universität wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Validierung des Fragebogens zur Erfassung der Arbeits-Familien Bereicherung“

verfasst von

Agnes Moritz

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften

Wien, Februar 2013

Studienkennzahl laut Studienblatt:	A298
Studienrichtung laut Studienblatt:	Psychologie
Betreuerin:	Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Zu allererst möchte ich meiner Diplomarbeitsbetreuerin Frau Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Sara Tement danken. Durch ihre Unterstützung wurde mir ermöglicht, dieses interessante Thema in sehr kurzer Zeit zu behandeln.

Weiters bedanke ich mich bei allen KollegInnen die zeitgleich an der Erstellung ihrer Diplomarbeiten gearbeitet haben für ihre seelische und fachliche Unterstützung.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei meinem Freund Stefan Arztmann für den Fels in der Brandung, sowie bei all meinen FreundInnen die immer ein offenes Ohr für mich hatten. Besonders erwähnen möchte ich hier Lena Enzinger, die mich auch für Zeiten der Ruhe motivierte und stets einen positivistischen Ansatz verfolgt.

Ein besonderer Dank gilt meinen Eltern, Eva Abu Zahra und Gerhard Berger, sowie Andreas Moritz. Sie haben mich während der Erstellung dieser Arbeit bei der Betreuung meiner Tochter tatkräftig unterstützt.

Abstrakt

Aus Sicht der positiven Psychologie, die ihren Fokus auf Stärken anstatt auf Schwächen legt, bedarf es der Erforschung von positiven Interaktionen zwischen den Bereichen Familie und Arbeit. Diese rückte in den letzten Jahren ins Zentrum des Interesses vieler PsychologInnen. Die vorliegende Arbeit behandelt die Validierung des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung im deutschsprachigen Raum. Grundlage dieser Studie war die von Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006) entwickelte englischsprachige „Work-Family Enrichment Scale“. Die Validität des Instruments wurde anhand der folgenden Kriterien beurteilt: Dimensionalität, Itemangemessenheit, Reliabilität, Faktorenstruktur, konvergente und diskriminante Validität und theoretisch begründeten Beziehungen zu Konstrukten, die mit der Arbeits- und Familienwelt in Verbindung stehen. Die Stichprobe umfasste 341 TeilnehmerInnen, die alle einer Tätigkeit nachgehen.

Die Ergebnisse der Studie bestätigen die multiplen Dimensionen der Originalfassung. Weiters sprechen sie für ein reliables und valides Messinstrument.

Abstract

From the perspective of positive psychology, which places its focus on strengths rather than weaknesses, the study of positive interaction between the areas of family-life and work-life is required. In recent years, this field of study has been the centre of focus for many psychologists. My thesis deals with the validation of the questionnaire for the assessment of work-family enrichment in German. It is based on the study by Carlson, Kacmar, Wayne and Grzywacz (2006) who developed the English "Work-Family Enrichment Scale". This instrument was evaluated due to the quality criterias reliability and validity. Its dimensionality was tested using a confirmatory factor analysis. The sample included 341 participants. The results of the study confirm the multiple dimensions of the original version. Furthermore, it confirms this instrument as being a reliable and valid measurement tool.

INHALTSVERZEICHNIS

Tabellenverzeichnis **V**

Abbildungsverzeichnis **VII**

I EINLEITUNG **1**

II THEORETISCHER TEIL **3**

1. Ökologische Systemtheorie **3**

2. Rollenakkumulation **4**

3. Erweiterbare Ressourcen **5**

4. Positive Organizational Scholarship **5**

5. Ressource - Gain - Development Perspektive **6**

6. Das Modell Arbeits-Familien Bereicherung **7**

7. Begriffliche Abgrenzung **10**

7.1. Work-Family Enhancement **10**

7.2. Work-Familiy Spillover **10**

7.3. Work-Family Facilitation **11**

8. Faktorenstruktur **12**

9. Korrelate von Arbeits-Familien Bereicherung **13**

9.1. Bedingungen von Arbeits-Familien Bereicherung **15**

9.1.1. Arbeitsbelastung 15

9.1.2. Autonomie 16

9.1.3. Vielfältigkeit der Tätigkeit 17

9.1.4. Unterstützung durch ArbeitskollegInnen 19

9.1.5. Unterstützung durch Familienmitglieder 20
9.1.6. Familienstand und Kinder 22

9.2. Ergebnisse von Arbeits-Familien Zufriedenheit 24
9.2.1. Affektives Commitment 24
9.2.2. Arbeitsengagement 25
9.2.3. Arbeitszufriedenheit, Familienzufriedenheit, Lebenszufriedenheit 27

9.3. Geschlechtsunterschiede 29

9.4. Bereicherung versus Konflikt 32

9.5. Beziehung zu Work-Family Spillover 34

III EMPIRISCHER TEIL 35

10. Ziel der Untersuchung 35

11. Fragestellung und Hypothesen 35

12. Methode 38

12.1. Datenerhebung 38

12.2. Stichprobe 38

12.3. Instrumente 40
12.3.1. Aufbau des Online-Fragebogens 42
12.3.1.1. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse 43
12.3.1.2. Unterstützung durch Familienmitglieder 45
12.3.1.3. Arbeitsbeschreibungsbogen 45
12.3.1.4. Satisfaction with Life Scale 46
12.3.1.5. Affektives Commitment 47
12.3.1.6. Arbeitsengagement 47
12.3.1.7. Arbeits-Familien Konflikt 48
12.3.1.8. Positive Spillover - Trierer Kurzskala 49

12.4. Auswertungsverfahren 50
12.4.1. Objektivität 50
12.4.2. Dimensionalität 51
12.4.3. Messmodell 51
12.4.4. Strukturmodell 52
12.4.4.1. Chi-Quadrat Test 53
12.4.4.2. Goodness-of-Fit-Index (GFI) und Adjusted-Goodness-of-Fit-Index 54
12.4.4.3. Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA) 55
12.4.4.4. Standardized-Root-Mean-Square-Residual (SRMR) 55
12.4.4.5. Comparative-Fit-Index (CFI) 56
12.4.4.6. Consistent-Akaike´s-Information-Criterion (CAIC) 56
12.4.4.7. Bayes-Information-Criterion (BIC) 56
12.4.5. Faktorenmodelle 57
12.4.6. Angemessenheit der Items 58
12.4.7. Interne Konsistenz/Reliabilität/Trennschärfe 59
12.4.8. Beziehungen zu bestehenden Konstrukten 60
12.4.9. Geschlechtsunterschiede 60
12.4.10. Unterschiede Familienstand 60

13. Ergebnisse 61

13.1. Faktorenanalyse 61

13.1. Angemessenheit der Items 61

13.2. Interne Konsistenz 63

13.3. Dimensionalität 64

13.4. Konstruktvalidität 65
13.4.1. Überprüfung von Geschlechtsunterschieden 69

14. Diskussion 71

14.1. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse 71

14.2. Kritische Reflexion/Limitationen **75**

14.3. Ausblick **75**

IV SCHLUSSBETRACHTUNG **77**

V LITERATURVERZEICHNIS **78**

VI ANHANG **87**

ANHANG A - Screenshots des Online Fragebogens 87

ANHANG B - Lebenslauf 96

ANHANG C - Erklärung 98

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Stichprobe	40
Tabelle 2:	Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung	42
Tabelle 3:	Aufbau des Online Fragebogens	43
Tabelle 4:	Items des Kurz- Fragebogens zur Arbeitsanalyse	44
Tabelle 5:	Items Unterstützung durch Familienmitglieder	45
Tabelle 6:	Items des Arbeitsbeschreibungsbogens	46
Tabelle 7:	Items Satisfaction with Life Scale	46
Tabelle 8:	Items Affektives Commitment	47
Tabelle 9:	Items Arbeitsengagement	48
Tabelle 10:	Items Arbeits-Familien Konflikt	49
Tabelle 11:	Items positive Spillover	50
Tabelle 12:	Zwei Faktoren Modell	57
Tabelle 13:	Vier Faktoren Modell	58
Tabelle 14:	Sechs Faktoren Modell	58
Tabelle 15:	Faktorenladungen im Sechs-Faktor-Modell	62
Tabelle 16:	Reliabilität und Trennschärfenindizes	63
Tabelle 17:	Überprüfung unterschiedlicher Faktorenmodelle	64
Tabelle 18:	Korrelationstabelle zur Konstruktvalidität	67
Tabelle 19:	Familienstand und Arbeits-Familien Bereicherung	68
Tabelle 20:	Familienstand Post-Hoc Gruppenvergleiche (p-Werte)	68

Tabelle 21: Korrelationen Arbeits-Familien Bereicherung und Arbeits-Familien Konflikt 69

Tabelle 22: Geschlechtsunterschiede 70

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeits-Familien Bereicherung 9

I EINLEITUNG

Die zugrundeliegende Diplomarbeit entstand im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie, mit dem Ziel den Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung zu validieren. Im englisch- und slovenischsprachigen Raum wird dieser Fragebogen bereits als valides Messinstrument eingesetzt.

Die Notwendigkeit eines validen Instruments zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung liegt in dem allgemeinen Trend, den Fokus in der psychologischen, organisationalen und familiären Forschung vermehrt auf Stärken als auf Schwächen zu richten (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006).

Diesem Trend liegt unter anderem der Wandel von familiären Strukturen und beruflichen Anforderungen zugrunde, aufgrund dessen die Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinen, immer mehr an Bedeutung gewinnt. Der Wandel der Strukturen spiegelt sich in steigenden Zahlen von Doppelverdienerhaushalten und Alleinerzieherhaushalten (seit 1990 um 5,1%, Statistik Austria, 2012) wider. Weiters ist die Anzahl von erwerbstätigen Frauen in allen entwickelten Industriestaaten gestiegen. In Österreich stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen in den letzten 10 Jahren um 6,6%, während die Anzahl der erwerbstätigen Männer weitgehend gleich blieb. Die Anzahl der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, stieg von 34,3% auf 44,0% an (Statistik Austria, 2012). Damit ergibt sich, vor allem für Frauen, eine immer stärkere Verzahnung von Familie und Beruf, die in der Vergangenheit die Frage des Konflikts der beiden Bereiche aufwarf.

Aus Sicht der positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), die einen ressourcenorientierten Ansatz verfolgt, der sich auf die Stärken des Menschen bezieht, rücken in Zukunft positive Effekte der Wechselwirkung von Arbeit und Familie ins Zentrum der Forschung. Ziel ist es, die Erfassung positiver Auswirkungen von Erfahrungen im Familien- und Berufsleben, die jeweils den anderen Bereich beeinflussen, zu ermöglichen.

Daher bedarf es der Validierung des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-

Familien Bereicherung für den deutschsprachigen Raum.

Im Rahmen der Validierung wird das angenommene Konstrukt Arbeits-Familien Bereicherung sowie dessen Faktorenstruktur überprüft. Weiters erfolgt die Überprüfung der Reliabilität, sowie die Analyse von konvergenter und diskriminanter Validität. Konvergente und diskriminante Validität werden anhand von Beziehungen zu ähnlichen Konstrukten bzw. anhand von Abgrenzung zu unterschiedlichen Konstrukten mittels Korrelationen überprüft.

Im Anschluss werden aus den Ergebnissen Schlussfolgerungen über die Validität des Instruments entlang der a priori angenommenen Hypothesen gezogen.

II THEORETISCHER TEIL

Zur Annäherung an das Thema folgt in den nächsten Kapiteln ein Überblick über theoretische Grundlagen, die zum Verständnis des Konstrukts Arbeits-Familien Bereicherung beitragen sollen. Weiters werden Theorien zur Entstehung von positiven Wechselwirkungen aufgearbeitet sowie eine Definition von Arbeits-Familien Bereicherung dargelegt. Anhand von Erläuterungen zu Bedingungen, Ursachen und Folgen des Konstrukts Arbeits-Familien Bereicherung werden Forschungsfragen gestellt und Hypothesen abgeleitet. Zusätzlich werden Studien präsentiert und Konstrukte vorgestellt, welche die Ausgangslage sowie Argumentationsgrundlage für Arbeits-Familien Bereicherung bilden und zu dessen Verständnis beitragen sollen.

1. Ökologische Systemtheorie

Bronfenbrenners (1986, 1989) ökologische Systemtheorie beschreibt die menschliche Entwicklung innerhalb eines komplexen, sozialen Systems, das aus mehreren Ebenen besteht, die ineinander eingebettet sind. Fünf unterschiedliche Ebenen beschreiben jeweils ein konkretes Umweltsystem, in dem sich ein Mensch bewegt, in dem er Erfahrungen sammelt oder von dem er beeinflusst wird. Die Ebene, die dem Menschen kontextual am nächsten ist, bezeichnet er als Mikrosystem. Menschen bewegen sich in unterschiedlichen Mikrosystemen, die miteinander in Interaktion treten können und das Mesosystem bilden.

Die ökologische Systemtheorie geht davon aus, dass individuelle Ressourcen die Grundlage für die Interaktion zwischen den Systemen bilden und diese Ressourcen den notwendigen Beitrag zur positiven Interaktion leisten. Weiters postuliert sie, dass Menschen aktiv nach Wachstum und Entwicklung streben und dies erreichen, indem sie individuelle Ressourcen sowie Ressourcen aus ihrer Umwelt nutzen (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007).

Der Vollständigkeit halber seien noch die restlichen Systeme der ökologischen Systemtheorie von Bronfenbrenner (1986, 1989) genannt: Das Exosystem bezeichnet Lebensbereiche, die keine unmittelbare Wirkung auf das Individuum haben, es aber trotzdem beeinflussen können. Mit dem Makrosystem wird der kulturelle Kontext bezeichnet, in dem der Mensch eingebettet ist. Zeitliche Veränderungen von Lebensbedingungen oder markante biografische Übergänge tituliert er als Chronosystem.

Arbeit und Familie sind zwei Mikrosysteme, die bidirektional interagieren und sich beeinflussen können. In klaren Worten bedeutet dies: Arbeit beeinflusst Familie und Familie beeinflusst Arbeit. Gemeinsam bilden sie das Mesosystem Arbeit-Familie (Hill, 2005).

2. Rollenakkumulation

Die positive Perspektive der Rollenakkumulation (Sieber, 1974) richtet ihr Augenmerk nun darauf, dass das Zusammenspiel zweier Mikrosysteme für das Individuum eine Verbesserung darstellen kann und erklärt warum Individuen sich für die Partizipation an multiplen Rollen entscheiden. Eingebettet in das Mesosystem Arbeit-Familie, indem die Ausübung multipler Rollen im Vordergrund steht, findet ein Austausch von Energie bzw. von Ressourcen statt, der für den Einzelnen auf beiden Seiten der Mikrosysteme einen Gewinn darstellen kann. Allerdings nur dann, wenn dieser die Kosten die eine multiple Rollenausübung in sich bergen kann übersteigt. Diese Gewinne können folgende sein: Bereicherung der Persönlichkeit, Erweiterung des persönlichen Status, Verringerung von Belastungen durch Puffereffekte oder mehr Privilegien in einer Rolle.

Sieber forderte bereits 1974 jenen Faktoren Aufmerksamkeit zu schenken, die Rollenakkumulation begünstigen sowie das Augenmerk auf die positiven Auswirkungen zu richten.

3. Erweiterbare Ressourcen

Die Perspektive der erweiterbaren menschlichen Ressourcen basiert auf dem folgenden Ansatz von Marks (1977): Bei Zeit und Energie handelt es sich um menschliche Ressourcen die flexibel reagieren. Sie können sich ausdehnen und wieder zusammenziehen. Diese Kontraktion wird durch das Commitment zu einem spezifischen System determiniert, das die Verfügbarkeit der Ressourcen bestimmt. Der Mensch verbraucht also Energie nicht ausschließlich, er kann sie auch produzieren. Aus diesem Blickwinkel wird Energie, und werden Ressourcen in weiterer Folge, als eine soziokulturelle Variable gesehen, anstatt als eine ausschließlich zur Konsumation bereitstehende biologische Variable. Diese Sicht rechtfertigt die Frage, wie Energie in einem komplexen sozialen System, zum Beispiel dem Familiensystem, entsteht und in andere Kontexte, beispielsweise in den Arbeitskontext, übertragen werden kann.

Im Gegensatz dazu steht die Annahme, dass Individuen über eine fixe Anzahl von Ressourcen verfügen, die durch multiple Rollenausübung konsumiert wird. Stehen keine Ressourcen mehr zur Verfügung, entsteht ein Konflikt zwischen den beiden Rollen beziehungsweise wird die Beteiligung an zwei Mikrosystemen als Belastung wahrgenommen (Marks, 1977).

4. Positive Organizational Scholarship

Einen weiteren wissenschaftlichen Ausgangspunkt liefern Cameron, Dutton und Quinn (2003) mit dem Positive Organizational Scholarship (POS). Diese wissenschaftliche Sichtweise konzentriert sich auf die positiven Aspekte von Organisationen und ihren MitarbeiterInnen. Im Speziellen betrachtet POS welchen positiven Folgen, Prozessen und Attributen Individuen im Unternehmenskontext ausgesetzt sind. POS erforscht Gleichgewichtszustände und positive Dynamiken. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen zwar traditionelle organisationale Fragen. Antworten werden allerdings entlang jener Faktoren gesucht, die positive Konsequenzen für Individuen, Gruppen und Organisationen haben. Wayne, Grzywacz, Carlson und Kacmar (2007) veranschaulichen eine wesentliche

Grundannahme von POS wie folgt: *„One assumption of POS is that living systems are subject to the heliotropic effect which is an inclination toward the positive away from the negative“ (p. 65)*. Dieser positivistische Ansatz impliziert, dass durch positive Erfahrungen Stärken entwickelt werden, von denen das Subsystem, indem ein Individuum agiert, profitiert. Den theoretischen Rahmen für diese Annahmen liefert Fredrickson (1998) mit der broaden and build theory über positive Emotionen. Diese geht davon aus, dass positive Emotionen den Gedanken- und Tätigkeitsspielraum erweitern und dadurch langfristig nutzbare physische, intellektuelle und soziale Ressourcen entstehen können.

5. Ressource - Gain - Development Perspektive

Wayne et al., (2007) erklären die Ursachen, Konsequenzen und Moderatoren von Bereicherung mit ihrem integrativem Ressource – Gain – Development Modell. Sie setzen voraus, dass Menschen eine natürliche Tendenz zu Wachstum und Entwicklung besitzen und einen möglichst hohen Funktionslevel anstreben. Der Funktionslevel betrifft sowohl die Individuen selbst, als auch das Funktionieren in allen partizipierten Systemen, beispielsweise Arbeit und Familie. Um Gewinne zu erzielen, werden Ressourcen, die Wachstum und Entwicklung ermöglichen, aus dem jeweiligen System gewonnen, maximiert und genutzt. Nun sind Menschen auch motiviert, ihr Wachstum und ihre Ressourcengewinne in andere Lebensbereiche zu übertragen. Das Übertragen verbessert die Funktion des anderen Systems – das andere System wird bereichert.

Die zugrundeliegende Arbeit basiert auf dem Ansatz, dass Ressourcen ausdehnbar, erweiterbar sind und von einem Mikrosystem in ein anderes überfließen können. Multiple Rollenausübung wird als Chance anstatt als Hemmnis gesehen. Dem positivistischen Ansatz wird Rechnung getragen, indem bei Individuen das Hauptaugenmerk auf Stärken anstatt auf Schwächen gelegt wird.

6. Das Modell Arbeits-Familien Bereicherung

Greenhaus und Powell (2006) definieren Bereicherung als das Ausmaß, in dem Erfahrungen in der einen Rolle die Lebensqualität in der anderen Rolle verbessern. Sie beschreiben Arbeits-Familien Bereicherung als bidirektionales Konstrukt. Bereicherung kann also in beide Richtungen stattfinden: von der Arbeit zur Familie und von der Familie zur Arbeit.

In ihrem theoretischen Modell zu Arbeits-Familien Bereicherung erklären sie, dass gewonnene Ressourcen in dem einen Bereich (Rolle A) über zwei unterschiedliche Wege zu Bereicherung im anderen Bereich (Rolle B) führen können: dem instrumentellen und dem affektiven Weg.

Ressourcen sind nach Greenhaus und Powell (2006) bestehende Güter, die dann zum Einsatz kommen, wenn Probleme gelöst werden müssen oder herausfordernde Situationen gemeistert werden sollen.

Ihr theoretisches Modell beschreibt fünf Ressourcen, die die beiden Bereiche Arbeit und Familie wechselseitig positiv beeinflussen können. Dazu zählen Fähigkeiten und Perspektiven, psychologische und physikalische Ressourcen, soziales Kapital, Flexibilität und materielle Ressourcen. Unter Fähigkeiten verstehen sie beispielsweise Multitasking, Copingstrategien, allgemeines Wissen und aufgabenbezogenes Wissen. Mit Perspektiven beschreiben sie die Art, wie man Situationen zum Beispiel vor ihrem kulturellen Hintergrund wahrnimmt und mit ihnen umgeht. Psychologische und physikalische Ressourcen beinhalten positive Selbstbewertungen. Soziales Kapital als Ressource umfasst die Komponenten Information und Einflussnahme, die für die Zielerreichung von Individuen wichtig sind. Mit Flexibilität sind jene Inhalte gemeint, die notwendig sind, um den Rollenanforderungen gerecht zu werden - beispielweise zeitliche Koordination. Mit materiellen Ressourcen sind vor allem Geld sowie Güter gemeint, die aus dem Arbeits- oder Familienbereich gewonnen werden.

Der instrumentelle Weg beschreibt, dass unterschiedliche Ressourcen der Rolle A direkt in Rolle B übertragen werden und dies zu einer Leistungssteigerung in Rolle B führt (Pfeil 1 in Abbildung 1).

Beispielsweise kann eine Arbeitskraft durch seine weitere Rolle als Erziehungsberechtigter Fähigkeiten zum Multitasking erwerben. Diese Fähigkeiten können in der Arbeitsumgebung angewandt werden und führen somit zu einer direkten Verbesserung über den instrumentellen Weg. Die gewonnene Ressource hat einen positiven, direkten, instrumentellen Effekt, der vom Bereich Familie auf den Bereich Arbeit wirkt (McNall, Nicklin, & Masuda, 2009). Der instrumentelle Weg vom Arbeitsbereich zur Familie wird im folgenden Beispiel erläutert: Ein berufstätiger Familienvater bekommt von seinem Arbeitskollegen einen guten Rat, wie er ein bestimmtes familiäres Problem lösen könnte und wendet diesen erfolgreich an (Greenhaus & Powell, 2006).

Eine gewonnene Ressource kann den anderen Bereich aber auch über positiven Affekt direkt (Pfeil 2) oder indirekt (Pfeil 3) positiv beeinflussen. Positiver Affekt vereint positive Emotionen und positive Stimmungen, die durch Erfahrungen in der einen oder anderen Rolle generiert werden. Ist ein Bereich oder Mikrosystem reich an Ressourcen, wie beispielsweise hohem Selbstwert oder Optimismus, so entsteht in diesem positiver Affekt.

