

Mobil-flexibles Arbeiten – Selbstverwirklichung oder Selbstgefährdung?

MASTERARBEIT

2016

Vanessa Giannelli

Dr. Martial Berset

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS)
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

Abstract

Nowadays, knowledge work can be done at different places. The literature shows differing advantages and disadvantages. But what predominates? Are the gains and dangers of mobile-flexible work the same for all people or do personal aspects play a role? The research of this master thesis focuses on the correlation between mobile-flexible work and exhaustion, sleep quality, work-life-balance and professional isolation and on the question if the personality moderates these contexts. The hypotheses were analysed by a sample of 499 employed persons based on correlation analysis and moderator analysis. The evaluation shows significant correlations between mobile-flexible work and exhaustion, sleep quality and work-life-balance. The results indicate a mainly positive effect of the mobile-flexible work. This indicates that flexibility in everyday working practices is important for the well-being of the employees and that employers should support these modes of working and consider them in the human resources marketing.

Zusammenfassung

Wissensarbeit kann heutzutage an verschiedenen Orten erbracht werden. Die Literatur zeigt diesbezüglich unterschiedliche Vor- und Nachteile auf. Aber was überwiegt? Sind die Gewinne und Gefahren mobil-flexibler Arbeit für alle Menschen dieselben oder spielen hierbei persönliche Aspekte eine Rolle? Das Forschungsinteresse dieser Master Thesis besteht darin herauszufinden, ob Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung, Schlafqualität, Work-Life-Balance und beruflicher Isolation bestehen und ob die Persönlichkeit diese Zusammenhänge moderiert. Die aufgestellten Hypothesen wurden anhand einer Stichprobe von 499 erwerbstätigen Personen unter Anwendung von Korrelations- und Moderatoranalysen geprüft. Die Auswertung der Daten zeigt signifikante Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung, Schlafqualität sowie Work-Life-Balance auf, wobei die Resultate auf eine überwiegend positive Wirkung der mobil-flexiblen Arbeit hinweisen. Dies lässt darauf schliessen, dass Flexibilität im Arbeitsalltag für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden von grosser Bedeutung ist und Arbeitgebende diese Arbeitsform unterstützen sowie im Personalmarketing berücksichtigen sollten.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	4
1.3 Eingrenzung des Themenfeldes	5
2. Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Die unabhängige Variable	7
2.1.1 Mobil-flexibles Arbeiten	7
2.2 Die abhängigen Variablen	10
2.2.1 Erschöpfung/Schlafqualität	10
2.2.2 Work-Life-Balance.....	15
2.2.3 Berufliche Isolation.....	17
2.3 Die Moderator-Variablen.....	20
2.3.1 Core Self-Evaluations (CSE).....	21
2.3.2 Boundary-Typ.....	25
3. Methodik.....	30
3.1 Untersuchungsdesign	30
3.2 Begründung der Methodenwahl.....	33
3.3 Verwendete Instrumente und Güte (Reliabilität)	33
3.4 Pretest	41
3.5 Sampling.....	43
3.6 Stichprobe	43
3.7 Datenaufbereitung	45
3.8 Datenauswertung	45
4. Ergebnisse.....	47
4.1 Gütekriterien	47
4.2 Korrelationen	48
4.3 Moderatoreffekte	50
5. Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Praxis	51
6. Ausblick	55
7. Arbeitsreflexion und Danksagung.....	58

8. Eigenständigkeitserklärung	61
9. Literaturverzeichnis.....	62
10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	71
11. Anhang	73

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mobile Arbeit bedeutet Arbeit, die nicht im betriebsinternen Büro verrichtet wird, sondern zu Hause am Computer, irgendwo unterwegs oder bei der Kundschaft vor Ort erledigt werden kann. Diese Arbeitsform ist zumindest auf dem Papier kein neues Phänomen. Bereits vor gut dreissig Jahren tauchten in der Literatur erste Berichte über Pilotversuche mit Telearbeitenden auf (Rey, 2002). Der Wandel zur Wissensgesellschaft führt zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Zeit und Raum der Arbeitserbringung, während die Ära der Industrialisierung die Arbeitszeiten und Arbeitsorte in vielen Fällen starr vorgegeben hatte (Karmaker & Apte, 2007; Vartiainen & Hyrkkänen, 2010). Dank neuester Technologien kann Wissensarbeit heute an verschiedenen Orten erbracht werden: Zu Hause im Home Office, unterwegs im Zug, an Bahnhöfen und Flughäfen, bei Kunden, bei Geschäftspartnern oder klassisch vor Ort beim Arbeitgeber im Main Office (Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013). Zeitlich steht es den Angestellten dabei oftmals frei, wann sie die Arbeit erbringen, solange die vereinbarten Abgabetermine für die entsprechenden Arbeitspakete eingehalten werden (Weichbrodt, 2014).

Die zunehmende Globalisierung vieler Grossunternehmen macht eine zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsleistung fast unabdingbar. Eine aktuelle und repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office SwissFlexWork 2014 zeigt auf, dass heute rund 53% aller Erwerbstätigen in der Schweiz aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben mobil arbeiten könnten, wovon nur 23% angeben, mindestens mehrmals im Monat mobil tätig zu sein (Weichbrodt, 2014).

Mobil-flexibles Arbeiten hält für Mitarbeitende vielfältigste Möglichkeiten bereit: Eine erhöhte Selbstbestimmung, die Vermeidung teilweise langer und häufig aufregender Arbeitswege, die bessere Kombination von Arbeit und Privatleben, eine bessere Passung von Kommunikationsstil und zu bewältigender Aufgabe und vieles mehr. Dadurch kann die empfundene Arbeitsqualität erheblich verbessert werden. Jedoch geht mit der Flexibilisierung auch eine Reihe ganz typischer, praktischer Probleme für sämtliche Betroffene einher (Meissner & Boos, 2011). Flexible Arbeitsformen besitzen im Vergleich zu herkömmlichen, eher standardisierten Arbeitsformen besonde-

re Charakteristika, die sich auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können. Dies ist vor allem in einer neuen psychosozialen Belastung zu beobachten, die vorwiegend aus der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden für ihre Arbeitsergebnisse resultiert (Becke, Bleses & Schmidt, 2011). Mobil-flexible Arbeit erhöht die Anforderungen an das Selbstmanagement und erfordert das gezielte Gestalten von Rahmenbedingungen in Organisationen, die ein leistungs- und gesundheitsförderliches Selbstmanagement ermöglichen. Sind diese Rahmenbedingungen nicht vorhanden und das Selbstmanagement nicht gegeben, kann es zu Handlungen seitens der Mitarbeitenden kommen, die negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit haben (Krause et al., 2015; Widmer, Semmer, Kälin, Jacobhagen & Meier, 2012).

Der stetige Wandel der westlichen Arbeitskultur stellt Arbeitskräfte demnach vor grosse Herausforderungen. Die bisher erlernten Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben werden durch die neue Arbeitsform des mobilen Telearbeitens (dieser Begriff wird später noch genau definiert) aufgeweicht. Die beiden grössten Spannungsfelder stellen hierbei die permanente Erreichbarkeit und das Arbeiten in der Freizeit dar, welche mitunter dazu führen können, dass ständig an die Arbeit gedacht wird (nicht mehr abschalten können), Überforderungsgefühle und Schlafprobleme auftreten oder eine Vernachlässigung des sozialen Umfeldes, gesundheitliche Probleme sowie Konflikte mit Partner/Familie übermässig zunehmen (Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010).

Die Frage ist: Was überwiegt denn nun? Wirkt sich eine mobil-flexible Arbeitsform positiv oder negativ auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus? Die Literatur zeigt verschiedene Vorteile auf, andererseits werden aber auch diverse Nachteile genannt. Ist es vielleicht vielmehr so, dass man diese Frage nicht allgemein beantworten kann? Vielleicht reagiert nicht jeder Mensch gleich auf mobil-flexible Arbeitsformen. Aber wovon hängt es denn ab, ob Menschen davon profitieren oder ob sie sogar darunter leiden?

Das Thema der mobil-flexiblen Arbeit ist sehr aktuell und wichtig. Diese Master Thesis soll deshalb vor allem in Bezug auf die weiter oben genannten Fragen mehr Aufschluss bringen. Ein erstes Ziel besteht darin, anhand einer möglichst grossen anfallenden Stichprobe berufstätiger Menschen herauszufinden, wie sich die unabhängige

Variable „mobil-flexible Arbeit“ auf die abhängigen Variablen „Erschöpfung“, „Schlafqualität“, „Work-Life-Balance“ und „berufliche Isolation“ auswirkt. Die unabhängige Variable ist eine erklärende Grösse, die einen zu bestimmenden Einfluss auf die zu erklärende Grösse, die abhängige Variable ausübt (Richardson, Simmering & Sturman, 2009). Erschöpfung, Schlafqualität, Work-Life-Balance und berufliche Isolation sind Grössen, welche Auskunft über das Wohlbefinden der befragten Personen geben. Zuerst werden die direkten Zusammenhänge zwischen der unabhängigen und den abhängigen Variablen getestet und analysiert. In einem zweiten Schritt gilt es mögliche Einflussvariablen zu prüfen. Wenn also mobil-flexible Arbeit nicht für jedermann nur positiv oder negativ ist, dann gibt es bestimmte Merkmale, welche den Zusammenhang zwischen mobil-flexibler Arbeit und dem Wohlbefinden moderieren. Die Master Thesis geht davon aus, dass die Persönlichkeit der Menschen hierbei eine wichtige Rolle spielt. Aus diesem Grund werden zwei Persönlichkeitskonstrukte als Moderator-Variablen in die Untersuchung miteinbezogen: Die Core Self-Evaluations (CSE) und der Boundary-Typ (Segmentierungsausprägung/Segmentierungspräferenz).

Die Core Self-Evaluations sind Annahmen, welche man über sich selbst macht. Das Konstrukt wird vor allem in der Personalgewinnung eingesetzt, da verschiedene Studien positive Zusammenhänge zwischen Core Self-Evaluations und Arbeitsleistung, Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Gesundheit aufzeigen konnten. Menschen mit hohen Core Self-Evaluations sehen die Welt im Allgemeinen positiv und glauben daran, Situationen beeinflussen zu können und ihr Leben in der Hand zu haben (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003).

Der Boundary-Typ gibt Aufschluss darüber, wie Menschen Grenzen setzen. Grundsätzlich gibt es dicke und dünne Grenzen. Personen, welche dünne Grenzen setzen, mögen es, verschiedene Lebensbereiche miteinander zu vermischen und zu kombinieren. Menschen, die dicken Grenzen setzen, bevorzugen es hingegen, verschiedene Bereiche ganz klar voneinander zu trennen und abzugrenzen (Ashforth, Kreiner und Fugate, 2000).

Beide Persönlichkeitskonstrukte werden weiter unten in dieser Arbeit ausführlich vorgestellt. Die Core Self-Evaluations und der Boundary-Typ dienen in der vorliegenden

Studie als so genannte Moderator-Variablen. Ziel ist es, herauszufinden, ob der Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und dem Wohlbefinden davon beeinflusst wird, ob Menschen über hohe Core Self-Evaluations oder über eine hohe Segmentierungsausprägung verfügen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Der Aufbau dieser Master Thesis gestaltet sich wie folgt: Nach der Einleitung ins Thema wird der theoretische Hintergrund erläutert, in welchem die in dieser Arbeit untersuchten Konstrukte vorgestellt und Hypothesen daraus abgeleitet werden. Danach wird die Methodik detailliert beschrieben und der eingesetzte Fragebogen inklusive Skalen und Gütekriterien dargestellt. Das darauffolgende Kapitel enthält die Ergebnisse der in dieser Master Thesis durchgeführten Untersuchung und zeigt erneut die Gütekriterien des eingesetzten Fragebogens auf. Danach folgt eine Diskussion der gewonnenen Ergebnisse sowie Implikationen für die Praxis. Der Ausblick für weiterführende Untersuchungen und eine Reflexion der eigenen Arbeit bilden den Abschluss dieser Thesis. Abbildung 1 zeigt den Aufbau der vorliegenden Arbeit nochmals grafisch auf.

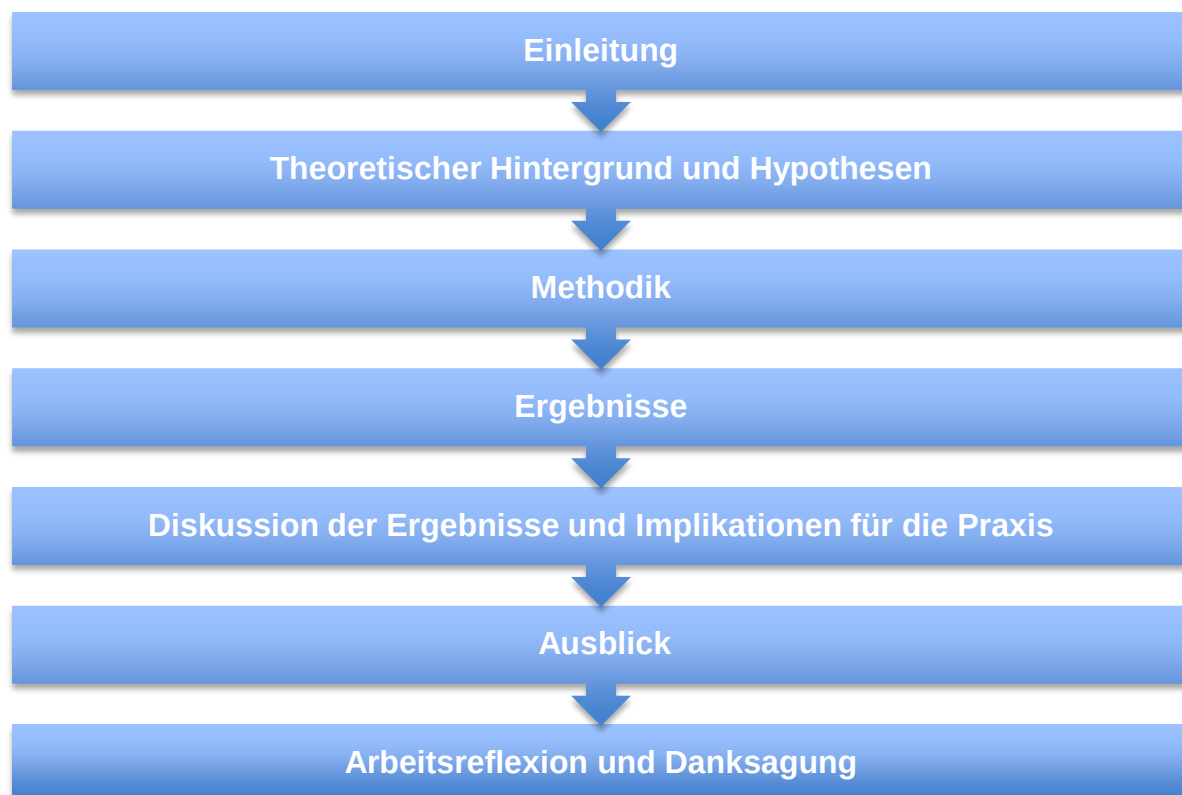


Abb. 1: Aufbau der Arbeit (eigene Darstellung)

1.3 Eingrenzung des Themenfeldes

Der Fokus dieser Master Thesis liegt hauptsächlich auf dem direkten Zusammenhang zwischen mobil-flexibler Arbeit und dem Wohlbefinden sowie auf der Persönlichkeit der Menschen, welche den Zusammenhang zwischen den Rahmenbedingungen (unabhängige Variablen) und den Outcome-Variablen (abhängige Variablen) moderieren können. Um die Eingrenzung des Themenbereiches zu visualisieren, wird auf das Rahmenmodell der Selbstgefährdung nach Berset und Baeriswyl (2015) verwiesen.

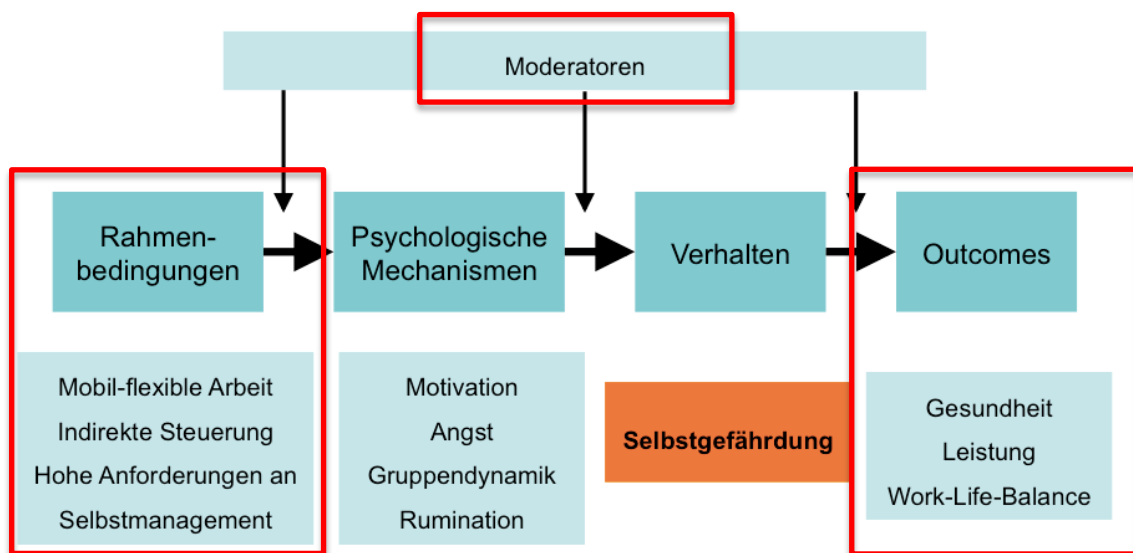


Abb. 2: Rahmenmodell der Selbstgefährdung nach Berset & Baeriswyl (2015).

Das selbstgefährdende Verhalten wird im Rahmenmodell nach Berset & Baeriswyl (2015) durch Rahmenbedingungen wie beispielweise die mobil-flexible Arbeit beeinflusst, welche wiederum Einfluss auf psychologische Mechanismen wie Motivation oder Angst nehmen und dann zu einem selbstgefährdendem Verhalten führen können. Das selbstgefährdende Verhalten selbst wiederum kann Outcomes wie die Gesundheit und Leistung beeinflussen.

In dieser Arbeit werden die psychologischen Mechanismen und das Verhalten nicht in die Untersuchung miteinbezogen. Der Fokus liegt auf dem direkten Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und den abhängigen Variablen „Erschöpfung/Schlafqualität“, „Work-Life-Balance“ und „berufliche Isolation“. Insbesondere wird hierbei untersucht, ob diese Zusammenhänge durch die Persönlichkeit mode-

riert werden. Als Moderator-Variablen werden das Persönlichkeitskonstrukt „Core Self-Evaluations (CSE)“ (folglich teilweise nur noch „CSE“ genannt) sowie der „Boundary-Typ“ einer Person eingesetzt. Andere Einflussgrössen werden nicht berücksichtigt. Ausserdem beschränkt sich die Untersuchung bewusst auf keine bestimmte Personengruppe. Die Stichprobe besteht aus berufstätigen Menschen jeden Alters mit unterschiedlichsten Berufen, Nationalitäten sowie Bildungs- und Anstellungsgraden. Damit soll eine möglichst allgemeingültige Aussage getroffen werden können, welche sich nicht nur auf eine bestimmte Gruppe von Menschen begrenzt. Diese Arbeit beschäftigt sich mit mobil-flexiblem Arbeiten und die Auswirkung dessen auf das Wohlbefinden berufstätiger Menschen in der Schweiz.

Die im Zentrum stehenden Fragestellungen der vorliegenden Master Thesis lauten demnach wie folgt:

- Welche Auswirkungen hat mobil-flexibles Arbeiten auf Erschöpfung, Schlafqualität, Work-Life-Balance und berufliche Isolation?
- Moderieren die Core Self-Evaluations (CSE) einer Person den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung/Schlafqualität/Work-Life-Balance/berufliche Isolation?
- Moderiert der Boundary-Typ einer Person den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung/Schlafqualität/Work-Life-Balance?

Aufgrund der zu untersuchenden Fragestellungen und des Forschungsinteresses wird auf eine klare Abgrenzung zwischen räumlicher und zeitlicher Flexibilität verzichtet. Zeitlich steht es den Telearbeitenden nämlich oftmals frei, wann sie die Arbeit erbringen, solange die vereinbarten Abgabetermine für die entsprechenden Arbeitspakete eingehalten werden (Weichbrodt, 2014). Ausserdem beschäftigt sich diese Arbeit eben gerade mit den Mitarbeitenden, welche von verschiedenen Orten aus arbeiten und zusätzlich auch zeitlich flexibel sind.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel wird der theoretische Hintergrund der vorliegenden Master Thesis erläutert. Es wird auf das mobil-flexible Arbeiten eingegangen, die abhängigen Variablen „Erschöpfung“, Schlafqualität“, „Work-Life-Balance“ und „berufliche Isolation“ sowie deren Zusammenhänge mit mobil-flexiblem Arbeiten genauer betrachtet und die Moderator-Variablen „Core Self-Evaluations (CSE)“ und „Boundary-Typ“ vorgestellt. Am Ende der jeweiligen Unterkapitel folgen die aufgrund der erarbeiteten Literatur aufgestellten Hypothesen zu allen angenommenen Zusammenhänge und Moderatoreffekten.

