

Neue Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie

Die Rolle von Job Control und Boundary Fit in flexiblen Arbeitsverhältnissen (FAV)

Theoretischer Hintergrund

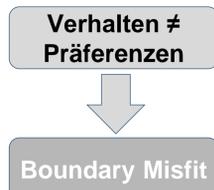
Durch den zunehmenden Einsatz von Informationstechnologien steigt auch die Verbreitung von **flexiblen Arbeitsverhältnissen (FAV)**¹⁾ als Alternative zu einem traditionellen Büroarbeitsplatz (Greer & Payne, 2014). Der *Conservations of Resources Theory* (COR; Hobfoll, 1989) zufolge wirken hohe zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Arbeit sowie hohe Kontrolle über die Arbeitsgestaltung als psychologische Ressourcen, da sie den optimalen Einsatz von Zeit und Energie in den verschiedenen Domänen ermöglichen. Gleichzeitig **verschwimmen** jedoch die **Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben** immer stärker und werden durchlässiger. Als mögliche Folge kann ein **Work-to-Family Konflikt** resultieren und weitere negative Auswirkungen, wie **geringe Arbeitszufriedenheit**, nach sich ziehen (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006). Studien zur Auswirkung von flexiblen Arbeitsformen auf den Work-to-Family Konflikt liefern bisher jedoch inkonsistente Ergebnisse (Allen et al., 2013). Eine mögliche Erklärung für die widersprüchlichen Ergebnisse könnte sein, dass trotz hoher Flexibilität und aufgabenbezogener Kontrolle ein Boundary Misfit besteht.

¹⁾selbständige ArbeitnehmerInnen inbegriffen

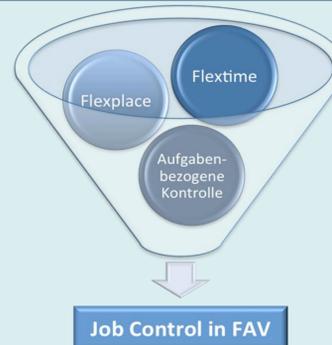


Operationalisierung Boundary Fit/Misfit

Bei vorhandenem **Boundary Fit** stimmen sowohl die Präferenzen hinsichtlich der Segmentation oder Integration von Arbeits- und Familienleben als auch ihre Umsetzung überein (Ammons, 2013). Dies fördert positive Auswirkungen (z.B. hohe Arbeitszufriedenheit). Stimmen Verhalten und Präferenzen nicht überein, besteht ein **Boundary Misfit**.
Untersucht wurde daher, ob sich die Wirkung der Job Control in FAV in Abhängigkeit des Boundary Fits verändert.



Operationalisierung Job Control in FAV

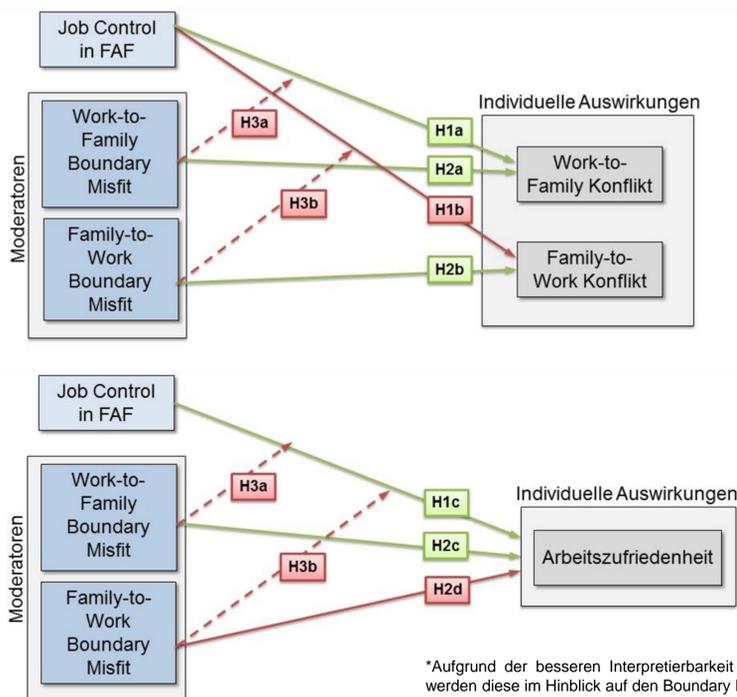


Methode und Stichprobe

Online-Fragebogenerhebung (Herbst 2015)
 Analyseverfahren: Korrelationen und PROCESS macro (Hayes, 2015)
 N = 250 (52% Frauen, 48% Männer)
 Alter: Ø 36 Jahre
 Arbeitszeit: Ø 38 Stunden;
 Ø 1/2 davon örtlich und zeitlich flexibel

