsbasierten Konflikts konnten die vermuteten Zusammenhänge mit den zentralen Selbstbewertungen bestätigt werden und die Hypothesen 3 a und b können somit beibehalten werden. Dies deutet darauf hin, dass hohes Selbstwertgefühl, hohe generalisierte Selbstwirksamkeit, interne Kontrollüberzeugung und hohe emotionale Stabilität (Judge et al., 1998) mit nur geringen zeit- und belastungsbedingten familiären Auseinandersetzungen einher gehen.

In Bezug auf den verhaltensbasierten Konflikt hingegen, konnten die vermuteten Trends nicht bestätigt werden, weshalb die Hypothese 3 c zu verwerfen ist. Dies bedeutet, dass hohes Selbstwertgefühl, hohe generalisierte Selbstwirksamkeit, interne Kontrollüberzeugung und hohe emotionale Stabilität (Judge et al., 1998) nicht mit geringen verhaltensbedingten familiären Auseinandersetzungen einher gehen müssen.

Diese Ergebnisse können eventuell als dem von Boyar und Mosley (2007) gefundenen negativen Zusammenhang der zentralen Selbstbewertungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt im Allgemeinen widersprechend angesehen werden.

Inhaltlich können die Beobachtungen der vorliegenden Arbeit möglicherweise daran liegen, dass das Konstrukt der zentralen Selbstbewertungen tatsächlich direkt besonders auf zeit- und belastungsbezogene Gesichtspunkte wirkt und dagegen kaum unmittelbar verhaltenswirksam ist.

Die gefundenen Zusammenhänge können jedoch auch hier möglicherweise durch die angeführten, nicht untersuchten demographischen bzw. Hintergrundvariablen erklärt werden. Des Weiteren ist es hier denkbar, dass die Beziehungen nur von einigen der in den zentralen Selbstbewertungen enthaltenen Persönlichkeitsmerkmalen ausgehen, von anderen dagegen nicht. Die zu den zentralen Selbstbewertungen gehörigen Merkmale Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit werden zu Erwartungen über die eigenen Handlungen gezählt (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 184), während dies zumindest nicht auf das, ebenfalls den zentralen Selbstbewertungen zuzurechnende Selbstwertgefühl zutrifft

(Asendorpf & Neyer, 2012, S. 206). Sollten die in der Untersuchung beobachteten Effekte nun hauptsächlich z.B. von Selbstwertgefühl ausgehen und weniger oder nicht von Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit, wäre dies eine plausible Erklärung für das nicht signifikante Ergebnis bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts. Eine weitere mögliche Erklärung dafür, dass sowohl der zeitbasierte als auch der belastungsbasierte Konflikt einen signifikanten Zusammenhang mit den zentralen Selbstbewertungen aufweisen, der verhaltensbasierte aber nicht, könnte auch in der Stichprobe dieser Untersuchung zu finden sein. Die hierfür berichtete Faktorenstruktur der Konfliktformen deutete nämlich, streng genommen, darauf hin, dass der zeit- und der belastungsbasierte Konflikt einander sehr ähnlich sind, während sich der verhaltensbasierte Konflikt von diesen beiden unterscheidet. Da dies von der originalen Faktorenstruktur (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Wolff & Höge, 2011) abweicht, ist zu mutmaßen, dass die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung möglicherweise doch Besonderheiten aufweist, die die Faktorenstruktur beeinträchtigt und die zu den beschriebenen, sich in den Konfliktformen unterscheidenden Ergebnissen beigetragen haben könnten.

Diesen Ausführungen gegenüber, können schließlich eventuell auch kritische Haltungen in Bezug auf den verhaltensbasierten Konflikt eine Erklärung für die beobachteten Ergebnisse bieten. So argumentieren Geurts und Demerouti (2003, zitiert nach Grzywacz & Butler, 2008) dass der zeit- und der belastungsbasierte Arbeits-Familien-Konflikt aufgrund zahlreicher Literaturbelege tatsächlich vorhanden zu sein scheint, es aber kaum einen Grund zur Annahme des Konstrukts des verhaltensbasierten Konflikts gebe. Daraus kann möglicherweise gefolgert werden, dass der verhaltensbasierte Konflikt sich vom zeit- bzw. belastungsbasierten Konflikt soweit unterscheidet oder sogar ein so grundsätzlich anderes Konstrukt darstellt, dass er eigentlich nicht mit diesen beiden verglichen werden kann.

Die Ergebnisse zu den Kontrollvariablen zeigen, dass Männer in der Stichprobe mehr zeit- und verhaltensbasierten Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben, als Frauen, was dem berichteten Befund entspricht, nach dem Männer einen etwas stärkeren Konflikt der Richtung von Arbeit zu Familie wahrnehmen (Byron, 2005). Das dargestellte Ergebnis in der Stichprobe ist vermutlich damit erklärbar, dass wesentlich mehr Männer als Frauen vollzeitbeschäftigt sind und Männer insgesamt eine höhere durchschnittliche Anzahl an Wochenarbeitsstunden aufweisen, möglicherweise aber auch damit, dass sich etwas mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen befinden.

Weiters erleben ältere Personen mehr belastungsbasierten Konflikt als jüngere. Dies könnte mit den einleitend berichteten, zunehmenden Veränderungen in der heutigen

Arbeitswelt (Sonntag et al., 2012), aber auch mit möglichen altersbedingten kognitiven Abbauprozessen erklärt werden. In der vorliegenden Stichprobe ist es zudem möglicherweise auch damit zu erklären, dass Personen, die eine Führungsposition inne haben, durchschnittlich etwas älter sind, als Personen ohne eine solche.

Des Weiteren erleben Personen mit Matura als höchster Ausbildung einen höheren zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt, als Personen mit anderen Bildungsabschlüssen. Dies ist eventuell dadurch erklärbar, dass Personen mit dieser Ausbildung in der Stichprobe am häufigsten als Bürokräfte oder kaufmännische Angestellte arbeiten, die ihrerseits ebenfalls mehr zeitbasierten Konflikt wahrnehmen, als andere Berufsgruppen. Auch erleben Personen mit dem höchsten Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule mehr verhaltensbasierten Konflikt, als Personen mit anderen Bildungsniveaus. Dies ist möglicherweise damit erklärbar, dass fast die Hälfte aller Personen mit diesem Bildungsabschluss eine Führungsposition inne hat.

Wie bereits erwähnt, weisen Personen, die als Bürokräfte tätig oder kaufmännische Angestellte sind, mehr zeitbasierten Konflikt auf, als Personen aus anderen Berufsgruppen. Das wiederum kann möglicherweise dadurch erklärt werden, dass Personen mit dieser Berufsgruppe in der Stichprobe am Häufigsten die Matura als höchsten Bildungsabschluss haben, deren Gruppe ihrerseits mehr zeitbasierten Konflikt wahrnimmt. Da somit sowohl Personen mit Matura als auch Bürokräfte bzw. kaufmännische Angestellte einen höheren zeitbasierten Konflikt erleben und es für diese beiden Gruppen auf den ersten Blick keine andere Erklärungsmöglichkeit, als die beiden Gruppen wechselseitig gibt, ist es denkbar, dass der jeweilige Zusammenhang mit dem Konflikt von einer gemeinsamen dritten Variable der beiden Personengruppen bedingt wird. Aus den vorliegenden Daten ist hierzu nur erkennbar, dass es sich bei der vermuteten Variable um das Geschlecht handeln könnte, denn in der Stichprobe befinden sich sowohl mehr Frauen mit Matura, als Männer, als auch weit mehr weibliche Bürokräfte bzw. kaufmännische Angestellte, als männliche.

Des Weiteren erleben Personen, die als Anlagen- und Maschinenbediener, Montierer oder Fahrzeugführer tätig sind, mehr zeitbasierten Konflikt, als Personen aus anderen Berufsgruppen. Dies ist eventuell dadurch erklärbar, dass alle Personen dieser Berufsgruppe in der Stichprobe Männer sind, die wie erwähnt, u.a. mehr zeitbasierten Konflikt erleben, als Frauen, von allen Berufsgruppen das zweithöchste Durchschnittsalter aufweisen, welches ebenfalls mit der Wahrnehmung von Konflikt verbunden ist und von allen Berufsgruppen die zweithöchste durchschnittliche Anzahl an Wochenstunden arbeiten.

