

# Arbeit & Privatleben vereinbaren oder trennen? Wovon die Grenzziehung bei flexiblen Arbeitsverhältnissen abhängt

## Anforderungen an Privat- und Berufsleben

Die laufende **Weiterentwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien** in modernen Gesellschaften ermöglicht das **zeit- und ortsunabhängige Arbeiten** (Van Yperen, Rietschel, De Jonge, 2014). Arbeit lässt sich vermehrt von zu Hause erledigen, sodass **Grenzen zwischen Beruf und Familie verschwimmen** (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Flexible Arbeitsverhältnisse (FAV) verlangen eine erhöhte Integration beider Rollen. Die **Rollenabgrenzung** kann auf einem **Kontinuum von Integration bis zu Segmentation** erfolgen, wobei Segmentationsstrategien besonders wichtig sind (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Arbeitnehmer\*innen unterliegen dabei neben ihren **eigenen Präferenzen** verschiedenen äußeren Einflüssen. Das Herstellen und Managen von Grenzen ist abhängig vom **sozialen Umfeld**, z.B. von **Vorgesetzten, Partner\*innen** oder der Familie (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Weitere Einflussfaktoren sind die eigene wahrgenommene **Verhaltenskontrolle** sowie das **Job Involvement** einer Person. Diese Studie untersucht anhand der **Theorie des geplanten Verhaltens** (Ajzen, 1991) inwiefern diese Faktoren auf das **Segmentationsverhalten** von flexibel arbeitenden Personen Einfluss nehmen, wobei als soziale Norm das von Vorgesetzten und Partner\*Innen erwartete Verhalten impliziert wurde.

