



Boundary-Management und Erholungserfahrung: Eine Untersuchung des Zusammenhangs bei Mitarbeitenden einer Werbeagentur

BACHELOR THESIS

Juni 2025

Autorin
Sarah Jacqueline Kästli

Betreuungsperson
Martial Berset

Praxispartner
kreisvier communications ag
Andrina Diaz

Abstract

Die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt lassen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben für viele Erwerbstätige zunehmend verschwimmen – mit möglichen Folgen für die Erholung. In diesem Kontext gewinnt das Boundary-Management, also die bewusste Gestaltung von Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund untersucht die Bachelorarbeit den Zusammenhang zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung bei Mitarbeitenden der Schweizer Werbeagentur kreisvier communications ag. Ergänzend wird erforscht, inwiefern sich die Erholungserfahrung abhängig von der Nutzung von Homeoffice unterscheidet. Im Rahmen eines quantitativen Forschungsdesigns wurden zwei Dimensionen des Boundary-Managements (*Work interrupting nonwork behaviors* und *Boundary control*) sowie vier Dimensionen der Erholungserfahrung (*Psychological Detachment*, *Relaxation*, *Mastery* und *Control*) mittels validierter Skalen erhoben. Die Datenerhebung erfolgte über einen Online-Fragebogen ($n = 34$), und die Dimensionen wurden anhand formulierter Hypothesen statistisch ausgewertet. Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen zeigten einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Freizeitunterbrechungen (*Work interrupting nonwork behaviors*) und der psychologischen Distanzierung (*Psychological Detachment*) von der Arbeit ($r_s = -0.578, p < .001$), sowie einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen wahrgenommener Grenzkontrolle (*Boundary control*) und der psychologischen Distanzierung (*Psychological Detachment*) von der Arbeit ($r_s = 0.416, p = 0.014$). Für die übrigen Erholungsdimensionen ergaben sich keine signifikanten Zusammenhänge mit den beiden Boundary-Management-Konstrukten. Auch die Nutzung von Homeoffice zeigte keine signifikanten Unterschiede in der Erholungserfahrung. Auf Basis der Resultate und unter Berücksichtigung von individuellen Rückmeldungen wurden Gestaltungshinweise auf struktureller, individueller und kultureller Ebene abgeleitet.

Key Words

Erholungserfahrung · Boundary-Management · Werbebranche · Homeoffice

Anzahl Worte im Abstract: 227

Anzahl Zeichen der Arbeit: 123'899

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Praxispartner	2
1.2 Aufbau der Arbeit.....	3
1.3 Theoretische Fundierung.....	4
1.3.1 Boundary-Management	4
1.3.2 Messung des Boundary-Managements.....	5
1.3.2.1 Work interrupting nonwork behaviors	7
1.3.2.2 Boundary control.....	7
1.3.3 Erholungserfahrung	8
1.3.4 Messung der Erholungserfahrung	10
1.3.4.1 Psychological Detachment	11
1.3.4.2 Relaxation.....	11
1.3.4.3 Mastery	12
1.3.4.4 Control	12
1.3.5 Homeoffice	13
1.4 Fragestellungen und Hypothesen.....	14
2. Methoden	21
2.1 Untersuchungsdesign.....	21
2.2 Datenerhebung.....	22
2.2.1 Fragenbogenkonstruktion.....	22
2.2.2 Kognitive Interviews.....	25
2.2.3 Durchführung.....	25
2.3 Stichprobe	26
2.4 Datenaufbereitung	27
2.4.1 Reliabilitätsanalyse.....	27
2.5 Datenauswertung	30
3. Ergebnisse	31
3.1 Deskriptive Statistiken	31
3.2 Korrelationsanalysen	34

BOUNDARY-MANAGEMENT UND ERHOLUNGSERFAHRUNG

3.3	Gruppenvergleiche	39
3.4	Offene Fragen	41
4.	Diskussion	43
4.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse.....	43
4.2	Beantwortung der Forschungsfragen und Hypothesen	46
4.3	Gestaltungshinweise	47
4.4	Kritische Reflexion und Limitationen	50
4.5	Ausblick und Fazit	51
	Literaturverzeichnis	53
	Tabellenverzeichnis	59
	Abbildungsverzeichnis	59
	Hilfsmittelverzeichnis	61

1. Einleitung

Erholung spielt eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung der psychischen und physischen Gesundheit (von Gilsa, 2023). Sie trägt nach Hartner-Tiefenthaler, Polic-Tögel und Mayer (2023) wesentlich dazu bei, die individuelle Leistungsfähigkeit sowohl im Berufs- als auch im Privatleben wiederherzustellen. Dabei ist genügend verfügbare Zeit jenseits der Arbeit eine grundlegende Voraussetzung für die Erholung (Michel, Althammer & Wöhrmann, 2024). Durch flexible Arbeitszeiten und -orte lassen sich Erholungszeiten individueller planen, gleichzeitig steigt jedoch das Risiko der Grenzverwischung (Michel et al., 2024). Fortschreitende Digitalisierung, gesellschaftliche Entwicklungen und flexible Arbeitsmodelle lassen die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit zunehmend verschwimmen, was die Erholung erschweren kann, insbesondere durch ständige Erreichbarkeit, Schwierigkeiten beim mentalen Abschalten und hohe Arbeitsbelastung (Allen, Cho & Meier, 2014; von Gilsa, 2023). In Arbeitskontexten, in denen sich Berufs- und Privatleben schwer trennen lassen, etwa durch die zunehmende Verbreitung von Homeoffice (Bogodistov, Moormann & Schweigkofler, 2023), sind gezielte Ruhephasen zentral, um Energiereserven wieder aufzufüllen (Hartner-Tiefenthaler et al., 2023). Dies gilt nach Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky und Gray (2021) besonders für jene Beschäftigte, die eine klare Abgrenzung zwischen Job und Freizeit anstreben. In diesem Kontext gewinnt das Konzept des Boundary-Managements an Bedeutung, das sich mit bewussten Strategien zur Trennung oder Verbindung der verschiedenen Lebensbereiche befasst (Allen et al., 2021; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000).

Ein Blick auf die Werbebranche zeigt, dass Arbeitnehmende in diesem Berufsfeld besonders von den genannten Herausforderungen betroffen sind (Seemann, Mache, Harth & Mette, 2018). Laut Bolte (2010) fällt es vielen Beschäftigten schwer, Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen. Zudem gelingt die Trennung von Arbeit und Freizeit zunehmend weniger. Auch sind Überstunden, lange Arbeitszeiten und ein spärlicher Freizeitausgleich in Kombination mit hohem Zeit- und Leistungsdruck charakteristisch für das Berufsfeld (Bolte, 2010). Wie Ninaus, Diehl, Terlutter, Chan und Huang (2015) zeigen, empfinden viele die ständige digitale Erreichbarkeit durch moderne Technologien als zusätzlichen Stressfaktor.

Angesichts dieser Herausforderungen untersucht die vorliegende Bachelorarbeit die Verbindung zwischen der Grenzgestaltung der Lebensbereiche und der Erholungserfahrung von Mitarbeitenden einer Werbeagentur. Im Fokus der Arbeit steht folgende Hauptfragestellung:

Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung von Mitarbeitenden einer Werbeagentur?

Das Ziel der Untersuchung besteht darin, mithilfe eines quantitativen Forschungsdesigns das Boundary-Management und die Erholungserfahrung der Mitarbeitenden zu erfassen, mögliche Zusammenhänge zu analysieren und praxisnahe Handlungsempfehlungen für die Werbebranche abzuleiten. Diese sollen dazu beitragen, die Erholung der Beschäftigten zu fördern und ihren Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu stärken. Die Arbeit möchte zur Sensibilisierung für die Relevanz der Thematik beitragen und Ansatzpunkte für die Umsetzung von Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden aufzeigen.

Eine zusätzliche Perspektive eröffnet die Nutzung von Homeoffice, da dieses Arbeitsmodell den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben beeinflussen kann (Bogodistov et al., 2023). Um zu untersuchen, ob Arbeitnehmende durch die Nutzung von Homeoffice eine höhere oder niedrigere wahrgenommene Erholungserfahrung aufweisen, greift die vorliegende Arbeit die ergänzende Unterfragestellung auf: *Inwiefern unterscheidet sich die Erholungserfahrung von Mitarbeitenden mit und ohne Nutzung von Homeoffice?*

Ziel dieser ergänzenden Analyse ist es, potenzielle Unterschiede in der Erholungserfahrung durch die Nutzung von Homeoffice zu identifizieren. So können mögliche Herausforderungen oder Vorteile dieses Arbeitsmodells im Hinblick auf die Erholungserfahrung aufgezeigt und das Verständnis für dessen Auswirkungen vertieft werden.

Im Folgenden werden die Ausgangslage, der Praxispartner sowie der Aufbau der Arbeit vorgestellt.

1.1 Ausgangslage und Praxispartner

Als Praxispartner für die vorliegende Untersuchung fungierte die Werbeagentur kreisvier communications ag mit Sitz in Basel, Schweiz. Sie bietet ein breites Spektrum an Kommunikationsdienstleistungen an und ist spezialisiert auf markenorientierte und zielgerichtete Kommunikation. Zu ihrem Leistungsangebot gehören: strategische Beratung und Markenentwicklung, kreatives Branding und Design, benutzerzentrierte Web- und UX-Lösungen, Content-Erstellung und Kampagnenentwicklung, Entwicklung von Point-of-Sale-Lösungen und Shop-Konzepten sowie die Produktion unterstützender Printmedien.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung beschäftigte die Agentur 50 Mitarbeitende, die in verschiedenen, eng miteinander vernetzten Abteilungen tätig sind (Beratung, Kreation,

Innovation, Desktop-Publishing, Agentur-Services, Personalwesen und Management). Da ein Grossteil der Arbeit digital erfolgt, haben die Mitarbeitenden standortunabhängigen Zugriff auf ihre Arbeitsmaterialien. Abgesehen von den Desktop-Publishern und den Auszubildenden können die meisten Mitarbeitenden von der Möglichkeit des Homeoffice Gebrauch machen. Die Desktop-Publishing-Mitarbeitenden sind aufgrund der grossen Datenmengen, die sie verarbeiten, von dieser Möglichkeit ausgenommen. Die Kommunikation innerhalb der Agentur erfolgt neben persönlicher Interaktion auch über digitale Kanäle wie E-Mail, Telefon, Microsoft Teams und Chat-Portalen.