2.1 Die unabhängige Variable

2.1.1 Mobil-flexibles Arbeiten

Es existieren unterschiedliche Begriffe von „Mobil-flexiblem Arbeiten“. Im Zentrum dieser Arbeit steht vor allem die räumliche Flexibilität, also das ortsunabhängige Arbeiten. Damit ist gemeint, dass der Mitarbeitende seine Tätigkeiten nicht zwingend im Unternehmen selbst verrichten muss, sondern eigenhändig entscheiden kann, wo er gerne arbeiten möchte. So kann er dies beispielsweise von zu Hause aus tun oder im Zug, er kann in einem Café arbeiten, beim Kunden oder im Freien et cetera.

Am nächsten kommt dieser Definition der Begriff der Telearbeit. In der Literatur wird darunter eine Arbeitsform verstanden, bei welcher die Tätigkeiten nicht an eine zentrale Betriebsstätte gebunden sind, sondern mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken mobil verrichtet werden können (Konradt, Schmook, & Malecke, 2000). Auf Abbildung 3 werden verschiedene Formen der Telearbeit aufgezeigt:

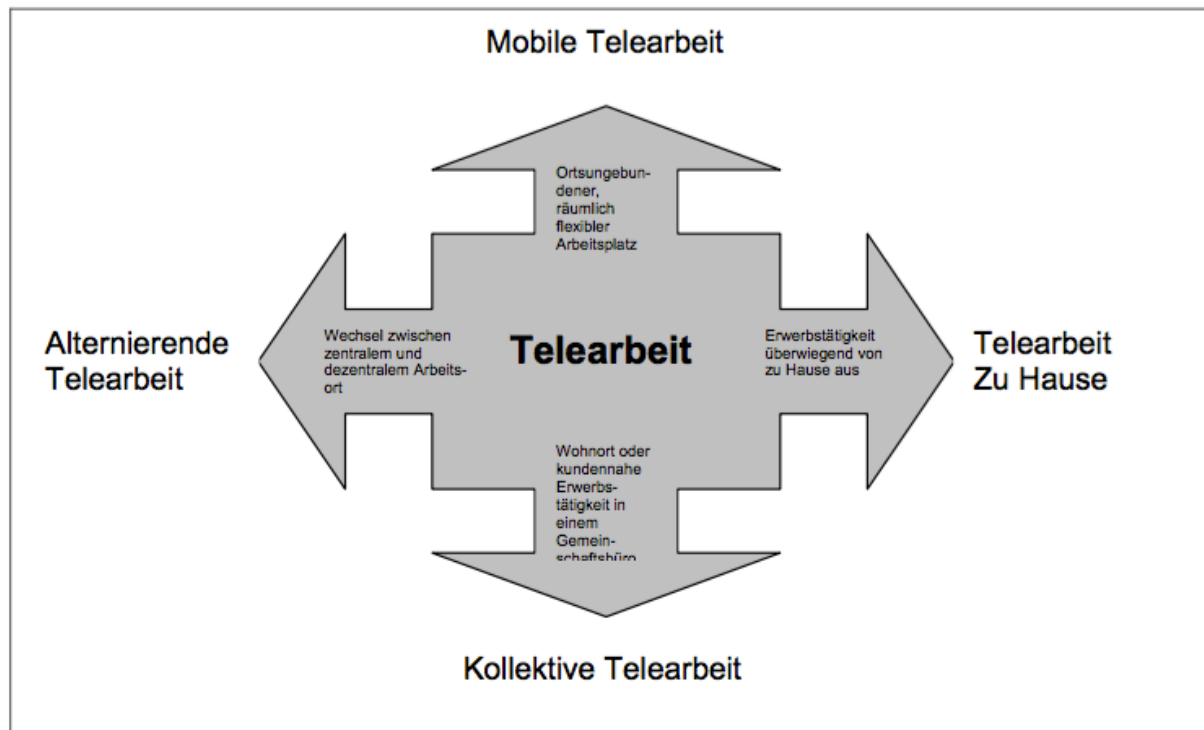


Abb. 3: Telearbeitsformen nach Büssing, Drodofsky & Hegendörfer (2003).

Telearbeit zu Hause

Die Teleheimarbeitenden arbeiten vorwiegend zu Hause (vgl. Büssing, Drodofsky & Hegendörfer 2003). Diese Arbeitsform ermöglicht den Angestellten mehr Selbstständigkeit, jedoch trägt der Telearbeitende eine grosse Selbstverantwortung für seine Leistung, da der Ertrag einzig von ihm abhängt. Gemäss Rey (2002) birgt die Teleheimarbeit den Nachteil des mangelnden Kontaktes während der Arbeit und somit des Verlusts von Gruppengefühl und der kollektiven Zusammenarbeit, aber auch die Schwierigkeit geleistete Arbeit zur Geltung zu bringen.

Telependler oder alternierende Telearbeitende

Alternierende Telearbeiter halten sich abwechselungsweise im Büro und zu Hause auf. Die Arbeit erfolgt nach einer gegliederten Aufteilung, wobei Konzept- und Schreibarbeiten zu Hause ausgeführt werden, während es im Unternehmen formelle und informelle Kontakte zu pflegen gilt (Rey 2002). Diese Organisationsform hat die Telearbeit zu Hause weitgehend abgelöst (Büssing, Drodofsky & Hegendörfer 2003).

Mobile Telearbeit

Bei der mobilen Telearbeit kann der Arbeitsort weitgehend ortsungebunden sein (Büssing, Drodofsky & Hegendörfer 2003). Angestellte verfügen über eine grosse Bewegungsfreiheit und haben die Möglichkeit, durch ihr Mobiltelefon mit ihren Arbeitskollegen in Verbindung zu bleiben. Dabei verstärkt der Einsatz von diversen Informationstechniken die räumliche Flexibilität der bestehenden, kundenbezogenen Aktivitäten. Die Produktivität mobiler Telearbeiter wird an der Zahl der abgeschlossenen Verträge und an der Qualität der Arbeit gemessen (Rey 2002).

Kollektive Telearbeit

Kollektive Telearbeiter haben ihre Arbeitsplätze in Gemeinschaftsbüros. Gang und Gäbe sind vor allem Satelliten- und Nachbarschaftsbüros. Als Satellitenbüros werden organisatorische Einheiten eines Unternehmens mit kunden- oder wohnortnahen Telearbeitsplätzen bezeichnet, welche unter funktionalen Aspekten ausgelagert sind (Büssing, Drodofsky & Hegendörfer 2003). Nachbarschaftsbüros werden dagegen von mehreren Unternehmen unterhalten und sind meist ebenfalls wohnortnahe gelegen. Andere Organisationsformen von kollektiver Telearbeit sind Tele-Workcenter, Telezentren und Teleservicecenter (Büssing, Drodofsky & Hegendörfer 2003).

In Bezug auf die oben genannten Definitionen von Telearbeit beschäftigt sich die vorliegende Master Thesis vorwiegend mit den mobilen Telearbeitenden. Mobile oder auch dezentrale Arbeit umfasst in diesem Kontext alle Tätigkeiten, welche nicht vor Ort im Betrieb getätigt werden. Das Spektrum reicht hier von Aussendiensttätigkeiten über Installations- und Reparaturarbeiten vor Ort beim Kunden oder Arbeiten von Unterwegs im Zug et cetera bis hin zu Telearbeit im Sinne der Arbeit im Home Office (Schwarb & Vollmer, 2002; zitiert nach Gisin et al., 2013).

Heutzutage kann man zunehmend überall und jederzeit arbeiten. Für viele Beschäftigte gehören mobil-flexible Arbeitsbedingungen inzwischen zum Berufsalltag dazu. Diverse Studien zeigen, dass dieser Art von Arbeit oft hohe Vielfalt und Abwechslung bietet, gleichzeitig aber auch hohe Flexibilität, Qualifikation und Engagement fordert. Die persönliche Verantwortung der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsorten steigt, auch für den Erhalt der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Ausserdem nimmt

die Möglichkeit der betrieblichen Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen wie Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Einhaltung von Pausen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung et cetera durch räumliche Distanz ab (Brandt, 2010).

In einer 2007 durchgeführten Online-Befragung von 553 mobilen Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen durch das Projekt OnFormA (zitiert nach Brandt, 2010) haben sich Vor- und Nachteile mobiler Arbeit bemerkbar gemacht. Die Befragten sehen die Profite eines flexiblen Arbeitsortes insbesondere in der Flexibilität, der höheren Eigenverantwortung, der Autonomie, den vermehrten Gestaltungsmöglichkeiten sowie in engeren Kontakten zum Kunden (Brandt, 2010). Aber auch Schattenseiten wurden sichtbar. Die Befragten nannten hierbei vorrangig Selbstausbeutung, Arbeitsverdichtung, nachlassenden Kontakte ins Unternehmen, eine fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben sowie die hohen Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstregulation (Brandt, 2010).

Ein flexibler Arbeitsort verfügt über verschiedene Vor- und Nachteile und trägt deshalb einen Doppelcharakter, der immer mehr Tätigkeiten prägt. Einerseits kann man immer und überall arbeiten, andererseits muss man es dann auch. Es kommen Spielräume und Freiheiten dazu, aber man muss auch immer wieder überlegen, wie und in welcher Reihenfolge man die Dinge organisiert, um die Arbeitsmenge zu schaffen. Beschäftigte, welche in dieser Arbeitsform angestellt sind, müssen darauf achten, dass diese Möglichkeiten zur höheren Selbstbestimmung nicht völlig von den steigenden Anforderungen „aufgefressen“ werden (Hess, 2010).

2.2 Die abhängigen Variablen

2.2.1 Erschöpfung/Schlafqualität

Fröhlich (2010, S. 311) definiert Erschöpfung als ein „[...] durch übermässige körperliche Anstrengung oder mentale Beanspruchung hervorgerufener Zustand extremer Ermüdung und Herabsetzung beziehungsweise Erliegen der Reaktions- und Leistungsfähigkeit“. Ermüdung wird dabei als eine reversible Minderung der (psychophysischen) Leistungsfähigkeit eines Organs (lokale Ermüdung) oder des Gesamtorganismus (zentrale Ermüdung) angesehen, welche als Folge einer Tätigkeit auftritt (Ulich, 2011). Zustände der Müdigkeit sind gemäss Ulich (2011) immer mit Erholungs-

bedarf verbunden. Die Minderungen der Leistungsfähigkeit des Organismus als Folge der biologischen Tagesrhythmik werden in diesem Zusammenhang jedoch nicht als Erschöpfung verstanden, da sie nicht als Folge einer bestimmten Tätigkeit auftreten.

Erschöpfung taucht in der wissenschaftlichen Literatur oft in Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung auf. Emotional erschöpfte Personen fühlen sich in ihrer Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgelaugt und gefühlsmässig überfordert. Insgesamt haben betroffene Personen den Eindruck, dass von ihnen mehr verlangt wird, als sie zu geben imstande sind (Kunz-Heim & Nido, 2008).

In wissenschaftlichen Diskursen wird der Begriff der emotionalen Erschöpfung häufig im Zusammenhang mit der Burnout-Forschung diskutiert (zum Beispiel Maslach, 1976; Kunz-Heim & Nido, 2008). Maslach (1982) stellte fest, dass bereits damals 15 Definitionen von Burnout existierten und dass es keine Definition des Begriffes gab, die als Standard akzeptiert wurde. Gemäss Kunz-Heim & Nido (2008) ist das bis heute so.

Aus einer Vielzahl von Definitionsvorschlägen wird in der vorliegenden Arbeit die Burnout-Definition nach Rösing (2003) gewählt. Diese Definition versteht Burnout als eine Art der emotionalen Erschöpfung und verzichtet auf eine einfache Symptomaufzählung.

„Burnout ist ein Zustand emotionaler Erschöpfung am Beruf. Er geht einher mit negativen Einstellungen zum Beruf, zu den Inhalten oder Mitteln des Berufs (Zynismus) oder zu den Partnern oder Klienten im Beruf (Depersonalisation). Hinzu kommt ein erheblich reduziertes Selbstwertgefühl in Bezug auf die eigene berufsbezogene Leistungsfähigkeit. Burnout ist ein sich langsam entwickelndes Belastungssyndrom, dass sich nicht selten wegen der kreisförmigen, gegenseitigen Verstärkung der einzelnen Komponenten (emotionale Erschöpfung führt zu einem geringeren Selbstwertgefühl, welches wieder zu mehr emotionaler Erschöpfung führt und so weiter) zur Chronifizierung neigt“ (Rösing, 2003, S. 20).

Wenn man Burnout als einen Zustand der emotionalen Erschöpfung ansieht, wird die hohe praktische Relevanz dieser Thematik deutlich. Gemäss einer Medienmitteilung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014) weisen Personen, welche Burnout gefährdet sind, eine sechs Mal höhere Wahrscheinlichkeit auf, an einer Depression zu erkranken als Erwerbstätige, die diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind (Steinke & Badura, 2011).

Die moderne Arbeitswelt setzt in vielen Fällen auf die Eigenverantwortung von Mitarbeitenden und ermöglicht dadurch freies Arbeiten. So reizvoll Spielräume für eigenverantwortliches Handeln im Unternehmen sein können, so sehr kann der damit verbundene Druck den Einzelnen oder das Team belasten. Flache Hierarchien und flexible Organisationen erfordern deshalb ein hohes Mass an Eigenverantwortung und unternehmerischem Denken (Mainka-Riedel, 2013). Mobile Arbeit beinhaltet komplexe Arbeitsprozesse, welche sich aus Schritten wie Zielsetzung, Teilziele (Komplexitätsreduzierung), Planung, Durchführung und Erfolgskontrolle zusammensetzen. Hierbei kann eine höhere Vielfalt und Steigerung der Anforderungen festgestellt werden. Vielfalt ist zunächst natürlich wünschenswert, andererseits beinhaltet sie aber auch Termindruck, die Verantwortung für die mitgeführten Arbeitsmittel sowie Belastungen des Ortswechsels und der wechselnden Kommunikationspartner (Hess, 2010).

Die Arbeit ohne zeitliche und räumliche Grenzen lässt Mitarbeitende völlig neue Instanzen zur Regulierung aktivieren. Interviews zur Vertrauensarbeitszeit haben gezeigt, dass die Beschäftigten sich stark mit ihrem Gewissen auseinandersetzen. Das eigene Gewissen verlangt Rechtfertigung, ob lange genug und gut genug gearbeitet wurde. Diese Verlagerung in die eigene Psyche ist für viele Mitarbeitenden in Unternehmen eine neue Belastung, mit der sie umgehen müssen. Die gewonnene Autonomie, der Spielraum und die neuen Freiheiten, welche mobile Arbeit mit sich bringt, sind somit nicht nur eine Chance für die Beschäftigten, sondern sie beinhalten auch einen gewissen Entscheidungsdruck. Man darf nicht nur entscheiden, wann oder wo man etwas tut, sondern man muss entscheiden. Die Freiheit der Wahl und der Zwang zur Entscheidung kann zum relevanten Druckfaktor werden. Niemand nimmt einem die Entscheidung darüber ab, ob man einen Folgetermin aufgrund des zeitlichen Mehraufwands bei einem Kunden oder verspäteter Verkehrsmittel verschiebt

oder nicht. Keine Kolleginnen oder Kollegen sind zum Abklären kurzer Fragen da, wenn man nicht weiterkommt, sich festgefahren hat, Unterlagen unvollständig sind oder die Arbeitsmittel nicht funktionieren. Ausserdem werden auch die Pausen meist allein oder mit fremden Personen verbracht, was anstrengend ist und die Motivation reduziert (Hess, 2010).

Mobil-flexibles Arbeiten stellt demnach durchaus eine neue Bewährungsprobe für die Psyche der Mitarbeitenden dar. Viele Beschäftigte schaffen es nicht, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Die modernen Kommunikationsmittel wie beispielsweise der Computer, Laptop oder das Smartphone ermöglichen die Verfügbarkeit weit über Dienstschluss hinaus. Auf diese Weise gehen Arbeit und Freizeit ineinander über und beeinträchtigen Erholung und Entspannung. Man loggt sich spät abends noch schnell in den Firmenrechner ein und wirft einen ständigen Blick auf das Smartphone. Ein geregelter Feierabend existiert so oft gar nicht mehr. Smartphone oder Blackberry sind ständige Begleiter und bestimmen bei vielen Berufstätigen auch den Takt in der Freizeit. Sie sind jederzeit und überall erreichbar, auch im privatesten Winkel der eigenen vier Wände (Mainka-Riedel, 2013). Doch nicht nur die permanente Verfügbarkeit, sondern auch das unterschwellige Nacharbeiten in der Freizeit kostet viel Kraft. Oft tragen Mitarbeitende ungelöste berufliche Probleme mit nach Hause und können nicht mehr abschalten, was Entspannung und Erholung verhindert. Gedanken an die Arbeit, innere Unruhe und ständiges Grübeln über nicht Erledigtes quälen viele Beschäftigte bis in die Nacht hinein und rauben ihnen den Schlaf. Viele starten infolgedessen erschöpft in den Tag, was oft der Beginn einer gefährlichen Spirale ist, welche die Beschäftigten langfristig ausbrennt (Mainka-Riedel, 2013).

Gehen Arbeit und Freizeit ständig ineinander über, so kann sich der Organismus nicht mehr richtig erholen und die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden leiden darunter. Zwei Drittel der Beschäftigten geben an, dass sie sogar im Urlaub erreichbar sind. Das ist grundsätzlich nicht schlimm, solange es auf ein bestimmtes Mass begrenzt bleibt. Wird das Hotelzimmer jedoch täglich zum Arbeitsort, dann ist der Sinn des Urlaubs verfehlt. Derart engagierte Mitarbeitende stecken oft schon mitten in der Erschöpfungsspirale und finden keinen Weg mehr, um Abstand zur Arbeit zu gewinnen (Mainka-Riedel, 2013).

Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist die Errungenschaft einer digitalisierten Arbeitswelt. Gerade in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt das Arbeiten vom eigenen Schreibtisch aus eine immer grössere Rolle. Das sogenannte „Home Office“ bietet einerseits mehr Freiheit und Flexibilität, andererseits kann sie auch zur Falle werden. So ist Arbeiten bis spät in die Nacht hinein beispielsweise keine Seltenheit mehr. Aber auch Arbeitsunterbrechungen und Störungen durch anwesende Familienmitglieder oder Angehörige können beim Arbeiten von Zuhause aus belasten (Mainka-Riedel, 2013).

Bei flexiblen Arbeitsverhältnissen besteht also die Gefahr, dass die Kontrolle über die Arbeitszeit verloren geht und dadurch länger gearbeitet wird und/oder während der Arbeit keine ausreichenden Pausen gemacht werden (Goudswaard & de Nanteuil, 2000, zitiert nach Paridon & Hupke, 2010). Eine Studie von Martens, Nijhuis, van Boxtel & Knottnerus (1999) hat gezeigt, dass flexible Arbeitszeiten mit Gesundheitsproblemen und einem generell eingeschränkten Wohlbefinden verbunden sind.

Der menschliche Organismus ist sehr anpassungsfähig, das ist die gute Nachricht. Diese Anpassungsfähigkeit hat aber Grenzen. Es stimmt nachdenklich, dass Hunderttausende von Bundesbürgern jedes Jahr an den Folgen von Überlastung im Berufs- und/oder Privatleben erkranken. Oft setzen sich Körper und Seele nach langem Schweigen zur Wehr und signalisieren durch vielfältige Symptome die Grenze (Mainka-Riedel, 2013). Dauerstress geht an die Nerven und fördert Angststörungen und Depressionen. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen in Deutschland stieg seit Beginn des neuen Jahrtausends rasant an, Tendenz weiterhin steigend. Inzwischen erfolgt jede zehnte Krankschreibung aufgrund einer psychischen Erkrankung (Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK vom 19.04.2011, zitiert nach Mainka-Riedel, 2013). Als Gründe für die Häufung der Fälle werden unter anderem eine erhöhte Eigenverantwortung und höhere Flexibilität genannt (Mainka-Riedel, 2013).

Hypothesen zu mobil-flexibler Arbeit und Erschöpfung/Schlafqualität

Mobil-flexibles Arbeiten birgt also gewisse Gefahren und Risiken. Wenn Menschen von verschiedenen Orten aus arbeiten, kann es vorkommen, dass sie beispielsweise bis spät in die Nacht arbeiten und/oder keine Pausen machen, worauf sich der Orga-

nismus nicht mehr richtig erholen kann (Mainka-Riedel, 2013). Aufgrund der erarbeiteten Literatur und der Studie von Martens et al. (1999), welche gezeigt hat, dass flexible Arbeitszeiten mit Gesundheitsproblemen und einem generell eingeschränkten Wohlbefinden verbunden sind, wird von folgenden zwei Hypothesen ausgegangen:

Hypothese 1: *Zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung besteht ein positiver Zusammenhang.*

Hypothese 2: *Zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Schlafqualität besteht ein negativer Zusammenhang.*

2.2.2 Work-Life-Balance

Das Thema der Work-Life-Balance wird zwar schon lange diskutiert, aber trotzdem ist es schwer, den Begriff eindeutig zu definieren. Es existiert eine Vielzahl an Umschreibungen. In der Wirtschaft wird Work-Life-Balance häufig mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichgesetzt (Michalk & Nieder, 2007). In diesem Zusammenhang beschäftigt sich das Konzept mit der Frage der Zeitverteilung zwischen Beruf und Privatleben. Die Spannung ergibt sich daraus, dass der individuelle Anteil an Zeit und Energie begrenzt ist und Ressourcen, die für einen Bereich eingesetzt werden, für den anderen nicht mehr zur Verfügung stehen (Jacobshagen, Amstad, Semmer & Kuster, 2005). Zwischen den verschiedenen Rollen, die eine Person in ihrem Leben einnimmt (Mitarbeiter, Partner, Familienvater) und den Zielen, die sie im Rahmen dieser Rollen verfolgt, ergeben sich Konfliktpotenziale (zum Beispiel permanente Erreichbarkeit für den Arbeitgeber vs. Zeit für die Familie) (Schnelle, Brandstätter-Morawietz & Moser, 2009).

