



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen und
zentralen Selbstbewertungen beim Erleben von
Arbeits-Familien-Bereicherung

verfasst von

Gorana Kitic

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, Februar 2013

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Psychologie

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

Danksagung

Ich möchte mich an dieser Stelle zuerst bei Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement bedanken, die nicht nur mir, sondern auch der ganzen Forschungsgruppe seit Anfang des Projektes unterstützend zur Seite gestanden hat. Sie hat uns von den Herausforderungen zur Planung und zum Ablauf unserer Diplomarbeiten bis hin zur Auswertung ausgezeichnet betreut. Wir hatten immer die Möglichkeit, uns mit Fragen an sie zu wenden und Hilfestellung bei Problemen zu erhalten.

Mein Dank gilt auch Univ.-Prof. MMag. Dr. Bettina Kubicek, die uns jedes Mal wertvolles Feedback für unsere Arbeiten gegeben hat. Diese Rückmeldungen haben mir sehr viel bedeutet, da sie mir zu einem besseren Verständnis der Thematik verholfen und neue Lösungsansätze für Probleme aufgezeigt haben.

Ich möchte ebenso Julia Andorfer und Mag. Florian Goller für das Korrekturlesen der Arbeit danken und auch meinen Freunden für die Unterstützung, Ablenkung und Freude, die sie mir in dieser Zeit geschenkt haben. Diese Diplomarbeit hat mich auch gelehrt, was es heißt, über einen längeren Zeitraum hinweg die Motivation für ein solches Projekt aufrecht zu halten. Insbesondere die Hilfe meines Freundes, Dipl.-Ing. (FH) Josip Pilic, war in dieser Zeit von großer Bedeutung für mich.

Zu guter Letzt gebührt mein Dank meinen Eltern Vikica und Dragoslav Kitic, die mir das Studium und das Leben in Wien ermöglicht haben. Sie haben immer an mich geglaubt und mir und meinen Entscheidungen vertraut. Für den Freiraum, den sie mir gegeben haben und für die immer währende Unterstützung, möchte ich ihnen von ganzem Herzen danken.

1. Zusammenfassung

Arbeitsmerkmale und zentrale Selbstbewertungen (ZSB) wurden hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB) untersucht. Es wurden vier Arbeitsbelastungen (qualitative / quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben, qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima) und vier Arbeitsressourcen (Aufgabenvielfalt, Autonomie, positives Sozialklima, positives Vorgesetztenverhalten) in einer Stichprobe von 662 österreichischen und deutschen Beschäftigten unterschiedlichster Berufe erfasst. Das Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) wurde als theoretischer Bezugsrahmen verwendet. Hierarchische Regressionsanalysen zeigten, dass quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben und qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben in einem negativen Zusammenhang mit AFB standen. Aufgabenvielfalt und ein positives Sozialklima waren positiv mit AFB verbunden. Zudem wurden Interaktionen zwischen den Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen in Zusammenhang mit AFB berechnet, wobei von 16 Interaktionen nur eine signifikant war. Qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben moderierte die Beziehung zwischen positivem Sozialklima und AFB. Die ZSB stellten zudem eine wichtige personale Ressource dar und führten zu einer stärkeren AFB. Diese Ergebnisse betonen den bedeutsamen Einfluss von Arbeitsmerkmalen und personalen Ressourcen auf das Arbeits- und Familienleben.

Schlagworte: Arbeits-Familien-Bereicherung, Arbeitsmerkmale, zentrale Selbstbewertungen, Job Demands-Resources Model

2. Abstract

Job characteristics and core self-evaluations (CSE) were examined while predicting work-to-family enrichment (WFE). Four job demands (qualitative / quantitative workload, mental underload, negative social atmosphere) and four job resources (variety of tasks, autonomy, positive social atmosphere, positive supervisor behavior) were collected in a sample of 662 Austrian and German employees with various occupations. The job demands-resources model (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) was used as a theoretical framework. Hierarchical regression analyses revealed that quantitative workload and mental underload were negatively associated with WFE. Variety of tasks and positive social atmosphere were positively related to WFE. In addition, interactions between job demands and job resources were examined in predicting WFE, resulting in one out of 16 significant interaction effects. Qualitative workload moderated the relation between positive social atmosphere and WFE. Furthermore, CSE constituted an important personal resource and significantly predicted WFE. These results emphasize the importance of job characteristics and personal resources in work-family life.

Keywords: work-family-enrichment, job characteristics, core self-evaluations, job demands-resources model

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	5
2. Abstract.....	6
3. Einleitung und Forschungsfragen.....	9
4. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	12
4.1 Die Ausübung multipler Rollen	15
4.1.1 Konflikte und Überlastung als Folgen multipler Rollenausübung	17
4.1.2 Konflikte zwischen Arbeits- und Familienrollen.....	19
4.1.3 Rollenakkumulation und Bereicherung.....	21
4.1.4 Arbeits-Familien-Bereicherung	24
4.2 Das Job Demands-Resources Model als theoretischer Bezugsrahmen.....	27
4.2.1 Zentrale Annahmen des Job Demands-Resources Model.....	29
4.3 Arbeitsbelastungen.....	30
4.4 Arbeitsressourcen.....	34
4.4.1 Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen	38
4.5 Zentrale Selbstbewertungen	41
4.5.1 Die Entwicklung eines gemeinsamen zentralen Konstrukt.....	42
4.5.2 Zentrale Selbstbewertungen als Moderatorvariable	48
5. Untersuchungsdesign.....	51
5.1 Stichprobe.....	51
5.2 Messinstrumente.....	53
5.3 Kontrollvariablen	57
6. Ergebnisse	59
6.1 Skalenbildung.....	59

6.2 Hypothesenprüfung	67
6.2.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothesen 1a bis 1c).....	67
6.2.2 Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothesen 2a bis 2d).....	69
6.2.3 Der Zusammenhang zwischen zentralen Selbstbewertungen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothese 4).....	70
6.2.4 Interaktionen zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen (Hypothese 3)	71
6.2.5 Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen (Hypothese 5)	75
6.2.6 Interaktionen zwischen Zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsressourcen (Hypothese 6)	76
7. Diskussion	77
7.1 Limitationen.....	81
7.2 Praktische Implikationen	83
7.3 Ausblick.....	83
9. Literaturverzeichnis	85
10. Tabellenverzeichnis.....	91
11. Abbildungsverzeichnis.....	92
12. Fragebogen.....	93
13. Lebenslauf	107

3. Einleitung und Forschungsfragen

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der spezifischen Forschungsfrage, wie Arbeitsbedingungen und zentrale Selbstbewertungen mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung in Zusammenhang stehen.

Das Arbeits- und Familienleben in Europa kennzeichnet sich durch veränderte demographische Strukturen und Arbeitsmärkte (Kotowska, Matysiak, Styrc, Pailhé, Solaz, & Vignoli, 2010). Die demographischen Veränderungen umfassen den Wandel von Familienformen und Geschlechterrollen sowie eine höhere Lebenserwartung und Mobilität. Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte hat zu einer erhöhten Instabilität am Arbeitsmarkt und zur Arbeitsplatzunsicherheit geführt. Gleichzeitig jedoch ist es zu einer gesteigerten Produktivität und Flexibilität gekommen (Kotowska et al., 2010). Des Weiteren berichten die AutorInnen, dass sich die erhöhte Flexibilität in weniger Langzeit- und Vollzeit-Arbeitsplätzen sowie in unregelmäßigen Arbeitszeiten in Kombination mit intensiver Arbeit niederschlägt. Diese Entwicklungen führen nicht selten zu Spannungen zwischen dem Arbeits- und Familienleben.

Edwards und Rothbard (2000) informieren über fundamentale Veränderungen von Arbeits- und Familienrollen, zu welchen sie die Zunahme an Zwei-Verdiener-Paaren, den Eintritt von Frauen in die Erwerbstätigkeit und familiäre Vereinbarungen, die sich von bisherigen traditionellen geschlechtsrollenspezifischen Konzepten unterscheiden, zählen. Ferner ist das Berufsleben zunehmend komplex geworden und Menschen müssen vermehrt verschiedenste Rollen ausüben, um den diversen beruflichen Erwartungen gerecht werden zu können (Rothbard, 2001). Dabei wirkt die Teilnahme an multiplen Rollen innerhalb der Arbeit oftmals auch in das Familienleben hinein. Als Beispiel sei die erforderliche Mobilität genannt, durch welche Beschäftigte längere Zeit zu ihrem Arbeitsplatz reisen müssen und dadurch weniger Zeit für ihre Familienrollen haben (Rothbard, 2001). Daraus folgend ergibt sich eine erhöhte Herausforderung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Seitens der Unternehmen wird vermehrt versucht, familienfreundliche Maßnahmen,

wie gleitende Arbeitszeit oder örtliche Kinderbetreuung, anzubieten. Hinter vielen dieser Maßnahmen steht allerdings das primäre Ziel, eine Behinderung der Arbeit durch familiäre Verpflichtungen zu vermeiden (Rothbard, 2001). Darüber hinaus besteht die Frage nach den Auswirkungen der familiären Situation auf das Berufsleben. Diese ist bedeutend für Entscheidungsträger im Unternehmen, zumal sie daran interessiert sind, ihre MitarbeiterInnen weiterhin zu beschäftigen. Gleichzeitig sind die Folgen beruflicher Entscheidungen für das Familienleben ebenso wichtig im Fall, dass eine Person zwischen verschiedenen beruflichen Alternativen wählen muss (Rothbard, 2001).

Greenhaus und Powell (2006) berichten über eine Vielzahl an Forschungsergebnissen, die sich insbesondere mit den Konflikten, welche aus der Unvereinbarkeit von Arbeit und Familie resultieren, beschäftigten. Der Fokus liegt hauptsächlich auf den negativen Auswirkungen resultierend aus der Überschneidung von Arbeits- und Familienleben; die positiven Aspekte, die sich aus dieser Schnittstelle ergeben, erhalten jedoch zu wenig Aufmerksamkeit (Rothbard, 2001). In jüngsten Übersichtsartikeln lässt sich dennoch eine Tendenz in Richtung eines ausgewogeneren Forschungsansatzes feststellen, worin vermehrt die positiven Effekte von Arbeits- und Familienrollen betrachtet und oftmals unter dem Begriff der *Arbeits-Familien-Bereicherung* zusammengefasst werden (Greenhaus & Powell, 2006). Mit dieser Diplomarbeit soll ein weiterer Beitrag zur Bestimmung förderlicher Bedingungen für das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung geleistet werden.

Bisher hat sich die Erforschung der Arbeits-Familien-Bereicherung überwiegend mit dem Einfluss der Umwelt, wie dem Arbeitsklima oder der sozialen Politik, beschäftigt. Friede und Ryan (2005) machen darauf aufmerksam, dass auch Persönlichkeitsmerkmale in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind. Die Persönlichkeit beeinflusst unter anderem die Wahrnehmung von Arbeits- und Familienanforderungen sowie die Wahl von Bewältigungsstrategien. Dies hat eine Auswirkung darauf, ob man die Überschneidung von Arbeits- und Familienrollen mehr als einen Konflikt oder als Bereicherung erlebt. In diesem Zusammenhang soll vor allem der Einfluss der zentralen *Selbstbewertungen* auf das Erleben von

Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht werden. Diese fundamentalen Persönlichkeitseigenschaften umfassen die grundlegende Wertschätzung, die man für sich selbst empfindet, die Erfolgswirksamkeit und die Fähigkeiten, die man sich zuschreibt (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Im Rahmen dieser Diplomarbeit sollen vor diesem Hintergrund Antworten auf folgende konkrete Forschungsfragen gegeben werden:

Besteht ein Zusammenhang zwischen den Belastungen und den Ressourcen in der Arbeit und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung?

Gibt es interaktive Effekte zwischen den Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen, die sich auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken?

Haben zentrale Selbstbewertungen einen Einfluss auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung?

Wird der Zusammenhang zwischen den Arbeitsmerkmalen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung durch zentrale Selbstbewertungen moderiert?

4. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Piotrkowski, Rapoport und Rapoport (1987) definieren *Arbeit* als eine instrumentelle Aktivität mit dem Zweck, Güter und Unterstützung für das Leben zu bieten. Arbeit bezieht sich auf eine Reihe von vorgeschriebenen Aufgaben, die eine Person innerhalb einer Position in einer Organisation ausübt (Kabanoff, 1980). Eine Organisation wird im Allgemeinen als Arbeitsorganisation betrachtet, zumal ein Abkommen darüber besteht, dass die Person für ihre Leistungen im Gegenzug finanzielle Belohnungen erhält. Edwards und Rothbard (2000) fügen hinzu, dass Arbeit intrinsische Belohnungen bereitstellen kann, aber das primäre Ziel in der Beschaffung extrinsischer Belohnungen liegt.

Familie definiert sich durch Personen, die durch biologische Verbindungen, Ehe, soziale Sitten oder Adoption miteinander in Beziehung stehen (Edwards & Rothbard, 2000; Piotrkowski et al., 1987). Die Familie stellt auch eine Form der sozialen Organisation dar, die Mitglieder bezwecken aber nicht den Erwerb von Gütern, sondern den Erhalt der Familie und die Förderung ihres Wohlergehens (Edwards & Rothbard, 2000).

Voydanoff (2004) hält fest, dass das Arbeits- und Familienleben nicht als getrennte Bereiche betrachtet werden können. Vielmehr stellen sie zwei Mikrosysteme aus Aktivitätsmustern, Rollen und Beziehungen dar, zwischen denen Verbindungen und Prozesse stattfinden, sodass diese zusammen ein übergreifendes Mesosystem bilden (Voydanoff, 2004). Da Grenzen zwischen Arbeits- und Familien-Mikrosystemen durchlässig und flexibel sind, wirken sich Ereignisse in einem Bereich auf den anderen aus. Zudem schreibt Frone (2003), dass trotz unterschiedlicher Formen von Grenzen, welche durch soziale Rollen aufgezogen werden, diese sich in ihrer Permeabilität und Flexibilität unterscheiden und oft ein Austausch von Erfahrungen zwischen Grenzen stattfindet.

Edwards und Rothbard (2000) fassen zusammen, dass zahlreiche Mechanismen identifiziert wurden, welche Arbeit und Familie verbinden. Die AutorInnen

organisieren diese in sechs globale Kategorien: *spillover*, Kompensation, Segmentation, Ressourcenabfluss, Kongruenz und Arbeits-Familien-Konflikt.

Spillover bezieht sich auf den Effekt, den Arbeit und Familie aufeinander ausüben und der zu Gemeinsamkeiten zwischen beiden Bereichen führt (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000; Evans & Bartolomé, 1984; Near, Rice, & Hunt, 1980). Diese Gemeinsamkeiten zeigen sich entweder im Arbeits- und Familienaffekt (z.B. Stimmung und Zufriedenheit), in Werten (Bedeutung, die Arbeits- und Familienvorhaben zugeschrieben wird), Fähigkeiten und offenkundigen Verhaltensweisen (Edwards & Rothbard, 2000).

Kompensation wird als ein Vorgang beschrieben, durch welchen die Unzufriedenheit in einem Bereich mit der Suche nach Befriedigung in einem anderen Bereich ausgeglichen werden soll (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000). Hierbei zeigen sich zwei Formen. Zum einen kann eine Person die Beteiligung im unbefriedigenden Bereich verringern und jene im erfüllenden Bereich erhöhen. Zum anderen kann bei Unzufriedenheit mit einem Bereich auch ein erhöhtes Streben nach Belohnungen in einem anderen Bereich gezeigt werden (Edwards & Rothbard, 2000).

Segmentation bezeichnet die Teilung von Arbeit und Familie, bei der beide Bereiche einander nicht beeinflussen. Diese wurde ursprünglich als eine natürliche Trennung von Arbeit und Familie durch Zeit, Raum und an sich verschiedenen Funktionen betrachtet (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000). Diese Auffassung wurde aber von Forschern hinterfragt, da enge Verbindungen zwischen diesen Domänen vielfach demonstriert wurden (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000). Das führte dazu, dass die Segmentation nun als aktiver Prozess betrachtet wird, bei dem Personen eine Grenze zwischen Arbeit und Familie aufrecht erhalten, unter anderem auch um mit Stress in beiden Bereichen besser umzugehen (Edwards & Rothbard, 2000).

Der *Ressourcenabfluss* („resource drain“) nimmt Bezug auf die Übertragung von begrenzten persönlichen Ressourcen – wie Zeit, Aufmerksamkeit und Energie – von einem Bereich auf den anderen (Edwards & Rothbard, 2000, S. 181). Marks (1977) führt hierzu zwei Metapher bezogen auf die menschliche Energie an. Zum einen nennt Marks (1977, S. 922) die ökonomische Metapher („spending theory“). Demnach wird Energie bei Nachfrage bereitgestellt, sodass sie für gewisse Aktivitäten verausgabt werden kann. Die zweite Metapher ist dem Gewerbe der Klempnerei entlehnt, sodass Marks (1977, S. 922) diese Klempner-Metapher auch als „drain theory“ der Energie bezeichnet. Beiden Metaphern zugrunde liegt die Annahme, dass menschliche Energie eine natürliche Substanz darstelle, die für jede/n Einzelne/n knapp bemessen sei.

Kongruenz nimmt Bezug auf die Ähnlichkeit zwischen Arbeit und Familie, die durch eine dritte Variable bestimmt wird, welche als Moderator fungiert. Als Beispiele können Persönlichkeitseigenschaften, genetische Faktoren, allgemeine Verhaltensmuster sowie soziale und kulturelle Faktoren (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1994) genannt werden.

Der *Arbeits-Familien-Konflikt* stellt eine Form des Inter-Rollen-Konfliktes dar, bei welchem Rollenanforderungen aus dem Arbeits- und Familienbereich miteinander unvereinbar sind und die Erfüllung von Aufgaben aus einem Bereich die Bewältigung von Anforderungen aus dem anderen Bereich erschwert (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). Die Arbeits-Familienliteratur wurde überwiegend von einer Konfliktperspektive dominiert (Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001). Kennzeichnend dafür sind Theorien zur Knappheit von Ressourcen („scarcity hypothesis“) mit der zugrundeliegenden Annahme, dass Menschen über eine fixe Menge an Zeit und Energie verfügen und diese durch die Teilnahme an multiplen Rollen eher verbraucht, als dass dadurch neue Energie erzeugt wird (Greenhaus & Powell, 2006, S. 72; Marks, 1977, S. 922). Dem gegenüber stehen Theorien der Erweiterungsperspektive („expansionist hypothesis“) mit der Überzeugung, dass die Vorteile der multiplen Rollenausübung mit hoher Wahrscheinlichkeit gegenüber den Nachteilen überwiegen (Greenhaus &

Powell, 2006, S. 72; Marks, 1977, S. 926). Schon Sieber (1974) betonte, dass sich die Forschung zu den Konsequenzen von Rollenvielfältigkeit nicht nur mit dem Aspekt der Entbehrung beschäftigt, sondern auch die Belohnung berücksichtigen soll, um eine umfassende Theorie zur multiplen Rollenausübung beschreiben zu können.

Im Folgenden werden die multiple Rollenausübung und die damit verbundenen negativen als auch positiven Konsequenzen, insbesondere im Bereich von Arbeit und Familie, genauer beschrieben. Dadurch soll auf die zunehmende Komplexität des Berufslebens und der damit verbundenen Auswirkungen auf das Familienleben näher eingegangen werden.

4.1 Die Ausübung multipler Rollen

Soziale Rollen haben wichtige Funktionen für das Leben aller Individuen (Frone, 2003). Durch soziale Rollen können wir definieren, wer wir sind, beeinflussen, was wir tun, denken und fühlen, wie und mit wem wir interagieren und den Gebrauch unserer Zeit sowie physischen Lage strukturieren (Frone, 2003). Die Umwelt einer Person besteht im Wesentlichen aus formalen Organisationen und Gruppen, innerhalb welcher die Person eine Reihe von Rollen ausübt (Kahn, Wolfe, Quinn, & Snoek, 1964).

Sieber (1974, S. 569) definiert den Begriff *Rolle* im sozialen Kontext wie folgt: „...a pattern of expectations which apply to a particular social position and which normally persist independently of the personalities occupying the position.“

Anhand dieser Definition wird ersichtlich, dass Sieber (1974) die Erwartungen an eine soziale Rolle als unabhängig von der ausübenden Person betrachtet. Die Erwartungen, welche mit einer Rolle verbunden sind, führen dazu, dass InteraktionspartnerInnen von den Leistungen des/der Rolleninhabers/in gewissermaßen abhängig sind (Kahn et al., 1964). Nachdem InteraktionspartnerInnen einen Anteil an diesen Leistungen haben, entwickeln sie Überzeugungen und Einstellungen bezüglich dessen, was der/die Rolleninhaber/in

innerhalb der Rolle tun und lassen soll. Der Inhalt dieser Rollenerwartungen kann sich auf Präferenzen hinsichtlich bestimmter Verhaltensweisen oder persönlicher Charakteristika beziehen.

Darüber hinaus nehmen Kahn et al. (1964) an, dass diese Erwartungen der Person kommuniziert beziehungsweise gesendet werden. Die Rollensendung umfasst Informationsquellen für die Person sowie direkte Einflussversuche mit dem Ziel, den Empfänger zu einer Anpassung bezüglich der Erwartungen des Senders zu bewegen. Kahn et al. (1964, S. 15) sprechen hier von *Rollendruck* („role pressures“). Dieser Rollendruck beinhaltet alle Anforderungen und Aufgaben, die der Person aus der gesendeten sowie empfangenen Rolle kommuniziert werden. Die empfangene Rolle besteht aus den Wahrnehmungen und Kognitionen der Person bezüglich des Gesendeten und hat unmittelbaren Einfluss auf das Verhalten und die Motivation des/der Rolleninhabers/in. Zusätzlich zu den antreibenden Kräften aufgrund von Rollendruck betonen Kahn et al. (1964) die Relevanz interner Motivationsquellen für die Leistung in einer Rolle. Zudem ist jede Person auch ein *Selbst-Sender* („self-sender“), da sie selbst eine Reihe an Einstellungen und Überzeugungen hinsichtlich dessen hat, was sie in ihrer Rolle tun und lassen soll (Kahn et al., 1964, S. 7).

Das *Rollenverhalten* definieren die Autoren als ein Verhalten, welches relevant ist für das System und von einer Person ausgeübt wird, die von anderen Mitgliedern des Systems akzeptiert wird. Zugleich muss dieses Verhalten nicht zwangsläufig mit den Erwartungen und Anforderungen der anderen übereinstimmen. Die notwendigen Kriterien werden allerdings von den Formvorschriften des Systems festgesetzt (Kahn et al., 1964). Als eine Folge dieser Definition betrachten Kahn et al. (1964) die Möglichkeit, dass das Rollenverhalten auch von Kräften und Anforderungen beeinflusst werden kann, die ihren Ursprung außerhalb des Systems, in welchem das Verhalten gezeigt wird, haben. Die Autoren führen hier als Beispiel einen Arbeiter an, der eine schlechte Arbeitsleistung erbringt, nachdem er einen Konflikt mit seiner Frau hatte.

4.1.1 Konflikte und Überlastung als Folgen multipler Rollenausübung

Viele Theorien zur Ausübung sozialer Rollen gehen davon aus, dass eine Vielzahl an Beziehungen mit unterschiedlichen InteraktionspartnerInnen unweigerlich zu Stress und sozialer Instabilität führen (Sieber, 1974). In diesem Zusammenhang werden zwei überschneidende Problembereiche erwähnt; zum einen die Rollenüberlastung, welche auf die Begrenzung zeitlicher Ressourcen zurückgeführt wird, und zum anderen der Rollenkonflikt, der sich aus widersprechenden Erwartungen unterschiedlicher Rollen ergibt.

Kahn et al. (1964, S. 19) definieren den gesendeten *Rollenkonflikt* folgendermaßen: „...the simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other“.