Im Gespräch mit dem Praxispartner wurde deutlich, dass dem Unternehmen das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden wichtige Anliegen sind und entsprechende Massnahmen in diesem Bereich kontinuierlich geprüft und entwickelt werden. Da die Themen Erholungserfahrung und Boundary-Management bislang jedoch nicht systematisch berücksichtigt wurden, stellt der Fokus der vorliegenden Arbeit eine sinnvolle und praxisrelevante Ergänzung ihrer bisherigen Bemühungen dar. Darüber hinaus boten die vielseitige und technologiegestützte Arbeitsweise der Mitarbeitenden sowie die Herausforderungen der Werbebranche ein besonders geeignetes Umfeld, um die Forschungsfrage im Arbeitskontext zu untersuchen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Zur Beantwortung der Hauptfragestellung werden zunächst die Konzepte des Boundary-Managements und der Erholungserfahrung definiert, um eine theoretische Grundlage für die Untersuchung zu schaffen. Dabei wird vertieft auf die einzelnen Dimensionen der beiden Konzepte eingegangen, welche für die Untersuchung herangezogen wurden. Auf Basis der theoretischen Fundierung werden anschliessend die Fragestellungen sowie die Hypothesen vorgestellt und begründet. Das nachfolgende Kapitel 2 beschreibt die methodische Vorgehensweise der Arbeit, einschliesslich Untersuchungsdesign, Datenerhebung, Stichprobenbeschreibung sowie Datenaufbereitung und -auswertung. In Kapitel 3 werden die Ergebnisse der statistischen Auswertung präsentiert und grafisch dargestellt. Diese Resultate werden in Kapitel 4 interpretiert und diskutiert sowie eine entsprechende Beantwortung der Fragestellungen vorgenommen. Darauf basierend werden Gestaltungshinweise für den Praxispartner abgeleitet. Abschliessend wird eine kritische Reflexion der Arbeit vorgenommen, die Limitationen erläutert und ein Ausblick auf weitere Forschungsfelder gegeben.

1.3 Theoretische Fundierung

Die folgenden Unterkapitel bilden die theoretischen Grundlagen, die für das Verständnis und die Einordnung dieser Untersuchung zentral sind. Dabei werden die Konzepte des Boundary-Managements und der Erholungserfahrung sowie die dazugehörigen Konstrukte erläutert, die für die Analyse herangezogen wurden. Ergänzend erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Thematik des Homeoffice. Gegen Ende der Unterkapitel werden die theoretischen Grundlagen durch eigene Gedanken und kritische Reflexionen ergänzt.

1.3.1 Boundary-Management

Das Boundary-Management umfasst laut Ashforth et al. (2000) sowie Allen et al. (2014) bewusste Strategien, um die Grenzen zwischen dem Beruf und Privatleben zeitlich und räumlich zu gestalten. Dabei können Arbeitnehmende Grenzen aktiv setzen, beispielsweise durch getrennte Kalender (Nippert-Eng, 1996) oder sie verwischen, etwa durch das Beantworten geschäftlicher E-Mails am Wochenende (Capitano & Greenhaus, 2018). Jedoch ist laut Clark (2000) die Kontrolle über diese Grenzen begrenzt, da betriebliche Erwartungen oft nicht den persönlichen Prioritäten entsprechen.

Laut Olson-Buchanan und Boswell (2006) strukturieren Grenzen die verschiedenen Rollen, die Individuen in unterschiedlichen Lebensbereichen einnehmen. Diesbezüglich verweist Nippert-Eng (1996) auf die Ursprünge des Boundary-Managements: die Rollentheorie. Diese postuliert, dass Menschen ihre Lebensbereiche im täglichen Leben auf natürliche Weise unterteilen und sie durch verschiedene Grenzen zusammenhalten (Nippert-Eng, 1996). Rollen sind meist zeitlich und örtlich gebunden, so findet die Arbeit im Büro statt und das Familienleben zu Hause (Zhao, 2023). Frühere Untersuchungen haben sich laut Biddle (1986) vornehmlich auf die Rollentheorie gestützt, um die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu verstehen. Dabei wurde sich auch mit den Auswirkungen von Konflikten zwischen den Rollen auseinandergesetzt: Studien haben übereinstimmend gezeigt, dass Rollenkonflikte schädlich sind und mit negativen Emotionen (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2006) sowie Angstgefühlen einhergehen (Zhao & Yu, 2023). Auch gemäss Zhao (2023) erschweren unscharfe Grenzen den vollständigen Rollenwechsel und führen zu Problemen bei der psychologischen Trennung der Rollen. Dies steht ebenfalls im Einklang mit der Studie von Greenhaus und Beutell (1985), die gezeigt hat, dass die Überschneidung von beruflichen und privaten Angelegenheiten mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und Leistung einhergeht.

Auf individueller Ebene haben Menschen unterschiedliche Präferenzen dafür, wie klar sie Arbeit und Privatleben voneinander trennen möchten. Diese Unterschiede können sich auf Faktoren wie Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die Zufriedenheit im Job und das Stresserleben auswirken (Kossek & Lautsch, 2012). Auch Organisationen unterscheiden sich in ihrer Segmentierungspolitik und den Arbeitsanforderungen. Dies wirkt sich wiederum auf den Grad der Passung zwischen Person und Situation aus (Capitano & Greenhaus, 2018). Zhao (2023) betont zudem, dass informelle Normen durch digitale Kommunikationsmittel eine ständige Erreichbarkeit erwarten lassen können. Digitale Technologien haben das Potenzial sowohl die Abgrenzung als auch die Vermischung von Berufs- und Privatleben zu fördern, weshalb die Gestaltung von Homeoffice und der Einsatz sozialer Netzwerke eine Herausforderung darstellen (Zhao, 2023).

Das Boundary-Management kann somit auf eine Trennung oder Integration der Lebensbereiche abzielen, wobei gezielte Strategien nötig sind, wenn berufliche Anforderungen die Erfüllung privater Aufgaben beeinträchtigen (Zhao, 2023).

Zusammenfassend liefern die dargestellten Theorien eine fundierte Basis für die vorliegende Arbeit, um das Verständnis dafür zu vertiefen, wie Menschen die Grenzen zwischen beruflichem und privatem Leben ziehen. Allerdings sind auch Widersprüche zu verzeichnen, die kritisch hinterfragt werden sollten. So haben Studien übereinstimmend gezeigt, dass Rollenkonflikte schädlich sind und mit negativen Emotionen sowie Angstgefühlen einhergehen (Kreiner et al., 2006; Zhao & Yu, 2023). Gleichzeitig haben Menschen unterschiedliche Präferenzen dafür, wie klar sie Arbeit und Privatleben voneinander trennen oder kombinieren möchten (Kossek & Lautsch, 2012). So stellt sich die Frage, ob eine Vermischung der Lebensbereiche grundsätzlich als belastend gilt, oder ob vielmehr die Passung zwischen individuellen Präferenzen und den gegebenen Rahmenbedingungen entscheidend ist.

1.3.2 Messung des Boundary-Managements

Im Laufe der Forschung wurden zahlreiche Messverfahren entwickelt, um das Boundary-Management zu erfassen (Zhao, 2023). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird sich auf die Skala von Kossek, Ruderman, Braddy und Hannum (2012) gestützt. Die Autoren haben sich zum Ziel gemacht, die Messung und Theorie von Boundary-Management-Stilen zwischen Arbeit und Privatleben weiterzuentwickeln und durch variablenorientierte und personenorientierte Ansätze zu untersuchen. Die Skala von Kossek et al. (2012) wurde für die vorliegende Arbeit ausgewählt, da sie über eine einfache Unterscheidung zwischen «Integration» und «Segmentation» hinausgeht. Dabei gehen die Autoren darauf ein, wie

Menschen Grenzen zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben ziehen und die beiden Lebensbereiche miteinander in Einklang bringen, basierend auf ihrer eigenen Identität und dem Gefühl, wie viel Kontrolle sie über diese Grenzen haben. Sie kombinieren dabei Theorien zu Rollen und Grenzen und identifizieren drei wichtige Merkmale des Boundary-Managements: (1) Das Verhalten bei Unterbrechungen zwischen den Rollen, sprich, wenn Arbeit ins Privatleben eingreift oder umgekehrt; (2) die zentrale Bedeutung von Arbeits- und Familienrollen für die eigene Identität; (3) die wahrgenommene Kontrolle über die eigenen Grenzen. Mithilfe eines variablenorientierten Ansatzes wurden diese Merkmale verfeinert und validiert, um ein Messinstrument zu entwickeln. Auf Basis einer Faktorenanalyse ermittelten die Autoren folgende fünf Faktoren: *Nonwork interrupting work behaviors*, *Work interrupting nonwork behaviors*, *Boundary control*, *Work identity* und *Family identity* (Kossek et al., 2012), welche in der Abbildung 1 veranschaulicht wurden.