Bei der „Work-Life-Balance“ geht es im Kern darum, wie Beschäftigte angesichts wachsender Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen Arbeit und Leben in eine „Balance“ bringen können. Es ist also eine individuelle Angelegenheit, etwas, was Individuen anstreben. In der Wissenschaft wird häufig kritisiert, dass der Begriff keine wirkliche konzeptionelle Grundlage hat, weil weder die einfache Dichotomisierung in „Arbeit“ und „Leben“ hinterfragt, noch der Anspruch der Balance einer kritischen Reflexion unterzogen wird (Ulich & Wülser 2012). Trotzdem ist „Work-Life-Balance“ zu

einem ausserordentlich populären Begriff mit positiver Aufladung geworden, der nicht nur im öffentlichen Diskurs eine grosse Rolle spielt, sondern auch in Unternehmen. Vor allem grösseren Firmen starten mittlerweile eine Vielzahl von Projekten und Initiativen zur Förderung der „Work-Life-Balance“ (Kratzer, Menz & Pangert, 2013).

Dass mobil-flexibles Arbeiten nicht nur positive Konsequenzen mit sich zieht, wird auch am Verhältnis von Arbeit auf der einen und Privatleben und Freizeit auf der anderen Seite deutlich. Die meisten Telerarbeitenden erachten es als äusserst positiv, dass mit Hilfe dieser neuen, mobil-flexiblen Arbeitsform unregelmässig auftretende Anforderungen der häuslichen Alltagsorganisation (zum Beispiel ein Handwerkertermin) oder familiäre Erfordernisse leichter mit den Arbeitsnotwendigkeiten vereinbart werden können. Allerdings bereitet es vielen Telerarbeitenden Schwierigkeiten, die beiden Bereiche „Arbeit“ und „Privatleben/Freizeit“ voneinander abzugrenzen, denn sie fliessen zunehmend ineinander. So arbeiten mobil-flexibel Beschäftigte in relativ starkem Ausmass auch am Abend, in der Nacht, am Wochenende und im Urlaub. Also Zeiten, die in weiten Bereichen als Freizeit definiert wurden und nicht ohne aussergewöhnliche Notwendigkeit der Arbeit gewidmet waren. Basis dieser Vermischung zweier Sphären ist die mit Telerarbeit verbundene partielle Unabhängigkeit von einem zentralen Arbeitsort, die durch die Möglichkeit der telekommunikativen Anbindung an die Firma zu anderen relevanten Arbeitspartnern ermöglicht wird (Steinhard, 2003).

Die Vermengung der Sphären wird deutlich, wenn Telerarbeitende berichten, dass Alltagsaktivitäten, welche normalerweise klar dem familiären oder dem Freizeitbereich zuzuordnen sind, plötzlich aus diesem herausgelöst und für die Arbeit nutzbar gemacht werden. Etwa dann, wenn das Frühstück nicht mehr der Kommunikation mit den anderen Familienmitgliedern dient, sondern für die Beantwortung geschäftlicher E-Mails genutzt wird. Das Ineinanderfliessen von Arbeitszeiten und Nicht-Arbeitszeiten erschwert es mobil-flexiblen Angestellten, inneren Abstand von der Arbeit zu gewinnen und abzuschalten. Das, was als Flexibilitätsgewinn positiv bewertet wird, erweist sich für Telerarbeitende durchaus als zwiespältige Errungenschaft. Die Zeiten und Orte, die bisher der Nicht-Arbeit, also den häuslichen, familiären und Freizeitaktivitäten zugehörten, werden immer mehr für die Arbeit verfügbar (Steinhard, 2003).

Hill, Ferris, & Märtinson (2003) fanden diesbezüglich in einer Studie über verschiedene Arbeitsformen heraus, dass die virtuelle Büroarbeit negativ im Zusammenhang mit Work-Life-Balance und einem erfolgreichen Privatleben steht. Ausserdem konnten Brandt und Brandl (2008) in ihrer Studie, an der sich 512 mobil Beschäftigte und 1194 Arbeitnehmende mit festem Arbeitsort beteiligten, aufzeigen, dass die mobilen Mitarbeitenden die schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als einen der negativsten Aspekte ihrer Arbeit empfanden.

Hypothesen zu mobil-flexibler Arbeit und Work-Life-Balance

Scheinbar bereitet es vielen Telearbeitenden Schwierigkeiten, die beiden Bereiche „Arbeit“ und „Privatleben/Freizeit“ voneinander abzugrenzen. Die Zeiten und Orte, die bisher der Nicht-Arbeit zugehörten, werden immer mehr für die Arbeit verfügbar (Steinhard, 2003). Auch die Studie von Brandl und Brandl (2008) zeigt auf, dass die mobilen Mitarbeitenden die schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als einen der negativsten Aspekte ihrer Arbeit empfinden. Hypothese 3 dieser Untersuchung lautet demnach:

Hypothese 3: *Zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance besteht ein negativer Zusammenhang.*

2.2.3 Berufliche Isolation

Sozialer Austausch sowie soziale Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte sind in ihrer Bedeutung für Wohlbefinden, Loyalität zum Unternehmen oder für die eigene Leistungsfähigkeit und Stressbewältigung seit langem anerkannt. In der Literatur werden diese Wirkungen sozialer Interaktion in engem Zusammenhang mit räumlicher Nähe sowie der Häufigkeit und Qualität von persönlichen Kontakten gesehen. Geringe soziale Verbundenheit mit der Organisation, mit den Kolleginnen und Kollegen, den Führungskräften oder generell das Erleben von sozialer Isolation sind negative Aspekte von mobil-flexiblem Arbeiten, welche diesbezüglich in der Forschung immer wieder genannt werden (Schulze & Gobeli, 2011).

Der kognitive Ansatz von Einsamkeit (Peplau, Miceli & Morasch, 1982), welcher in der Einsamkeitsforschung am häufigsten angewendet wird, bildet in Bezug auf die

berufliche Isolation den theoretischen Rahmen dieser Studie. Gemäss diesem Ansatz ist Einsamkeit bei der Arbeit mit beruflicher Isolation am Arbeitsplatz gleichzustellen. Basierend auf seiner Definition von Einsamkeit kann berufliche Isolation als die unangenehme Erfahrung definiert werden, welche auftritt, wenn das Netzwerk von sozialen Beziehungen eines Mitarbeitenden bei der Arbeit qualitativ oder quantitativ als mangelhaft zu bezeichnen ist (Dussault, Deaudelin, Royer & Loiselle, 1997).

Wendet man den kognitiven Ansatz der Einsamkeit für die berufliche Isolation an, führt dies zur Identifizierung zwei verschiedener Ursachen der Isolation: Auslösende Ereignisse und prädisponierende Faktoren (Peplau & Perlman, 1982; zitiert nach Dussault et al, 1997). Gefühle von Isolation bei der Arbeit können entweder durch Veränderungen der sozialen Beziehungen einer Person oder durch Veränderungen des Verlangens nach sozialen Beziehungen ausgelöst werden. Die Entstehung von Konflikten ist ein Beispiel für eine Veränderung, welche das Gefühl von Isolation beim Arbeitsplatz auslösen kann. Aber auch persönliche Charaktereigenschaften wie beispielsweise Schüchternheit oder eine mangelnde Bereitschaft, soziale Risiken einzugehen, hängen eng mit dem Gefühl von Isolation zusammen. Diese Eigenschaften können eine bestimmte Person dazu prädisponieren, professionell isoliert zu sein und die Dauer dieses Gefühls erhöhen (Dussault et al, 1997).

Bezogen auf das mobile Arbeiten und die wahrgenommene Qualität der sozialen Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen konnten diverse Untersuchungen bedeutende Zusammenhänge aufzeigen (Nieminen, Nicklin, McClure & Chakrabati, 2010). Eine Studie mit ca. 300 Home Office-Arbeitenden einer grossen amerikanischen Hightech Firma legt dar, dass die eingeschätzte Beziehungsqualität ab ungefähr zwei Tagen mobiler Arbeit pro Woche deutlich sinkt (Golden, 2006, zitiert nach Schulze & Gobeli, 2011). Zwar kann sich soziale Isolation auch bei räumlicher Nähe im Main Office einstellen, sie wird aber mit zunehmendem Home Office oder mobiler Arbeit weiter verstärkt, was leicht zu einer Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit und der Produktivität führen kann (Golden, 2008, zitiert nach Schulze & Gobeli, 2011). In einem Vergleich verschiedener Büroumgebungen – untersucht wurden unter anderem Home Offices, Büros bei Kunden und das Büro in der Stammfirma – stellte sich heraus, dass die soziale Verbundenheit mit den Kollegen im Büro in der Stammfirma am grössten war, gefolgt vom Home Office. Am schwächsten ausge-

prägt war die soziale Verbundenheit mit den Kollegen im Büro bei Kunden (Morgan-son, Major, Obornet, Verife & Heelan, 2009).

Auch Kugelmass (1995, zitiert nach Cooper & Kurland, 2002) geht davon aus, dass Mitarbeitenden, die off-site beziehungsweise von verschiedenen Orten aus arbeiten, informelle Interaktionen entgehen, welche am Arbeitsplatz auftreten. Interpersonale Vernetzung kann in verschiedenen Formen wie beispielsweise Büroklatsch oder arbeitsbezogene, spontane Diskussionen stattfinden (Kurland & Pelled, 2000). Im Allgemeinen profitieren Mitarbeiter von interpersonalem Netzwerken in Organisationen, da diese es den Menschen ermöglichen, Beziehungen aufzubauen und den Zugang zu Informationen zu erhalten, welche ihre berufliche Karriere voranbringen können (Cooper & Kurland, 2002).

Off-Site-Arbeit führt auch dazu, dass Mitarbeitende das Lernen verpassen, das informell und spontan stattfindet, Lernen, das nicht geplant werden kann. Informelle Kommunikation erfolgt sehr oft von Angesicht zu Angesicht. Sie erleichtert den Datenaustausch und hilft, eine Wissensbasis aufzubauen. Ausserdem erlangen Menschen an ihrem Arbeitsplatz indirekt Fähigkeiten, indem sie sich in unmittelbarer Nähe ihrer Mitarbeitenden aufhalten und diese beobachten (Brown & Duguid, 1991, zitiert nach Cooper & Kurland, 2002). Arbeit, die weg vom herkömmlichen Arbeitsplatz geleistet wird, kann selten solche implizite Lernmöglichkeiten bieten (Cooper & Kurland, 2002).

In einer Online-Umfrage mit 11'383 Beschäftigten in 24 Ländern gaben 62 % der Befragten an, dass sie Telearbeit als sozial isolierend empfinden und 50 % der Teilnehmenden befürchteten, dass die Telearbeit ihren Chancen auf eine Förderung schaden könnte (Reaney, 2012, zitiert nach Allen, Golden & Shockley, 2015). Ausserdem können physische Abwesenheit vom Arbeitsplatz und die anschliessend reduziert soziale Partizipation mit Kollegen zu sozialer Stigmatisierung führen (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Auch Mulki, Locander, Marshall, Harris, & Hensek (2008) konnten zeigen, dass Verkäufer, die häufig vor Ort beim Kunden sind, einen Verlust an Kameradschaft wahrnehmen, sich von den Abläufen in der Firma ausgeschlossen fühlen und angeben,

weniger Unterstützung bei ihrer Karriere zu erhalten und seltener in grosse Projekte eingebunden zu sein. Diese Befunde werden durch Mann and Holdsworth (2003, zitiert nach Paridon & Hupke, 2010) unterstützt, welche für eine Stichprobe von Teleheimarbeitenden zeigen konnten, dass sich 67% zumindest ab und zu einsam fühlen. Teleheimarbeitende sind zwar keine mobil-flexiblen Mitarbeitenden, aber sie verbringen ebenfalls grosse Teile ihrer Arbeit ohne direkten Kollegenkontakt (Paridon & Hupke, 2010).

Soziale Unterstützung dient in der Beziehung von arbeitsbedingtem Stress und mentalen und psychischen Erkrankungen als Puffer (Karasek & Theorell, 1990, zitiert nach Paridon & Hupke, 2010). Wer also über mehr Unterstützung bei der Arbeit sowie durch Familie und Freunde verfügt, hat ein geringeres Risiko bei hoher Belastung am Arbeitsplatz zu erkranken. Weist die soziale Unterstützung Mängel auf, kann dies hingegen zu einer höheren Krankheitsanfälligkeit führen (Paridon & Hupke, 2010).

Hypothese zu mobil-flexibler Arbeit und berufliche Isolation

Es existieren verschiedene Studien, die darauf hinweisen, dass ein flexibler Arbeitsort zu mehr Isolation führt (zum Beispiel Reaney, 2012, zitiert nach Allen et al., 2015). Off-Site-Arbeit kann dazu beitragen, dass Mitarbeitenden informelle Interaktionen entgehen, welche am Arbeitsplatz auftreten (Kugelmass, 1995, zitiert nach Cooper & Kurland, 2002). Auch die Studie von Golden (2006, zitiert nach Schulze & Gobeli, 2011) legt dar, dass die eingeschätzte Beziehungsqualität ab ungefähr zwei Tagen mobiler Arbeit pro Woche deutlich sinkt. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit von folgender Hypothese ausgegangen:

Hypothese 4: *Zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und beruflicher Isolation besteht ein positiver Zusammenhang.*

2.3 Die Moderator-Variablen

Wovon hängt es denn ab, ob Mitarbeitende von flexiblen Arbeitsformen profitieren können oder ob sie darunter leiden? Kann diese Frage überhaupt pauschal beantwortet werden? Die vorliegende Master Thesis geht davon aus, dass flexible Arbeit nicht für jedermann generell gut oder schlecht ist. Bestimmt spielen verschiedene

Faktoren dabei eine Rolle. Diese Studie untersucht, ob die Persönlichkeit auf den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und dem Wohlbefinden eines Menschen wirkt. In den folgenden zwei Unterkapiteln (2.3.1 und 2.3.2) werden die beiden in dieser Arbeit untersuchten Einflussvariablen „Core Self-Evaluations (CSE)“ und „Boundary-Typ“ vorgestellt.

2.3.1 Core Self-Evaluations (CSE)

Eingeführt wurde das Konzept der zentralen Selbstbewertung (Core Self-Evaluations) von Judge, Locke und Durham (1997). Die Autoren beschäftigten sich mit Persönlichkeitseigenschaften und dem Grad, in welchem diese die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die Persönlichkeitseigenschaften mussten folgende Kriterien erfüllen:

- Sie haben einen evaluativen Fokus.
- Sie sind fundamental und zentral für das Selbst.
- Es sind Eigenschaften mit einem breiten Umfang/Gültigkeitsbereich.

(Judge et al., 1997)

Judge, Erez und Bono (1998) wählten vier Merkmale aus, die diesen Kriterien entsprechen:

- Selbstwertgefühl (Self-Esteem)
- Selbstwirksamkeit (Self-Efficacy)
- Neurotizismus (Neuroticism)
- Interne Kontrollüberzeugungen (Locus of Control)

Selbstwertgefühl (Self-Esteem)

Der Selbstwert umfasst eine positive oder negative Bewertung über sich selbst. Man bewertet seine eigene Kompetenz und sein Selbstbild. Städtler (2003) bezeichnet den Selbstwert als emotionale und evaluative Seite des Selbstkonzeptes. Ein höherer Selbstwert führt generell zu Denk- und Verhaltensweisen, die ein positives Selbstkonzept aufrechterhalten (Korman, 1970). Judge et al. (1997) geben an, dass der Selbstwert das bedeutendste Merkmal im Konzept der Core Self-Evaluations ist.

Selbstwirksamkeit (Self-Efficacy)

Bandura (1997) definiert Selbstwirksamkeit als ein Gefühl und eine Überzeugung, Handlungen ausführen zu können, um bestimmte Ereignisse zu erreichen. Die persönliche Ausprägung der Selbstwirksamkeit ist entscheidend dafür, ob Personen Handlungen initiieren oder nicht. Ist jemand davon überzeugt, eine neue Sprache erlernen zu können, dann wird er oder sie sich auch für einen Sprachkurs anmelden. Glaubt diese Person jedoch, kein Sprachtalent zu besitzen, so wird sie sich wohl gegen einen Sprachkurs entscheiden (Bandura, 1997).

Menschen mit niedriger Selbstwirksamkeit geben bei Misserfolgen schneller auf, wohingegen sich Personen, die einen hohen Selbstwirksamkeitswert aufweisen, höhere Ziele stecken und von Misserfolgen weniger schnell entmutigen lassen (Litt, 1988).

Neurotizismus (Neuroticism)

Neurotizismus ist eine überdauernde, stabile Persönlichkeitseigenschaft (Eysneck, 1990). Neurotische Menschen sind ängstlich, besorgt, schwermütig, launisch und häufig depressiv. Sie neigen zu Schlafproblemen und leiden unter psychosomatischen Beschwerden. Sie sind extrem emotional, reagieren auf alle Reize stark über und finden nach emotionalen Ausbrüchen nur schwer zu ihrem emotionalen Gleichgewicht zurück. Solche emotionalen Ausbrüche führen zu irrationalen Handlungen. Ausserdem führt Neurotizismus manchmal dazu, dass sich die Menschen gegenüber neuen Dingen nicht öffnen können (Eysenck, 1990).

Interne Kontrollüberzeugungen (Locus of Control)

Der Begriff der Kontrollüberzeugung wurde von Rotter (1966) auf Basis der sozialen Lerntheorie eingeführt. Judge et al. (1998) definieren ihn als ein Vertrauen in die eigene Fähigkeit, bestimmte Resultate erreichen zu können sowie die Wahrnehmung von Kontrolle über eine bestimmte Situation.

Die Core Self-Evaluations sind also fundamentale Annahmen, die man über sich selbst macht (Hänggi, Kemter & Weiherl, 2007). Judge et al. (1997) geben verschiedene Beispiele zu solchen Annahmen:

- „Ich bin schwach“

- „Die Welt ist ein gefährlicher Ort“
- „Das Leben ist ein Abenteuer“

Obwohl diese vier Persönlichkeitsmerkmale unabhängig voneinander längst umfassend untersucht worden sind, konnten Judge und Kollegen erstmals ihre konzeptuellen Gemeinsamkeiten betonen und nachweisen, dass ihnen ein Faktor höherer Ordnung zu Grunde liegt (Erez & Judge, 2001). Sie beschreiben den gemeinsamen Kern dieser vier Persönlichkeitseigenschaften als grundlegende Tendenz zur positiven Selbstwahrnehmung, welche sich für verschiedene im Berufskontext relevante Merkmale als bedeutsam erwiesen hat (Judge et al., 2003). Personen mit hohen CSE haben einen positiven Selbstwert und glauben an ihre Fähigkeit, eine beliebige Situation zu meistern. Sie verfügen über eine positive Weltansicht, glauben daran, das Leben selbst in der Hand zu haben (interner Locus of Control) und konzentrieren sich nicht auf allfällige Schwächen ihrer selbst (Stumpp, Muck, Hülshager, Judge, & Maier, 2010). Sie sind engagiert (Rich, LePine & Crawford, 2010), motiviert (Stumpp et al., 2010) und verfügen über ein eher starkes Karrierestreben, eine hohe Arbeitsleistung (Judge & Bono, 2001) sowie hohe Werte in Arbeitszufriedenheit und Engagement (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998; Rich et al., 2010;).

Hypothesen zur Moderator-Variable „Core Self-Evaluations (CSE)“

Diverse Studien belegen starke negative Zusammenhänge zwischen CSE und Konstrukten wie Burnout (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Best, Stapleton & Downey, 2005) oder Belastungen und Stress (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Eine Metaanalyse weist darauf hin, dass Personen mit hohen CSE-Werten über eine höhere Stresstoleranzgrenze verfügen und folglich weniger Belastung empfinden. Ausserdem konnten Untersuchungen aufzeigen, dass sich eine interne Kontrollüberzeugung sowie auch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung positiv auf die Gesundheit auswirken (Ulich & Wülser, 2012). Eysenck (1990) weist ergänzend darauf hin, dass neurotische Menschen zu Schlafproblemen neigen und psychosomatische Beschwerden aufweisen (Eysneck, 1990), was demnach bei Mitarbeitende mit einem niedrigen CSE-Wert mögliche Symptome sein können. Aufgrund dieser Erkenntnisse werden folgende Hypothesen abgeleitet:

Hypothese 5: *Ein hoher CSE-Wert schwächt den positiven Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung ab.*

Hypothese 6: *Ein hoher CSE-Wert schwächt den negativen Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Schlafqualität ab.*

Wie bereits erwähnt, verfügen Personen mit hohen CSE über eine positive Weltansicht und glauben daran, selbst aktiv etwas an einer Situation ändern zu können. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen, die einen hohen CSE-Wert aufweisen, deshalb einen flexiblen Arbeitsort eher als hilfreich für ihre Work-Life-Balance empfinden und aufgrund ihres hohen Selbstwertes eine Rollentrennung diesbezüglich gut hinbekommen. Deshalb werden folgende Hypothesen in Bezug auf die Work-Life-Balance formuliert:

Hypothese 7: *Ein hoher CSE-Wert schwächt den negativen Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance ab.*

In Referenzstudien, unter anderem aus dem Bereich der Teleheimarbeit, wurde vermehrt auf die Problematik sozialer Isolation hingewiesen. Interessanterweise ist dies jedoch stark von den individuellen Zuschreibungen der Betroffenen abhängig, den persönlichen Ressourcen (Bretschneider-Hagemes & Kohn, 2010). Gemäss Dussault et al. (1997) hängen persönliche Charaktereigenschaften wie Schüchternheit oder eine mangelnde Bereitschaft, soziale Risiken einzugehen, eng mit dem Gefühl von Isolation zusammen. Solche Eigenschaften können Mitarbeitende dazu prädisponieren, professionell isoliert zu sein und das Gefühl der Isolation erhöhen (Dussault et al., 1997). Neurotizismus ist eine der vier Persönlichkeitseigenschaften, welche das Konstrukt Core Self-Evaluations (CSE) beinhaltet. Neurotische Menschen sind ängstlich, besorgt, schwermütig, launisch und häufig depressiv. Sie sind extrem emotional, reagieren auf alle Reize stark über und finden nach emotionalen Ausbrüchen nur schwer zu ihrem emotionalen Gleichgewicht zurück. Ausserdem führt Neurotizismus manchmal dazu, dass sich die Menschen gegenüber neuen Dingen nicht öffnen können (Eysenck, 1990). Daraus lässt sich folgern, dass Menschen mit einem niedrigen CSE-Wert eher ein Gefühl von Isolation empfinden und/oder sich

sogar von anderen Menschen abgrenzen als Menschen, welche einen hohen CSE-Wert aufweisen. Hypothese 8 lautet deshalb:

Hypothese 8: *Ein hoher CSE-Wert schwächt den positiven Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und beruflicher Isolation ab.*

2.3.2 Boundary-Typ

Die Boundary-Theory von Ashforth et al. (2000) beschäftigten sich mit der Art und Weise, wie Menschen Grenzen setzen, aufrechterhalten oder verschieben, um die Welt um sie herum zu klassifizieren und zu vereinfachen. Die Grenzen bestimmen dabei den Umfang und Geltungsbereich von vorbestimmten Lebensbereichen beziehungsweise Domänen. Dünne oder schwache Grenzen sind eher durchlässig und durch Integrationsprozesse gekennzeichnet. Beispielsweise weist das Führen einer einzigen Agenda für Arbeit und Privates auf eine schwache Grenze hin. Starke oder dicke Grenzen hingegen sind undurchlässig und werden von Segmentierungsprozessen begleitet. Beispiel hierfür wäre das Führen von separaten Agenden für Arbeit und Privates. Je nachdem, wie Menschen diese Grenzen handhaben, können sie dem Typ „Integrierer“ (schwache Grenzen) oder „Segmentierer“ (starke Grenzen) zugeordnet werden. Diese „Boundary-Typen“ bestimmen, welche Strategien angewendet werden, um das persönliche Grenzbedürfnis zu befriedigen (Gisin et al., 2013).