Die Autoren beschreiben drei verschiedene Arten von Rollenkonflikten. Der erste wird als *Intra-Sender-Konflikt* bezeichnet und beschreibt den Fall der Unvereinbarkeit der unterschiedlichen Verordnungen und Verbote, die von einem/einer einzigen RollenpartnerIn gestellt werden. Die zweite Art bildet den *Inter-Sender-Konflikt* ab, welcher die entgegengesetzten Anforderungen von unterschiedlichen Rollensendern meint. Die dritte Konfliktart ist der *Inter-Rollen-Konflikt*, bei dem die Rollenanforderungen aufgrund der Mitgliedschaft in einer Organisation in Konflikt stehen mit den Anforderungen, die sich durch die Zugehörigkeit zu anderen Gruppen ergeben (Kahn et al., 1964). Hier führen die Autoren das Beispiel an, dass gewisse Rollensender in der Arbeit von der Person mehr Überstunden erwarten oder fordern, dass unerledigte Aufgaben auch zuhause erfüllt werden. Gleichzeitig erbieten aber auch Familienmitglieder die ungeteilte Aufmerksamkeit und völlige Präsenz der Person bei Familienaktivitäten.

Kahn et al. (1964) weisen darauf hin, dass alle drei hier beschriebenen Konfliktarten eine Form des gesendeten Rollenkonflikts darstellen. Darüber hinaus gibt es weitere Konfliktarten, die sich direkt aus der Kombination von gesendeten Rollenanforderungen und internen Kräften ergeben. Ein häufig vorkommendes

Beispiel dazu ist der Konflikt, welcher zwischen den Bedürfnissen und Werten einer Person einerseits und den Rollenanforderungen an diese andererseits besteht. Diese vierte Konfliktart bezeichnen Kahn et al. (1964) als *Person-Rolle-Konflikt*. In diesem Fall kann es dazu kommen, dass die Person aufgrund ihrer Bedürfnisse und Ziele Aktionen setzt, die von den Rollenmitgliedern nicht akzeptiert werden. Beispielsweise wenn ein/e junge/r Mann/Frau sehr ehrgeizig ist und versucht, im Unternehmen aufzusteigen, von den älteren Kollegen/innen allerdings daran gehindert wird.

Darüber hinaus können diese vier grundlegenden Konfliktarten weitere komplexe Formen von Konflikten hervorrufen. Kahn et al. (1964, S. 20) nennen eine weitere sehr verbreitete Form des Konflikts: die *Rollenüberlastung* („role overload“). Rollenüberlastung kann als eine Form des Inter-Sender-Konflikts betrachtet werden, bei dem verschiedene Sender durchaus berechtigte Erwartungen an die Person stellen und diese grundsätzlich miteinander vereinbar wären. Für die Person scheint es allerdings nahezu unmöglich, innerhalb der begrenzten zeitlichen Ressourcen allen diesen Anforderungen nachzukommen (Kahn et al., 1964). In diesem Fall wird Überlastung als ein Konflikt zwischen Prioritäten erlebt und die Person muss entscheiden, welche Aufgaben sie erfüllt und welche sie auf später verschiebt.

Kahn et al. (1964) fassen zusammen, dass all diese Konfliktarten gemeinsam haben, dass RollenpartnerInnen Druck ausüben, um das Verhalten des/der Rolleninhabers/in zu ändern. Wenn solche Anforderungen gesendet werden, stoßen sie allerdings nicht auf leeren Boden, denn die Person befindet sich ja schon in der Rolle, führt bestimmte Verhaltensweisen aus und versucht, die unterschiedlichen Motive zu vereinbaren. Solche Anforderungen, welche die Person zur Veränderung bewegen sollen, stellen einen neuen und zusätzlichen Druck dar, mit welchem sie zurechtkommen muss. Je stärker der Druck zur Veränderung seitens der Rollensender ist, desto größer ist auch der erlebte Konflikt der Person (Kahn et al., 1964).

Des Weiteren fügen Kahn et al. (1964) hinzu, dass viele dieser Rollenkonflikte auf eine inadäquate Rollensendung zurückgeführt werden können. Das Fehlen von Vereinbarungen oder Koordination zwischen den Rollensendern erzeugt gesendete Erwartungen, die logisch unvereinbar sind oder inadäquate Mengen an Ressourcen der Personen beanspruchen und in weiterer Folge zum Erleben von Rollenambiguität führen. Ferner nehmen sie an, dass mit der Zunahme an erlebter Ambiguität die Person auch eine größere Spannung und Angst erfährt.

4.1.2 Konflikte zwischen Arbeits- und Familienrollen

Greenhaus und Beutell (1985) sehen nach einer systematischen Analyse der Literatur zum Arbeits- und Familienleben eine zunehmende Bedeutung in der genauen Bestimmung der Faktoren, die am Entstehen des Arbeits-Familien-Konflikts beteiligt sind. Die Autoren betrachten den Arbeits-Familien-Konflikt als eine Form des Inter-Rollen-Konflikts, bei dem Arbeits- und Familienanforderungen nicht miteinander vereinbar sind. Demnach wird die Teilnahme an Arbeitsrollen durch die Partizipation an Familienrollen und umgekehrt erschwert. Greenhaus und Beutell (1985, S. 77ff) schlagen drei größere Formen des Arbeits-Familien-Konflikts vor: (a) auf Zeit basierender Konflikt („time-based conflict“), (b) auf Belastung basierender Konflikt („strain-based conflict“) und (c) auf Verhalten basierender Konflikt („behavior-based conflict“).

Von einem *auf Zeit basierenden Konflikt* gehen die Autoren aus, wenn mehrere Rollen um die verfügbare Zeit einer Person konkurrieren. Demzufolge kann die Zeit, welche für Aktivitäten in einer Rolle aufgebracht wird, nicht für Aktivitäten einer anderen Rolle hergenommen werden. Greenhaus und Beutell (1985) fassen die Ergebnisse diverser Studien zusammen, bei denen die Anzahl von wöchentlichen Arbeitsstunden, Überstunden, Schichtarbeit und die Starrheit von Arbeitszeiten in positivem Zusammenhang mit dem Arbeits-Familien-Konflikt stehen. Auch seitens der Familie bestehen Erwartungen, mehr Zeit mit familiären Aktivitäten zu verbringen, welche zusätzlich den Arbeits-Familien-Konflikt steigern. Als Beispiele nennen Greenhaus und Beutell (1985) die Last, die Verantwortung für die Erziehung

der Kinder zu tragen, jüngere Kinder und eine größere Familie zu haben.

Der *auf Belastung basierende Konflikt* stellt die zweite Form des Arbeits-Familien-Konflikts nach Greenhaus und Beutell (1985) dar und liegt vor, wenn Belastung in einer Rolle die Leistung in einer anderen Rolle beeinträchtigt. Jones und Butler (1980) berichten einen positiven Zusammenhang zwischen der Ambiguität und den Konflikten innerhalb der Arbeitsrolle und der niedrigen Unterstützung durch Vorgesetzte mit negativen Einstellungen gegenüber der Arbeit, erlebter Rollenbelastung und Arbeits-Familien-Konflikt. Zudem waren arbeitsbezogene Variablen wie Aufgabenherausforderung, Aufgabenvielfalt, Bedeutung der Arbeit negativ und Autonomie positiv mit dem Arbeit-Familien-Konflikt verbunden. Greenhaus und Beutell (1985) betonen, dass eine ausgiebige zeitliche Beteiligung an einer Rolle ebenfalls zu Belastungssymptomen führen kann. Demnach können lange und unflexible Arbeitszeiten, aufwendige und zahlreiche Reisen sowie Überzeiten belastungsbasierende und zeitbasierende Konflikte hervorrufen. Obwohl die Autoren beide Konfliktarten als separate Konstrukte betrachten, gestehen sie ihnen dennoch etliche Gemeinsamkeiten zu.

Der *auf Verhalten basierende Konflikt* bezieht sich auf den Fall, dass spezifische Verhaltensweisen innerhalb einer Rolle unverträglich mit den Erwartungen in einer anderen Rolle sind (Greenhaus & Beutell, 1985). Beispielsweise werden dem männlichen Manager-Stereotyp von Männern und Frauen folgende Eigenschaften zugeschrieben: Führungs- und Wettbewerbsfähigkeit, Selbstwertgefühl, Objektivität, Aggressivität, Schlagkräftigkeit, Wunsch nach Verantwortung und Zielorientiertheit (Schein, 1973). Demgegenüber könnten Familienmitglieder jedoch von einer Person (z.B. dem Vater oder Ehemann) erwarten, dass sie warm, emotional und wertschätzend mit ihnen umgeht. Schafft es die Person nicht, ihre Verhaltensweisen den unterschiedlichen Rollenerwartungen anzupassen, kann es zum verhaltensbasierenden Konflikt kommen (Greenhaus & Beutell, 1985). In ihrem Modell zur Unverträglichkeit von Arbeits-Familien-Rollenbelastungen („work-family role pressure incompatibility“; Greenhaus & Beutell, 1985, S. 78) postulieren die Autoren, dass jedes Rollenmerkmal, welches sich auf Zeit, Belastung oder Verhalten

einer Person auswirkt, zu einem Konflikt zwischen dieser und anderen Rollen führen kann. Zudem gehen sie im Modell davon aus, dass Rollenbelastungen dadurch intensiviert werden, wenn sie zentral oder wichtig sind für das Selbstkonzept einer Person, und wenn es zu bedeutsamen negativen Konsequenzen bei der Nichterfüllung von Rollenanforderungen kommt.

4.1.3 Rollenakkumulation und Bereicherung

Die Bereicherung aufgrund multipler Rollenausübung stellt einen alternativen Ansatz dar, der nicht von einer fixen Menge an Ressourcen ausgeht und sogar Möglichkeiten zur Erweiterung von Ressourcen durch Rollenakkumulation in Betracht zieht. Nach Sieber (1974) können die Vorteile, welche mit einer Rollenakkumulation verbunden sind, weitgehend jene Kosten übersteigen, die sich daraus ergeben. Sieber (1974, S. 570) spricht hier genauer gesagt von einer *Netto-Belohnung* („net gratification“). In seiner Theorie der Rollenakkumulation nennt Sieber (1974, S. 569) vier unterschiedliche Typen von Belohnungen, die sich aus der Teilnahme an multiplen Rollen ergeben können: (1) Rollenprivilegien („role privileges“), (2) allumfassende Statussicherheit („overall status security“), (3) Ressourcen für die Statuserweiterung und Rollenperformanz („resources for status enhancement and role performance“) und (4) Persönlichkeitsbereicherung sowie die Selbstbelohnung („enrichment of the personality and ego gratification“).

Rollenprivilegien beziehen sich auf bestimmte Rechte und Verpflichtungen, die mit jeder Rolle verbunden sind. Sieber (1974) unterscheidet hierbei zwischen der Rolle innwohnender Rechte und auftauchender Rechte, die sich aus der täglichen Interaktion mit RollenpartnerInnen ergeben. Erstere dienen als Antrieb für den Erwerb weiterer Rollen sowie für die Aufrechterhaltung der Rollenausübung und letztere sind wichtig für die Einhaltung der Rolle, insbesondere wenn die Erwartungen steigen. Zwar sind Situationen gegeben, in denen die Verpflichtungen einer Rolle die erworbenen Rechte übersteigen, Sieber (1974) nennt hier als Beispiel ausbeutende Beziehungen. Allerdings sieht er eine Tendenz in die Richtung, dass mit steigender Anzahl an Rollen auch die Nummer an Rechten zunimmt.

Als zweite Kategorie von Belohnungen, die sich aufgrund der multiplen Rollenausübung ergibt, wurde die *allumfassende Statussicherheit* genannt (Sieber, 1974). Damit werden die zahlreichen Auffangmöglichkeiten angesprochen, die im Falle eines Versagens gegeben sind. Sieber (1974) führt hier als Beispiel eine Person an, die über eine große Anzahl von RollenpartnerInnen aus unterschiedlichen sozialen Kreisen verfügt. Diese stellen ein Auffangnetz dar, sollte die Person in einer Beziehung oder bestimmten sozialen Sphäre versagen. Somit kommt eine der grundlegenden sozialen Funktionen hier zur Geltung, nämlich die Unterstützung der Person durch die primäre Gruppe unter stressvollen Bedingungen (Sieber, 1974).

Den dritten Typus von Belohnungen aufgrund von Rollenakkumulation stellen *Ressourcen für die Statuserweiterung und Rollenperformanz* dar (Sieber, 1974). So kommen dem Gefühl von allumfassender Sicherheit durch mehrere RollenpartnerInnen weitere Vorteile hinzu, nämlich der Möglichkeit von beiläufigen Nebeneinkünften („*incidental emoluments*“, Sieber, 1974, S. 574) oder Vergünstigungen. Diese Privilegien ergeben sich als Nebenprodukte von sozialen Beziehungen, ohne dass zusätzliche Verausgabungen nötig sind. Sieber (1974) führt hier folgendes Beispiel an: Vorstellungen oder Empfehlungen an Dritte, welche förderlich für die eigene Karriere oder andere Interessen sein könnten.

Als vierte und letzte Kategorie von Belohnung aufgrund multipler Rollenausübung nennt Sieber (1974) die *Persönlichkeitsbereicherung und Selbstbelohnung*. Hierzu schreibt der Autor, dass Ressourcen, die durch Rollenakkumulation erworben wurden, bereichernd für die Persönlichkeit und das eigene Selbstkonzept sein können. ManagerInnen mit einem sehr vielfältigen Repertoire an Rollen können beispielsweise zwar öfter sich widersprechenden Anforderungen und Konflikten begegnen, sind jedoch trotzdem zufriedener mit ihrer Arbeit, da diese die unterschiedlichen Bedürfnisse der Persönlichkeit eher zu befriedigen vermag. Sieber (1974) weist auch auf Situationen hin, wo die Überforderung in einer Rolle beziehungsweise der Rollenkonflikt als ein positiver Aspekt betrachtet werden kann, nämlich insofern, dass man dadurch das Gefühl vermittelt bekommt, von anderen geschätzt oder gebraucht zu werden. In Bezug auf die Stabilität von Rollensystemen

schreibt Sieber (1974), dass die Zunahme an unterschiedlichen Rollen langfristig zur Stabilität beiträgt, auch wenn sich kurzfristig wiederkehrende Instabilitäten äußern sollten. Zusammengefasst führt die Ausübung multipler Rollen zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Rollenkonflikt und Überforderung, jedoch ergibt sich dadurch auch eine viel größere Bandbreite an Möglichkeiten, den eigenen Status zu erhöhen und sich unentbehrlich zu machen (Sieber, 1974). Marks (1977) räumt die Möglichkeit ein, dass manche Rollen ohne Energieverlust ausgeübt werden, diese sogar Energie generieren können und jegliche unterstützende und sympathische Atmosphäre uns mehr gibt als nimmt. Beim Begriff der Energie handelt es sich eher um eine sozio-kulturell konditionierte als biologische Variable (Marks, 1977).

Marks (1977, S. 927) fasst zum Aspekt der menschlichen Energie folgende Punkte zusammen:

- (1) Energie fließt nicht automatisch anlässlich der Anforderungen von diversen RollenpartnerInnen, sondern die Person entscheidet implizit, wie sie ihre Energie gebraucht, also für wen sie welches Ausmaß an Energie aufbringt.
- (2) Somit kann die Energie für bestimmte Rollen zurückgehalten und in jene investiert werden, welche die dringendsten Anforderungen stellen und die schwersten Konsequenzen nach sich ziehen oder auch kulturell oder persönlich am meisten wertgeschätzt werden.
- (3) Wenn Aktivität zu einem Gefühl des Energieverlustes führt, so ist das mehr auf die Einstellung der Person zu ihrem Muster an Aktivitäten und den damit verbundenen RollenpartnerInnen zurück zu führen, als auf die Annahme, dass jegliche Rollenperformanz begrenzte biologische Ressourcen aufbraucht.
- (4) Somit steht im Alltag ausreichend Energie für alle RollenpartnerInnen zur Verfügung, unabhängig davon, in welche Aktivitäten man zuvor schon Energie investiert hat. Reichlich Energie wird für all jene Aktivitäten gefunden, denen sich eine Person stark verpflichtet fühlt. Gleichzeitig findet sich wenig Energie für Dinge, zu denen man sich nicht sehr verpflichtet fühlt. Dies ist gekoppelt mit einem Gefühl der Verausgabung und Erschöpfung, nachdem man diese Aktivitäten hinter sich gebracht hat.

Marks (1977) betrachtet die Verpflichtung als entscheidenden Faktor dafür, ob Anstrengung oder Überforderung aufgrund multipler Rollenausübung erlebt wird. Unter *Verpflichtung* versteht der Autor ein relativ dehnbares Cluster an Aktivitäten, die über die Zeit hinweg ausgeübt und als wichtig eingeschätzt werden. Zudem führt er vier Elemente der Verpflichtung an: (1) *spontane Freude* an einer oder mehreren Aktivitäten in diesem Cluster, (2) *spontane Loyalität* gegenüber einem oder mehreren RollenpartnerInnen, die etwas von der Person wollen oder erfreut darüber wären, wenn jene etwas Bestimmtes täte, (3) die *Erwartung einer wahrgenommenen Belohnung*, wie Macht, Prestige, Sympathie etc. (4) die *Vermeidung einer wahrgenommenen Bestrafung*, wie Missbilligung oder Verlust von Status oder Belohnung. Marks (1977) ergänzt, dass jedes dieser vier Elemente zu einem Gefühl der Verpflichtung führen kann, wobei die spontane Freude als schnellster Weg dafür gilt. Diese vier Variablen der Verpflichtung können sich überschneiden oder aber nur eine davon in den Vordergrund treten lassen, obwohl die anderen sogar gegen eine Verpflichtung sprechen würden. Im Falle starker Ausprägungen in allen vier Elementen ist das Ausmaß, zu dem sich eine Person verpflichtet fühlt, am stärksten (Marks, 1977). Zudem schreibt Marks (1977), dass jegliche Erhöhung der Verpflichtung (1) zur Erhöhung des Gefühls an Energie während oder nach Interaktionen, (2) zur Erhöhung der Zufriedenheit mit der Performanz der jeweiligen RollenpartnerInnen und (3) zur Erhöhung der Flexibilität im Umgang mit der Zeit, die den RollenpartnerInnen gewidmet wird, führt.

4.1.4 Arbeits-Familien-Bereicherung

Nachdem die Ausübung verschiedener Rollen in der Arbeits- und Familienwelt überwiegend mit Konflikt und Stress in Zusammenhang gebracht wurde, haben ForscherInnen in Folge der Suche nach einem ausgewogenen Ansatz vermehrt die positiven Effekte der Kombination beider Rollen untersucht (Greenhaus & Powell, 2006). Zudem haben mehrere Studien gezeigt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Bereicherung und Arbeits-Familien-Konflikt eher gering ist und beiden Konstrukten unterschiedliche Prozesse zugrunde liegen (Greenhaus & Powell, 2006). Bei der Erforschung der positiven Folgen einer Überschneidung dieser

beiden Domänen wurden meist folgende Konzepte angewendet: Bereicherung („enrichment“), positiver *spillover*, Verstärkung („enhancement“) und Förderung („facilitation“; Greenhaus & Powell, 2006, S. 72).

Greenhaus und Powell (2006) nennen drei Wege, über welche die Beteiligung an multiplen Rollen im Arbeits- und Familienleben positive Auswirkungen für die Person haben kann. Erstens können Arbeitserfahrungen und Familienerfahrungen zu *additiven Effekten* für das Wohlbefinden führen, so dass Personen, die zufrieden mit ihren Arbeits- und Familienrollen sind, ein besseres Wohlbefinden erleben, als jene die nur an einer der Rollen teilhaben oder mit einer oder mehreren ihrer Rollen unzufrieden sind (Greenhaus & Powell, 2006). Barnett und Hyde (2001) berichten über günstige Effekte auf das physische und psychologische Wohlbefinden durch Rollenakkumulation. Zudem haben Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit additive Effekte auf die Lebenszufriedenheit und die wahrgenommene Lebensqualität (Rice, Frone, & McFarlin, 1992). Zweitens kann durch die Teilnahme in Arbeits-Familienrollen der Stress in einem Bereich durch die erfolgreiche Ausübung von Rollen im anderen Bereich *abgemildert* werden (Greenhaus & Powell, 2006). Barnett, Marshall und Sayer (1992) berichten schwächere Zusammenhänge zwischen Familienstressoren und beeinträchtigtem Wohlbefinden für Personen mit zufriedenstellenden Arbeitserfahrungen. Nach Greenhaus und Powell (2006) findet sich in ähnlicher Weise ein schwächerer Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und beeinträchtigtem Wohlbefinden bei Personen mit einem zufriedenstellenden Familienleben. Barnett, Marshall und Pleck (1992) berichten, dass die Qualität der Rolle als EhepartnerIn und die der Elternrolle beide die Beziehung zwischen der Qualität der Arbeitsrolle und psychologischem Unwohlsein moderieren. Drittens führen Greenhaus und Powell (2006) an, dass Erfahrungen in einer Rolle positive Erfahrungen für und Auswirkungen auf eine andere Rolle haben können (vgl. Marks, 1977; Sieber, 1974). Dieser Mechanismus unterscheidet sich den Autoren zufolge von den vorherigen zwei dahingehend, dass er mehr einen *Transfer von positiven Erfahrungen* von einer Rolle zur anderen darstellt. Greenhaus und Powell (2006) nehmen an, dass dieser zuletzt beschriebene Mechanismus das Konzept der Arbeits-Familien-Bereicherung am besten umfasst. Die Autoren gehen dabei nicht davon

aus, dass additive oder mildernde Effekte unwichtig sind. Vielmehr beziehen sich diese Effekte darauf, wie Arbeits- und Familienerfahrungen das allgemeine Wohlbefinden erhöhen oder negative Auswirkungen abschwächen, als wie sie einander bereichern (Greenhaus & Powell, 2006).

Greenhaus und Powell (2006, S. 72) definieren die *Arbeits-Familien-Bereicherung* wie folgt: „We define work-family enrichment as the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role.“

In ihrem Modell beschreiben Greenhaus und Powell (2006) fünf Arten von Ressourcen, die in einer Rolle entwickelt und für die andere Rolle genutzt werden können: Fähigkeiten und Perspektiven, psychologische und physische Ressourcen, soziale Ressourcen, Flexibilität und materielle Ressourcen. Generell schreiben sie Ressourcen folgende Merkmale zu (Greenhaus & Powell, 2006, S. 80):

„A resource is an asset that may be drawn on when needed to solve a problem or cope with a challenging situation.“

Zudem nehmen die Autoren an, dass eine *hohe Leistung* und *positiver Affekt* bedeutend sind für die Lebensqualität und den Bereicherungsprozess. Sie beschreiben zwei unterschiedliche Wege, wie Ressourcen das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung fördern können. Erstens kann eine Ressource über den *instrumentellen Weg* direkt von einer Rolle A auf eine Rolle B übertragen werden, sodass es zu einer Steigerung der Leistung in Rolle B kommen kann. Zweitens kann eine Ressource über den *affektiven Weg* den Bereicherungsprozess fördern, indem ein positiver Affekt innerhalb der Rolle A erlebt wird und dieser wiederum zu einer gesteigerten Leistung und positivem Affekt in Rolle B führt (Greenhaus & Powell, 2006). Zudem werden Moderatorvariablen genannt, welche die Bedingungen, unter denen Arbeits-Familien-Bereicherung erlebt werden kann, verändern können. Als Moderatoren des instrumentellen Weges nennen Greenhaus und Powell (2006, S.79) das *Hervortreten von Rolle B* („Salience of Role B“), die *wahrgenommene Relevanz der Ressource für Rolle B* („Perceived relevance of resource to Role B“) und

die *Übereinstimmung der Ressource mit den Anforderungen und Normen von Rolle B* („Consistency of resource with requirements and norms of Role B“). Als Moderator des affektiven Weges wird wiederum das *Hervortreten von Rolle B* angeführt (Greenhaus & Powell, 2006).

Darüber hinaus betrachten sie den Prozess der Arbeits-Familien-Bereicherung als beidseitig. Demnach können Arbeitserfahrungen das Familienleben bereichern und umgekehrt kann das Ausüben von verschiedenen Rollen in der Familie, die Qualität des Arbeitslebens steigern (Greenhaus & Powell, 2006). Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird jedoch vorwiegend auf die *Arbeit-zu-Familie-Bereicherung* eingegangen, da Arbeitsbedingungen analysiert werden sollen, welche förderlich für den Bereicherungsprozess sind.