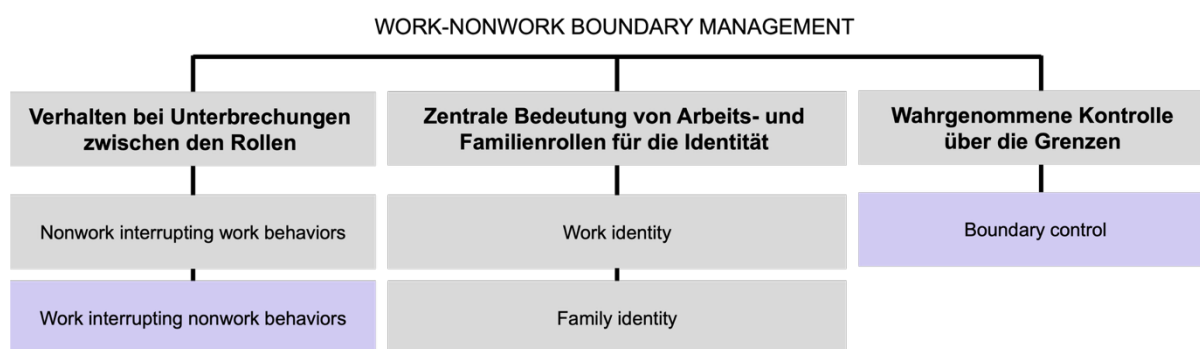


Abbildung 1. Eigene Darstellung der Hauptmerkmale des Work-Nonwork Boundary-Managements von Kossek et al. (2012)

Im Rahmen dieser Untersuchung lag der Fokus bewusst auf den Aspekten *Work interrupting nonwork behaviors* und *Boundary control* (in der Abbildung 1 farblich hervorgehoben). Diese wurden als relevant für die Erholungserfahrung in der Freizeit eingeschätzt, da sie sich mit arbeitsbedingten Unterbrechungen der Freizeit sowie der wahrgenommenen Kontrolle der Grenzüberschreitungen befassen. Die Dimensionen *Nonwork interrupting work behaviors*, *Work identity* und *Family identity* wurden ausgeklammert, da sie für die spezifische Betrachtung der Erholungserfahrung ausserhalb der Arbeitszeit als weniger zentral eingestuft wurden. *Nonwork interrupting work behaviors* beschreiben Störungen der Arbeit durch private Aktivitäten und entsprechen somit nicht dem angestrebten Fokus auf die Erholung in der Freizeit. Ebenso wurden *Work identity* und *Family identity* ausgeklammert, da sie sich stärker auf Rollenverständnisse beziehen und sich weniger direkt mit der aktiven Grenzgestaltung befassen. Im Mittelpunkt dieser Arbeit

stand mehr die Frage, wie die Gestaltung und Kontrolle der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben mit der Erholungserfahrung in der Freizeit in Zusammenhang stehen.

Die Skala von Kossek et al. (2012) stellt somit einen differenzierten Zugang zum Verständnis des individuellen Boundary-Managements dar und eignet sich daher gut für die vorliegende Arbeit. Zugleich ist kritisch zu reflektieren, dass organisationale und strukturelle Rahmenbedingungen nur begrenzt berücksichtigt werden, beispielsweise unausgesprochene Erwartungen, technologische Anforderungen oder die Führungskultur. Dies könnte die Aussagekraft selbstberichteter Angaben beeinflussen. Daher werden mögliche Einflussfaktoren in die Überlegungen der Dateninterpretation mitaufgenommen.

Nachfolgend wird auf die beiden ausgewählten Dimensionen näher eingegangen.

1.3.2.1 Work interrupting nonwork behaviors

Die Skala *Work interrupting nonwork behaviors* misst gemäss Kossek et al. (2012), inwieweit eine Person ihre Grenzen reguliert, um Unterbrechungen zwischen den Lebensbereichen zuzulassen. Hierbei ist die spezifische Richtung festgelegt, in der die Arbeit die Freizeit unterbricht. Da sich einige Personen deutlich stärker mit einer bestimmten Rolle identifizieren, beispielsweise der Arbeit, der Familie oder anderen nicht-beruflichen Interessen, zeigen sie unterschiedliche Verhaltensweisen, wenn sie zwischen diesen Rollen wechseln oder dabei unterbrochen werden (Kossek et al., 2012). So zeigen familienzentrierte oder nicht-arbeitsfokussierte Personen mit hoher Selbstkontrolle tendenziell seltener *Work interrupting nonwork behaviors* (Kossek & Lautsch, 2007). Im Gegensatz dazu neigen arbeitszentrierte Personen eher dazu, ihr Privatleben zugunsten der Arbeit zu unterbrechen, während sie umgekehrt seltener ihre Arbeit durch private Angelegenheiten stören (Kossek et al., 2012).

1.3.2.2 Boundary control

Die Skala *Boundary control* misst, gemäss Kossek et al. (2012), die wahrgenommene Kontrolle der Grenzüberschreitungen. Sie konzentriert sich auf die subjektiv empfundene Fähigkeit der Person, zu steuern, wie sie die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwaltet. Die Wahrnehmung der Grenzkontrolle unterscheidet sich dabei vom Unterbrechungsverhalten, da sie keine persönliche Eigenschaft ist, sondern eine psychologische Interpretation der Kontrolle über das eigene Grenzumfeld (Kossek et al., 2012). Für die Wahrnehmung der Grenzkontrolle wird das Modell von Karasek (1979) der Arbeitsbelastung hinzugezogen, das besagt, dass Stress entstehen kann, wenn die Anforderungen des Kontextes grösser sind als der Grad der Entscheidungsfreiheit, um die

Arbeitsanforderungen zu kontrollieren. Während Personen mit hoher wahrgenommener Grenzkontrolle überzeugt sind, Zeitpunkt, Häufigkeit und Richtung von Grenzüberschreitungen selbst steuern zu können, empfinden Menschen mit geringer Kontrolle dabei häufig Hilflosigkeit und sehen ihre Identität sowie Rolle gefährdet (Kossek et al., 2012). Durch die Validierung des *Masses Boundary control* wird gemäss Kossek et al. (2012) Problemen früherer Forschung nachgegangen, indem die Messung des rollenübergreifenden Grenzverhaltens nicht mit der Grenzkontrolle vermischt wird.

1.3.3 Erholungserfahrung

Erholung wird von Meijman und Mulder (1998) als ein Prozess definiert, welcher der Regeneration psychischer und physischer Ressourcen dient. Blasche (2020) weist darauf hin, dass jede Form der Beanspruchung zu einer Zunahme von Ermüdung und einer Abnahme der Leistungsfähigkeit führt. Durch Erholung können diese Veränderungen rückgängig gemacht und der Ausgangszustand vor der Beanspruchung wiederhergestellt werden. Im Arbeitskontext beschreiben Sonnentag und Fritz (2007a) Erholung als einen psychophysiologischen Regenerationsprozess, der arbeitsbedingte Stressreaktionen abbaut und somit das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit wiederherstellt. In der Forschung wird zwischen Erholungsaktivitäten und Erholungserfahrungen unterschieden: Erholungsaktivitäten beziehen sich auf konkrete Handlungen in der Freizeit, beispielsweise Lesen oder Wandern, während Erholungserfahrungen die subjektiven Erlebensqualitäten während dieser Tätigkeiten betreffen (Sonnentag & Fritz, 2007a). So kann etwa beim Wandern eine mentale Distanzierung vom Berufsalltag oder beim Lesen eines Buches ein Zustand der Entspannung erlebt werden (Sonnentag, 2018).

Im Hinblick auf die Erforschung von Mechanismen des Erholungsprozesses werden insbesondere das Effort-Recovery Model von Meijman und Mulder (1998) sowie die Conservation of Resources Theory von Hobfoll (1989) herangezogen. Das Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) geht davon aus, dass körperliche und geistige Anstrengungen während der Arbeit zu Beanspruchungsreaktionen führen, die wieder rückgängig gemacht werden können. Erholung gelingt aber nur, wenn eine Person in ihrer Freizeit von arbeitsbedingten Anforderungen vollständig entlastet ist und keine Belastungen erlebt, die dieselben mentalen oder körperlichen Ressourcen beanspruchen wie bei der Arbeit. Dadurch haben diese Systeme die Möglichkeit, in ihren ursprünglichen Zustand zurückzukehren, was zur Aufhebung der Beanspruchungsreaktionen führt (Meijman & Mulder, 1998).

Auch die Conservation of Resources Theory von Hobfoll (1989) liefert eine zentrale Perspektive auf die Erholungsprozesse. Sie besagt, dass Arbeitsanforderungen Ressourcen beanspruchen und Menschen grundsätzlich danach streben, ihre Ressourcen (Objekte, Bedingungen, persönliche Eigenschaften, etc.) zu erhalten, auszubauen oder zu schützen. Stress entsteht demnach, wenn individuelle Ressourcen bedroht sind, etwa durch Belastungen im Arbeitskontext. Um Ressourcen wiederherzustellen oder neue zu gewinnen, kann es notwendig sein, bestehende Ressourcen einzusetzen. Vor diesem Hintergrund hebt die Theorie hervor, wie wichtig es ist, die arbeitsfreie Zeit so zu gestalten, dass sie zur Erhaltung, Erweiterung oder Wiederherstellung persönlicher Ressourcen beiträgt (Hobfoll, 1989).

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zeigt sich laut Pangert, Schiml und Schüpbach (2015) daran, ob berufliche Belastungen durch Erholung im Privatleben ausgeglichen werden können. Da Erholung Zeit braucht, sind laut van Veldhoven und Broersen (2003) ausreichende Erholungsphasen entscheidend, um ohne Restbelastung in den nächsten Arbeitstag zu starten. Fehlt jedoch die Erholung, sinken die Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen. Kratzer, Menz und Pangert (2015) warnen dabei vor einem negativen Kreislauf: Wenn die Arbeit so fordernd ist, dass private Aktivitäten vernachlässigt werden, leidet die Erholung, was langfristig zu Leistungsabfall und Überlastung führen kann. Sonnentag (2018) betont, dass beruflicher Stress das subjektive Wohlbefinden kurzfristig und langfristig mindern kann. Dem entgegen wirken gezielte Erholung, erholsame Aktivitäten und Schlaf. Deshalb sind erholungsfördernde Prozesse besonders wichtig, um negative Stressfolgen abzumildern, und sollten von belasteten Personen bewusst priorisiert werden (Sonnentag, 2018).

Zusammenfassend tragen die vorgestellten Theorien wesentlich dazu bei, die Mechanismen des Erholungsprozesses besser zu verstehen. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Erholung im Alltag auch von situativen, sozialen und individuellen Faktoren (z. B. familiären Belastungen oder Partnerschaftskonflikten) beeinflusst sein kann und somit ein ganzheitliches Verständnis erfordert, das über arbeitsbezogene Einflussfaktoren hinausgeht. Zudem geht das Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) davon aus, dass eine vollständige Entlastung von arbeitsbezogenen Anforderungen notwendig ist, um Erholung zu ermöglichen. Diese Annahme ist im heutigen Berufsalltag, beispielsweise durch die ständige Erreichbarkeit oder mobile Arbeitsformen, nicht immer realistisch. Vor diesem Hintergrund erscheint eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Modellen im Hinblick auf die aktuelle Praxis sinnvoll.