Personen, die mehr Arbeitsstunden pro Woche erwerbstätig sind, zeigen mehr zeitbasierten Konflikt, als Personen mit weniger Wochenarbeitsstunden, was möglicherweise damit zu erklären ist, dass Personen mit hoher Wochenstundenanzahl überwiegend Männer sind. Weiters weisen Personen, die seit kürzerer Zeit an ihrer derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt sind, einen stärkeren zeitbasierten Konflikt auf, als Personen mit längerer Beschäftigungsdauer. Dies kann mitunter dadurch erklärt werden, dass in der ersten Zeit an einer neuen Arbeitsstelle eine Eingewöhnung und Adaptierung an die neuen Verhältnisse stattfindet. Möglicherweise handelt es sich bei vielen der betroffenen Personen in der Stichprobe aber auch um Berufseinsteiger, für die die Umstellung von der Ausbildung auf die Arbeitswelt vermutlich eine noch größere Herausforderung darstellt. Darauf deutet auch die Rekrutierung eines Teils der Stichprobe unter ehemaligen Studienkolleginnen und -kollegen, die ihre Studien erst vor kurzem abgeschlossen haben, hin.

Des Weiteren zeigen Personen in einem befristeten Dienstverhältnis mehr verhaltensbasierten Konflikt, als Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dies kann eventuell dadurch erklärt werden, dass diese Personen Unsicherheit darüber erleben, was nach dem Ende des derzeitigen Dienstverhältnisses folgt, die sich in ihrem Verhalten äußert.

Schließlich weisen Personen, die eine leitende Position inne haben, mehr zeit- und verhaltensbasierten Konflikt auf, als Personen ohne Führungsposition. Dies ist vermutlich dadurch erklärbar, dass Personen in leitenden Positionen überwiegend vollzeitbeschäftigt sind und durchschnittlich eine höhere Anzahl an Wochenarbeitsstunden tätig sind. Möglicherweise ist es aber auch dadurch zu erklären, dass die meisten Personen in Führungspositionen Männer sind, die ebenfalls mehr zeit- und verhaltensbasierten Konflikt wahrnehmen.

Die Hypothesen 4 a, b und c, wonach hohe Autonomie in der Arbeit einen schwächeren Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingt, müssen, den Ergebnissen zufolge, verworfen werden. Dies bedeutet daher, dass hohe Überlastung durch die Aufgabenbeschaffenheit und/oder -anzahl am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bei hohen Spielräumen und Freiheiten in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 409) nicht mit geringeren familiäre Auseinandersetzungen in allen drei untersuchten Formen einher gehen müssen.

Dieses Ergebnis entspricht den Befunden von Bakker et al. (2011) und Taris et al. (2006), die ebenfalls unerwartet keine Moderatorfunktion der Autonomie auf den Zusammenhang

zwischen der Arbeitsüberlastung und dem Arbeits-Familien-Konflikt bzw. dem zeit- und belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt fanden.

Inhaltlich können die in dieser Untersuchung beobachteten Beziehungen möglicherweise auf die erhobenen Aspekte von Autonomie zurückgeführt werden. Zapf und Semmer (2004) führen hierzu nämlich aus, dass sich Moderatoreffekte von Autonomie auf die Beziehung zwischen Stressoren und ihren Auswirkungen hauptsächlich bei der Untersuchung der eindeutig aufgabenbezogenen Form der Ressource zeigen. Demgegenüber wurden mit dem verwendeten Erhebungsinstrument, den Itemformulierungen zufolge, zumindest implizit auch zeitliche Aspekte der Autonomie gemessen, was das Ergebnis eventuell beeinflusst hat.

Die Hypothesen 4 d, e und f, nach denen hohe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte einen schwächeren Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingt, sind, gemäß den Ergebnissen, ebenfalls zu verwerfen. Dies deutet daher darauf hin, dass hohe Überlastung durch die Aufgabenbeschaffenheit und/oder -anzahl am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bei u.a. hoch ausgeprägte praktische Hilfe, Informationsweitergabe und ausgeprägter emotionaler Rückhalt durch Vorgesetzte in der Arbeit (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051) nicht mit geringeren familiären Auseinandersetzungen in allen drei untersuchten Formen einher gehen müssen.

Dieses Ergebnis kann als zu den Befunden von Bakker et al. (2011) und Zhang et al. (2010) widersprüchlich erachtet werden, nach denen soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ein Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitsüberlastung und Arbeits-Familien-Konflikt insgesamt ist.

Inhaltlich ist dies möglicherweise damit erklärbar, dass Bakker et al. (2011) in ihrer Untersuchung nur quantitative Überlastungsgesichtspunkte untersucht haben, während in der vorliegenden Untersuchung sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Arbeitsüberlastung überprüft wurden. Dies legt nahe, dass der untersuchte Zusammenhang eventuell nicht auf qualitative Überlastungsgesichtspunkte zutrifft.

Methodisch ist dies eventuell wieder damit zu erklären, dass ein Teilaspekt des Konstrukts der sozialen Unterstützung vom in dieser Untersuchung verwendeten Erhebungsinstrument nicht erhoben wurde, der aber möglicherweise zur Moderatorwirkung der Ressource beigetragen hätte. Inhaltlich lässt sich diese Annahme durch den Verdacht erweitern, dass Bakker et al. (2011) soziale Unterstützung als ein breiteres Konstrukt aufgefasst und

erhoben haben, als in der vorliegenden Untersuchung. Darauf deuten die grobe Definition und Benennung des Konstrukts als „a high quality relationship with one’s supervisor (i.e., *supervisory coaching*)“ (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & van der Heijden, 2011, S. 172) durch die Wissenschaftler/innen hin sowie das in ihrer Studie dargestellte Beispielitem „My supervisor stimulates me to develop my talents“ (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & van der Heijden, 2011, S. 173) aus dem verwendeten Instrument zur Messung des Konstrukts. Aus diesen Gründen könnte es sein, dass das in dieser Untersuchung verwendete Erhebungsverfahren für die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte inhaltlich zu unzureichend war, um die Ergebnisse von Bakker et al. (2011) zu replizieren.

Die Ergebnisse zu den Hypothesen 5 a, b und c, wonach hohe zentrale Selbstbewertungen einen schwächeren Zusammenhang zwischen der qualitativen und quantitativen Arbeitsüberlastung und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingen, verdeutlichen, dass diese Annahmen differenzierter zu betrachten sind. In Bezug auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitsüberlastung und dem verhaltensbasierten Konflikt konnte die Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen in die vermutete Richtung bestätigt werden, womit Hypothese 5 c beibehalten werden kann. Dies deutet genauer darauf hin, dass hohe Überlastung durch die Aufgabenbeschaffenheit und/oder -anzahl am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bei hohem Selbstwertgefühl, hoher generalisierter Selbstwirksamkeit, internaler Kontrollüberzeugung und hoher emotionaler Stabilität (Judge et al., 1998) mit geringeren verhaltensbedingten familiären Auseinandersetzungen einher geht. Bezüglich des zeit- und des belastungsbasierten Konflikts hingegen, konnten die vermuteten Trends nicht bestätigt werden, weshalb die Hypothesen 5 a und b zu verwerfen sind. Dies bedeutet genauer, dass hohe Überlastung durch die Aufgabenbeschaffenheit und/oder -anzahl am Arbeitsplatz (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) bei hohen zentralen Selbstbewertungen nicht mit geringeren zeit- und belastungsbasierten familiären Auseinandersetzungen einher gehen muss.

Auch die Ergebnisse zu den Hypothesen 5 d, e und f, nach denen hohe zentrale Selbstbewertungen einen stärkeren Zusammenhang zwischen der Autonomie in der Arbeit und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingen, zeigen, dass diese Annahmen differenzierter betrachtet werden müssen.

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Autonomie und dem verhaltensbasierten Konflikt konnte die Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen in die vermutete Richtung bestätigt werden, womit Hypothese 5 f beibehalten werden kann. Dies deutet

genauer darauf hin, dass niedrige Spielräume und Freiheiten für Entscheidungen in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 409) bei hohem Selbstwertgefühl, hoher generalisierter Selbstwirksamkeit, internaler Kontrollüberzeugung und hoher emotionaler Stabilität mit geringeren verhaltensbedingten familiären Auseinandersetzungen einher gehen.