Nippert-Eng (1996) hält in ihrem Werk "Home and Work: negotiating boundaries through everyday life" fest, dass alle gesellschaftlichen Grenzen, die wir mental oder auch physisch ziehen, Sozialkonstrukte sind, die durch Klassifikationsprozesse zustande kommen. Diese wiederum stellen das essenzielle Element von Kultur an sich dar. Die grössten Debatten und Dilemmata unserer Zeit handeln sich um das Ziehen von Grenzen, da diese implizieren, wie wir in welchen Situationen miteinander umgehen wollen (Nippert-Eng, 1996). Sozialisation ist in diesem Zusammenhang ein lebenslanger Prozess des Lernens, des Anwendens, Ablehnens und das Herausfordern von klassifikatorischen Grenzen und Systemen. Die Grenze zwischen Arbeit und Privat ist hierbei eine der allgegenwärtigsten und alltäglichsten Grenzziehungen. Das Individuum ist allzeit gefordert, mit Hilfe von Boundary-Taktiken Grenzen zu ziehen, sie anzupassen, allenfalls abzuschaffen oder zu verteidigen (Nippert-Eng,

1996). Diese stetige Bearbeitung von kulturellen Grenzen wird von Nippert-Eng (1996) als Boundary-Management betitelt, was alle Strategien, Prinzipien und Praktiken beinhaltet, welche wir zum Kreieren, Aufrechterhalten und Modifizieren von kulturellen Kategorien anwenden. Mithilfe dieses sehr individuellen Boundary-Managements kann das persönliche Ausmass an Integrations- resp. Segmentationsbedürfnis der Domänen Arbeit und Privat bestimmt werden. Es entscheidet, was die beiden Domänen verbindet und worin sie sich unterscheiden (Nippert-Eng, 1996). Dabei ist zu beachten, dass das Ausmass des persönlichen Abgrenzungsbedürfnisses zwar bis zu einem bestimmten Grad mit persönlichen Präferenzen zusammenhängt, jedoch insgesamt über die Zeit gesehen nicht stabil ist. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass wir uns immer wieder an neue Umweltbedingungen anpassen müssen, was die persönlichen Präferenzen beeinflussen und die Verortung auf dem Grenzkontinuum verändern kann. Diese Anpassungsleistungen sollten aber in der Regel nur kleine Veränderungen bei der Verortung auf dem Kontinuum auslösen (Ammons, 2013; zitiert nach Gisin, 2014).

Wenn man sich das von Kreiner, Hollensbe und Sheep (2009) hierzu entwickelte Modell (siehe Abbildung 4) ansieht, wird ersichtlich, dass das individuelle Abgrenzungs- resp. Integrationsbedürfnis auf die wiederum individuellen Abgrenzungs- und Integrationsbedürfnisse des Umfelds (zum Beispiel Familienmitglieder, Vorgesetzte, allfällige Angestellte, Arbeitsgruppen, Beruf, Organisationskultur et cetera) trifft. Je mehr sich diese Abgrenzungs- und Integrationsbedürfnisse des Umfelds von den eigenen unterscheiden, desto grösser ist die Grenzkongruenz zwischen dem persönlichen Bedürfnis und demjenigen der entsprechenden Anspruchsgruppe. Bei Missachtung der Unterschiede, durch Grenzüberschreitungen oder dem Errichten von als unnötig wahrgenommener Grenzen führt diese Grenzkongruenz zu sogenannten Work-Home-Conflicts (in der Literatur auch Work-Family-Conflicts genannt). Laut Kreiner et al. (2009) können diese Work-Home-Conflicts mithilfe von sogenannten Boundary-Work-Tactics beigelegt werden, um eine ideale Passung und somit Grenzkongruenz zwischen Individuum und seinen Lebensumwelten herzustellen.

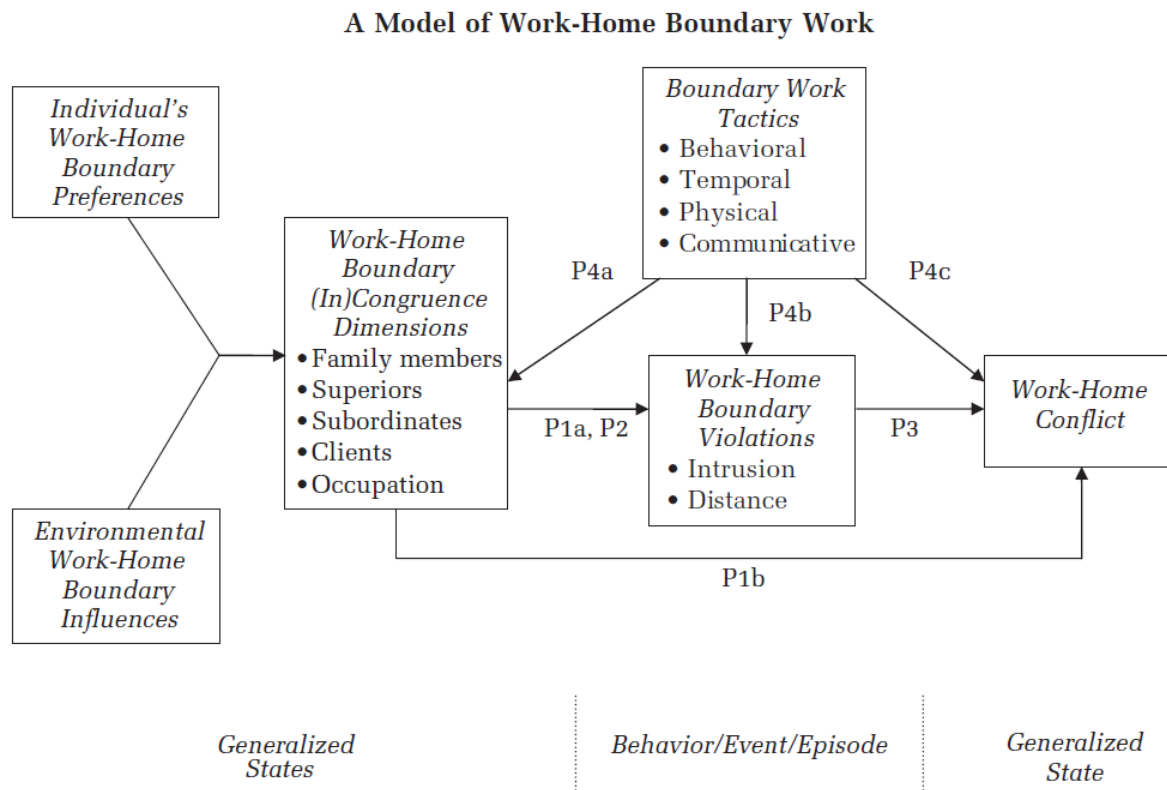


Abb. 4: A Model of Work-Home Boundary Work (Kreiner et al., 2009, S. 711).

Diese Boundary-Work-Tactics wurden von Kreiner et al. (2009) mittels zwei qualitativer Studien mit Gemeindepfarrern ausgearbeitet und in folgende Kategorien unterteilt:

- behavioral (verhaltensbasiert)
- temporal (zeitlich)
- physical (physisch)
- communicative (kommunikativ)

Kreiner et al. (2009) halten fest, dass sie diese beiden Studien gezielt mit Gemeindepfarrern durchgeführt haben, da diese durch die Eigenheiten ihrer Arbeit besonders gefordert sind, ihr Grenzbedürfnis zu kennen und umzusetzen. Solche Extreme bieten sich besonders an, um neue Theorien zu konstruieren, da hier die Dynamiken durch eben diesem Extrem sichtbar werden (Kreiner et al., 2009).

In Bezug auf „mobil-flexibles Arbeiten“ und „Boundary-Management“ ist in den letzten Jahren eine Vielzahl an wissenschaftlichen Arbeiten erschienen, wobei keine im Besonderen die mobile Arbeit in Verbindung mit den von Kreiner et al. (2009) entwickelten Boundary-Typen und Taktiken untersucht.

Ammons und Markham (2004) haben anhand 14 Interviews unter anderem untersucht, wie Telearbeitende Grenzen zwischen Privatdomäne und Arbeitsdomäne kreieren und aufrechterhalten. Dabei haben sie festgestellt, dass die Betroffenen eine breite Palette an segmentativen sowie integrativen Strategien anwenden, um ihr persönliches Boundary-Bedürfnis umsetzen. Auch Fonner und Stache (2012) haben N = 142 mobile Telearbeitende hinsichtlich deren individuell verwendeter Rituale und "Cues" in Bezug auf die Rollenübergänge zwischen Privat- und Arbeitsdomäne analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass Telearbeitende Zeit, Raum, Technologien und Kommunikation heranziehen, um die Rollenübergänge zwischen den beiden Domänen zu erleichtern.

Hypothesen zur Moderator-Variable „Boundary-Typ (Segmentierungsausprägung/Segmentierungspräferenz)“

Die Studie von Nippert-Eng (1996) hat gezeigt, dass es Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie Individuen Kongruenz zwischen Lebensdomäne und Arbeitsdomäne schaffen. Während „Segmentierer“ (setzen von starken, undurchlässigen Grenzen) die beiden Domänen nur in Ausnahmefällen durchmischen, durchmischen „Integrierer“ (setzen von schwachen, durchlässigen Grenzen) diese beiden Lebenswelten je nach Bedarf. Es erscheint naheliegend, dass „Segmentierer“ demnach mehr mit den Herausforderungen mobil-flexibler Arbeit zu kämpfen haben als „Integrierer“, da es für sie anstrengender und unangenehmer ist, wenn Arbeit und Freizeit ständig ineinander übergehen. Diese Vermischung der Sphären ist nicht nur gemäss Steinhard (2003) bei Telearbeitenden oft der Fall. Diverse Studien (zum Beispiel Ammons & Markham, 2004; Fonner & Stache, 2012) haben zwar gezeigt, dass Telearbeitende verschiedene Strategien anwenden, um ihr persönliches Boundary-Bedürfnis umzusetzen. Trotzdem ist anzunehmen, dass Segmentierer, welche mobil-flexibel tätig sind, mehr unter Erschöpfungszuständen oder Schlafstörungen leiden und eine schlechtere Work-Life-Balance aufweisen als Integrierer. Sie leiden darunter, dass Arbeit und Freizeit vor allem räumlich nicht strikt voneinander getrennt werden kön-

nen und dadurch besteht die Möglichkeit, dass sie ständig über die Arbeit nachdenken und erschöpft sind. Auch eine schlechtere Work-Life-Balance könnte für Segmentierer diesbezüglich resultieren, da eine klare Rollentrennung mit einer hohen Segmentierungsausprägung sicherlich schwerer aufrecht zu erhalten ist als mit einer niedrigen Segmentierungsausprägung. Deshalb werden folgende drei Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 9: *Eine hohe Segmentierungsausprägung verstärkt den positiven Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung.*

Hypothese 10: *Eine hohe Segmentierungsausprägung verstärkt den negativen Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten Schlafqualität.*

Hypothese 11: *Eine hohe Segmentierungsausprägung verstärkt den negativen Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance ab.*

Aufgrund empirischer Studien und theoretischen Überlegungen erscheint es schwierig, für die Moderator-Variable „Boundary-Typ“ eine Hypothese in Bezug auf berufliche Isolation herzuleiten. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit hierauf verzichtet.

Abbildung 5 zeigt die Hypothesen bildlich auf. Für die Haupteffekte (Hypothesen 1-4) wurden Zeichen für die Art des Zusammenhangs gesetzt. Ein Plus-Zeichen signalisiert, dass von einem positiven Zusammenhang (je grösser die eine Variable, desto grösser die andere) ausgegangen wird, wohingegen bei einem Minus-Zeichen ein negativer Zusammenhang (je grösser die eine Variable, desto kleiner die andere) zu erwartet ist (Zöfel, 2003).

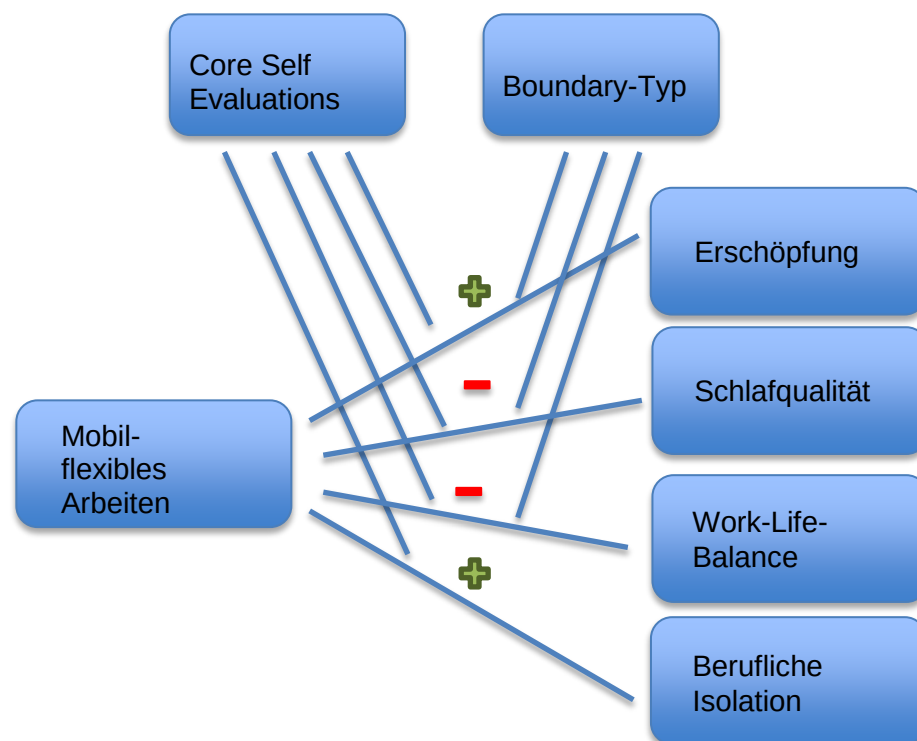


Abb. 5: Bildliche Darstellung der in der vorliegenden Arbeit aufgestellten Hypothesen (eigene Darstellung).

3. Methodik

Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine quantitative Datenerhebung und Datenauswertung angewendet. Die folgenden Unterkapitel geben Auskunft über das Untersuchungsdesign, beinhalten Informationen über den eingesetzten Fragebogen sowie die Datenerhebung und –auswertung.

3.1 Untersuchungsdesign

Alle in Kapitel 2 aufgeführten Hypothesen wurden mit einer quantitativen Datenerhebung- und -auswertung überprüft. Die Untersuchung gliederte sich in drei zentrale Forschungsschritte, welche im folgend aufgeführten Untersuchungsdesign mit den jeweils spezifischen methodischen Herangehensweisen aufgeführt sind (siehe Abbildung 6). Die einzelnen Forschungsschritte werden weiter unten genauer beschrieben.

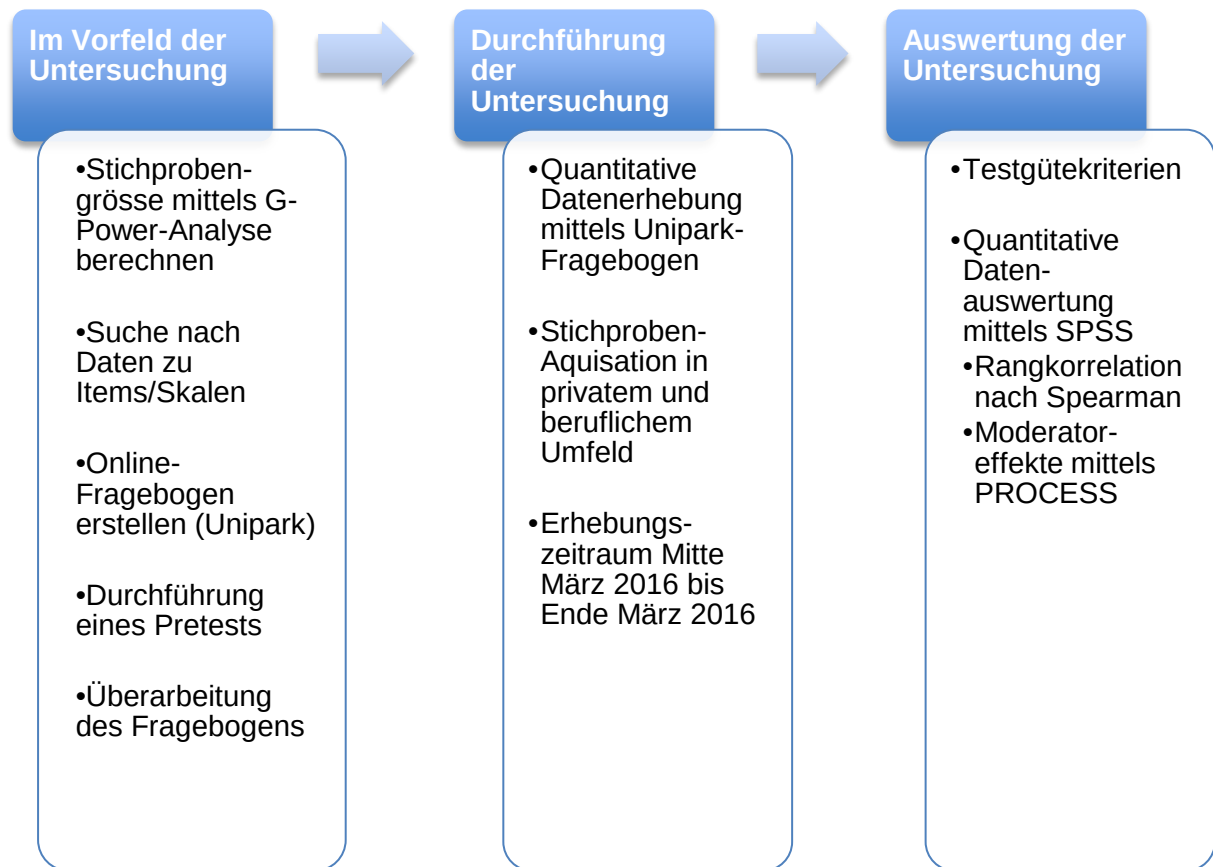


Abb. 6: Untersuchungsdesign mit einzelnen Untersuchungsschritten (eigene Darstellung).