1.3.4 Messung der Erholungserfahrung

Im Hinblick auf die Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung der Erholungserfahrung stützen sich auch Sonnentag und Fritz (2007a) auf das Effort-Recovery Model von Meijman und Mulder (1998) sowie die Conservation of Resources Theory von Hobfoll (1989). Ergänzend dazu berücksichtigen sie Literatur zur Stimmungsregulation, die tiefere Einblicke in die erholungsrelevanten psychologischen Prozesse liefert. Vor diesem Hintergrund entwickelten Sonnentag und Fritz (2007a) den Recovery Experience Questionnaire (REQ), der in der vorliegenden Arbeit zur Messung der Erholungserfahrung eingesetzt wird. Der REQ wurde ausgewählt, weil er nicht bloss auf konkrete Aktivitäten fokussiert, sondern auf die grundlegenden psychologischen Erfahrungen, die Erholung ermöglichen. Sonnentag und Fritz (2007a) gehen davon aus, dass nicht die spezifische Tätigkeit an sich, sondern vielmehr die zugrunde liegenden Merkmale, wie etwa Entspannung oder die psychologische Distanz zur Arbeit, entscheidend für die Erholung von beruflichem Stress sind. So können verschiedene Personen unterschiedliche Aktivitäten als erholsam erleben, da die dahinterliegenden psychologischen Prozesse, die für die Erholung wichtig sind, häufig ähnlich sind. Mittels Faktorenanalyse identifizierten Sonnentag und Fritz (2007a) folgende vier zentrale Erholungserfahrungen: *Psychological Detachment*, *Relaxation*, *Mastery* und *Control*, welche in der Abbildung 2 veranschaulicht wurden.



Abbildung 2. Eigene Darstellung der Erholungserfahrung gemäss des REQ nach Sonnentag und Fritz (2007a)

Die Bedeutung dieser Faktoren wird durch die Ergebnisse einer Metaanalyse von Bennett, Bakker und Field (2018) untermauert, welche positive Zusammenhänge zwischen allen vier Erholungserfahrungen und verschiedenen Indikatoren für Gesundheit und Wohlbefinden bestätigten.

Der REQ stellt somit ein hilfreiches Instrument dar, um zentrale psychologische Erholungserfahrungen systematisch zu erfassen. Allerdings bleibt kritisch anzumerken, dass der Fragebogen stark auf subjektive Selbstauskünfte angewiesen ist und damit anfällig für Verzerrungen sein könnte, insbesondere in Bezug auf soziale Erwünschtheit oder eingeschränkte Reflexionsfähigkeit über eigene Erholungsprozesse. Zudem könnten die Selbstauskünfte auch von kurzfristigen, situativen Bedingungen beeinflusst werden. Diese potenziellen Verzerrungen werden bei der Interpretation der Ergebnisse in Betracht gezogen.

Im Folgenden werden die vier Dimensionen näher erläutert.

1.3.4.1 Psychological Detachment

Gemäss Sonnentag und Fritz (2007a) stellt das *Psychological Detachment* bzw. die psychologische Distanzierung von der Arbeit einen zentralen Bestandteil effektiver Erholung dar. Etzion, Eden und Lapidot (1998) beschreiben Distanzierung als das subjektive Erleben einer inneren Abgrenzung von der Arbeitssituation. Dies bedeutet, sich in der Freizeit nicht mit arbeitsbezogenen Aufgaben zu beschäftigen, also keine beruflichen Telefonanrufe zu Hause entgegenzunehmen oder sich nicht aktiv mit Arbeitstätigkeiten zu befassen. Sonnentag und Fritz (2007a) betonen zudem, dass psychologische Distanzierung auch die gedankliche Loslösung von der Arbeit umfasst. Diese Form der inneren Loslösung geht somit über blosser physischer Abwesenheit vom Arbeitsplatz hinaus (Sonnentag & Bayer, 2005). Das Effort-Recovery Modell von Meijman & Mulder (1998) erklärt, dass Erholung nur dann gelingt, wenn die während der Arbeit beanspruchten Systeme in der Freizeit nicht weiter belastet werden. Wer sich in der Freizeit nicht gedanklich von der Arbeit lösen kann, riskiert eine anhaltende Beanspruchung dieser Systeme, was somit eine vollständige Erholung erschwert (Sonnentag & Fritz, 2007a). Studien belegen, dass die psychologische Distanzierung nicht nur vor Burnout schützen kann (Etzion et al., 1998), sondern auch mit einer verbesserten abendlichen Stimmung einhergeht (Sonnentag & Bayer, 2005).

1.3.4.2 Relaxation

Sonnentag und Fritz (2007a) greifen für ihre Definition von *Relaxation* bzw. Entspannung auf Stone, Kennedy-Moore und Neale (1995) zurück, die Entspannung als einen Zustand beschreiben, der typischerweise mit Freizeitaktivitäten einhergeht und durch geringe körperliche und geistige Anspannung sowie positive Emotionen gekennzeichnet ist. Entspannung kann gemäss Grossman, Niemann, Schmidt und Walach (2004) durch gezielte Praktiken wie Meditation, aber auch durch alltägliche Aktivitäten wie Musikhören (Pelletier, 2004) gefördert werden. Diese Erlebnisse tragen nicht nur zur Reduktion innerer Anspannung bei, sondern unterstützen auch die emotionale Erholung nach arbeitsbedingtem

Stress (Sonnentag & Fritz, 2007a). So weisen Brosschot, Pieper und Thayer (2005) darauf hin, dass eine andauernde Aktivierung als Folge beruflicher Belastungen krankheitsfördernd wirken kann, weshalb Strategien zur mentalen Entlastung essenziell sind. Die empirische Forschung zeigt auch gemäss Stone et al. (1995), dass entspannungsfördernde Aktivitäten wirksam dabei helfen, stressbedingte Symptome kurzfristig und dauerhaft zu reduzieren.

1.3.4.3 Mastery

Tätigkeiten in der Freizeit, die eine Herausforderung darstellen und persönliches Wachstum ermöglichen, werden als sogenannte *Mastery*-Erlebnisse bezeichnet. Sie helfen Berufstätigen dabei, Abstand vom Arbeitsalltag zu gewinnen, indem sie in anderen Lebensbereichen neue Kompetenzen aufbauen und Erfolgserlebnisse ermöglichen (Sonnentag & Fritz, 2007a). Beispiele hierfür sind das Erlernen neuer Fähigkeiten, sportliche Ziele oder ehrenamtliches Engagement (Fritz & Sonnentag, 2006; Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002). Solche Aktivitäten erfordern gemäss Vohs und Baumeister (2004) häufig Selbstdisziplin, um nicht einer gemütlicheren Tätigkeit nachzugehen, wobei entscheidend ist, dass die Aufgaben zwar fordern, aber nicht überfordern. Trotz ihres anspruchsvollen Charakters gelten *Mastery*-Aktivitäten als förderlich für die Erholung, da sie zur Entwicklung psychologischer Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und positiver Stimmung beitragen (Bandura, 1997; Sonnentag & Natter, 2004). Studien belegen, dass Personen, die solche Aktivitäten in ihrer Freizeit verfolgen, seltener Erschöpfung erleben und emotional ausgeglichener sind (Fritz & Sonnentag, 2006; Rook & Zijlstra, 2006).

1.3.4.4 Control

Laut Sonnentag und Fritz (2007a) bezeichnet *Control* bzw. Kontrolle im Kontext der Erholung die Möglichkeit, Freizeit aktiv nach eigenen Vorstellungen zu gestalten – etwa in Bezug auf Wahl, Zeitpunkt und Ausführung von Aktivitäten. Die Forschungsergebnisse von Burger (1989) deuten darauf hin, dass das Erleben von Kontrolle mit positiven Reaktionen verbunden ist. Auch Larson (1989) konnte mithilfe der Experience-Sampling-Methode zeigen, dass Menschen, die im Alltag mehr Kontrolle erleben, tendenziell glücklicher sind. Bandura (1997) betont, dass das subjektive Erleben von Einflussnahme auf zentrale Lebensbereiche das Wohlbefinden steigert. Umgekehrt zeigen Studien (Griffin, Fuhrer, Stansfeld & Marmot, 2002; Rosenfield, 1989), dass ein dauerhaftes Gefühl von Kontrollverlust das Risiko für psychische Belastungen wie Angst oder Depression erhöhen kann. Als externer Erholungsfaktor trägt Kontrolle demnach dazu bei, dass Menschen gezielt jene Freizeitaktivitäten wählen können, die ihnen besonders guttun (Sonnentag & Fritz, 2007a).

1.3.5 Homeoffice

Bogodistov et al. (2023) halten fest, dass die Corona-Pandemie tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen mit sich brachte. Arbeitsmodelle, wie das Homeoffice, die zuvor eher als Zukunftsvisionen zur Förderung flexibler Beschäftigung galten, wurden plötzlich zum Alltag. In diesem Zusammenhang wird betont, wie wichtig es ist, beim Arbeiten von zu Hause ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen beruflichen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen sicherzustellen (Bogodistov et al., 2023). Denn die Arbeit im Homeoffice bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen.

Zu den Vorteilen zählt gemäss Landes, Steiner, Wittmann und Utz (2020), dass Homeoffice die Produktivität der Mitarbeitenden steigern kann. Es hat sich gezeigt, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice engagiert tätig sein können, was von vielen Unternehmen als positiver Befund hinsichtlich der Arbeitsform bewertet wird. Aus der Perspektive der Erwerbstätigen bringt das Arbeiten im Homeoffice Einsparungen bei Zeit, Kosten und Energie mit sich, vor allem durch den Wegfall von Pendelzeiten (Mergener, 2020). Zudem erleichtert Homeoffice laut Allen, Golden und Shockley (2015) die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, da es mehr Flexibilität im Umgang mit familiären Verpflichtungen oder anderen ausserberuflichen Aktivitäten ermöglicht. Leontaris und Kleemann (2025) betonen ausserdem, dass viele Beschäftigte nebst der gewonnenen Flexibilität im Alltag auch die Möglichkeit zu ungestörtem Arbeiten als positiv wahrnehmen.