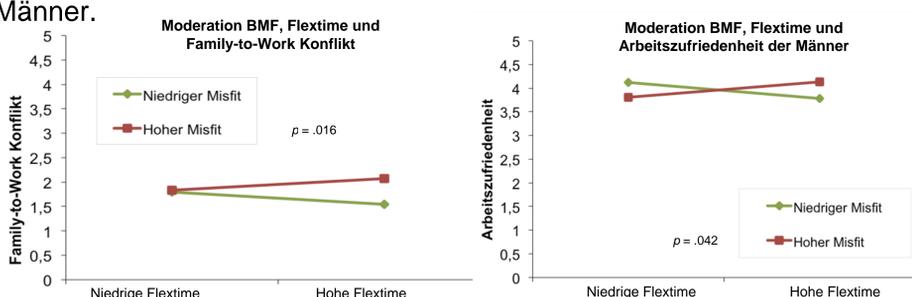
Ergebnisse

Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich für **Job Control in FAV** und dem Work-to-Family Konflikt ($r = .20$), sowie der Arbeitszufriedenheit ($r = .33$). Weitere Zusammenhänge resultieren für beide Richtungen des **Boundary Misfit*** (BMF) und den entsprechenden Konflikten (Work-to-Family $r = .29$; Family-to-Work $r = .18$) sowie zwischen dem Work-to-Family Boundary Misfit und Arbeitszufriedenheit ($r = -.15$).



*Aufgrund der besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse, werden diese im Hinblick auf den Boundary Misfit dargestellt

Die Moderationsanalysen sind nicht signifikant. Der **Family-to-Work BMF** moderiert jedoch die Zusammenhänge der Einzelkomponenten der Job Control in FAV (Flexitime, Flexplace) mit dem Family-to-Work Konflikt, sowie zwischen Flexitime und Arbeitszufriedenheit, letzteres jedoch nur für Männer.



Diskussion

Job Control in FAV ist eine wichtige Ressource und führt durch positivere Einstellungen dem/der ArbeitgeberIn gegenüber zu höherer Arbeitszufriedenheit. Da Job Control in FAV jedoch die Kontrolle über die Arbeitsgestaltung darstellt, ermöglicht sie lediglich die Kontrolle über das Eindringen der Arbeit in die Familie, nicht aber inwieweit private Belange in die Arbeit dringen. An dieser Stelle wird der **Family-to-Work Boundary Fit** wirksam, da eine höhere Job Control in FAV nur bei einem vorhandenen Fit mit einem geringeren Family-to-Work Konflikt einhergeht. Um den Family-to-Work Konflikt zu verringern, ist es also nicht ausreichend, Job Control in FAV zu gewähren – zusätzlich sollten die Präferenzen und Familienbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen mitbedacht werden. Auch andere Variablen, wie die Salienz der Arbeits-/Familienrolle, könnten für diese Beziehung relevant sein. Da für Männer durch höhere Flexibilität und folgende stärkere Präsenz in der Familie mehr private Anforderungen entstehen können, ist die Übereinstimmung zwischen Verhalten und Präferenzen (=Boundary Fit) besonders wichtig. Zudem ist sie relevant für die Arbeitszufriedenheit. Frauen scheinen allgemein stärker von hoher Job Control in FAV zu profitieren, die ihnen ermöglicht, ihren oftmals höheren Anforderungen im Haushalt gerecht zu werden (Davis, Greenstein, & Marks, 2007).

Zusammenfassung und praktische Implikationen

Sowohl der **Boundary Fit** als auch die **Job Control in FAV** spielen eine **wichtige Rolle** im Zusammenhang mit dem Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt, sowie mit der Arbeitszufriedenheit. Die Beziehungen sind allerdings für Frauen und Männer unterschiedlich stark. Der **Family-to-Work Boundary Fit** scheint von **größerer Bedeutung**, zumal seine moderierende Wirkung gezeigt werden konnte. Der **positive Effekt** von flexiblen Arbeitsformen **kehrt sich um**, sobald ein Family-to-Work Boundary **Misfit** besteht. Damit flexible Arbeitsverhältnisse tatsächlich als **Ressource** dienen und den Family-to-Work Konflikt reduzieren, ist es empfehlenswert für ArbeitgeberInnen sich der Wichtigkeit bewusst zu werden, dass die individuellen Bedürfnisse hinsichtlich des Segmentations- bzw. Integrationsverhaltens mit den gegebenen Möglichkeiten seitens der ArbeitgeberInnen und dem tatsächlichen Verhalten übereinstimmen. Sie sollten die **persönlichen Präferenzen** der ArbeitnehmerInnen erfragen, um **auf deren individuelle Bedürfnisse eingehen** zu können. ArbeitnehmerInnen hingegen sollten sich ihrer Präferenzen klar werden und diese kommunizieren, damit sie **umgesetzt** werden können.