Im Vorfeld der Untersuchung wurde mit dem Programm G*Power a priori die Stichprobenumfangsplanung vorgenommen. So konnte ungefähr abgeschätzt werden, wie viele Personen den Fragebogen ausfüllen müssen, damit ein interpretierbares Ergebnis vorliegt. Die G*power-Analyse ergab eine Mindeststichprobe von 229 Personen. Danach wurde nach validierten und etablierten Skalen und Items gesucht, um den Fragebogen zusammenzustellen. Folgende Konstrukte galt es damit zu erfassen (siehe auch Abbildung 7):

- Mobil-flexibles Arbeiten
- Core Self-Evaluations (CSE)
- Boundary-Typ
- Erschöpfung
- Schlafqualität
- Work-Life-Balance
- Berufliche Isolation

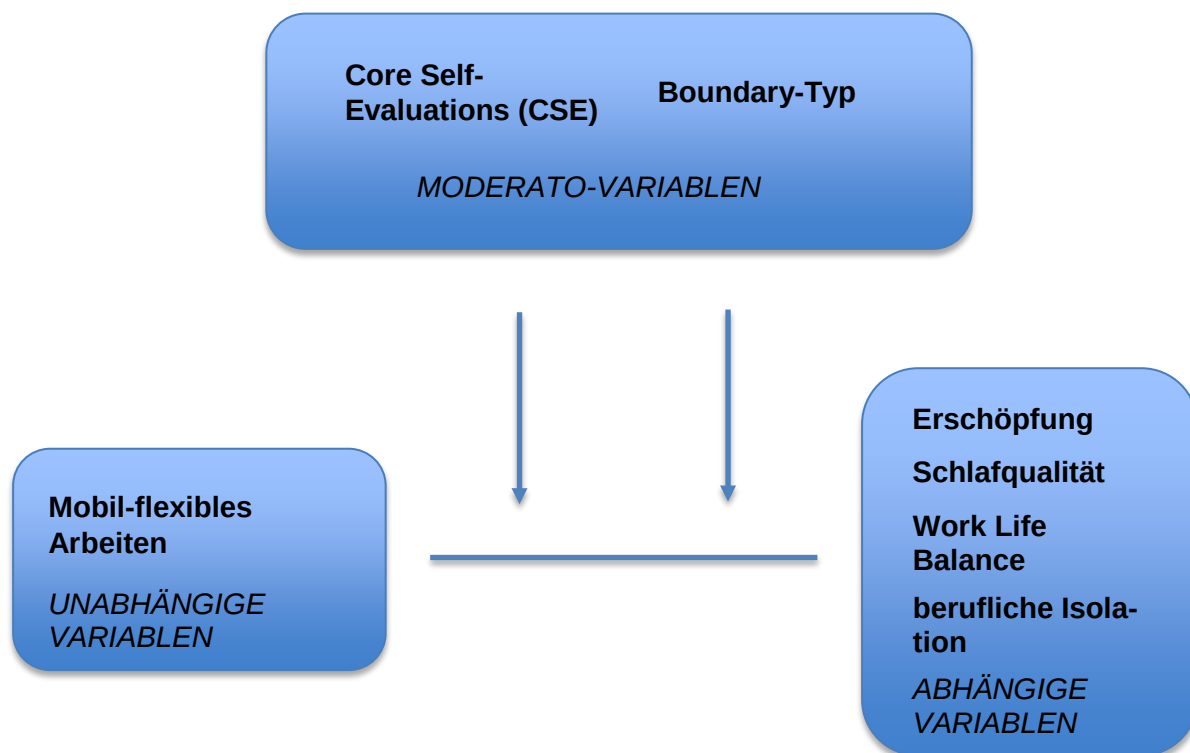


Abb. 7: Erhobene Konstrukte anhand des Rahmenmodells von Berset & Beariswyl (2015) (eigene Darstellung).

Wo keine validierten Skalen vorlagen, wurden in Anlehnung an bereits existierende Items selber Fragen konstruiert. Danach wurde der Online-Fragebogen mit Hilfe der webbasierten Befragungs-Software „Unipark“ zusammengestellt. Um zu prüfen, ob alle Items (vor allem diejenigen, die selbst formuliert wurden) gut verständlich und auch sonst keine Stolpersteine im Fragebogen vorhanden sind, wurde ein Pretest mit fünf Probanden durchgeführt. Danach galt es den Fragebogen nochmals dementsprechend zu überarbeiten, bevor er an die potenziellen Teilnehmenden versendet werden konnte.

Bei **Durchführung der Untersuchung** wurde der Link zum Fragebogen mit einem Begleittext per E-Mail im privaten und beruflichen Umfeld der Autorin versendet. Zusätzlich fand auch eine Akquise auf Facebook statt, um einen möglichst hohen Rücklauf und eine umfangreiche, breit gefächerte Stichprobe zu erhalten. Die Umfrage richtete sich ausschliesslich an berufstätige Personen, das Arbeitspensum spielte dabei keine Rolle. Die Erhebung der Daten dauerte von Mitte März 2016 bis Ende März 2016 (circa zwei Wochen) und nach einer Woche Bearbeitungszeit wurde an

alle Personen eine Erinnerung versandt. Erfreulicherweise konnte bereits nach kurzer Zeit eine unerwartet grosse Stichprobe verzeichnet werden.

Auswertung der Untersuchung

Die erhobenen Daten wurden mittels SPSS ausgewertet. Um die Hypothesen 1 bis 4 (Haupteffekte) zu prüfen, wurde das nichtparametrische Verfahren der Rangkorrelation nach Spearman angewendet. Die Moderatoreffekte (Hypothesen 5-11) wurden mittels dem Tool PROCESS von Hayes (2012) berechnet.

Eine detaillierte Beschreibung der Datenerhebung und -auswertung ist den folgenden Kapiteln 3.2 bis 3.8 zu finden.

3.2 Begründung der Methodenwahl

Die quantitative Datenerhebung ermöglicht ein klar strukturiertes Vorgehen. Die durchgeführten Untersuchungen können repliziert werden, so dass Aussenstehende die Qualität der Forschungsergebnisse und die Güte der gezogenen Schlüsse beurteilen und überprüfen können. Aufgrund des zahlenbasierten Datenmaterials lässt diese Methodik eine detaillierte Beschreibung der untersuchten Effekte zu. Auf diese Art und Weise können auch schwach ausgeprägte Phänomene exakt beziffert werden (Schwaiger & Zimmermann, 2009). Ausserdem sind die Ergebnisse objektiv und vergleichbar (Schwaiger & Zimmermann, 2009). Für die Datenerhebung in dieser Master Thesis wurde ein Online-Fragebogen (Unipark) eingesetzt. Eine Druckversion des kompletten Fragebogens ist in Anhang A ersichtlich.

3.3 Verwendete Instrumente und Güte (Reliabilität)

Core Self-Evaluations

Um die Core Self-Evaluations-Ausprägung der Stichprobe zu messen, wurde die deutsche Version der Core Self-Evaluations-Skala (CSES) eingesetzt, welche mehrfach validiert und bereits etabliert ist (Stumpp et al., 2010). Die Skala besteht aus 12 Items und weist ein Cronbach's Alpha zwischen .81 und .86 auf. Das ursprüngliche fünf-stufige Antwortformat (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“) wurde abgeändert in eine Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“. Die Fünfer-Skalierung blieb dabei bestehen.

Boundary-Typ (Segmentation Preference)

Um die Segmentierungs- beziehungsweise Integrierungstendenzen der Probanden zu erfassen, wurde die Vier-Items-Skala von Kreiner (2006) eingesetzt (Cronbach's Alpha .91). Ziel war es, damit zu messen, ob die Teilnehmenden es bevorzugen, Privates und Berufliches strikt voneinander zu trennen oder ob sie diese beiden Domänen gerne vermischen. Die bestehende sieben-stufige Antwortskala (1 = „strongly disagree“ bis 7 = „strongly agree“) wurde auch hier in eine Fünfer-Skalierung von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ abgeändert. Ein hoher Wert entspricht einer Präferenz für eine Trennung der Lebensbereiche, während ein niedriger Wert aussagt, dass die Person die beiden Lebensbereiche gerne miteinander vermischt. Alle Items dieser Skala wurden von Englisch in die deutsche Sprache übersetzt.

Erschöpfung

Um die Erschöpfung der Probanden zu erfassen, wurden acht Items aus der Subskala „Erschöpfung“ des Oldenburg Burnout Inventars (OLBI) (Demerouti, 1999; zitiert nach Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010) eingesetzt, welche ein Cronbach's Alpha von .85 aufweist. Die Skalierung 1 = „völlig unzutreffend“ bis 4 = „völlig zutreffend“ wurde dabei in eine fünf-stufige Skala (1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“) abgeändert.

Work-Life-Balance

Um die Work-Life-Balance der Probanden zu erfassen, wurde die Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life-Balance (Cronbach's Alpha .95) eingesetzt, die eine globale, richtungsfreie und ökonomische Erfassung von Work-Life-Balance ermöglicht (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011). Die richtungsfreie Bewertung der Work-Life-Balance, welche in den fünf Items aufgegriffen wird, soll den angenommenen wechselseitigen Einflüssen zwischen Berufs- und Privatleben Rechnung tragen (Syrek et al., 2011). Die ursprünglich sechs-stufige Likert-Skala (1 = „stimmt gar nicht“ bis 6 = „stimmt genau“) wurde in ein fünf-stufiges Antwortformat von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ abgeändert.

Schlafqualität

Die Schlafqualität wurde mit einem Item der Komponente „Subjektive Schlafqualität“ aus dem Pittsburgh Schlafqualitätsindex gemessen, welcher ein Cronbach's Alpha

von .83 aufweist. Es wurde eine fünf-stufige Skalierung von 1 = „sehr gut“ bis 5 = „sehr schlecht“ angewendet und nur ein Item gewählt, da dieses genau das erfasst, was gemessen werden sollte und bereits andere Untersuchungen mit diesem einen Items erfolgreich durchgeführt wurden (Galli, Giannelli, Keller, Nrejjaj, Tramèr & Walker, 2015).

Mobil-flexibles Arbeiten

Da in der Literatur keine validierten Skalen oder Items für die Art mobil-flexibles Arbeiten zu finden waren, welche für diese Arbeit erfasst werden sollten, wurden fünf verschiedene Items in Anlehnung an die Skalen „Time-independent working“ (zeitunabhängige Arbeit) und „Location-independent working“ (ortsunabhängige Arbeit) von Van Yperen, Rietzschel & De Jonge (2014) formuliert. Folgende Items sind Beispiele aus der Skala „Location-independent working“ von Van Yperen et al.:

- *„Ich kann meine Arbeit gut an verschiedenen Orten erledigen.“*
- *„Auch wenn ich nicht im Büro arbeite (aber anderswo), kann ich sehr produktiv sein.“*

Ziel war es, Fragen auszuarbeiten, welche messen, in welchem Ausmass die Befragten in ihrem Berufsalltag örtlich und zeitlich flexibel sind, ohne dabei auf die Qualität der Arbeit abzielen, so wie es bei den Items von Van Yperen et al. (2014) der Fall ist (siehe Items oben). Genau das war der Grund dafür, weshalb die Fragen von Van Yperen et al. (2014) umformuliert werden mussten. Als Antwortformat wurde bei allen Items zu mobil-flexiblem Arbeiten eine fünf-stufige Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ gewählt.

Berufliche Isolation

Um die berufliche Isolation zu erfassen, wurden neun verschiedene Items aus der Literatur zusammengetragen und in Anlehnung an die jeweiligen Autoren (Fairbrother, Jones & Rivas, 2010; Johnson et al., 1989; Kauffeld, 2001; Fydrich, Sommer Tydecks & Brähler, 2009; Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995) teilweise adaptiert oder ins Deutsche übersetzt. Die Skala beinhaltet folgende drei Aspekte der beruflichen Isolation:

- Unterstützung
- Teamgefühl
- Austausch

Bei allen Items wurde wo nötig das Antwortformat in eine fünf-stufige Likert-Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ abgeändert.

Tabellen 1 bis 7 zeigen alle Skalen und die dazugehörigen Items, welche für die vorliegende Masterarbeit verwendet wurden, inklusive Quellenangabe tabellarisch auf.

Core Self Evaluations Scale (CSES) von Stumpp et al. (2010)

Item
<i>„Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.“</i>
<i>„Manchmal bin ich deprimiert.“</i>
<i>„Wenn ich mich anstrenge, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.“</i>
<i>„Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.“</i>
<i>„Ich erledige meine Aufgaben erfolgreich.“</i>
<i>„Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.“</i>
<i>„Im Grossen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden“</i>
<i>„Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.“</i>
<i>„Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.“</i>
<i>„Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere unter Kontrolle zu haben.“</i>
<i>„Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.“</i>
<i>„Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.“</i>

Tab. 1: In der Untersuchung verwendete validierte Items für die Erhebung der Core Self-Evaluations (eigene Darstellung).

Boundary-Typ (Segmentation Preference) von Kreiner (2006)

Item
<i>„Ich mag es nicht, wenn ich zu Hause an meine Arbeit denken muss.“</i>
<i>„Ich bevorzuge es, das Arbeitsleben bei der Arbeit zu lassen“</i>
<i>„Ich mag es nicht, wenn sich Arbeitsprobleme in mein Privatleben einschleichen.“</i>
<i>„Ich möchte die Arbeit gerne hinter mir lassen können, wenn ich nach Hause gehe.“</i>

Tab. 2: In der Untersuchung verwendete validierte Items für die Erhebung des Boundary-Typen (eigene Darstellung).

OLBI (Oldenburger Burnout Inventory), Subskala „Erschöpfung“ von Demerouti, Bakker, Nachreiner und Ebbinghaus (2002)

Item
<i>„Es gibt Tage, an denen ich mich schon müde fühle, bevor ich zur Arbeit gehe.“</i>
<i>„Nach der Arbeit brauche ich oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.“</i>
<i>„Die Belastung an meinen Arbeitsplatz ist ganz gut zu ertragen.“</i>
<i>„Ich habe bei meiner Arbeit immer das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.“</i>
<i>„Nach der Arbeit bin ich normalerweise noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.“</i>
<i>„Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und angespannt.“</i>
<i>„In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.“</i>
<i>„Während meiner Arbeit fühle ich mich total fit.“</i>

Tab. 3: In der Untersuchung verwendete validierte Items für die Erhebung der Erschöpfung (eigene Darstellung).

TKS-WLB (Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life-Balance) von Syrek et al. (2011)

Item
<i>„Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.“</i>
<i>Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.</i>
<i>„Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermassen gut erfüllen.“</i>
<i>„Es gelingt mir, einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.“</i>
<i>„Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.“</i>

Tab. 4: In der Untersuchung verwendete validierte Items für die Erhebung der Work-Life-Balance (eigene Darstellung).

PSQI (Pittsburgh Schlafqualitätsindex), Komponente 1: Subjektive Schlafqualität von Buysse, Reynolds, Monk, Berman & Kupfer (1989)

Item
<i>„Wie würden Sie insgesamt die Qualität Ihres Schlafes während der letzten vier Wochen beurteilen.“</i>

Tab. 5: In der Untersuchung verwendetes validiertes Item für die Erhebung der Schlafqualität (eigene Darstellung).

Mobil-flexibles Arbeiten (Skala selbst zusammengestellt)

Item	Herkunft
<i>„Ich erledige meine Arbeit in meinem Berufsalltag regelmässig an verschiedenen Orten (zum Beispiel zu Hause, im Zug, im Büro, beim Kunden et cetera).“</i>	Eigenkonstruktion in Anlehnung an Subskala „Location-independent working“ von Van Yperen, Rietzschel & De Jonge (2014)

<i>„Ich habe die Möglichkeit, meine Arbeitszeiten im Berufsalltag selbst zu bestimmen.“</i>	Eigenkonstruktion in Anlehnung an Subskala „Time-independent working“ von van Yperen et al. (2014)
<i>„Meine Arbeitszeiten im Berufsalltag sind starr vorgegeben.“</i>	Eigenkonstruktion in Anlehnung an Subskala „Time-independent working“ von Van Yperen et al. (2014)
<i>„Ich kann selbst entscheiden, wo ich arbeite (zum Beispiel zu Hause, im Büro, im Zug et cetera).“</i>	Eigenkonstruktion in Anlehnung an Subskala „Location-independent working“ von Van Yperen et al. (2014)
<i>„In meinem Berufsalltag bin ich an einen festen Arbeitsort gebunden (zum Beispiel Büro/Werkstatt).“</i>	Eigenkonstruktion in Anlehnung an Subskala „Location-independent working“ von Van Yperen et al. (2014)

Tab. 6: In der Untersuchung verwendete Items für die Erhebung des mobil-flexiblen Arbeitens (eigene Darstellung).

Berufliche Isolation (Skala selbst zusammengestellt)

Item	Herkunft
<i>„Ich fühle mich bei der Arbeit von meinen Arbeitskollegen isoliert.“</i>	Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ) (Fairbrother, Jones & Rivas, 2010)
<i>„Im Arbeitsalltag habe ich genug Möglichkeiten, Probleme mit meinen Arbeitskollegen zu diskutieren.“</i>	Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ) (Fairbrother, Jones & Rivas, 2010)
<i>„Ich spüre, dass ich zu einem Team gehöre.“</i>	Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ) (Fairbrother, Jones & Rivas, 2010)

<i>„In meinem Arbeitsalltag erhalte ich von meinen Arbeitskollegen genügend Unterstützung.“</i>	Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ) (Fairbrother, Jones & Rivas, 2010)
<i>„Während den Pausen spreche ich oft mit meinen Arbeitskollegen.“</i>	Social isolation, Subskala „Work Social Support“ (Johnson et al., 1989)
<i>„Ich habe die Möglichkeit, im Rahmen der Arbeit mit meinen Arbeitskollegen zu interagieren.“</i>	Social isolation, Subskala „Work Social Support“ (Johnson et al., 1989)
<i>„In meinem Team fühle ich mich verstanden und akzeptiert.“</i>	Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT), Subskala „Zusammenhalt“ (Kauffeld, 2001)
<i>„Bei Bedarf stellen mir meine Arbeitskollegen hilfreiche Arbeitsmittel zur Verfügung.“</i>	Fragebogen zur sozialen Unterstützung (F-SozU) (Fydrich, Sommer, Tydecks & Brähler, 2009)
<i>„Ich kann mich auf meine Arbeitskollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“</i>	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA), Subskala „Soziale Rücken-deckung“ (Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995)

Tab. 7: In der Untersuchung verwendete Items für die Erhebung der beruflichen Isolation (eigene Darstellung).

Skalenformat

Ausser bei der Erhebung der demografischen Daten wurden in der vorliegenden Master Thesis durchgehend Likert-Skalen verwendet. Gemäss Bühner (2011) sind Likert-Skalen leicht und schnell zu erfassen, schnell auswertbar und gewährleisten eine hohe Auswertungsobjektivität. Ein weiterer Vorteil ist, dass bei der Likert-Skala die Möglichkeit besteht, „[...] verbal, gewichtete Vergleichsurteile [...] auf Itemebene vorzunehmen“ (Kallus, 2010, S.73). Ausserdem verhindert sie, dass die Befragten sich in eine Richtung (Zustimmung oder Ablehnung) entscheiden müssen (Forced-Choice-Items). Fühlen sich Befragte dazu gezwungen, sich für eine Richtung zu ent-

scheiden, kann dies dazu führen, dass sie das betroffene Item nicht beantworten (item-nonresponse) (Porst, 2014).

Um das Ausfüllen der Befragung für die Teilnehmenden zu erleichtern, wurde bei allen Items (ausser bei der Schlafqualität) exakt dasselbe Antwortformat gewählt:

1 = „trifft nicht zu“

2 = „trifft eher nicht zu“

3 = „teils teils“

4 = „trifft eher zu“

5 = „trifft völlig zu“

Die Autorin war sich der Problematik einer „Tendenz zur Mitte“ bewusst, welche bei einer fünf-stufigen Likert-Skala auftreten kann. Hierbei wählen die Befragten häufig die Mittelkategorie im Sinne einer „Flucht“, um eine Stellungnahme zu umgehen, was die analysierbare Varianz verringern kann (Kallus, 2010). Um dieser Tendenz entgegen zu wirken, ist es wichtig, die Items präzise und genau zu formulieren.

Start- und Endseite

Die Startseite enthielt wichtige Hinweise zu Art und Zweck der Umfrage, Dauer, Ansprechpartnerin (inklusive Kontaktinformationen) sowie eine Zusicherung der Anonymität. Laut Gräf (2010) kann eine stimmige und glaubwürdige Kommunikation massgebend zu einem hohen Rücklauf und einer hohen Antwortqualität beitragen. Die letzte Seite des Fragebogens wurde mit einem Dankestext versehen, da Gräf (2010) empfiehlt, den Fragebogen wie ein Gespräch aufzubauen. Eine höfliche Verabschiedung war daher sehr wichtig.

3.4 Pretest

Häder (2010) definiert einen Standard-Pretest als eine Test-Erhebung eines Fragebogens nach Abschluss der Fragebogenkonstruktion. Die Konzentration richtet sich dabei auf die Qualität des Erhebungsinstrumentes. Mit diesem Verfahren werden Informationen über die Zeitdauer der Befragung gewonnen, das Interesse der Befragten an die Thematik geprüft und Häufigkeitsverteilungen der Antworten in Erfahrung gebracht (Häder, 2010). Im vorliegenden Kapitel wird kurz auf die Durchführung

des Pretests eingegangen, welcher im Rahmen dieser Master Thesis durchgeführt wurde. Es werden Ergebnisse vorgestellt sowie daraus abgeleiteten Massnahmen in Tabellenform erläutert (siehe Tabelle 8).

Durchführung des Pretests

Der Pretest wurde drei Tage vor der eigentlichen Befragung mit fünf Probanden durchgeführt. Die Teilnehmenden erhielten den Link des Fragebogens per E-Mail oder SMS und dazu eine schriftliche Instruktion darüber, wie und wo sie diesen kommentieren können. Das Ausfüllen des Fragebogens inklusive Kommentare erforderte einen Zeitrahmen von ungefähr zwölf Minuten (arithmetisches Mittel). Dabei haben alle fünf Probanden den Fragebogen vollständig beantwortet und online Kritikpunkte (direkt im Fragebogen) vermerkt.

Ergebnisse des Pretests und Massnahmen

Die Ergebnisse des Pretests zeigen, dass der Fragebogen von den Teilnehmenden insgesamt gut akzeptiert wurde. Auch das Beantworten der Fragen via Smartphone hat einwandfrei funktioniert. Dennoch konnten ein paar wenige Kommentare noch zur Verbesserung des Fragebogens beitragen. Tabelle 8 fasst diese Punkte zusammen und zeigt die daraus abgeleiteten Massnahmen auf.