Gleichzeitig weist die Forschung jedoch auf einige Nachteile hin. So besteht die Gefahr, dass Homeoffice zur Überlastung führen kann und emotionale Erschöpfung begünstigt (Landes et al., 2020). Rau und Göllner (2019) weisen darauf hin, dass sich Burnout-Symptome auch im Kontext von Homeoffice häufen, besonders durch die vielfach empfundene Verpflichtung zur dauerhaften Erreichbarkeit, auch über die gewohnten Arbeitszeiten hinaus. Arntz, Ben Yahmed und Berlingieri (2020) zeigen auf, dass besonders Familien mit Kindern durch die gleichzeitige Bewältigung von beruflichen und familiären Aufgaben verstärkt unter Stress leiden, was langfristig zu Burnout und Schlafproblemen führen kann. Darüber hinaus sind laut Leontaris und Kleemann (2025) soziale Interaktionen und kooperative Arbeitsprozesse im Homeoffice tendenziell eingeschränkt, was den informellen Austausch innerhalb von Teams erschweren kann.

Leontaris und Kleemann (2025) betonen aber auch, dass Homeoffice von vielen Arbeitnehmenden als zufriedenstellend erlebt wird. Besonders bevorzugt wird ein hybrides Modell, das Büropräsenz und Arbeit von zu Hause aus kombiniert, da es Flexibilität und Produktivität fördert, ohne den sozialen Austausch zu vernachlässigen.

Eine Studie von Rieth und Hagemann (2021) zeigte, dass Homeoffice bei geeigneten Rahmenbedingungen mit weniger Stress und höherer Lebenszufriedenheit verbunden ist. Fehlen jedoch passende Arbeitsbedingungen zu Hause, kann dies Ressourcen kosten und die Belastung erhöhen. Es wird somit deutlich, dass Homeoffice auf einer Lösung basieren sollte, die von allen Beteiligten als fair und ausgewogen empfunden wird (Diewald, 2020).

Die dargestellten Forschungsergebnisse verdeutlichen somit die Vielschichtigkeit des Homeoffice. Vor diesem Hintergrund lassen sich auch Ansätze von Widersprüchen verzeichnen. So kann Homeoffice laut Allen et al. (2015) die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern, jedoch auch durch die gleichzeitige Bewältigung von beruflichen und familiären Aufgaben Stress begünstigen (Arntz et al., 2020). Dieses Spannungsverhältnis macht deutlich, dass die Wirkung von Homeoffice stark von individuellen, familiären und organisationalen Rahmenbedingungen abhängt und daher differenziert betrachtet werden sollte.

1.4 Fragestellungen und Hypothesen

Wie in der vorangegangenen Problem- und Ausgangslage im Kapitel 1 bzw. 1.1 dargelegt, widmet sich die vorliegende Arbeit der übergeordneten Fragestellung:

Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung von Mitarbeitenden einer Werbeagentur?

Die systematische Erfassung der Ausprägungen des Boundary-Managements sowie der Erholungserfahrung der Mitarbeitenden erfolgt auf Basis der in Kapitel 1.3 erläuterten theoretischen Konstrukte. Um potenzielle Zusammenhänge gemäss der Fragestellung zu untersuchen, werden die Konstrukte miteinander in Verbindung gesetzt, woraus sich acht Hypothesen ergaben. Nachfolgend werden diese erläutert und empirisch fundiert begründet:

Work interrupting nonwork behaviors und *Psychological Detachment*: Psychologische Distanzierung beschreibt gemäss Etzion et al. (1998) und Sonnentag und Fritz (2007a) das subjektive Erleben einer inneren Abgrenzung von der Arbeit in der Freizeit, wobei es zentral ist, sich weder aktiv noch gedanklich mit arbeitsbezogenen Inhalten zu befassen. Laut dem Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) setzt Erholung voraus, dass beanspruchte Systeme nach der Arbeit nicht weiter aktiviert werden. Bleibt die Distanzierung aus, ist eine vollständige Erholung nicht möglich (Sonnentag & Fritz, 2007a). *Work interrupting nonwork behaviors* – also arbeitsbezogene Aktivitäten während der Freizeit nach Kossek et al. (2012) – haben gemäss Sonnentag (2018) das Potenzial, die psychologische Distanzierung zu erschweren. Wenn berufliche Verpflichtungen in die Freizeit hineinreichen und die Gedanken

weiterhin um arbeitsbezogene Themen kreisen, können die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, was es erschwert, in der Freizeit mental Abstand zur Arbeit zu gewinnen (Sonnentag, 2018). Deshalb wird ein negativer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H1: Mitarbeitende mit höheren Work interrupting nonwork behaviors weisen ein geringeres Mass an Psychological Detachment auf.

Work interrupting nonwork behaviors und *Relaxation*: Entspannung stellt gemäss Stone et al. (1995) sowie Sonnentag und Fritz (2007a) einen zentralen Bestandteil des Erholungsprozesses dar und ist durch ein reduziertes Aktivierungsniveau gekennzeichnet. Solche entspannungsbezogenen Zustände sind bedeutsam, da sie dazu beitragen, die durch arbeitsbezogenen Stress ausgelöste andauernde Aktivierung abzubauen, was für eine vollständige Erholung des Organismus notwendig ist (Brosschot et al., 2005). Wenn folglich beanspruchte Systeme nach der Arbeit, etwa durch *Work interrupting nonwork behaviors* weiter aktiviert werden, kann die Entspannung beeinträchtigt werden (Meijman & Mulder, 1998). Deshalb wird ein negativer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H2: Mitarbeitende mit höheren Work interrupting nonwork behaviors weisen ein geringeres Mass an Relaxation auf.

Work interrupting nonwork behaviors und *Mastery*: *Mastery*-Erlebnisse in der Freizeit ermöglichen es Berufstätigen laut Sonnentag und Fritz (2007a), Abstand vom beruflichen Alltag zu gewinnen, indem sie anspruchsvolle Erfahrungen in anderen Lebensbereichen bieten. Derartige Tätigkeiten erfordern Anstrengung, Selbstkontrolle und die Fähigkeit, sich zu fokussieren (Vohs & Baumeister, 2004). Da solche Aktivitäten kontinuierliches Engagement verlangen (Vohs & Baumeister, 2004), liegt die Annahme nahe, dass arbeitsbezogene Unterbrechungen während der Freizeit, beispielsweise durch berufliche Anrufe, E-Mails oder die gedankliche Beschäftigung mit berufsbezogenen Aufgaben, das Potenzial haben, den Zugang zu solchen *Mastery*-Erfahrungen zu beeinträchtigen. Deshalb wird ein negativer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H3: Mitarbeitende mit höheren Work interrupting nonwork behaviors weisen ein geringeres Mass an Mastery auf.

Work interrupting nonwork behaviors und *Control*: Kontrolle wird von Sonnentag und Fritz (2007a) als die Fähigkeit verstanden, zwischen verschiedenen Handlungsalternativen wählen zu können. Konkret auf die Erholung bezogen bedeutet dies, dass Personen die

Freiheit haben, selbst zu entscheiden, wie, wann und mit welchen Aktivitäten sie ihre Freizeit gestalten (Sonnentag & Fritz, 2007a). Hierbei liegt die Annahme nahe, dass Unterbrechungen der Freizeit durch die Arbeit diese erlebte Kontrolle und den Handlungsspielraum einschränken könnten. Wenn die Freizeit regelmässig durch arbeitsbezogene Anforderungen unterbrochen wird, könnte dies dazu führen, dass Personen weniger Autonomie in der Nutzung ihrer Zeit erleben und stattdessen verstärkt auf externe Anforderungen reagieren müssen. Somit wird die selbstbestimmte Gestaltung der Freizeit eingeschränkt, was mit einem reduzierten Erleben von Kontrolle einhergehen dürfte. Deshalb wird ein negativer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H4: Mitarbeitende mit höheren Work interrupting nonwork behaviors weisen ein geringeres Mass an Control auf.

Boundary control und Psychological Detachment: Gemäss Kossek et al. (2012) erleben Personen mit hoher *Boundary control* mehr Handlungsspielraum im Umgang mit Grenzüberschreitungen und können dadurch besser steuern, wann sie sich beruflichen oder privaten Rollen widmen. Sie können somit selbstbestimmt über Zeitpunkt, Häufigkeit und Richtung der Übergänge zwischen Arbeit und Freizeit entscheiden. Dieses Erleben von Kontrolle dürfte es Mitarbeitenden erleichtern, sich in der Freizeit gezielt von arbeitsbezogenen Gedanken und Verpflichtungen zu lösen, was zentral für die Erholungserfahrung und essenziell für die Wiederherstellung erschöpfter Ressourcen ist (Sonnentag & Fritz, 2007a). Deshalb wird ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H5: Mitarbeitende mit einer höheren Boundary control weisen ein höheres Mass an Psychological Detachment auf.

Boundary control und Relaxation: Mitarbeitende mit einer höheren *Boundary control* nehmen laut Kossek et al. (2012) mehr Kontrolle darüber wahr, wann, wie häufig und in welche Richtung Grenzüberschreitungen stattfinden. Im Sinne von Karaseks (1979) Modell der Arbeitsbelastung kann ein hoher Grad an Kontrolle helfen, stressauslösende Differenzen zwischen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass Personen mit hoher *Boundary control* besser in der Lage sind, ungestörte Erholungsphasen einzuplanen und dadurch ihre Chancen erhöhen, Entspannungszustände zu erleben, die laut Sonnentag und Fritz (2007a) sowie Stone et al. (1995) durch eine reduzierte Aktivierung einen zentralen Bestandteil des Erholungsprozesses bilden. Deshalb wird ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H6: Mitarbeitende mit einer höheren Boundary control weisen ein höheres Mass an Relaxation auf.

Boundary control und *Mastery*: Auch im Hinblick auf *Mastery*-Erfahrungen wird angenommen, dass Personen mit hoher *Boundary control* eher in der Lage sind, gezielt Zeiträume zu schaffen, in denen sie sich ungestört anspruchsvollen und herausfordernden Freizeitaktivitäten widmen können. Umgekehrt liegt die Vermutung nahe, dass Personen mit einer geringen wahrgenommenen Fähigkeit, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben flexibel und selbstbestimmt zu gestalten (Kossek et al., 2012), weniger Selbstkontrolle und Anstrengungsbereitschaft aufbringen können. Diese Ressourcen sind jedoch für *Mastery*-Aktivitäten essenziell (Vohs & Baumeister, 2004). Deshalb wird ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H7: Mitarbeitende mit einer höheren Boundary control weisen ein höheres Mass an Mastery auf.