4.2 Das Job Demands-Resources Model als theoretischer Bezugsrahmen

Voydanoff hat (2004, S. 398) den Effekt von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf das Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Förderung („work-family-facilitation“) im Rahmen des *Differential Salience – Comparable Salience Model* untersucht. Die Autorin ist davon ausgegangen, dass Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen über die Prozesse von Ressourcenverbrauch, Ressourcengenerierung sowie positivem und negativem psychologischen *spillover* zu einem Erleben von Konflikt oder Förderung führen (Voydanoff, 2004). Anhand dieses Modells konnte sie zeigen, dass Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen eine unterschiedliche Bedeutung für das Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Förderung haben. Die Resultate belegten, dass Arbeitsbelastungen primär mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt verbunden waren, wohingegen die Arbeitsressourcen primär dazu beitrugen, dass Personen ihre Arbeit als bereichernd für ihr Familienleben wahrgenommen haben (Voydanoff, 2004). Darüber hinaus ist Voydanoff (2004) von grenzübergreifenden Ressourcen ausgegangen, welche eine ähnliche Wirkung auf Konflikt und Förderung haben. Diese umfassen unter anderem die wahrgenommene Kontrolle und Flexibilität hinsichtlich der Zeit und das Wohlwollen seitens der

Organisationskultur, familienfreundliche Maßnahmen und Unterstützungs-möglichkeiten anzubieten.

Bakker, ten Brummelhuis, Prins und van der Heijden (2011) haben das *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) herangezogen, um - über den arbeitsbezogenen Rahmen hinaus - das Wohlbefinden der Beschäftigten im familiären Bereich zu erklären, da sie beide Bereiche als sehr eng miteinander verbunden betrachten. Sie kritisieren, dass viele Forschungen zur Überschneidung von Arbeit und Familie entweder auf keinem strengen theoretischen Modell basieren oder Rollenkonflikttheorien (Greenhaus & Beutell, 1985) als theoretisches Rahmenmodell heranziehen. Bei letzteren handelt es sich um Konflikte oder Beeinträchtigungen, die sich aus den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Rollen ergeben und in weiterer Folge zum Arbeits-Familien-Konflikt führen können (Greenhaus & Beutell, 1985). Bezogen auf das theoretische Modell der Arbeits-Familien-Bereicherung nach Greenhaus und Powell (2006), steht hier anstelle der Anforderungen, der Transfer von Ressourcen in einer Rolle auf die Leistung und den Affekt in der anderen Rolle. Bakker et al. (2011) weisen darauf hin, dass diese Ansätze nicht erklären können, welche spezielle Kombination aus Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen zu mehr oder weniger Arbeits-Familien-Konflikt führt. Daher haben sie das *JD-R Model* herangezogen, um die Bedeutung von hohen Arbeitsbelastungen und niedrigen Arbeitsressourcen beim Erleben von Arbeits-Familien-Konflikt zu untersuchen.

In dieser Diplomarbeit wird das *JD-R Model* als theoretischer Bezugsrahmen verwendet, da es zum einen ermöglicht, die Haupteffekte von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung zu untersuchen, und zum anderen auch mögliche Interaktionen zwischen Belastungen und Ressourcen im Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung betrachtet werden können. Bezugnehmend auf die dritte und vierte Forschungsfrage soll zudem der Effekt der zentralen Selbstwertungen in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht werden. Folgend ist das theoretische Modell auf der nächsten Seite in Abbildung 1 zu sehen.

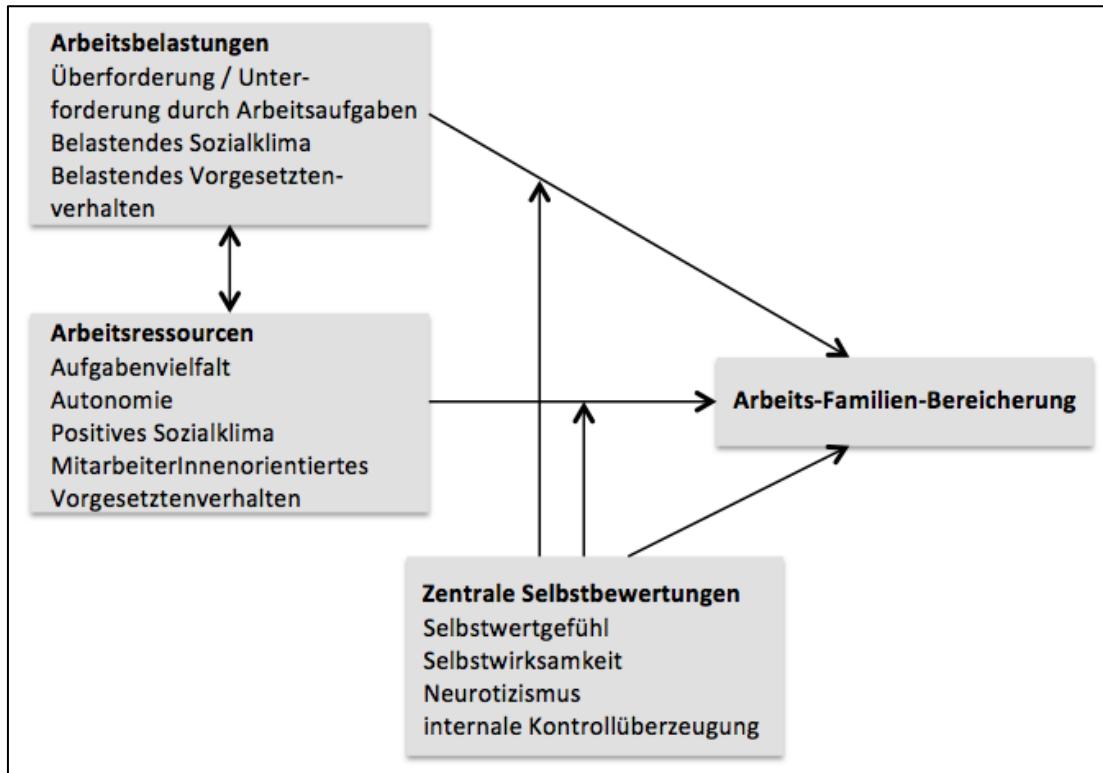


Abb. 1 - Theoretisches Modell der Diplomarbeit

4.2.1 Zentrale Annahmen des Job Demands-Resources Model

Viele Studien zeigen, dass Merkmale der Arbeit einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten haben und mit diversen positiven oder negativen Folgen, wie zum Beispiel Arbeitsengagement oder Burnout, verbunden sein können (Bakker & Demerouti, 2007). Eine grundlegende Annahme des *JD-R Model* beinhaltet, dass jede Arbeitsstelle ihre eigenen spezifischen Risikofaktoren hat, welche beide in Zusammenhang mit Arbeitsstress stehen, aber generell in zwei Kategorien geteilt werden können: Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Diese begründen das *JD-R Model*, welches auf unterschiedliche berufliche Umwelten übertragen werden kann. Bakker und Demerouti (2007) fassen zusammen, dass beide Kategorien mit unterschiedlichen Folgen in Zusammenhang stehen. Grundsätzlich entsteht Burnout durch eine Kombination von hohen Arbeitsanforderungen und geringen Arbeitsressourcen (Demerouti et al., 2001).

Arbeitsbelastungen stehen allerdings primär mit Erschöpfung in Zusammenhang, während ein Mangel an Arbeitsressourcen hauptsächlich mit der innerlichen Loslösung („disengagement“) und einem Fehlen von Motivation assoziiert wird (Demerouti et al., 2001, S. 508). Der Entwicklung von Arbeitsbelastung und Motivation liegen zwei unterschiedliche psychologische Prozesse zugrunde. Im ersten Prozess geht es um die *gesundheitliche Beeinträchtigung* von Beschäftigten. Schlechte Arbeitsbedingungen, wie Arbeitsüberforderung oder emotionale Belastungen, wirken sich negativ auf die mentalen und physischen Ressourcen der Arbeitenden aus und führen zu Energieverbrauch und Erschöpfung (Bakker & Demerouti, 2007). Der zweite Prozess behandelt die *Motivation*, wobei angenommen wird, dass Arbeitsressourcen motivationale Aspekte beinhalten und zu höherem Arbeitsengagement, geringerem Zynismus und besserer Leistung führen können. Zudem können Arbeitsressourcen entweder die intrinsische Motivation einer Person fördern, indem zum Beispiel das Lernen oder die persönliche Entwicklung unterstützt wird, oder aber einen extrinsischen motivationalen Faktor darstellen, wenn sie Mittel sind, um ein Arbeitsziel zu erreichen (Bakker & Demerouti, 2007).

4.3 Arbeitsbelastungen

Zapf und Semmer (2004) nennen unter anderem folgende Stressoren, die sich aus den Arbeitsaufgaben und der Arbeitsorganisation ergeben: Arbeitsorganisatorische Probleme, Arbeitsunterbrechungen, Unsicherheit (z.B. Widersprüche, Rollenkonflikt), qualitative und quantitative Überforderung (z.B. Zeitdruck, Notwendigkeit zu andauernder Konzentration), Rollenüberforderungen etc. . Zudem können soziale Konflikte mit Vorgesetzten oder KollegInnen zu Belastungen am Arbeitsplatz führen. Diese werden in der Gruppe der *sozialen Stressoren* zusammengefasst (Zapf & Semmer, 2004). Dabei handelt es sich nicht notwendigerweise um Belastungen, die nur auf die Beziehungsebene zurück zu führen sind, sondern auch aufgrund der Aufgabengestaltung oder Arbeitsorganisation auftreten können (Zapf & Semmer, 2004).

Im *JD-R Model* von Demerouti et al. (2001) beziehen sich Arbeitsbelastungen auf *physische, soziale* oder *organisationale* Faktoren der Arbeit, die fortwährende körperliche oder geistige Leistung voraussetzen und infolgedessen zu Erschöpfung führen. Als Beispiele dazu nennen Bakker und Demerouti (2007) einen hohen Arbeitsdruck, eine ungünstige Arbeitsumgebung und emotional beanspruchenden Kontakt mit anderen. Des Weiteren fassen Bakker et al. (2005) zusammen, dass Forschungsergebnisse vielfach über den negativen Effekt von Arbeitsbelastung, Mangel an Autonomie, emotionale Anforderungen, geringe soziale Unterstützung und Rollenambiguität auf die Arbeitseinstellung berichten. Voydanoff (2004) zeigt zudem einen moderaten negativen Zusammenhang zwischen Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und nicht bemerkten Überstunden mit Arbeits-Familien-Bereicherung.

Karasek (1979) weist in seinem *Job Strain Model* (oder auch als *Job Demand-Control Model* bezeichnet) darauf hin, dass Arbeitsbelastungen oft fälschlicherweise in einer Kategorie zusammengefasst und ihre teils unterschiedliche Wirkung auf das psychische Wohlbefinden nicht berücksichtigt werden. Dabei unterscheidet Karasek (1979, S. 287) zwischen Stressoren, die sich aus der Arbeitsumwelt („job demands“) ergeben und der Entscheidungsfreiheit („job decision latitude“), die einer Person zur Verfügung steht, um mit diesen Belastungen umzugehen. Diese zwei Aspekte der Arbeit sind Voraussetzungen für das Entstehen von Motivation und Energie, die wiederum für das Ausführen von Handlungen wichtig sind. Das Vorhandensein von Entscheidungsfreiheit ist voraussetzend für Arbeitskontrolle („job control“), welche die Umwandlung von Stress (potentieller Energie) in Handlungsenergie ermöglicht (Karasek, 1979, S. 287). Wenn keine Handlungen gesetzt werden können oder aufgrund von geringer Entscheidungsfreiheit andere Bedürfnisse aufgegeben werden müssen, kann die aufgestaute Energie zu einem Erleben von mentaler Belastung führen.

Des Weiteren werden anhand dieser zwei Dimensionen vier Typen von Arbeitsplätzen unterschieden. Niedrige Entscheidungsfreiheit und wenig Arbeitsbelastungen ergeben einen passiven Arbeitsplatz („passive job“); wenn beide

Dimensionen hoch ausgeprägt sind, wird dies als aktiver Arbeitsplatz („active job“) bezeichnet (Karasek, 1979, S.288). In beiden beschriebenen Situationen sind die Dimensionen gleichartig ausgeprägt. Karasek (1979, S. 288) spricht hier von einer „matched“ Diagonale B, die er auch als „activity level“ bezeichnet. Im anderen Fall ergibt sich entweder eine Kombination aus hoher Entscheidungsfreiheit und wenig Arbeitsbelastungen, welche einen wenig belastenden Arbeitsplatz („low strain job“) kennzeichnen, oder die Interaktion zwischen hohen Arbeitsbelastungen und wenig Entscheidungsfreiheit, die einen hoch belastenden Arbeitsplatz („high strain job“) ausmachen (Karasek, 1979, S. 288). In diesen beschriebenen Situationen laufen die beiden Dimensionen auseinander und die daraus resultierende Diagonale A wird als „unresolved strain“ bezeichnet (Karasek, 1979, S. 288).

Das *Job Strain Model* impliziert folgende zwei Annahmen. Erstens wird anhand der Diagonale A angenommen, dass eine Zunahme an Arbeitsbelastungen und eine Abnahme an Entscheidungsfreiheit zu höherer Beanspruchung führt (Karasek, 1979). Zweitens behandelt Diagonale B die Prämisse, dass es zu einem Zuwachs an Kompetenz und neuen Verhaltensmustern kommen kann, wenn Personen über die Fähigkeit und Kontrolle verfügen, um mit den Herausforderungen der Situation umzugehen (aktive Arbeitsplätze). Wenn beide Dimensionen niedrig ausgeprägt sind, kann es zu einer Reduktion in der generellen Aktivität und Problemlösekompetenz kommen (Karasek, 1979).

Johnson und Hall (1988, S. 1366) haben das Modell von Karasek (1979) erweitert, indem sie zu den Dimensionen „job demands“ und „work control“ auch die soziale Komponente „work related social support“ hinzugenommen haben. Sie untersuchten den Einfluss dieser Dimensionen auf die Prävalenz von kardiovaskulärer Erkrankung. Johnson und Hall (1988) konnten mit dieser Studie die grundlegenden Annahmen des *Job Strain Model* bestätigen, indem sie eine höhere Prävalenz von kardiovaskulärer Erkrankung bei zunehmender Arbeitsbeanspruchung feststellten. Darüber hinaus haben sie gezeigt, dass arbeitsbezogene *soziale Unterstützung* sich insofern auf die Beanspruchung auswirkt, als dass die geringsten Ausprägungen an sozialer Unterstützung mit den höchsten Prävalenzraten

verbunden waren (Johnson & Hall, 1988). Weitere Ergebnisse dieser Studie zeigten jedoch hohe Prävalenzraten für *aktiv-isolierte* Arbeiter, was im Gegensatz zu den Annahmen des früheren *Job Strain Model* von Karasek (1979) stand. Johnson und Hall (1988) spekulierten dazu, dass hohe Ausprägungen an (Arbeits-)Kontrolle den Einfluss von Arbeitsbelastungen sogar erhöhen können, wenn das Messinstrument Kontrolle eher als Verantwortungsdruck erfasst und weniger als Ressource. Zudem führte eine geringe soziale Unterstützung verbunden mit geringer Kontrolle (wenig Entscheidungsfreiheit) auch bei Nichtvorliegen von Arbeitsbelastungen zu einem erhöhten Auftreten von kardiovaskulären Erkrankungen. Johnson und Hall (1988) weisen mit diesem Ergebnis auf die Relevanz von Vorstudien hin, die über die negativen Auswirkungen von qualitativer Unterforderung auf das kardiovaskuläre System berichten.

In Anlehnung an das *JD-R Model* (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Demerouti et al., 2001), dem *Job-Strain Model* (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979) und den Ergebnissen zuvor erwähnter Studien werden folgende Arbeitsbelastungen untersucht: Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima zwischen KollegInnen und belastendes Vorgesetztenverhalten. Es wird angenommen, dass es durch die *Überforderung durch Arbeitsaufgaben* zu Ressourcenverbrauch kommt, welcher sich negativ auf das Arbeitsleben auswirkt und Arbeits-Familien-Bereicherung erschwert. Beispielsweise wenn ein hohes Arbeitsvolumen besteht, daher mehr Überstunden gemacht werden und in weiterer Folge weniger Zeit für die Familie besteht. Zudem wird auch ein negativer Effekt von *Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* angenommen. Wenn Qualifikationen der Beschäftigten nicht genutzt werden und negative Affekte, wie Langeweile am Arbeitsplatz, erlebt werden, können sich diese über den affektiven Weg (vgl. Greenhaus & Powell, 2006) auf die Familienrolle auswirken, sodass negative Gefühle in den Feierabend mitgenommen werden und die Arbeits-Familien-Bereicherung vermindern. Darüber hinaus können *soziale Konflikte mit KollegInnen und Vorgesetzten* zu einer verringerten Arbeitsmotivation führen und sich dadurch negativ auf die Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken. Hinsichtlich der angeführten Arbeitsbelastungen werden folgende Hypothesen formuliert:

H1a: Überforderung durch Arbeitsaufgaben (z.B. Arbeitsvolumen, Zeitdruck) führt zu einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H1b: Unterforderung durch Arbeitsaufgaben führt zu einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H1c: Ein belastendes Sozialklima am Arbeitsplatz (KollegInnen) führt zu einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H1d: Ein belastendes Vorgesetztenverhalten führt zu einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

4.4 Arbeitsressourcen

Udris, Kraft, Mussmann und Rimann (1992, S. 14) fassen zusammen, dass gesundheitsbezogene Ressourcen in der Literatur oft in folgende zwei Kategorien unterteilt werden, deren Bezeichnungen häufig synonym verwendet werden: „Innere (interne, individuelle, subjektive, personale) physische und psychische Ressourcen“ und „Äußere (externe, objektive) physikalische, materielle, biologische, ökologische, soziale, institutionelle, kulturelle, organisationale Ressourcen“.

Zapf und Semmer (2004) unterscheiden zwischen der direkten, indirekten und Moderatorwirkung von Ressourcen. Ressourcen wirken sich *direkt* auf das Wohlbefinden aus, indem sie einen positiven Zusammenhang zwischen Merkmalen der Gesundheit aufweisen und negativ mit Beeinträchtigungen des Wohlbefindens in Verbindung stehen. Die *indirekte Wirkung* von Ressourcen zeigt sich in der Möglichkeit, Stressoren zu reduzieren. Beispielsweise kann durch gegebenen Handlungsspielraum auch ein Arbeitsauftrag abgelehnt werden (Zapf & Semmer, 2004). Zudem geht man von der Annahme aus, dass viele Ressourcen den Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressfolgen *moderieren*. Zapf und Semmer (2004) fassen zusammen, dass sich in diesem Fall der Zusammenhang erst dann zeigt, wenn die jeweilige Ressource nicht oder nur in geringem Ausmaß vorhanden ist.

Personale Ressourcen sind Handlungsmuster oder kognitive Überzeugungen, die sich dadurch kennzeichnen, dass sie situationsüberdauernd sind, aber auch flexibel sein können, um zur Gesundheit der Person beizutragen (Udris et al., 1992). Es werden eine Menge an Konstrukten zu personalen Ressourcen in der Literatur beschrieben. Udris et al. (1992) nennen folgende Beispiele: interne Kontrollüberzeugungen (Rotter, 1975), Optimismus (Scheier & Carver, 1985), Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977), Selbstwertgefühl (Scheier, Carver & Bridges, 1994) oder Kohärenzerleben (Antonovsky, 1996).

Demerouti et al. (2001) konzentrieren sich im *JD-R Model* vorwiegend auf externe Ressourcen, weil keine allgemeine Übereinstimmung darüber besteht, welche internen Ressourcen als stabil und situationsunabhängig angesehen werden können. Sie bezeichnen jene Aspekte der Arbeit als Ressourcen, die entweder a.) *bei der Zielerreichung helfen*, b.) *Arbeitsbelastungen reduzieren*, die physiologische oder psychologische Kosten nach sich ziehen oder c.) *förderlich für die persönliche Entwicklung* sind.

Organisationale Ressourcen beziehen sich auf Arbeitskontrolle, Maßnahmen zum Aufbau oder zur weiteren Entwicklung von Fähigkeiten, die Teilnahme an Entscheidungsprozessen und die Aufgabenvielfalt. *Soziale Ressourcen* umfassen die Unterstützung durch KollegInnen, Familie und die Peergroup (Demerouti et al., 2001). Darüber hinaus können Arbeitsressourcen auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sein (Bakker & Demerouti, 2007). Auf der umfangreichen *Ebene der Organisation* stellen zum Beispiel das Gehalt, Karrieremöglichkeiten oder die Arbeitsplatzsicherheit die Ressourcen dar. Auf der *Ebene der interpersonalen und sozialen Beziehungen* sind es vor allem die Beziehungen zum/zur Vorgesetzten und zu KollegInnen sowie das Gruppenklima (Bakker & Demerouti, 2007). Die *Ebene der Arbeitsorganisation* beinhaltet Ressourcen wie Rollenklarheit und Teilnahme an Entscheidungen. Zuletzt umfasst die *Ebene der Tätigkeit* Ressourcen wie die Vielfältigkeit, die Ganzheitlichkeit und die Bedeutsamkeit von Aufgaben sowie die Autonomie und das Leistungsfeedback (Bakker & Demerouti, 2007).

Hackman und Oldham (1975) entwickelten das *Job Diagnostic Survey*, womit sie das Erleben von objektiven Arbeitsbedingungen und mögliche motivationsfördernde Arbeitsaspekte erfassen wollten. Unter positiven persönlichen und Arbeitsergebnissen verstehen die Autoren eine hohe interne Motivation, hohe Arbeitszufriedenheit, gute Arbeitsleistung, sowie geringen Absentismus und Fluktuation (Hackman & Oldham, 1975). In der zugrunde liegenden Theorie wird angenommen, dass diese positiven Ergebnisse erreicht werden, wenn drei „critical psychological states“ (Hackman & Oldham, 1975, S. 160) vorhanden sind; diese wären die (1) erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit („Experienced meaningfulness of the work“), die (2) erlebte Verantwortung für die Arbeitsresultate („Experienced responsibility for outcomes of the work“) und das (3) Wissen um die Ergebnisse der eigenen Arbeit („Knowledge of the actual results of the work activities“). Diese drei kritischen psychologischen Zustände müssen alle vorhanden sein, damit positive Ergebnisse erzielt werden können. Zudem entstehen sie durch das Erleben von fünf zentralen Dimensionen der Arbeit. Die *erlebte Sinnhaftigkeit* der Arbeit setzt sich nach Hackman und Oldham (1975, S. 160) aus drei dieser Dimensionen zusammen: der (1) Aufgabenvielfalt („skill variety“), der (2) Ganzheitlichkeit der Aufgabe („task identity“) und der (3) Bedeutung der Aufgabe für das Leben („task significance“). Die *erlebte Verantwortung* wird durch die Dimension (4) Autonomie bestimmt und das *Wissen um die Arbeitsergebnisse* ist hoch, wenn (5) Rückmeldung („feedback from the job“) gegeben wird.

Voydanoff (2004) berichtet von den positiven Effekten von Autonomie, Lernmöglichkeiten, Respekt und Sinnhaftigkeit der Arbeit auf die Arbeits-Familien-Bereicherung. Ebenso waren die wahrgenommene Kontrolle und Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit und eine familienfreundliche Organisationskultur positiv verbunden mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung.