Einerseits wirkt sich der Ressourcenreichtum nun direkt auf den Affekt in demselben Bereich (z.B. Arbeit) aus. Ressourcenreichtum in Rolle A kann aber auch indirekt wirken, indem er die Leistung in Rolle A steigert (Pfeil 3). Der wahrgenommene Leistungsanstieg erzeugt erneut positive Stimmungen und Emotionen (Pfeil 4). Zum Beispiel kann ein durch positive Leistungserbringung gewonnener Zuwachs an Selbstwert in Arbeit weiterhin positiv auf diese wirken.

Andererseits können Ressourcen über positiven Affekt in Rolle A (z.B. Arbeit) Funktionen in Rolle B (z.B. Familie) fördern (Pfeil 5), beziehungsweise zu einer Leistungssteigerung beitragen. Eine Leistungssteigerung in Rolle B geht gleichermaßen mit der Entstehung von positivem Affekt in Rolle B einher (Pfeil 6). Die Tatsache, dass positiver Affekt in der einen Rolle die Leistung in einer anderen

positiv beeinflusst basiert auf mehreren Annahmen: Zum einen erzeugt positiver Affekt allgemeines Wohlwollen und dieses erhöht die Bereitschaft der Partizipation in anderen Rollen. Zum anderen erhöht er die Aufmerksamkeit was wiederum positive Interaktionen fördert (Greenhaus & Powell, 2006). Wie Marks (1977) bereits schilderte, können durch positiven Affekt außerdem Energien gewonnen werden, die für andere Bereiche positiv genutzt werden können.

Der instrumentelle Weg kann der Theorie von Greenhaus und Powell (2006) zufolge von mehreren Variablen moderiert werden: der Salienz von Rolle B, der wahrgenommenen Relevanz von Rolle B und der Übereinstimmung bzw. Konsistenz der Ressource zwischen Anforderungen und Normen der Rolle B.

Als Moderatorvariable des affektiven Weges nennen Greenhaus und Powell (2006) lediglich die Salienz von Rolle B.

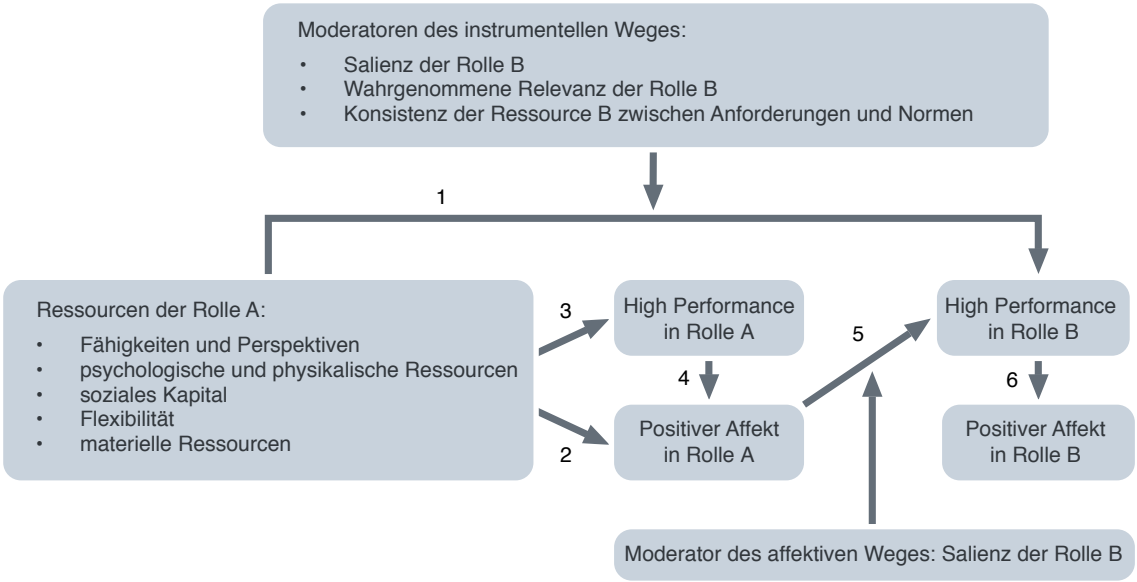


Abbildung 1: Arbeits-Familien Bereicherung adaptiert nach Work-Family Enrichment (Greenhaus & Powell, 2006)

7. Begriffliche Abgrenzung

Im Laufe der Erforschung von positiven Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Familie haben sich unterschiedliche Termini für eben diese etabliert, welche in der Literatur teilweise austauschbar, teilweise aber auch sehr differenziert verwendet werden. Um ein Verständnis für die einzelnen Begriffe zu entwickeln und deren Überlappungen sowie deren Abgrenzung zu verdeutlichen, seien im Anschluss Definitionen und Erklärungen gegeben. Diese Arbeit verwendet einheitlich den Terminus Arbeits-Familien Bereicherung, nimmt aber ebenso auf Studien Bezug, in denen andere Begrifflichkeiten für dasselbe oder ein sehr ähnliches Konstrukt verwendet werden.

7.1. Work-Family Enhancement

Der forschungsgeschichtlich ältere Begriff für positive Wechselwirkungen stammt von Sieber (1974). Er beschreibt Work-Family Enhancement allgemein als das Aneignen von Ressourcen und Erfahrungen, die das Meistern von unterschiedlichsten Lebensaufgaben begünstigen. Er geht jedoch nicht auf die Verbesserung der Lebensqualität ein. Enhancement richtet sich auf individuell gewonnene Vorzüge und die Möglichkeit, dass diese auch in anderen Bereichen positiv wirksam werden. Bereicherung hingegen fokussiert die Leistungssteigerung in einem Bereich, die auf Ressourcengewinnen aus anderen Bereichen basiert (Carlson et al., 2006). Diese unterschiedlichen Definitionen verdeutlichen die konzeptuellen Unterschiede der beiden Begrifflichkeiten.

7.2. Work-Familiy Spillover

Der Begriff Spillover geht auf Staines (1980) zurück. Er beschreibt Spillover als eine von drei konkurrierenden Komponenten, die zum Verständnis der Beziehung von Arbeit und Familie beitragen. Ist die Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit positiv, dann kann von Spillover gesprochen werden. Je

nachdem ob das Verhalten im einen oder anderen Bereich positiv oder negativ beeinflusst wird, spricht man von positivem oder negativem Spillover.

Hanson, Hammer und Colton (2006) definieren Spillover *„...as the transfer of positively valenced affect, skills, behaviors, and values from the originating domain to the receiving domain, thus having beneficial effects on the receiving domain" (p.251)*.

Nach Edwards und Rothbard (2000) findet ein Transfer von Erfahrungen und Verhaltensweisen von einem Bereich in den anderen statt. Dieser Transfer beinhaltet aber nicht automatisch eine Verbesserung der Lebensqualität in dem einen oder anderen Bereich, wie sie in dem Konzept von Arbeits-Familien Bereicherung beschrieben wird. Work-Family Spillover beschreibt lediglich ein Set an Möglichkeiten, wie es zu Bereicherung kommen kann. Es handelt sich also um zwei unterschiedliche Konstrukte, die einige Überlappungen aufweisen (Carlson et al., 2006). Work-Family Spillover deckt daher nur einen Teil der Inhalte dessen ab, was heute als Arbeits-Familien Bereicherung bezeichnet wird.

7.3. Work-Family Facilitation

2004 beschrieben Wayne et al. den Begriff Work-Family Facilitation folgendermaßen: *„...facilitation (Grzywacz, 2002) is defined as when engagement in a domain yields gains that enhance functioning of other life domain" (p. 133).* Diese Definition beinhaltet drei wichtige Komponenten, welche die Grundlage für eine fördernde Wechselwirkung zwischen Arbeit und Familie darstellen: Engagement, also das Ausmaß an Einbindung in einen bestimmten Bereich, Gewinnzuwachs und Verbesserungen der Funktion in einer Domäne.

Nach Meinung von Wayne, Musisca und Fleeson (2004) beschreibt Facilitation Verbesserungen auf der Ebene des gesamten Arbeits-Familien Systems, Arbeits-Familien Bereicherung hingegen fokussiert Verbesserungen auf individueller Ebene.

8. Faktorenstruktur

Carlson et al. (2006) entwickelten und validierten zum ersten Mal einen Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung. Gemäß ihrer Annahme, dass es sich bei Arbeits-Familien Bereicherung um ein multidimensionales Konstrukt handelt, extrahierten sie im Rahmen der Studie drei Faktoren für jede Richtung von Bereicherung. Für die Richtung Arbeit zu Familie sind dies: Kapital, Affekt und Entwicklung. Für die Richtung Familie zu Arbeit nennen sie: Effizient, Affekt und Entwicklung.

Die Bereicherungsdimension Arbeit zu Familie - Kapital bezeichnet den folgenden Effekt: Die Arbeit kann als Quelle psychosozialer Ressourcen wie Sicherheitsgefühl, Selbstvertrauen, Erfolg oder Selbstverwirklichung dienen, die dazu beitragen, ein besseres Familienmitglied zu sein. Insgesamt werden diese Ressourcen als menschliches Kapital angesehen. Die Dimension Arbeit zu Familie - Affekt erfasst durch die Arbeit hervorgerufene positive Stimmungen und Einstellungen, die das Individuum veranlassen seine Rolle als Familienmitglied zu verbessern. Der Bereich Arbeit zu Familie - Entwicklung beschreibt den Zuwachs an Fähigkeiten, Wissen, Verhalten und Perspektiven durch die Arbeit, der die Entwicklung des Individuums fördert und so einen positiven Beitrag zum Familienleben leistet. Diese Definition ist der der Bereicherungsdimension Familie zu Arbeit - Entwicklung sehr ähnlich. Der Unterschied liegt darin, dass Familie zu Arbeit - Entwicklung den Ressourcenzuwachs in der Familie und die Auswirkung in der Verbesserung der Arbeitsleistung erfasst. Ebenso erfasst Familie zu Arbeit - Affekt in der Familie hervorgerufene positive Stimmungen und Einstellungen, die das Individuum veranlassen seine Rolle als Arbeitskraft zu verbessern. Die Dimension Familie zu Arbeit - Effizienz hat keine äquivalente Dimension in der Richtung Arbeit zu Familie. Sie beschreibt Folgendes: Die Beteiligung am Familienleben kann dem Individuum helfen sich besser auf Dinge zu fokussieren und sie kann ein Gefühl von Dringlichkeit erzeugen. Dies leistet ebenfalls einen Beitrag, seine Arbeit besser zu verrichten (Carlson et al., 2006).

Daraus ergeben sich sechs Dimensionen, entlang derer Bereicherung unterschiedliche Ausprägungsgrade erreichen kann. Diese sind deutlich voneinander abgrenzbar. Daher lassen sich je drei Items eindeutig einer der sechs Dimensionen zuordnen. Es wird erwartet, dass die Korrelationen der Dimensionen untereinander gering ausfallen und die Korrelationen der Items einer Dimension möglichst hoch ausfallen. Daraus ergibt sich die folgende Fragestellung für die Validierung der deutschen Fassung des Fragebogens:

Hypothese 1: Die angenommenen sechs Dimensionen im Fragebogen zur Arbeits-Familien Bereicherung lassen sich empirisch nachweisen.

Carlson et al. (2006) berechneten folgende die Reliabilitäten für die sechs Dimensionen des Originalfragebogens: Arbeit zu Familie - Entwicklung = .73, Arbeit zu Familie - Affekt = .91, Arbeit zu Familie - Kapital = .90, Familie zu Arbeit - Entwicklung = .87, Familie zu Arbeit - Affekt = .84 und Familie zu Arbeit - Effizienz = .82. Die Reliabilität der gesamten Skala lag bei .92. Somit handelt es sich bei der englischsprachigen Version des Fragebogens um ein reliables Messinstrument. Daraus ergibt sich für das deutschsprachige Instrument die folgende Hypothese:

Hypothese 2: Bei der deutschen Fassung des Fragebogens handelt es sich um ein reliables Messinstrument.

9. Korrelate von Arbeits-Familien Bereicherung

In vorhergehenden Validierungsstudien zum Fragebogen für Arbeits-Familien Bereicherung (Carlson et al., 2006; Tement, Korunka & Pfifer, 2010) wurden Beziehungen zu Bedingungen im individuellen Arbeits- und Familienbereich hergestellt und a priori Hypothesen über die Zusammenhänge formuliert. Zusätzlich wurden Beziehung zu Ergebnissen von Arbeit-Familien Bereicherung hergestellt und überprüft. Dieser Vorgehensweise wird in der Validierung des Instruments für den deutschsprachigen Raum Folge geleistet. Dabei werden folgende Bedingungen, Ursachen und Ergebnisse untersucht:

Arbeitsbedingungen:

- Arbeitsbelastung (qualitativ, quantitativ)
- Autonomie in der Arbeit
- Vielfältigkeit der Arbeit
- Unterstützung von ArbeitskollegInnen

Bedingungen des familiären Umfelds:

- Ressourcenreiche Familienumwelt (Familienstand und Kinder)
- Unterstützung von Familienmitgliedern

Ergebnisse von Arbeits-Familien Bereicherung:

- Arbeitszufriedenheit
- Familienzufriedenheit
- Lebenszufriedenheit
- affektives Commitment
- Arbeitsengagement

Für die Validierung des Instruments ist es notwendig, zugrundeliegende Theorien und aktuelle Forschungsergebnisse zu den einzelnen Faktoren aufzuzeigen, um die daraus resultierenden Forschungsfragen und dazugehörigen Hypothesen abzuleiten.

Grundsätzlich sind für die beiden Richtungen von Bereicherung unterschiedliche Bedingungen verantwortlich. So werden für die Bereicherung von der Arbeit zur Familie Bedingungen des Arbeitsumfeldes und für die Richtung von der Familie zur Arbeit Bedingungen des familiären Umfelds verantwortlich gemacht (Grzywacz & Marks, 2000).

9.1. Bedingungen von Arbeits-Familien Bereicherung

9.1.1. Arbeitsbelastung

Betrachtet man die Anforderungen, die eine Vereinbarkeit multipler Rollen mit sich bringt, so wird deutlich, dass eine hohe Belastung oder gar eine Überlastung in der einen Rolle negative Auswirkungen auf die andere Rolle haben kann. Überlastung kann zu Erschöpfung und Ermüdungserscheinungen führen, die in Unzufriedenheit münden. Jene Unzufriedenheit kann beispielweise von der Arbeitsumgebung in die Familie getragen werden und das Familienleben negativ beeinflussen. Zusätzlich wird der motivationale Anspruch, den Anforderungen von anderen Rollen gerecht zu werden, gehemmt. Die Fähigkeit, mehrere Rollen zu vereinbaren, wird durch hohe Belastung in einer Rolle stark eingeschränkt (Aryee, Srinivas & Tan, 2005).

Bisherige Studien belegen, dass ein enger, positiver Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Konflikt besteht. Je höher also die quantitative Arbeitsbelastung in Form von Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche ist, desto höher ist das Konfliktpotential zwischen Arbeit und Familie, da die arbeitende Person weniger Zeit in ihr Familienleben investieren kann. Aufgrund des Zeitkonflikts wird es schwieriger den Anforderungen des Familienlebens gerecht zu werden (Beauregard, 2006; Aryee et al., 2005; Hill, 2005; Byron, 2005; Ilies et al., 2007). Hill (2005) untersuchte auch den Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Facilitation und quantitativer Arbeitsbelastung. Er konnte allerdings keine signifikanten Ergebnisse ausfindig machen.

Basierend auf der Affective Events Theory von Weiss und Cropanzano (1996) erstellten Illies et al. (2007) ein Modell, das eine Erklärung für den Zusammenhang zwischen qualitativer Arbeitsbelastung (das Ausmaß der wahrgenommenen Arbeitsanforderungen) und dem Arbeits-Familien Konflikt liefert. Die Affective Events Theory besagt, dass Aktivitäten und Geschehnisse in der Arbeit einen unmittelbaren Einfluss auf den Affekt und die emotionalen Reaktionen einer Person haben. Illies et al. (2007) beschreiben nun in ihrem erweiterten Modell,

dass die Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen, die Arbeitsbelastung, entweder einen positiven oder negativen Affekt hervorrufen kann. Bei hoher qualitativer Arbeitsbelastung, wird ein negativer Affekt auf die Familie übertragen, der zu Konflikten führen und soziale familiäre Interaktionen negativ beeinflussen kann.

Das Modell von Arbeits-Familien Bereicherung geht davon aus, dass ein Transfer von positivem Affekt zu mehr Bereicherung führt. Arbeitsbelastung hingegen ist eher mit negativem Affekt assoziiert. Darüber hinaus stehen Arbeitsmerkmale in engerer Beziehung zu Arbeits-Familien Bereicherung als zu Familien-Arbeits Bereicherung (McNall et al., 2009). Daraus resultiert die Annahme, dass hohe Arbeitsbelastung eine Bereicherung im Familienleben reduziert.

Daher sollen die folgenden Hypothesen überprüft werden:

Hypothese 3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen qualitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.1.2. Autonomie

Autonomie wird im Job-Characteristics Model von Oldham und Hackman (1976) als eine zentrale, arbeitsbezogene Eigenschaft beschrieben, die zu persönlicher und arbeitsbezogener Bereicherung von Arbeitskräften führt, da der Freiraum wann, wo und wie die Arbeit erledigt wird, zu höherer Arbeitszufriedenheit führt und so den Konflikt zwischen den beiden Rollen Arbeit und Familie reduziert. Sie definieren Autonomie wie folgt: „The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out“ (p.258).

Wie sich Autonomie positiv im familiären Umfeld auswirken kann, wird beispielsweise von Parcel und Menaghan (1993) beschrieben. Bietet der Arbeitsplatz großen Freiraum zum eigenständigen Handeln, so beeinflusst dies

den Erziehungsstil von Eltern. Eltern fördern dann die natürliche, kindliche Fähigkeit, elterliche Normen zu internalisieren, anstatt ihre Kinder direktiv zu erziehen. Sie belegen, dass dieser Weg der Erziehung die Wahrscheinlichkeit für kindliche Verhaltensauffälligkeiten reduziert.

Autonomie am Arbeitsplatz wird von Behson (2005) als informale, organisationale Unterstützung für die Balance zwischen Arbeit und Familie angesehen. Seine Studie belegt, dass ein hohes Maß an Autonomie am Arbeitsplatz die Arbeitszufriedenheit erhöht und Stress Arbeits-Familien Konflikt und Fluktuation verringert.

Die Ergebnisse der Studie von Grzywacz und Butler (2005) liefern ähnliche Erkenntnisse. Autonomie, als arbeitsbezogene Ressource, hat einen signifikanten, positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien Facilitation. Der Konflikt zwischen Arbeit und Familie wird hingegen durch Autonomie reduziert.

2005 stellen Thompson und Prottas die Hypothese auf, dass Autonomie am Arbeitsplatz die Kontrollwahrnehmung erhöht und diese wiederum, als Mediatorvariable, die Zufriedenheit in Arbeit, Familie und Leben steigert, sowie den Spillover zwischen Arbeit und Familie erhöht. Anhand der Ergebnisse ihrer anschließenden Studie wurde diese Hypothese beibehalten.

Aus den bisherigen Ergebnissen zur Autonomie wird ein Zusammenhang mit Arbeits-Familien Bereicherung erwartet, nicht jedoch mit Familien-Arbeits Bereicherung. Daraus ergibt sich die folgende Hypothese:

Hypothese 5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie in der Arbeit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.1.3. Vielfältigkeit der Tätigkeit

Bereits 1976 nehmen Oldham und Hackman die Vielfalt an Fähigkeiten in ihr job characteristics Modell auf und definieren diese folgendermaßen: *„The degree to which a job requires a variety of different activities in carrying out the work, which involve the use of a number of different skills and talents of the person“ (p.257).*

Wenn eine Aufgabe so vielfältig ist, dass sie für deren Bewältigung eine Person viele unterschiedliche Fähigkeiten abverlangt, wird die Aufgabe per se als bedeutungsvoll angesehen. Sie beschreiben Vielfältigkeit auch als eine Quelle für höheres Verantwortungsbewusstsein von Arbeitskräften, die außerdem die Funktion von intrinsischer Motivation übernimmt. Von dem hohen Verantwortungsbewusstsein kann auch die Familie profitieren. Beispielsweise indem die Mitglieder selbst höheres Verantwortungsbewusstsein erlernen oder sich das hohe Verantwortungsbewusstsein des arbeitenden Familienmitglieds positiv auswirkt.

Eine weitere Erklärung wie sich Vielfältigkeit am Arbeitsplatz positiv im familiären Umfeld auswirken kann, liefern Parcel & Menaghan (1993). Sie beschreiben, dass die Komplexität einer Tätigkeit ein wichtiges Bindeglied zwischen der wahrgenommenen sozialen Kontrolle im Arbeitsumfeld und dem Erziehungsstil darstellt. Normen sozialer Kontrolle, welche wichtig für die menschliche Sozialisation sind, werden ihrer Meinung nach an Kinder weitergegeben.

2005 belegen Grzywacz und Butler in ihrer Studie über den Einfluss von Charakteristiken des Arbeitsumfeldes auf Arbeits-Familien Bereicherung, dass Arbeitskräfte mit mehr Vielfalt am Arbeitsplatz mehr Bereicherung in der Familie erleben.

Beispielsweise verlangt ein komplexes Projekt sowohl Routine, als auch neue Fähigkeiten. Diese beiden Anforderungen bewirken, dass sowohl die eigene Kompetenz als wichtig empfunden wird, als auch ein Kompetenzzuwachs erlebt werden kann (Wayne et al., 2007). Diese beiden positiven Aspekte können wiederum ein Erfolgserlebnis, also einen positiven Affekt hervorrufen, der auf das familiäre Umfeld transferiert werden kann.

Hypothese 6: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Vielfältigkeit der Tätigkeit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.1.4. Unterstützung durch ArbeitskollegInnen

Positive und bedeutungsvolle Interaktionen mit ArbeitskollegInnen erhöhen die Wichtigkeit der Arbeit. Sie ermöglichen eine Beziehung unter ArbeitskollegInnen, die von natürlichem Geben und Nehmen geprägt ist (Kahn, 1990). Soziale Unterstützung von ArbeitskollegInnen basiert ebenfalls auf der sozialen Austauschtheorie von Blau (1964). Sie wird als wichtige Ressource angesehen, die das Familienleben bereichern kann. Unterstützung von ArbeitskollegInnen kann Stress in der Arbeit reduzieren, negativen Stimmungen entgegenwirken und Zufriedenheit in der Arbeit und der Familie erhöhen (Wayne et al., 2007).

Der Begriff ArbeitskollegInnen umfasst hier auch MentorInnen, SupervisorInnen und Vorgesetzte.