Bezüglich des Zusammenhangs von Autonomie mit dem zeit- und dem belastungsbasierten Konflikt hingegen, konnte die Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen nicht bestätigt werden, weshalb die Hypothesen 5 d und e zu verwerfen sind. Dies bedeutet genauer, dass niedrige Spielräume und Freiheiten in der Arbeit (Udris & Rimann, 1999, S. 409) bei hohen zentralen Selbstbewertungen nicht mit geringen zeit- und belastungsbedingten familiären Auseinandersetzungen einher gehen müssen.

Inhaltlich könnten die berichteten Ergebnisse beider Triaden von Hypothesen (5 a bis c und 5 d bis f) darauf zurückzuführen sein, dass die zentralen Selbstbewertungen oder einzelne Persönlichkeitsmerkmale innerhalb dieser in Verbindung mit der Arbeitsüberlastung bzw. der Autonomie besonders verhaltenswirksam sind, während sie zusammen mit den genannten Arbeitsbedingungen kaum auf zeit- oder belastungsbezogene Gesichtspunkte wirken. Da die Haupteffekte zwischen den zentralen Selbstbewertungen und den Konfliktformen, wie berichtet, genau umgekehrt ausfielen, ist zudem anzunehmen, dass die soeben dargestellten Effekte überwiegend durch die Kombination mit den untersuchten Arbeitsbedingungen verursacht werden.

Die Signifikanzunterschiede bezüglich der Konfliktformen sind jedoch möglicherweise auch hier durch die nicht kontrollierten demographischen bzw. Hintergrundvariablen oder durch mögliche unbekannte Besonderheiten in der Stichprobe, die die Faktorenstruktur der Konfliktformen beeinflusst und zu den Ergebnissen beigetragen haben könnten, erklärbar.

Die Ergebnisse zu den Hypothesen 5 g, h und i, wonach hohe zentrale Selbstbewertungen einen stärkeren Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt bedingen, legen ebenso nahe, dass diese differenzierter zu betrachten sind. Hier konnte die Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung und dem belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt jeweils in die vermutete Richtung bestätigt werden, womit die Hypothesen 5 h und i beibehalten werden können. Dies deutet genauer darauf hin, dass u.a. geringe praktische Hilfe, Informationsweitergabe und geringer emotionaler Rückhalt durch Vorgesetzte in der Arbeit (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051) bei hohem Selbstwertgefühl, hoher generalisierter Selbstwirksamkeit, internaler Kontrollüberzeugung und hoher emotionaler Stabilität (Judge

et al., 1998) mit geringeren belastungs- und verhaltensbasierten familiären Auseinandersetzungen einher gehen. Bezüglich des belastungsbasierten Konflikts zeigte sich hier, anders betrachtet, dass die Höhe der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte bei hohen zentralen Selbstbewertungen kaum für die wahrgenommene Stärke des belastungsbasierten Konflikts ausschlaggebend ist (siehe Abbildung 4).

In Bezug auf den Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung und dem zeitbasierten Konflikt konnte die Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen nicht bestätigt werden, weshalb die Hypothese 5 g verworfen werden muss. Dies bedeutet genauer, dass u.a. geringe praktische Hilfe, Informationsweitergabe und geringer emotionaler Rückhalt durch Vorgesetzte in der Arbeit (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051) bei hohen zentralen Selbstbewertungen nicht mit geringeren verhaltensbasierten familiären Auseinandersetzungen einher gehen müssen.

Inhaltlich könnten diese Ergebnisse wiederum darauf zurückzuführen sein, dass die zentralen Selbstbewertungen oder einzelne Persönlichkeitseigenschaften innerhalb dieser in Verbindung mit der sozialen Unterstützung tatsächlich besonders belastungs- und verhaltenswirksam sind, während sie kaum auf zeitbezogene Gesichtspunkte wirken. Hierbei ist ebenfalls zu vermuten, dass die Kombination mit der genannten Arbeitsbedingung überwiegend für den gefundenen Effekt bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts verantwortlich ist.

Demgegenüber ist es hier allerdings auch wieder möglich, dass der Zusammenhang mit dem belastungs- und dem verhaltensbasierten Konflikt durch die nicht untersuchten demographischen bzw. Hintergrundvariablen zu erklären ist.

Methodisch ist dies eventuell ebenfalls mit dem nicht erhobenen Teilaspekt des Konstrukts der sozialen Unterstützung zu erklären, der möglicherweise zur Moderatorwirkung der zentralen Selbstbewertungen auf die Beziehung zwischen der sozialen Unterstützung und dem zeitbasierten Konflikt beigetragen hätte.

In Bezug auf die in dieser Arbeit gestellte Frage, ob Arbeitsbelastungen bzw. -ressourcen mit Arbeits-Familien-Konflikt zusammenhängen, zeigte sich zusammenfassend, dass dies höchstwahrscheinlich auf die Belastung qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung und die Ressource Autonomie in der Arbeit zutrifft, während es nicht auf die Ressource soziale Unterstützung durch Vorgesetzte zutreffen dürfte. Bezüglich der Frage, ob personale Ressourcen mit Arbeits-Familien-Konflikt verbunden sind, zeigte sich des Weiteren, dass dies auf die zentralen Selbstbewertungen nur zum Teil zutreffen dürfte. Die Frage nach Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen bezüglich des

Arbeits-Familien-Konflikts muss für alle untersuchten Belastungen und Ressourcen hingegen verneint werden. Bezüglich der Frage, ob die zentralen Selbstbewertungen moderierend auf die Beziehung zwischen Arbeitsüberlastungen bzw. -ressourcen und Arbeits-Familien-Konflikt wirken, zeigte sich, dass dies bei einem überwiegenden Anteil der Interaktionen zwischen den Selbstbewertungen und den untersuchten Belastungen bzw. Ressourcen nicht der Fall ist, weshalb diese Frage nur teilweise mit "Ja" beantwortet werden kann.

8.2 Limitationen und Gewinne der Untersuchung

In der vorliegenden Untersuchung gibt es einige kritische, aber auch positive Punkte hervorzuheben, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

Eine offensichtliche Schwachstelle der durchgeführten Untersuchung ist ihre Konzeption in einem querschnittlichen Design. Der Grund dafür ist, dass damit eigentlich keine Kausalaussagen getroffen werden können, weshalb nicht auszuschließen ist, dass die berichteten Effekte zwischen den untersuchten Konstrukten (auch) in umgekehrter Richtung wirken. Des Weiteren konnten aufgrund der dargestellten Vorgabe bzw. Verteilung des verwendeten Fragebogens die Untersuchungssituation und mögliche, damit einhergehende Störeinflüsse (z.B. Ausfüllen des Bogens durch andere Personen oder gemeinsam mit anderen Personen, Störungen oder Unterbrechungen beim Ausfüllen, usw.) nicht kontrolliert werden. Da der Fragebogen zudem, wie erwähnt von mehreren Kolleginnen und Kollegen unabhängig voneinander sowie nach dem Schneeballverfahren verbreitet wurde, ist es zudem nicht möglich, die genaue Rücklaufquote festzustellen. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die, auch durch einige Teilnehmer/innen rückgemeldete, beträchtliche Länge des Fragebogens. Diese hat nämlich eventuell zu einer Selbstselektion der Stichprobe geführt, sodass hauptsächlich Personen teilnahmen bzw. das Instrument vollständig ausfüllten, die dafür Zeit hatten bzw. die sich dafür Zeit nehmen konnten und die möglicherweise v.a. weniger zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt wahrnehmen. Dadurch könnte das durchschnittlich erlebte Niveau dieser Konfliktform in der Stichprobe etwas geringer sein, als es in der Population wäre und somit verzerrt worden sein. Auch die Konzeption des Fragebogens als Instrument zur Selbsteinschätzung ist eher als kritisch zu betrachten, da dies die Gefahr von sozial erwünschten Antworten bergen kann. Trotz anzunehmender Äquivalenz der online- und der Papier-Bleistift-Version des Fragebogens, steht zudem eine mögliche Beeinflussung der Ergebnisse durch diese Varianten aufgrund ihrer Verteilung mit einem Überhang an online-Teilnahmen im Raum. Auch erscheint die

Heterogenität der Personen in der Stichprobe v.a. in den Variablen höchste abgeschlossene Ausbildung und Berufsgruppe fraglich.

Diesen Schwächen gegenüber steht jedoch die dadurch ermöglichte Erzielung einer besonders großen und dennoch relativ heterogenen Stichprobe.