## Hypothesen

**H1:** Die eigene Segmentationspräferenz steht in positivem Zusammenhang mit dem tatsächlichen Segmentationsverhalten.

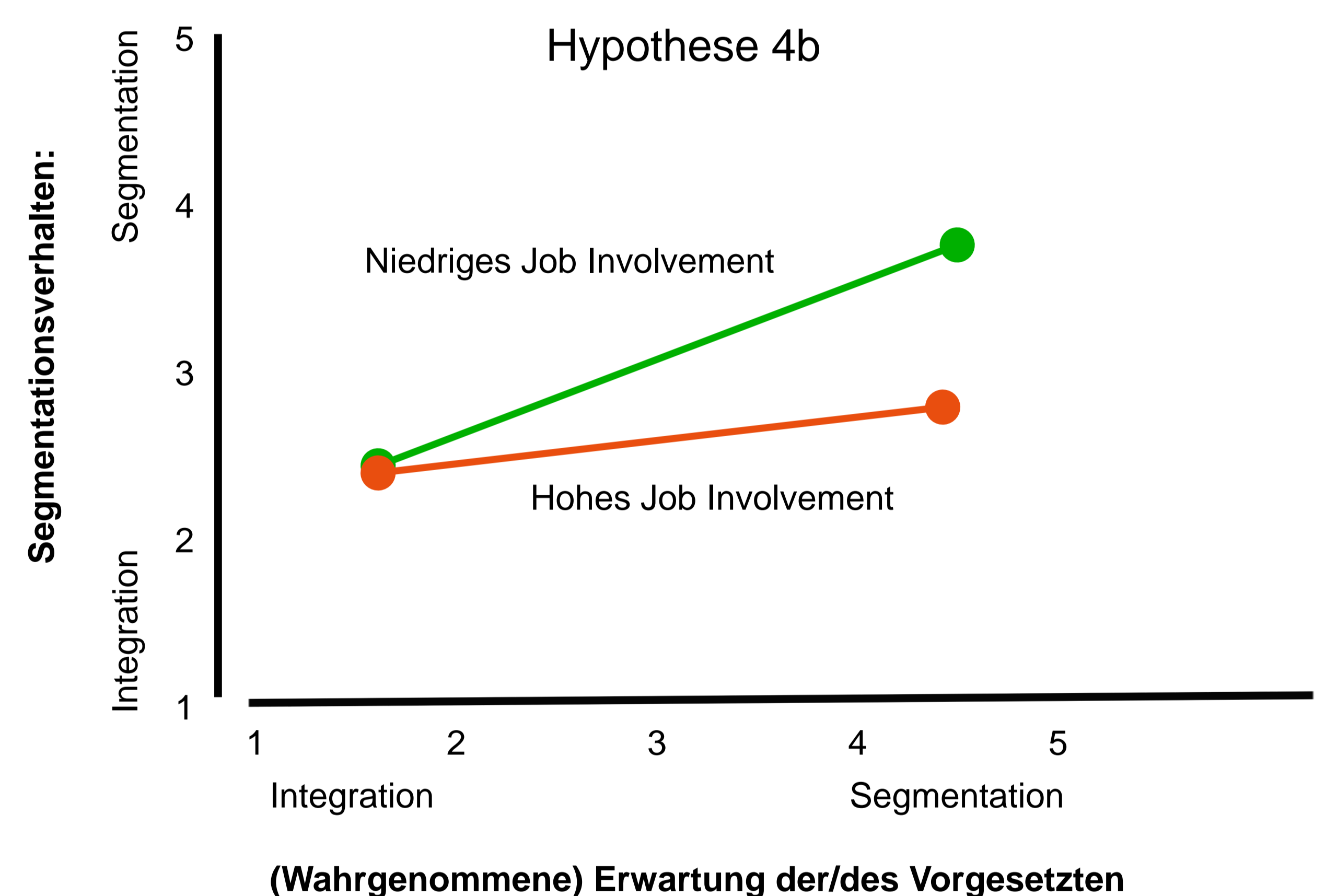
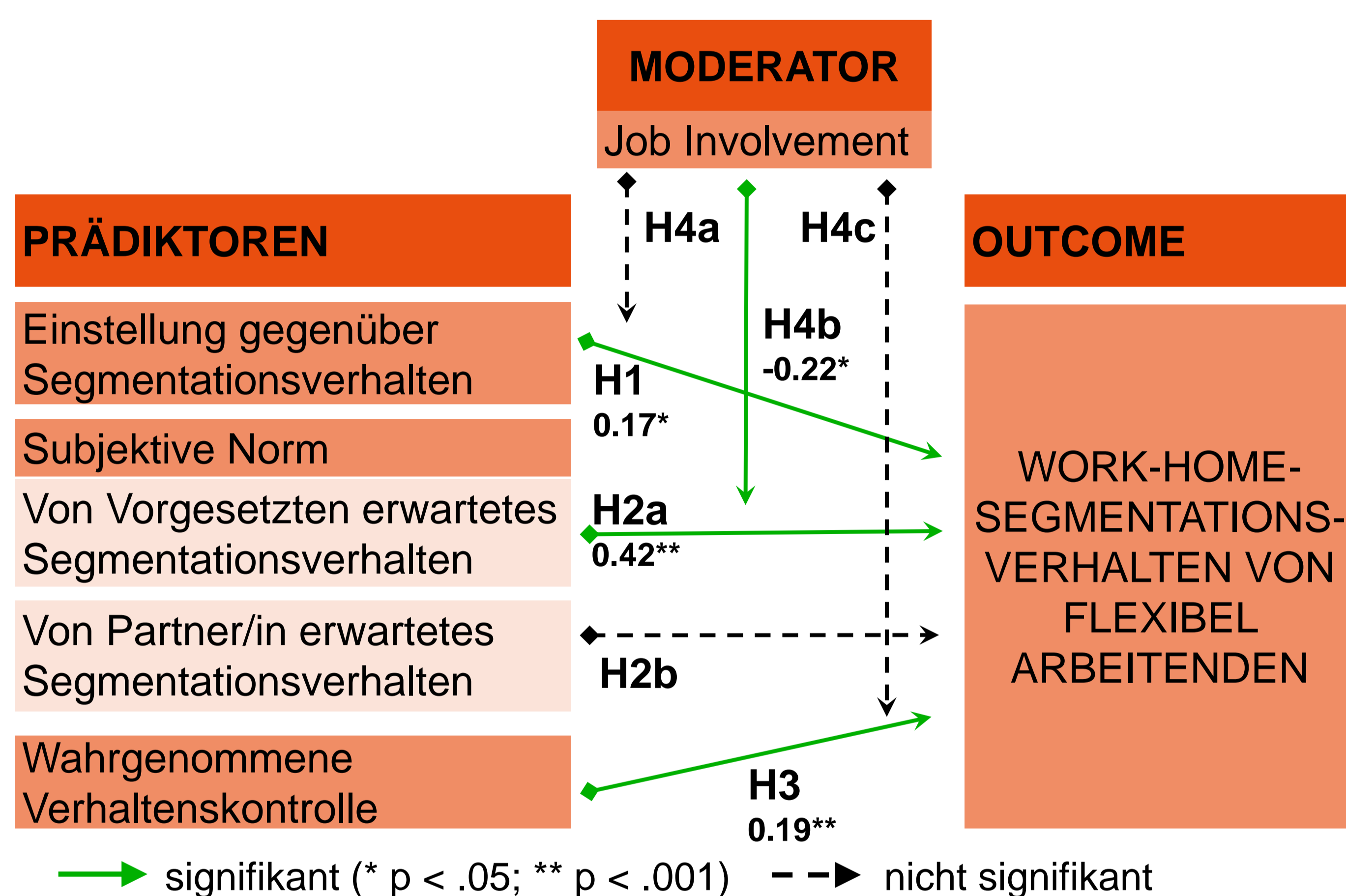
**H2:** Das von dem/der Vorgesetzten (**2a**) bzw. Partner\*in (**2b**) erwartete Segmentationsverhalten steht in einem positiven Zusammenhang mit dem tatsächlichen Segmentationsverhalten.