2001 untersuchte Allen die Rolle der Wahrnehmung von organisationaler Unterstützung. Sie fand einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Unterstützung von SupervisorInnen auf die wahrgenommene Unterstützung von Unternehmen, sowie einen signifikanten negativen Zusammenhang mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie.

Behson (2005) verzeichnet in seiner Studie (N=2248, w=49.5%) über formale und informale organisationale Unterstützung von MitarbeiterInnen einen größeren Zufriedenheitszuwachs bei MitarbeiterInnen, die informale Unterstützung erfahren haben. Formale Maßnahmen sind beispielsweise integrierte Kinderbetreuungseinrichtungen oder flexible Arbeitszeiten. Eine informale Unterstützung von Organisationen ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit und Autonomie in den einzelnen Arbeitsbereichen. Diese beiden Qualitäten erhöhen laut Behson die Bereitschaft von ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten, andere Arbeitskräfte in Arbeits-Familien Belangen zu unterstützen. Umgekehrt berichtet er einen negativen Zusammenhang zwischen Unterstützung durch Führungskräfte und Arbeits-Familien Konflikt.

2006 kam Beauregard in ihrer Studie über dispositionale und situationale Ursachen von Arbeits-Familien Konflikt zu einem konsistenten Ergebnis: Der

Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Konflikt und Unterstützung von Vorgesetzten war signifikant negativ. Als Erklärung brachte Beauregard (2006) das folgende Beispiel: Das Bewusstsein von Vorgesetzten über einen möglichen Zusammenhang zwischen schwacher Arbeitsleistung und familiären Problemen veranlasst Vorgesetzte zur mehr unterstützenden Maßnahmen, wie das Teilen persönlicher Erfahrungen oder das Aussprechen ermutigender Worte.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der beiden Konstrukte Arbeits-Familien Konflikt und Arbeits-Familien Bereicherung ist ein positiver Zusammenhang von Arbeits-Familien Bereicherung und Unterstützung durch ArbeitskollegInnen naheliegend.

Bei Hill (2005) findet man Ergebnisse, die diese Vermutung unterstützen. Seine Studie belegt, dass sich Unterstützung durch SupervisorInnen am Arbeitsplatz positiv auf die Familie auswirkt.

Aus den Ergebnissen der oben angeführten Studien wird folgende Hypothese abgeleitet:

Hypothese 7: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.1.5. Unterstützung durch Familienmitglieder

Werden Ressourcen von anderen Personen zur Verfügung gestellt, so wird dies als soziale Unterstützung bezeichnet (Cohen & Syme, 1985).

Soziale Unterstützung wird im Allgemeinen als Copingstrategie angesehen und wirkt daher den negativen Folgen von Stress und in weiterer Folge der Entstehung von Arbeits-Familien Konflikt entgegen (Greenhaus & Powell, 2006). Der logische Umkehrschluss besagt, dass soziale Unterstützung durch die Verfügbarkeit zusätzlicher Ressourcen das Meistern multipler Rollen begünstigen kann.

Auch Schultheiss, Prezioso und Blustein (1995) erläutern, dass eine multidimensionale Unterstützung und eine sichere emotionale Basis den Umgang mit stressigen Situationen in der Arbeit erleichtern.

Nach Grzywacz und Marks (2000) entsteht durch zusätzliche Ressourcen ein positiver Affekt, der auf den Arbeitskontext übertragen wird. Greenhaus und Powell (2006) führen dazu ein konkretes Beispiel an: Werden vom familiären Umfeld Ressourcen wie Zeit- oder Konfliktmanagementkompetenzen geboten, so hat dies den Effekt, dass man durch die gewonnenen Ressourcen ein besseres Familienmitglied wird. Dies erzeugt positiven Affekt. Der Transfer des positiven Affekts in das Arbeitsumfeld führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Familienmitglieder können sich gegenseitig emotional oder instrumental unterstützen. Mit instrumentaler Unterstützung sind beispielsweise Einstellungen und Verhalten von Familienmitgliedern gemeint, die dazu führen, ein arbeitendes Familienmitglied in den häuslichen Aufgaben zu entlasten oder es gar davon zu befreien. Der dadurch geschaffene Freiraum ermöglicht eine verstärkte Konzentration auf die Arbeit und erhält Energien, die für die Ausübung der Tätigkeit benötigt werden. Emotionale Unterstützung, zum Beispiel ein offenes Ohr für Geschehnisse im Arbeitsalltag oder die Kommunikation von Wärme, kann das emotionale Befinden des arbeitenden Familienmitglieds positiv beeinflussen. Der positive Affekt kann direkt in das Arbeitsfeld transferiert werden und einen Zufriedenheitszuwachs hervorrufen (King, Itimore, King & Adams, 1995).

Diese Annahmen decken sich mit mehreren Ergebnissen von Studien, die sich mit der Auswirkung der Unterstützung von Familienmitgliedern auf die Arbeit beschäftigten.

Hill (2005) untersuchte diese Thematik anhand von in über 3500 Telefoninterviews. Seine Ergebnisse belegen, dass sich eine unterstützende Familienumwelt positiv auf den Arbeitsbereich auswirkt.

2005 berichteten Aryee, Srinivas und Tan in ihrer Studie über Bedingungen und Ergebnisse von Work-Family Balance arbeitender indischer Eltern (N=267, w=57.6%) einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen globaler sozialer Unterstützung von Familienmitgliedern und Work-Family Facilitation.

Wayne, Randel und Stevens (2006) untersuchten in ihrer Studie (N=167, w=114) den Zusammenhang von Arbeits-Familien Bereicherung mit der Unterstützung durch Arbeit und Familie. Sie fanden einen signifikanten, positiven Zusammenhang von Bereicherung mit der emotionalen Unterstützung durch die Familie, nicht jedoch der instrumentalen.

Aus den zuvor angeführten theoretischen und empirischen Befunden wird ein Zusammenhang von Familienmerkmalen mit Familien-Arbeits Bereicherung erwartet, nicht jedoch mit Arbeits-Familien Bereicherung. Daher lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 8: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Unterstützung von Familienmitgliedern und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

9.1.6. Familienstand und Kinder

Der Familienstand sowie das Vorhandensein von Kindern können als indirektes Maß für die soziale Unterstützung angesehen werden, da beide Faktoren Auskunft über die Anzahl "potentieller UnterstützerInnen" geben. Allerdings wird dabei die individuelle Wahrnehmung von sozialer Unterstützung außer Acht gelassen (King et al., 1995).

Die individuelle Wahrnehmung sozialer Unterstützung wird jedoch in der vorliegenden Arbeit, wie zuvor beschrieben, separat erfasst.

Grundaussage der Annahme von King et al. (1995) ist, dass Arbeitskräfte, die in einer Partnerschaft leben oder verheiratet sind, mehr Bereicherung erfahren als jene, die alleinstehend oder verwitwet sind.

Diese Aussagen widersprechen allerdings den Ergebnissen von Hill (2005). Diese belegen zwar, dass verheiratete Paare zufriedener mit der Familie und ihrem Leben insgesamt sind, jedoch nicht, dass sie mehr Bereicherung erfahren. Weder in Richtung Familie zu Arbeit noch umgekehrt.

Aufgrund der angeführten theoretischen Überlegungen und der konträren Studienergebnisse ergibt sich für die folgende Hypothese:

Hypothese 9: Personen die in Partnerschaft leben oder verheiratet sind erleben mehr Familien-Arbeits Bereicherung (FAB) als jene, die alleine leben.

Grzywacz, Carlson, Kacmar und Wayne (2007) gehen auf die Bedeutung von Kindern näher ein. Sie vertreten die Meinung, dass der Umgang mit Kindern für Eltern allgemein die Aneignung von Wissen bedeuten kann. Dies führt dazu, neue Wege in der Interaktion mit MitarbeiterInnen einzuschlagen. In den Interviews von Kirchmeyer (1992) findet man eine Untermauerung dieser Annahme: Führungskräfte mit Kindern zeigten mehr Geduld im Umgang mit Untergebenen, als welche ohne Kinder.

Diese Annahmen sind gut nachvollziehbar, bedenkt man all die neuen Kompetenzen, die beim Eintritt in die Elternschaft erworben werden. Hier spielt Geduld genauso eine große Rolle, wie der Erwerb von Konflikt- und Zeitmanagementkompetenzen, die im Familienverband ohne Kinder womöglich nicht von Nöten sind und für Eltern immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Hill (2005) erklärt den signifikanten positiven Zusammenhang von Work-Familiy Facilitation und der Zeit, die in die eigenen Kinder investiert wird, folgendermaßen: Beschäftigt man sich mit seinen Kindern, so wird das Bewusstsein dafür gestärkt, wie wichtig Arbeit für ein funktionierendes Familienleben ist.

Aufgrund dieser Annahmen wird die folgende Hypothese formuliert:

Hypothese 10: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

9.2. Ergebnisse von Arbeits-Familien Zufriedenheit

9.2.1. Affektives Commitment

Organisationalem Commitment liegt ein Dreikomponentenmodell zugrunde. Dieses fasst affektives Commitment, Commitment oder abwägende Organisationsbindung und normatives Commitment zu dem übergeordneten Begriff organisationales Commitment zusammen (Allen & Meyer, 1990). Den Erkenntnissen von Allen und Meyer (1990) sowie Schmidt, Hollmann und Sodenkamp (1998) zufolge, wird der Komponente affektives Commitment der stärkste Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Erfahrungen zugeschrieben. Daher wird in der vorliegenden Arbeit nur diese Komponente behandelt.

Rhoades, Eisenberger und Armeli (2001) beschreiben affektives Commitment als *“Employees´ emotional bond to their organization…”* (p. 825). Mowday und Steers (1979) sehen affektives Commitment als “die relative Stärke der individuellen Identifikation mit und des Eingebunden Seins in einer bestimmten Organisation” (S. 226).

Affektives Commitment, auch Organisationsbindung genannt (Schmidt, Hollmann & Sodenkamp, 1998), kann durch den Erwerb von Ressourcen aus dem Arbeitsbereich gesteigert werden. Beispielsweise kann der durch die erfolgreiche Bewältigung von Arbeitsanforderungen gesteigerte Selbstwert zu einer höheren Arbeitsleistung führen, die wiederum die Einstellung zur Arbeit positiv beeinflusst. Der entstandene positive Affekt kann auf das familiäre Umfeld transferiert werden (Greenhaus & Powell, 2006).

Eine ähnliche Beschreibung der Entstehung und Steigerung von affektivem Commitment findet sich bei Wayne, Randel und Stevens (2006). Sie erklären, dass dem Effekt von affektivem Commitment die soziale Austauschtheorie von Blau (1964) zugrunde liegt, die ein reziprokes Verhalten zweier Interaktionspartner beschreibt: Wenn die Organisation Vorteile für die Arbeitskraft zur Verfügung stellt, die ihr selbst oder ihrem familiären Umfeld zugute kommt, erzeugt diese eine positive Einstellung zur Arbeit. Diese positive Einstellung entsteht durch die

wahrgenommene Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch den Arbeitgeber. Basierend auf dem Reziprozitätsprinzip wird die Arbeitskraft eine gute Gegenleistung erbringen und gegenüber der Organisation mehr positive Emotionen hegen (Aryee et al., 2005). Die Arbeitskraft erfährt eine Steigerung ihres affektiven Commitment.

McNall, Nicklin und Masuda (2009) untermauern mit ihrer Metaanalyse (Samplesize N = 21 Studien) den positiven Zusammenhang zwischen der Arbeits-Familien Bereicherung und der Arbeitszufriedenheit sowie dem affektiven Commitment. 2005 berichten Aryee, Srinivas und Tan ebenfalls positive Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem affektiven organisationalen Commitment mit Work-Family Facilitation. Auch Balmforth und Gardner kamen bereits 2006 zu dem Schluss, dass affektives Commitment positiv mit beiden Richtungen von Bereicherung zusammenhängt.

Aus den angeführten Theorien und Annahmen zu affektivem Commitment resultiert die folgenden Hypothese:

Hypothese 11: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen affektivem Commitment und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.2.2. Arbeitsengagement

González-Romá, Schaufeli, Bakker und Lloret (2006) beschreiben Arbeitsengagement als ein multidimensionales Konstrukt, das die Komponenten Elan, Hingabe und Aufnahmevermögen beinhaltet. Arbeitsengagement beschreibt also einen positiven Zustand und stellt somit das Gegenteil von Burnout dar (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Weiters definieren González-Romá et al. (2006) das Konstrukt folgendermaßen:

> *Work engagement is a multidimensional construct defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption. Vigor is characterized by high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in ones work, and persistence even in the face of difficulties. Dedication is characterized by a*

> *sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride and challenge. Absorption is characterized by fully concentrating on and being deeply engrossed in ones work, where time passes quickly and one has difficulty detaching oneself from work (p.166).*

Arbeitskräfte, die über ein hohes Maß an Arbeitsengagement verfügen, haben einen energiegeladenen und effektvollen Bezug zu ihrer Arbeit und verfügen über die nötigen Strategien um ihren Arbeitsanforderungen gerecht zu werden (González-Romá et al., 2006). Ein hohes Maß an Engagement wird durch die Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen wie Autonomie, soziale Unterstützung von ArbeitskollegInnen, Entfaltungsmöglichkeiten und persönliche Ressourcen wie Selbstwertschätzung und Motivationsregulation determiniert (Bakker, 2011).

Nach Rothbard (2001) steht das Arbeitsengagement in engem Zusammenhang mit dem Engagement in der Familie. Sie sieht den Grund dafür in der stetig wachsenden Komplexität in beruflichen Karrierewegen. Um den komplexen Anforderungen standhalten zu können, bedarf es eines erhöhten Engagements in multiplen Rollen.

Die Ausübung multipler Rollen kann einen Ressourcen- und Erfahrungszuwachs bedeuten. Durch dabei entstehende positive Emotionen können diese, gemäß des Modells der Arbeits-Familien Bereicherung, auf die andere Rolle übertragen werden, was wiederum eine Leistungssteigerung zur Folge haben kann. Positive Emotionen können auch durch ein hohes Maß an Arbeitsengagement entstehen.

Sieber (1974) geht auf diesen Aspekt ein: Hohes Arbeitsengagement kann beispielsweise den Selbstwert stärken, da sich Erfolgserlebnisse aufgrund von hoher Leistungsbereitschaft rasch einstellen. Der Erfolgszuwachs kann überdies zu einer Verbesserung des beruflichen Status führen. Eine Verbesserung des beruflichen Status ist eine Bestätigung der guten Leistung einer Arbeitskraft.

Die durch die Bestätigung entstehenden positiven Emotionen können auf die familiäre Rolle übertragen werden und einen positiven Beitrag im Familienleben leisten. Arbeits-Familien Bereicherung findet statt.

Von diesen empirischen Befunden lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 12: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

9.2.3. Arbeitszufriedenheit, Familienzufriedenheit, Lebenszufriedenheit

Arbeits-, Familien- und Lebenszufriedenheit werden als Ergebnisvariablen von Arbeits-Familien Bereicherung gesehen.

Im Detail schildern McNall et al. (2009) den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit mit Arbeits-Familien Bereicherung in beide Richtungen - Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit - folgendermaßen: Im familiären Umfeld können Ressourcen wie zum Beispiel die Fähigkeit zu besserem Zeitmanagement oder Copingstrategien gewonnen werden. Diese können ein Familienmitglied zu besserer Organisation und Stärke verhelfen. Dadurch können diese Ressourcen dazu beitragen, seine Rolle als Elternteil besser zu erfüllen. Dies wiederum erzeugt positive Emotionen im Familienleben, welche in weiterer Folge auf die Arbeit übertragen werden. Umgekehrt kann eine in der Arbeit gewonnene Ressource, beispielsweise ein gestärktes Selbstbewusstsein, die Arbeitsleistung erhöhen. Dies erzeugt positive Emotionen in der Arbeit, die auf die Familie übertragen werden können. Beide Fälle verzeichnen positive Emotionen in der Arbeitsumgebung, welche mit einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht werden. In beiden Fällen entstehen aber auch positive Gefühle in der Familie, weshalb eine Erhöhung der Familienzufriedenheit angenommen werden kann.

Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und Familienzufriedenheit können additive Effekte haben und zu einem größeren allgemeinen Wohlergehen, der Lebenszufriedenheit, beitragen (Greenhaus & Powell, 2006). Dies impliziert einen positiven Zusammenhang zwischen diesen 3 Faktoren und der Arbeits-Familien Bereicherung, welcher in bisherigen Studien beispielhaft nachgewiesen wurde (Aryee et al., 2005; Carlson et al., 2006; McNall et al., 2009; Tement et al., 2010).

Hill (2005) liefert hingegen Ergebnisse, die diese Annahmen nur teilweise bestätigen. Die Bereicherung von der Arbeit zur Familie ging mit höherer Arbeits- und Lebenszufriedenheit einher. Er konnte aber keinen Zusammenhang mit der Familienzufriedenheit nachweisen. Familienzufriedenheit und Lebenszufriedenheit standen allerdings dann in Beziehung, wenn Bereicherung von der Familie zur Arbeit stattfand, während die Arbeitszufriedenheit bei dieser Richtung der Beeinflussung jedoch keine Rolle spielt.

Teilweise ähnliche Ergebnisse findet man bei Balmforth und Gardner (2006). In ihrer Studie wird die folgende Hypothese beibehalten: Je höher die Arbeitszufriedenheit, umso höher sind die Arbeits-Familien Bereicherung und die Familien-Arbeits Bereicherung.

Aufgrund der angeführten Befunde wird ein positiver Zusammenhang zwischen den Ergebnissen und Arbeits-Familien Bereicherung in beiden Richtungen, Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit erwartet.

Demzufolge lassen sich die folgenden Hypothesen ableiten:

Hypothese 13: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 14: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 15: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Familienzufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 16: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Familienzufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 17: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 18: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

9.3. Geschlechtsunterschiede

Greenhaus und Powell (2006) haben den Einfluss von Geschlechtsunterschieden auf die wahrgenommene Arbeits-Familien Bereicherung vollkommen vernachlässigt und empfehlen die Erforschung von Geschlechtsunterschieden weiter voranzutreiben.

Eaglys soziale Rollentheorie (1987) liefert eine Grundlage um Geschlechtsunterschiede zu erklären und zu verstehen. Nach ihr basieren Unterschiede im Allgemeinen häufig auf gesellschaftlichen Rollenerwartungen, welche für Männer und Frauen unterschiedlich sind. Erwartungen werden aufgrund von Beobachtungen gebildet. Diese Beobachtungen spiegeln lediglich die gesellschaftliche Geschlechtertrennung durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wider. Männer als Brotverdiener und Frauen als Hausfrauen. Die gestellten Erwartungen reflektieren außerdem Macht und Status der beiden Geschlechter und erzeugen dadurch eine Geschlechterhierarchie. Eaglys (1987) spricht dadurch evolutionstheoretischen Aspekten ihre Gültigkeit ab. Oft wird das rollenkonforme Verhalten von Männern und Frauen durch diese Stereotypisierung bestimmt. Durch Internalisierung werden die Unterschiede häufig in das Selbstkonzept übernommen und danach gehandelt.

Nach Meinung von Andrews und Bailyn (1993) können Unterschiede in der Arbeits-Familien Bereicherung dahingehend argumentiert werden, dass Frauen die Beziehung zwischen Arbeit und Familie stärker erleben als Männer. Männer hingegen können die beiden Bereiche besser separieren. Der Grund dafür liegt in ihrer stark verankerten, geschlechtsspezifischen Rollenausübung als „Ernährer“.

2007 vermuten Wayne et al. in ihrem Modell zur Arbeits-Familien Facilitation, dass Frauen und Männer sich für unterschiedliche Arbeitsumwelten entscheiden oder dafür ausgesucht werden und diese Arbeitsumwelten aufgrund des Angebots unterschiedlicher Ressourcen variieren. Zusätzlich wird angenommen, dass Frauen ihr Arbeitsumfeld anders erleben bzw. wahrnehmen als Männer und sie unterschiedlich darauf reagieren. Selbst wenn die vorhandenen Ressourcen gleich

sind, nehmen Wayne et al. (2007) an, dass Frauen diese anders verwenden als Männer. Der Unterschied in Angebot und Nutzung von Ressourcen legt nahe, dass auch ein Unterschied im Ausmaß der wahrgenommenen Bereicherung zwischen Männern und Frauen besteht.

Nach van Steenbergen, Ellemers und Mooijaart (2007) erleben Frauen mehr positiven wechselseitigen Einfluss von Arbeit und Familie. Sie gehen davon aus, dass, basierend auf immer noch vorhandenen Rollenstereotypien, Frauen ihre Rolle in der Arbeitswelt anders wahrnehmen als Männer. Sie schließen daraus, dass Frauen mehr Bereicherung durch die Kombination von Arbeit und Familie erleben. Dies wird durch folgende Annahmen untermauert: Thoits (2003) teilt die Rollenidentitäten, die Individuen in unterschiedlichen sozialen Gefügen einnehmen, in zwei Typen ein: freiwillige und obligatorische Rollenidentitäten. Die Identitäten jener Rollen eines Individuums die es frei wählt, also die freiwilligen Rollenidentitäten, reduzieren Distress und tragen daher zum Wohlbefinden bei. Obligatorische Identitäten hingegen wirken nur dann positiv, wenn die Belastung in der Rolle per se gering ist.

Van Steenbergen et al. (2007) behaupten nun, dass Frauen aufgrund von immer noch vorhandenen geschlechtsspezifischen und traditionellen Rollenerwartungen die Wahl zu arbeiten eher freiwillig treffen als Männer. Wenn sich Frauen nun bewusst für Arbeit entscheiden, dann tun sie dies eher aufgrund der Vorteile, die sich für sie ergeben, als aus Notwendigkeit. Zusätzlich übernehmen sie immer noch den Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, unabhängig davon wie viele Stunden sie pro Woche arbeiten, während Männer sich größtenteils der Arbeit widmen (Linehan & Walsh, 2000; Hill, 2005). Daher hat für arbeitende Frauen eine multiple Rollenausübung vermutlich eine andere Bedeutung als für Männer. Van Steenbergen et al. (2007) konkludieren aus der eher nutzbringenden Wirkung multipler Rollen für Frauen, dass sie mehr Bereicherung erleben als Männer.

Entgegen dieser Annahmen konnten einige Studien keine Geschlechtsunterschiede bei der Wahrnehmung von Facilitation oder Spillover ausfindig machen (Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005).

Daraus leiten sich die folgende Fragestellung und Hypothese ab:

Hypothese 19: Frauen berichten höhere Werte in der Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) als Männer.

Nach Meinung von Pleck (1977) ist der Austausch zwischen Arbeit und Familie nicht symmetrisch. Er postuliert einen asymmetrischen Austausch, wobei die Permeabilität zur Familie höher ist, als die zur Arbeit. Unter Permeabilität versteht er jenes Ausmaß, in dem die Begrenzung der beiden Bereiche durchdrungen werden kann. Dies bedeutet, dass Arbeitsbelange mehr mit dem Familienleben interferieren als umgekehrt.