Kritik der Pretest-Teilnehmenden	Abgeleitete Massnahmen
Das Unipark-Logo wirkt „unschön“, sieht aus wie Werbung.	Das Logo wurde durch ein Bild ersetzt, dass zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ passt.
Die E-Mail-Adresse auf Start- und Endseite ist nicht verlinkt.	Die E-Mail-Adresse wurde verlinkt.
Der Satz in der Instruktion „Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus“ ist überflüssig, da alle Fragen Pflichtfragen sind.	Der Satz wurde aus der Instruktion gelöscht.

Tipp-Fehler in der Instruktion sowie bei den Fragen zum Boundary-Typ.	Die Tipp-Fehler wurden korrigiert.
Bei der Frage „Wie viele Kinder sind zwischen 0 und 12 Jahre alt“ ist es nicht möglich, eine 0 zu setzen.	Die Ausfüll-Bedingung „ganze Zahlen“, welche bei dieser Frage fälschlicherweise drin war, wurde entfernt.

Tab. 8: Pretest-Ergebnisse und dazu abgeleitete Massnahmen (eigene Darstellung).

3.5 Sampling

Insgesamt wurde der Fragebogen 1299 Mal angeklickt. Die Beendigungsquote liegt bei ziemlich niedrigen 38.72%. Die meisten Abbrüche erfolgten bereits auf der Startseite. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit betrug 8 Minuten 22 Sekunden und liegt somit innerhalb des kalkulierten Zeitbedarfs von 5 bis 10 Minuten. Aus den Teilnehmer-rückmeldungen geht hervor, dass die Befragung insgesamt als gut befunden wurde („Super Umfrage!“, „Interessantes Thema!“, „Angenehme Fragen und Länge des Fragebogens“).

3.6 Stichprobe

Dank aller Bemühungen, den Fragebogen so benutzerfreundlich wie möglich zu gestalten, konnte eine hohe Rücklaufquote erzielt werden. Nach Beendigung der Feldphase wurden 503 Fragebögen von Unipark in die Statistiksoftware SPSS exportiert. Nach Bereinigung des Datensatzes blieb ein verwertbarer Datensatz von N = 499 bestehen. Die Daten von vier Teilnehmenden wurden entfernt, da sie die Kriterien bei der Variablenprüfung nicht erfüllt haben (beispielsweise unrealistische Angabe des Anstellungsgrades von 220%).

Deskriptive Statistik

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	in %
Geschlecht	männlich	191	38.3%

n = 499	weiblich	308	61.7%
Alter	15-20 Jahre	44	8.8%
n = 499	21-30 Jahre	210	42.1%
	31-40 Jahre	115	23%
	41-50 Jahre	66	13.3%
	51-60 Jahre	56	11.2%
	über 60 Jahre	8	1.6%
Zivilstand	ledig und alleinstehend (Single)	141	28.3%
n = 499	ledig, aber in einer festen Partnerschaft	203	40.7%
	verheiratet	155	31.1
Tätigkeitsbereich	Natur	3	6%
n = 499	Verkauf	44	8.8%
	Gastgewerbe/Hauswirtschaft	16	3.2%
	Gesundheitswesen	54	10.8%
	Schönheit/Sport/Ernährung	10	2%
	Gestaltung/Kunst	7	1.4%
	Medien/Kommunikation/Druck	22	4.4%
	Bau/Gebäudetechnik/Holz	32	6.4%
	Personalwesen	24	4.8%
	Recht	4	8%
	Sicherheit	2	4%
	Soziales/Bildung	82	16.4%
	Kultur	11	2.2%
	Wirtschaft/Verwaltung	68	13.6%
	Informatik/Technik	29	5.8%
	Verkehr/Logistik	17	3.4%
	Forschung und Entwicklung	32	6.4%
	Sonstiges	42	8.4%
Führungsfunktion	ja	173	34.7%
n = 499	Nein	326	65.3%

Selbstständigkeit	ja	79	15.8%
n = 499	Nein	420	84.2%
Kinder	ja	169	33.9%
n = 499	Nein	330	66.1%

Zur Repräsentativität der Stichprobe kann im Vergleich zum HR-Barometer 2014 (Grote & Staffelbach, 2014), der die Schweizerische Arbeiterschaft repräsentiert, festgehalten werden, dass die Teilnehmenden der vorliegenden Studie im Durchschnitt jünger sind und eine höhere Frauenquote aufweisen (61.7% vs. 46% HR-Barometer). Weiter beinhaltet die Stichprobe dieser Master Thesis mehr Personen mit Führungsverantwortung als dies im schweizerischen Durchschnitt der Fall ist (34.7% vs. 28% HR-Barometer).

3.7 Datenaufbereitung

Einige Items im Fragebogen waren negativ gepolt. Das bedeutet, dass eine hohe Codierung nicht für eine hohe Ausprägung steht, sondern für eine niedrige (Bühner, 2011). Diese Items wurden umcodiert, bevor alle Auswertungen stattgefunden haben.

3.8 Datenauswertung

Gütekriterien

Der Reliabilitätskoeffizient (Kallus, 2010) ist eine wichtige Hilfsgrösse, um den Gesamttest zu beurteilen und kann als Mass der Genauigkeit beschrieben werden. Dabei handelt es sich um die Exaktheit, mit welcher ein Merkmal durch einen Test oder einen Fragebogen erfasst wird (Bühl, 2012). Der Reliabilitätswert – in der Regel Cronbach's Alpha – gibt an, wie gut die interne Konsistenz einer bestimmten Skala ist. Interne Konsistenz ist dann vorhanden, wenn die einzelnen Items mit der Gesamtheit der übrigen Items zusammenhängen beziehungsweise korrelieren (Bühl, 2012). Ist das Alpha hoch, kann von einer präzisen Abbildung der Merkmalsfacette gesprochen werden (Kallus, 2010). Von einer niedrigen Homogenität spricht man

dann, wenn ein Wert unter .7 vorliegt (Kallus, 2010). Werte, die grösser als .8 sind, können als gut und Werte über .9 als sehr gut bezeichnet werden (George & Mallery, 2002).

Rangkorrelation nach Spearman

Um die Hypothesen 1 bis 4 zu prüfen, wurde das nichtparametrische Verfahren der Rangkorrelation nach Spearman angewendet. Dieses Verfahren rechnet mit zwei Variablen, die mindestens ordinalskaliert sind. Für intervallskalierte Daten kann die Rangkorrelation nach Spearman dann gebraucht werden, wenn die Daten nicht normalverteilt sind (Zöfel, 2003), was in dieser Untersuchung der Fall ist. Um die berechneten Korrelationen zu interpretieren, wurden die von Cohen (1988, zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008) vorgeschlagenen Festsetzungen verwendet (siehe Tabelle 9).

Korrelationskoeffizient	Einstufung
$ r \approx 0.1$	Schwacher Zusammenhang
$ r \approx 0.3$	Mittlerer Zusammenhang
$ r \approx 0.5$	Starker Zusammenhang

Tab. 9: Einstufung des Korrelationskoeffizienten (Cohen, 1988; zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008)

Moderatoranalyse mit Hilfe des SPSS Macros „Process“

Hypothesen 5 bis 11 nahmen an, dass die Effekte aus den Hypothesen 1 bis 4 von dem CSE-Wert (Core Self-Evaluations) und dem Boundary-Typ einer Person moderiert werden. Die Moderationen wurden regressionsanalytisch mit Interaktionseffekt überprüft und die Analyse mit Hilfe des SPSS Macros „Process“ (Hayes, 2012) durchgeführt.

Bei einer Moderation wirkt die Variable M – der Moderator – auf die Beziehung zwischen X und Y. Für die Hypothesen 5 bis 11 bedeutet dies, dass untersucht wurde, ob die Moderator-Variablen „Core Self-Evaluations (CSE)“ und „Boundary-Typ“ Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variablen (UV) „mobil-flexibles Arbeiten“ und den abhängigen Variablen (AV) „Erschöpfung“, „Schlafqualität“, „Work-Life-Balance“ und „berufliche Isolation“ haben.

Das SPSS Macro „Process“ (Hayes, 2012) lässt eine diese Analyse relativ einfach durchführen. Die abhängigen Variablen werden automatisch zentriert. Eine lineare Regression setzt intervallskalierte Daten voraus (Bühl, 2012). Laut Bruhn (2014) liefern Rating-Skalen dann intervallskalierte Merkmale, wenn davon ausgegangen wird, dass die Befragten die Abstände zwischen den Antwortkategorien gleich gross wahrnehmen. In der Praxis wird diese Annahme aus Praktikabilitätsgründen häufig getroffen (Bruhn, 2014). Mit dem Wissen, dass in der Literatur kontrovers diskutiert wird, ob ordinalskalierte Variablen wie intervallskalierte Variablen betrachtet werden können (Porst, 2014; Bruhn, 2014), wurden die in der vorliegenden Arbeit erhobenen Daten für die Moderatoranalyse wie intervallskalierte behandelt.

4. Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Eine Interpretation und Diskussion der Ergebnisse folgt in Kapitel 5.

Um zu prüfen, ob die Items der eingesetzten Skalen einer Normalverteilung folgen, wurde mittels SPSS der Kolmogorov-Smirnov-Test angewendet (Zöfel, 2003). Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Daten dieser Untersuchung nicht normalverteilt sind.

4.1 Gütekriterien

Tabelle 10 gibt Auskunft über die Homogenitätskennwerte der in vorliegender Untersuchung verwendeten Skalen. Die Reliabilitätswerte bewegen sich zwischen .83 und .9 und sind somit als gut bis sehr gut zu bezeichnen.

Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha α (für standardisierte Items)
CSES (Core Self-Evaluations Scale)	12 Items	.85

Boundary-Typ	4 Items	.87
OLBI (Oldenburger Burnout Inventory) → Subskala „Erschöpfung“	8 Items	.83
TKS-WLB (Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life-Balance)	5 Items	.86
PSQI (Pittsburgh Schlafqualitätsindex) → Komponente 1: Subjektive Schlafqualität	1 Item	keine Angabe, da nur ein Item verwendet
Mobil-flexibles Arbeiten (Eigenkonstruktion)	5 Items	.83
Berufliches Isolation (Eigenkonstruktion)	9 Items	.90

Tab. 10: Homogenitätskennwerte der in vorliegender Untersuchung verwendeten Skalen.

4.2 Korrelationen

Um die Hypothesen 1 bis 4 (vgl. Kap. 2.2), zu überprüfen, wurden Korrelationstabellen gebildet. Jede der folgenden Tabelle zeigt die einzelnen Merkmale mit den Korrelationen (r) nach Spearman auf.

H1 und H2: Mobil-flexibles Arbeiten und Erschöpfung/Schlafqualität

Tab. 11: Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung und Schlafqualität (eigene Darstellung)

	1)	2)	3)
1) mobil-flexibles Arbeiten	1,000		
2) Schlafqualität	,176**	,1,000	
3) Erschöpfung	,-224**	,-435**	1,000

N = 499

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (einseitig)

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig)

Bei Hypothese 1 galt es zu überprüfen, ob zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung ein positiver Zusammenhang besteht. Obwohl zwischen den beiden Variablen eine hochsignifikante negative Korrelation von $r = -224^{**}$ zu verzeichnen ist, muss die Hypothese verworfen werden, da von einem positiven Zusammenhang ausgegangen wurde. Wie Cohen (1998, zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008) beschrieben hat, handelt es sich dabei im Bereich der psychologischen Forschung um einen mittleren Zusammenhang.

Tabelle 11 zeigt ausserdem, dass zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Schlafqualität ein hochsignifikanter positiver Zusammenhang von $r = .176^{**}$ vorhanden ist. Da in Hypothese 2 von einer negativen Korrelation zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Schlafqualität ausgegangen wurde, muss auch diese Hypothese verworfen werden. Der vorhandene Zusammenhang wird hierbei nach Cohen (1998) als schwach eingestuft.

H3: Mobil-flexibles Arbeiten und Work-Life-Balance

Tab. 12: Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance (eigene Darstellung)

	1)	2)
1) mobil-flexibles Arbeiten	1,000	

2) Work-Life-Balance	,108**	1,000
-----------------------------	---------------	--------------

N = 499

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (einseitig)

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig)

Tabelle 12 zeigt, dass zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance ein hochsignifikanter positiver Zusammenhang besteht. Hypothese 3 ging hier von einem negativen Zusammenhang aus, deshalb muss auch sie verworfen werden. Nach Cohen (1998, zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008) handelt es sich bei dieser Korrelation von $r = .108^{**}$ um einen schwachen Zusammenhang.

H4: Mobil-flexibles Arbeiten und berufliche Isolation

Tab. 13: Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und berufliche Isolation (eigene Darstellung)

	1)	2)
1) mobil-flexibles Arbeiten	1,000	
2) berufliche Isolation	-,027	1,000

N = 499

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (einseitig)

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig)

Hypothese 4 ging davon aus, dass zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und berufliche Isolation ein positiver Zusammenhang besteht. Tabelle 13 zeigt, dass zwischen diesen beiden Variablen keine signifikante Korrelation festgestellt wurde ($r = -,027$). Hypothese 4 muss demnach verworfen werden.

4.3 Moderatoreffekte

Die Hypothesen 5 bis 11 nahmen an, dass der CSE-Wert (Core Self-Evaluations) und der Boundary-Typ die Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung, Schlafqualität, Work-Life-Balance und berufliche Isolation moderieren (vgl. Kap. 2.3.1 und 2.3.2).

Um diese Hypothesen zu überprüfen, wurde das Verfahren der multiplen linearen Regression mit Interaktionseffekt angewendet. Der Interaktionsterm zeigte für alle sieben Hypothesen keine signifikanten Ergebnisse (siehe detaillierte Auswertungen unter Anhang B). Das bedeutet, dass keine signifikante Wechselwirkung zwischen der Höhe an mobil-flexiblem Arbeiten und der Ausprägung des CSE-Wertes (Core Self-Evaluations) sowie zwischen der Höhe an mobil-flexiblem Arbeiten und der Ausprägung des Boundary-Typen besteht. Es liegt demnach kein Moderatoreffekt vor und die Hypothesen 5 bis 11 müssen dementsprechend verworfen werden.

5. Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Praxis

In dieser Master Thesis konnten die vorgängig aufgestellten Hypothesen nicht bestätigt werden.

In Bezug auf die untersuchten Haupteffekte waren die Annahmen, dass mobil-flexibles Arbeiten positiv mit Erschöpfung und beruflicher Isolation sowie negativ mit Schlafqualität und Work-Life-Balance zusammenhängt. Interessant ist, dass die Ergebnisse das genaue Gegenteil davon aufzeigen, was am Anfang der Untersuchung angenommen wurde. Es scheint also nicht so zu sein, dass Menschen, welche mobil-flexibel arbeiten, erschöpfter sind und eine schlechtere Schlafqualität und/oder Work-Life-Balance aufweisen als Mitarbeitende, welche in ihrem beruflichen Alltag weniger Flexibilität erfahren. Auch in Bezug auf die berufliche Isolation zeigte sich kein Zusammenhang mit mobil-flexiblem Arbeiten. Viel mehr kann davon ausgegangen werden, dass eine mobil-flexible Arbeitsform tatsächlich viele Vorteile für den einzelnen Mitarbeitenden hat. Die Ergebnisse dieser Studie können so interpretiert werden, dass mehr Flexibilität zu weniger Erschöpfung sowie einer besseren Schlafqualität und Work-Life-Balance führt.

Die aufgestellten Hypothesen zu den Moderatoreffekten mussten ebenfalls verworfen werden. In Bezug auf die Core Self-Evaluations (CSE) wurde davon ausgegangen, dass ein hoher CSE-Wert die bei den Haupteffekten angenommenen Zusammenhänge (Hypothesen 1 bis 4) abschwächt. Betreffend Boundary-Typ lautete die An-

nahme, dass eine hohe Segmentierungsausprägung die Zusammenhänge der Haupteffekte verstärkt.

Die Vermutung, dass ein hoher CSE-Wert die Zusammenhänge der Haupteffekte abschwächt, liess sich nicht bestätigen. Ein hoher CSE-Wert kann demnach nicht als Ressource betrachtet werden, um mit mobil-flexiblem Arbeiten besser umgehen zu können. Auch bezüglich Boundary-Typ (Segmentierungsausprägung) zeigt der Interaktionsterm, dass keine signifikante Wechselwirkung zwischen der Höhe an mobil-flexiblem Arbeiten und Ausprägung der Segmentierungspräferenz besteht. Diese beiden Moderator-Variablen haben demnach keinen Einfluss auf die untersuchten Zusammenhänge und es spielt keine Rolle, ob jemand die Arbeit gerne von der Freizeit trennt oder nicht oder ob er der Welt bejahend entgegensteht und an sich glaubt oder nicht – Die positiven Aspekte mobil-flexibler Arbeit scheinen für die Menschen in Bezug auf Erschöpfung, Schlafqualität und Work-Life-Balance zu überwiegen, unabhängig davon, wie hoch der CSE- oder Boundary-Typ-Wert einer Person ist.

Besonders in Bezug auf den Boundary-Typen sind diese Ergebnisse ziemlich erstaunlich. Es wäre naheliegend gewesen, dass Menschen, die Arbeit und Freizeit lieber voneinander trennen, eher unter mobil-flexiblem Arbeiten leiden als Mitarbeitende, welche die beiden Sphären gerne miteinander vermischen. Die erarbeitete Literatur zeigt auf, dass gerade das Verschwinden der Grenze zwischen „Arbeit“ und „Freizeit“ eines der bedeutendsten Themen in Bezug auf mobil-flexible Arbeit ist. Eigentlich müssten Segmentierer deutlich höhere Erschöpfungswerte und eine schlechtere Work-Life-Balance aufweisen, wenn sie mobil-flexibel arbeiten als Integrierer, da sie eine Vermischung der beiden Sphären nicht mögen. Da dies nicht der Fall zu sein scheint und auch Personen mit einer hohen Segmentierungsausprägung von einer mobil-flexiblen Arbeitsform profitieren können, ist anzunehmen, dass die positiven Seiten mobil-flexibler Arbeit deutlich überwiegen.

Zusammenfassend lassen diese Ergebnisse darauf schliessen, dass mobil-flexibles Arbeiten sich insgesamt eher positiv auf das Wohlbefinden der Angestellten auswirkt. Es ist möglich, dass schon das blosses Wissen, frei entscheiden zu können, wo oder/und wann man arbeitet, ein Gefühl von Autonomie und Freiheit vermittelt und so zu weniger Erschöpfung und einer besseren Schlafqualität führt. Sich die Zeit selbst-

ständig einteilen zu können und alleine zu entscheiden, wann und wo man arbeitet, scheint es den Mitarbeitenden tatsächlich zu erleichtern, Arbeit und Freizeit in eine Balance zu bringen. Die in der Literatur erwähnten Schwierigkeiten bezüglich Rollentrennung und Sphärenvermischung liessen sich in der vorliegenden Master Thesis nicht bestätigen.

Die Verteilungen in der Stichprobe können ein Hinweis auf bestimmte Besonderheiten sein und die Ergebnisse beeinflusst haben. In Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten und berufliche Isolation hat sich bei den Ergebnissen eine eher linkssteile Verteilung gezeigt. Das bedeutet, dass in der Stichprobe wenige Menschen vorhanden sind, welche mobil-flexibel arbeiten und berufliche Isolation selten vorkommt. Die Work-Life-Balance und der Boundary-Typ weisen hingegen eine tendenziell rechtssteile Kurve auf. Demnach gaben die meisten Testpersonen an, über eine gute Work-Life-Balance zu verfügen und die beiden Bereiche „Arbeit“ und „Freizeit“ gerne voneinander zu trennen. Dass die Mehrheit der Befragten in dieser Untersuchung nicht wirklich flexibel arbeiten und die Verteilung demnach schief ist, kann ein Grund dafür sein, wieso die aufgestellten Hypothesen nicht bestätigt werden konnten und/oder die Korrelationen nur schwache Effekte aufgezeigt haben. Ausserdem war die Stichprobe eher jung und folgte somit keiner Normalverteilung. Die meisten Personen, welche den Fragebogen ausgefüllt haben, sind zwischen 21 und 30 Jahre alt und nur ungefähr 30% gaben an, bereits Kinder zu haben. Es ist gut möglich, dass dies die Resultate beeinflusst hat. Junge Menschen fühlen sich vielleicht generell weniger erschöpft und haben noch keine Familie, welche Schwierigkeiten in Bezug auf die Balance zwischen Arbeit und Familienleben verursacht. Weitere Untersuchungen mit Stichproben, dessen Antwortverhalten mehr normalverteilt ist, könnten eventuell stärkere Effekte und somit aussagekräftigere Resultate liefern.

Die in dieser Untersuchung gewonnenen Ergebnisse sind für die Praxis sowie auch für die Forschung sehr wertvoll. Die hochsignifikanten Zusammenhänge zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung, Schlafqualität und Work-Life-Balance lassen darauf schliessen, dass sich mobil-flexibles Arbeiten positiv auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirkt und diese Arbeitsform deshalb in Unternehmen unterstützt und ausgebaut werden sollte. Für Arbeitgebende können diese Ergebnisse

eine Rechtfertigung darstellen, um flexible Arbeitsmodelle einzuführen und zu fördern und den Mitarbeitenden so mehr Autonomie in ihrem Arbeitsalltag zu ermöglichen.

Gesunde Mitarbeitende, welche zufrieden und motiviert arbeiten, sind der Schlüssel zum Erfolg. Wie weiter oben im Theorieteil bereits beschrieben, kann Burnout als ein Zustand emotionaler Erschöpfung betrachten werden. Gemäss einer Medienmitteilung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014) weisen Burnout gefährdete Personen eine sechs Mal höhere Wahrscheinlichkeit auf, an einer Depression zu erkranken, als Erwerbstätige, die diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind. Dies ist in Zusammenhang mit ökonomischen Aspekten nicht zu verachten. Psychische Erkrankungen verursachen die viertmeisten Krankentage und sind nicht nur mit hohen finanziellen Kosten verbunden, sondern bedeuten auch für die Betroffenen eine starke Einschränkung der Lebensqualität (Steinke & Badura, 2011). Umso wichtiger ist es, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden sich wohl fühlen und es ihnen gut geht.