Bezugnehmend auf das *JD-R Model* (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Demerouti et al., 2001), dem *Job Diagnostic Survey* (Hackman und Oldham, 1975) sowie dem *Differential Salience – Comparable Salience Model* (Voydanoff, 2004) werden in der vorliegenden Diplomarbeit die Effekte folgender Arbeitsressourcen

untersucht: Aufgabenvielfalt, Autonomie, positives Sozialklima zwischen KollegInnen und MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten. Es wird angenommen, dass die *Aufgabenvielfalt* am Arbeitsplatz den Beschäftigten ermöglicht, ihr Repertoire an Fähigkeiten zu erweitern. Dadurch werden Ressourcen generiert, welche auch für den familiären Bereich wertvoll sein können. *Autonomie* bezeichnet mitunter die Möglichkeit, die Arbeit nach eigenem Belieben selbstständig einteilen und ausführen zu können (Rimann & Udris, 1997). Durch eine autonome Arbeitsgestaltung wird höhere Verantwortung erlebt, wodurch in weiterer Folge die intrinsische Motivation und Arbeitszufriedenheit gesteigert werden (Hackman & Oldham, 1975). Damit verbundene positive Gefühle und Erfahrungen werden ins Familienleben übertragen und verstärken die Arbeits-Familien-Bereicherung. Ein *positives Sozialklima* am Arbeitsplatz umfasst die Hilfestellung bei Problemen durch Vorgesetzte und/oder KollegInnen und ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis (Rimann & Udris, 1997). Konflikte können leichter angesprochen und Lösungen gefunden werden. Kommunikations- und Bewältigungsfähigkeiten, die man auf diesem Weg erwirbt, werden in die familiäre Domäne übertragen und führen so zu einem verstärkten Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung. Ein *MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten* gibt der/dem Beschäftigten das Gefühl, dass die eigene Meinung und Leistung im Unternehmen geschätzt und als wichtig erachtet wird. Es umfasst zudem das Geben von Feedback zur Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen (Rimann & Udris, 1997). Dadurch können Beschäftigte eigene Schwächen erkennen und Stärken weiter ausbauen. Infolgedessen kann die Leistung am Arbeitsplatz gesteigert und neu erworbene Fähigkeiten und Perspektiven auch für die Familienrolle genutzt werden (vgl. Greenhaus & Powell, 2006). Hinsichtlich der angeführten Arbeitsressourcen werden folgende Hypothesen gestellt:

H2a: Aufgabenvielfalt führt zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H2b: Autonomie führt zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H2c: Ein positives Sozialklima am Arbeitsplatz (KollegInnen) führt zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

H2d: MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten führt zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

4.4.1 Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen

Zusätzlich zu den Haupteffekten von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen wird im *JD-R Model* angenommen, dass Interaktionen zwischen den beiden ebenso wichtig sind für die Entwicklung von Belastung und Motivation (Bakker & Demerouti, 2007). Zum einen konnten Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli und Schreurs (2003) interaktive Effekte von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen in Zusammenhang mit dem Erleben von Burnout feststellen. Konkret ist es die Kombination von hohen Arbeitsbelastungen und niedrigen Ressourcen, welche zu einem stärkeren Gefühl von Erschöpfung führt, als es bei den Haupteffekten alleine der Fall ist. Bakker et al. (2011) untersuchten die zentrale Hypothese, dass hohe Arbeitsbelastungen in Kombination mit geringen Arbeitsressourcen positiv mit Arbeits-Familien-Konflikt in Verbindung stehen. Die Mehrheit der Interaktionen zwischen drei Arbeitsbelastungen (Arbeitsüberlastung, emotionale und kognitive Belastungen) und fünf Arbeitsressourcen (Autonomie, Teilnahme an Entscheidungen, Vorgesetzten-coaching, Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten) fiel entsprechend der Hypothese aus. Zum anderen stellten Bakker et al. (2003) fest, dass hohe Ausprägungen an Arbeitsressourcen die negativen gesundheitlichen Effekte von Arbeitsbelastungen abschwächen können. In einer nachfolgenden Studie zeigten Bakker et al. (2005) abschwächende Effekte verschiedener Arbeitsressourcen auf die negativen Auswirkungen von unterschiedlichen Arbeitsbelastungen. Autonomie, soziale Unterstützung von KollegInnen, eine gute Beziehung mit der/dem Vorgesetzten und Leistungsfeedback konnten den Einfluss von Arbeitsüberlastung auf Erschöpfung mindern (Bakker et al., 2005). Ähnliche Ergebnisse konnten für physische Belastungen, wie Arbeit in einer ungünstigen Umgebung oder Mangel an technischer Ausrüstung, gefunden werden (Bakker et al., 2005). Zudem berichten Bakker et al. (2011) von abmildernden Effekten bestimmter Arbeitsressourcen (Teilnahme an Entscheidungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Feedback, Vorgesetztencoaching) auf die schädlichen Effekte, die Arbeitsüberlastung auf das Arbeits- und Familienleben hat.

Darüber hinaus lautet eine weitere Prämisse des *JD-R Model*, dass der positive Zusammenhang zwischen den Arbeitsressourcen und dem Erleben von Motivation oder Arbeitsengagement durch *hohe* Arbeitsbelastungen verstärkt wird (Bakker & Demerouti, 2007). Als mögliche Erklärung hierfür ziehen die AutorInnen die *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989, 2001, 2002) heran. Eine zentrale Annahme der *COR Theory* geht davon aus, dass Menschen danach trachten, ihre Ressourcen zu behalten, zu beschützen oder zu erweitern. Werden diese Ressourcen bedroht, fehlen Ressourcen, nachdem zuvor schon welche investiert wurden, oder es kommt zu einem Verlust der Ressourcen, erlebt eine Person Stress. In diesem Fall wird die Person versuchen, den Verlust der Ressource so gering wie möglich zu halten (Hobfoll, 1989). In weiterer Folge kann es zu Verlustspiralen („loss spirals“) kommen, wenn Ressourcen verwendet werden, um einem weiteren Verlust entgegen zu wirken, und es keine oder wenig Möglichkeiten gibt, Ressourcen aufzubauen (Hobfoll, 1989, S. 519). Im Gegensatz dazu versuchen Personen in stressfreien Zeiten, ihre Ressourcen zu vermehren und weiterzuentwickeln, um für zukünftige Ressourcenverluste vorzusorgen oder andere mehr geschätzte Ressourcen zu erhalten. Demnach werden Ressourcen investiert, um langfristig einen größeren Pool an Ressourcen zu erreichen. Beispielsweise werden Zeit und Energie zur Erlangung von Macht und Geld investiert (Hobfoll, 1989). Insbesondere bei starken Reserven an Ressourcen besteht eine größere Wahrscheinlichkeit, dass Personen Möglichkeiten suchen, wo sie Ressourcen *riskieren*, um ihre Ressourcengewinne zu erhöhen. Des Weiteren nimmt Hobfoll (2001) an, dass der Gewinn an Ressourcen für sich genommen nur einen moderaten Effekt hat. Allerdings erlangt die Fähigkeit, Ressourcen mobilisieren zu können nachdem ein Verlust von Ressourcen infolge eines stressreichen Ereignisses stattgefunden hat, an entscheidender Bedeutung.

Bakker und Demerouti (2007) folgern, dass Arbeitsressourcen ihr motivationales Potential und ihre Bedeutung besonders dann entfalten, wenn die Beschäftigten mit hohen Arbeitsbelastungen konfrontiert werden. Zudem hat auch schon Karasek (1979) in seinem *Job Strain Model* über die Möglichkeit von Zuwachs an Kompetenz und neuen Verhaltensmustern berichtet, wenn Arbeitsplätze *aktiv*, also hohe

Arbeitsbelastungen, gegeben sind und die Person gleichzeitig über genügend Arbeitsressourcen (im Fall des *Job Strain Model* ist es die Entscheidungsfreiheit) verfügt, um die Herausforderungen der Situation bewältigen zu können.

Hakanen, Bakker und Demerouti (2005) untersuchten eine Stichprobe von finnischen Zahnärzten im öffentlichen Sektor. Ausgehend vom *JD-R Model* haben sie zwei Hypothesen angenommen. Erstens wurde vorhergesagt, dass die negative Beziehung zwischen Arbeitsbelastungen (z.B. Arbeitsüberlastung, physische Umwelt) und Arbeitsengagement schwächer sein würde, wenn die Zahnärzte über viele Ressourcen verfügen (z.B. Variabilität der professionellen Fähigkeiten, Kontakt zu KollegInnen). Zweitens haben sie aufgrund der *COR Theory* angenommen, dass Arbeitsressourcen am förderlichsten zur Erhaltung des Arbeitsengagements sind, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind (Hakanen et al., 2005). Die hierarchischen Regressionsanalysen dazu waren in 17 von 40 Fällen signifikant (40%). Es zeigte sich, dass zum Beispiel die Arbeitsressource *Variabilität der professionellen Fähigkeiten* sowohl das Arbeitsengagement förderte, als auch negative Effekte qualitativer Arbeitsbelastung auf das Arbeitsengagement abschwächte (Hakanen et al., 2005).

Interaktive Effekte von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen wurden im Kontext von Arbeit und Familie, wie schon erwähnt, von Bakker et al. (2011) in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt erforscht. In dieser Diplomarbeit wird untersucht, wie sich die Interaktionen von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken. In Anlehnung an die dargelegten Annahmen des *JD-R Model* und der *COR Theory* wird angenommen, dass Personen insbesondere bei hohen Arbeitsbelastungen vermehrt Möglichkeiten zur Erweiterungen ihrer Ressourcen wahrnehmen und nutzen. Verfügbare Ressourcen werden maximiert und ausgeschöpft, um positive Gewinne zu erzielen (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). Diese Ressourcen werden wiederum für andere Rollen genutzt, sodass es zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung kommt. Daher wird folgende zentrale Hypothese aufgestellt:

H3: Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung wird durch Arbeitsbelastungen derart moderiert, dass dieser Zusammenhang verstärkt wird; d. h. hohe Arbeitsressourcen führen bei hohen Arbeitsbelastungen zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

Für alle Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen wird der gleiche Zusammenhang angenommen. Aus Gründen der Leserlichkeit wird für die insgesamt 16 Interaktionshypthesen, die sich aus der Kombination von vier Arbeitsbelastungen und vier Arbeitsressourcen ergeben, an dieser Stelle nur eine genannt. Zum Beispiel:

Ein hohes positives Sozialklima am Arbeitsplatz führt bei hoher Überforderung durch Arbeitsaufgaben zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

4.5 Zentrale Selbstbewertungen

Judge, Erez, Bono und Thoresen (2002, S. 693) nehmen einen starken Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Selbstwertgefühl* („self-esteem“), *generalisierte Selbstwirksamkeit* („generalized self-efficacy“), *Kontrollüberzeugung* („locus of control“) und *Neurotizismus* an. Zudem gehen sie davon aus, dass die Beziehung zwischen den Messungen dieser einzelnen Persönlichkeitseigenschaften durch einen übergeordneten latenten Faktor, den zentralen Selbstbewertungen, erklärt wird (Judge et al., 2002). Der Begriff *zentral* bezeichnet die fundamentalen Bewertungen, die eine Person über sich und die Umwelt treffen kann (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998). Im Folgenden wird näher auf die Entstehung des Konstruktes *zentrale Selbstbewertungen* eingegangen und es wird eine genauere Beschreibung der angeführten Variablen gegeben.

4.5.1 Die Entwicklung eines gemeinsamen zentralen Konstruktes

Judge et al. (1998) halten fest, dass Faktoren innerhalb des Individuums, unabhängig von Arbeitsmerkmalen, den Grad an Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Von diesen Faktoren – welche auch als Veranlagung („dispositions“) bezeichnet werden – wird angenommen, dass sie auch die Lebenszufriedenheit beeinflussen (Judge et al., S. 17). Judge, Locke und Durham (1997) beschäftigten sich im Zuge ihrer Theorie zur Arbeitszufriedenheit mit drei Merkmalen von veranlagten Eigenschaften und dem Grad, zu welchem sie die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Zum einen sind es die Eigenschaften mit evaluativem Fokus, wie zum Beispiel das Selbstwertgefühl. Ferner sind es jene Eigenschaften, die fundamental und zentral für das Selbst sind. Zuletzt sind es auch Eigenschaften mit einem breiten Umfang (Judge et al., 1997). Beispielsweise umfasst die Evaluation des Selbst einen breiteren Bereich als die Evaluation der eigenen künstlerischen Fähigkeit, insbesondere da die letztere in das Gebiet der ersteren hineinfällt. Eigenschaften haben einen umso größeren Umfang, je mehr Objekte und Einheiten von ihnen umfasst werden. Somit schließen sie auch umso wahrscheinlicher den Arbeitsbereich mit ein (Judge et al., 1997).

Judge et al. (1997) erarbeiten in weiterer Folge ein Konzept, welches sie zunächst als *zentrale Bewertungen* bezeichnen. Diese zentralen Bewertungen werden von der Person über sich selbst, andere Menschen und die Welt vorgenommen. Sie sind unbewusst, fundamental, evaluativ und allumfassend (Judge et al., 1997). Die AutorInnen gehen davon aus, dass zentrale Bewertungen zum Teil den veranlagten Aspekt der Arbeitszufriedenheit erklären. Demzufolge sind die Einschätzungen der externen Welt, welche Personen vornehmen, nicht nur durch die Attribute der Objekte und Wünsche der Personen hinsichtlich diesen Objekten bestimmt (z.B. das Gehalt im Vergleich zum erwünschten Gehalt), sondern auch durch die tiefsten Annahmen, welche Personen über sich selbst, andere Personen und die Welt haben. Judge et al. (1997) geben Beispiele zu diesen Prämissen: „Ich bin schwach“, „Die Welt ist ein gefährlicher Ort“ oder „Das Leben ist ein Abenteuer“. Judge et al. (1998, S. 19ff) unterscheiden hierbei zwischen *externalen zentralen Bewertungen* („external core evaluations“) und *zentralen Selbstwertungen* („core self-evaluations“). Beide

haben Gemeinsamkeiten, da sie von Natur aus fundamental sind und einen breiten Bereich umfassen. Der Unterschied zwischen beiden Konzepten ist allerdings, dass es bei zentralen Selbstbewertungen um Einschätzungen des Selbst geht, und es sich bei externalen zentralen Bewertungen um Einschätzungen handelt, die eine Person über ihre Umwelt fällt (Judge et al., 1998). Judge et al. (1997) haben drei grundlegende Variablen vorgeschlagen, die sich auf die Bewertungen des Selbst, der Welt und anderer Menschen auswirken: das *Selbstwertgefühl*, Neurotizismus und die generalisierte *Selbstwirksamkeit*. In weiteren Studien haben Judge, Erez und Bono (1998, S. 170) auch die Kontrollüberzeugung („*locus of control*“) hinzugenommen.

Nach Scheier, Carver und Bridges (1994) bezeichnet das *Selbstwertgefühl* den Wert, den man sich selbst zuschreibt und umfasst die implizite Annahme, dass man von anderen eher akzeptiert als abgelehnt wird und im Leben nicht versagt. Locke, McClellan und Knight (1996) schreiben, dass die Überzeugung des eigenen Wertes weitgehend als ein entscheidendes menschliches Bedürfnis angesehen wird. Judge et al. (1997) führen an, dass das *Selbstwertgefühl* die weiteste und fundamentalste Selbstevaluation ist und die Interpretationen von allem anderen beeinflusst. Zudem stellt es eine relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft dar und betrifft das grundlegende Vermögen, sich selbst zu akzeptieren, zu mögen und zu respektieren.

Neurotizismus ist neben Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit eine der *Big Five* Persönlichkeitsfaktoren (Costa & McCrae, 1987). Dieses Konstrukt umfasst eine Bandbreite an individuellen Unterschieden im Erleben von negativen Emotionen, Gedanken und Verhaltensweisen. Neurotizismus kennzeichnet sich unter anderem durch Ängstlichkeit, Reizbarkeit, schwacher Impulshemmung und Hilflosigkeit (Costa & McCrae, 1987, S.301). Weitere Indikatoren sind unter anderem Depression, Schuldgefühle, Spannung, Irrationalität, Launen und Emotionalität (Eysenck, 1990). Judge et al. (1998) fügen hinzu, dass negativer Affekt und Neurotizismus eng verwandte Konstrukte sind und beide wie negative Linsen fungieren, durch welche die Umwelt wahrgenommen wird.

Die *generalisierte Selbstwirksamkeit* bezieht sich auf die Einschätzung, wie gut man etwas über mehrere Situationen hinweg durchführen kann (Locke et al., 1996). Bandura (1982) sieht darin die Beurteilung dessen, wie gut jemand einen benötigten Handlungsablauf durchführen kann, um eine in Aussicht stehende Situation zu bewältigen. Obwohl bei Bandura (1982) die situations- und aufgabenspezifische Selbstwirksamkeit im Vordergrund steht, da diese Resultate besser hervorsagt, haben Judge et al. (1997) die Selbstwirksamkeit in ihrem Konzept der zentralen Bewertungen auf globaler Ebene angesetzt. Generalisierte Selbstwirksamkeit umfasst die Wahrnehmungen einer Person hinsichtlich ihrer fundamentalen Fähigkeit, mit Lebensnotlagen umgehen zu können, und stellt somit eine zentrale Selbstbewertung dar (Judge et al., 1997). Darüber hinaus beschreiben Gist und Mitchell (1992) die Selbstwirksamkeit als ein wichtiges motivationales Konstrukt, welches individuelle Entscheidungen, Ziele, emotionale Reaktionen, die Anstrengung, die Bewältigung und die Ausdauer beeinflusst. Selbstwirksamkeit verändert sich auch durch Lernen, Erfahrung und Feedback (Gist & Mitchell, 1992). Die generalisierte Selbstwirksamkeit erhöht im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung die Wahrscheinlichkeit, wertvolle Resultate zu erreichen, und führt somit zu Zufriedenheit (Judge et al., 1997).

Die *Kontrollüberzeugung* bezeichnet den Grad, zu welchem Individuen die Ereignisse in ihrem Leben sich selbst (internale Kontrollüberzeugung) oder der Umwelt (externale Kontrolle) zuschreiben (Rotter, 1966). Generalisierte Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung unterscheiden sich trotz theoretischer Ähnlichkeiten in ihrem Fokus. Die Selbstwirksamkeit nimmt eher Bezug auf das Selbstvertrauen, ein bestimmtes Verhalten durchführen zu können. Die Kontrollüberzeugung beschreibt eher das Vertrauen auf die eigene Fähigkeit, bestimmte Resultate erreichen zu können (Judge, Erez et al., 1998). Darüber hinaus schreiben Judge et al. (1997) hinsichtlich des Unterschieds dieser beiden Variablen, dass Selbstwirksamkeit mehr Bezug nimmt auf den Glauben einer Person an ihr Vermögen, Leistungen erbringen, Fähigkeiten und Energie mobilisieren sowie Selbstkontrolle über Gedanken und Gefühle ausüben zu können, um spezifische Ziele zu erreichen. Im Gegensatz dazu wird der Fokus bei der Kontrollüberzeugung mehr auf die Kontrolle der Resultate

gelegt, zu welchen die Leistung führt (z.B. Belohnungen). Jedoch fügen die AutorInnen hinzu, dass im Fall der generalisierten Selbstwirksamkeit ein stärkerer Zusammenhang mit der Kontrollüberzeugung besteht als bei der aufgabenspezifischen Selbstwirksamkeit, da beide auf derselben Ebene der Verallgemeinerung angesetzt werden.

In darauf folgenden Studien haben Judge et al. (2002) sich intensiver mit den Beziehungen zwischen diesen Variablen beschäftigt. Sie stellten dabei fest, dass diese genannten Persönlichkeitseigenschaften trotz ihrer Bekanntheit und zum Teil offensichtlicher Zusammenhänge eher selten explizit hinsichtlich ihrer Interkorrelationen betrachtet und großteils isoliert untersucht wurden. Judge et al. (2002) analysieren zunächst den Zusammenhang zwischen *Neurotizismus* und *Selbstwertgefühl*. Beide Persönlichkeitsmerkmale werden mit positiven beziehungsweise negativen Selbstbewertungen operationalisiert. Eysenck (1990) beschreibt in seinem hierarchischen Modell des Neurotizismus ein geringes Selbstwertgefühl als einen niedriger gestellten Indikator für Neurotizismus. Zudem schreiben Judge et al. (1997), dass Neurotizismus auch als das Gegenteil von Selbstwertgefühl betrachtet wird. Menschen mit einem niedrigen Selbstwertgefühl berichten über Sorgen, Gefühle des Selbstzweifels und der Depression, der Nervosität und Schlaflosigkeit. Diese Symptome werden genauso von jenen Personen beschrieben, die hohe Werte auf der Neurotizismus-Skala haben. Ferner führen Judge et al. (2002) klare Verbindungen zwischen dem *Selbstwertgefühl* und *internaler Kontrollüberzeugung* an. Brockner (1979) fasst zusammen, dass Personen mit einem geringen Selbstwertgefühl wesentlich schlechter in Leistungssituationen abschneiden als solche mit einem höheren. Schwache Leistungen scheinen wiederum die Selbstkritik anzuregen und somit das Selbstwertgefühl weiterhin zu verringern. Einen wesentlichen Grund dafür schreibt Brockner (1979) dem Fokus der Aufmerksamkeit während der Aufgabenausführung zu. Insbesondere bei Stimuli, welche die selbst-zentrierte Aufmerksamkeit erhöhen (z.B. Spiegel, Videokamera, Zuhörer) erzielten Personen mit geringerem Selbstwertgefühl schlechtere Leistungen. Jedoch konnten bessere Ergebnisse durch Instruktionen, welche die Aufmerksamkeit auf die Aufgabe lenkten, erzielt werden. Judge et al. (2002) weisen

hier auf exterale Kontrollüberzeugung bei Personen mit schwachem Selbstwertgefühl hin. Bezugnehmend auf den Zusammenhang zwischen *Neurotizismus* und *Kontrollüberzeugungen* fassen Judge et al. (2002) zusammen, dass zahlreiche Studien eine negative Korrelation zwischen Kontrollüberzeugung und Angst – eines der grundlegenden Elemente des Neurotizismus – festgestellt haben. Archer (1979) nennt Zusammenhänge zwischen Kontrollüberzeugung und der Angst als überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal (*Trait-Angst*, Ängstlichkeit) sowie der situationsspezifischen Angst (*State-Angst*). Grundsätzlich zeigen seine Ergebnisse eine Verbindung zwischen höherer Externalität mit höheren Ausprägungen an *State-Angst* und *Trait-Angst*. Des Weiteren schreiben Judge et al. (1997), dass *generalisierte Selbstwirksamkeit* sehr wahrscheinlich mit *Selbstwertgefühl* in Verbindung gebracht wird, da in beiden Fällen Individuen Urteile fällen hinsichtlich ihrer Fähigkeit, die notwendige Motivation, kognitiven Ressourcen und Handlungsabläufe mobilisieren zu können, um generelle Kontrolle über viele oder wichtige Lebensereignisse auszuüben und mit Herausforderungen umzugehen. Gleichzeitig weisen die AutorInnen darauf hin, dass aufgabenspezifische Selbstwirksamkeit nicht unbedingt mit dem Selbstwertgefühl verbunden sein muss, da die gemeisterte Aufgabe nicht unbedingt fundamental für den Lebenserfolg der Person zu sein braucht oder die Arbeit von ihr nicht geschätzt wird. Judge et al. (1997) sind der Ansicht, dass nur für wichtige Leistungsbereiche die Selbstwirksamkeit und das Selbstwertgefühl signifikant in Zusammenhang zu bringen sein sollten.

Judge et al. (1998) führen Gründe für ihre Annahme an, dass diesen angeführten spezifischen Variablen ein gemeinsamer Faktor zugrunde liegt. Die AutorInnen schreiben hierzu: „*First, the nature of the specific traits themselves unifies them*“ (Judge et al., 1998, S. 19). Demnach konzentriert sich jede dieser beschriebenen Eigenschaften auf globale Bewertungen, die eine Person über sich selbst oder ihre Beziehung zu ihrer Umwelt macht. Judge et al. (1998) konnten in ihrer Studie einen starken Zusammenhang zwischen diesen Variablen als auch mit der Vorhersage von Arbeitszufriedenheit feststellen. Die Art, wie Menschen sich selbst sehen, beeinflusst ihre Wahrnehmung der Arbeit und ihr Leben (Judge et al., 1998).

In späteren Studien haben Judge et al. (2002) gezeigt, dass Personen mit hohen zentralen *Selbstbewertungen* anspruchsvollere Berufe wahrnehmen, höhere Werte zur Arbeitszufriedenheit berichten und überhaupt komplexere und intrinsisch bereichernde Arbeiten ausüben. Judge et al. (2003) haben eine Skala zur Messung der zentralen Selbstbewertungen entwickelt und diese in mehrfachen Studien validiert. Das Messinstrument kennzeichnet sich durch Reliabilität sowie eine einheitliche Faktorenstruktur und korreliert signifikant mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und Lebenszufriedenheit (Judge et al., 2003).