Boundary control und *Control*: *Control* im Sinne von Sonnentag und Fritz (2007a) beschreibt die Fähigkeit, selbstbestimmt zwischen verschiedenen Handlungsoptionen zu wählen, insbesondere in der Freizeit. *Boundary control* bezieht sich laut Kossek et al. (2012) auf die wahrgenommene Kontrolle darüber, wie Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben gestaltet und überschritten werden. Personen mit hoher *Boundary control* nehmen sich als fähig wahr, selbst zu steuern, wann und wie berufliche Anforderungen in ihr Privatleben eindringen und umgekehrt. Daraus lässt sich ableiten, dass die beiden Konstrukte miteinander verbunden sind, da beide sich mit dem Gefühl beschäftigen, über relevante Lebensbereiche aktiv entscheiden zu können. Es ist anzunehmen, dass Personen mit hoher *Boundary control* gezielter zwischen Arbeits- und Erholungsphasen differenzieren können und dadurch eine grössere Selbstbestimmung in Bezug auf ihre Freizeitgestaltung erfahren. Deshalb wird ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten angenommen und es ergibt sich folgende Hypothese:

H8: Mitarbeitende mit einer höheren Boundary control weisen ein höheres Mass an Control auf.

In der nachfolgenden Abbildung 3 werden die vermuteten Zusammenhänge der Konstrukte visualisiert.

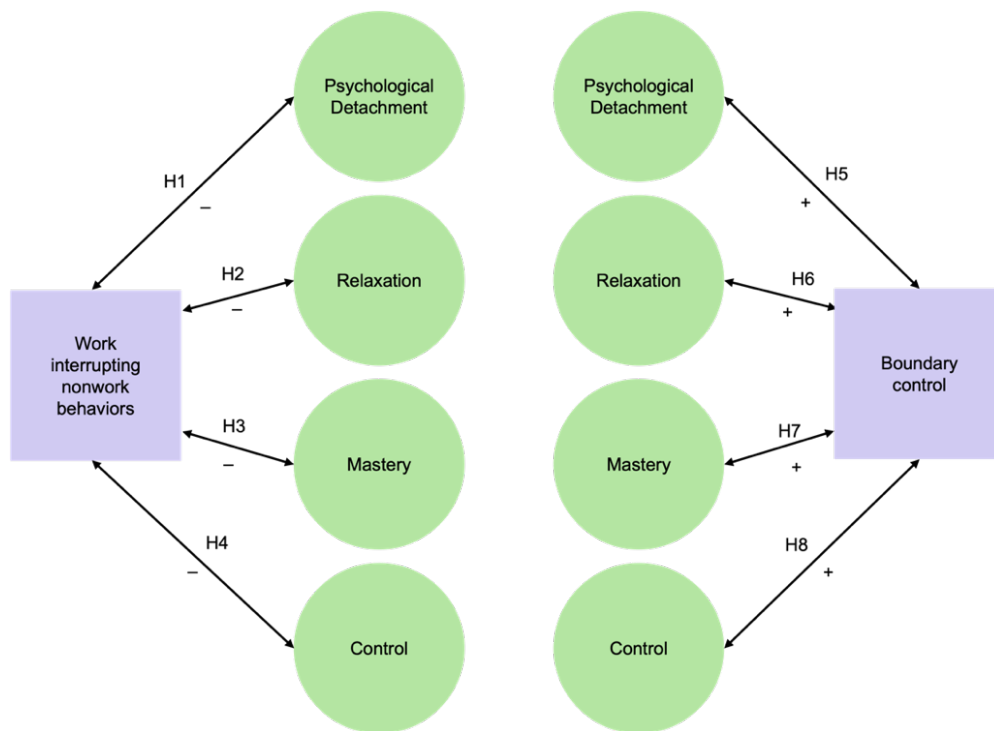


Abbildung 3. Eigene Darstellung der hypothetischen Zusammenhänge

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich ausserdem mit der Thematik des Homeoffice, dessen Relevanz und Aktualität in den Kapiteln 1 und 1.3.5 beschrieben wurde. Da nicht alle Beschäftigten der Werbeagentur von Homeoffice Gebrauch machen können oder wollen, wird eine entsprechende Unterscheidung in der Erholungserfahrung der Mitarbeitenden geprüft. Vor diesem Hintergrund wird die Untersuchung um folgende ergänzende Fragestellung erweitert:

Inwiefern unterscheidet sich die Erholungserfahrung von Mitarbeitenden mit und ohne Nutzung von Homeoffice?

Aufgrund der Vor- und Nachteile, die das Homeoffice gemäss dem Kapitel 1.3.5 aufweist, wurde dessen Einfluss auf die Erholungserfahrung nicht grundsätzlich als positiv oder negativ bewertet, sondern die Dimensionen differenziert betrachtet. Daraus ergaben sich vier weitere Hypothesen. Nachfolgend werden diese erläutert und empirisch fundiert begründet:

Homeoffice und *Psychological Detachment*: Die Ergebnisse der Untersuchung von Bogodistov et al. (2023) zeigen, dass im Homeoffice die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben häufig verschwimmen. Diese mangelnde Abgrenzung kann dazu führen, dass berufliche Anforderungen verstärkt in den persönlichen Lebensbereich eindringen. In der Folge besteht das Risiko, dass arbeitsbedingte Erschöpfung auch auf andere Formen psychischer und körperlicher Belastung im häuslichen Umfeld übergreift (Bogodistov et al.,

2023). Sonnentag (2018) betont, dass eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit eine zentrale Voraussetzung für psychologische Distanzierung ist. Wenn diese Grenzen jedoch im Homeoffice verwischen, kann das Abschalten nach der Arbeit erschwert werden. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass Personen, die Homeoffice nutzen, ein geringeres Mass an *Psychological Detachment* aufweisen. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H9: Mitarbeitende, die Homeoffice nutzen, weisen ein geringeres Mass an Psychological Detachment auf.

Homeoffice und *Relaxation*: Landes et al. (2020) sowie Rau und Göllner (2019) zeigen auf, dass die Arbeit im Homeoffice mit erhöhter Belastung und emotionaler Erschöpfung einhergehen kann. Für die Erfahrung von Entspannung ist jedoch eine Reduktion der Aktivierung zentral (Sonnentag & Fritz, 2007a; Stone et al., 1995). Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass die im Homeoffice häufig empfundene Pflicht zur ständigen Erreichbarkeit (Rau & Göllner, 2019) eine kontinuierliche psychophysiologische Aktivierung begünstigen kann und somit Entspannungsprozesse hemmen. Darüber hinaus weist Arntz et al. (2020) darauf hin, dass die gleichzeitige Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen mit zusätzlichem Stress einhergehen kann. Dies legt nahe, dass dadurch auch die Möglichkeit zur Entspannung weiter eingeschränkt sein könnte. Vor diesem Hintergrund ergibt sich folgende Hypothese:

H10: Mitarbeitende, die Homeoffice nutzen, weisen ein geringeres Mass an Relaxation auf.

Homeoffice und *Mastery*: Gemäss dem Kapitel 1.3.5 weist Homeoffice auch einige Vorteile auf. So bietet der Zugang zu Homeoffice laut Allen et al. (2015) einen grösseren Handlungsspielraum bei der Planung von Beruf und Privatleben, da es mehr Flexibilität im Umgang mit ausserberuflichen Aktivitäten ermöglicht. Durch den Wegfall von Pendelzeiten sowie die Möglichkeit, den Arbeitsalltag individueller zu gestalten, gewinnen Mitarbeitende zeitliche und energetische Ressourcen (Mergener, 2020). Diese Ersparnisse könnten es Erwerbstätigen ermöglichen, ausserberufliche Aktivitäten wahrzunehmen, die als *Mastery*-Erlebnisse gelten, wie beispielsweise das Erlernen neuer Fähigkeiten oder die Ausübung fordernder Hobbys (Fritz & Sonnentag, 2006; Sonnentag & Fritz, 2007a). Folglich wird angenommen, dass Homeoffice strukturelle Voraussetzungen schafft, die die Initiierung und Aufrechterhaltung von *Mastery*-Erlebnissen erleichtern. Vor diesem Hintergrund ergibt sich folgende Hypothese:

H11: Mitarbeitende, die Homeoffice nutzen, weisen ein höheres Mass an Mastery auf.

Homeoffice und *Control*: Auch im Hinblick auf das Erleben von Kontrolle wird angenommen, dass Personen im Homeoffice, durch die strukturellen Möglichkeiten, ihren Alltag selbstbestimmter gestalten können (Sonnentag & Fritz, 2007a). Denn diese Arbeitsform bietet unter anderem mehr Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstags sowie eine flexiblere Planung von beruflichen und privaten Anforderungen (Allen et al., 2015; Leontaris & Kleemann, 2025). Zudem könnte auch der Wegfall von Pendelzeiten (Mergener, 2020) dazu beitragen, den Tagesablauf freier und individueller zu organisieren. Diese eröffneten Handlungsspielräume könnten demnach dazu beitragen, das subjektive Erleben von Kontrolle im Alltag zu steigern. Vor diesem Hintergrund ergibt sich folgende Hypothese:

H12: Mitarbeitende, die Homeoffice nutzen, weisen ein höheres Mass an Control auf.

Die folgende Abbildung 4 veranschaulicht die angenommenen Unterschiede der Konstrukte der Erholungserfahrung in Abhängigkeit von der Nutzung von Homeoffice.