Er vertritt weiters die Auffassung, dass Männer aufgrund der traditionellen Geschlechterrollenverteilung mehr Zeit in ihre Arbeit investieren und Frauen mehr Zeit in die Familie. Diese beiden Erkenntnisse führen zu dem Schluss, dass der Einfluss von Arbeit auf die Familie für Männer größer ist also umgekehrt.

Bestätigende Ergebnisse liefert Rothbard (2001). Ihre Studie legt offen, dass Bereicherung von der Arbeit zur Familie zwar für Männer stattfindet, nicht jedoch für Frauen. Umgekehrt bestätigen die Ergebnisse ihre Hypothese, dass Bereicherung von der Familie zur Arbeit für Frauen stattfindet, nicht jedoch für Männer.

Die Grundlagen und Studienergebnisse führen zu den folgenden beiden Hypothesen:

Hypothese 20: Männer berichten höhere Werte der Bereicherung von der Arbeit zur Familie (AFB).

Hypothese 21: Frauen berichten höhere Werte der Bereicherung von der Familie zur Arbeit (FAB).

9.4. Bereicherung versus Konflikt

Arbeits-Familien Bereicherung und Arbeits-Familien Konflikt sind Konstrukte, die sich konzeptuell und empirisch deutlich unterscheiden (Carlson & Frone, 2003).

2004 beschreibt Voydanoff, dass sowohl bei der Bereicherung als auch beim Konflikt eine kognitive Bewertung des Zusammentreffens von Arbeit und Familie stattfindet. Die Bewertung ist davon abhängig, wie sich das Zusammentreffen der beiden Bereiche auf das persönliche Wohlbefinden auswirkt.

Wie Carlson et al. (2006) in ihrer Validierungsstudie betonen, unterliegt der Arbeits-Familien Konflikt einem psychologischen Stressor, der darauf beruht, dass beide Bereiche unvereinbare Anforderungen an eine Person stellen. Bereicherung ist hingegen ein entwicklungsorientiertes Konstrukt, dessen Hauptbedingungen Ressourcen sind. Ressourcen stellen die nötigen Mittel zur Verfügung, die eine direkte Bereicherung in unterschiedlichsten Lebensbereichen ermöglichen (Sieber, 1974). Greenhaus und Beutell (1986) erörtern, dass Ressourcen allerdings auch beim Entstehen von Arbeits-Familien Konflikt eine Rolle spielen, wenngleich eine sekundäre. Sie beeinflussen, wie Stressoren aus dem Arbeits- und Familienbereich bewertet werden und wie auf sie reagiert wird.

Der Zusammenhang der beiden Konstrukte wurde in mehreren Studien untersucht, die zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen. Einerseits fand man heraus, dass Bereicherung und Konflikt in keiner Wechselbeziehung stehen (Grzywacz & Marks, 2000), andererseits entdeckte man schwache Korrelationen. Betrachtet man nur die Richtung Familie zu Arbeit, so weisen Bereicherung und Konflikt ähnliche Zusammenhänge mit dieser Richtung auf (Grzywacz & Marks, 2000).

Voydanoff (2004) nimmt diese Ergebnisse zum Anlass, den Zusammenhang der beiden Konstrukte nochmals näher zu beleuchten. Sie geht davon aus, dass sich Auswirkungen von Belastungen und Ressourcen innerhalb nur eines Bereichs (Arbeit oder Familie) unterschiedlich auf Bereicherung und Konflikt auswirken, während Belastungen und Ressourcen, die in Arbeit und Familie gleichsam zu

finden sind, ähnliche Auswirkungen auf Bereicherung und Konflikt verzeichnen. Ihre Studie belegt die folgenden Annahmen: Je höher die Belastungen innerhalb der Arbeit, desto mehr Konflikt wird in der Richtung Arbeit zu Familie erlebt. Die Belastungen haben allerdings kaum einen Einfluss auf die Bereicherung. Je mehr Ressourcen innerhalb der Arbeit vorhanden sind, desto höher ist das Ausmaß an Bereicherung in der Richtung Arbeit zu Familie. Der erlebte Konflikt wird dabei allerdings kaum beeinflusst. Dasselbe gilt, wenn Belastungen oder Ressourcen innerhalb der Familie wahrgenommen werden. Wenn sich Ressourcen über beide Bereiche erstrecken, dann reduzieren sie den Konflikt und erhöhen die Bereicherung. Wobei das Ausmaß der Reduzierung des Konflikts stärker ist, als das der Erhöhung der Bereicherung.

2005 untersuchten Grzywacz & Butler in ihrer Studie unter anderem, ob die oben angeführten Annahmen auch tatsächlich auf beide Konstrukte zutreffen. Sie fanden heraus, dass Ressourcen viel mehr Bereicherung, als Konflikt vorhersagen. Allerdings führen sie in ihren Ergebnissen auch an, dass im Falle der Ressource Autonomie kein Unterschied in der Vorhersage von Konflikt oder Bereicherung besteht.

2006 bestätigen Balmforth und Gardner nochmals die Annahme, dass es sich bei Konflikt und Bereicherung um zwei unterschiedliche Prozesse handelt, die allerdings die beiden separaten Richtungen Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit gemeinsam haben.

Daraus resultiert die folgende Forschungsfrage:

Hypothese 22: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) und Arbeits-Familien Konflikt (AFK Gesamt).

9.5. Beziehung zu Work-Family Spillover

Wie bereits in der Definition von Spillover angeführt, findet nach Edwards und Rothbard (2000) ein Transfer von Erfahrungen und Verhaltensweisen von einem Bereich in den anderen statt. Dieser Transfer beinhaltet aber nicht automatisch eine Verbesserung der Lebensqualität in dem einen oder anderen Bereich. Spillover beschreibt lediglich ein Set an Möglichkeiten, wie es zu Bereicherung kommen kann.

Hanson, Hammer und Colton (2006) beschreiben allerdings, dass Bereicherung nur ein allgemeiner Begriff für Spillover ist.

Nach Carlson et al. (2006) handelt es sich um zwei unterschiedliche Konstrukte, die einige Überlappungen aufweisen. Dadurch grenzt sich Work-Family Spillover deutlich von Arbeits-Familien Bereicherung ab.

Aufgrund der Überlappungen und Ähnlichkeit der beiden Konstrukte lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 23: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) und positivem Spillover.

III EMPIRISCHER TEIL

10. Ziel der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die deutschsprachige Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung zu validieren, damit dieser zukünftig im deutschsprachigen Raum eingesetzt werden kann. Die Validierung des Fragebogens stellt somit einen wichtigen Beitrag zum Forschungsthema Arbeits-Familien Bereicherung dar, da sie Grundlage für die Anwendung dieses Instruments im deutschsprachigen Raum ist. Weiters ermöglicht sie eine kritische Beleuchtung dieses Instruments mit folgenden Zielen: Einerseits werden instrumentelle Limitationen aufgezeigt und können somit in weitere Forschungsarbeiten einfließen. Andererseits wird ermöglicht, etwaige Adaptationen und/oder Erweiterungen der übersetzten Skala vorzunehmen, um die Güte des Instruments zu verbessern.

11. Fragestellung und Hypothesen

Aus dem zentralen Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit ergeben sich daher folgende Forschungsfragen:

Kann die Validität des Fragebogens zur Arbeits-Familien Bereicherung empirisch bestätigt werden?

Kann die Faktorenstruktur entsprechend der Originalversion des Fragebogens zur Arbeits-Familien Bereicherung bestätigt werden?

Handelt es sich bei dem Fragebogen um ein reliables Messinstrument?

Im Anschluss seien nochmals die zu überprüfenden Hypothesen im Überblick dargestellt:

Hypothese 1: Die angenommenen sechs Dimensionen im Fragebogen zur Arbeits-Familien Bereicherung lassen sich empirisch nachweisen.

Hypothese 2: Bei der deutschen Fassung des Fragebogens handelt es sich um ein reliables Messinstrument.

Hypothese 3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen qualitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie in der Arbeit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 6: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Vielfältigkeit der Tätigkeit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 7: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 8: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Unterstützung von Familienmitgliedern und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 9: Personen die in Partnerschaft leben oder verheiratet sind erleben mehr Familien-Arbeits Bereicherung (FAB) als jene, die alleine leben.

Hypothese 10: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 11: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen affektivem Commitment und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 12: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 13: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 14: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 15: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Familienzufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 16: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen allgemeiner Familienzufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 17: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB).

Hypothese 18: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Familien-Arbeits Bereicherung (FAB).

Hypothese 19: Frauen berichten höhere Werte in der Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) als Männer.

Hypothese 20: Männer berichten höhere Werte der Bereicherung von der Arbeit zur Familie (AFB).

Hypothese 21: Frauen berichten höhere Werte der Bereicherung von der Familie zur Arbeit (FAB).

Hypothese 22: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) und Arbeits-Familien Konflikt (AFK Gesamt).

Hypothese 23: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien Bereicherung (AFB Gesamt) und positivem Spillover.

12. Methode

12.1. Datenerhebung

Für die Vorgabe des Fragebogens wurde ein Querschnittsdesign gewählt. Sie erfolgte ausschließlich online, um die Erhebungen möglichst rasch und ökonomisch durchzuführen. Der Link zum Fragebogen wurde per Email und über mehrere Social Media Kanäle verbreitet. Mit der Bitte um Weiterleitung wurden weitere TeilnehmerInnen in relativ kurzer Zeit generiert.

Allen TeilnehmerInnen wurde Vertraulichkeit und Anonymität zugesichert. Auf der Startseite wurde zusätzlich erklärt, welche Bereiche der Begriff Familie umfasst. Hintergrund dafür war das Bestreben, eine möglichst heterogene Stichprobe zu erreichen, denn „Familie“ sollte nicht bloß auf das Vorhandensein eigener Kinder zu beschränkt verstanden werden, sondern im erweiterten Sinne.

Um Datenmaterials mit hoher Qualität zu erhalten, wurde der Online-Fragebogen ausschließlich mit Pflichtfeldern und Zurück-Button konstruiert. Bei Abbruch des Fragebogens konnte dieser allerdings zu einem späteren Zeitpunkt weiter ausgefüllt werden, um die Abbruchrate zu reduzieren.

12.2. Stichprobe

Die Nettobeteiligung an der Onlineumfrage war mit 617 TeilnehmerInnen innerhalb von sieben Tagen relativ hoch. Die Beendigungsquote betrug 39,9%.

Nach Bereinigung der Daten ergab sich eine zu verarbeitende Stichprobengröße von 341 Personen. Die aus Österreich und Deutschland stammenden TeilnehmerInnen (Österreich=93%) gehören unterschiedlichsten Berufs- und Altersgruppen an. Dies gewährleistet eine große, berufsbezogene Heterogenität der Stichprobe.

Die Altersspanne der TeilnehmerInnen (67.2% weiblich) reicht von 20 bis 65 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 39.8 Jahre (SD=10.4). 39.6% sind

zwischen 26 und 35 Jahren, 27.3% zwischen 36 und 45 und 19.0% zwischen 46 und 55 Jahren alt.

Als Muttersprache wird von 98.9% der TeilnehmerInnen Deutsch angegeben.

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen lebt nicht alleine (81.0% leben in einer Partnerschaft oder sind verheiratet) und verfügt über ein abgeschlossenes Studium oder eine akademische Ausbildung (57,2%). Andere geben Matura oder ein Kolleg (27,3%) als höchste abgeschlossene Ausbildung an, der Rest gibt eine berufsbildende mittlere Schule (7%), Lehrlingsausbildung (5%), Pflichtschule (0,6%) oder Sonstiges (2,9%) an.

38,4% aller TeilnehmerInnen sind kinderlos.

Die Mehrheit aller TeilnehmerInnen befindet sich zur Zeit der Befragung in einem Angestelltenverhältnis (82.4%). Nur fünf TeilnehmerInnen (1.5%) geben an, ArbeiterInnen zu sein. Weitere 55 TeilnehmerInnen, das entspricht 16.1% aller Personen üben eine selbständige Tätigkeit aus. Der Großteil der befragten Personen geht einer Vollzeitbeschäftigung nach (66%), während der geringste Teil der Befragten geringfügig beschäftigt ist (3.8%). Weitere 29.9% arbeiten Teilzeit.

Die durchschnittliche Arbeitszeit aller TeilnehmerInnen beträgt 37.2 Stunden (SD=12.1), wobei ein Minimum mit fünf und ein Maximum mit 80 Arbeitsstunden pro Woche angegeben wurde. Frauen arbeiten im Schnitt 35.1 Stunden pro Woche (SD=12.4), Männer hingegen, durchschnittlich 41.5 Wochenstunden (SD=10.3). 37.2% aller TeilnehmerInnen arbeiten zwischen 31 und 40 Stunden in der Woche, 26.1 % zwischen 41 und 50 Stunden und 6.5% arbeiten über 50 Stunden die Woche.

Tabelle 1: Stichprobe

N = 341		n	%			n	%
Geschlecht	Männer	112	32.8	**Anstellung**	Vollzeit	226	66.3
	Frauen	229	67.2		Teilzeit	102	29.9
Alter MW=39.8 SW=10.4	18-25	14	4.1		Geringfügig	13	3.8
	26-35	135	39.6	**Beschäftigungs-verhältnis**	ArbeiterIn	5	1.5
	36-45	93	27.3		Angestellte/r	281	82.4
	46-55	65	19.1		Selbständige/r	55	16.1
	> 55	34	10	**Arbeitsstunden** MW=37.2 SD=12.1	0-10	8	2.3
Nationalität	Österreich	317	93		11-20	42	12.3
	Deutschland	24	7		21-30	53	15.5
Familienstand	Partnerschaft	126	37.0		31-40	127	37.2
	verheiratet	150	44.0		41-50	89	26.1
	geschieden	14	4.1		> 50	22	6.5
	ledig	49	14.4	**Anzahl der Kinder** MW=1.2 SW=1.2	0	131	38.4
	verwitwet	2	0.6		1	67	19.6
Ausbildung	Pflichtschule	2.0	0.6		2	99	29
	Lehrling	17.0	5.0		3	31	9.1
	mittlere Reife	24.0	7.0		4	11	3.2
	Matura	93	27.3		5	2	0.6
	Akadem. Ausbildung	195	57.2	**Muttersprache**	Deutsch	338	99.1
	Sonstiges	10	2.9		Sonstige	3	0.9

12.3. Instrumente

Der Validierung des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung geht die Übersetzung des Fragebogens in die deutsche Sprache voraus. Diese wurde von einer professionellen Englisch Übersetzerin vorgenommen. Danach wurde überprüft, ob die inhaltliche Klarheit in der deutschen Sprache erhalten blieb, indem der übersetzte Fragebogen zwei weiteren Personen vorgelegt wurde, mit dem Hinweis, ihn auf Verständlichkeit und Klarheit zu prüfen. Zu Kontrollzwecken wurde die deutsche Version des Fragebogens wieder in die englische Sprache zurück übersetzt. Die Rückübersetzung wurde von einer Englischlehrerin eines Gymnasiums mit langjähriger Berufserfahrung durchgeführt. Im Anschluss wurde die englische Ursprungsversion mit der zurückübersetzten englischen Version verglichen, um

auffällige Diskrepanzen zu korrigieren. Da die beiden Versionen weitgehend übereinstimmten, mussten keinerlei Korrekturen inhaltlicher Relevanz vorgenommen werden.

Zur Durchführung der Befragung wird der Fragebogen zur Erfassung der Arbeits-Familien Bereicherung um Items ergänzt, die aus Fragebögen zu den vorhergehend beschriebenen Bedingungen, Ursachen und Folgen von Arbeits-Familien Bereicherung stammen. Um das Konstrukt des Arbeits-Familien Konflikts von dem der Arbeits-Familien Bereicherung deutlich abgrenzen zu können, wird außerdem der Fragebogen zur Erfassung des Arbeits-Familien Konflikts hinzugefügt. Anhand dessen wird die diskriminante Validität überprüft.

Für die Vorgabe des Fragebogens wurde ein Querschnittsdesign gewählt. Sie erfolgte ausschließlich online, um die Erhebungen möglichst rasch und ökonomisch durchzuführen. Der Link zum Fragebogen wurde per E-Mail und über mehrere Social Media Kanäle verbreitet.

Die deutsche Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung besteht ebenso wie die englische Fassung aus 18 ordinalskalierten Items, die anhand einer fünfstufigen Likertskala selbsteinschätzend beurteilt werden. Die Items werden den zwei unterschiedlichen Richtungen von Bereicherung, nämlich Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit, zugeordnet. Die Richtung Arbeit zu Familie wird mit dem Satz “Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit…” eingeleitet, den es anhand von neun Items zu ergänzen und beurteilen gilt. Diese neun Items sind wiederum in die drei Subskalen Entwicklung, Affekt und Kapital unterteilt, wobei jeder Subskala drei Items zugeordnet sind. Der Richtung Familie zu Arbeit ist der Satz “Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Familie…” vorangestellt. Dieser wird durch weitere neun Items ergänzt und bewertet. Die Struktur dieses Blocks unterscheidet sich lediglich in der Bezeichnung einer einzigen Subskala. Die letzten drei Items der Richtung Familie zu Arbeit werden dem Bereich Effizienz zugeordnet.

Tabelle 2: Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung

Messintention	Richtung	Subskala	Item-Nr.	Item (Wording)	Skalierung
Arbeits-Familien Bereicherung	Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit				**5-stufige Likert Skala** 1=ich stimme nicht zu 2=ich stimme eher nicht zu 3=weder noch 4=ich stimme eher zu 5=ich stimme vollkommen zu
	Arbeit zu Familie	Entwicklung	1	Hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			2	Hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			3	Hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
		Affekt	4	Versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			5	Macht mich glücklich und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			6	Macht mich fröhlich und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
		Kapital	7	Trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			8	Trägt zum Gefühl bei leistungsfähig zu sein und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
			9	Trägt zum Gefühl bei erfolgreich zu sein und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	
	Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Familie				
	Familie zu Arbeit	Entwicklung	10	Hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			11	Hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			12	Hilft mir, mein Wissen über neue Dinge zu erweitern und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
		Affekt	13	Versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			14	Macht mich glücklich und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			15	Macht mich fröhlich und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
		Effizienz	16	Erfordert von mir, in der Arbeit keine Zeit zu verschwenden und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			17	Bestärkt mich darin, meine Arbeitszeit zielorientiert zu nutzen und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	
			18	Veranlasst mich, in der Arbeit konzentrierter zu sein und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	

12.3.1. Aufbau des Online-Fragebogens

Zur Durchführung der Validierung wurden neben dem Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung weitere Fragebögen zu den Bereichen Arbeit, Familie und zu den Ergebnisse von Arbeits-Familien Bereicherung in die Studie aufgenommen. Weiters wurde der Fragebogen um das ähnliche Konstrukt „Positive Spillover“ ergänzt. In der Reihenfolge der Vorgabe wurde berücksichtigt, dass Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit zu Beginn gestellt werden, um eine mögliche Beeinflussung durch spezifische Fragen auszuschließen. Angaben zur Soziodemografie wurden am Ende der Befragung positioniert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Messintentionen, Skalen, AutorInnen, Itemanzahl und Antwortformate. Danach werden die einzelnen Skalen, die bestehenden Fragebögen entnommen wurden, im Detail beschrieben sowie ihre Reliabilität behandelt.

Tabelle 3: Aufbau des Online Fragebogens

Bereich	Messintention	Erfassung	Autoren	Skalenbezeichnung	Item-Anzahl	Antwortformat
Arbeit	Quantitative Arbeitsbelastung	Arbeitsstunden pro Woche	-	Quantitative Arbeitsbelastung	1	Offen
	Qualitative Arbeitsbelastung	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse	Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995)	Passende inhaltliche Anforderungen	2	7-stufige Likert Skala
	Autonomie	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse	Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995)	Handlungsspielraum	3	
	Vielfältigkeit	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse	Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995)	Vielseitiges Arbeiten	3	
	Unterstützung von ArbeitskollegInnen	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse	Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995)	soziale Rückendeckung	3	
Familie	Ressourcenreiche Familienumwelt	Familienstand	-	Ressourcenreiche Familienumwelt	1	Offen
		Anzahl der Kinder	-		1	
	Unterstützung durch Familienmitglieder	Unterstützung von ArbeitskollegInnen adaptiert	selbstkonstruiert	Ressourcenreiche Familienumwelt	2	7-stufige Likert Skala
Ergebnisse	Arbeitszufriedenheit	Arbeitsbeschreibungs-bogen	Neuberger und Allerbeck (1978)	Arbeitszufriedenheit	1	5-stufige Likert Skala
	Lebenszufriedenheit	Satisfaction with Life Scale	Diener, Emmons, Larsen und Griffin(1985)	Lebenszufriedenheit	5	
	Familienzufriedenheit	Arbeitsbeschreibungs-bogen adaptiert	selbstkonstruiert	Familienzufriedenheit	1	
	Affektives Commitment	Affektives Commitment	Allen und Meyer (1990)	Affektives Commitment	8	
	Arbeits Engagement	UWES-9	Schaufeli, Bakker und Salanova (2006)	Arbeits Engagement	9	
	Arbeits-Familien Konflikt	Arbeits-Familien Konflikt	Carlson, Kacmar und Wilson (2000)	Arbeits-Familien Konflikt	18	5-stufige Likert Skala
	Arbeits-Familien Bereicherung	Arbeits-Familien Bereicherung	Carlson, Kacmar, Wayne et al. (2006)	Arbeits-Familien Bereicherung	18	
	Positive Spillover	Trierer Kurzskala	Syrek, Bauer-Emmel, Antoni und Klusemann (2011)	Work-Life Balance	5	6-stufige Likert Skala

12.3.1.1. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse

Dem Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) wurde 1995 von Prümper, Hartmannsgruber und Frese aus Items von bereits bestehenden Instrumenten zusammengestellt und validiert. Ihr Ziel bestand darin ein kurzes, ökonomisches und valides Screening Instrument zu entwickeln, das die wichtigsten Bereiche für eine Arbeitsanalyse abdeckt und von Arbeits- und Organisationspsychologen eingesetzt wird. Die Erfassung erfolgt auf einer siebenstufigen Likert Skala.