Friede und Ryan (2005) weisen darauf hin, dass die Persönlichkeit einen großen Einfluss darauf hat, wie Personen hinsichtlich der Überschneidung zwischen Arbeit und Familie fühlen, und wie sie darauf reagieren. Sie haben ein Modell entwickelt, in dem die Persönlichkeit – konkret die zentralen Selbstbewertungen – auf drei verschiedenen Wegen die Beziehung zwischen Arbeits- und Familienanforderungen beeinflussen. Erstens kann die Persönlichkeit die tatsächliche *Art* und die *Menge* an Arbeits- und Familienanforderungen bedingen (Friede & Ryan, 2005). Personen können sich selbst aufgrund ihrer Persönlichkeit eher mehr herausfordernden oder unterstützenden Umwelten aussetzen, je nachdem wird das Management von Arbeit und Familie herausfordernder oder einfacher. Zweitens kann die Persönlichkeit die *Wahrnehmung* von Arbeits- und Familienanforderungen bestimmen. Selbst unter denselben Bedingungen können Personen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten Situationen anders bewerten, sodass die Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie mehr als bereichernd oder konflikträchtig wahrgenommen werden kann (Friede & Ryan, 2005). Drittens kann die Persönlichkeit die Wahl der *Copingstrategie* und deren Effektivität beeinflussen, was wiederum eine Auswirkung darauf hat, ob mehr emotionale Belastung oder Bereicherung erlebt wird (Friede & Ryan, 2005). Zudem gehen Wayne et al. (2007) davon aus, dass persönliche Merkmale einer Person, wie die Neigung, positiven Affekt zu erleben, oder ein positives Selbstwertgefühl zu haben, sie dazu bewegen, positive Emotionen zu erleben, Fähigkeiten zu entwickeln, Gewinne zu erzielen und den Prozess der Bereicherung zu bestärken. Es wird demnach folgende Hypothese aufgestellt:

H4: Hohe zentrale Selbstbewertungen führen zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

4.5.2 Zentrale Selbstbewertungen als Moderatorvariable

McNall, Masuda, Shanock und Nicklin (2011) untersuchten die Bedeutung von zentralen Selbstbewertungen und der *wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung* („*perceived organizational support*“) für das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (McNall et al., 2011, S .133). Rhoades und Eisenberger (2002) beschreiben die wahrgenommene organisatorische Unterstützung als globale Überzeugungen der Angestellten hinsichtlich des Ausmaßes, zu welchem die Organisation ihren Beitrag wertschätzt und sich um ihr Wohlbefinden kümmert. Es dient unter anderem der Gewissheit, dass Hilfe seitens der Organisation zur Verfügung gestellt wird, wenn sie benötigt wird, um die eigene Arbeit wirksam ausführen und mit stressvollen Situationen umgehen zu können (Rhoades & Eisenberger, 2002). McNall et al. (2011) kamen zu dem Ergebnis, dass sich in Unternehmen mit einer sehr hohen wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung eine hohe Arbeits-Familien-Bereicherung zeigte, unabhängig von der Ausprägung der zentralen Selbstbewertungen. Im Gegensatz dazu berichteten Personen bei niedriger wahrgenommener organisatorischer Unterstützung eine niedrigere Arbeits-Familien-Bereicherung (McNall et al., 2011). Dieser Zusammenhang wurde jedoch durch die zentralen Selbstbewertungen geschwächt, sodass Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen eine höhere Arbeits-Familien-Bereicherung berichteten, als jene mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen. Die zentralen Selbstbewertungen fungierten in diesem Fall als eine Moderatorvariable und kompensierten eine geringe Wahrnehmung der organisatorischen Unterstützung (McNall et al., 2011). Die Autorinnen sahen diese Ergebnisse konsistent mit der *COR Theory* (Hobfoll, 2002) welche davon ausgeht, dass Personen mit mehr Ressourcen, also jene mit hohen zentralen Selbstbewertungen, besser mit dem Lösen von Problemen unter stressvollen Bedingungen umzugehen wissen. Demnach tendieren diese Personen bei einer wenig unterstützenden Arbeitsumwelt dazu, auf ihre eigenen psychologischen

Ressourcen zurückzugreifen, um Bereicherung zu erleben (McNall et al., 2011). Folglich sind Personen mit positiven Selbstbewertungen besser ausgerüstet, um die Vorteile welche Arbeitserfahrungen für Familienrollen bereithalten, wahrzunehmen (McNall et al., 2011). Bezugnehmend auf die letzte Forschungsfrage wird davon ausgegangen, dass zentrale Selbstbewertungen den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeits-Familien-Bereicherung sowie den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung moderieren. Konkret werden folgende Hypothesen formuliert:

H5: Der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeits-Familien-Bereicherung wird durch die zentralen Selbstbewertungen derart moderiert, dass dieser Zusammenhang geschwächt wird; d. h. Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen zeigen bei hohen Arbeitsbelastungen eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung, als Personen mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen.

H6: Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung wird durch die zentralen Selbstbewertungen derart moderiert, dass dieser Zusammenhang verstärkt wird; d. h. Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen zeigen bei niedrigen Arbeitsressourcen eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung, als Personen mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen.

Aus Gründen der Leserlichkeit wird für die insgesamt acht Interaktionshypotesen, die sich aus der Kombination von vier Arbeitsbelastungen und vier Arbeitsressourcen mit den zentralen Selbstbewertungen ergeben, an dieser Stelle für jede Hypothese jeweils nur ein Beispiel genannt:

H5a: Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen zeigen bei hoher qualitativer Überforderung durch die Arbeitsaufgaben eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung, als Personen mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen.

H6a: Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen zeigen bei niedriger Aufgabenvielfalt eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung, als Personen mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen.

5. Untersuchungsdesign

Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojektes haben sich mehrere DiplandInnen an der Untersuchung von Interaktionen zwischen dem Arbeits- und Familienleben beteiligt. Es wurde ein Fragebogen in Zusammenarbeit mit den KollegInnen erstellt und in schriftlicher sowie in einer online-Version ausgegeben. Die Erhebung der Daten hat in schriftlicher Version des Fragebogens von Anfang Juli 2012 bis Mitte Oktober 2012 stattgefunden und ist online von Anfang August 2012 bis Ende Oktober 2012 erfolgt. Ziel jedes/r beteiligten Diplomanden/in war es, an die 50 bis 60 Paare zu untersuchen, die zusammenleben, jedoch nicht unbedingt verheiratet sein mussten. Ein weiteres Kriterium war, dass beide erwerbstätig in einem Umfang von zumindest 15 Stunden pro Woche sein mussten. Insgesamt sollten die Daten von ungefähr 300 Paaren beziehungsweise 600 Personen erfasst werden. Die Erfassung von Paaren war für die Diplomarbeit einer Kollegin von Bedeutung. In der vorliegenden Diplomarbeit stehen die Paare jedoch nicht im Vordergrund und die Daten wurden nicht auf Paarebene analysiert. Darüber hinaus sollten die Versuchspersonen über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, damit sichergestellt werden könne, dass die Inhalte des Fragebogens verstanden würden und es zu keiner Verfälschung der Ergebnisse käme.

5.1 Stichprobe

Die Versuchspersonen setzen sich aus einer Gelegenheitsstichprobe zusammen und wurden vorwiegend im Bekanntenkreis in den Ländern Österreich und Deutschland rekrutiert. An der Untersuchung nahmen $N = 799$ Personen teil. Insgesamt konnten 1.706 Personen mittels des Online-Fragebogens erreicht werden, die Drop-out-Rate beträgt rund 75%, das heißt, dass 1.129 Personen den Fragebogen zwar aufgerufen, aber nicht beendet haben. Schlussendlich haben 577 TeilnehmerInnen den Fragebogen online und 221 schriftlich ausgefüllt, bei einer Person fehlt hier die Angabe dazu. Des Weiteren hat sich die Anzahl der gültigen Fälle für diese Studie auf 662 Personen reduziert, da Fälle mit untersuchungsrelevanten fehlenden Werten ausgeschlossen wurden. Zudem zeigten sich bei der Analyse der ausgeschlossenen

Fälle im Vergleich zu den gültigen keine Auffälligkeiten. Die soziodemographischen Daten der Stichprobe sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1 - Stichprobe

N = 662											
Kategorien		f	%	MW	SD	Kategorien		f	%	MW	SD
Geschlecht	männlich	301	45.5	1.6	0.5	Dienstverhältnis	befristet	93	14.0		
	weiblich	361	54.5				unbefristet	526	79.5	1.9	0.4
Alter				37.2	10.2		selbstständig	42	6.3		
Land	Österreich	521	78.7				< 1 Jahr	54	8.2		
	Deutschland	118	17.8	1.3	0.5		1 - 3 Jahr(e)	145	21.9		
	andere	23	3.5				Haushalt mit Partner/in	109	16.5	3.6	1.4
Ausbildung	Pflichtschule	12	1.8				4 - 6 Jahre	89	13.4		
	Lehre	115	17.4				7 - 9 Jahre	265	40.0		
	mittlere Reife	75	11.3	3.9	1.2		kein Kind	372	56.2		
Erwerbsstatus	Matura	166	25.1				1 Kind	119	18.0		
	Studium	294	44.4				2 Kinder	131	19.8	1.8	1.0
	Teilzeit	221	33.4	1.3	0.5		3 Kinder	33	5.0		
Arbeitszeit	Vollzeit	441	66.6				≥ 4 Kinder	7	1.1		
Führungsposition				36.6	10.1	Alter jüngstes Kind				9.2	7.2
	Ja	165	24.9	1.8	0.4	Pflegeverpflichtungen	Ja	30	4.5		
	Nein	495	74.8				Nein	619	93.5	2.0	0.3

Die Stichprobe setzt sich aus 361 (55%) Frauen und 301 (45%) Männern zusammen. Das durchschnittliche Alter liegt bei 37.2 Jahren ($SD = 10.2$), wobei ältere Personen beziehungsweise PensionistInnen aufgrund des Kriteriums der Erwerbstätigkeit nicht an der Untersuchung teilnehmen konnten. Die meisten der befragten Personen haben entweder eine österreichische (79%) oder deutsche Staatsbürgerschaft (18%) angegeben. Bei den TeilnehmerInnen zeigt sich ein auffällig hohes Bildungsniveau, wobei fast die Hälfte (44%) über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss verfügt und weitere 25% über einen Abschluss mit Matura/Abitur. 11% haben den Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, 17% haben eine Lehre und nur 2% einen Pflichtschulabschluss. Ein möglicher Grund für das relativ hohe Bildungsniveau könnte die Rekrutierung der TeilnehmerInnen darstellen, da sie mittels Schneeballprinzip stattgefunden hat (die meisten Einladungen wurden an Bekannte per E-Mail geschickt mit der Bitte um Weiterempfehlung). 66% der TeilnehmerInnen arbeiten Vollzeit und die durchschnittliche Arbeitszeit bei 36.6 Stunden pro Woche ($SD = 10.1$) liegt. Rund ein Viertel (25%) der TeilnehmerInnen befinden sich in einer Führungsposition. 40% leben zehn Jahre oder länger mit ihrem/ihrer PartnerIn in einem gemeinsamen Haushalt, 13% leben sieben bis neun Jahre, 17% leben vier bis

sechs Jahre, 22% leben ein bis drei Jahre und die wenigsten (8%) leben kürzer als ein Jahr zusammen. Etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen (56%) geben an, dass kein Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, 18% nennen ein Kind und 20% erwähnen zwei Kinder. Wenige Personen haben angegeben, dass drei (6%) oder mehr als vier Kinder (1%) im gemeinsamen Haushalt leben. Das durchschnittliche Alter des jüngsten Kindes liegt bei 9.2 Jahren ($SD = 7.2$).

5.2 Messinstrumente

Der gesamte Fragebogen besteht aus mehreren Skalen und umfasst insgesamt 153 Items. Er gliedert sich in folgende elf Fragenblöcke: demographische Daten, Arbeits-Familien-Konflikt, Arbeits-Familien-Bereicherung, Arbeitsmerkmale, Unternehmenskultur, Berufsleben, Fehlzeiten am Arbeitsplatz, Gesundheit und Familie, Selbsteinschätzungen, Arbeitserleben und Wahrnehmung der Situation des/der Partners/Partnerin. Zur Testung der spezifischen Hypothesen dieser Diplomarbeit wurden konkret nachfolgende Skalen verwendet.

Work-Family-Enrichment Scale. Der Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien-Bereicherung wurde von Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006) entwickelt (Cronbachs Alpha = .94). Im Juni 2012 wurde die deutsche Version im Vortest von einer Kollegin validiert. Er besteht aus 18 Items, neun davon erfassen die Richtung Arbeit zur Familie und die restlichen neun die Richtung Familie zur Arbeit. Für die Untersuchung wurden nur die Items ersterer Richtung verwendet (Tabelle 2). Er gliedert sich in drei weitere Subskalen: Entwicklung (Items 29 bis 31), Affekt (Items 32 bis 34) und Kapital (35 bis 37). Die Antwortskala reicht von eins (ich stimme nicht zu) bis fünf (ich stimme vollkommen zu).

Tabelle 2 - Items: Arbeits-Familien-Bereicherung

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Arbeits-Familien-Bereicherung	Entwicklung	29 Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit, 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.	
	Affekt	32 ... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	5-stufig; 1= ich stimme nicht zu, 5= ich stimme vollkommen zu
		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.	
	Kapital	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.	

SALSA – Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse. Der Fragebogen wurde von Rimann und Udris (1997) entwickelt und besteht aus mehreren Subskalen mit insgesamt 60 Items (Cronbachs Alpha = .43 - .78). Er umfasst insgesamt fünf Teile: Teil (A) „Angaben zur Person“, Teil (B) „Arbeit und Betrieb“, Teil (C) „Privatbereich und Freizeit“, Teil (D) „Persönliche Einstellungen“ und Teil (E) „Gesundheit und Krankheit“. Teil B stellt den eigentlichen Kern des SALSA dar, dieser erfasst Aufgabencharakteristika, Arbeitsbelastungen und organisationale sowie soziale Ressourcen in der Arbeit.

Zur Untersuchung der relevanten Konzepte wurden folgende Subskalen des SALSA (Teil B) hergenommen: *Überforderung durch die Arbeitsaufgaben* (qualitativ und quantitativ), *Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben* (qualitativ), *belastendes Sozialklima* (KollegInnen), *belastendes Vorgesetztenverhalten*, *Aufgabenvielfalt*, *Tätigkeitsspielraum* (Entscheidungs- und Kontrollspielraum), *positives Sozialklima* und *MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten*.

All diese Subskalen haben ein fünfstufiges Antwortformat (1=fast nie/trifft gar nicht zu; 5=fast immer/trifft voll zu) und bestehen aus den Items, die in den nachfolgenden Tabellen (3 bis 10) abgebildet sind. Es sei hier darauf hingewiesen, dass die Skala *Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben* (Tabelle 4) eigentlich aus

drei Items besteht, jedoch eines („Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge“) irrtümlich bei der Erstellung des Fragebogens ausgelassen wurde. Deswegen ist die Vergleichbarkeit zur originalen Subskala des SALSA hier mit Vorsicht zu betrachten. Des Weiteren sei angemerkt, dass mit der Skala *Tätigkeitsspielraum* (Entscheidungs- und Kontrollspielraum) die Arbeitsressource *Autonomie* erfasst werden soll.

Tabelle 3 - Items: Überforderung durch die Arbeitsaufgaben

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Überforderung durch Arbeitsaufgaben	39	Man hat genug Zeit diese Arbeit zu erledigen. ^R	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	43	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	
	44	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	
	50	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	
	54	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	
	62	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	

Anmerkungen. Recodierungen sind mit "R" bezeichnet.

Tabelle 4 - Items: Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Unterforderung durch Arbeitsaufgaben	48	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	56	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	

Tabelle 5 - Items: Belastendes Sozialklima (KollegInnen)

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Belastendes Sozialklima (KollegInnen)	46	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	60	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	
	68	Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	

Tabelle 6 - Items: Belastendes Vorgesetztenverhalten

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Belastendes Vorgesetzten-verhalten	53	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	58	Der/Die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	
	63	Der/Die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	

Tabelle 7 - Items: Aufgabenvielfalt

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Aufgabenvielfalt	57	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	59	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	
	69	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun. ^R	

Anmerkungen. Recodierungen sind mit "R" bezeichnet.

Tabelle 8 - Items: Tätigkeitsspielraum

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Tätigkeitsspielraum	40	Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss. ^R	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	47	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	
	64	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	

Anmerkungen. Recodierungen sind mit "R" bezeichnet.

Tabelle 9 - Items: Positives Sozialklima

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Positives Sozialklima	51	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	65	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	
	71	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	
	73	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	

Tabelle 10 - Items: MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetzten-verhalten	38	Der/Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	5-stufig; 1= fasst nie/trifft gar nicht zu, 5= fasst immer/trifft voll zu
	49	Der/Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	
	61	Der/Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gut geht.	
	72	Der/Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	

Zentrale Selbstbewertungen. Die originale *Core Self-Evaluation Scale (CSES)* wurde von Judge et al. (2003) entwickelt (Cronbachs Alpha = .80) und von Stump, Muck, Hüssheger, Judge und Maier (2010) ins Deutsche übersetzt. Sie besteht aus 12 Items, wobei jeweils drei Items einer Subskala (Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl,

Neurotizismus, Kontrollüberzeugung) zugeordnet werden. Die Antwortskala reicht von eins (stark widersprechen) bis fünf (stark zustimmen). Die genauen Items sind in Tabelle 11 abgebildet.

Tabelle 11 - Items: Zentrale Selbstbewertungen

Skala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Zentrale Selbstbewertungen	Selbst-wirksamkeit	115 Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	5-stufig; 1= ich stimme nicht zu, 5= ich stimme vollkommen zu
		116 Wenn ich mich anstreng, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	
		117 Ich erledige meine Aufgaben erfolgreich.	
	Selbst-wertgefühl	118 Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	
		119 Ich zweifle an meinen Fähigkeiten. ^R	
		120 Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	
	Neurotizismus	121 Manchmal bin ich deprimiert. ^R	
		122 Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos. ^R	
		123 Es gibt Zeiten, in denen mir Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen. ^R	
	Kontroll-überzeugung	124 Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben. ^R	
		125 Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	
		126 Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben. ^R	

Anmerkungen. Recodierungen sind mit "R" bezeichnet.

5.3 Kontrollvariablen

McNall, Masuda, Shanock und Nicklin (2011) berichten von mehreren Variablen, welche in vorhergehender Forschung zu Arbeits-Familien-Interaktionen von Bedeutung waren. So zeigte sich das Geschlecht als eine einflussreiche Größe. Demnach erleben Frauen eine größere Bereicherung als Männer, da die Möglichkeit, eine Arbeitsrolle wählen zu können, für sie aufgrund Geschlechtsrollenerwartungen bedeutsamer zu sein scheint (van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Darüber hinaus sind Familiencharakteristika, wie die Anzahl der Kinder im gemeinsamen Haushalt, von Bedeutung, aufgrund von Ergebnissen, die zeigen, dass Männer mit Kindern eine größere Familie-zu-Arbeit-Bereicherung erleben als Männer ohne Kinder. Allerdings hatte die Anzahl der Kinder keinen Einfluss auf das Erleben von Bereicherung bei Frauen (Grzywacz & Marks, 2000). Weitere demographische Variablen wie Alter und Bildungsgrad sind ebenso für das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung von Bedeutung (McNall et al., 2011). Grzywacz

und Marks (2000) berichten, dass jüngere Frauen mehr positiven Arbeit-zu-Familie *spillover* erleben als ältere und jene mit niedrigerem Bildungsgrad. Zusammenfassend werden das *Geschlecht*, das *Alter*, die *Ausbildung*, die durchschnittliche wöchentliche *Arbeitszeit* und die *Anzahl der Kinder* im gemeinsamen Haushalt kontrolliert.

6. Ergebnisse

6.1 Skalenbildung

Für die neun Items der Skala Arbeits-Familien-Bereicherung wurde eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) durchgeführt. Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006) unterscheiden die drei Subskalen *Entwicklung*, *Affekt* und *Kapital* der übergeordneten Skala Arbeits-Familien-Bereicherung. Nachdem keine spezifischen Hypothesen zu den unterschiedlichen Formen (*Entwicklung*, *Affekt* und *Kapital*) der Arbeits-Familien-Bereicherung gestellt wurden, ist ein Faktor zur Extraktion vorgegeben worden. Das Maß zur Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ist mit .89 sehr hoch (Field, 2009) und alle KMO-Werte für individuelle Items sind > .81, womit die Angemessenheit der Stichprobe bestätigt werden kann. Bartletts Test auf Sphärizität $\chi^2(36) = 5010.23, p < .001$, weist darauf hin, dass die Korrelationen zwischen den Items ausreichend groß sind für die Hauptkomponentenanalyse. In Tabelle 12 sind die Faktorladungen nach der Extraktion zu sehen. Der Faktor erklärt 62% der Gesamtvarianz und Cronbachs Alpha für die Skala Arbeits-Familien-Bereicherung ist mit .92 sehr hoch.

Tabelle 12 - Faktorenanalyse: Arbeits-Familien-Bereicherung

Item-Nr.	Item	Faktor
		1
29	Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit, hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.64
30	... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen, und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.68
31	... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben, und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.71
32	... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.83
33	... macht mich glücklich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.87
34	... macht mich fröhlich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.85
35	... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.84
36	... trägt zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.82
37	... trägt zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein, und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	.82
Eigenwerte		5.59
erklärte Varianz (%)		62.14
α		.92
Faktoren wurden mittels Hauptkomponentenanalyse analysiert.		

Zur Erfassung der organisationalen und sozialen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz wurden acht Subskalen des SALSA mit insgesamt 29 Items gewählt (genauer unter Abschnitt 5.2 *Messinstrumente*). Für diese Items wurde eine Faktorenanalyse mit acht zu extrahierenden Faktoren (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) durchgeführt. Das Maß zur Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ist mit .90 sehr hoch (Field, 2009) und alle KMO-Werte für individuelle Items sind > .79, womit die Angemessenheit der Stichprobe bestätigt werden kann. Bartletts Test auf Sphärizität $\chi^2(406) = 7921.47, p < .001$, weist darauf hin, dass die Korrelationen zwischen den Items ausreichend groß waren für die Hauptkomponentenanalyse. In Tabelle 13 sind die Faktorladungen, Eigenwerte der Faktoren und Angaben zur erklärten Varianz nach der Rotation zu sehen.

Der erste Faktor erklärt rund 15% der Varianz und auf ihm laden acht Items, wobei sich all diese Items inhaltlich auf das (positive und negative) Vorgesetztenverhalten beziehen. Es zeigt sich daher, dass die Items der Subskalen *belastendes Vorgesetztenverhalten* und *MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten* auf einem Faktor laden. Folgend werden die Items, welche zuvor negatives Vorgesetztenverhalten indizierten, dahingehend umgepolt, dass höhere Werte eine Zustimmung im Sinne eines positiven Vorgesetztenverhalten bedeuten. Der erste Faktor wird somit *positives Vorgesetztenverhalten* benannt und hat ein Cronbachs Alpha von .88.

Der zweite Faktor erklärt an die 10% der Varianz und auf ihm laden jene vier Items, die der Subskala *positives Sozialklima* zuzuordnen sind. Cronbachs Alpha des zweiten Faktors beträgt .78.

Der dritte Faktor erklärt 8% der Varianz und auf ihm laden jene drei Items, die der Subskala *Aufgabenvielfalt* zuzuordnen sind (Item 69 ist hier umzupolen). Cronbachs Alpha dieser Subskala liegt bei .85.

Der vierte Faktor erklärt wiederum rund 8% der Varianz und auf ihm laden jene drei Items der Subskala *belastendes Sozialklima (KollegInnen)*. Cronbachs Alpha des vierten Faktors ist .72.

Der fünfte Faktor erklärt auch an die 8% der Varianz und auf ihm laden drei Items der Subskala *Überforderung durch die Arbeitsaufgaben*, wobei diese drei Items dem quantitativen Aspekt der Überforderung zuzuordnen sind (Item 39 ist umzupolen).

Demnach wird der fünfte Faktor als *quantitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben* bezeichnet und hat ein Cronbachs Alpha von .78.