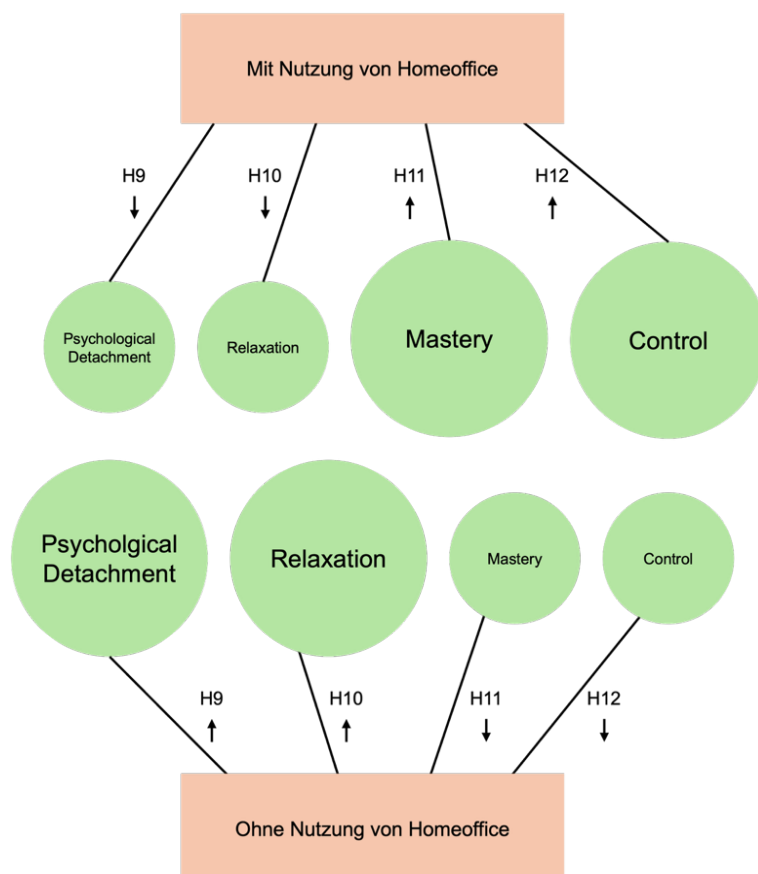


Abbildung 4. Eigene Darstellung der hypothetischen Unterschiede in der Erholungserfahrung durch das Homeoffice

2. Methoden

In folgendem Kapitel wird detailliert auf das Untersuchungsdesign, die herangezogene Stichprobe sowie auf die Erhebung, Aufbereitung und anschliessende Auswertung der Daten eingegangen, um die Transparenz und Reproduzierbarkeit der Studie zu gewährleisten.

2.1 Untersuchungsdesign

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und Hypothesen wurde ein quantitatives Design gewählt, das statistische Zusammenhänge und Unterschiede zwischen den Hypothesenvariablen analysierte. Im Rahmen der Untersuchung wurden keine experimentellen Manipulationen oder Interventionen vorgenommen, stattdessen wurde der bestehende IST-Zustand der Teilnehmenden durch eine Befragung erfasst. Da die Datenerhebung einmalig erfolgte, lässt sich die Studie einem Querschnittsdesign zuordnen. Das Ziel bestand darin, die vorgestellten Konstrukte des Boundary-Managements (*Work interrupting nonwork behaviors* und *Boundary control*) und der Erholungserfahrung (*Psychological Detachment*, *Relaxation*, *Mastery* und *Control*) systematisch zu erfassen. Die Zielgruppe umfasste alle Mitarbeitenden des Unternehmens. Um eine repräsentative Anzahl der Mitarbeitenden zu erreichen, die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten und den Zeitaufwand für die Mitarbeitenden zu reduzieren, fand die Erhebung der Daten mittels Online-Fragebogen statt. Gemäss den Angaben des Praxispartners wurde die Akzeptanz der Mitarbeitenden gegenüber dieser Erhebungsmethode als gross eingestuft. Der Fragebogen basierte auf etablierten Theorien aus der Literatur, die in den Kapiteln 1.3.2 und 1.3.4 dargelegt wurden. Die anonyme Durchführung der Erhebung führte zur Einstufung der Untersuchung als ethisch unbedenklich. In der Abbildung 5 wurde der Prozess grafisch festgehalten.

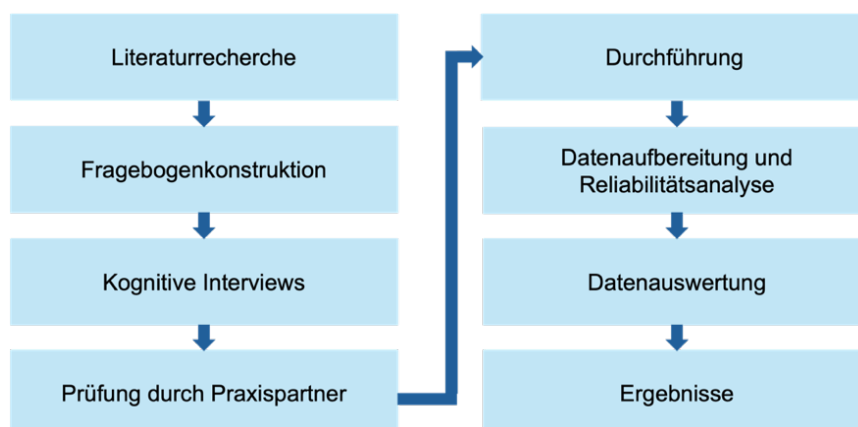


Abbildung 5. Eigene Darstellung des Untersuchungsdesigns

2.2 Datenerhebung

Im Unterkapitel 2.2 der Datenerhebung wird im Detail auf die Konstruktion des Fragebogens, dessen Prüfung durch kognitive Interviews und die Durchführung der Erhebung eingegangen.

2.2.1 Fragenbogenkonstruktion

Das übergeordnete Ziel des Fragebogens bestand darin, die Ausprägung der Erholungserfahrung- und Boundary-Management-Konstrukte der Mitarbeitenden von kreisvier communications ag zu erfassen. Bei der Erhebung des Boundary-Managements wurde sich auf die Skalen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Boundary control* von Kossek et al. (2012) gestützt, welche im Kapitel 1.3.2 erläutert wurden. Für die Erfassung der Erholungserfahrung stützte sich der Fragebogen auf die im Kapitel 1.3.4 vorgestellten Skalen des REQ von Sonnentag und Fritz (2007a). Dabei wurden die Items entlang deren Dimensionen – *Psychological Detachment*, *Relaxation*, *Mastery* und *Control* – abgefragt. Auf dieser theoretischen Basis wurde der Fragebogen wissenschaftlich fundiert entwickelt.

Die Skalen der Erholungserfahrung lagen durch Sonnentag und Fritz (2007b) bereits in einer deutschen Version vor und konnten somit übernommen werden. Dabei wurde jedes der vier Konstrukte durch jeweils vier Items erfasst. Die einzige Anpassung bestand darin, dass an gekennzeichneten Stellen der Items jeweils der Zeitbezug ergänzt werden musste. Dabei stand «Am Feierabend», «Am Wochenende» oder «In meiner Freizeit» zur Auswahl. Da sich die Untersuchung auf die Erholungserfahrung in der gesamten Zeit ausserhalb der Arbeit bezieht, wurde «In meiner Freizeit» gewählt. Die deutschen Originalitems nach Sonnentag und Fritz (2007b) sind in der Abbildung 6 ersichtlich.

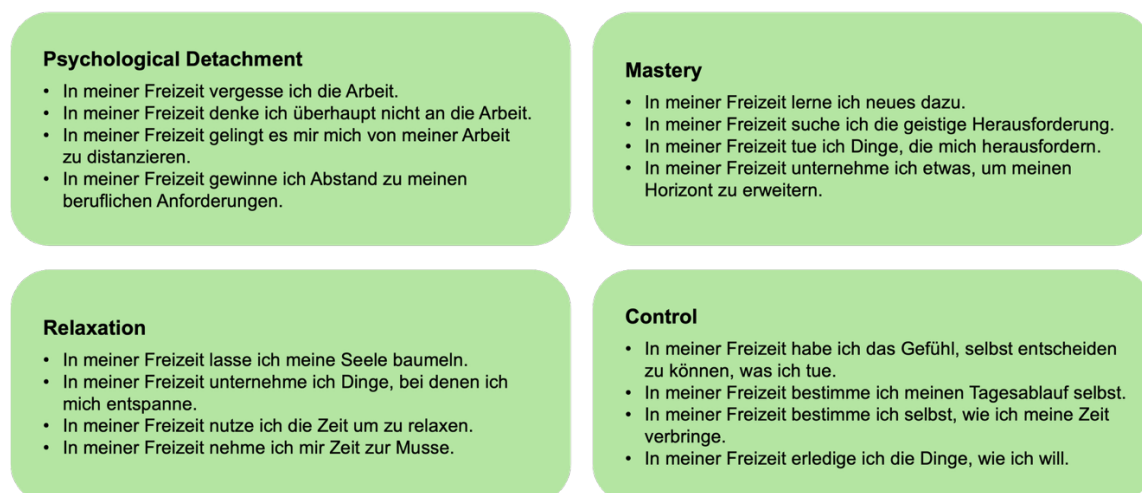


Abbildung 6. Eigene Darstellung der Items von Sonnentag und Fritz (2007b)

Die Items der Skalen von Kossek et al. (2012) lagen in der englischen Version vor und wurden mithilfe der Übersetzungssoftware DeepL Translate ins Deutsche übersetzt. Dabei wurde auch eine Rückübersetzung vorgenommen, um die Qualität der Übersetzung zu prüfen. Das Konstrukt *Work interrupting nonwork behaviors* wird gemäss der Skala durch fünf Items abgefragt und das Konstrukt *Boundary control* durch drei Items (Kossek et al., 2012). Die Items vor und nach der Übersetzung sind in der Abbildung 7 ersichtlich.

Originalitems:	Eigene deutsche Übersetzungen:
<p>Work interrupting nonwork behaviors</p> <ul style="list-style-type: none"> • I regularly bring work home. • I respond to work-related communications (e.g., emails, texts, and phone calls) during my personal time away from work. • I work during my vacations. • I allow work to interrupt me when I spend time with my family or friends. • I usually bring work materials with me when I attend personal or family activities. 	<p>Work interrupting nonwork behaviors</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich bringe regelmässig Arbeit nach Hause mit. • Ich beantworte arbeitsbezogene Mitteilungen (z. B. E-Mails, SMS und Telefonanrufe) während meiner privaten Abwesenheit von der Arbeit. • Ich arbeite während meiner Ferien. • Ich lasse zu, dass die Arbeit mich unterbricht, wenn ich Zeit mit meiner Familie oder Freunden verbringe. • Wenn ich an privaten oder familiären Aktivitäten teilnehme, bringe ich normalerweise Arbeitsmaterialien mit.
<p>Boundary control</p> <ul style="list-style-type: none"> • I control whether I am able to keep my work and personal life separate. • I control whether I have clear boundaries between my work and personal life. • I control whether I combine my work and personal life activities throughout the day. 	<p>Boundary control</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich Arbeit und Privatleben voneinander trennen kann. • Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich klare Grenzen zwischen meinem Berufs- und Privatleben ziehe. • Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich meine beruflichen und privaten Aktivitäten im Laufe des Tages miteinander kombiniere.