In diesem Sinne ist eine Auseinandersetzung mit den in dieser Studie gewonnenen Ergebnissen für Praxis und Forschung unbedingt sinnvoll. Die Resultate der statistischen Auswertungen weisen eine hohe praktische Relevanz auf und könnten in Betrieben auch im Personalmarketing berücksichtigt werden. Da es für Menschen wertvoll zu sein scheint, flexibel arbeiten zu können, kann davon ausgegangen werden, dass Bewerbende bei ihrer Stellensuche auf dieses Kriterium achten. Arbeitgebende sollten diese Tatsache würdigen und potenzielle Mitarbeitende mit der Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können, in ihr Unternehmen holen. Zertifikate wie „Friendly-Workspace“ beispielsweise geniessen immer mehr an Ansehen, da heutzutage Flexibilität und Autonomie für die meisten Personen wichtiger sind als monetäre Anreize.

Natürlich müssen die Resultate dieser Studie trotz erfreulicher Hinweise mit Vorsicht genossen werden. Die Ergebnisse lassen nur Aussagen über die analysierten Variablen zu und gelten nicht für alle Menschen. In der vorliegenden Master Thesis wurde eine anfallende Stichprobe aus einer berufstätigen Grundgesamtheit untersucht. Wichtige Kontrollvariablen sind für weitere Analysen zwar erfasst worden, jedoch wurde bei der statistischen Auswertung nicht unterschieden, wie viel die Personen arbeiten und in welchem Beruf sie tätig sind. In zukünftigen Studien könnte hier noch

genauer hingeschaut und untersucht werden, ob Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bestehen und ob sich in Bezug auf die analysierten Zusammenhänge allenfalls generationenspezifische Unterschiede zeigen. Diese Fragestellungen waren nicht Bestandteil der vorliegenden Arbeit, könnten aber zusätzlich interessante Erkenntnisse in Bezug auf das mobil-flexible Arbeiten bieten.

Alle Effekte, welche sich gezeigt haben, sind als schwache bis mittlere Effekte zu klassifizieren. Dies sollte man bei der Interpretation auf jeden Fall beachten, damit die Korrelationen nicht überinterpretiert werden. Ausserdem müssen die relativ hohen Reliabilitätswerte (Cronbach's Alpha) bei den einzelnen Skalen kritisch betrachtet werden. Ein hoher Reliabilitätskoeffizient zeigt zwar, dass die Items hoch miteinander korrelieren, aber eventuell waren sie sich zu ähnlich, um die Konstrukte breit genug zu erfassen.

6. Ausblick

Anschliessend an diese Studie wären verschiedenste Untersuchungen interessant. Beispielsweise könnte man an diesen Ergebnissen anknüpfen und neben dem Wohlbefinden auch noch den ökonomischen Aspekt analysieren. Führt mehr Flexibilität auch zu besserer Leistung? Sind Angestellte, welche selbst bestimmen können, wann und wo sie arbeiten, produktiver als Mitarbeitende, die an einen festen Arbeitsort und starre Arbeitszeiten gebunden sind? Diese Frage wäre vor allem für Arbeitgebende spannend beantwortet zu haben, da diese nicht nur am Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden interessiert sind, sondern auch daran, wie produktiv und leistungsstark diese ihre Arbeit verrichten.

Ein weiteres reizvolles Thema in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten wäre der Präsen-tismus. Menschen, welche mobil-flexibel arbeiten, könnten möglicherweise dazu verleitet werden, auch für das Unternehmen tätig zu sein, wenn sie sich körperlich nicht wirklich wohl fühlen. Dadurch, dass sie nicht zwingend aus dem Haus gehen müssen und die Arbeitszeiten selber bestimmen können, wäre es denkbar, dass der Präsen-tismus mit dieser Arbeitsform verstärkt wird. Auf der anderen Seite kann die Flexibili-tät diesbezüglich auch Vorteile bieten. Für einen Kaufmann, der beispielsweise ein gebrochenes Bein hat, ist es zwar nicht möglich, ins Büro zu fahren und dort stun-

denlang an seinem Schreibtisch zu sitzen, aber zu Hause kann er problemlos bestimmte Dinge erledigen, ohne körperlich zu leiden. In solchen Fällen bietet das mobil-flexible Arbeiten bei Krankheit bestimmte Möglichkeiten, die für Arbeitgebende und Arbeitnehmende wiederum sehr wertvoll sein können.

In der vorliegenden Untersuchung konnten für die analysierten Moderator-Variablen keine Effekte nachgewiesen werden. Das heisst jedoch nicht, dass mobil-flexible Arbeit für alle Menschen dieser Welt und in allen Situationen nur positiv ist. Es gibt bestimmt ganz viele andere Variablen, welche den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinflussen. Weiterführend wäre es spannend, andere Moderator-Variablen zu analysieren, denn die gezeigten Zusammenhänge sind trotz nicht bestätigten Moderator-Hypothesen bestimmt nicht für alle Menschen zu verallgemeinern. Es wäre also sinnvoll, die in der Ausgangslage geschilderte Annahme weiter zu verfolgen. Beispielsweise könnte untersucht werden, inwiefern der Arbeitsinhalt den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Erschöpfung, Schlafqualität und Work-Life-Balance moderiert. Möglicherweise leisten Menschen, welche ihre Arbeit sehr gerne machen und sich damit identifizieren, mehr Überstunden und gefährden sich dadurch selbst beziehungsweise beuten sich aus.

Eine weitere Moderator-Analyse könnten sein:

- Inwiefern hängen die Auswirkungen mobil-flexibler Arbeit von Vorgesetzten und dem Management ab?

Mögliche Annahmen wären hier, dass bestimmte Vorgesetzte die negativen Auswirkungen der mobil-flexiblen Arbeit unterstützen, indem sie Mitarbeitenden nachts noch E-Mails senden oder ständig am Wochenende anrufen. Es wäre denkbar, dass Führungspersonen eine mobil-flexible Anstellung ihrer Mitarbeitenden ausnutzen, vielleicht auch unbewusst. Ausserdem spielt diesbezüglich die Vorbildfunktion eine grosse Rolle. Wenn die Führungsperson sich selbst nicht abgrenzen kann und immer in der Freizeit arbeitet, haben die Mitarbeitenden möglicherweise das Gefühl, dass dieses Verhalten auch von ihnen erwartet wird. Dadurch werden negative Auswirkungen von mobil-flexibler Arbeit auf das Wohlbefinden verstärkt. Ein weiterer wichti-

ger Punkt wäre hier auch, ob die Vorgesetzten Druck auf ihre Mitarbeitenden ausüben (im Sinne von „das muss heute fertig sein“) oder nicht.

Ausserdem könnte noch folgender Frage nachgegangen werden:

- Hat die individuelle Herausforderung eines Jobs einen Einfluss darauf, ob die Flexibilität sich positiv oder negativ auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirkt?

Diesbezüglich wäre eine mögliche Hypothese, dass grosse Herausforderungen zu mehr Anstrengung führen und so eine Selbstausbeutung fördern. Es könnte beispielsweise sein, dass Mitarbeitende, welche sich sehr gefordert fühlen, bis spät in die Nacht arbeiten oder ihre Freizeit opfern, um mit der Arbeit fertig zu werden und sich selbst zu beweisen, dass sie der Aufgabe gewachsen sind.

In Bezug auf die Haupteffekte existieren ebenfalls diverse Anknüpfungspunkte. Beispielsweise könnte untersucht werden, ob mobil-flexibles Arbeiten mit Suchtverhalten zusammenhängt. Greifen Mitarbeitende, welche mobil-flexibel arbeiten öfters zu Alkohol oder Tabletten, um besser einschlafen zu können und nicht an die Arbeit denken zu müssen? Denkbar ist, dass bestimmte Suchtmittel Bewältigungsstrategien darstellen, um mit den Anforderungen der Rollentrennung bei mobil-flexibler Arbeit fertig zu werden. Ausserdem könnte eine Untersuchung über das Essverhalten von mobil-flexiblen Angestellten gewichtige Ergebnisse liefern. Ernähren sich diese Mitarbeitenden gesünder als Personen, welche an einen festen Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten gebunden sind? Möglicherweise habe mobil-flexibel Angestellte besseren Zugang zu gesunden Lebensmitteln, da sie sich zum Beispiel zu Hause etwas kochen können oder unterwegs verschiedene Möglichkeiten haben, sich ihr Essen zu besorgen.

Weitere Studien könnten Aufschluss über das Familienleben von mobil-flexibel Arbeitenden geben. Leiden Partnerschaften unter mobil-flexibler Arbeit oder unterstützt diese Arbeitsform vielleicht sogar die Beziehung zwischen Mann und Frau? Und wie geht es Kindern von mobil-flexibel Angestellten? Empfinden sie diese Arbeitsform eher als Freizeit-raubend oder lässt mobil-flexible Arbeit zu, dass Eltern sich besser

um ihre Kinder kümmern können? Diesbezüglich wären ähnliche Hypothesen, wie diejenigen zur Work-Life-Balance in dieser Arbeit möglich.

7. Arbeitsreflexion und Danksagung

Wie schon vor meiner Bachelor Thesis hatte ich auch vor der Master Thesis sehr grossen Respekt. Meine Erwartungen an mich selbst waren von Anfang an hoch und ich war motiviert, den aufgestellten Fragestellungen auf den Grund zu gehen.

Dadurch, dass meine Betreuungsperson mir viel Spielraum in der zu untersuchenden Thematik liess, konnte ich die Arbeit nach meinen Interessen gestalten und meine zu analysierenden Variablen relativ frei wählen. Das Thema „Arbeit und Gesundheit“ hatte schon zu Beginn meines Studiums meine Neugier geweckt und mich bis heute nicht losgelassen. Aus diesem Grund bereitete es mir viel Spass, mich mit dieser Master Thesis und den Fragen bezüglich mobil-flexiblem Arbeiten auseinanderzusetzen und meine hergeleiteten Hypothesen zu überprüfen. Es gibt jedoch Aspekte in meiner Untersuchung, welche ich als verbesserungswürdig anschaue und/oder mir Schwierigkeiten bereiteten. Im Nachhinein erachte ich es als schade, in meinem Fragebogen nicht mehr Konstrukte erfasst zu haben. Da meine Hypothesen alle nicht bestätigt werden konnten, wäre es interessant gewesen, auf andere Variablen zurückgreifen zu können und beispielsweise den Zusammenhang zwischen mobil-flexiblem Arbeiten und Präsentismus zu untersuchen. Ausserdem wäre eine noch intensivere Auseinandersetzung mit den abhängigen Variablen und den Moderator-Variablen vor der Untersuchung sinnvoll gewesen, um die passenden Grössen für diese Thematik besser herauszukristallisieren.

Mit der Methodik bin ich zufrieden. Es war das erste Mal, dass ich alleine (ohne Gruppe) quantitativ gearbeitet habe, deshalb hatte ich grossen Respekt vor der Erhebungs- und Auswertungsphase. Diese Master Thesis hat mir jedoch einige Ängste genommen und mich positiv überrascht. Es bereitete mir regelrecht Freude, meinen Fragebogen zu erstellen und im SPSS herum zu experimentieren. Ganz besonders aufgestellt hat mich auch die grosse Stichprobe, welche ich bei meiner Umfrage akquirieren konnte. Diese positive Erfahrung in Bezug auf quantitative Erhebungs- und

Auswertungsmethoden ist für mich sehr wertvoll, gibt mir Selbstvertrauen und gehört zu den wichtigsten lessons learned während des Schreibens meiner Masterarbeit.

Ein bisschen schockiert beziehungsweise enttäuscht war ich, als meine Ergebnisse vorlagen. Es war irgendwie niederschmetternd, dass keine meiner Hypothesen sich bestätigen liessen und kein einziger Moderatoreffekt aufgezeigt werden konnte. Diese Ergebnisse bereiteten mir zunächst Mühe und raubten mir die Motivation, daraus etwas Sinnvolles zu interpretieren. Glücklicherweise nahm sich in diesem Moment meine Betreuungsperson die Zeit, um die Resultate meiner Studie mit mir zu diskutieren und mir wieder Mut zuzusprechen. Ich begann, mich mit den Ergebnissen anzufreunden und erkannte immer mehr, dass das, was sich in meiner Untersuchung gezeigt hat, eigentlich gar nicht uninteressant ist.

Ich möchte an dieser Stelle meiner Betreuungsperson Dr. Martial Berset von Herzen für die professionelle Unterstützung und Hilfestellung danken. Ich hatte jederzeit das Gefühl, gut betreut zu sein und allfällige Fragen anbringen zu können, was ich sehr zu schätzen weiss. Die hervorragende Betreuung und die gute Kooperation war ein wichtiger Faktor dafür, weshalb mir diese Arbeit viel Spass bereitet hat und ich meine Motivation von Anfang bis Schluss aufrechterhalten konnte. Merci Martial.

Natürlich tauchten während des Schreibens meiner Master Thesis Phasen auf, in denen der Druck spürbar wurde und es für mich nicht ganz einfach war, allen Anforderungen gerecht zu werden. Da ich neben meinem Studium noch als Tanzlehrerin tätig bin und im Frühling und Sommer die meisten Auftritte und Meisterschaften anstehen, fühlte ich mich teilweise äusserst abgespannt. Meine Ressourcen richtig einzuteilen bereitete mir Schwierigkeiten und so gab es Momente, in denen ich mich körperlich und seelisch sehr erschöpft fühlte.

Da ich meine Master Thesis im Home Office schrieb und ich auch als Tanzlehrerin meine Choreographien sowie administrative Belange et cetera zu Hause erstelle beziehungsweise erledige, konnte ich beobachten, wie ich selbst während der letzten paar Monate mit dem Thema des mobil-flexiblen Arbeitens konfrontiert war und damit Mühe hatte. Ich erwischte mich des Öfteren (zum Beispiel in gerade diesem Moment) dabei, bis spät in die Nacht am Laptop zu sitzen oder während dem Abendessen

immer wieder mit meinem Handy beschäftigt zu sein. Die Masterarbeit sowie die Choreographien und Shows, welche es für meine Tanzgruppen auf die Beine zu stellen galt, beschäftigten mich bis tief in die Nacht und liessen mich teilweise bis früh morgens wach im Bett liegen und grübeln. Mein Freund wies mich darauf hin, dass ich oft geistig abwesend sei und er darunter leide, mich in unserer Freizeit ständig mit der Arbeit teilen zu müssen. Es war für mich extrem schwierig, mich abzugrenzen und neben meinen Anforderungen an mich als Studentin auch noch Tanzlehrerin, Freundin, Tochter und Kollegin zu sein. Scheinbar gab es bei mir Faktoren, welche dazu führten, dass die mobil-flexible Arbeitsform sich eben doch nicht nur positiv auf mein Wohlbefinden auswirkte, vor allem nicht auf meine Work-Life-Balance.

Ich möchte deshalb auch meinem Freund, meinen Eltern und meinen Freundinnen danken, welche in dieser strengen Zeit zu mir gehalten und akzeptiert haben, wenn ich gedanklich abwesend, gestresst oder gefühlsmässig aufgewühlt war. Ihre Unterstützung gab mir immer wieder Kraft und Motivation, um alles unter einen Hut zu bringen und meinen Anforderungen gerecht zu werden.

Ich freue mich darüber, diese Master Thesis geschrieben zu haben und bin stolz darauf, dass ich sie neben all den anderen Ansprüchen, welche zu dem Zeitpunkt in meinem Leben an mich gestellt wurden, rechtzeitig fertigstellen konnte. Diese Arbeit ist der letzte wichtige Schritt in meinem Studium und ermöglicht mir einen zukünftigen Weg als Psychologin. Für mich stellte die Thesis eine Herausforderung dar, welche ich mit Neugier annahm und es war ein gutes Gefühl, gewonnene Kenntnisse aus dem Studium anwenden und noch einmal Neues dazulernen zu können.

8. Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, die vorliegende Master Thesis selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst zu haben.

Wikon, 26. Juni 2016

Vanessa Giannelli

9. Literaturverzeichnis

- Alarcon, A., Eschleman, K.J. & Bowling, N.A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 28 (2), 244-263.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24, 191-238.
- Ashfort, B.E., Kreiner, G.E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions, *Academy of Management Review*, 25 (3), 242-257, DOI: 10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Becke, G., Bleses, P. & Schmidt, S. (2011). Betriebliche Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen der Wissensökonomie. Das „Huckepack-Verfahren“ als pragmatische Antwort auf neue Herausforderungen. In E. Bamberg, A. Ducki & A.M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt, Ein Handbuch* (S. 671-691). Göttingen: Hogrefe.
- Berset, M. & Baeriswyl, S. (2015). *Selbstgefährdung als Bewältigungsverhalten in der modernen Arbeitswelt*. Beitrag an der Auftaktveranstaltung der Werkstatt 2015 der Hochschule für Angewandte Psychologie der FHNW, Olten, CH.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441-451.
- Brandt, C. (2010). Mobil arbeiten – gesund arbeiten? In: Brandt, C. (2010). *Mobile Arbeit – Gute Arbeit?* Frankfurt am Main: Siegfried Müller.
- Brandt, C. & Brandl, K.-H. (2008). Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit. *Computer und Arbeit*, 3, 15-20.

- Breidenschneider-Hagemes, M. & Kohn, M. (2010). Ganzheitlicher Arbeitsschutz bei mobiler IT-gestützter Arbeit. In: Brandt, C. (2010). *Mobile Arbeit – Gute Arbeit?* Frankfurt am Main: Siegfried Müller.
- Bruhn, M. (2014). *Marketingübungen – Selbstständiges Lerntraining für Studium und Beruf* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Bühl, A. (2012). *SPSS 20 Einführung in die moderne Datenanalyse* (13., aktualisierte Aufl.). München: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.
- Büssing, A., Drodofsky A., Hegendörfer K. (2003). *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung*. Göttingen.
- Buyse, D.J., Reynolds C.F., Monk T.H., Berman S.R. & Kupfer D.J. (1989). *Pittsburgh Schlafqualitäts Index (PSQI)*. Verfügbar unter <http://www.dgsm.de/downloads/fachinformationen/frageboegen/psqitest.pdf> [26.03.16]
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N., & Loiselle, J. (1997). *Professional Isolation and Stress in Teachers*. Université Québec à Trois-Rivieres, Quebec, Canada.
- Erez, A. & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In: L. Pervin (Hrsg.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (S. 244–276). New York: Guilford Press.
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Tech-*

- nology, Work and Employment*, 27 (3), 242-257.
- Fröhlich, W.D. (2010). *Wörterbuch Psychologie* (27. Aufl.). Wien: Deutscher Taschenbuchverlag.
- George, D. & Mallery, P. (2002). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update* (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2013). *Schweizerische Umfrage „Home Office 2012“, Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von Routiniers*. Bericht, 86 S. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Gräf, L. (2010). *Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger*. Berlin: LIT.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2010). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. S. 135.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (2014). *Schweizer HR-Barometer 2014, Schwerpunktthema Arbeitserleben und Job Crafting*, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung: eine Einführung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Hänggi, G., Kemter, P. & Weiherl, P. (2007). *Performance durch Zufriedenheit: Bausteine zur optimalen Gestaltung der Individual- und Organisationsentwicklung*. Frechen: Datakontext-Fachverlag.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Verfügbar unter: <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> [07.04.2016].

- Hess, K. (2010). Gestaltung mobile Arbeit. In: Brandt, C. (2010). *Mobile Arbeit – Gute Arbeit?* Frankfurt am Main: Siegfried Müller.
- Hill, E.J., Ferris, M. & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241.
- Hülshager, U. R. & Maier, G.(2008).Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59 (2), 108-122.
- Jacobshagen, N., Amstad, F.T., Semmer, N.K., & Kuster, M. (2005). *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie (2005) 49 (N.F.23) 4*, 208-219. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Judge,T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance. *Human Relations*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.

- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 19, 1997,19, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kallus, K.W. (2010). *Erstellung von Fragebogen*. Stuttgart: UTB.
- Karmaker, U., & Apte, U. (2007). Operations management in the information economy: Information product, processes and chains. *Journal of Operations Management*, 25 (2), 438- 453.
- Konradt, U., Schmook, R., & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families: A critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 63–100.
- Korman, A. K., (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-4.
- Kratzer, N., Menz ,W. & Pangert, B. (2013). Work-Life-Balance: Eine Bestandsaufnahme. In: Bornewasser, M & Zülch, G. (2013). *Arbeitszeit – Zeitarbeit - Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer Gabler Fachmedien.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 49-59.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485-507.