Der sechste Faktor erklärt mit drei Items an die 7% der Gesamtvarianz und wird *qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben* benannt. Cronbachs Alpha dieser Subskala beträgt .68.

Der siebte Faktor erklärt auch eine Varianz von rund 7% und auf ihm laden die drei Items der Subskala *Tätigkeitsspielraum* (Item 40 ist hier umzupolen). Cronbachs Alpha des siebten Faktors liegt bei .68.

Der achte Faktor erklärt an die 5% der Varianz und auf ihm laden jene zwei Items der Subskala *Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben*. Die Reliabilität dieser Subskala ist relativ gering mit einem Cronbachs Alpha von .51, was unter anderem mit der niedrigen Itemanzahl (zwei statt drei vorgesehenen Items, näheres unter 5.2 Messinstrumente) zusammenhängt.

Jene Items, die in der Faktorenanalyse Nebenladungen aufweisen, wurden den Skalen aufgrund inhaltlich-theoretischer Überlegungen beziehungsweise den Skalen mit höheren Faktorladungen zugewiesen.

Tabelle 13 - Faktorenanalyse: SALSA, Subskalen

Für die zwölf Items der Skala *zentrale Selbstbewertungen* wurde ebenfalls eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) durchgeführt. Judge et al. (2003) unterscheiden vier Subskalen (Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, Neurotizismus, Kontrollüberzeugung). Die Analyse ergab nach dem Kaiser-Kriterium (Extraktion der Faktoren mit Eigenwerten > 1) zunächst zwei artifizielle Faktoren, wobei auf dem einen nur negativ formulierte Items und auf dem anderen nur positive Items laden ($R^2 = .42$ für Faktor 1, $R^2 = .14$ für Faktor 2). Dieses Problem der artifiziellen Faktoren durch Formulierung von negativen Items ist in der Literatur bekannt. Podsakoff, MacKenzie, Lee und Podsakoff (2003) berichten, dass negativ formulierte Items von ForscherInnen verwendet werden, um der Verzerrung von Ergebnissen durch potenzielle Effekte von Antwortmustern entgegen zu wirken. Dahinter steht die Annahme, dass negativ formulierte Items die automatische Aufgabenbearbeitung reduzieren und die Antwortenden zu einer kontrollierteren kognitiven Bearbeitung anregen. Podsakoff et al. (2003) kritisieren jedoch, dass negative Items oftmals zu artifiziellen Faktoren führen, auf denen ausschließlich negativ formulierte Items laden und die möglicherweise verschwinden, nachdem die Items positiv umformuliert werden.

Nachdem keine konkreten Hypothesen zu den Subskalen der zentralen Selbstbewertungen gestellt wurden, ist bei der nachfolgenden Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) nur ein Faktor zur Extraktion vorgegeben worden. Das Maß zur Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ist mit .88 hoch (Field, 2009) und alle KMO-Werte für individuelle Items sind > .84, womit die Angemessenheit der Stichprobe bestätigt werden kann. Bartletts Test auf Sphärizität $\chi^2(66) = 3108.83$, $p < .001$, weist darauf hin, dass die Korrelationen zwischen den Items ausreichend groß waren für die Hauptkomponentenanalyse. In Tabelle 14 sind die Faktorladungen nach der Extraktion zu sehen. Der Faktor erklärt rund 42% der Gesamtvarianz und Cronbachs Alpha für die Skala zentrale Selbstbewertungen beträgt .87.

Tabelle 14 - Faktorenanalyse: Zentrale Selbstbewertungen

Item-Nr.	Item	Faktor
		1
115	Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdienen.	.72
123	Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	-.71
118	Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	.70
121	Manchmal bin ich deprimiert.	-.67
116	Wenn ich mich anstrenge, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	.66
126	Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	-.66
125	Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	.63
122	Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	-.63
124	Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	-.61
117	Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	.61
119	Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	.57
120	Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	.55
Eigenwerte		4.99
erklärte Varianz (%)		41.60
α		.87
Faktoren wurden mittels Hauptkomponentenanalyse analysiert.		

In Tabelle 15 sind nochmals die Reliabilitäten der Skalen zusammengefasst. Werte von .70 bis .80 sind akzeptabel für das Cronbachs Alpha einer Skala (Field, 2009). Es wird darauf hingewiesen, dass zwei Skalen (qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, Tätigkeitsspielraum) ein Cronbachs Alpha haben, das etwas geringer ist als .70, und das Cronbachs Alpha der Skala *Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben* wesentlich geringer ist mit einem Wert von .51. Wie schon angemerkt, ist bei letzterer Skala die geringe Itemanzahl für die niedrige Reliabilität von Bedeutung und weitere Ergebnisse insbesondere in Bezug zu dieser Skala sind mit Vorsicht zu interpretieren. Alle anderen Reliabilitäten haben ein Cronbachs Alpha von .72 bis .92.

Tabelle 15 - Reliabilität der Skalen

Skala	Cronbachs Alpha	Itemanzahl
Arbeits-Familien-Bereicherung	.92	9
Qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	.68	3
Quantitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	.78	3
Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ)	.51	2
Belastendes Sozialklima (KollegInnen)	.72	3
Aufgabenvielfalt	.85	3
Tätigkeitsspielraum	.68	3
Positives Sozialklima	.78	4
Positives Vorgesetztenverhalten	.88	8
Zentrale Selbstbewertungen	.87	12

Die deskriptiven Statistiken und Interkorrelationen der Skalen und Kontrollvariablen sind in Tabelle 16 abgebildet. Die angegebenen Korrelationen sind Korrelationenskoeffizienten nach Spearman.

Tabelle 16 - Deskriptive Statistiken und Korrelationen: Kontrollvariablen und Prädiktoren

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Geschlecht	1.55	.50															
2 Alter	37.18	10.17	-.16**														
3 Ausbildung	3.93	1.19	.06	-.29**													
4 Arbeitszeit	36.60	10.13	-.41**	.03	.10*												
5 Kinder im gem. Haushalt	1.77	1.00	-.05	.28**	-.16**	-.20**											
6 Arbeits-Familien- Bereicherung	3.10	.92	.10**	-.09*	.19**	.03	-.04										
7 Qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2.20	.77	-.09*	-.01	.06	.14**	-.08*	-.02									
8 Quantitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2.68	.84	-.01	.04	-.01	.18**	-.06	-.18**	.42**								
9 Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben	2.47	.86	-.04	-.04	-.09*	-.07	-.07	-.31**	.12**	.08							
10 Belastendes Sozialklima	2.35	.86	-.09*	.12**	-.05	.15**	.01	-.22**	.31**	.36**	.38**						
11 Aufgabenvielfalt	3.63	.96	-.05	-.01	.20**	.22**	-.02	.37**	.11**	.04	-.41**	-.13**					
12 Tätigkeitsspielraum	3.60	.88	-.11**	-.00	.26**	.12**	-.00	.26**	-.02	-.09*	-.32**	-.21**	.46**				
13 Positives Sozialklima	3.69	.78	.08*	-.16**	.12**	-.14**	.06	.31**	-.09*	-.24**	-.33**	-.53**	.25**	.28**			
14 Positives Vorgesetztenverhalten	3.61	.81	.02	-.05	.08*	-.04	.03	.30**	-.14**	-.32**	-.35**	-.55**	.23**	.32**	.58**		
15 Zentrale Selbstbewertungen	3.92	.65	-.10*	-.10*	.02	.05	.07	.29**	-.29**	-.26**	-.36**	-.32**	.27**	.26**	.29**	.32**	

Anmerkungen. Geschlecht (1=männlich, 2=weiblich); Bildungsgrad (1=Pflichtschule bis 5=Studium); Kinder im gemeinsamen Haushalt (1=kein Kind bis 5=4 oder mehr Kinder).

p* < .05, *p* < .01

6.2 Hypothesenprüfung

Die Hypothesen wurden mittels hierarchischer Regressionsanalysen ausgewertet. Zunächst wurden die mehrkategorialen Variablen *Ausbildung* und *Kinder im gemeinsamen Haushalt* mit $k-1$ (ursprüngliche Anzahl der Kategorien minus eins) dichotomen Variablen dummykodiert (Aiken & West, 1991).

Die Residuenplots aller dargestellten Regressionsanalysen wurden grafisch analysiert und konnten zeigen, dass die Voraussetzungen der Linearität, Normalverteilung der Residuen und Homoskedastizität ausreichend erfüllt sind. Zur Überprüfung der Kollinearität wurde der Varianzinflationsfaktor (VIF) herangezogen.

6.2.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothesen 1a bis 1c)

In der ersten Hypothese wurde angenommen, dass *Überforderung durch die Arbeitsaufgaben* (1a), *Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben* (1b), *soziale Konflikte mit KollegInnen* (1c) und ein *belastendes Vorgesetztenverhalten* (1d) zu geringerer Arbeits-Familien-Bereicherung führen. Nachdem die Faktorenanalyse keinen eigenen Faktor zu belastendem Vorgesetztenverhalten ergab und die Items dieser Subskala des SALSA auf einem gemeinsamen Faktor mit den Items der Subskala *MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten* laden, wurden diese umgepolt und der Faktor *positives Vorgesetztenverhalten* benannt (näheres unter 4.1 Skalenbildung). Daher konnte Hypothese 1d nicht getestet werden. Darüber hinaus ergab die Faktorenanalyse zwei Faktoren zur *Überforderung durch die Arbeitsaufgaben* (Hypothese 1a), sodass *qualitative* und *quantitative Überforderung* getrennt betrachtet werden.

Die Kontrollvariablen wurden im ersten Schritt in die hierarchische Regressionsanalyse gegeben, um den Einfluss für alle weiterfolgenden Schritte konstant zu halten (siehe Tabelle 17). Diese erklärten einen signifikanten Anteil der Varianz des Kriteriums Arbeits-Familien-Bereicherung, $R^2 = .05$, $F = 3.04$, $p < .001$. Es zeigte sich, dass die Kontrollvariable *Geschlecht* einen signifikanten Einfluss auf das Kriterium hat ($\beta = .11$, $p = .009$). Im zweiten Schritt wurden die Arbeitsbelastungen

in die Regressionsanalyse hinzugenommen und erklärten ebenfalls einen signifikanten Anteil der Kriteriumsvarianz, R^2 change = .12, $F = 23.70$, $p < .001$. Dabei zeigte sich hypothesenkonform ein negativer Effekt auf Arbeits-Familien-Bereicherung bei *quantitativer Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.19$, $p = .000$) und *qualitativer Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.26$, $p = .000$). Der Prädiktor *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* war zwar signifikant, allerdings nicht in erwarteter Richtung. Die Analyse zeigte einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Bereicherung und *qualitativer Überforderung* ($\beta = .10$, $p = .012$). Der Prädiktor *belastendes Sozialklima* (KollegInnen) ergab kein signifikantes Resultat im Regressionsmodell.

Tabelle 17 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothesen 1a bis 1c

	B	SE B	β
Schritt 1			
Konstante	2.25	.37	
Geschlecht	.21	.08	.11**
Alter	-.00	.00	-.02
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Lehre)	.12	.28	.05
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. berufsbildende mittlere Schule)	.24	.28	.08
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Matura)	.43	.27	.20
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Studium)	.52	.27	.28
Arbeitszeit	.01	.00	.06
Dummy Kind (kein Kind vs. 1 Kind)	-.04	.10	-.02
Dummy Kind (kein Kind vs. 2 Kinder)	.06	.10	.03
Dummy Kind (kein Kind vs. 3 Kinder)	.01	.17	.00
Dummy Kind (kein Kind vs. 4 oder mehr Kinder)	-.21	.35	-.02
Schritt 2			
Konstante	3.47	.39	
Geschlecht	.20	.08	.11**
Alter	-.00	.00	-.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Lehre)	.08	.26	.03
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. berufsbildende mittlere Schule)	.18	.27	.06
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Matura)	.31	.26	.15
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Studium)	.40	.25	.22
Arbeitszeit	.01	.00	.07
Dummy Kind (kein Kind vs. 1 Kind)	-.05	.10	-.02
Dummy Kind (kein Kind vs. 2 Kinder)	-.00	.09	-.00
Dummy Kind (kein Kind vs. 3 Kinder)	-.03	.16	-.01
Dummy Kind (kein Kind vs. 4 oder mehr Kinder)	-.35	.33	-.04
Qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	.12	.05	.10*
Quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	-.21	.05	-.19***
Qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben	-.28	.04	-.26***
Belastendes Sozialklima	-.08	.05	-.08

Anmerkungen. $R^2 = .05$ für Schritt 1, $\Delta R^2 = .12$ für Schritt 2 ($p < .001$). * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.2 Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothesen 2a bis 2d)

Im dritten Schritt wurden die Arbeitsressourcen in die Regressionsanalyse hinzugenommen und erklärten ebenfalls einen signifikanten Anteil der Kriteriumsvarianz, R^2 change = .08, $F = 17.15$, $p < .001$. Dabei zeigte sich ein hypothesenkonformer positiver Effekte der *Aufgabenvielfalt* ($\beta = .24$, $p = .000$), des *positiven Sozialklimas* ($\beta = .11$, $p = .014$) und des *positiven Vorgesetztenverhalten* ($\beta = .10$, $p = .039$) auf das Kriterium Arbeits-Familien-Bereicherung (Tabelle 18). Nur *Tätigkeitsspielraum* erklärte als einzige Arbeitsressource die Kriteriumsvarianz nicht signifikant. Des Weiteren zeigte sich, dass *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = .05$, $p = .252$) nicht mehr signifikant war, was auf Interkorrelationen zwischen den Variablen und eine möglicherweise höhere Bedeutung der Arbeitsressourcen für das Kriterium zurückgeführt werden konnte. Die beiden anderen Arbeitsbelastungen *quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.16$, $p = .000$) und *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.13$, $p = .002$) blieben weiterhin signifikant.

Tabelle 18 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothesen 2a bis 2d

	B	SE B	β
Schritt 3			
Konstante	1.40	.48	
Geschlecht	.21	.07	.11**
Alter	-.00	.00	-.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Lehre)	-.08	.25	-.03
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. berufsbildende mittlere Schule)	-.02	.26	-.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Matura)	.03	.25	.02
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Studium)	.12	.25	.07
Arbeitszeit	.00	.00	.03
Dummy Kind (kein Kind vs. 1 Kind)	-.09	.09	-.04
Dummy Kind (kein Kind vs. 2 Kinder)	-.02	.09	-.01
Dummy Kind (kein Kind vs. 3 Kinder)	-.09	.15	-.02
Dummy Kind (kein Kind vs. 4 oder mehr Kinder)	-.37	.31	-.04
Qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	.05	.05	.05
Quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	-.17	.04	-.16***
Qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben	.14	.04	-.13**
Belastendes Sozialklima	.04	.05	.04
Aufgabenvielfalt	.23	.04	.24***
Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	.04	.04	.04
Positives Sozialklima	.13	.06	.11*
Positives Vorgesetztenverhalten	.11	.05	.10*

Anmerkungen. $R^2 = .17$ für Schritt 2, $\Delta R^2 = .08$ für Schritt 3 ($p < .001$). * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.3 Der Zusammenhang zwischen zentralen Selbstbewertungen und dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung (Hypothese 4)

Im vierten und letzten Schritt wurden die *zentralen Selbstbewertungen* in das hierarchische Regressionsmodell eingefügt und erklärten einen signifikanten Anteil der Kriteriumsvarianz, R^2 change = .02, $F = 14.42$, $p < .001$. Dabei zeigte sich ein hypothesenkonformer positiver Einfluss der *zentralen Selbstbewertungen* ($\beta = .15$, $p = .000$) auf das Kriterium Arbeits-Familien-Bereicherung (siehe Tabelle 19). Weiterhin signifikant blieben auch die Prädiktoren *quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.14$, $p = .000$), *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.10$, $p = .016$), *Aufgabenvielfalt* ($\beta = .21$, $p = .000$) und *positives Sozialklima* ($\beta = .10$, $p = .027$). Allerdings zeigte sich, dass der Prädiktor *positives Vorgesetztenverhalten* ($\beta = .09$, $p = .068$) im letzten Schritt nicht mehr signifikant mit dem Kriterium in Zusammenhang stand. Dieses Ergebnis konnte zum einen aufgrund von Interkorrelationen zwischen den Variablen zustande gekommen sein, zum anderen aber auch daran liegen, dass zentrale Selbstbewertungen einen stärkeren Einfluss auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung ausübten als das positive Vorgesetztenverhalten. Zudem konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Prädiktoren *belastendes Sozialklima* ($\beta = .05$, $p = .326$) und *Autonomie* ($\beta = .03$, $p = .454$) mit dem Kriterium gefunden werden.

In Tabelle 20 sind nochmals die Werte zu allen Schritten des Regressionsmodells zusammengefasst. Wie zu sehen ist, erklärt das angenommene Modell insgesamt rund 27% der Kriteriumsvarianz.

Tabelle 19 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothese 4

	B	SE B	β
Schritt 4			
Konstante	.55	.53	
Geschlecht	.24	.07	.13***
Alter	-.00	.00	-.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Lehre)	-.10	.25	-.04
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. berufsbildende mittlere Schule)	-.03	.25	-.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Matura)	.02	.25	.01
Dummy Ausbildung (Pflichtschule vs. Studium)	.12	.24	.06
Arbeitszeit	.00	.00	.02
Dummy Kind (kein Kind vs. 1 Kind)	-.09	.09	-.04
Dummy Kind (kein Kind vs. 2 Kinder)	-.02	.09	-.01
Dummy Kind (kein Kind vs. 3 Kinder)	-.11	.15	-.03
Dummy Kind (kein Kind vs. 4 oder mehr Kinder)	-.40	.31	-.04
Qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	.09	.05	.08
Quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben	-.16	.04	-.14***
Qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben	-.11	.05	-.10*
Belastendes Sozialklima	.05	.05	.05
Aufgabenvielfalt	.20	.04	.21***
Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	.03	.04	.03
Positives Sozialklima	.12	.05	.10*
Positives Vorgesetztenverhalten	.10	.05	.09
Zentrale Selbstbewertungen	.22	.06	.15***

Anmerkungen. $R^2 = .25$ für Schritt 3, $\Delta R^2 = .02$ für Schritt 4 ($p < .001$). * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 20 - Modellzusammenfassung der Hierarchischen Regressionsanalyse zu Hypothesen 1, 2 und 4

	R^2	ΔR^2	ΔF	$df1$	$df2$	p
Schritt 1	.05	.05	3.04	11	650	.001
Schritt 2	.17	.12	23.70	4	646	.000
Schritt 3	.25	.08	17.15	4	642	.000
Schritt 4	.27	.02	14.42	1	641	.000

6.2.4 Interaktionen zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen (Hypothese 3)

Zur Untersuchung der dritten Hypothese wurden zentrierte Kreuzprodukte der Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen gebildet. Es wurde für jede Interaktion eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt. Im ersten Schritt wurden die zentrierten Prädiktoren in das Modell gegeben und im zweiten Schritt wurden die Kreuzprodukte hinzugenommen. Die abhängige Variable war die originale Skala zur Erfassung der Arbeits-Familien-Bereicherung. Diese Analysemethode resultierte in 16 Interaktionen. In Tabelle 21 bis Tabelle 24 sind die Ergebnisse abgebildet.

Es zeigte sich, dass *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* die Beziehung zwischen *Aufgabenvielfalt* ($\beta = .04, p = .288$), *Tätigkeitsspielraum* ($\beta = .03, p = .372$) und *positives Vorgesetztenverhalten* ($\beta = .02, p = .678$) mit Arbeits-Familien-Bereicherung nicht signifikant moderierte (siehe Tabelle 20). Jedoch erwies sich *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* als signifikanter Moderator für die Beziehung zwischen *positives Sozialklima* ($\beta = .09, p = .019$) und Arbeits-Familien-Bereicherung. In Abbildung 3 ist hypothesenkonform zu sehen, dass ein hohes *positives Sozialklima* am Arbeitsplatz bei hoher *qualitativer Überforderung durch Arbeitsaufgaben* zu mehr Arbeits-Familien-Bereicherung führt. Für die übrigen Arbeitsbelastungen *quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben*, *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* und *belastendes Sozialklima* konnten entgegen der Hypothese keine Interaktionseffekte mit den Arbeitsressourcen gefunden werden.

Tabelle 21 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion qualitative Überforderung und Arbeitsressourcen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Qualitative Überforderung	-.07	.04	-.06	-.07	.04	-.06
Aufgabenvielfalt	.36	.04	.37***	.36	.04	.38***
Qualitative Überforderung X Aufgabenvielfalt				.05	.05	.04
R^2			.137			.139
F für change in R^2			52.46***			1.13
Qualitative Überforderung	-.01	.05	-.01	-.01	.05	-.01
Tätigkeitsspielraum	.28	.04	.26***	.28	.04	.26***
Qualitative Überforderung X Tätigkeitsspielraum				.05	.05	.03
R^2			.069			.071
F für change in R^2			24.58***			.80
Qualitative Überforderung	.02	.04	.01	.02	.04	.02
Positives Sozialklima	.37	.04	.31***	.37	.04	.31***
Qualitative Überforderung X Positives Sozialklima				.13	.05	.09*
R^2			.095			.102
F für change in R^2			34.46***			5.51*
Qualitative Überforderung	.03	.05	.03	.03	.05	.03
Positives Vorgesetztenverhalten	.35	.04	.30***	.35	.04	.31***
Qualitative Überforderung X Pos. Vorgesetztenverh.				.02	.05	.02
R^2			.091			.091
F für change in R^2			33.07***			.17

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. * $p < .05$, *** $p < .001$.

Tabelle 22 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion quantitative Überforderung und Arbeitsressourcen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Quantitative Überforderung	-.21	.04	-.20***	-.21	.04	-.20***
Aufgabenvielfalt	.36	.03	.37***	.36	.03	.38***
Quantitative Überforderung X Aufgabenvielfalt				.02	.04	.02
R^2		.173			.173	
F für change in R^2		68.75***			.19	
Quantitative Überforderung	-.17	.04	-.16***	-.17	.04	-.16***
Tätigkeitsspielraum	.26	.04	.25***	.26	.04	.25***
Quantitative Überforderung X Tätigkeitsspielraum				.01	.05	.01
R^2		.095			.095	
F für change in R^2		34.39***			.05	
Quantitative Überforderung	-.13	.04	-.12**	-.13	.04	-.11**
Positives Sozialklima	.33	.05	.28***	.33	.05	.18***
Quantitative Überforderung X Positives Sozialklima				.01	.05	.01
R^2		.107			.107	
F für change in R^2		39.47***			.03	
Quantitative Überforderung	-.10	.04	-.10*	-.10	.04	-.10*
Positives Vorgesetztenverhalten	.31	.05	.27***	.31	.05	.27***
Quantitative Überforderung X Pos. Vorgesetztenverh.				-.01	.05	-.01
R^2		.099			.099	
F für change in R^2		36.07***			.08	

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 23 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion qualitative Unterforderung und Arbeitsressourcen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Qualitative Unterforderung	-.20	.04	-.19***	-.20	.04	-.19***
Aufgabenvielfalt	.28	.04	.29***	.27	.04	.28***
Qualitative Unterforderung X Aufgabenvielfalt				.03	.04	.03
R^2		.164			.165	
F für change in R^2		64.78***			.63	
Qualitative Unterforderung	-.27	.04	-.25***	-.27	.04	-.25***
Tätigkeitsspielraum	.19	.04	.18***	.19	.04	.18***
Qualitative Unterforderung X Tätigkeitsspielraum				.05	.04	.04
R^2		.126			.128	
F für change in R^2		47.40***			1.40	
Qualitative Unterforderung	-.25	.04	-.23***	-.25	.04	-.24***
Positives Sozialklima	.27	.05	.23***	.27	.05	.23***
Qualitative Unterforderung X Positives Sozialklima				.04	.05	.03
R^2		.143			.144	
F für change in R^2		54.83***			.69	
Qualitative Unterforderung	-.25	.04	-.23***	-.25	.04	-.23***
Positives Vorgesetztenverhalten	.25	.04	.22***	.25	.05	.22***
Qualitative Unterforderung X Pos. Vorgesetztenverh.				.03	.05	.03
R^2		.138			.139	
F für change in R^2		52.88***			.51	

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. *** $p < .001$.