Die problematischen Punkte in Bezug auf die Operationalisierung der Konstrukte wurden bereits im Rahmen der Diskussion der Ergebnisse behandelt. Zusammengefasst betreffen diese zum einen die Tatsache, dass mögliche Unterschiede in signifikanten Effekten zwischen den Konstrukten der qualitativen und der quantitativen Überlastung am Arbeitsplatz sowie zwischen den einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen der zentralen Selbstbewertungen in der vorliegenden Arbeit aufgrund der vermischten Untersuchung dieser nicht festgestellt werden können. Weiters führt die fehlende Erhebung des bewertungsbezogenen Teilaspekts des Konstrukts der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte möglicherweise zu einer Reduktion des erklärten Varianzanteils dieser Ressource in Bezug auf einige der Konfliktformen zwischen Arbeit und Familie. Auch die vermischte Erhebung aufgabenbezogener Aspekte mit anderen Teilaspekten der Autonomie am Arbeitsplatz kann eventuell eine Verminderung des erklärten Varianzanteils dieser Ressource als Moderator zur Folge haben. Schließlich ist möglicherweise auch die grundsätzliche Annahme des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts als kritisch zu betrachten. In dieser Untersuchung stimmt dies eventuell mit der nicht unproblematischen Faktorenstruktur überein, diese kann aber, wie ausgeführt, auch auf Merkmalen der Stichprobe beruhen.

Diesen Kritikpunkten gegenüber konnten jedoch die genannten Konstrukte näher in Bezug auf die drei weit verbreitet postulierten, aber noch sehr wenig untersuchten Subformen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie überprüft werden.

8.3 Implikationen für Forschung und Praxis

Im folgenden Abschnitt werden Empfehlungen, die sich aus den vorgestellten Limitationen und diskutierten Ergebnissen für Forschung und Praxis ableiten lassen, dargestellt.

Die Limitationen zur vorliegenden Untersuchung legen nahe, dass es einige Punkte gibt, die in zukünftigen Untersuchungen zum Thema Berücksichtigung finden sollten. Dazu zählt, dass es erstrebenswert wäre, künftig mehr längsschnittliche Studien durchzuführen, die eindeutige Interpretationen der untersuchten Konstrukte ermöglichen. Aufgrund der dargestellten möglichen Probleme durch die Länge des vorgegebenen Fragebogens, sollten

in anderen Untersuchungen wesentlich kürzere Fragebögen eingesetzt werden. Zudem ist künftig noch stärker auf Heterogenität der Teilnehmer/innen zu achten, insbesondere bezüglich Ausbildung und Berufsgruppen.

Bezüglich der Konstruktoperationalisierungen ist zudem aus den bereits ausgeführten Gründen wünschenswert, dass die qualitative und die quantitative Arbeitsüberlastung sowie die Persönlichkeitsmerkmale der zentralen Selbstbewertungen auch getrennt voneinander bezüglich des Arbeits-Familien-Konflikts und seiner Formen untersucht werden. Bei der weiteren Untersuchung der Moderatorfunktion von Autonomie bezüglich des Konflikts ist es aufgrund der dargestellten Befunde künftig eventuell erstrebenswert, nur den aufgabenbezogenen Teilaspekt zu untersuchen. Ähnliches gilt für soziale Unterstützung, bei der es interessant erscheint, zusätzlich zu den bereits überprüften Teilaspekten zukünftig auch den bewertungsbezogenen Aspekt zu untersuchen. Wie bereits angedeutet, ist es möglicherweise ebenso relevant, die familienbezogenen demographischen Variablen bzw. Hintergrundvariablen in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt zu erfassen.

Da mit dieser Untersuchung keine Aussagen über die Beziehung anderer arbeitsbezogener Belastungen und Ressourcen sowie Persönlichkeitseigenschaften mit den drei Formen des Konflikts von Arbeit zu Familie und zum Zusammenhang dieser mit den drei Konfliktformen von Familie zu Arbeit gemacht werden können, erscheint es wünschenswert, auch diese Konstrukte in zukünftigen Studien zu überprüfen.

Die Ergebnisse dieser Arbeit legen nahe, dass, Arbeitgeber/innen bzw. Organisationen, die ihre Arbeitnehmer/innen präventiv oder interventiv dabei unterstützen wollen, eine bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie zu erreichen, damit am Arbeitsplatz beginnen können. Zum Einen können sie bei der Gestaltung von Arbeitsaufgaben bzw. -tätigkeiten ansetzen. Konkret sind hierbei Überlastungen der Arbeitnehmer/innen durch zu viele und/oder zu komplizierte Aufgaben bzw. Tätigkeiten (Udris & Rimann, 1999, S. 408; Zapf & Semmer, 2004, S. 1030) zu vermeiden bzw. verringern, indem etwa Aufgaben anders auf die Mitarbeiter/innen aufgeteilt werden und/oder mehrere kleinere Teilziele für Aufgaben vereinbart werden. Unabhängig davon sollten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei der Planung und Ausführung ihrer Tätigkeiten (Udris & Rimann, 1999, S. 409) gegeben und teilweise umfassende Unterstützung von Vorgesetzten in Form des Anbietens praktischer Hilfe, Liefern wichtiger Informationen und Bietens von emotionalem Beistand (Zapf & Semmer, 2004, S. 1051), gegeben werden.

Zum Anderen kann zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie bei der Auswahl neuer sowie bei der Entwicklung bestehender Mitarbeiter/innen angesetzt werden. Konkret sind neue Mitarbeiter/innen hierbei durch eine professionelle Personalauswahl entsprechend ihren Qualifikationen, aber zumindest teilweise auch ihrer Persönlichkeit aufzunehmen und einzusetzen und bestehende Mitarbeiter/innen sollten auf Veränderungen ihrer Aufgaben bzw. Tätigkeiten durch Trainingsmaßnahmen entsprechend vorbereitet werden. Durch ebensolche Maßnahmen ist schließlich eventuell auch die Fähigkeit von Führungskräften zum unterstützenden Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen bzw. zu fördern.

9. Literaturverzeichnis

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), S. 72-77.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), S. 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, S. 17-26.
- Andreassi, J. K. (2011). What the person brings to the table: Personality, coping, and work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 32(11), S. 1474-1499.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), S. 722-740.
- Asendorpf, J. B., & Neyer, F. J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit* (5., vollst. überarb. Ausg.). Berlin: Springer.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), S. 309-328.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), S. 345-366.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), S. 170-180.
- Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & van der Heijden, F. M. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, S. 170-180.
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), S. 3-16.
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Clark, M. A. (2011). Examining the relationships between personality, coping strategies, and work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26, S. 517-530.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), S. 191-215.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 27, S. 705-725.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, S. 520-524.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Ausg.). Berlin: Springer.
- Bouchard, G., & Poirier, L. (2011). Neuroticism and well-being among employed new parents: The role of the work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 50, S. 657-661.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, S. 265-281.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17(3), S. 203-227.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, S. 457-472.
- Burke, R. J., Fiksenbaum, L., El-Kot, G., Koyuncu, M., & Jing, W. (2011). Potential antecedents and consequences of work-family conflict: A three country study. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof, & M. Pina e Cunha (Hrsg.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (S. 101-119). Heidelberg: Springer.
- Burke, R. J., Fiksenbaum, L., El-Kot, G., Koyuncu, M., & Jing, W. (2011). Potential antecedents and consequences of work-family conflict: A three country study. In S. Kaiser (Hrsg.), *Creating Balance?* (S. 101-119). Heidelberg: Springer.
- Buunk, B. P. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational stress. *European Review of Social Psychology*, 1, S. 293-322.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, S. 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, S. 236-253.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, S. 249-276.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), S. 59-70.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), S. 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), S. 310-357.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: A more readable revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84(3), S. 261-270.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job-demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), S. 499-512.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), S. 883-892.
- Dillitzer, S. (2006). *Zwischen Beruf und Familie: Der Einfluss von Belastungsfaktoren und Ressourcen auf die Zufriedenheit: Europäische Doppelverdiener-Paare im Vergleich*. Marburg: Tectum.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, S. 305-314.
- Dolcos, S. M., & Daley, D. (2009). Work pressure, workplace social resources, and work-family conflict: The tale of two sectors. *International Journal of Stress Management*, 16(4), S. 291-311.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, S. 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, S. 124-197.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), S. 178-199.
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Elloy, D. F., & Mackie, B. (2002). Overload and work-family conflict among Australian dual-career-families: Moderating effects of support. *Psychological Reports*, 91(3), S. 907-913.
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), S. 55-66.
- Entscheff, V. (2013). Arbeits-Familien-Bereicherung und Work-Engagement: Entstehungsbedingungen und organisationale Folgen (unveröff. Diplomarbeit, Universität Wien).
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. Ausg.). London: Sage.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), S. 839-852.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), S. 57-80.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), S. 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, S. 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, S. 145-167.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business Psychology*, 19(2), S. 197-220.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), S. 76-88.

- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work and Organization*, 14(5), S. 476-497.
- Grossalber, C. (2013). Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung - eine kultuervergleichende Studie zwischen Österreich und Slowenien (unveröff. Diplomarbeit, Universität Wien).
- Grotto, A. R., & Lyness, K. S. (2009). The costs of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76, S. 395-405.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2008). Work-family conflict. In J. Barling, & C. L. Cooper, *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Bd. I, S. 451-468). London: Sage.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), S. 111-126.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* (2., vollst. überarb. u. erg. Ausg.). Bern: Hans Huber.
- Hartl, P. (2013). Zu den Ursachen von Absentismus, Präsentismus und Burnout (unveröff. Diplomarbeit, Universität Wien).
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2010). *Motivation und Handeln* (4., überarb. u. erw. Ausg.). Berlin: Springer.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pekkarinen, L., Sinervo, T., & Kouvonen, A. (2008). The effects of job demands and low job control on work-family conflict: The role of fairness in decision making and management. *Journal of Community Psychology*, 36(3), S. 387-398.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), S. 337-421.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work–family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), S. 1368-1379.
- International Labour Office. (1990). *International Standard Classification of Occupations. ISCO-88. Deutsche Übersetzung des Statistischen Bundesamtes*. Genf.

- Janssen, P. P., Peeters, M. C., de Jonge, J., Houkes, I., & Tummers, G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65, S. 411-429.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, S. 1336-1342.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), S. 693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), S. 303-331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. M. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), S. 17-34.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3 (2. Ausg., S. 571-650). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, S. 285-308.
- Karasek, R. A. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior*, 3, S. 181-200.
- Kitic, G. (2013). Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen und zentralen Selbstbewertungen beim Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (unveröff. Diplomarbeit, Universität Wien).
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior - Human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), S. 139-149.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, S. 289-313.

- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens* (2., überarb. u. erw. Ausg.). Göttingen: Hogrefe.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), S. 169-181.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2012). Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work-family conflict. *Journal of Management, 38*(5), S. 1500-1516.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science, 32*(1), S. 29-47.
- Lingard, H., Francis, V., & Turner, M. (2012). Work time demands, work time control and supervisor support in the Australian construction industry: An analysis of work-family interaction. *Engineering, Construction and Architectural Management, 19*(6), S. 647-665.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol 2: Work psychology* (2. Ausg., S. 5-33). Hove: Psychology Press/Erlbaum (UK): Taylor & Francis.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, S. 215-232.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences, 47*, S. 163-168.
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the five factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 79*, S. 191-203.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*, S. 689-725.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 76*, S. 91-104.

- Moen, P., Kelly, E., & Huang, Q. (2008). Work, family and life-course fit: Does control over work time matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73, S. 414-425.
- Moritz, A. T. (2013). Validierung des Fragebogens zur Arbeits-Familien-Bereicherung.
- Niederwimmer, E. (2013). Arbeitsbelastungen als Ursachen des Arbeits-Familien-Konfliktes im interkulturellen Vergleich von Erwerbstätigen aus Österreich und Slowenien (unveröff. Diplomarbeit, Universität Wien).
- Rimann, M., & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm, & E. Ulich, *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation*. (S. 281-298). Zürich: vdf.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), S. 141-156.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), S. 56-67.
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74, S. 966-988.
- Schneis, J. M. (2013). Crossover-Effekte von Arbeits-Familien-Konflikt, Arbeits-Familien-Bereicherung und Burnout bei Doppelverdienerpaaren.
- Seery, B. L., Corrigan, E. A., & Harpel, T. (2008). Job-related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 29, S. 461-477.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, S. 26-37.
- Semmer, N. K., Grebner, S., & Elfering, A. (2010). "Psychische Kosten" von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck, & N. Birbaumer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete: Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd.1. Arbeitspsychologie* (S. 325-370). Göttingen: Hogrefe.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), S. 221-268.

- Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2010). Work-family conflict in japan: How job and home demands affect psychological distress. *Industrial Health*, 48, S. 766-774.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), S. 27-41.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2010). Arbeit und Privatleben: Das Verhältnis von Arbeit und Lebensbereichen außerhalb der Arbeit aus Sicht der Arbeitspsychologie. In U. Kleinbeck, & N. Birbaumer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete: Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd.1. Arbeitspsychologie* (S. 669-704). Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, K., Frieling, E., & Stegmaier, R. (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (3. Ausg.). Bern: Hans Huber.
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93, S. 469-488.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A., & Maier, G. W. (2010). Core self evaluations in germany: Validation of a german measure and its relationships with career success. *Applied Psychology: An International Review*, 59(4), S. 674-700.
- Taris, T. W., Beckers, D. G., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), S. 139-157.
- Tement, S., & Korunka, C. (2013). Does trait affectivity predict work-to-family conflict and enrichment beyond job characteristics? *The Journal of Psychology*, 147(2), S. 197-216.
- Tement, S., & Korunka, C. (2013). Does trait affectivity predict work-to-family conflict and enrichment beyond job characteristics? *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), S. 197-216.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), S. 6-15.
- Tromp, D. M., & Blomme, R. J. (2012). The effect of effort expenditure, job control and work-home arrangements on negative work-home interference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31, S. 1213-1221.

- Udris, I., & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In O. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 397-419). Zürich: vdf.
- Udris, I., Kraft, U., Mussmann, C., & Rimann, M. (1992). Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. *Psychosozial*, 52, S. 9-22.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. Ausg.). Zürich: vdf.
- Ulich, E., & Wülser, M. (2010). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, S. 462-476.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), S. 275-285.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), S. 707-726.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, S. 797-816.
- Wieland-Eckelmann, R. (1992). Gesundheitsförderliche Arbeit oder gesundheitsförderliche Persönlichkeit: Ein geklärtes Verhältnis? *Psychosozial*, 52.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), S. 124-156.
- Wolff, H.-G., & Höge, T. (2011). Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Eine deutschsprachige Adaptation der mehrdimensionalen Skala von Carlson, Kacmar und Williams (2000). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 55(3), S. 143-152.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), S. 121-141.
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler, & N. Birbaumer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete: Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie:*

Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schulz, & N. Birbaumer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete: Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Zhang, L., Zhang, L., & Korabik, K. (2010). Professional women work-family conflict: The mediated role of job autonomy and supervisor support. *Industrial Engineering and Management*, 15(5), S. 87-114.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Eigenes Forschungsmodell	36
Abbildung 2: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung auf den verhaltensbasierten AFK.....	77
Abbildung 3: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie auf den verhaltensbasierten AFK	80
Abbildung 4: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung auf den belastungsbasierten AFK	83
Abbildung 5: Einfluss der Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung auf den verhaltensbasierten AFK	85

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verwendete Erhebungsinstrumente und jeweilige dadurch erfasste Konstrukte.....	48
Tabelle 2: Verwendete Skalen zur Erhebung des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten AFK	49
Tabelle 3: Verwendete Skalen zur Erhebung von qualitativer und quantitativer Arbeitsüberlastung, Autonomie in der Arbeit und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	50
Tabelle 4: Verwendete Skala zur Erhebung der zentralen Selbstbewertungen.....	51
Tabelle 5: Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse für die verwendeten Items aller Skalen.....	53
Tabelle 6: Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse für die verwendeten Items des Arbeits-Familien-Konflikts.....	57
Tabelle 7: Reliabilitäten aller verwendeten Skalen bzw. Subskalen	58
Tabelle 8: Deskriptive Ergebnisse und Korrelationen aller verwendeten Skalen bzw. Subskalen.....	60
Tabelle 9: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikt.....	64
Tabelle 10: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt.....	65
Tabelle 11: Zusammenhang von Kontrollvariablen, Arbeitsbelastung bzw. –ressourcen und personalen Ressourcen mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt.....	66
Tabelle 12: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	72
Tabelle 13: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	73
Tabelle 14: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und Autonomie bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	73
Tabelle 15: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	74