Für die Erstellung des dieser Arbeit zugrundeliegenden Online-Fragebogens wurden die folgenden Skalen verwendet: Qualitative Arbeitsbelastung Original-α = .40, Handlungsspielraum (Autonomie, Original-α = .70), Vielseitigkeit (Vielfältigkeit, Original-α = .73) und soziale Rückendeckung (Unterstützung von ArbeitskollegInnen, Original-α = .76). Die Reliabilität der theoretisch angenommenen Skalen sind in der folgenden Tabelle in Form des Cronbachs-Alpha-Koeffizienten dargestellt:

Tabelle 4: Items des Kurz- Fragebogens zur Arbeitsanalyse

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Qualitative Arbeitsbelastung	1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	.28	.44
	2	Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	.28	
Autonomie	1	Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	.69	.82
	2	Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	.64	
	3	Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	.68	
Vielfalt	1	Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	.66	.77
	2	Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	.58	
	3	Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	.56	
Unterstützung von ArbeitskollegInnen	1	Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	.61	.78
	2	Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	.59	
	3	Man hält in der Abteilung gut zusammen.	.67	

Der Cronbachs-Alpha-Koeffizient der Skalen Autonomie, Vielfalt und Unterstützung von ArbeitskollegInnen liegt über dem Akzeptanzniveau von .7 und gibt somit eine akzeptable Messgenauigkeit an. Der Wert der Skala qualitative Arbeitsbelastung von α= .44 weist auf eine ungenaue Erfassung durch die beiden Items hin. Diese Skala wies bereits in der Originalfassung eine geringe Reliabilität von α =.40 auf. Prümper et al., (1995) vermuten, dass dem Faktor qualitative Arbeitsbelastung zwei unterschiedliche Konstrukte, nämlich Konzentrationsanforderung und Kompliziertheit, zugrunde liegen. Diese beiden Konstrukte können aber müssen nicht gemeinsam auftreten. Dieser Tatsache schreiben sie den niedrigen Cronbachs Alpha Wert zu.

Andererseits kann die geringe Reliabilität auch an der geringen Itemanzahl der Skala liegen.

12.3.1.2. Unterstützung durch Familienmitglieder

Die Unterstützung durch Familienmitglieder wurde durch eine selbstkonstruierte Skala erfasst. Die Inhalte der beiden Items dieser Skala basieren auf einer Adaptation der validierten Skala Unterstützung durch ArbeitskollegInnen. Da lediglich ein Wort in den beiden Items ersetzt wurde, wurde auf eine gesonderte Validierung dieser Skala verzichtet. Unterstützung durch Familienmitglieder soll anhand einer siebenstufigen Likertskala beantwortet werden.

Die Reliabilität der theoretisch angenommenen Skala sind in der folgenden Tabelle in Form des Cronbachs-Alpha-Koeffizienten dargestellt:

Tabelle 5: Items Unterstützung durch Familienmitglieder

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Unterstützung durch Famlienmitglieder	1	Ich kann mich auf meine Familie verlassen, wenn es in familiären Situationen schwierig wird.	.87	.93
	2	Wir halten in der Familie gut zusammen.	.87	

Die innere Konsistenz dieser Skala liegt über dem Akzeptanzniveau.

12.3.1.3. Arbeitsbeschreibungsbogen

Der Arbeitsbeschreibungsbogen von Allerbeck und Neuberger (1978) besteht ursprünglich aus 79 Items und misst die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit einzelnen Aspekten der Arbeitssituation. Die 79 Items werden sieben unterschiedlichen Bereichen zugeordnet und deren Cronbachs Alphas liegen zwischen $\alpha = .80$ und $\alpha = .91$. In der Validierungsstudie wird Arbeitszufriedenheit mit einem allgemeinen, dem Arbeitsbeschreibungsbogen entnommenen Item gemessen, welches außerdem adaptiert wurde, um zusätzlich Familienzufriedenheit zu erfassen. Das Antwortformat folgt einer fünfstufigen Likertskala.

Die Positionierung der beiden allgemeinen Items wurde bewusst zu Beginn des Online-Fragebogens gewählt, um eine eventuelle Beeinflussung durch andere, spezifische Items auszuschließen.

Tabelle 6: Items des Arbeitsbeschreibungsbogens

Messintention	Item (Wording)
Arbeitszufriedenheit	Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?
Familienzufriedenheit	Wenn Sie an alles danken, was für Ihre Familie bzw. ihr familiäres Umfeld eine Rolle spielt (z.B. Unterstützung durch Familienmitglieder, Sicherheit, Geld usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer familiären Situation?

12.3.1.4. Satisfaction with Life Scale

Der Bereich Lebenszufriedenheit wurde mit der deutschen Version der Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) anhand von fünf Items erfasst. Diese Skala wurde 2004 von Ruch, Beermann, Furrer, Huber und Wenger in die deutsche Sprache übersetzt, allerdings nicht publiziert. Das Original Cronbach´s Alpha ist daher nicht bekannt. Prof. Dr. Ruch übermittelte dennoch die übersetzte Skala via email.

Tabelle 7: Items Satisfaction with Life Scale

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Lebenszufriedenheit	1	In den meisten Bereichen kommt mein Leben meinem Idealbild nahe.	.74	.84
	2	Meine Lebensumstände sind ausgezeichnet.	.60	
	3	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	.72	
	4	Bisher habe ich alle wichtigen Dinge verwirklicht, die ich in meinem Leben erreichen wollte.	.60	
	5	Wenn ich mein Leben nochmals leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	.60	

Die innere Konsistenz der Skala Lebenszufriedenheit liegt weit über dem Akzeptanzlevel von .7.

12.3.1.5. Affektives Commitment

Allen und Meyer entwickelten 1990 den Fragebogen zur Erfassung von Commitment. Dieser besteht aus 24 Items, die anhand einer siebenstufigen Likertskala beantwortet werden. Jeweils acht Items bilden eine der drei Commitment Komponenten ab. Die deutsche Version des Fragebogens wurde von Schmidt et al. (1998) validiert und lieferte zufriedenstellende Ergebnisse der psychometrischen Eigenschaften. Ihr wurden die acht Items für affektives Commitment entnommen, deren Original Cronbachs Alpha bei α = .76 lag.

Tabelle 8: Items Affektives Commitment

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Affektives Commitment	1	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.	.61	.71
	2	Ich unterhalte mich gern auch mit Leuten über meinen Betrieb, die hier nicht arbeiten.	.52	
	3	Probleme des Betriebes beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.	.21	
	4	Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Betrieb gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem jetzigen.	.35	
	5	Ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie“ meines Betriebes.	.46	
	6	Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden.	.51	
	7	Dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	.40	
	8	Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Betrieb.	.60	

Die innere Konsistenz dieser Skala liegt über dem Akzeptanzlevel und untermauert somit die Messgenauigkeit dieses Instruments.

12.3.1.6. Arbeitsengagement

Die Skala zur Erfassung von Arbeitsengagement basiert auf der neun Items umfassenden Kurzform der Utrecht Work Engagement Scale von Schaufeli et al. (2006), die entlang der Komponenten Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit entwickelt wurde. In ihrer Validierungsstudie untersuchen sie das Instrument in unterschiedlichsten Ländern, wobei die interne Konsistenz zwischen α = .85 und α = .92 variierte (Cronbach´s Alpha). Die ursprüngliche Version umfasst 17 Items und wurde in 21 Sprachen übersetzt (Schaufeli & Bakker, 2003). Die Beantwortung erfolgt anhand einer fünfstufigen Likertskala.

Tabelle 9: Items Arbeitsengagement

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Arbeits Engagement	1	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	.79	.95
	2	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	.72	
	3	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	.86	
	4	Meine Arbeit inspiriert mich.	.80	
	5	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	.78	
	6	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	.65	
	7	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	.76	
	8	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	.85	
	9	Meine Arbeit reißt mich mit.	.86	

Die Ergebnisse der Reliablitätsanalyse sprechen für eine verlässliche Erfassung von Arbeitsengagement.

12.3.1.7. Arbeits-Familien Konflikt

Arbeits-Familien Konflikt wurde mit der deutschen Fassung der Work-Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000) von Wolff und Höge (2011) erfasst. Dieses Instrument beinhaltet 18 Items, die auf einer sechsfaktoriellen Struktur basieren. Analog zum Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung bilden drei Faktoren die Richtung von der Arbeit zur Familie ab und drei Faktoren die Richtung Familie zu Arbeit. Weiters differenziert dieser Fragebogen zwischen drei unterschiedlichen Formen des Konflikts: Basierend auf Zeit, Verhalten und Beanspruchung. Die Reliablitäten der Subskalen lagen alle über einem α von .72. Anhand einer fünfstufigen Likertskala soll das Ausmaß des wahrgenommenen Konflikts erfasst werden. Die Trennschärfen und die innere Konsistenz sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 10: Items Arbeits-Familien Konflikt

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Arbeits-Familien Konflikt	1	Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/ meinem Partner ab.	.45	.88
	2	Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	.43	
	3	Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie/ meines Partners teilnehmen.	.53	
	4	Die Zeit, die ich mit meiner Familie/ meinem Partner verbringe, hält mich von meinen beruflichen Aufgaben ab.	.40	
	5	Wenn ich Zeit mit meiner Familie/ meinem Partner verbringe, führt dies oft dazu, dass ich auf Gelegenheiten verzichten muss, die für meine Karriere nützlich wären.	.47	
	6	Aufgrund meiner familiären/ partnerschaftlichen Pflichten verpasse ich berufliche Termine oder Unternehmungen.	.43	
	7	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie/ meinem Partner zu unternehmen.	.52	
	8	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	.57	
	9	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.	.54	
	10	Weil ich zu Hause so viele Dinge zu tun habe, mache ich mir oft auch am Arbeitsplatz Gedanken über Dinge, die meine Familie/ meinen Partner betreffen.	.51	
	11	Da ich oft durch familiäre/ partnerschaftliche Belange gestresst bin, fällt es mir schwer, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.	.50	
	12	Die Belastungen im familiären/ partnerschaftlichen Bereich beeinträchtigen oft meine Arbeitsleistung.	.46	
	13	Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	.56	
	14	Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	.56	
	15	Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied/ besserer Partner zu sein.	.56	
	16	Verhaltensweisen, die zu Hause gut funktionieren, sind für meine Arbeit ineffektiv.	.53	
	17	Verhaltensweisen, die zu Hause effektiv und notwendig sind, wären an meinem Arbeitsplatz völlig fehl am Platze.	.55	
	18	Die Art, wie ich zu Hause mit Problemen umgehe, hilft mir an meinem Arbeitsplatz nicht weiter.	.57	

Die Reliabilität des Fragebogens zum Arbeits-Familien Konflikt liegt weit über dem Akzeptanzlevel und spricht somit für eine hohe Messgenauigkeit.

12.3.1.8. Positive Spillover - Trierer Kurzskala

Positive Spillover wurde anhand der Trierer Kurzskala (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011) erfasst. Diese beinhaltet acht Items und ermöglicht „...eine globale, richtungsfreie und in ihrem Aufwand ökonomische Möglichkeit zur Erfassung von Work-Life Balance“ (S.134). Die Validierung dieser Skala wurde in zwei Studien durchgeführt, wobei Cronbachs Alpha einmal bei α = .88 und einmal bei α = .95 lag.

Work-Life Balance wird unter anderem, als positive Bereicherung der Lebensbereiche untereinander definiert (Frone, 2003) und kann daher mit dem Konstrukt Positive Spillover gleichgesetzt werden.

Tabelle 11: Items positive Spillover

Messintention	Item-Nr.	Item (Wording)	Trenn-schärfe	Cronbachs-Alpha
Spillover	1	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	.67	.87
	2	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	.33	
	3	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen	.70	
	4	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	.74	
	5	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	.77	

Die Reliabilität liegt über dem Akzeptanzlevel.

12.4. Auswertungsverfahren

Die Überprüfung der Konstruktvalidität des Fragebogens erfolgt entlang unterschiedlicher Kriterien, die jeweils mit verschiedenen Verfahren überprüft werden. Diese Kriterien umfassen die Dimensionalität des Fragebogens, die Reliabilität, die interne Konsistenz, die Angemessenheit der Items, die konvergente und diskriminante Validität sowie die Beziehungen zu anderen ähnlichen Konzepten. Diese Verfahren werden im Anschluss genauer erläutert.

12.4.1. Objektivität

Nach Bühner (2011) versteht man unter Objektivität den Grad, in dem die Ergebnisse eines Tests unabhängig vom Untersucher sind. Man unterscheidet Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektiviät.

Da die Erhebungen dieser Arbeit anonym und ausschließlich online erfolgten, ist von der Erfüllung des Kriteriums Durchführungsobjektivität auszugehen. Ebenso wurden ausschließlich quantitative Daten erhoben, die mit SPSS Statistics ausgewertet wurden. Diese Vorgehensweise spricht für eine hohe Auswertungsobjektivät.

12.4.2. Dimensionalität

Die Dimensionalität wird durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse überprüft, die mittels des Programms AMOS durchgeführt wird.

Ziel einer konfirmatorischen Faktorenanalyse ist es, die erhobenen Daten mit einem fundierten theoretischen Modell zu vergleichen (Bühner, 2011). Da das Konstrukt Arbeits-Familien Bereicherung bereits existiert und in anderen Ländern auf seine empirische Passung geprüft und bestätigt wurde, stellt die konfirmatorische Faktorenanlyse für die Valdierung in Österreich die Methode der Wahl dar.

Das a priori spezifizierte Modell, in der vorliegenden Arbeit das Modell der Arbeits-Familien Bereicherung, erklärt anhand von empirischen Kovarianzen, Korrelationen (Ladungen) und Fehlervarianzen die Zusammenhänge der bereits festgelegten Itemstruktur, das heißt der Struktur der manifesten Variablen des Fragebogens, mit latenten Variablen (Bühner, 2011). Rudolf und Müller (2004) erläutern, dass Ergebnisse von Parameterschätzungen im Modell sowohl unstandardisierte als auch standardisierte Schätzwerte sein können. Im Falle von standardisierten Werten werden die Zusammenhänge in dem Modell nicht durch Kovarianzen angegeben sondern durch Korrelationen geschätzt (S. 282).

In der konfirmatorischen Faktorenanalyse werden zwei unterschiedliche Modelle, das Mess- und das Strukturmodell, unterschieden.

12.4.3. Messmodell

Welche beobachteten manifesten Variablen (Items, Indikatorvariablen) Hinweise auf eine zugrundeliegende, latente Variable sind, wird in dem Messmodell definiert. Die gerichteten Ladungen der Items auf den beobachteten Variablen werden auch als semipartielle Regressionsgewichte bezeichnet. Sie geben an „...wie gut die Unterschiede in der Itembeantwortung durch die Unterschiede in der

Ausprägung auf der latenten Variable erklärt werden können“ (Bühner, 2011, S. 385).

Das zugrundeliegende Messmodell der Arbeits-Familien Bereicherung lässt sich den reflektiven Messmodellen zuordnen, welche von Backhaus et al. (2008) folgendermaßen beschrieben werden:

> *Bei einem reflektiven Messmodell wird unterstellt, dass Veränderungen in den Messwerten der Indikatorvariablen durch die latente Variable kausal verursacht werden. Veränderungen des hypothetischen Konstruktes führen damit gleichermaßen auch zu Veränderungen bei den Indikatorvariablen. Damit können die Indikatorvariablen als „austauschbare Messungen“ der latenten Variable interpretiert werden, weshalb sie auch als reflektive Indikatoren der latenten Variable bezeichent werden (S. 522).*

Nach Backhaus et al. (2008) ist es auch im Sinne des Konzepts multipler Items sinnvoll, mehrere austauschbare Indikatorvariablen in das hypothetische Modell aufzunehmen. Der Vorteil liegt darin, dass eventuelle Verzerrungen durch einzelne manifeste Variablen bei der Modellabbildung ausgeglichen werden (S. 519). Im vorliegenden Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung sind pro Subdimension drei Indikatorvariablen definiert und somit der Vorschlag von Backhaus et al. erfüllt.

Weiters unterstellen Backhaus et al. (2008) den Indikatorvariablen hohe Korrelationen untereinander, denen ihre gemeinsame latente Variable zugrunde liegt.

12.4.4. Strukturmodell

Sofern das Modell mehr als eine latente Variable beinhaltet, wird zusätzlich ein Strukturmodell erstellt. Dieses analysiert die Beziehungen der latenten Variablen untereinander.

Rudolf und Müller (2004) bezeichnen die Kriteriumsvariable im Strukturmodell als endogene latente und die Prädiktorvariable als exogene latente Variable (S. 276).

Um nun zu überprüfen wie gut das theoretische Modell zu den empirischen Daten passt, müssen inferenzstatistisch neben dem Chi-Quadrat Test mehrere stichprobenunabhängige Fit-Indizes und Signifikanztests betrachtet werden. Wird im Zuge der Analyse ein Misfit erkannt, so müssen weitere Parameter in das Modell aufgenommen werden, um es danach nochmals auf Veränderungen zu überprüfen (Bühner, 2011). Weiters halten Rudolf & Müller (2004) fest: „...bei der Einschätzung der Modellgüte muss zwischen dem Gesamtmodell und einzelnen Modellteilen unterschieden werden“ (S. 283).

12.4.4.1. Chi-Quadrat Test

Der Chi-Quadrat (χ^2) Test ergibt sich aus sich wiederholenden Parameterschätzungen, deren Ziel es ist, den Unterschied zwischen implizierter und empirischer Kovarianz- bzw. Korrelationsmatrix möglichst gering zu halten. Steigt die Stichprobengröße, so ist die ermittelte Prüfgröße annähernd χ^2 -verteilt. Mit diesem Wert wird sodann ermittelt, ob Abweichungen zwischen den beobachteten Daten und dem Modell zufällig auftreten oder nicht. Bei einem signifikanten Wert kann man davon ausgehen, dass etwaige Abweichungen eben nicht auf den Zufall zurückzuführen sind. Um bei einem signifikanten Ergebnis beurteilen zu können, wie bedeutend diese Überzufälligkeit für die Ergebnisse ist, müssen allerdings weitere Werte (Fit-Indizes) herangezogen werden.

Zusätzlich handelt es sich bei χ^2 um einen stichprobensensitiven Wert. Nimmt die Stichprobengröße zu, so führen geringe Abweichungen zwischen empirischem und impliziertem Modell bereits zu einer Ablehnung des implizierten Modells (Bühner, 2011). Dies ist ein weiterer Grund mehrere Fit-Indizes bei der Beurteilung der Modellgüte in Betracht zu ziehen.

Weiters vertreten Rudolf und Müller (2004) folgende Meinung bezüglich der Bewertung der Gesamtstruktur des Modells mittels Chi-Quadrat:

Die alleinige Anwendung dieses Tests zur Entscheidung über ein vorgegebenes Modell ist jedoch in der Regel nicht zu empfehlen. So ist zu beachten, dass die Anwendung des Tests Normalverteilungen der beobachteten Variablen voraussetzt (S. 284).

Diese Meinung deckt sich ebenfalls mit der von Yuan (2005).

Um eine verlässlichere Aussage über die Passung des empirischen Modells treffen zu können, empfehlen Rudolf und Müller (2004) daher einen Vergleich des Chi-Quadrat Werts mit der Anzahl der Freiheitsgrade. Ist χ^2 verhältnismäßig geringer als die Anzahl der Freiheitsgrade, kann man von einer guten Passung zwischen empirischem Modell und den erhobenen Daten ausgehen.

Schreiber et al. (2006) empfehlen einen optimalen χ^2 Cut-off Wert im Verhältnis zu den Freiheitsgraden (CMIN/df) zwischen 2 und 3.

12.4.4.2. Goodness-of-Fit-Index (GFI) und Adjusted-Goodness-of-Fit-Index (AGFI)

Mit dem GFI wird der Anteil der empirischen Varianz und Kovarianz gemessen, der durch das Modell mit den geschätzten Modellparametern aufgeklärt werden kann. […] Der AGFI ergibt sich aus dem GFI unter Berücksichtigung der Zahl der Freiheitsgrade (Rudolf & Müller, S.285, 2004).

Byrne (2001) erklärt, dass weder GFI noch AGFI einen Vergleich des angenommenen Modells mit einem anderen Modell anstellen und diese Werte daher als absolute Fit-Indizes gesehen werden können. Beide können Werte zwischen Null und Eins annehmen, wobei Werte nahe Eins für eine gute Modellpassung sprechen. Absolute Fit-Indizes beschreiben wie gut die erhobenen Daten zu einem a priori erstellten Modell passen. Ihre Werte können auch als R^2 interpretiert werden, also als Anteil erklärter Varianz (Hoyle, 1995).

Sowohl GFI als auch AGFI sind allerdings stichprobensensitive Fit-Indizes. Das bedeutet: Ändert sich die Stichprobengröße, ändern sich auch ihre Werte.

Allerdings werden sie kaum von der angewandten Schätzmethode beeinflusst (Fan, Thompson & Wang, 2009).

12.4.4.3. Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA)

Yuan (2005) beschreibt den Wert RMSEA als ein Maß für den Modell-Misfit pro Freiheitsgrad. Es handelt sich dabei also um einen absoluten Wert (Hooper et al., 2008), der ein Maß für die schlechte Passung des theoretisch angenommenen Modells und mit den erhobenen Daten ist. Der RMSEA ist, neben dem CFI, der am wenigsten stichprobensensitive Wert unter den in dieser Arbeit berichteten Fit-Indizes. Zusätzlich ist er relativ robust gegenüber der eingesetzten Schätzmethoden (Fan et al., 2009).

Browne und Cudeck (1993) geben Cut-off Werte für eine gute Passung des theoretischen Modells von .05 und für eine angemessene Passung Cut-off Werte von .08 an.

Allerdings empfehlen neuere Studien andere Cut-off Werte, daher wird in der vorliegenden Arbeit ein Cut-off Wert < .06 festgelegt, da die Stichprobe mehr als 250 Teilnehmer umfasst (Bühner, 2011).

12.4.4.4. Standardized-Root-Mean-Square-Residual (SRMR)

Der SRMR-Wert beschreibt den Unterschied zwischen den Residuen der Kovarianz- bzw. Korrelationsmatrix des empirischen Modells und den Residuen der Kovarianz- bzw. Korrelationsmatrix der erhobenen Daten (Hooper et al., 2008). Bühner (2011) kritisiert allerdings, dass der SRMR im Gegensatz zum RMSEA die Modellkomplexität nicht berücksichtigt (S. 427).

2001 empfiehlt Byrne wie folgt: “The standardized RMR […] represents the average value across all standardized residuals, and ranges from zero to 1.00; in a well-fitting model this value will be small, say, .05 or less” (p. 82). 2011 gibt

Bühner hingegen eine weniger restriktive Empfehlung ab und meint: “Folgender Cut-off Wert kann als Daumenregel in Kombination mit dem RMSEA angewendet werden: SRMR < 0.11” (S. 427).

12.4.4.5. Comparative-Fit-Index (CFI)

Der CFI vergleicht das empirische Modell mit einem restriktiveren Nullmodell, also mit dem Modell, das die erhobenen Daten am schlechtesten abbildet (Hooper et al., 2008). Das Nullmodell geht davon aus, dass keinerlei Zusammenhang zwischen den Indikatorvariabeln im Modell besteht. Da dieser Wert von der Stichprobengröße weitgehend unabhängig ist, stellt er einen der am meisten berichteten Werte bei Strukturgleichungsmodellen dar (Fan et al., 2009).