Tabelle 24 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion belastendes Sozialklima und Arbeitsressourcen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Belastendes Sozialklima	-.18	.04	-.14***	-.18	.04	-.17
Aufgabenvielfalt	.33	.03	.34***	.33	.03	.34***
Belastendes Sozialklima X Aufgabenvielfalt				.04	.04	.04***
R^2		.163			.165	
F für change in R^2			64.24***			1.11
Belastendes Sozialklima	-.18	.04	-.17***	-.18	.04	-.17***
Tätigkeitsspielraum	.24	.04	.23***	.24	.04	.23***
Belastendes Sozialklima X Tätigkeitsspielraum				.01	.04	.01
R^2		.097			.097	
F für change in R^2			35.22***			.07
Belastendes Sozialklima	-.08	.05	-.07	-.08	.05	-.08
Positives Sozialklima	.32	.05	.27***	.32	.05	.27***
Belastendes Sozialklima X Positives Sozialklima				-.02	.05	-.02
R^2		.098			.099	
F für change in R^2			35.99***			.17
Belastendes Sozialklima	-.08	.05	-.07	-.08	.05	-.07
Positives Vorgesetztenverhalten	.30	.05	.26***	.30	.05	.26***
Belastendes Sozialklima X Pos. Vorgesetztenverh.				.01	.04	.01
R^2		.094			.094	
F für change in R^2			34.29***			.04

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. *** $p < .001$.

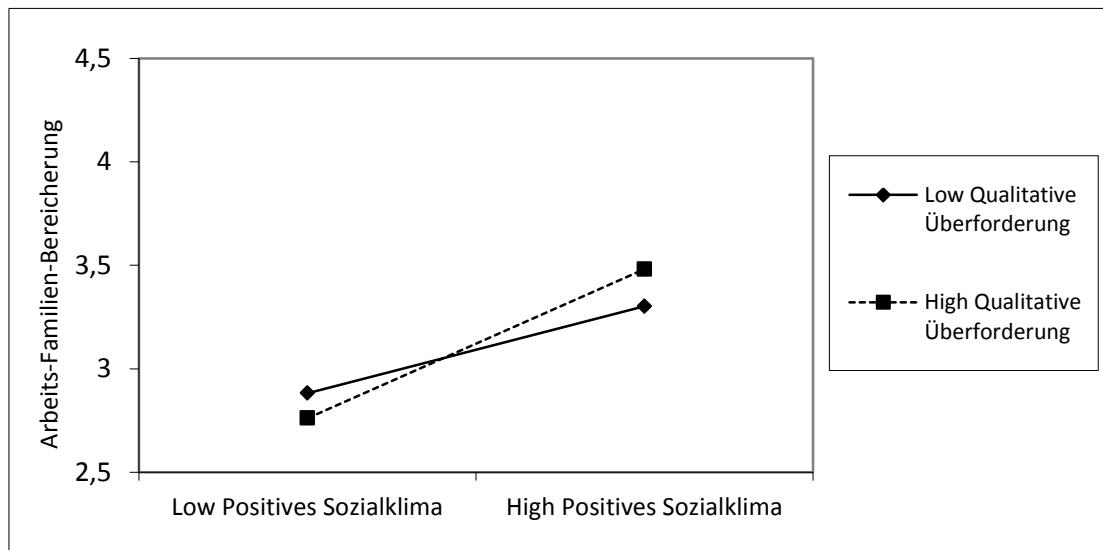


Abb. 2 - Interaktionseffekt von qualitativer Überforderung und positivem Sozialklima auf Arbeits-Familien-Bereicherung.

6.2.5 Interaktionen zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen (Hypothese 5)

Zur Untersuchung der fünften Hypothese wurden zentrierte Kreuzprodukte der *zentralen Selbstbewertungen* und Arbeitsbelastungen gebildet. Es wurde wiederum für jede Interaktion eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt. Im ersten Schritt wurden die zentrierten Prädiktoren in das Modell gegeben und im zweiten Schritt wurden die Kreuzprodukte hinzugenommen. Die abhängige Variable war die originale Skala zur Erfassung der Arbeits-Familien-Bereicherung. Diese Analysemethode resultierte in vier Interaktionen. In Tabelle 25 sind die Ergebnisse abgebildet. Die Hypothese fünf konnte nicht bestätigt werden, da keine signifikanten Interaktionen von *zentralen Selbstbewertungen* mit *qualitativer Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = .01, p = .771$), *quantitativer Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = .03, p = .384$), *qualitativer Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\beta = -.01, p = .774$) und *belastendes Sozialklima* ($\beta = -.00, p = .913$) auf Arbeits-Familien-Bereicherung gefunden werden konnte.

Tabelle 25 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion zentrale Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.45	.06	.32***	.45	.06	.32***
Qualitative Überforderung	.09	.05	.08	.09	.05	.08*
ZSB X Qualitative Überforderung				.02	.07	.01
R^2		.092			.092	
F für change in R^2			33.33***			.08
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.38	.06	.27***	.38	.06	.26***
Quantitative Überforderung	-.12	.04	-.11**	-.12	.04	-.11**
ZSB X Quantitative Überforderung				.05	.06	.03
R^2		.099			.100	
F für change in R^2			36.00***			.76
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.30	.06	.21***	.31	.06	.21***
Qualitative Unterforderung	-.25	.04	-.23***	-.25	.04	-.23***
ZSB X Qualitative Unterforderung				-.02	.05	-.01
R^2		.135			.135	
F für change in R^2			51.24***			.08
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.36	.06	.25***	.36	.06	.25***
Belastendes Sozialklima	-.15	.04	-.14***	-.15	.04	-.14***
ZSB X Belastendes Sozialklima				-.01	.06	-.00
R^2		.103			.103	
F für change in R^2			37.87***			.01

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.6 Interaktionen zwischen Zentralen Selbstbewertungen und Arbeitsressourcen (Hypothese 6)

Zur Überprüfung der sechsten Hypothese wurde dieselbe Analysemethode verwendet wie bei Hypothese fünf. In diesem Fall wurden zentrierte Kreuzprodukte der *zentralen Selbstbewertungen* und Arbeitsressourcen gebildet. Die hierarchische Regressionsanalyse ergab vier Interaktionen. Die abhängige Variable war die originale Skala zur Erfassung der Arbeits-Familien-Bereicherung. In Tabelle 26 sind die Ergebnisse abgebildet. Die Hypothese sechs konnte auch nicht bestätigt werden, da keine signifikanten Interaktionen von *zentralen Selbstbewertungen* mit *Aufgabenvielfalt* ($\beta = .01, p = .820$), *Tätigkeitsspielraum* ($\beta = -.03, p = .365$), *positivem Sozialklima* ($\beta = .01, p = .725$) und *positivem Vorgesetztenverhalten* ($\beta = .00, p = .994$) auf Arbeits-Familien-Bereicherung gefunden werden konnten.

Tabelle 26 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion zentrale Selbstbewertungen und Arbeitsressourcen

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.30	.05	.21***	.30	.05	.21***
Aufgabenvielfalt	.30	.04	.31***	.30	.04	.31***
ZSB X Aufgabenvielfalt				.01	.05	.01
R^2		.175			.175	
F für change in R^2		69.94***			.05	
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.35	.05	.24***	.34	.06	.24***
Tätigkeitsspielraum	.21	.04	.20***	.21	.04	.20***
ZSB X Tätigkeitsspielraum				-.05	.05	-.03
R^2		.124			.126	
F für change in R^2		46.85***			.82	
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.32	.05	.23***	.32	.05	.23***
Positives Sozialklima	.29	.05	.24***	.29	.05	.24***
ZSB X Positives Sozialklima				.02	.06	.01
R^2		.140			.141	
F für change in R^2		53.85***			.12	
Zentrale Selbstbewertungen (ZSB)	.31	.06	.22***	.31	.06	.22***
Positives Vorgesetztenverhalten	.26	.04	.23***	.26	.04	.23***
ZSB X Positives Vorgesetztenverhalten				.00	.06	.00
R^2		.134			.134	
F für change in R^2		50.90***			.00	

Anmerkungen. Alle Variablen wurden um ihren Mittelwert zentriert. *** $p < .001$.

7. Diskussion

In dieser Diplomarbeit wurden die Auswirkungen spezifischer Arbeitsmerkmale und der Einfluss zentraler Selbstbewertungen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht. Für diesen Zweck wurde das *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) als theoretischer Bezugsrahmen herangezogen. In einem hierarchischen Regressionsmodell wurden zunächst die Haupteffekte der Prädiktoren analysiert. Dabei wurden *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben*, *quantitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben*, *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* und *belastendes Sozialklima* als Arbeitsbelastungen erfasst. *Aufgabenvielfalt*, *Autonomie (Tätigkeitsspielraum)*, *positives Sozialklima* und *positives Vorgesetztenverhalten* stellten die Arbeitsressourcen dar. Zudem wurde der Effekt der zentralen Selbstbewertungen als personale Ressource auf die Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht.

Quantitative Überforderung und *qualitative Unterforderung* durch Arbeitsaufgaben führten signifikant zu einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung. Qualitative Überforderung und belastendes Sozialklima zeigten keinen signifikanten Einfluss und standen zudem, entgegen den Annahmen, in einem positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass vor allem der zeitliche Aspekt der Arbeitsgestaltung (quantitative Überforderung) und fehlende Möglichkeiten, die eigenen Fertigkeiten am Arbeitsplatz unter Beweis zu stellen (qualitative Unterforderung), sich negativ auf das Familienleben auswirken. Greenhaus und Beutell (1985) berichten über einen auf Zeit basierenden Konflikt, wenn mehrere Rollen um die Zeit von einer Person konkurrieren. Ebenso wird dadurch die Übertragung von Ressourcen und positiven Erfahrungen von einem Bereich auf den anderen behindert, was sich in einer geringeren Arbeits-Familien-Bereicherung zeigt. Qualitative Unterforderung am Arbeitsplatz hindert Beschäftigte daran, das eigene Potential auszuschöpfen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Dies erschwert die Möglichkeit, neue Ressourcen zu generieren und diese in einem anderen Bereich zu nutzen. Negative Empfindungen wie Monotonie und Langeweile können miteinhergehen und sich auch auf andere Rollen auswirken. Edwards und

Rothbard (2000) beschreiben den Prozess des *spillover* als Erfahrungen, die ungestört von einem Bereich auf den anderen übergehen. Folglich führen die mit qualitativer Unterforderung in Zusammenhang stehenden Erfahrungen und Affekte zu einer verringerten Arbeits-Familien-Bereicherung.

Aufgabenvielfalt und *positives Sozialklima* führten hypothesenkonform zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung. Autonomie und positives Vorgesetztenverhalten zeigten keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeits-Familien-Bereicherung. Demerouti et al. (2001) ordnen die Aufgabenvielfalt neben Arbeitskontrolle, Maßnahmen zur weiteren Entwicklung von Fähigkeiten und der Teilnahme an Entscheidungsprozessen auf Ebene der organisationalen Ressourcen an. Zudem berichten sie über den negativen Zusammenhang zwischen Aufgabenvielfalt und Arbeits-Familien-Konflikt. Hackman und Oldham (1975) schreiben der Aufgabenvielfalt bedeutsames motivationsförderndes Potential zu. Sie bestimmt - neben der Ganzheitlichkeit und der Bedeutung der Aufgaben - die erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit, welche als ein wichtiger Faktor für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung angesehen wird (Hackman & Oldham, 1975). Sind die Aufgaben am Arbeitsplatz vielfältig, können Beschäftigte unterschiedlichste Tätigkeiten ausführen und Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen entwickeln. Dies ist förderlich für die Generierung von Ressourcen und unterstützt den Prozess der Arbeits-Familien-Bereicherung. Ebenso können vermehrte positive Affekte, welche mit einer erhöhten Zufriedenheit mit der Arbeit einhergehen, sich auf die Familie übertragen (vgl. Edwards & Rothbard, 2000). Dieselbe Funktionsweise gilt für ein positives Sozialklima. Die Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz offen und vertrauensvoll austauschen sowie über persönliche Angelegenheiten reden zu können, tragen zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei. Positive soziale Kontakte am Arbeitsplatz sind wichtig für das Wohlergehen einer Person und unterstützen diese dabei, Arbeits-Familien-Bereicherung zu erleben.

Eine weitere zentrale Hypothese dieser Diplomarbeit war, dass Arbeitsbelastungen den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung moderieren. Nach Bakker und Demerouti (2007) entfalten Arbeitsressourcen ihr

motivationales Potential insbesondere dann, wenn sich Beschäftigte mit hohen Arbeitsbelastungen konfrontiert sehen. Folglich wurde angenommen, dass hohe Arbeitsressourcen vor allem bei *hohen* Arbeitsbelastungen zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung führen. Zur Überprüfungen dieser Hypothese wurden 16 Interaktionen berechnet. Nur eine dieser Interaktionen wurde signifikant. *Qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* erwies sich als signifikanter Moderator für die Beziehung zwischen *positivem Sozialklima* und Arbeits-Familien-Bereicherung. Die Ergebnisse zeigten hypothesenkonform, dass ein hohes positives Sozialklima am Arbeitsplatz bei hoher qualitativer Überforderung zu mehr Arbeits-Familien-Bereicherung führte. Bezugnehmend auf diese Ergebnisse könnte man qualitative Überforderung mehr als eine *Herausforderung* oder *Anforderung* anstatt einer Arbeitsbelastung betrachten. Zudem steht wie eingangs berichtet, qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben zwar in keinem signifikanten, aber doch positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung. Als Erklärung für dieses Ergebnis wird wiederum die *COR Theory* (Hobfoll, 1989, 2001, 2002) herangezogen.

Nach Hobfoll (1989, 2001, 2002) besteht insbesondere bei großen Reserven an Ressourcen eine größere Wahrscheinlichkeit, dass Möglichkeiten gesucht werden, Ressourcen zu *riskieren*, um Ressourcengewinne zu erhöhen. Verfügbare Ressourcen werden maximiert und ausgeschöpft, um positive Gewinne zu erzielen (Wayne et al., 2007). Demnach konnten auch die Ergebnisse zeigen, dass es bei einem hohen positiven Sozialklima (*starke Reserven an Ressourcen*) und hoher qualitativer Überforderung (*Risiko von Ressourcenverlust*) dennoch zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung kam. Wenn sich eine Person anspruchsvollen Aufgaben gegenüber sieht und gleichzeitig ein sehr positives Arbeitsklima herrscht, kann sie sich bei Problemen an KollegInnen wenden. In diesem Fall können KollegInnen Hilfestellungen und Erklärungen bieten, die der Person zu einem besseren Verständnis und neuen Lösungsansätzen verhelfen. Auch die Möglichkeit, in stressigen Zeiten Aufgaben an KollegInnen abgeben zu können, hilft der Person, besser mit den Anforderungen umzugehen. Die Person hat die Möglichkeit ihre Fähigkeiten angesichts der Herausforderung weiter auszubauen. Der

Ressourcengewinn wird in diesem Fall erhöht und in Folge ein stärkeres Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung ermöglicht.

Darüber hinaus wurde in dieser Diplomarbeit der Einfluss der zentralen Selbstbewertungen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung und auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmerkmalen und Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht. Judge et al. (2002) berichten über den starken Zusammenhang zwischen *Selbstwertgefühl*, *generalisierter Selbstwirksamkeit*, *Kontrollüberzeugung* und *Neurotizismus*. Zudem konnten sie zeigen, dass die Beziehung zwischen diesen Konstrukten durch einen übergeordneten latenten Faktor erklärt wird, den sie *zentrale Selbstbewertungen* nennen (Judge et al., 2002). Nach Friede und Ryan (2005) beeinflusst die Persönlichkeit, wie Arbeits- und Familienrollen wahrgenommen werden und wie Personen mit unterschiedlichen Rollenanforderungen umgehen. In dieser Diplomarbeit konnte der positive Einfluss der zentralen Selbstbewertungen auf das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung bestätigt werden. Zentrale Selbstbewertungen stellen eine wichtige personale Ressource in diesem Zusammenhang dar und führen zu einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung.

McNall et al. (2011) untersuchten die Bedeutung von zentralen Selbstbewertungen und der wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung für das Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung. Sie konnten nachweisen, dass sich in Unternehmen mit einer sehr hohen wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung, unabhängig von der Ausprägung der zentralen Selbstbewertungen, eine hohe Arbeits-Familien-Bereicherung zeigt. Jedoch berichteten Personen mit hohen zentralen Selbstbewertungen, bei niedriger wahrgenommener organisatorischen Unterstützung, eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung als Personen mit einer niedrigeren Ausprägung in den zentralen Selbstbewertungen (McNall et al., 2011). Dieser verstärkende Effekt zentraler Selbstbewertungen auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung konnte in dieser Diplomarbeit nicht nachgewiesen werden. Ebenso zeigten sich keine Interaktionen mit den Arbeitsbelastungen. Es konnte nicht bestätigt werden, dass Personen bei

hohen Arbeitsbelastungen und hohen zentralen Selbstbewertungen eine stärkere Arbeits-Familien-Bereicherung erleben als solche mit niedrigen zentralen Selbstbewertungen und hoher Arbeitsbelastung. Ein möglicher Grund für das Fehlen von Interaktionseffekten könnte in diesem Fall darin liegen, dass Personen generell recht hohe Selbstbewertungen angeben, was den Nachweis von Interaktionen erschwert. Eine alternative Erklärung könnte auch in der Bedeutung der Haupteffekte der Arbeitsmerkmale liegen. Demnach wären eine niedrige Ausprägung von Arbeitsbelastungen und eine hohe Ausprägung von Arbeitsressourcen unabhängig von der Höhe der zentralen Selbstbewertungen wichtig für die Arbeits-Familien-Bereicherung. Diese Annahme schließt auch den positiven Effekt, den hohe zentrale Selbstbewertungen für sich genommen auf Arbeits-Familien-Bereicherung ausüben, nicht aus.

7.1 Limitationen

Die Ergebnisse dieser Diplomarbeit müssen unter Berücksichtigung der Limitationen betrachtet werden. Erstens waren die Reliabilität der Skala *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* sehr gering ($\alpha = .51$) und die Reliabilitäten der Skalen *qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben* ($\alpha = .68$) und der Skala zur Erfassung von *Autonomie* ($\alpha = .68$) niedrig. Die geringe Itemanzahl dürfte mitunter verantwortlich dafür sein, dass es hier zu eher niedrigen Reliabilitäten gekommen ist. Die Skala *qualitative Unterforderung durch Arbeitsaufgaben* besteht, wie die anderen beiden Skalen, eigentlich aus drei Items. Es wurden bei dieser Skala allerdings nur zwei Items verwendet, nachdem bei der Erstellung des Fragebogens übersehen worden ist, das dritte Item hinzuzunehmen.

Zweitens stellte diese Studie eine Querschnittsuntersuchung dar, was unter anderem zur Folge hat, dass keine endgültigen Schlussfolgerungen bezüglich der Kausalität der Beziehungen getroffen werden kann. Bakker et al. (2011) weisen jedoch darauf hin, dass in einer Vielzahl von Studien Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen eher die Prädiktoren von Belastung darstellen, als sie Folgen davon wären. Individuelle und situationale Faktoren welche die Arbeits-Familien-Bereicherung beeinflussen, sollten über die Zeit hinweg untersucht werden, um die

Richtung der Kausalität besser feststellen zu können (Casper, Eby, Bordeaux, & Lockwood, 2007; McNall et al., 2011).

Drittens wurden nur bestimmte Arbeitsmerkmale für die Untersuchung gewählt. Es ist jedoch möglich, dass relevante Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen verschieden für unterschiedliche Berufe sind (Bakker et al., 2011). Zudem wurden diese nur durch Selbsteinschätzungen erfasst. Die Analyse von Arbeitsmerkmalen und der Arbeits-Familien-Bereicherung sollte anhand von mehr als nur einer Quelle erfolgen (McNall et al., 2011).

Zum Schluss wird nochmals darauf hingewiesen, dass nur eine von 16 Interaktionen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen in Verbindung mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung signifikant wurde. Das beschränkt die Generalisierbarkeit der Hypothese, dass Arbeitsbelastungen den positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Bereicherung verstärken. Bakker und Demerouti (2007) weisen darauf hin, dass Studien des *JD-R Model* und des *Job Strain Model* (Karasek, 1979) hinreichend die Haupteffekte von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf Beanspruchung und Motivation nachweisen. Dagegen werden Interaktionseffekte nur in mäßigem Umfang dokumentiert. Sie führen diese Tatsache darauf zurück, dass ForscherInnen zumeist mehr Interesse an der Untersuchung von Haupteffekten haben und/oder Interaktionseffekte einfach schwieriger zu finden sind. Dennoch betonen sie die Relevanz der Erforschung beider Perspektiven, da diese unterschiedliche theoretische und praktische Implikationen mit sich bringen (Bakker & Demerouti, 2007). Auf theoretischer Ebene beziehen die AutorInnen Interaktioseffekte in Vorhersagen des *JD-R Model* mit ein. Demzufolge führen niedrige Ressourcen und hohe Belastungen zu höchster Beanspruchung und am wenigsten Motivation, während hohe Ressourcen und hohe Belastungen durchschnittliche Belastung und höchste Motivation zur Folge haben (Bakker & Demerouti, 2007, S. 320). Auf praktischer Ebene stellt sich die Frage, ob es ratsam wäre, Organisationen zu empfehlen, ihre Arbeitsressourcen zu erhöhen, ohne dass sie den Grad an Arbeitsbelastungen verändern (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Frage stellt sich auch im Kontext der Arbeits-Familien-Bereicherung. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass beide - Haupt- und Interaktionseffekte - berücksichtigt werden müssen.

7.2 Praktische Implikationen

Ausgehend von den Resultaten wird empfohlen, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass vor allem der zeitliche Aspekt der Arbeit (quantitative Überforderung) zugunsten der Beschäftigten ausfällt. Rothbard (2001) berichtet zum Beispiel über gleitende Arbeitszeit als familienfreundliche Maßnahme, um eine Behinderung der Arbeit durch familiäre Verpflichtungen zu vermeiden und die Teilnahme an Arbeits- und Familienrollen zu erleichtern. Von Interesse wäre es demnach, in zukünftigen Studien auch die Auswirkungen von Überstunden und Schichtarbeit auf die Arbeits-Familien-Bereicherung festzustellen. Des Weiteren sollten Arbeitsplätze so angereichert werden, dass sie abwechslungsreiche Tätigkeiten (Aufgabenvielfalt) umfassen, und den Beschäftigten ermöglichen, ihr Potential auszuschöpfen (entgegen einer qualitativen Unterforderung). Ferner ist der förderliche Effekt eines positiven Sozialklimas auf die Arbeits-Familien-Bereicherung zu berücksichtigen. Demnach werden gruppendifferenzielle organisationale Maßnahmen empfohlen. Bei einem sehr positiven Arbeitsklima kann selbst eine qualitative Überforderung durch Arbeitsaufgaben mehr als eine *Anforderung* betrachtet werden. Die erfolgreiche Überwindung von Anforderungen mithilfe der Unterstützung von KollegInnen resultiert sodann in einer stärkeren Arbeits-Familien-Bereicherung. Deswegen ist es bei der Überforderung durch Arbeitsaufgaben bedeutend, zu unterscheiden, ob es sich um eine *quantitative* oder *qualitative* handelt, wobei nur erstere eindeutig negative Auswirkungen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung aufweist. Es wäre demnach nicht ratsam, Arbeitsabläufe im Allgemeinen weniger qualitativ anspruchsvoll zu gestalten.