Tabelle 16: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	75
Tabelle 17: Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	76
Tabelle 18: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	76
Tabelle 19: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	78
Tabelle 20: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsüberlastung bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts	78
Tabelle 21: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	79
Tabelle 22: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	81
Tabelle 23: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und Autonomie bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	81
Tabelle 24: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	82
Tabelle 25: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	84
Tabelle 26: Interaktion zwischen zentralen Selbstbewertungen und sozialer Unterstützung bezüglich des zeitbasierten Arbeits-Familien-Konflikts.....	85

12. Anhang

12.1 Zusammenfassung bzw. Abstract

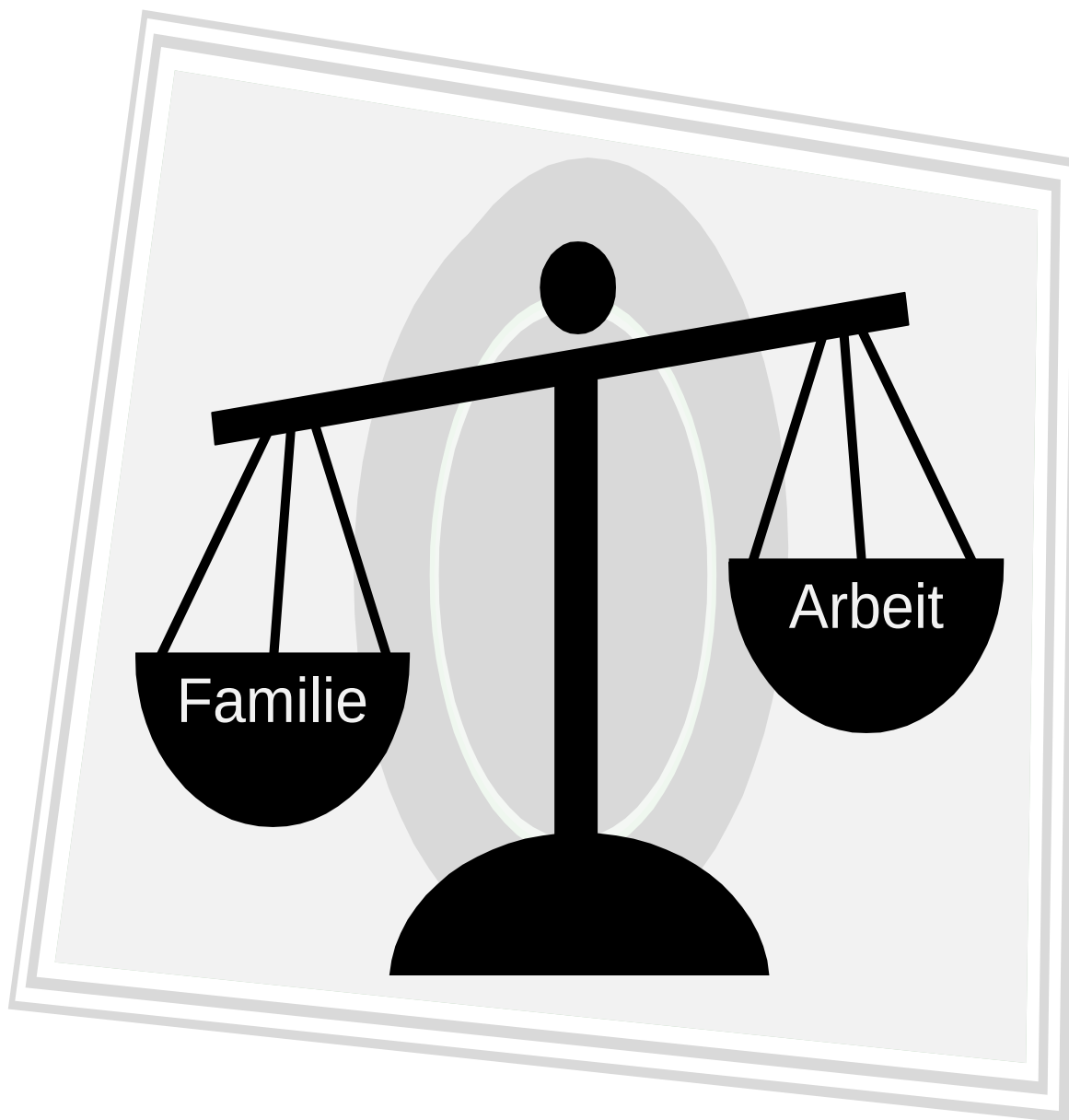
Zusammenfassung

Aufgrund von starken Veränderungen in Erwerbsarbeit und Familienleben in den letzten Jahrzehnten erhielt der Bereich des Konflikts zwischen Arbeit und Familie vermehrtes Forschungsinteresse. Da bezüglich der Ursachen unterschiedlicher Formen des Konflikts noch erheblicher Forschungsbedarf besteht, wurden in der Arbeit einige, dem Job Demands-Resources-Modell bzw. dem Job Demands-Control- und dem Job Demands-Control-Support-Modell entnommene Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen sowie personale Ressourcen als mögliche Prädiktoren in Bezug auf die Formen des zeitbasierten, belastungsbasierten und verhaltensbasierten Konflikts von Arbeit zu Familie untersucht. Hierfür wurde eine Querschnittsuntersuchung an 604 berufstätigen und in einer Partnerschaft lebenden Personen aus Österreich und Deutschland mit einem Fragebogen in Papier-Bleistift- bzw. Online-Form durchgeführt. Deskriptiv waren ein niedriger Arbeits-Familien-Konflikt, eine niedrige qualitative und quantitative Arbeitsüberlastung, hohe Autonomie in der Arbeit, hohe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und hohe zentrale Selbstbewertungen festzustellen. Mit Hilfe von Regressionsanalysen wurden jeweils positive Beziehungen von Arbeitsüberlastung und negative Beziehungen von Autonomie mit dem zeit-, belastungs- und verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt sowie negative Beziehungen der zentralen Selbstbewertungen mit dem zeit- und belastungsbasierten Konflikt bestätigt. Des Weiteren moderierten die zentralen Selbstbewertungen jeweils den Zusammenhang von Arbeitsüberlastung bzw. Autonomie mit dem verhaltensbasierten Arbeits-Familien-Konflikt sowie den Zusammenhang von sozialer Unterstützung mit dem belastungs- und verhaltensbasierten Konflikt. Aus diesen Ergebnissen wurde gefolgert, dass es zur Prävention von oder Intervention bei Arbeits-Familien-Konflikt möglicherweise hilfreich ist, unabhängig voneinander eine Überlastung der Arbeitnehmer/innen durch eine zu hohe Menge bzw. Komplexität von Aufgaben zu vermeiden, ihnen weitreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume in der Arbeit und teilweise umfassende Unterstützung durch Vorgesetzte zur Verfügung zu stellen sowie Mitarbeiter/innen ihren Qualifikationen und ihrer Persönlichkeit entsprechend einzustellen und sie durch Trainings auf arbeitsbezogene Veränderungen vorzubereiten. Die gefundenen Zusammenhänge und abgeleiteten Implikationen sind in der weiteren Forschung jedoch noch durch Längsschnittstudien zu belegen.

Abstract

Due to great changes in work and family life during the last decades, the field of conflicts between work and family has received increased research attention. Because of considerable need for research regarding the antecedents of different forms of conflict, some job demands, job resources and personal resources respectively that have been taken from the job demands-resources model, the job demands-control model and the job demands-control-support model were examined in this thesis as potential predictors of time-based, strain-based and behavior-based forms of conflict from work to family. Therefore, a cross-sectional study on 604 Austrian and German working individuals living in a partnership was conducted using a paper-pencil- and an online-version of a questionnaire respectively. Descriptively, low work-family conflict, low qualitative and quantitative work overload, high autonomy at work, high supervisor support and high core self-evaluations were observed. By means of regression analyses, positive relationships of work overload and negative relationships of autonomy with time-, strain- and behavior-based work-family conflict each as well as negative relationships of core self-evaluations with time- and strain-based conflicts were confirmed. Furthermore, core self-evaluations moderated the relationship of work overload and autonomy respectively with behavior-based work-family conflict as well as the relationship of supervisor support with strain- and behavior-based conflict. From these results it has been concluded that for prevention of or intervention in work-family conflict it is possibly helpful to avoid overload of employees due to excessive amount and complexity of tasks respectively, to provide them with far reaching scope of action and scope for decision-making at work and to provide them with comprehensive support from supervisors independently from each other as well as to take employees on according to their qualifications and their personality and to prepare them for work-related changes via trainings. However, the encountered relationships and derived implications have to be verified by longitudinal studies in additional research.