Bühner (2011) sowie Schreiber et al. (2006) geben als Cut-off Wert .95 und größer an.

12.4.4.6. Consistent-Akaike´s-Information-Criterion (CAIC)

Das CAIC beschreibt die Sparsamkeit mit der die Bewertung des Modells erfolgt. Um die Passung des Modells unter diesem Aspekt beurteilen zu können, nimmt der CAIC daher die Anzahl der geschätzten Parameter (Freiheitsgrade) und die Stichprobengröße mit auf. Er ist ein sinnvolles Maß, wenn zwei oder mehrere Modelle miteinander verglichen und beurteilt werden sollen (Bozdogan, 1987, Bandalos, 1993, vgl. Byrne, 2001, S. 86).

12.4.4.7. Bayes-Information-Criterion (BIC)

2001 beschreibt Byrne, dass das BIC die Komplexität des Modells strikter beurteilt, als der CAIC.

12.4.5. Faktorenmodelle

Im Folgenden werden die empirischen Faktorenmodelle beschrieben, die anhand der zuvor genannten Messwerte auf ihre Passung mit den erhobenen Daten überprüft werden.

Im ersten Schritt wir ein 1-Faktorenmodell auf seine Passung überprüft. Der generelle Faktor stellt hier die Arbeits-Familien Bereicherung im Allgemeinen dar und basiert auf der Grundannahme, dass alle Items des Fragebogens nur auf diesem generellen Faktor laden.

Mit dem 2-Faktorenmodell werden die beiden Richtungen von Arbeits-Familien Bereicherung, nämlich Familie zu Arbeit und Arbeit zu Familie, untersucht. Ziel ist es zu ergründen, ob sich das empirische Modell anhand dieser zwei Faktoren bestätigen lässt, also neun Items des Fragebogens, die die Richtung Arbeit zu Familie repräsentieren, auf dem einem und neun Items, die die Richtung Familie zu Arbeit repräsentieren, auf dem anderen Faktor laden.

Tabelle 12: Zwei Faktoren Modell

Faktor	Richtung
1	Arbeit zu Familie
2	Familie zu Arbeit

Im Zuge der konfirmatorischen Faktorenanalyse wird weiters ein 4-Faktorenmodell angenommen. Dieses fasst die zwei symmetrischen Formen von Arbeits-Familien Bereicherung, nämlich Affekt und Entwicklung zusammen und erfasst außerdem die Dimensionen Arbeit zu Familie - Effizienz und Familie zu Arbeit - Kapital separat.

Tabelle 13: Vier Faktoren Modell

Faktor	Richtung	Bezeichnung
1	Arbeit zu Familie	Entwicklung, Affekt
2	Familie zu Arbeit	Entwicklung, Affekt
3	Arbeit zu Familie	Kapital
4	Familie zu Arbeit	Effizienz

Im letzten Schritt wird wie in der ursprünglichen englischsprachigen Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung ein 6-Faktorenmodell angenommen und mit den erhobenen Daten verglichen. Grundannahme dieses Modells ist, dass drei Items des Fragebogens jeweils auf einem der 6 Faktoren laden. Die Darstellung der Faktoren in der nachstehenden Tabelle soll einen einfachen Vergleich mit dem 2-Faktoren- und 4-Faktorenmodell ermöglichen.

Tabelle 14: Sechs Faktoren Modell

Faktor	Richtung	Bezeichnung
1	Arbeit zu Familie	Entwicklung
2	Arbeit zu Familie	Affekt
3	Arbeit zu Familie	Kapital
4	Familie zu Arbeit	Entwicklung
5	Familie zu Arbeit	Affekt
6	Familie zu Arbeit	Effizienz

12.4.6. Angemessenheit der Items

Die Adäquanz der Items wird mittels standardisierter Faktorenladungen überprüft, wobei Faktorladungen > 0.4 als adäquat angesehen werden. Es muss sichergestellt sein, dass ein Item auf einem ihm nicht zugewiesenen Faktor geringere Ladungen aufweist als auf einem ihm zugewiesenen Faktor (Stevens, 2002).

12.4.7. Interne Konsistenz/Reliabilität/Trennschärfe

„Unter Reliabilität versteht man den Grad der Messgenauigkeit eines Messwerts, unabhängig davon, was er zu messen beansprucht“ (Bühner, 2011, S. 60). Bühner (2011) gibt außerdem einen Akzeptanzlevel von .7 an.

Die interne Konsistenz bezieht sich auf die Korrelationen der Items untereinander in jeder der sechs Dimensionen. Je mehr Items inhaltlich zu einer Dimension passen, umso höher sind die positiven Korrelationen. Als Reliabilitätsmaß bzw. zur Schätzung der internen Konsistenz wird der Cronbach-Alpha-Koeffizient herangezogen. Cronbachs Alpha wurde für alle eingesetzten Skalen getrennt berechnet. Beim Cronbach-Alpha-Koeffizienten handelt es sich um einen Index, der die Höhe der Itemkorrelationen mit der Itemanzahl kombiniert (Bühner, 2011).

Lance, Butts und Michels (2006) untersuchten unterschiedliche Quellen zu Cutoff Werten und stellen die Frage in den Raum, ob bisher angenommene Werte tatsächlich argumentierbar sind. Sie diskutieren, ob der Level of acceptance bei .8 oder .7 liegt und argumentieren, dass ein Cutoff von .7 nur dann als moderat angesehen werden kann, wenn in einer Untersuchung Zeit und Aufwand gespart werden sollen. Da Carlson et al. (2006) in der Validierungsstudie zu dem englischsprachigen Instrument zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung einen Cutoff-Wert von .7 heranzogen haben, wird in der zugrundeliegenden Studie der Level of acceptance ebenfalls mit .7 festgelegt.

Da es sich beim Cronbach-Alpha-Koeffizienten um keinen Homogenitätsindex handelt, werden zusätzlich die Trennschärfenindizes angegeben. Die Trennschärfe ist die Korrelation des einzelnen Items mit dem gesamten Testwert und sagt daher voraus, „...wie gut das gesamte Testergebnis aufgrund der Beantwortung eines einzelnen Items...“ ist. Werte größer als .50 werden als hoch angesehen (Bortz & Döring, 2003, S.219). Nehmen die Trennschärfenindizes hohe Werte an, so kann man davon ausgehen, dass die Items eine hohe Reliabilität aufweisen (Bühner, 2011).

12.4.8. Beziehungen zu bestehenden Konstrukten

Im Rahmen der Validierung werden im Allgemeinen die Konstruktvalidität, im Besonderen die konvergente und die diskriminante Validität untersucht.

Mit der Konstruktvalidität wird überprüft, ob der Fragebogen die Fähigkeiten misst, die er messen soll (Bühner, 2011, S. 63). Konvergente und diskriminante Validität werden quantifiziert, indem im Vorhinein hypothetische Beziehungen zu konstruktnahen und konstruktfernen Tests formuliert und anschließend überprüft werden. Es wird erwartet, dass konstruktnahe Tests hohe Korrelationen und konstruktferne Tests niedrige Korrelationen aufweisen (Bühner, 2011).

Um die Konstruktvalidität des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung zu bestätigen wird er mit bereits bestehenden Skalen verglichen, die ähnliche Konstrukte zu positiven Arbeits-Familien Interaktionen (Work-Family Spillover) und unähnliche (Arbeits-Familien Konflikt) behandeln sowie theoretisch angenommene Beziehungen zu weiteren bestehenden Konstrukten überprüft.

12.4.9. Geschlechtsunterschiede

Die Überprüfung, ob Männer und Frauen signifikant unterschiedliche Werte im Erleben von Arbeits-Familien Bereicherung berichten wird mittels T-Test durchgeführt.

12.4.10. Unterschiede Familienstand

Ob der Familienstand einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung hat, wird mittels einfaktorieller Varianzanlayse und anschließenden Post-hoc Vergleichen ermittelt.

13. Ergebnisse

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der statistischen Analysen vor. Zuerst wird die interne Konsistenz behandelt, dann erfolgt ein Überblick zu den faktorenanalytischen Berechnungen, weiters werden die Beziehungen zu Bedingungen und Folgen von Arbeits-Familien Bereicherung erläutert. Außerdem werden die Ergebnisse zu bereits existierenden ähnlichen Konstrukten dargestellt. Im Anschluss erfolgt die Analyse von Geschlechtsunterschieden. Außerdem wird der Einfluss des Familienstands dargestellt.

13.1. Faktorenanalyse

Vor der Durchführung der konfirmatorischen Faktorenanalyse wurden die erhobenen Daten mittels explorativer Faktorenanalysen überprüft. Die Korrelationen der einzelnen Items innerhalb der einzelnen Skalen lagen alle über .3. Die Werte der KMO-Koeffizienten (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) lagen alle über dem empfohlenen Wert von .5. Der Barlett-Test auf Sphärizität lieferte für alle Teilfragebögen ein signifikantes Ergebnis. Die Faktorladungen lagen alle über .5. Diese Ergebnisse liefern die nötigen Voraussetzungen, um eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchzuführen.

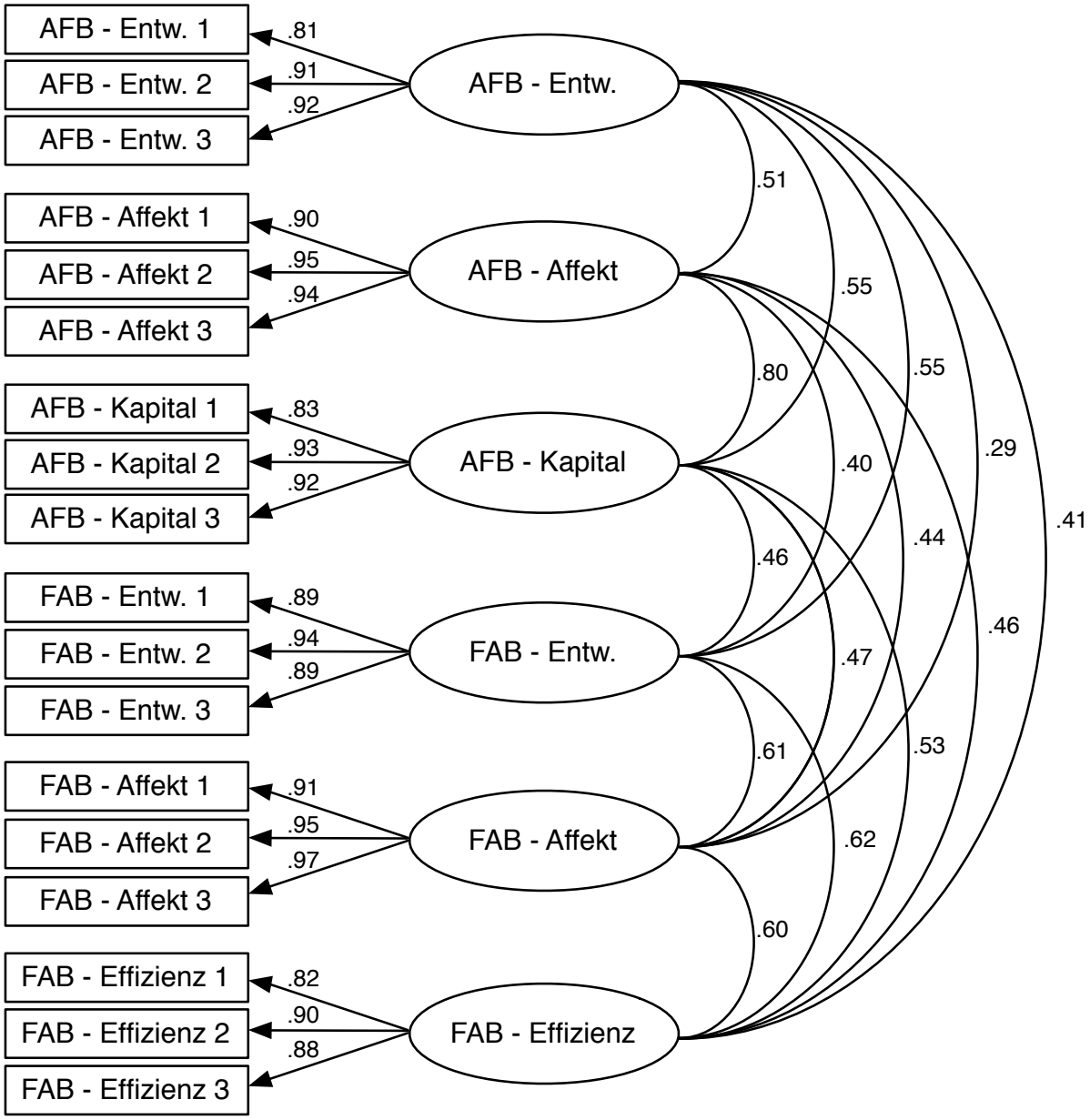
13.1. Angemessenheit der Items

Alle Items des Fragebogens weisen hohe Ladungen auf den zugrundeliegenden Faktoren auf. Die Faktorladungen liegen zwischen .81 und .97. Daher wird von allen Items das Akzeptanzlevel von .5 weit überschritten. Weiters wurden die Korrelationen zwischen den einzelnen Subdimensionen AFB – Entwicklung, AFB – Kapital, AFB – Affekt, FAB – Entwicklung, FAB – Kapital und FAB – Effizienz berechnet. Die hohe Korrelation von .8 zwischen den Faktoren AFB - Kapital und AFB - Affekt veranlassten, den besseren Fit einer 5-Faktoren Struktur in Betracht

zu ziehen. Alle übrigen Korrelationen legen eine angemessene Dimensionierung nahe.

In der folgenden Tabelle sind die standardisierten Faktorladungen der einzelnen Items sowie die Korrelationen der Faktoren untereinander dargestellt.

Tabelle 15: Faktorenladungen im Sechs-Faktor-Modell



13.2. Interne Konsistenz

Um die Zusammensetzung der bereits existierenden Skalen zur Arbeits-Familien Bereicherung im deutschsprachigen Raum zu überprüfen, wurde mit Hilfe des Cronbach-Alpha-Koeffizienten die internen Konsistenz für jede Skala einzeln und für das Instrument insgesamt berechnet. Zusätzlich sind in der folgenden Tabelle die part-whole-korrigierten Trennschärfenindizes (r_{it}) angegeben, um die Vorhersage des Gesamtergebnisses durch jedes einzelne Item beurteilen zu können. Die Trennschärfenindizes liegen zwischen .54 und .74. Der Cronbachs-Alpha-Koeffizient der Subskalen liegt zwischen .91 und .96. Die gesamte Skala für die Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung gesamt weist eine Reliabilität von α= .94 auf.

Tabelle 16: Reliabilität und Trennschärfenindizes

	Richtung	Subskala	Item-Nr.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha	
Arbeits-Familien Bereicherung	Arbeit zu Familie	Entwicklung	1	.54	.92	.94
			2	.62		
			3	.66		
		Affekt	4	.73	.96	
			5	.71		
			6	.71		
		Kapital	7	.74	.93	
			8	.73		
			9	.73		
	Familie zu Arbeit	Entwicklung	10	.69	.94	
			11	.71		
			12	.68		
		Affekt	13	.67	.96	
			14	.67		
			15	.67		
		Effizienz	16	.61	.91	
			17	.67		
			18	.68		

13.3. Dimensionalität

Alle berechneten Fit-Indizes sprechen für eine 6-faktorielle Struktur des Fragebogens:

Der Qhi-Quadrat Test ist sensitiv gegenüber der Stichprobengröße. Je kleiner das Qhi-Quadrat, desto kleiner sind die Residuen. Der Wert des 6-Faktoren-Modells ist mit 278.27 der kleinste, verglichen zu den anderen Modellen. Der Cut-off für CMIN/df liegt im Toleranzbereich zwischen 2 und 3. Der Vergleich mit dem restriktiveren Nullmodell liegt mit .98 über dem Cut-off von ≥ .95. Die Werte von GFI und AGFI liegen nahe bei 1, was für eine gute Modellpassung spricht. Da der GFI auch als R-Quadrat interpretiert werden kann, spricht das 6-Faktoren-Modell mit einem Anteil erklärter Varianz von 92% für die beste Modelpassung im Vergleich zu den anderen Modellen. Der RMSEA liegt mit .06 genau am Cut-off Wert. Vergleicht man das 5-Faktoren-Modell mit dem 6-Faktoren-Modell so sprechen die Werte des CAIC mit 627.14 bei dem 6-Faktoren-Modell für einen besseren Modellfit des 6-Faktoren-Modells.

Die nachstehende Tabelle vergleicht die Ergebnisse unterschiedlicher Modellannahmen.

Tabelle 17: Überprüfung unterschiedlicher Faktorenmodelle

	Chi-Quadrat	**df**	**CMIN/df**	**p**	**CFI**	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**CAIC**
1 Faktoren Modell	3401.03	135	25.19	.00	.48	.41	.25	.27	3647.30
2 Faktoren Modell	2261.46	134	16.88	.00	.66	.52	.39	.22	2514.56
4 Faktoren Modell	2030.62	129	15.74	.00	.70	.59	.45	.21	2317.93
5 Faktoren Modell	541.40	125	4.33	.00	.93	.85	.79	.10	856.07
6 Faktoren Modell	278.27	120	2.32	.00	.98	.92	.89	.06	627.14

13.4. Konstruktvalidität

Quantitative Arbeitsbelastung weist keinen signifikanten Zusammenhang mit Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt auf. Auch die Richtung Arbeit zu Familie zeigt keinen signifikanten Zusammenhang mit quantitativer Arbeitsbelastung.

Die Arbeitsbedingungen Autonomie, Vielfältigkeit der Tätigkeit und Unterstützung von ArbeitskollegInnen weisen signifikante Zusammenhänge mit Arbeit-Familien Bereicherung insgesamt, so wie in beide Richtungen Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit auf. Außerdem sind die Zusammenhänge in Richtung Arbeit zu Familie, wie angenommen, auf einem Signifikanzniveau von .001 hoch signifikant. Die Korrelationen betragen für Autonomie .23, für Vielfältigkeit der Tätigkeit .37 und für Unterstützung durch ArbeitskollegInnen .19.

Die Richtung Familie zu Arbeit weist lediglich mit der Arbeitsbedingung Vielfältigkeit der Tätigkeit mit einer Korrelation von .23 einen hoch signifikanten Zusammenhang von auf dem Niveau von .001 auf. Autonomie korreliert mit .17 auf dem Signifikanzniveau von .05 und Unterstützung von ArbeitskollegInnen korreliert mit .15 bei einem Alpha von .01.

Gemäß der Annahme, weisen Familienbedingungen ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang mit Arbeits-Familien Bereicherung auf. Die Korrelation zwischen Unterstützung von Familienmitgliedern und der Richtung Familie zu Arbeit beträgt .26 und ist somit hoch signifikant. Das Vorhandensein von Kindern weist mit .14 ebenfalls einen positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien Bereicherung in der Richtung Familie zu Arbeit auf.

Arbeitszufriedenheit, Familienzufriedenheit und Lebenszufriedenheit weisen einen signifikanten positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt auf. Arbeits- und Lebenszufriedenheit korrelieren mit beiden Richtungen von Bereicherung positiv. Die Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt beträgt .33. In der Richtung Arbeit zu Familie ist der Zusammenhang mit einer Korrelation von .36 signifikant. In der Richtung Familie zu Arbeit beträgt sie .23. Die Korrelationen

von Lebenszufriedenheit mit Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt und allen Richtungen sind signifikant und liegen zwischen .22 und .30.

Familienzufriedenheit weist lediglich in der Richtung Familie zu Arbeit einen signifikanten, positiven Zusammenhang von .26 auf. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen Familienzufriedenheit und Bereicherung in der Richtung Arbeit zu Familie gefunden werden.

Es wurde weiters ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen affektivem Commitment und allen Bereichen von Bereicherung gefunden. Insgesamt korreliert affektives Commitment mit einem r von .37 mit Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt.

Der Zusammenhang von Arbeitsengagement mit Arbeits- Familien Bereicherung ist ebenfalls in alle Richtungen signifikant und beträgt .52 auf einem Signifikanzniveau von .001.

Die Konstruktnähe zu positivem Spillover wurde ebenfalls anhand der zugrundeliegenden Studie belegt. Positives Spillover und Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt weisen einen signifikanten Zusammenhang von .25 auf.

Ergebnisse über die Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen, Familienbedingungen und Ergebnissen, sowie positivem Spillover werden in der nachstehenden Korrelationstabelle dargestellt.

Tabelle 18: Korrelationstabelle zur Konstruktvalidität

	AFB	Arbeits zu Familie				Familien zu Arbeit			
	Gesamt	Entw.	Affekt	Kapital	Gesamt	Entw.	Affekt	Effiz.	Gesamt
Arbeitsbedingungen									
Quantitative Arbeitsbelastung	-.02	-.01	-.06	-.02	-.04	-.02	.02	.00	.00
Qualitative Arbeitsbelastung	.01	-.09	.07	.02	.00	-.04	.05	.02	.00
Autonomie	.23***	.17***	.22***	.23***	.24***	.15**	.16***	.11*	.17*
Vielfältigkeit	.37***	.33***	.40***	.35***	.42***	.18***	.22***	.19***	.23***
Unterstützung ArbeitskollegInnen	.19***	.13***	.20***	.19***	.20***	.12*	.12*	.14**	.15**
Familienbedingungen									
Unterstützung Familie	.21***	.06	.14**	.11*	.12*	.20***	.31***	.16**	.26***
Kinder	.13**	0.05	.07	.13**	.10**	.10*	.10*	.16**	.14**
Ergebnisse									
Arbeitszufriedenheit	.33***	.21***	.38***	.34***	.36***	.18***	.23***	.16***	.23***
Familienzufriedenheit	.19***	.06	.09	.07	.09	.19***	.28***	.20***	.26***
Lebenszufriedenheit	.29***	.09	.25***	.23***	.22***	.24***	.31***	.23***	.30***
Affektives Commitment	.37***	.27***	.47***	.38***	.44***	.25***	.15**	.19***	.23***
Workengagement	.52***	.34***	.59***	.51***	.56***	.33***	.30***	.30***	.36***
Konstruktnähe									
Spillover	.25***	.08	.31***	.25***	.25***	.14**	.22***	.13**	.19***

* Die Korrelation ist auf dem 0.05 Niveau signifikant

** Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant

*** Die Korrelation ist auf dem 0.001 Niveau signifikant

Entw. = Entwicklung, Effiz.= Effizienz, AFB= Arbeits-Familien Bereicherung

Die Berechnung der einfaktoriellen Varianzanalyse zeigt, dass der Familienstand einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeit-Familien Bereicherung insgesamt (F=3.02, p= .02), sowie auf die Wahrnehmung in der Richtung Familie zu Arbeit hat (F= 3.45, p= .01). Post-hoc Gruppenvergleiche wurden mit dem Tukey HSD Test berechnet. Diese ergaben, dass sich ledige Personen von verheirateten signifikant unterscheiden. In der Dimension Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt, geben verheiratete Personen höhere Werte an, als ledige Personen (MW= 3.49, p= .02). In der Richtung Familie zu Arbeit geben ledige Personen niedrigere Werte an als verheiratete (MW= 3.06, p = .01). In der Richtung Arbeit zu Familie wurde allerdings kein Unterschied zwischen ledigen und verheirateten Personen festgestellt. Die Kombination der übrigen Familienstände zeigte keine signifikanten Unterschiede in allen Richtung von Arbeits-Familien Bereicherung.