**H3:** Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle steht in positivem Zusammenhang mit dem tatsächlichen Segmentationsverhalten.

**H4:** Job involvement moderiert die Zusammenhänge zwischen:

- Segmentationspräferenz (**4a**) und Segmentationsverhalten: Hohes Job Involvement reduziert die Beziehung, wenn die Segmentationspräferenz hoch ist, bzw. verstärkt die Beziehung, wenn die Segmentationspräferenz niedrig ist.
- Von dem/der Vorgesetzten (**4b**) bzw. Partner\*in (**4c**) erwartetem und tatsächlichem Segmentationsverhalten: Hohes Job Involvement reduziert die Beziehung, wenn Segmentation erwartet wird, bzw. verstärkt die Beziehung, wenn Integration erwartet wird.

## Hypothesenprüfung am Forschungsmodell & Interaktion



## Stichprobe & Methode

- N = 177 Teilnehmer\*innen, in Partnerschaft lebend
- ♀ = 50,8 % (90), ♂ = 49,2 % (87)
- Ø = 37,63 Jahre alt (20 - 60 Jahre)
- 73,4 % mit Hochschulabschluss (Bachelor, Master/ Diplom)
- Erhebung im Herbst 2015 per Online-Fragebogen
- Dauer: ca. 15 min
- Skala: 5-stufige Likert-Skala
- Rechnung einer multiplen Regression mit Interaktionen

## Ergebnisse im Detail

- **Ob flexibel arbeitende Personen segmentieren oder integrieren**, kann am besten dadurch vorhergesagt werden, welche **Erwartungshaltung der/des Vorgesetzten** sie wahrnehmen
- Das Job Involvement moderiert diesen Zusammenhang: **Hohes Job Involvement senkt den Einfluss von Vorgesetzten**, wenn diese Segmentation erwarten
- Die **eigene Präferenz** zu Integrieren/Segmentieren und die **Kontrollwahrnehmung** sind weitere signifikante Prädiktoren
- Alter, Geschlecht und die Erwerbsbranche haben keinen signifikanten Einfluss auf das Segmentationsverhalten

## Praktische Implikationen

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen zunehmend, infolgedessen kann es zu **Rollenüberschneidungen** kommen. Daher ist es für flexibel Arbeitende wichtig darauf zu achten, **welche Faktoren ihre Grenzziehung beeinflussen**. Ein Aspekt ist die eigene **wahrgenommene Kontrolle** – ist diese nicht verfügbar, kann auch der Wunsch zu segmentieren nicht erfüllt werden. Daher sollten sich **Vorgesetzte der starken Wirkung ihrer Erwartungen** an die Mitarbeiter\*innen bewusst sein, keinen unnötigen sozialen Druck auf sie ausüben und ihnen mehr eigene Kontrolle über ihr Verhalten ermöglichen. Personen, denen das Managen beider Rollen schwerfällt, könnten **Trainings zum Erlernen von Techniken und Methoden** angeboten werden, die es einfacher machen die **Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben so zu ziehen**, dass diese sich in einer angenehmen Balance befinden.

## Zukünftige Forschung

**Einflüsse weiterer Bezugspersonen** aus der sozialen Umwelt, wie **Freunde** und/oder **Kolleg\*innen**, sollten bei künftigen Studien mit einbezogen werden. Zudem sollte untersucht werden inwiefern **Elternschaft** die Grenzziehung zwischen den zwei Lebensbereichen beeinflusst und ob dabei auch die **Anzahl der Kinder** im Haushalt eine Rolle spielt.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472–491. Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. Van Yperen, N. W., Rietschel, E. F., & De Jonge, K. M. M. (2014). Blended Working: For whom it may (not) work. *PLoS ONE*, 9, e102921.