12.2 Fragebogen



Arbeits-Familien-Interaktionen

Befragung



universität
wien

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

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

Identifikationscode:

Ihre Initialen:	Ihr Geburtsjahr:	Initialen des Partners:	Geburtsjahr des Partners:
erster Buchstabe Ihres Vor- & Nachnamens (z.B. HM für Hans Muster)	letzte zwei Ziffern Ihres Geburtsjahres (z.B. 75 für 1975)	erster Buchstabe des Vor- & Nachnamens (z.B. LM für Lotte Muster)	letzte zwei Ziffern des Geburtsjahrs (z.B. 81 für 1981)

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

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

Betreuung: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement (sara.tement@univie.ac.at)

Universität Wien

Fakultät für Psychologie

Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft

Universitätsstraße 7

A-1010 Wien

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

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

I. Angaben zu Ihrer Person

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

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

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

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf					
Im Folgenden finden Sie einige Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf . Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen, indem Sie bei jeder Aussage eine der fünf Antwortmöglichkeiten auf der vorgegebenen Skala von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“ ankreuzen. Zur besseren Verständlichkeit sind die folgenden Aussagen ausschließlich in der männlichen Form (Partner) formuliert, sie gelten jedoch auch für weibliche Personen (Partnerin).					
Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	trifft nicht zu 1	2	teils-teils 3	4	trifft voll zu 5
20. Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie / meinem Partner ab.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐	☐

22. Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie / meines Partners teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie / meinen Partner kümmern kann.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die ich gerne tue.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht .	☐	☐	☐	☐	☐
27. Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht , ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

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

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

IV. Arbeitsmerkmale

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

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	fast nie	selten	manch- mal	oft	fast immer
	trifft gar nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils- teils 3	trifft eher zu 4	trifft voll zu 5
38. Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	☐	☐	☐	☐	☐
40. Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	☐	☐	☐	☐	☐
41. Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	☐	☐	☐	☐	☐
42. Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
43. Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	fast nie	selten	manch- mal	oft	fast immer
	trifft gar nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils- teils 3	trifft eher zu 4	trifft voll zu 5
44. Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	☐	☐	☐	☐	☐
45. Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen.	☐	☐	☐	☐	☐
46. Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	☐	☐	☐	☐	☐
47. Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	☐	☐	☐	☐	☐
48. Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	☐	☐	☐	☐	☐
49. Der / Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐
50. Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
51. Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	☐	☐	☐	☐	☐
52. Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	☐	☐	☐	☐	☐

53. Wenn ein Fehler passiert, findet der / die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	☐	☐	☐	☐	☐	
54. Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	
55. An meinem Arbeitsplatz bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	
56. Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	☐	☐	☐	☐	☐	
57. Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	☐	☐	☐	☐	☐	
58. Der / Die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine / ihre Anweisungen.	☐	☐	☐	☐	☐	
59. Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐	
60. Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	☐	☐	☐	☐	☐	
61. Der / Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen / ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen gut geht.	☐	☐	☐	☐	☐	
62. Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	☐	☐	☐	☐	☐	
63. Der / Die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	☐	☐	☐	☐	☐	
64. Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐	
65. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	☐	☐	☐	☐	☐	
66. Man hat leicht Zugang zum / zur Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐	
67. In der Firma kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	☐	☐	☐	☐	☐	
68. Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	☐	☐	☐	☐	☐	
69. Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	☐	☐	☐	☐	☐	
70. Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐	
71. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐	
72. Der / Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	☐	☐	☐	☐	☐	
73. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	☐	☐	☐	☐	☐	
Beurteilen Sie bitte die folgenden Sachverhalte anhand der sechs Antwortmöglichkeiten „kommt nicht vor“ bis „sehr stark“.						
Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?	kommt nicht vor	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
74. Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
75. Zeitdruck bei der Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

V. Unternehmenskultur

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

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme überhaupt nicht zu	Ich stimme etwas zu	Ich stimme ziemlich zu	Ich stimme zu	Ich stimme völlig zu
	1	2	3	4	5
82. Persönlichen Bedürfnissen, wie z.B. Pflegeurlaub für kranke Kinder zu nehmen, Vorrang zu geben, wird nicht gerne gesehen.	☐	☐	☐	☐	☐
83. In meiner Arbeitsstelle werden Personen, die sich für persönliche Angelegenheiten frei nehmen, als nicht engagiert genug erachtet.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme überhaupt nicht zu	Ich stimme etwas zu	Ich stimme ziemlich zu	Ich stimme zu	Ich stimme völlig zu
	1	2	3	4	5
84. In meinem Unternehmen wird angenommen, dass die produktivsten Mitarbeiter/innen diejenigen sind, die ihre Arbeit über ihr Familienleben stellen.	☐	☐	☐	☐	☐
85. An meinem Arbeitsplatz erhalten die Mitarbeiter/innen genügend Freiraum, um sowohl ihren beruflichen als auch ihren privaten Verpflichtungen nachzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
86. In meiner Firma ist es üblich, dass die Mitarbeiter/innen die Bewältigung der an sie gestellten Aufgaben flexibel gestalten dürfen.	☐	☐	☐	☐	☐

VI. Berufsleben

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

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

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

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

VII. Fehlzeiten am Arbeitsplatz

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

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

☐ Ja ☐ Nein → weiter bei Frage 101.

99. Falls Sie Frage 98 mit „Ja“ beantwortet haben: Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen? ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal
100. Falls Sie Frage 98 mit „Ja“ beantwortet haben: Was war der Grund dafür, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen? (Mehrfachantworten möglich) ☐ Um Problemen mit Arbeitskollegen bzw. -kolleginnen aus dem Weg zu gehen ☐ Um Problemen mit der / dem Vorgesetzten aus dem Weg zu gehen ☐ Mobbing durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte ☐ Um Stress/Druck am Arbeitsplatz zu entgehen ☐ Familiäre Probleme ☐ Leichtes Körperliches Unwohlsein (ohne tatsächlich/ernsthaft krank gewesen zu sein) ☐ Andere: _____
101. Ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen? ☐ Ja ☐ Nein → weiter bei Frage 104.
102. Falls sie Frage 101 mit „Ja“ beantwortet haben: Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen? ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal
103. Falls Sie Frage 101 mit „Ja“ beantwortet haben: Was war der Grund dafür, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen? (Mehrfachantworten möglich) ☐ Pflichtgefühl und weil sonst Arbeit liegen bleibt ☐ Rücksicht auf Kollegen / Kolleginnen ☐ Angst vor Arbeitsplatzverlust ☐ Berufliche Nachteile ☐ Andere: _____
104. Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie ... gegen den ärztlichen Rat der Arbeit nachgegangen sind? ☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal
105. ... sich von einem Arzt/einer Ärztin ein Medikament verschreiben ließen, um fit für die Arbeit zu sein? ☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal
106. ... zur Genesung Urlaub genommen haben? ☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal
107. ... zur Genesung bis zum Wochenende gewartet haben? ☐ nie ☐ einmal ☐ zweimal ☐ dreimal ☐ mehr als dreimal

VIII. Gesundheit und Familie

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

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

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

109. Wie lange haben Sie in Summe in den letzten 6 Monaten unter chronischen körperlichen Krankheiten gelitten? (chronische körperliche Krankheiten sind lang andauernde Krankheiten, die mindestens 4 Wochen lang bestehen)

☐ nie ☐ ein bis drei Monate ☐ zwischen drei und fünf Monaten ☐ die ganzen sechs Monate

110. Wie würden Sie Ihr seelisches Befinden in den letzten 6 Monaten beschreiben?

☐ exzellent ☐ gut ☐ neutral ☐ schlecht ☐ sehr schlecht

111. Mit welchen der folgenden Faktoren würden Sie seelisch bedrückende Momente oder Phasen innerhalb der letzten 6 Monate in Verbindung bringen? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Familienleben
☐ Berufsleben
☐ Physische / psychische Erkrankungen
☐

Andere: _____

112. Wie sehr können Sie sich auf Ihre Familienmitglieder verlassen, wenn innerhalb oder außerhalb Ihrer Arbeit Probleme auftauchen?

☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr

113. Wie sehr sind Ihre Familienmitglieder bereit, sich Ihre Probleme anzuhören?

☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr

114. Wie sehr werden Sie von Ihren Familienmitgliedern aktiv unterstützt, so dass Sie es innerhalb und außerhalb der Arbeit leichter haben?

☐ gar nicht ☐ wenig ☐ einigermaßen ☐ ziemlich ☐ sehr

IX. Selbsteinschätzungen

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

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme nicht zu		teils-teils		Ich stimme vollkommen zu
	1	2	3	4	5
115. Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
116. Wenn ich mich anstrengte, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐
117. Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐

118. Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme nicht zu		teils-teils		Ich stimme vollkommen zu
	1	2	3	4	5
119. Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
120. Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐
121. Manchmal bin ich deprimiert.	☐	☐	☐	☐	☐
122. Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	☐	☐	☐	☐	☐
123. Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	☐	☐	☐	☐	☐
124. Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐
125. Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	☐	☐	☐	☐	☐
126. Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐

X. Arbeitserleben							
In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.							
Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	nie 0 nie	fast nie 1 ein paar Mal im Jahr oder weniger	ab und zu 2 einmal im Monat oder weniger	regelmäßig 3 ein paar Mal im Monat	häufig 4 einmal in der Woche	sehr häufig 5 ein paar Mal in der Woche	immer 6 jeden Tag
127. Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
128. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
129. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
130. Meine Arbeit inspiriert mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
131. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
132. Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
133. Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
134. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

135. Meine Arbeit reißt mich mit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

XI. Vereinbarkeit von Familie und Beruf –

Wahrnehmung der Situation Ihres Partners / Ihrer Partnerin

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

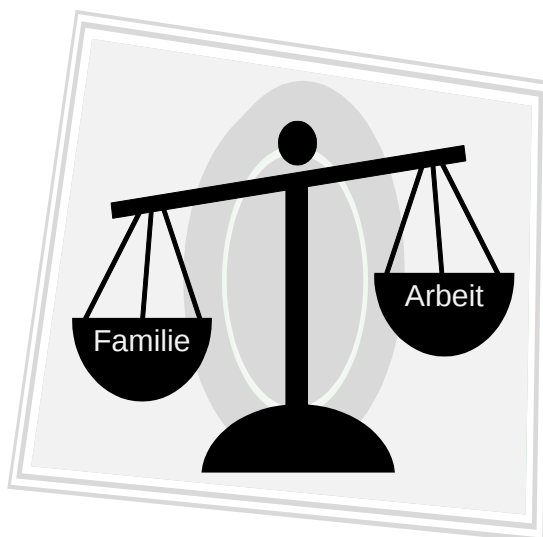
Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	ich stimme nicht zu		teils- teils		ich stimme voll- kommen zu
	1	2	3	4	5
136. Die Arbeit meines Partners hält ihn mehr von Unternehmungen mit der Familie / mir ab als ihm lieb ist.	☐	☐	☐	☐	☐
137. Die Zeit, die mein Partner für seine Arbeit aufbringen muss, hält ihn davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
138. Da meinen Partner seine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann er nicht an Aktivitäten der Familie / meinen Aktivitäten teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
139. Wenn mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt, ist er oft zu erschöpft, um etwas mit der Familie / mir zu unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
140. Wenn mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt ist er oft mit den Nerven am Ende, so dass er sich nicht mehr um die Familie / mich kümmern kann.	☐	☐	☐	☐	☐
141. Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz ist mein Partner oft so ausgelaugt, dass er zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die er gerne tut.	☐	☐	☐	☐	☐
142. Die Art, mit der mein Partner bei seiner Arbeitstätigkeit Probleme löst, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
143. Verhaltensweisen, die für die Arbeitstätigkeit meines Partners effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	☐	☐	☐	☐	☐
144. Das Verhalten, das die Arbeitsproduktivität meines Partners steigert, hilft ihm zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
145. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
146. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner sich neues Wissen anzueignen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

147. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
148. Die Eingebundenheit in seine Arbeit versetzt meinen Partner in gute Stimmung und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
149. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner glücklich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
150. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner fröhlich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	ich stimme nicht zu		teils-teils		ich stimme vollkommen zu
	1	2	3	4	5
151. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt zur persönlichen Erfüllung meines Partners bei und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
152. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt bei meinem Partner zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein, und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
153. Die Eingebundenheit in seine Arbeit trägt bei meinem Partner zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein, und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

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

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



universität
wien

12.3 Eidesstattliche Erklärung

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

Wien, am _____

Unterschrift _____

12.4 Lebenslauf

Persönliche Daten

Vor-/Nachname	Claudia Kirschner, BA
E-Mail	claudia.kirschner@gmx.at
Geburtsdatum/-ort	30. Jänner 1986 in 3500 Krems an der Donau
Staatsangehörigkeit	Österreich

Ausbildung

Okt. 2006 - heute	Diplomstudium Psychologie Universität Wien, Fakultät für Psychologie 1010 Wien <i>Schwerpunkte:</i> Wirtschaftspsychologie, Angewandte Sozialpsychologie
Okt. 2005 - März 2012	Bakkalaureatsstudium Hungarologie (Bachelor of Arts) Universität Wien, Abteilung Finno-Ugristik 1090 Wien <i>Titel der sprachwissenschaftlichen Bakkalaureatsarbeit:</i> „Die Spracherneuerung des Ungarischen und die Sprachreformen des Deutschen im Vergleich“ <i>Titel der literaturwissenschaftlichen Bakkalaureatsarbeit:</i> „Charakteristika des Kalenderwesens im deutschsprachigen Raum und im Königreich Ungarn vom 15. bis zum 18. Jahrhundert im Vergleich“
Sept. 2001 - Sept. 2005	AHS-Oberstufe (Matura) Bundesoberstufenrealgymnasium (BORG) Krems NÖ, 3500 Krems an der Donau <i>Schwerpunkte:</i> Psychologie und Philosophie, Bildnerische Erziehung
Sept. 2000 - Juni 2001	Übergangsstufe BORG Krems

Sept. 1996 - Juni 2000	Hauptschule Hauptschule Langenlois NÖ, 3550 Langenlois
Sept. 1992 - Juni 1996	Volksschule Josef Rucker Volksschule Langenlois NÖ, 3550 Langenlois

Studienbegleitende Berufstätigkeit und Praktikum

Juli 2008 - heute	Angestellte in allen Bereichen als Assistentin der Geschäftsführung (Geringfügig) im Familienbetrieb Bäckerei Leopold Kirschner NÖ, 3550 Langenlois
März 2011 - Mai 2011	Praktikantin in den Bereichen Personalsuche und -auswahl (Pflichtpraktikum Diplomstudium Psychologie, Teilzeit) im Personalberatungsunternehmen Hill Woltron Management Partner GmbH 1030 Wien

Zusatzqualifikationen

Juli 2007	Sprachkurs „Ungarisch für Fortgeschrittene 2“ (bilateraler Auslandssprachkurs Bakkalaureatsstudium Hungarologie) im „Sommerkolleg Szombathely“ der Abteilung Finno-Ugristik, Universität Wien Dániel Berzsenyi Hochschule Ungarn, 9700 Szombathely
Juli 2004	Führerschein der Fahrzeugklasse B (PKW)
Feb. 2002	Sprachkurs „Englisch auf Fortgeschrittenem Niveau“ in der „Winterschool“

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Fließend in Wort und Schrift
Ungarisch	Gute Kenntnisse in Wort und Schrift
Französisch	Grundkenntnisse
Latein	Grundkenntnisse

EDV - Kenntnisse

MS Windows (XP, 7)	Gute Kenntnisse
MS Office	Sehr gute Kenntnisse
SPSS	Gute Kenntnisse
Adobe Photoshop	Grundkenntnisse

Ehrenamtliche Tätigkeit

Juli 2008	Mitarbeit am Projekt „Wissenschaftszwerge“ unter der Leitung von Mag. Johanna Bruckner und Mag. Dr. Ulrike Sirsch Universität Wien, Fakultät für Psychologie <i>Tätigkeiten:</i> Dateneingabe und -auswertung in SPSS für laufende Forschungsprojekte im Bereich Entwicklungspsychologie
-----------	---