Die Ergebnisse über den Einfluss des Familienstands auf die Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 19: Familienstand und Arbeits-Familien Bereicherung

		Arbeits-Familien Bereicherung											
		Gesamt				Arbeit > Familie				Familie > Arbeit			
Familienstand	N	MW	SD	F	p	MW	SD	F	p	MW	SD	F	p
in Partnerschaft lebend	126	3.38	0.74			3.29	0.88			3.46	0.85		
verheiratet	150	3.49	0.81			3.40	0.94			3.58	0.88		
geschieden	14	3.51	1.05	3.02	.02*	3.57	1.10	1.74	.14	3.45	1.08	3.45	.01*
ledig	49	3.08	0.96			3.10	1.01			3.06	1.09		
verwitwet	2	4.30	0.43			4.28	0.39			4.33	0.47		
Gesamt	341	3.39	0.83			3.33	0.94			3.46	0.92		

*Signifikanzniveau p= .05

Tabelle 20: Familienstand Post-Hoc Gruppenvergleiche (p-Werte)

	Gesamt					Familie > Arbeit				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. in Partnerschaft lebend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. verheiratet	.77	-	-	-	-	.78	-	-	-	-
3. geschieden	.98	1.00	-	-	-	1.00	.98	-	-	-
4. ledig	.21	.02*	.41	-	-	.08	.01*	.62	-	-
5. verwitwet	.50	.63	.70	.23	-	.658	.77	.70	.30	-

*Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Zusammenhänge der zwischen Arbeits-Familien Konflikt Gesamt und Arbeits-Familien Bereicherung Gesamt weisen eine negative Korrelation von -.20 auf, die auf einem Niveau von .001 signifikant ist.

Die folgende Tabelle beinhaltet die Korrelationen zwischen Arbeits-Familien Konflikt Gesamt und Arbeit-Familien Bereicherung Gesamt, sowie die Korrelationen zwischen den einzelnen Subdimensionen der beiden Fragebögen.

Tabelle 21: Korrelationen Arbeits-Familien Bereicherung und Arbeits-Familien Konflikt

			Arbeits-Familien Bereicherung							
			AFB	**Arbeits zu Familie**			**Familien zu Arbeit**			
			Gesamt	Entw.	Affekt	Kapital	Gesamt	Entw.	Affekt	Effiz.	Gesamt
Arbeits-Familien Konflikt	**AFK**	Gesamt	-.20***	-.09	-.26***	-.18**	-.20***	-.09	-.20***	-.19	-.14**
	Arbeit zu Familie	Zeit	-.11*	-.02	-.19***	-.11	-.12*	-.03	-.11*	-.05	-.07
		Stress	-.16**	-.06	-.27***	-.19***	-.20***	-.06	-.13*	-.05	-.09
		Verhalten	-.19***	-.16**	-.17**	-.12*	-.18***	-.12*	-.16**	-.14**	-.16**
		Gesamt	-.21***	-.13*	-.28***	-.18***	-.22***	-.10	-.18***	-.11*	-.15**
	Familie zu Arbeit	Zeit	.05	.13*	-.01	.08	.08	.06	-.09	.05	.01
		Stress	-.10	.04	-.14**	-.13**	-.10	-.03	-.16**	-.03	-.08
		Verhalten	-.23***	-.23***	-.22***	-.21***	-.25***	-.14**	-.09	-.11*	-.15**
		Gesamt	-.14**	-.05	-.18***	-.14*	-.14**	-.06	-.19***	-.04	-.11**

* Die Korrelation ist auf dem 0.05 Niveau signifikant

** Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant

*** Die Korrelation ist auf dem 0.001 Niveau signifikant

Entw. = Entwicklung, Effiz.= Effizienz

AFB= Arbeits-Familien Bereicherung, AFK= Arbeits-Familien Konflikt

13.4.1. Überprüfung von Geschlechtsunterschieden

Der T-Test für unabhängige Stichproben zur Überprüfung von Geschlechtsunterschieden in der wahrgenommen Bereicherung von Arbeit und Familie insgesamt, sowie in den unterschiedlichen Richtungen von der Arbeit zur Familie und der Familie zur Arbeit lieferte folgende Ergebnisse:

Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung zwischen Männern und Frauen. Insgesamt erleben Frauen signifikant mehr Arbeits-Familien Bereicherung (MW= 3.56, SE= .82, $p < .05$) als Männer (MW= 3.07, SE= .76). Männer berichten signifikant weniger Bereicherung

von der Arbeit zur Familie (MW=2.98, SE= .88, p< .05) als Frauen (MW= 3.45, SE= .92). Außerdem erleben Frauen in der Richtung Familie zur Arbeit signifikant mehr Bereicherung als Männer. Ihr Mittelwert liegt bei 3.61, der Mittelwert bei Männern ist vergleichsweise niedriger mit MW= 3.15. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die berechneten Werte.

Tabelle 22: Geschlechtsunterschiede

Dimension	Geschlecht	N	MW	SE	T	df	p
Arbeits-Familien Bereicherung gesamt	m	112	3.07	.76	5.32	339	.000*
	w	229	3.56	.82			
Arbeit zu Familie	m	112	2.98	.88	4.94	339	.000*
	w	229	3.45	.92			
Familie zu Arbeit	m	112	3.15	.85	4.45	339	.000*
	w	229	3.61	.92			

*Signifikanzniveau p= .05

14. Diskussion

Im folgenden, letzten Kapitel wird der im Rahmen dieser Diplomarbeit dargestellte Hintergrund in Zusammenhang mit den Ergebnissen gestellt, interpretiert und diskutiert. Weiters erfolgt eine kritische Analyse der methodischen Vorgehensweise und ein Ausblick auf weitere Forschungsansätze. Schlussendlich erfolgt die Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse dieser Arbeit.

14.1. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Ziel der Studie war es die deutsche Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung zu validieren. Dies erfolgte entlang der Überprüfung der Reliabilität und der Faktorenstruktur des Fragebogens, sowie der Bestätigung seiner Dimensionalität und Konstruktvalidität.

Die Werte der internen Konsistenz liegen alle weit über dem Akzeptanzlevel, das nach Bühner (S. 389, 2011) bei α= .7 liegt. Die berechneten Trennschärfenindizes liegen alle weit über dem Akzeptanzlevel von $r_{it=}$ .5. Diese hohen Trennschärfen bedeuten, dass die einzelnen Items das Gesamtergebnis des Fragebogens zur Arbeits-Familien Bereicherung sehr gut vorhersagen. Die Cronbachs-Alpha-Koeffizient der Subskalen zwischen .91 und .96 und der gesamten Skala von α= .94 bestätigen, dass es sich bei dem Fragebogen zur Erfassung von Arbeit-Familien Bereicherung um ein reliables Messinstrument handelt.

In Anbetracht der hohen Interkorrelation zwischen den beiden Subdimensionen AFB-Kapital und AFB-Affekt (r= .80) wurde zusätzlich das Augenmerk auf eine eventuelle fünf-faktorielle Struktur des Konstrukts gelegt. Die Ergebnisse zur Dimensionalität sprechen allerdings für die Annahme einer sechs-faktoriellen und gegen die Vermutung einer zugrundeliegenden fünf-faktoriellen Struktur. Die Originalversion sowie die slovenischsprachige Version legen die hier berichteten

Befunde ebenfalls nahe. Aufgrund dieser Ergebnisse werden die Hypothesen 1 und 2 beibehalten.

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurden Beziehungen zu Arbeits- und Familienbedingungen zu Ergebnissen von Arbeits-Familien Bereicherung und zu dem ähnlichen Konstrukt „positive Spillover“ hergestellt. Die diskriminante Validität wurde anhand des Zusammenhangs mit dem Konstrukt Arbeits-Familien Konflikt überprüft. Es ist zu beachten, dass sich die Kausalität aufgrund der Ergebnisse nicht erklären lässt, daher bedarf es weiteren Untersuchungen die kausale Zusammenhänge gemäß den Richtungen der Korrelationen durchleuchten.

Die angenommene negative Beziehung mit quantitativer Arbeitsbelastung fiel nicht signifikant aus. Möglicherweise hat das Ausmaß an Arbeitsstunden keinen Einfluss auf die positive Wirkung gewonnener Ressourcen. Passende Copingstrategien könnten quantitativer Arbeitsbelastung entgegenwirken und so den negativen Einfluss auf Bereicherung unterbinden. Es wird empfohlen, die Valenz der quantitativen Arbeitsbelastung, die in der vorliegenden Studie im Ausmaß von Arbeitsstunden erfasst wurde, zu bewerten um zu erfahren wie diese individuell wahrgenommen wird. Daher wir Hypothese 3 verworfen. Einige vorhergehende Studien fanden ebenfalls keinen negativen Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung (Wallace, 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Aryee et al., 2005). Die Studie von Sabil und Marican (2011) fokussiert die quantitative Arbeitsbelastung von Frauen und belegt, dass diese keinen Einfluss auf das Ausmaß von Bereicherung nimmt.

Der Zusammenhang zwischen qualitativer Arbeitsbelastung und Arbeits-Familien Bereicherung ist ebenfalls nicht signifikant. Die Ursache für dieses Ergebnis liegt vermutlich in der geringen Reliabilität von α= .44 der Skala. Diese besteht aus lediglich zwei Items, die zudem unterschiedliche Konstrukte, nämlich Konzentrationsanforderung und Kompliziertheit, erfassen. Bereits Prümper et al., (1995) berichteten, aufgrund dieser Tatsache, eine geringe Reliabilität von α = .41 in der Originalversion. Eine Interpretation von diesem Ergebnis ist daher unzulässig. Um die Hypothese zur qualitativen Arbeitsbelastung zu überprüfen,

müsste ein reliables Messinstrument herangezogen werden das die Dimension qualitative Arbeitsbelastung korrekt abbildet. Dieses Resultat führt dazu, dass Hypothese 4_weder verworfen noch beibehalten wird, sondern bestehen bleibt. Dies liefert einen Anhaltspunkt für die weitere Erforschung dieser Annahme.

Die Ergebnisse der Validierungsstudie unterstützen weiters die Hypothesen 5 bis 7. Gemäß den Annahmen sind Freiraum am Arbeitsplatz, Vielfältigkeit der Tätigkeit und Unterstützung von ArbeitskollegInnen wichtige arbeitsbezogene Ressourcen, die den familiären Bereich bereichern. Wird einer Arbeitskraft von familiärer Seite Unterstützung geboten, so wird das Ausmaß an Bereicherung in der Richtung von der Familie zur Arbeit positiv beeinflusst. Gleichermaßen wirkt die Tatsache, dass Kinder im familiären Umfeld vorhanden sind. Hypothese 8 und 10 werden anhand dieser vorliegenden Ergebnisse ebenfalls untermauert.

Es besteht ein signifikanter Unterschied zwischen ledigen und verheirateten Personen in der Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung insgesamt. Im Besonderen unterschieden sich diese beiden Gruppen in der Richtung Familie zu Arbeit. Verheiratete TeilnehmerInnen berichteten mehr Bereicherung als ledige. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Annahme, dass ein Partner als Quelle sozialer, familiärer Unterstützung angesehen werden kann. Allerdings lässt sich kein Unterschied zwischen ledigen, verwitweten, geschiedenen Personen und jenen die in einer Partnerschaft leben oder verheiratet sind, verzeichnen. Der Unterschied zwischen Personen, die in Partnerschaft leben und jenen die als Familienstand ledig angegeben haben ist ebenfalls nicht signifikant. Der Grund für diese Ergebnisse könnte darin liegen, dass die Beziehungsdauer von verheirateten Personen durchschnittlich länger ist, als von jenen die in Partnerschaft leben und dadurch die Basis für Arbeits-Familien Bereicherung eine bessere ist. Diese Annahme erklärt dennoch nicht, warum kein Unterschied zwischen alleine lebenden Personen und jenen die einen Partner haben besteht. Weiters erfasst der Familienstand geschieden oder verwitwet nicht, ob die Person wieder in einer Partnerschaft lebt. Um verlässlichere Aussagen über den Einfluss des Familienstands treffen zu können sollte die Beziehungsdauer als weitere Variable in zukünftige Studien einfließen. Zusätzlich bedarf es einer genaueren

Differenzierung der Ausprägungen des Familienstands. Danach sollten differenziertere Hypothesen formuliert werden. Aufgrund dieser Ergebnisse wird die Hypothese 9 nur teilweise beibehalten.

Hypothesen 11, 12, 13, 14, 17 und 18 können aufgrund der signifikanten Korrelationen beibehalten werden. Es bestehen signifikante positive Zusammenhänge zwischen Arbeits-Familien Bereicherung in den Richtungen Arbeit zu Familie und Familie zu Arbeit mit den angeführten Ergebnissen, also mit: Affektivem Commitment, Arbeitsengagement, allgemeiner Arbeitszufriedenheit und allgemeiner Lebenszufriedenheit.

Familienzufriedenheit wirkt sich lediglich auf die Bereicherung von der Familie zur Arbeit positiv aus. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Familienzufriedenheit und Arbeits-Familien Bereicherung (AFB), so zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang. Dieses Ergebnis legt nahe, dass Ressourcen die aus Familienzufriedenheit resultieren stärker im Arbeitsumfeld wirken, diese aber schwerer vom Arbeitskontext wieder zurück auf die Familie transportiert werden können. Daher wird Hypothese 15 verworfen und Hypothese 16 beibehalten.

Wie erwartet bestehen deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung zwischen Männern und Frauen. Frauen berichten insgesamt und in den beiden Richtungen signifikant höhere Werte in der Bereicherung als Männer. Dies spricht gegen die Annahme, dass Männer in der Richtung Arbeit zu Familie höhere Werte berichten. Dieses Ergebnis kann durch eine immer noch vorhandene starke Rollenstereotypisierung erklärt werden, durch die Frauen die Beziehung zwischen Arbeit und Familie stärker wahrnehmen als Männer und Männer diese beiden Bereiche immer noch besser separieren können. Diese Ergebnisse stützen Hypothese 19 und Hypothese 21. Hypothese 20, die besagt dass Männer mehr Bereicherung von der Arbeit zur Familie erleben wird somit verworfen.

Der angenommene negative Zusammenhang mit Arbeits-Familien Konflikt und die Konstruktnähe zu positivem Spillover wurden ebenfalls anhand der Ergebnisse bestätigt. Hypothese 22 und 23 werden daher beibehalten.

Insgesamt lassen die angeführten Ergebnisse zu Dimensionalität, Faktorenstruktur, innerer Konsistenz und Konstruktvalidität darauf schließen, dass es sich bei der deutschsprachigen Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeit-Familien Bereicherung um ein valides und reliables Messinstrument handelt.

14.2. Kritische Reflexion/Limitationen

Nach Bühner (2011) ist der Nachteil einer großen Stichprobe, dass der Chi-Quadrat Test empfindlicher gegenüber Modellabweichungen wird und somit die Nullhypothese schon bei kleinsten Abweichungen verworfen wird. Demnach wäre eine Gegenüberstellung mit einer Studie mit geringerer Stichprobengröße empfehlenswert, um zu überprüfen, ob das Modell hält.

Weiters ist zu berücksichtigen, dass Fragebögen immer die subjektive Einschätzung des Einzelnen wiedergeben und diese von sozialer Erwünschtheit beeinflusst werden kann. Gerade bei Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit könnte das Antwortverhalten stark von dieser geprägt sein.

Die Ergebnisse zu Geschlechtsunterschieden könnten auf die ungleiche Geschlechterverteilung in der Stichprobe zurückzuführen sein. Der Frauenanteil war deutlich höher als der Anteil männlicher Teilnehmer.

Betrachtet man den Fragebogen aus Sicht der Gruppe der Selbständigen, so ergeben sich bei einigen Items Schwierigkeiten in der Beantwortung. Aufgrund einiger Rückmeldungen wurde deutlich, dass für jene Gruppe die beiden Bereiche Arbeit und Familie schwer zu trennen sind. Aufgrund der niedrigen Beteiligungsquote von Selbständigen wurden die Ergebnisse der Studie allerdings vernachlässigbar beeinflusst.

14.3. Ausblick

Wenn Arbeit und Familie nicht als getrennte Welten betrachtet werden, sondern die Integration als symbiotische Beziehung, können beide Bereiche voneinander

profitieren. Viele Unternehmen setzen vermehrt familienfreundliche Maßnahmen, da sie erkennen, dass Zufriedenheit in der Familie auch zu zufriedenen Mitarbeitern führt und so die Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gestärkt wird. Umgekehrt sollte das Bewusstsein ins Zentrum rücken, dass familiäre Unterstützung den arbeitenden Familienmitgliedern im Arbeitsbereich zugute kommt und in weiterer Folge wieder das Familienleben positiv beeinflussen kann.

Um das Ausmaß an Bereicherung in den beiden Bereichen Familie und Arbeit zu erheben, kann in Zukunft der Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung im deutschsprachigen Raum eingesetzt werden. Die Ergebnisse des Fragebogens können einen großen Beitrag dazu leisten, Maßnahmen sowohl im Arbeits- als auch im Familienkontext zu setzen um die gegenseitige Bereicherung zu maximieren. Grundlage dafür ist allerdings die Erforschung der kausalen Zusammenhänge mit Arbeits- und Familienbedingungen. Daher sollte die Forschung in diesem Bereich stark vorangetrieben werden.

IV Schlussbetrachtung

Das zentrale Ziel dieser Diplomarbeit bestand darin, die deutschsprachige Version des Fragebogens zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung zu validieren. Durch die Untersuchung von Reliabilität, Faktorenstruktur, Dimensionalität und Konstruktvalidität wurden Rückschlüsse auf die Validität des Instruments gezogen. Aufgrund der angemessenen Stichprobengröße sowie deren Repräsentativität und der berichteten Ergebnisse können die folgenden Schlussfolgerungen gezogen werden:

Die angenommenen sechs Dimensionen lassen sich in der deutschsprachigen Version empirisch nachweisen. Die Ergebnisse zur inneren Konsistenz sprechen dafür, dass es sich bei dem Fragebogen zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung um ein reliables Messinstrument handelt. Die Korrelationen mit konstruktnahen und konstruktfernen Instrumenten fielen zum größten Teil wie erwartet aus. Daher sind sowohl die diskriminante als auch die konvergente Validität empirisch nachweisbar. Die angenommenen Zusammenhänge zwischen Arbeits-Familien Bereicherung und Arbeitsbedingungen wurden zum Großteil bestätigt. Weiters wurden alle angenommenen Zusammenhänge mit den erfassten Familienbedingungen bestätigt. Zudem ließen sich theoretische Zusammenhänge mit Ergebnissen von Arbeits-Familien Bereicherung zum größten Teil empirisch nachweisen. Ferner bestehen Geschlechtsunterschiede in der Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung, wie angenommen. Hinzukommend hat der Familienstand einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeits-Familien Bereicherung.

Insgesamt wird der Fragebogen als valides Messinstrument zur Erfassung von Arbeits-Familien Bereicherung im deutschsprachigen Raum angesehen.

V Literaturverzeichnis

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 1–18.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(3), 414–435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774

Allerbeck, M., & Neuberger, O. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)"*. Bern: Hans Huber.

Andrews, A., & Bailyn, L. (1993). Segmentation and synergy: Two models linking work and family. In J. C. Hood (Ed.), Men, work, and family (pp. 262–275). Newbury Park, CA: Sage.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 132–46. doi:10.1037/0021-9010.90.1.132

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden* (12. Auflag.). Berlin, Heidelberg: Springer.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. doi:10.1177/0963721411414534

Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, *35*(2), 69–76.

Beauregard, T. A. (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(3), 244–264. doi:10.1108/02683940610659588

Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(3), 487–500. doi:10.1016/j.jvb.2004.02.004

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Bortz, J., & Döring, N. (2003). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, *22*(6), 723–742. doi:10.1037//0012-1649.22.6.723

Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development*, *6*, 187–249.

Browne, M., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. Bollen & J. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 445–455). Newbury Park: Sage.

Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. aktuali.). München: Pearson Studium.

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.

Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, *17*(4), 515–535.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 131–164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(2), 249–276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713

Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). *Social support and health*. (S. Cohen & L. Syme, Eds.) (pp. 3–22). San Francisco: Academic Press.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, *49*(1), 71–5. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13

Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior*: A social role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Revies*, *25*(1), 178–199.

Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (2009). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling*, *6*(1), 56–83.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, *2*(3), 300–319.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychologic Association.

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 165–174. doi:10.1016/j.jvb.2005.01.003

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1986). Sources of conflict between work and family roles1. *The 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*(1), 72–92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology*, *10*(2), 97–109. doi:10.1037/1076-8998.10.2.97

Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *80*(4), 559–574. doi:10.1348/096317906X163081

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), 111–26.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, *11*(3), 249–65. doi:10.1037/1076-8998.11.3.249

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, *26*(6), 793–819. doi:10.1177/0192513X05277542

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*(1), 53–60.

Hoyle, R. (1995). *Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.

King, L. A., Itimore, L. K. M. A., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 235–258.

Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, pp. 775–795.

Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria. *Organizational research methods*, *9*(2), 202–220.

Linehan, M., & Walsh, J. S. (2000). Work-family conflict and the senior female international manager. *British Journal of Management*, *11*, 49–58. doi:10.1111/1467-8551.11.s1.5

Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*, 921–936.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381–396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1

Mowday, R., & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247.

Oldham, G. R., & Hackman, R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, *166*, 250–279.

Parcel, T. L., & Menaghan, E. G. (1993). Family social capital and children's behavior problems. *Social Psychology Quarterly*, *56*(2), 120–135. doi:10.2307/2787001

Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *39*(3), 125–132.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 825–836.

Roche, Maree and Haar, Jarrod (2011) *Motivations, work-family enrichment and job satisfaction: An indirect effects model.* In: Community, Work and Family IV International Conference, 19-21 May, 2011, Tampere, Finland.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting ? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, *46*(4), 655–684.

Ruch, W., Beermann, U., Furrer, G., Huber, A., & Wenger, J. (2004). *Deutsche Übersetzung Satisfaction With Life Scale and Orientations to Happiness Scale.* Unpublished Instrument. Department of Psychology, University of Zurich.

Rudolf, M., & Müller, J. (2004). *Multivariate Verfahren*. Göttingen: Hogrefe.

Sabil, S., & Marican, S. (2011). Working hours, work-family conflict and work-family enrichment among professional women: A malaysian case. *International Conference on Social Science an Humanity* (Vol. 5, pp. 206–209).