7.3 Ausblick

Arbeits-Familien-Bereicherung stellt das Ausmaß dar, zu welchem Erfahrungen in einer Rolle die Lebensqualität in einer anderen Rolle verbessern (Greenhaus & Powell, 2006). Die Literatur zum Arbeits- und Familienleben hat sich vorwiegend mit Theorien zum Rollenkonflikt beschäftigt. Erst jüngere Übersichtsartikel und Forschungen greifen den positiven Aspekt der Überschneidung von Arbeit und

Familie vermehrt auf. Der Fokus richtet sich dabei auf die am Bereicherungsprozess beteiligten Faktoren und wie man diese fördern kann. Diese Diplomarbeit liefert Hinweise dazu, wie Arbeitstätigkeiten gestaltet werden können, um Arbeits-Familien-Bereicherung zu begünstigen. Es wurde jedoch nur eine Auswahl an bestimmten Arbeitsmerkmalen in diesem Zusammenhang untersucht. Zukünftige Studien sollten sich mit der Erforschung der Auswirkungen weiterer Arbeitsbedingungen und organisationaler Maßnahmen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung beschäftigen. Das *JD-R Model* zeigt sich hier vorteilhaft, da es als ein übergreifendes theoretisches Konstrukt die Möglichkeit bietet, unterschiedlichste Arbeitsmerkmale in verschiedenen beruflichen Tätigkeiten zu untersuchen. Darüber hinaus sollten die theoretischen Mechanismen, welche sich mit der Frage beschäftigen, wieso Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen zu mehr oder weniger Arbeits-Familien-Bereicherung führen, intensiver erforscht werden (vgl. Bakker et al., 2011). Folglich wäre es von Interesse, genauer zu untersuchen, ob der Verlust oder die Zunahme an persönlichen Ressourcen (z.B. Zeit oder Selbstwertgefühl) die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf Arbeits-Familien-Bereicherung moderiert (vgl. Bakker et al., 2011). Zudem sollten sich zukünftige Studien vermehrt mit der Erforschung von Variablen des Familienbereichs (z.B. Beziehungsqualität und Familienzufriedenheit) beschäftigen. Dadurch soll der Einfluss von familiären Faktoren, insbesondere auf die *Familie-zu-Arbeit*-Bereicherung, genauer festgestellt werden.

9. Literaturverzeichnis

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18.
- Archer, R. P. (1976). Relationships between locus of control and anxiety. *Journal of Personality Assessment*, 43(6), 617-626.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- 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, 170-180.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and Family*, 54(2), 358-367.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: a closer look. *Women and Health*, 19, 13-41.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T.

- Robertson (Hrsg.), *International review of industrial and organizational psychology* (S.273-320). New York: Wiley.
- Brockner, J. (1979). The effects of self-esteem: success-failure, and self consciousness on task performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(10), 1732-1741.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywaez, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Casper, W. J., Bordeaux, C., Eby, L. T., & Lockwood, A. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1987). Neuroticism, somatic complaints and disease: is the bark worse than the bite? *Journal of Personality*, 55(2), 299-316.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.
- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L. Pervin (Hrsg.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (S.244–276). New York: Guilford Press.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles: Sage.
- Friede, A., & Ryan, A. M. (2005). The Importance of the individual: how self evaluations influence the work-family interface. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Hrsg.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives. LEA's organization and management series* (S.193-209). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (S.143-162). Washington, D. C.:

- American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: causal or non-causal covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). A theoretical analysis of job determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- 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), 111-126.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- 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(10), 1336-1342.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of

- organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and Family*, 42(2), 367-376.
- 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), 303-331.
- 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), 693-710.
- Jude, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance. *Human Relations*, 11, 167-187.
- 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), 17-34.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: a review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60-77.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kotowska, I. E., Matysiak, A., Styrc, M., Pailhé, A., Solaz, A., & Vignoli, D. (2010). *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0852.htm> [12.04.2012]
- Locke, E. A., McCleary, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-946.

- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 145(2), 133-149.
- Near, J. P. , Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *The Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M. Sussman & S. Steinmetz (Hrsg.), *Handbook of marriage and the family* (S.251-283). New York: Free Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Rimann, M., & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281-198). Zürich: Vdf Hochschulverlag.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- 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), 56-67.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 489-493.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: assessment and

- implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Schein, V. E. (1973). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340-344.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Udris, I., Kraft, U., Mussmann, C., & Rimann, M. (1992). Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. *Psychosozial*, 52, 9-22.
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: a theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- 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.

10. Tabellenverzeichnis

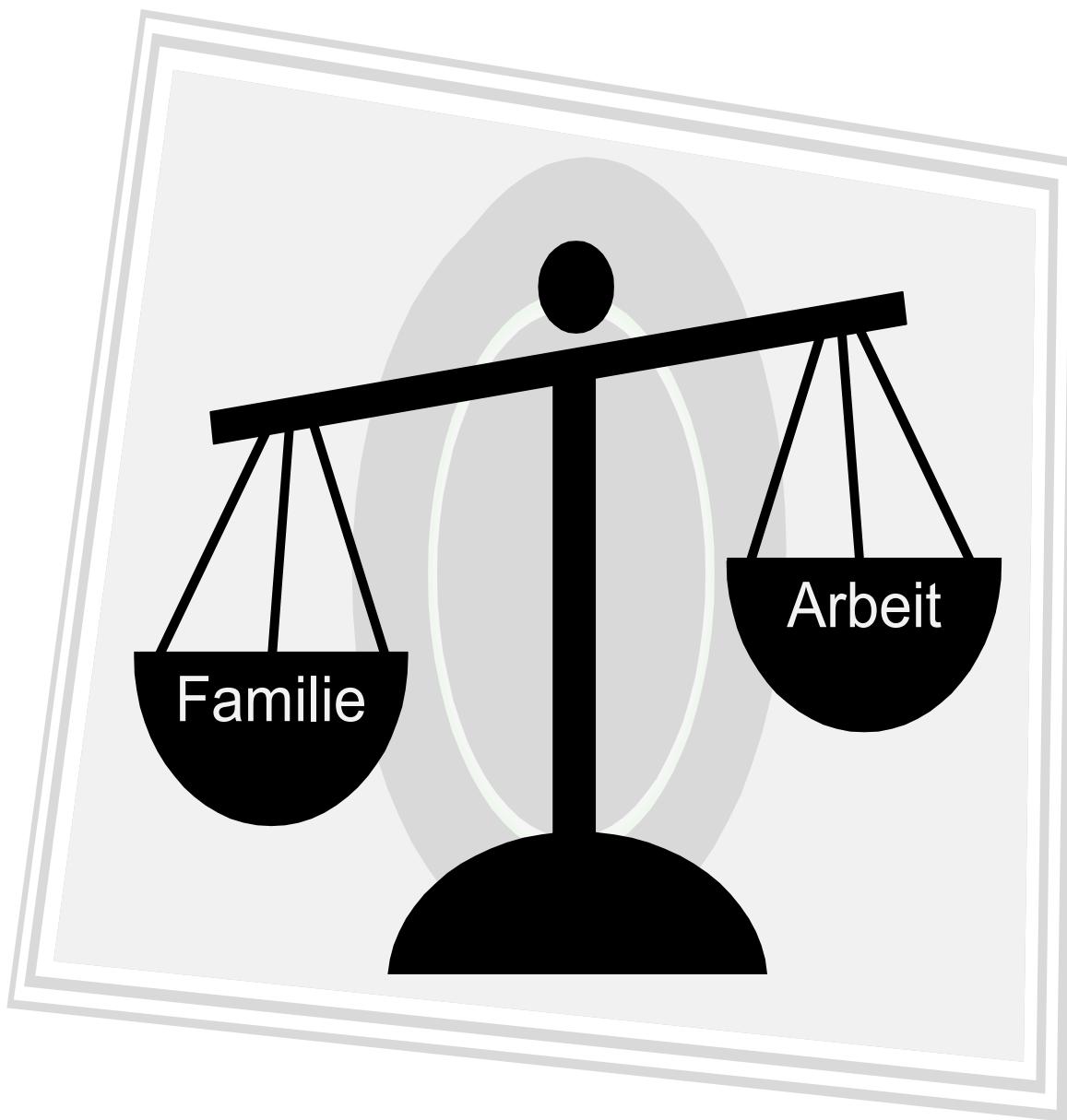
Tabelle 1 - Stichprobe	52
Tabelle 2 - Items: Arbeits-Familien-Bereicherung	54
Tabelle 3 - Items: Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	55
Tabelle 4 - Items: Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben	55
Tabelle 5 - Items: Belastendes Sozialklima (KollegInnen)	55
Tabelle 6 - Items: Belastendes Vorgesetztenverhalten.....	55
Tabelle 7 - Items: Aufgabenvielfalt.....	56
Tabelle 8 - Items: Tätigkeitsspielraum.....	56
Tabelle 9 - Items: Positives Sozialklima	56
Tabelle 10 - Items: MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten	56
Tabelle 11 - Items: Zentrale Selbstbewertungen	57
Tabelle 12 - Faktorenanalyse: Arbeits-Familien-Bereicherung	59
Tabelle 13 - Faktorenanalyse: SALSA, Subskalen.....	62
Tabelle 14 - Faktorenanalyse: Zentrale Selbstbewertungen	64
Tabelle 15 - Reliabilität der Skalen	64
Tabelle 16 - Deskriptive Statistiken und Korrelationen: Kontrollvariablen und Prädiktoren.....	66
Tabelle 17 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothesen 1a bis 1c.....	68
Tabelle 18 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothesen 2a bis 2d.....	69
Tabelle 19 - Hierarchische Regressionsanalyse zu Hypothese 4	71
Tabelle 20 - Modellzusammenfassung der Hierarchischen Regressionsanalyse zu Hypothesen 1, 2 und 4.....	71
Tabelle 21 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion qualitative Überforderung und Arbeitsressourcen	72
Tabelle 22 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion quantitative Überforderung und Arbeitsressourcen	73
Tabelle 23 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion qualitative Unterforderung und Arbeitsressourcen	73
Tabelle 24 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion belastendes Sozialklima und Arbeitsressourcen.....	74

Tabelle 25 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion zentrale Selbstbewertungen und Arbeitsbelastungen	75
Tabelle 26 - Hierarchische Regressionsanalyse zur Interaktion zentrale Selbstbewertungen und Arbeitsressourcen	76

11. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 - Theoretisches Modell der Diplomarbeit	29
Abb. 2 - Interaktionseffekt von qualitativer Überforderung und positivem Sozialklima auf Arbeits-Familien-Bereicherung.	74

12. 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: erster Buchstabe Ihres Vor- & Nachnamens (z.B. HM für Hans Muster)	Ihr Geburtsjahr: letzte zwei Ziffern Ihres Geburtsjahrs (z.B. 75 für 1975)	Initialen des Partners: erster Buchstabe des Vor- & Nachnamens (z.B. LM für Lotte Muster)	Geburtsjahr des Partners: 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	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> weiblich
2. Alter	<u> </u> Jahre	
3. Nationalität	<input type="checkbox"/> Österreich <input type="checkbox"/> Deutschland <input type="checkbox"/> Andere: _____	
4. Höchste abgeschlossene Ausbildung	<input type="checkbox"/> Pflichtschule <input type="checkbox"/> Lehre <input type="checkbox"/> berufsbildende mittlere Schule/ mittlere Reife	<input type="checkbox"/> Matura/Abitur/Kolleg <input type="checkbox"/> Studium/ akademische Ausbildung
5. Welchen Beruf üben Sie aus?	<u> </u>	
6. Berufsgruppe	<input type="checkbox"/> Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft <input type="checkbox"/> Wissenschaftler oder Akademiker falls nicht anders verortet; Schriftsteller, Künstler, wissenschaftliches Lehrpersonal <input type="checkbox"/> Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe; Schiffs- / Flugzeugführer bzw. – ingenieure, nichtwissenschaftliches Lehrpersonal, moderne medizinische Berufe (Optiker, Physiotherapie etc.) ohne Krankenpflege, Immobilienmakler <input type="checkbox"/> Bürokrat, kaufmännische Angestellte oder bspw. Lagerverwalter, Kassierer, Telefonist, Postbote <input type="checkbox"/> Dienstleistungsberufe (z.B. Schaffner, Köche, Bestatter, Friseure, Polizisten, Pflegekräfte) <input type="checkbox"/> Fachkraft in der Landwirtschaft und Fischerei <input type="checkbox"/> Handwerksberufe (z.B. Fleischer, Mechaniker, Sprengmeister, Kunsthandwerk, Bergleute) <input type="checkbox"/> Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer oder Fahrzeugführer <input type="checkbox"/> Hilfsarbeitskraft (z.B. Pförtner, Hausmeister, Boten, Reinigungspersonal, Müllsammler) <input type="checkbox"/> Soldat/in	
7. Erwerbsstatus (durchschnittliche Arbeitszeit inklusive Überstunden)	<input type="checkbox"/> Vollzeit, zu: <u> </u> Wochenstunden	<input type="checkbox"/> Teilzeit, zu: <u> </u> Wochenstunden
8. Wie lange sind Sie bereits an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt?	<input type="checkbox"/> weniger als 6 Monate <input type="checkbox"/> 6 Monate bis 1 Jahr <input type="checkbox"/> 1 bis 3 Jahr(e) <input type="checkbox"/> 3 Jahre oder länger	
9. Dienstverhältnis	<input type="checkbox"/> befristet <input type="checkbox"/> unbefristet selbständigkeit	
10. Haben Sie eine Führungsposition inne?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

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

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Bitte beurteilen Sie folgenden Aussagen:					
	trifft nicht zu 1	2	teils-teils 3	4	trifft voll zu 5
20. Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie / meinem Partner ab.	<input type="checkbox"/>				
21. Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>				
22. Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie / meines Partners teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
23. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.	<input type="checkbox"/>				
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.	<input type="checkbox"/>				
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.	<input type="checkbox"/>				

Bitte beurteilen Sie folgenden Aussagen:	trifft nicht zu 1	2	teils-teils 3	4	trifft voll zu 5
26. Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht .	<input type="checkbox"/>				
27. Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	<input type="checkbox"/>				
28. Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht , ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	<input type="checkbox"/>				

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	ich stimme vollkommen zu 4 5	
				4	5
29. ... hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. ... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. ... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ... macht mich glücklich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. ... macht mich fröhlich und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. ... trägt zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. ... trägt zum Gefühl bei, erfolgreich zu sein und das hilft mir, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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. **selbstständig** sind, lassen Sie diese bitte aus.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft voll zu
	1	2	3	4	5
38. Der / Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/>				
39. Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>				
40. Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	<input type="checkbox"/>				
41. Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	<input type="checkbox"/>				
42. Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>				
43. Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="checkbox"/>				
44. Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="checkbox"/>				
45. Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen.	<input type="checkbox"/>				
46. Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	<input type="checkbox"/>				
47. Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>				
48. Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	<input type="checkbox"/>				
49. Der / Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>				
50. Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/>				
51. Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	<input type="checkbox"/>				
52. Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="checkbox"/>				
53. Wenn ein Fehler passiert, findet der / die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/>				
54. Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="checkbox"/>				
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.)	<input type="checkbox"/>				
56. Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	<input type="checkbox"/>				
57. Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	<input type="checkbox"/>				
58. Der / Die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine / ihre Anweisungen.	<input type="checkbox"/>				

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	fast nie trifft gar nicht zu 1	selten trifft eher nicht zu 2	manch-mal teils-teils 3	oft trifft eher zu 4	fast immer trifft voll zu 5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Der / Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen / ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen gut geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Der / Die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Man hat leicht Zugang zum / zur Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. In der Firma kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Bei wichtigen Dingen in der Firma kann man mitreden und mitentscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Der / Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>					
75. Zeitdruck bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>					

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	<input type="checkbox"/>				
77. Auf Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen	<input type="checkbox"/>				

Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
78. Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
79. Ihre Arbeitskollegen und –kolleginnen	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
81. Ihre Arbeitskollegen und –kolleginnen	<input type="checkbox"/>				

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

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	manch-mal	eher oft	sehr oft
87. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>					
88. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/>					
89. Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	<input type="checkbox"/>					
90. Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/>					
91. Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="checkbox"/>					
92. Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>					
93. Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	<input type="checkbox"/>					
94. Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/>					
95. Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	<input type="checkbox"/>					
96. Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>					

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 zu-frieden			teils-teils			sehr zu-frieden
97. ... wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>						

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.

<p>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?</p> <p><input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
<p>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)</p> <p><input type="checkbox"/> Um Problemen mit Arbeitskollegen bzw. -kolleginnen aus dem Weg zu gehen <input type="checkbox"/> Um Problemen mit der / dem Vorgesetzten aus dem Weg zu gehen <input type="checkbox"/> Mobbing durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte <input type="checkbox"/> Um Stress/Druck am Arbeitsplatz zu entgehen <input type="checkbox"/> Familiäre Probleme <input type="checkbox"/> Leichtes körperliches Unwohlsein (ohne tatsächlich/ernsthaft krank gewesen zu sein) <input type="checkbox"/> Andere: _____</p>
<p>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?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter bei Frage 104.</p>
<p>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?</p> <p><input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
<p>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)</p> <p><input type="checkbox"/> Pflichtgefühl und weil sonst Arbeit liegen bleibt <input type="checkbox"/> Rücksicht auf Kollegen / Kolleginnen <input type="checkbox"/> Angst vor Arbeitsplatzverlust <input type="checkbox"/> Berufliche Nachteile <input type="checkbox"/> Andere: _____</p>
<p>104. Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie gegen den ärztlichen Rat der Arbeit nachgegangen sind?</p> <p><input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
<p>105. ... sich von einem Arzt/einer Ärztin ein Medikament verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein?</p> <p><input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
<p>106. ... zur Genesung Urlaub genommen haben?</p> <p><input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
<p>107. ... zur Genesung bis zum Wochenende gewartet haben?</p> <p><input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>

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.

<p>108. Wie oft haben Sie in den letzten 6 Monaten unter akuten körperlichen Krankheiten gelitten? (akute körperliche Krankheiten sind vergleichsweise schnell ausbrechende Krankheiten)</p> <p><input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> einmal <input type="checkbox"/> zweimal <input type="checkbox"/> dreimal <input type="checkbox"/> mehr als dreimal</p>
--

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)	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> ein bis drei Monate	<input type="checkbox"/> zwischen drei und fünf Monaten	<input type="checkbox"/> die ganzen sechs Monate	
110. Wie würden Sie Ihr seelisches Befinden in den letzten 6 Monaten beschreiben?	<input type="checkbox"/> exzellent	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> neutral	<input type="checkbox"/> schlecht	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> Familienleben <input type="checkbox"/> Berufsleben <input type="checkbox"/> Physische / psychische Erkrankungen <input type="checkbox"/> Andere: _____				
112. Wie sehr können Sie sich auf Ihre Familienmitglieder verlassen, wenn innerhalb oder außerhalb Ihrer Arbeit Probleme auftauchen?	<input type="checkbox"/> gar nicht	<input type="checkbox"/> wenig	<input type="checkbox"/> einigermaßen	<input type="checkbox"/> ziemlich	<input type="checkbox"/> sehr
113. Wie sehr sind Ihre Familienmitglieder bereit, sich Ihre Probleme anzuhören?	<input type="checkbox"/> gar nicht	<input type="checkbox"/> wenig	<input type="checkbox"/> einigermaßen	<input type="checkbox"/> ziemlich	<input type="checkbox"/> sehr
114. Wie sehr werden Sie von Ihren Familienmitgliedern aktiv unterstützt, so dass Sie es innerhalb und außerhalb der Arbeit leichter haben?	<input type="checkbox"/> gar nicht	<input type="checkbox"/> wenig	<input type="checkbox"/> einigermaßen	<input type="checkbox"/> ziemlich	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/>					
116. Wenn ich mich anstrenge, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	<input type="checkbox"/>					
117. Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	<input type="checkbox"/>					
118. Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	<input type="checkbox"/>					
119. Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	<input type="checkbox"/>					
120. Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>					
121. Manchmal bin ich deprimiert.	<input type="checkbox"/>					
122. Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	<input type="checkbox"/>					

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	Ich stimme nicht zu		teils-teils		Ich stimme vollkommen zu
					1
123. Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	<input type="checkbox"/>				
124. Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	<input type="checkbox"/>				
125. Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	<input type="checkbox"/>				
126. Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	<input type="checkbox"/>				

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.

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

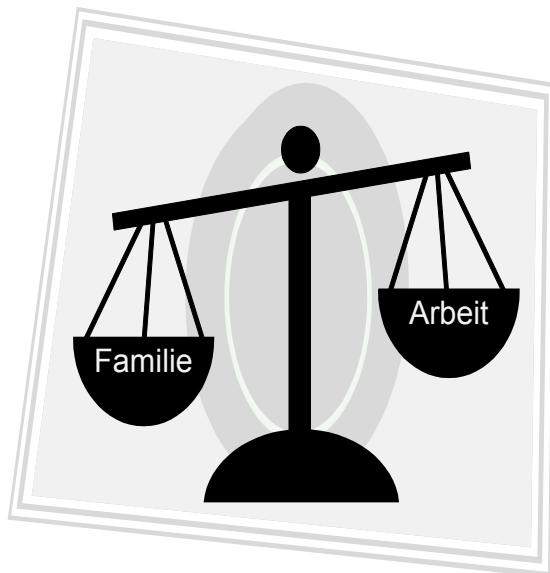
Die folgende Liste enthält wieder die Fragen zur **Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf**. Diesmal beurteilen Sie bitte, inwieweit die folgenden Aussagen auf **Ihren Partner / Ihre Partnerin** zutreffen. Zur besseren Verständlichkeit sind die Aussagen wieder ausschließlich in der männlichen 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 vollkommen zu		
			1	2	3
136. Die Arbeit meines Partners hält ihn mehr von Unternehmungen mit der Familie / mir ab als ihm lieb ist.	<input type="checkbox"/>				
137. Die Zeit, die mein Partner für seine Arbeit aufbringen muss, hält ihn davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>				
138. Da meinen Partner seine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann er nicht an Aktivitäten der Familie / meinen Aktivitäten teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
139. Wenn mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt, ist er oft zu erschöpft, um etwas mit der Familie / mir zu unternehmen.	<input type="checkbox"/>				
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.	<input type="checkbox"/>				
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.	<input type="checkbox"/>				
142. Die Art, mit der mein Partner bei seiner Arbeitstätigkeit Probleme löst, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	<input type="checkbox"/>				
143. Verhaltensweisen, die für die Arbeitstätigkeit meines Partners effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	<input type="checkbox"/>				
144. Das Verhalten, das die Arbeitsproduktivität meines Partners steigert, hilft ihm zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied / ein besserer Partner zu sein.	<input type="checkbox"/>				
145. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				
146. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner sich neues Wissen anzueignen und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				
147. Die Eingebundenheit in seine Arbeit hilft meinem Partner neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				
148. Die Eingebundenheit in seine Arbeit versetzt meinen Partner in gute Stimmung und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				
149. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner glücklich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				
150. Die Eingebundenheit in seine Arbeit macht meinen Partner fröhlich und das hilft ihm, ein besseres Familienmitglied zu sein.	<input type="checkbox"/>				

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	ich stimme nicht zu		teils- teils		ich stimme voll- kommen 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



**universität
wien**

13. Lebenslauf

Persönliche Daten

Name:	Gorana Kitic
Wohnsitz:	1100 Wien, Österreich
Geboren:	25.08.1989 in Zepce, Bosnien und Herzegowina
Staatsbürgerschaft:	Österreich

Ausbildung

09/2012	Befähigungsprüfung zur Arbeitskräfteüberlassung, Wien
03/2012 – 05/2012	Ausbildung zur Arbeitskräfteüberlassung am WIFI-Wien
seit 10/2007	Studium Psychologie, Universität Wien
1999 – 2007	Wirtschaftkundliches Realgymnasium der Franziskanerinnen in Wels, Matura mit ausgezeichnetem Erfolg
1995 – 1999	Volksschule, Wels

Berufliche Erfahrungen und Praktika

08/2010 – 03/2011	Praktikum bei Lackner & Kabas KG – Management, Assessments und Psychologie, Wien
07/2009 und 07/2010	Praktika bei GS Hydro Austria GmbH, Pasching
07/2007 und 07/2008	Praktika bei BMR GmbH, Buchkirchen
seit 09/2006	geringfügige Anstellung bei KHS Kitic Hydraulik Service KG, Krenglbach
2005 – 2006	Sozialpraktika in Altersheim und Kindergarten, Wels

Sprachen

Kroatisch:	Muttersprache
Deutsch:	fließend
Englisch:	fließend
Französisch:	gute Kenntnisse
Italienisch:	Grundkenntnisse
Russisch:	Grundkenntnisse

Spezielle Fähigkeiten

MS-Windows, Mac OS X, iOS
 Word, PowerPoint, Excel, Outlook, Adobe Acrobat
 SPSS, Mendeley
 Adobe Photoshop