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C, & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics, *Academy of Management Journal*, 52 (4), 704-730.
- Kunz-Heim, D. & Nido, M. (2008). *Burnout im Lehrberuf. Ein Überblick über die aktuelle Literatur.* Verfügbar unter: <http://www.fhnw.ch/ph/ife/dienstleistungen/RPlus/downloads/burnout-imlehrberuf/> [09.12.2015].
- Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 149-160.
- Mainka-Rieder, M. (2013). *Stressmanagement – Stabil trotz Gegenwind. Wie Sie Ihren eigenen Weg zu gesunder Leistungsfähigkeit finden.* Wiesbaden: Springer Gabler.
- Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., van Boxtel, M.P.J. & Knottnerus, J.A (1999). Flexible work Schedules and Mental and Physical Health. A Study of a Working Population with non-traditional Working Hours. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 35-46.
- Maslach, C. (1976). Burned out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring.* Englewood NJ: Prentice Hall.
- Meissner, J.O. & Boos, D. (2011). Flexibilisierung des Arbeitsortes: Stolpersteine und Lösungsansätze. In: Grote, G. (2011). *Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen.* Zürich: SPS Stiftung Produktive Schweiz.
- Michalk, S. & Nieder, P. (2007): *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance.* Weinheim: Wiley-VCH Verlag

- Morganson V.J., Major D.A., Obornet K.L., Verife J.M. & Heelan M.P. (2009). Comparing telework locations and traditional work arrangements. Differences in Work-Life-Balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 25 No. 6, S. 578–595.
- Mulki, J.P., Locander, W.B., Marshall, G.W., Harris, E.G. & Hensek, J. (2008). Workplace Isolation, Salesperson Commitment, and Job Performance. *Journal of Personell Selling and Management*, 28, 67-78.
- Nieminen L.R.G., Nicklin J.M., McClure T. K. & Chakrabati M. (2010). Meta-analytic Decisions and Reliability: A Serendipitous Case of Three Independent Telecommuting meta-analyses. *Journal Business Psychology*.
- Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Paridon, H. & Hupke, M. (2010). Psychosoziale Auswirkungen mobiler Arbeit: Ergebnisse einer Online-Befragung. In: *Mobile Arbeit – Gute Arbeit?* Frankfurt am Main: Siegfried Müller.
- Peplau, L. A., Miceli, M., & Morasch, B. (1982). Loneliness and self-evaluation. In: L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.). *Loneliness: A source book of curent theory, research and therapy* (S.135-151). New York: John Wiley and Sons.
- Porst, R. (2014). *Fragebogen – Ein Arbeitsbuch* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Rey, Lucienne (2002). *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG
- Richardson, H. A., Simmering, M. J., Sturman, M. C. (2009). A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance. *Organizational Research Methods*, 12, S. 762–800.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.

- Rösing, L. (2003). *Ist die Burnout Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger Verlag.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Schnelle, J., Brandstätter-Morawietz, V., & Moser, B. (2009). *Zielkonflikte zwischen Beruf und Familie. Personalführung*, 2, 46-54.
- Schulze, H. & Gobeli, S. (2011). Aus der Ferne arbeiten und trotzdem verbunden sein. In: Grote, G. (2011). *Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen*. Zürich: SPS Stiftung Produktive Schweiz.
- Schwaiger, M. & Zimmermann, L. (2009). Quantitative Forschung: Ein Überblick. In M. Schwaiger & A. Meyer (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende* (S. 421). München: Verlag Franz Vahlen GmbH.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2014). *Publikation der Standardtabellen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Knapp ein Fünftel der Erwerbstätigen starken Belastungen im Beruf ausgesetzt*. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9288> [09.12.2015].
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson.
- Städtler, T. (2003). *Lexikon der Psychologie*. Stuttgart: Verlag Alfred Kröner. Quelle: Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. Link: <http://lexikon.stangl.eu/627/selbstwertgefuehl/>

- Steinhard, G. (2003). Flexibilität als Verheissung und Verhängnis: Zum Wandel der Arbeit am Beispiel der Telearbeit. In: Birbaumer, A. & Steinhard, G. (2003). *Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel*. Heidelberg.
- Steinke, M. & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Stumpp, T., Muck, P.M., Hülshager, U.R., Judge, T.A. & Maier, G.W. (2010). Core Self-Evaluations in Germany. Validation of a German Measure and its Relationships with Career Success. *Applied Psychology: An International Review*, 59 (4), 674-700.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). Zürich: VDF Hochschulverlag.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Van Yperen, N.W., Rietzschel, E.F., De Jonge, K.M.M. (2014). Blended Working: For Whom It May (Not) Work. *PLoS ONE* 9 (7): e102921. doi:10.1371/journal.pone.0102921
- Vartiainen, M., & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment*, 25 (2), 117-135.
- Weichbrodt, J. (2014). *SwissFlexWork 2014. Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office*. Bericht, 14 S. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Widmer, P.S., Semmer, S.K., Kälin, W., Jacobhagen, N. & Meier, L.L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 422-433.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen*. München: Pearson.

10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1:** Ablauf der Arbeit (eigene Darstellung)
- Abb. 2:** Rahmenmodell der Selbstgefährdung nach Berset & Baeriswyl (2015)
- Abb. 3:** Telearbeitsformen nach Büssing, Drodofsky & Hegendörfer (2003)
- Abb. 4:** Model of Work-Home Boundary Work (Kreiner et al., 2009)
- Abb. 5:** Darstellung Hypothesen (eigene Darstellung)
- Abb. 6:** Darstellung Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)
- Abb. 7:** Erhobene Konstrukte anhand des Rahmenmodells der Selbstgefährdung nach Berset und Baeriswyl (2005) (eigene Darstellung)

Tabellenverzeichnis

- Tab. 1:** Verwendete validierte Items für die Erhebung der Core Self-Evaluations (eigene Darstellung)
- Tab. 2:** Verwendete validierte Items für die Erhebung des Boundary-Typen (eigene Darstellung)
- Tab. 3:** Verwendete validierte Items für die Erhebung der Erschöpfung (eigene Darstellung)
- Tab. 4:** Verwendete validierte Items für die Erhebung der Work-Life-Balance (eigene Darstellung)

- Tab. 5:** Verwendete validierte Items für die Erhebung der Schlafqualität (eigene Darstellung)
- Tab. 6:** Verwendete Items für die Erhebung des mobil-flexiblen Arbeitens (eigene Darstellung)
- Tab. 7:** Verwendete Items für die Erhebung der beruflichen Isolation (eigene Darstellung)
- Tab. 8:** Pretest-Ergebnisse und dazu abgeleitete Massnahmen (eigene Darstellung)
- Tab. 9:** Einstufung des Korrelationskoeffizienten (Cohen, 1988; zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008)
- Tab. 10:** Reliabilitätswerte nach der Erhebung (eigene Darstellung)
- Tab. 11:** Zusammenhänge mobil-flexibles Arbeiten und Erschöpfung und Schlafqualität (eigene Darstellung)
- Tab. 12:** Zusammenhänge mobil-flexibles Arbeiten und Work-Life-Balance (eigene Darstellung)
- Tab. 13:** Zusammenhänge mobil-flexibles Arbeiten und berufliche Isolation (eigene Darstellung)

11. Anhang

A Fragebogen

B Moderatoranalyse

A Fragebogen

Druckversion

http://ww2.unipark.de/www/print_survey.php?syid=263204&_m...

Fragebogen

1 Startseite

Herzlich willkommen liebe Teilnehmende!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Olten (FHNW) führe ich eine Umfrage zum Thema "Arbeit und Gesundheit" durch. Aufgrund der Forschungsthematik ist diese Befragung ausschliesslich an **erwerbstätige Personen** gerichtet. Das Arbeitspensum spielt dabei keine Rolle.

Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wertvollen Beitrag zur Forschung im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. Um repräsentative Ergebnisse zu erhalten, sollten möglichst viele Personen diesen Fragebogen ausfüllen. Ich bin deshalb auf Ihre Hilfe angewiesen. :-)

Die Umfrage beansprucht nur ca. **5-10 Minuten** Ihrer Zeit. Bitte beantworten Sie alle Fragen ehrlich und spontan, das ist für die Ergebnisse sehr wichtig.

Die Daten werden absolut **vertraulich** behandelt, die Umfrage ist **anonym** und lässt somit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zu.

Bitte füllen Sie den Fragebogen bis zum **25. März 2016** aus. Bei Unklarheiten oder Anliegen dürfen Sie sich jederzeit an mich wenden: vanessa.giannelli@students.fhnw.ch

Besten Dank für Ihre Teilnahme!
Vanessa Giannelli



2 Einführung

Instruktionen:

- Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Antworten.
- Bei jeder Aussage kann nur ein Kreuz gesetzt werden.
- Antworten Sie so spontan wie möglich.
- Wenn Ihnen eine Antwort bei einer Aussage/Frage schwer fällt, dann entscheiden Sie sich für die Antwort, die am ehesten auf Sie zutrifft.
- Der Fortschrittsbalken oberhalb der Fragen weist Sie während der gesamten Dauer der Befragung darauf hin, wieviel Prozent des Gesamtfragebogens Sie bereits ausgefüllt haben.
- Mit dem "Zurück"-Botton können Sie in der Umfrage "zurückblättern". Bereits eingegebene Daten werden gespeichert.
- Am Ende der Befragung können Sie das Programm schliessen, Ihre Daten werden automatisch gespeichert.

3 Mobil-flexibles Arbeiten

Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Ihre jetzige Arbeit zu?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich erledige meine Arbeit in meinem Berufsalltag regelmässig an verschiedenen Orten (z.B. zu Hause, im Zug, im Büro, beim Kunden etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Berufsalltag bin ich an einen festen Arbeitsort gebunden (z.B. Büro/Werkstatt).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe die Möglichkeit, meine Arbeitszeiten im Berufsalltag selbst zu bestimmen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeitszeiten im Berufsalltag sind starr vorgegeben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich arbeite zu ganz unterschiedlichen Tageszeiten.	☐	☐	☐	☐	☐

Druckversion

http://ww2.unipark.de/www/print_survey.php?syid=263204&__m...

Meine Arbeitszeiten sind jeden Tag in etwa gleich.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann selbst entscheiden, wo ich arbeite (z.B. zu Hause, im Büro, im Zug etc.).	☐	☐	☐	☐	☐

4 CSE

Untenstehend befinden sich verschiedene Aussagen zu Ihrer Person. Bitte überlegen Sie bei jeder Aussage, in welchem Masse diese auf Sie zutrifft.

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich bin zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
Manchmal bin ich deprimiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mich anstrenge, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erledige Aufgaben erfolgreich.	☐	☐	☐	☐	☐
Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Im Grossen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich zweifle an meinen Fähigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bestimme, was in meinem Leben geschehen soll.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, den Erfolg meiner Karriere nicht unter Kontrolle zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	☐	☐	☐	☐	☐

5 Segmentation Preferences

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich mag es nicht, wenn ich zu Hause an meine Arbeit denken muss.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bevorzuge es, das Arbeitsleben bei der Arbeit zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mag es nicht, wenn sich Arbeitsprobleme in mein Privatleben einschleichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich möchte die Arbeit gerne hinter mir lassen können, wenn ich nach Hause gehe.	☐	☐	☐	☐	☐

6 Erschöpfung

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Es gibt Tage, an denen ich mich schon müde fühle, bevor ich zur Arbeit gehe.	☐	☐	☐	☐	☐
Nach der Arbeit brauche ich oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Belastung an meinem Arbeitsplatz ist ganz gut zu ertragen.	☐	☐	☐	☐	☐

Druckversion

http://ww2.unipark.de/www/print_survey.php?syid=263204&_m...

Ich habe bei meiner Arbeit immer das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Nach der Arbeit bin ich normalerweise noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.	☐	☐	☐	☐	☐
Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und angespannt.	☐	☐	☐	☐	☐
In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Während meiner Arbeit fühle ich mich total fit.	☐	☐	☐	☐	☐

7 Work Life Balance

Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen.

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig 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.	☐	☐	☐	☐	☐

8 Isolation

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich fühle mich bei der Arbeit von meinen Arbeitskollegen isoliert.	☐	☐	☐	☐	☐
Im Arbeitsalltag habe ich genug Möglichkeiten, Probleme mit meinen Arbeitskollegen zu diskutieren.	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Arbeitsalltag erhalte ich von meinen Arbeitskollegen genügend Unterstützung.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich spüre, dass ich zu einem Team gehöre.	☐	☐	☐	☐	☐
Während den Pausen spreche ich oft mit meinen Arbeitskollegen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe die Möglichkeit, im Rahmen der Arbeit mit meinen Arbeitskollegen zu interagieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Bedarf stellen mir meine Arbeitskollegen hilfreiche Arbeitsmittel zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Team fühle ich mich verstanden und akzeptiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann mich auf meine Arbeitskollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	☐	☐	☐	☐	☐

9 Rumination

Wie häufig grübeln Sie nach Feierabend noch über die negativen Ereignisse bei der Arbeit nach?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

☐ sehr selten

Druckversion

http://ww2.unipark.de/www/print_survey.php?syid=263204&__m...**10 Schlafqualität****Wie würden Sie insgesamt die Qualität Ihres Schlafes während der letzten vier Wochen beurteilen?**

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

- ☐ sehr gut
- ☐ eher gut
- ☐ mittelmässig
- ☐ eher schlecht
- ☐ sehr schlecht

11 Demografische Daten

Die Umfrage ist fast zu Ende. Bitte geben Sie nun noch ein paar Angaben zu Ihrer Person an. Diese Daten dienen rein statistischen Zwecken und lassen keine Rückschlüsse auf Sie zu.

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.
Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie eine Zahl an (z.B. 45).

Bitte geben Sie Ihren Zivilstand an.

Bitte geben Sie Ihren Tätigkeitsbereich an.

Haben Sie eine Führungsfunktion?
Sind Sie selbstständig erwerbend?
Wie hoch ist Ihr Arbeitspensum?Bitte geben Sie eine Zahl **OHNE** Prozentzeichen an (z.B. 50 bei einem Arbeitspensum von 50%)**Haben Sie Kinder?**
12.1 Alter Kinder

Druckversion

http://ww2.unipark.de/www/print_survey.php?syid=263204&__m...**Wieviele Kinder haben Sie?**

Bitte geben Sie eine Zahl ein (z.B. 4).

Wieviele Ihrer Kinder sind unter 12 Jahre alt?

Bitte geben Sie eine Zahl an (z.B. 2).

Wieviele Ihrer Kinder sind zwischen 12 und 18 Jahre alt?

Bitte geben Sie eine Zahl an (z.B. 1).

Wieviele Ihrer Kinder sind über 18 Jahre alt?

Bitte geben Sie eine Zahl an (z.B. 3).

13 Endseite

Die Befragung ist nun zu Ende.

Ich danke Ihnen ganz herzlich für die Teilnahme!

Wenn Sie an den Ergebnissen des Forschungsprojektes interessiert sind, melden Sie sich bitte bei mir:
vanessa.giannelli@students.fhnw.ch

B Moderatoranalyse

```
***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

*****
Model = 1
  Y = ersch_sk
  X = flex_neu
  M = cse_sk

Sample size
    499

*****
Outcome: ersch_sk

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
P      ,5623      ,3162      ,3037      73,7157      3,0000      495,0000      ,00
00

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      2,5472      ,0255      99,8696      ,0000      2,4971      2,5973
cse_sk      -,6189      ,0490      -12,6258      ,0000      -,7152      -,5226
flex_neu      -,0839      ,0235      -3,5715      ,0004      -,1301      -,0377
int_1      ,0057      ,0428      ,1329      ,8944      -,0785      ,0898

Product terms key:

int_1      flex_neu      X      cse_sk

R-square increase due to interaction(s):
      R2-chng      F      df1      df2      p
int_1      ,0000      ,0177      1,0000      495,0000      ,8944

*****
*****
Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):
      cse_sk      Effect      se      t      p      LLCI      UL
CI
-,5590      -,0871      ,0346      -2,5136      ,0123      -,1552      -,01
90
,0000      -,0839      ,0235      -3,5715      ,0004      -,1301      -,03
77
```

,5590 -,0807 ,0324 -2,4915 ,0130 -,1444 -,01
71

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** JOHNSON-NEYMAN TECHNIQUE *****

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s)

Value	% below	% above
,8043	93,5872	6,4128
-,8660	6,0120	93,9880

Conditional effect of X on Y at values of the moderator (M)

	cse_sk	Effect	se	t	p	LLCI	UL
CI							
45	-2,0312	-,0955	,0916	-1,0420	,2979	-,2755	,08
26	-1,8729	-,0946	,0851	-1,1115	,2669	-,2617	,07
07	-1,7146	-,0937	,0786	-1,1919	,2339	-,2481	,06
90	-1,5562	-,0928	,0721	-1,2859	,1991	-,2345	,04
73	-1,3979	-,0919	,0658	-1,3968	,1631	-,2211	,03
59	-1,2396	-,0910	,0595	-1,5293	,1268	-,2078	,02
47	-1,0812	-,0901	,0533	-1,6893	,0918	-,1948	,01
38	-,9229	-,0892	,0473	-1,8844	,0601	-,1821	,00
00	-,8660	-,0888	,0452	-1,9648	,0500	-,1777	,00
66	-,7646	-,0883	,0416	-2,1236	,0342	-,1699	-,00
63	-,6062	-,0874	,0362	-2,4156	,0161	-,1584	-,01
49	-,4479	-,0865	,0313	-2,7613	,0060	-,1480	-,02
19	-,2896	-,0856	,0273	-3,1350	,0018	-,1392	-,03
65	-,1312	-,0847	,0245	-3,4525	,0006	-,1328	-,03
77	,0271	-,0838	,0234	-3,5724	,0004	-,1298	-,03
51	,1854	-,0829	,0243	-3,4108	,0007	-,1306	-,03
91	,3438	-,0820	,0269	-3,0489	,0024	-,1348	-,02
06	,5021	-,0811	,0308	-2,6340	,0087	-,1415	-,02

	,6604	-,0802	,0355	-2,2551	,0246	-,1500	-,01
03							
	,8043	-,0793	,0404	-1,9648	,0500	-,1587	,00
00							
	,8188	-,0792	,0409	-1,9384	,0531	-,1596	,00
11							
	,9771	-,0783	,0466	-1,6812	,0934	-,1699	,01
32							
	1,1354	-,0774	,0526	-1,4731	,1414	-,1807	,02
59							

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/flex_neu cse_sk ersch_sk.
 BEGIN DATA.

-1,0641	-,5590	2,9858
,0000	-,5590	2,8931
1,0641	-,5590	2,8004
-1,0641	,0000	2,6365
,0000	,0000	2,5472
1,0641	,0000	2,4579
-1,0641	,5590	2,2872
,0000	,5590	2,2013
1,0641	,5590	2,1154

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=flex_neu WITH ersch_sk BY cse_sk.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 flex_neu cse_sk

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC
 3 estimator

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
Y = ersch_sk
X = flex_neu
M = btyp_sk

Sample size
499

Outcome: ersch_sk

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	
P	,3125	,0977	,4007	16,4220	3,0000	495,0000	,00
00							

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5448	,0291	87,4930	,0000	2,4876	2,6019
btyp_sk	,1572	,0329	4,7798	,0000	,0926	,2218
flex_neu	-,1063	,0280	-3,8003	,0002	-,1613	-,0514
int_1	-,0101	,0299	-,3393	,7345	-,0689	,0486

Product terms key:

int_1 flex_neu X btyp_sk

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0003	,1151	1,0000	495,0000	,7345

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

btyp_sk	Effect	se	t	p	LLCI	UL
CI						
-,9254	-,0970	,0374	-2,5938	,0098	-,1704	-,02
35						
,0000	-,1063	,0280	-3,8003	,0002	-,1613	-,05
14						

,9254 -,1157 ,0412 -2,8085 ,0052 -,1967 -,03
48

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** JOHNSON-NEYMAN TECHNIQUE *****

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s)

Value	% below	% above
-1,3619	10,6212	89,3788

Conditional effect of X on Y at values of the moderator (M)

	btyp_sk	Effect	se	t	p	LLCI	UL
CI	-2,9133	-,0768	,0888	-,8647	,3876	-,2513	,09
77	-2,7133	-,0788	,0832	-,9479	,3436	-,2422	,08
46	-2,5133	-,0809	,0776	-1,0426	,2977	-,2333	,07
15	-2,3133	-,0829	,0720	-1,1510	,2503	-,2244	,05
86	-2,1133	-,0849	,0665	-1,2761	,2025	-,2157	,04
58	-1,9133	-,0869	,0612	-1,4214	,1558	-,2071	,03
32	-1,7133	-,0890	,0559	-1,5913	,1122	-,1988	,02
09	-1,5133	-,0910	,0508	-1,7908	,0739	-,1908	,00
88	-1,3619	-,0925	,0471	-1,9648	,0500	-,1851	,00
00	-1,1133	-,0930	,0459	-2,0252	,0434	-,1833	-,00
28	-1,1133	-,0951	,0413	-2,2993	,0219	-,1763	-,01
38	-,9133	-,0971	,0371	-2,6138	,0092	-,1701	-,02
41	-,7133	-,0991	,0335	-2,9595	,0032	-,1649	-,03
33	-,5133	-,1011	,0306	-3,3077	,0010	-,1612	-,04
11	-,3133	-,1032	,0286	-3,6032	,0003	-,1594	-,04
69	-,1133	-,1052	,0279	-3,7760	,0002	-,1599	-,05
05	,0867	-,1072	,0284	-3,7819	,0002	-,1629	-,05
15	,2867	-,1093	,0301	-3,6357	,0003	-,1683	-,05
02							


```

        ,4867      -,1113      ,0328      -3,3962      ,0007      -,1757      -,04
69      ,6867      -,1133      ,0363      -3,1239      ,0019      -,1846      -,04
20      ,8867      -,1153      ,0404      -2,8575      ,0044      -,1946      -,03
60      1,0867      -,1174      ,0449      -2,6152      ,0092      -,2055      -,02
92

```

```

*****

```

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/flex_neu btyp_sk ersch_sk.
BEGIN DATA.

```

```

        -1,0641      -,9254      2,5025
        ,0000      -,9254      2,3993
        1,0641      -,9254      2,2961
        -1,0641      ,0000      2,6579
        ,0000      ,0000      2,5448
        1,0641      ,0000      2,4316
        -1,0641      ,9254      2,8134
        ,0000      ,9254      2,6903
        1,0641      ,9254      2,5671

```

```

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=flex_neu WITH ersch_sk BY btyp_sk.

```

```

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 flex_neu btyp_sk

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC
 3 estimator

```

----- END MATRIX -----

```