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1, November 2003]*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national xtudy. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. doi:10.1177/0013164405282471

Schmidt, K.-H., Hollmann, S., & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Vlidität einer deutschen Fassung des "Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *19*(2), 93–106.

Schreiber, J., Nora, A., Stage, F., King, J., & Barlow, E. (2006). Modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, *99*(6), 323–337.

Schultheiss, D. E. P., Prezioso, M., & Blustein, D. (1995). Attachment theory and career development: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, *23*, 416–432.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, pp. 5–14.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, *39*(4), 567–578.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Resources*, 33, 111–129.

Statistik Austria (2012). Gender Statistik. Download am 07.08.2012 von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html

Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, *57*(3), 134–145. doi:10.1026/0012-1924/a000044

Tement, S., Korunka, C., & Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface : Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Horizons of Psychology*, *10*(3), 53–74.

Thoits, P. A. (2003). Personal agency in the accumulation of multiple identities. In P. J. Burke, T. J. Owens, & R. T. Serpe (Eds.), *Identity theory and research* (pp. 179–194). New York: Kluwer Academic/Plenum Press Publishers.

Thompson, C. a, & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, *10*(4), 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100

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. doi:10.1037/1076-8998.12.3.279

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, *66*, 398–412.

Wallace, J. E. (1997). It ' s about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, *248*(50), 227–248.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, *17*(1), 63–76. doi:10.1016/j.hrmr.2007.01.002

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(1), 108–130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(3), 445–461. doi:10.1016/j.jvb.2006.07.002

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in organizational behaviour*, *18*, 1–74.

Wolff, H.-G., & Höge, T. (2011). Konflikte zwischen Arbeit und Familie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *55*(3), 143–152.

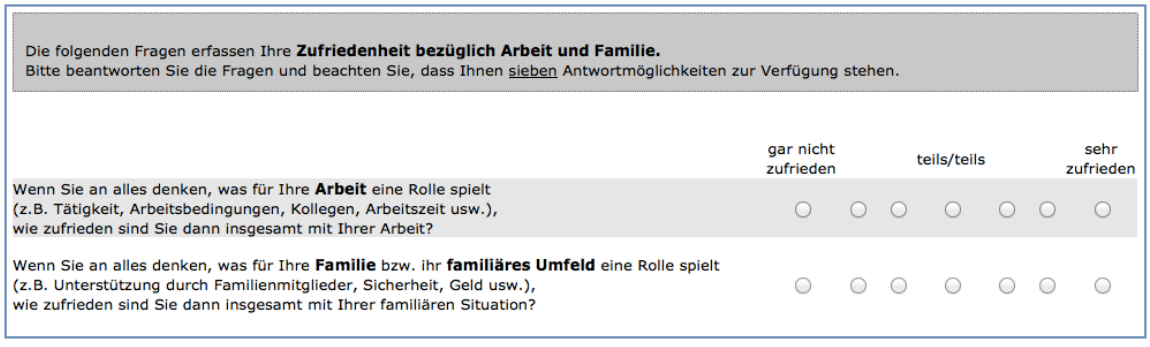
Yuan, K.-H. (2005). Fit Indices Versus Test Statistics. *Multivariate Behavioral Research*, *40*(1), 115–148. doi:10.1207/s15327906mbr4001_5

VI Anhang

Anhang A – Screenshots des Online Fragebogens

Seite 1 - Startseite:

Seite 2 – Arbeits-, Familien- und Lebenszufriedenheit:



Die folgenden Fragen erfassen Ihre **Lebenszufriedenheit.**
Bitte beantworten Sie die Fragen und beachten Sie, dass Ihnen sieben Antwortmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

	trifft überhaupt nicht zu			teils/teils			trifft völlig zu
In den meisten Bereichen kommt mein Leben meinem Idealbild nahe.	○	○	○	○	○	○	○
Meine Lebensumstände sind ausgezeichnet.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	○	○	○	○	○	○	○
Bisher habe ich alle wichtigen Dinge verwirklicht, die ich im Leben erreichen wollte.	○	○	○	○	○	○	○
Wenn ich mein Leben nochmals leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	○	○	○	○	○	○	○

Seite 3- Autonomie, Vielfalt, qualitative Arbeitsbelastung, Unterstützung von ArbeitskollegInnen:

Nachfolgend finden Sie Fragen zu Ihren **Arbeitsbedingungen**. Diese betreffen Autonomie, Vielfältigkeit, Arbeitsbelastung und Unterstützung von ArbeitskollegInnen und Vorgesetzen.

Bitte wählen Sie bei jeder Frage aus den fünf Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die Ihre Situation am besten beschreibt.

	sehr wenig		etwas		sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	○	○	○	○	○
Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	○	○	○	○	○
Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	○	○	○	○	○

Bitte wählen Sie bei jeder Frage aus den fünf Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die Ihre Situation am besten beschreibt.

	trifft gar nicht zu		trifft mittelmäßig zu		trifft völlig zu
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	○	○	○	○	○
Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.	○	○	○	○	○
Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	○	○	○	○	○
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	○	○	○	○	○
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	○	○	○	○	○
Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	○	○	○	○	○
Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	○	○	○	○	○
Man hält in der Abteilung gut zusammen.	○	○	○	○	○

Seite 4 – Arbeitsengagement:

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

- nie
- fast nie = ein paar Mal im Jahr oder weniger
- ab und zu = einmal im Monat oder weniger
- regelmäßig = ein paar Mal im Monat
- häufig = einmal in der Woche
- sehr häufig = ein paar Mal in der Woche
- immer = jeden Tag

	nie	fast nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	○	○	○	○	○	○	○
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	○	○	○	○	○	○	○
Meine Arbeit inspiriert mich.	○	○	○	○	○	○	○
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	○	○	○	○	○	○	○
Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	○	○	○	○	○	○	○
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	○	○	○	○	○	○	○
Meine Arbeit reißt mich mit.	○	○	○	○	○	○	○

Seite 5 – Arbeits-Familien Konflikt:

Die folgenden Liste enthält Fragen zum Thema **Vereinbarkeit von Partnerschaft und Beruf.**
Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an und beachten Sie, dass Sie hier fünf Antwortmöglichkeiten haben.

	ich stimme nicht zu		teils/teils		ich stimme vollkommen zu
Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/ meinem Partner ab.	○	○	○	○	○
Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	○	○	○	○	○
Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie/ meines Partners teilnehmen.	○	○	○	○	○
Die Zeit, die ich mit meiner Familie/ meinem Partner verbringe, hält mich von meinen beruflichen Aufgaben ab.	○	○	○	○	○
Wenn ich Zeit mit meiner Familie/ meinem Partner verbringe, führt dies oft dazu, dass ich auf Gelegenheiten verzichten muss, die für meine Karriere nützlich wären.	○	○	○	○	○
Aufgrund meiner familiären/ partnerschaftlichen Pflichten verpasse ich berufliche Termine oder Unternehmungen.	○	○	○	○	○
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie/ meinem Partner zu unternehmen.	○	○	○	○	○

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.	○	○	○	○	○
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.	○	○	○	○	○
Weil ich zu Hause so viele Dinge zu tun habe, mache ich mir oft auch am Arbeitsplatz Gedanken über Dinge, die meine Familie/ meinen Partner betreffen.	○	○	○	○	○
Da ich oft durch familiäre/ partnerschaftliche Belange gestresst bin, fällt es mir schwer, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.	○	○	○	○	○
Die Belastungen im familiären/ partnerschaftlichen Bereich beeinträchtigen oft meine Arbeitsleistung.	○	○	○	○	○
Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	○	○	○	○	○
Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.	○	○	○	○	○
Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht, ein besseres Familienmitglied/ besserer Partner zu sein.	○	○	○	○	○
Verhaltensweisen, die zu Hause gut funktionieren, sind für meine Arbeit ineffektiv.	○	○	○	○	○
Verhaltensweisen, die zu Hause effektiv und notwendig sind, wären an meinem Arbeitsplatz völlig fehl am Platze.	○	○	○	○	○
Die Art, wie ich zu Hause mit Problemen umgehe, hilft mir an meinem Arbeitsplatz nicht weiter.	○	○	○	○	○

Seite 6 – Affektives Commitment:

Nachfolgend finden Sie nun einige Aussagen zu Ihrer **Arbeitsstätte.** Sind Sie selbständig, dann ist hier mit "Betrieb" Ihre selbständige Tätigkeit gemeint.
Bitte lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Ihre persönliche Meinung zutrifft.
Sie haben hier sieben Antwortmöglichkeiten zur Auswahl.

	ich stimme nicht zu			teils/teils			ich stimme vollkommen zu
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.	○	○	○	○	○	○	○
Ich unterhalte mich gern auch mit Leuten über meinen Betrieb, die hier nicht arbeiten.	○	○	○	○	○	○	○
Probleme des Betriebes beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.	○	○	○	○	○	○	○
Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Betrieb gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem jetzigen.	○	○	○	○	○	○	○
Ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie" meines Betriebes.	○	○	○	○	○	○	○
Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden.	○	○	○	○	○	○	○
Dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	○	○	○	○	○	○	○
Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Betrieb.	○	○	○	○	○	○	○

Seite 7 – Unterstützung durch Familienmitglieder:

Die folgenden beiden Fragen beziehen sich auf die **Unterstützung durch Familienmitglieder.**
Bitte beurteilen Sie die beiden Aussagen anhand der sieben Antwortmöglichkeiten.

	ich stimme nicht zu			teils/teils			ich stimme vollkommen zu
Ich kann mich auf meine Familie verlassen, wenn es in familiären Situationen schwierig wird.	○	○	○	○	○	○	○
Wir halten in der Familie gut zusammen.	○	○	○	○	○	○	○

Seite 8 – Arbeits – Familien Bereicherung:

Die folgenden Fragen betreffen das Thema **Arbeits – Familien Bereicherung** und sind in 2 Blöcke getrennt.

Vor jedem Aussagenblock befindet sich ein unvollständiger Satz. Bitte vervollständigen Sie diesen mit den folgenden Aussagen und bewerten Sie den gesamten Satz anhand der vorgegebenen Skala.

Wählen Sie „Ich stimme vollkommen zu", dann stimmen Sie tatsächlich dem **gesamten** Satz zu. Nehmen wir die erste Aussage als Beispiel:
Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine Arbeit hilft mir unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.

Wenn Sie diesem Satz vollkommen zustimmen, dann stimmen Sie zu, dass
(1) Ihr Involvement beim Verstehen unterschiedlicher Standpunkte hilft UND dass
(2) das Verstehen der unterschiedlichen Standpunkte Sie zu einem besseren Familienmitglied macht.

Bitte beurteilen Sie nun den folgenden Satz anhand der fünf Antwortmöglichkeiten:

Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine **Arbeit** ...

	ich stimme nicht zu		teils/teils		ich stimme vollkommen zu
... hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... macht mich glücklich und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... macht mich fröhlich und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... trägt zum Gefühl bei leistungsfähig zu sein und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○
... trägt zum Gefühl bei erfolgreich zu sein und das hilft mir ein besseres Familienmitglied zu sein.	○	○	○	○	○

Bitte beurteilen Sie nun den folgenden Satz:

Mein Involvement, also die Eingebundenheit in meine **Familie** ...

	ich stimme nicht zu		teils/teils		ich stimme vollkommen zu
... hilft mir, mir neues Wissen anzueignen und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... hilft mir, neue Fähigkeiten zu erwerben und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... hilft mir, mein Wissen über neuer Dinge zu erweitern und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... versetzt mich in gute Stimmung und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... macht mich glücklich und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... macht mich fröhlich und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... erfordert von mir, in der Arbeit keine Zeit zu verschwenden und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... bestärkt mich darin, meine Arbeitszeit zielorientiert zu nutzen und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○
... veranlasst mich, in der Arbeit konzentrierter zu sein und das hilft mir eine bessere Arbeitskraft zu sein.	○	○	○	○	○

Seite 9 – positive Spillover:

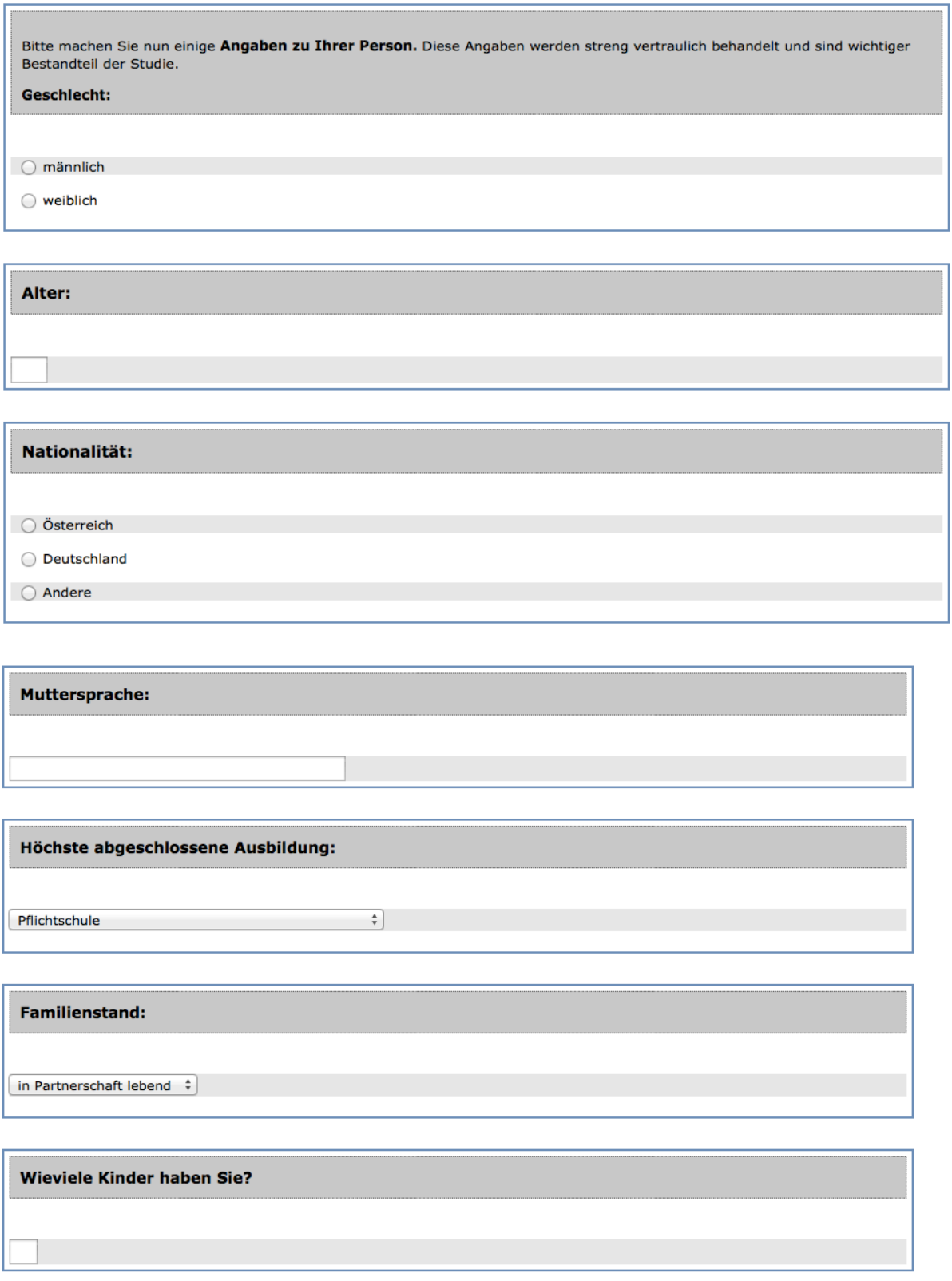
Nachfolgend finden Sie nun einige Aussagen zu Ihrem **Berufs- und Privatleben.**

Bitte lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Ihre persönliche Meinung zutrifft.

Sie haben hier sechs Antwortmöglichkeiten.

	stimme nicht zu					stimme vollkommen zu
Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	○	○	○	○	○	○
Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	○	○	○	○	○	○
Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	○	○	○	○	○	○
Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	○	○	○	○	○	○
Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	○	○	○	○	○	○

Seite 10 – Soziodemographische Daten:



Wie alt sind Ihre Kinder?

Haben Sie **keine Kinder**, dann geben Sie bitte in das Feld "Kind 1" die **Zahl "0"** ein.

Kind 1:	
Kind 2:	
Kind 3:	
Kind 4:	
Kind 5:	
Kind 6:	

Seite 11 - Berufsgruppe:

Bitte geben Sie an in welcher **Berufsgruppe** Sie tätig sind. Angegeben ist die internationale Standard-Klassifikation der Berufe durch die Eurostat.

Um die Zuordnung zu erleichtern, werden nun einige Beispiele für die einzelnen Berufsgruppen genannt:

1. Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft: z.B. Leitende Bedienstete, Personalleiter, Werbeleiter, Produktionsleiter
2. Wissenschaftler (auch als Akademiker bezeichnet): z.B. Architekten, Mathematiker, Mediziner, Sozialwissenschaftler, Bildende und darstellende Künstler
3. Techniker und gleichrangige Nichttechnische Berufe: z.B. Datenverarbeitungsfachkräfte, Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte, Krankenschwestern, Lehrkräfte ohne akademische Ausbildung, Finanz und Verkaufsfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte
4. Bürokräfte: z.B. Büroangestellte mit und ohne Kundenkontakt
5. Dienstleistungsberufe: z.B. Reisebegleiter, Pflegeberufe, sonstige personenbezogene Dienstleistungsberufe, Sicherheitsbedienstete, Modelle, Verkäufer, Vorführer
6. Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei: z.B. Gärtner, Bauern, Forstarbeiter, Fischer, Jäger
7. Handwerks- und verwandte Berufe: z.B. Mineralgewinnungs- und Bauberufe, Metallarbeiter, Mechaniker, Maler, Schweißer, Maschinenmechaniker, Kunsthandwerker, Schumacher
8. Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer: z.B. Anlagen- u. Maschinenbediener, Montierer, Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
9. Hilfsarbeitskräfte: z.B. Verkaufs- u. Dienstleistungshilfskräfte, Hilfsarbeiter, Hausmeister, Boten, Reinigungspersonal
10. Soldaten: Soldaten

Bitte wählen Sie nun Ihre Berufsgruppe aus:

- ○ 1) Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft
- ○ 2) Wissenschaftler (auch als Akademiker bezeichnet)
- ○ 3) Techniker und gleichrangige Nichttechnische Berufe
- ○ 4) Bürokräfte
- ○ 5) Dienstleistungsberufe
- ○ 6) Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
- ○ 7) Handwerks- und verwandte Berufe
- ○ 8) Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer
- ○ 9) Hilfsarbeitskräfte
- ○ 10) Soldaten

Seite 12 – berufliche Daten:

100%

Mit Ihrer Teilnahme haben Sie einen wichtigen Forschungsbeitrag geleistet!

Vielen Dank!

Kontakt / E-Mail bei Fragen: a0607474@unet.univie.ac.at

Bitte geben Sie Ihren **Beruf** an:

Bitte geben Sie Ihr **Beschäftigungsverhältnis** an:

- ArbeiterIn
- Angestellte/r
- Selbständige/r

Bitte geben Sie die **Form Ihrer Anstellung** an:

- Vollzeit
- Teilzeit
- Geringfügig

Bitte geben Sie an wieviele **Stunden Sie durchschnittlich pro Woche** arbeiten:

Seite 13 - Endseite:

100%

Mit Ihrer Teilnahme haben Sie einen wichtigen Forschungsbeitrag geleistet!

Vielen Dank!

Kontakt / E-Mail bei Fragen: a0607474@unet.univie.ac.at

AGNES TERESA MORITZ

GEBOREN AM 18.11.1980

STUDIUM

Seit 01.10.06	**Studium der Psychologie,** Hauptuniversität Wien **Studium der Musikwissenschaft**, Hauptuniversität Wien

BERUFLICHE ERFAHRUNG

01.09.10 – 31.03.11	**Operations Manager** bei Fluidtime Data Services GmbH, Wien - Organisationsentwicklung - Project Progress Evaluations - Prozessmanagement - Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit - Planung von Social Events
14.08.09 – 31.08.10	**KARENZ**
01.09.08 – 13.08.09	**IT Project Manager** bei Fluidtime Data Services GmbH, Wien - Auftragsanalysen, Aufwandsanalysen und Angebotslegungen - Ressourcen-, Kosten- und Zeitplanung - Koordination von Organisationsprozessen - Kundenkommunikation und –präsentation - Marketingaktivitäten - Internes Knowledge Management - Konzeption von Mobile Advertising Kampagnen (Telering, Tmobile, A1, Nokia) - Mobile Mediaplattformen - WebRelaunches, Frontend und Backend CMS - SMS/Email Versandtools (Tmobile, Castrol, Sage) & Erstellung von Manuals - Unterstützung in der Organisationsentwicklung
01.09.04 – 30.05.06	**Lead of Sales Force Support** bei Hutchison 3G Austria GmbH, Wien - Mitarbeiterführung (Recruiting, Training, Coaching, Workloadbalancing) - Projektmanagement - Koordination der internen/externen Kommunikation - Händlertrainings - Prozessmanagement - Formularerstellung
01.05.04 – 31.08.04	**Telesales Coordinator** bei Hutchison 3G Austria GmbH, Wien
04.03.03 – 30.04.04	**SalesBackOffice Agent** bei Hutchison 3G Austria GmbH, Wien
02.01.02 - 01.03.03	**Salesassistent** bei Musica Schallplatten Vertrieb GmbH, Wien

ZUSÄTZLICHE TÄTIGKEITEN

03.09.04 – 30.08.05	**Geschäftsführung Brot & Spiele (Firma Bramo)**, Wien

SCHULBILDUNG

1999-2001	**MODUL**, Kolleg für Tourismus und Freizeitwirtschaft mit dem Ausbildungsschwerpunkt Hotelmanagement, Wien 1.Preis für Marketingprojekt im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien
1991-1999	Bundesrealgymnasium, Steyr

PRAKTIKA

Jän 2000	Organisation und Betreuung des Wiener Cafés Schottenring im Rahmen der CMT Messe, Stuttgart
Jun – Aug 2000	Trainee, Hotel Silom Serene, Bangkok
Nov 2000	Betreuung der Villa von UNO Generalsekretär Kofi Annan im Rahmen des 9. Islamischen Weltkongress in Doha, Qatar

FREMDSPRACHEN

Englisch	fließend in Sprache und Schrift
Französisch	Grundkenntnisse in Sprache und Schrift

BESONDERE KENNTNISSE

Microsoft Office Paket/ Mac OSX
Microsoft Visio, Control, Oracle Applications, Starteam, Photoshop, AS/400, People Soft
SPSS, R
Führungskräfteseminare, Sicherheitsvertrauensperson (AUVA)

Anhang C – Erklärung

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

Agnes Teresa Moritz