Abbildung 7. Eigene Darstellung der Items von Kossek et al. (2012)

Als Antwortformat für die Beurteilung der Merkmalsausprägung schlugen Sonnentag und Fritz (2007b) folgende Abstufung in ihrer Skala vor: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft mittelmässig zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft völlig zu. Die Skala von Kossek et al. (2012) verwendete in der englischen Version: Strongly disagree, Disagree, Neither agree nor disagree, Agree, Strongly agree. Da es sich bei beiden Antwortformaten um eine fünfstufige, diskrete Likert-Skala handelt, die beide auf eine Bewertung des Sachverstands abzielen, wurde entschieden, einheitliche Antwortkategorien zu verwenden. Diese Entscheidung trägt zudem dazu bei, die Beantwortung der Fragen für die Teilnehmenden möglichst unkompliziert zu gestalten (Franzen, 2014). Da die Antwortkategorien von Sonnentag und Fritz (2007b) bereits in der deutschen Version vorlagen, wurde entschieden, dieses Antwortformat für alle Items des Fragebogens zu verwenden. Dabei bedeutete für jedes Konstrukt ein höherer Skalenwert eine grössere Ausprägung des Merkmals.

Zur Ergänzung der geschlossenen Items wurden dem Fragebogen zwei offene Fragen mit Freitextoptionen hinzugefügt. Diese ermöglichten die Erfassung von individuellen

Einschätzungen, ergänzten die geschlossenen Antworten um wertvolle Zusatzinformationen und lieferten potenzielle Hinweise für die Interpretation der Daten.

Als ergänzende Unterstützung der Stichprobenbeschreibung wurden zudem demografische Angaben wie Alter, Geschlecht, Abteilung, Arbeitspensum und Homeoffice-Möglichkeit der Teilnehmenden erhoben. Die Frage «Nutzt du die Möglichkeit des Homeoffice, sofern diese besteht?» wurde eingefügt, um die Unterfragestellung der vorliegenden Arbeit zu beantworten. Die Frage wurde so formuliert, dass sie sowohl Mitarbeitende mit und ohne Homeoffice-Möglichkeit erfasst, und auch jene berücksichtigt, die diese Option trotz Verfügbarkeit nicht nutzen. Somit konnte später klar zwischen den Personen differenziert werden. Bei der Erfassung der Abteilungen wurden die Einheiten «Agentur Services», «Management» und «HR» aus Anonymitätsgründen zusammengelegt, da sie jeweils nur eine geringe Anzahl an Mitarbeitenden umfassen.

Alle Items zu Boundary-Management, Erholungserfahrungen und der Homeoffice-Nutzung wurden als Pflichtfragen definiert, da sie zentral für die Forschungsfragen waren. Die demografische Angaben und offene Fragen waren hingegen freiwillig. Ein einleitender Text zu Beginn des Fragebogens informierte die Teilnehmenden über das Thema, die Zielsetzung, die Rahmenbedingungen sowie ihre Rechte und holte die Einwilligung ein.

Ein Pretest wurde im Rahmen dieser Untersuchung nicht durchgeführt, da die Items aus validierten Skalen übernommen wurden. Das Cronbachs Alpha wurde jedoch nach der Datenerhebung überprüft, um sicherzustellen, dass alle Items die erforderliche interne Konsistenz aufweisen und in die Auswertung einbezogen werden können. Die Reliabilitätsanalyse nach der Datenerhebung ist im Kapitel 2.4.1 ersichtlich.

Der provisorische Fragebogen vor der Durchführung der kognitiven Interviews ist im Anhang A ersichtlich. In der Abbildung 8 ist der Aufbau des Fragebogens visualisiert.

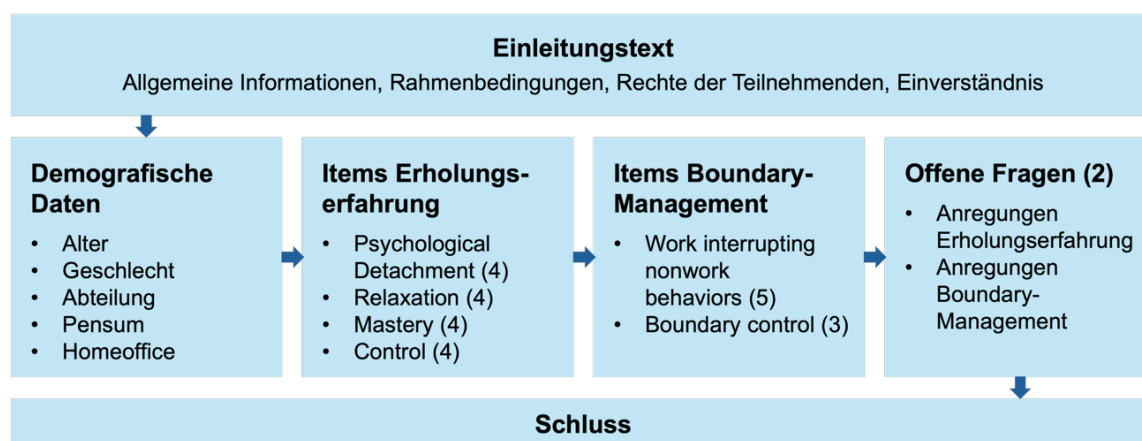


Abbildung 8. Eigene Darstellung des Aufbaus des Fragebogens

2.2.2 Kognitive Interviews

Nach der Zusammenstellung der einzelnen Bestandteile zu einem Fragebogen wurden kognitive Interviews durchgeführt, um die Verständlichkeit und Klarheit der Items zu evaluieren. Dafür wurden fünf Personen aus dem privaten Umfeld akquiriert. Dabei wurde darauf geachtet, berufstätige Personen aus unterschiedlichen Altersgruppen einzubeziehen. Das Alter der Teilnehmenden reichte von 27 bis 55 Jahren.

Zu Beginn wurde der jeweiligen Testperson das Item vorgelesen und gebeten, basierend auf der definierten Skala zu antworten. Zusätzlich wurde die spontane Reaktion der Testperson erfasst. Im Anschluss kam in allen kognitiven Interviews die Nachfragetechnik (Probing) zur Wahl der Antwortkategorie zum Einsatz (Prüfer & Rexroth, 2005), um ein tieferes Verständnis der Antwortprozesse zu gewinnen. Zunächst wurde die Testperson gebeten, den Grund für ihre Antwort zu erläutern. Anschliessend wurde erfragt, wie sie bestimmte Aspekte der jeweiligen Frage interpretierte und ob dabei Unklarheiten oder Missverständnisse auftraten. Abschliessend wurden allgemeine Anmerkungen und Beobachtungen festgehalten. Die Protokolle der kognitiven Interviews sind im Anhang B ersichtlich.

Aufgrund der Ergebnisse der kognitiven Interviews wurden einige Anpassungen am Fragebogen vorgenommen: Da ersichtlich wurde, dass der Begriff «Musse» im Item «In meiner Freizeit nehme ich mir Zeit zur Musse.» einigen Personen nicht geläufig war, wurde entschieden, eine kurze Definition gemäss Dudenredaktion (2025) des Begriffs dem Fragebogen beizufügen. Zudem wurde im Item «Ich beantworte arbeitsbezogene Mitteilungen (z. B. E-Mails, SMS und Telefonanrufe) während meiner privaten Abwesenheit von der Arbeit.» der Begriff SMS durch WhatsApp ersetzt, da die Personen angaben, generell keine SMS mehr zu schreiben. Ausserdem bestand Unsicherheit darüber, ob die Items zum Konstrukt *Boundary control* korrekt verstanden wurden, weshalb eine kurze Erläuterung hinzugefügt wurde. Abschliessend wurden feine Anpassungen an den ins Deutsche übersetzten Items vorgenommen.

2.2.3 Durchführung

Nach der Überarbeitung des Fragebogens auf Grundlage der kognitiven Interviews wurde dieser zur Prüfung an den Praxispartner versandt. Auf Basis des Feedbacks wurde der gesamte Fragebogen in die Du-Form übersetzt und die Abteilung «BD» aus den demografischen Daten entfernt. Anschliessend wurde der Fragebogen mittels der Software Tivian digitalisiert und für den Versand an die Mitarbeitenden aufbereitet. Der gesamte Fragebogen umfasste 24 Items, zwei offene Fragen und fünf demografische Angaben. Auf

diese Weise konnten die relevanten Informationen erfasst werden, ohne dass der Fragebogen einen unverhältnismässigen Zeitaufwand erforderte. Die Bearbeitungsdauer wurde aufgrund von Testversuchen auf fünf Minuten geschätzt. Der finale, digitalisierte Fragebogen ist im Anhang C ersichtlich.

Der Versand des Fragebogens erfolgte anschliessend durch die HR-Abteilung, vertreten durch die Ansprechperson aufseiten des Praxispartners, per E-Mail mittels Links und QR-Code an alle Mitarbeitenden. Das formulierte Anschreiben ist im Anhang D ersichtlich. Nach rund einer Woche wurden 21 beendete Umfragen verzeichnet. Daraufhin wurde in Absprache mit dem Praxispartner ein Reminder versendet, um weitere Mitarbeitende zur Teilnahme zu motivieren. Dieser bewogen zusätzliche drei Mitarbeitende, an der Umfrage teilzunehmen. Um eine höhere Beteiligung zu erzielen, wurde ein zweites Erinnerungsschreiben versendet. Dadurch konnten zehn weitere Teilnahmen verzeichnet werden. Somit belief sich die Zahl der beendeten Umfragen auf 34. Da keine weiteren Teilnahmen in Absprache mit dem Praxispartner zu erwarten waren, wurde der Fragebogen nach einem Zeitraum von vier Wochen geschlossen. Die Daten der Teilnehmenden wurden durch die Software Tivian automatisch anonymisiert.

2.3 Stichprobe

Die Umfrage wurde an alle Mitarbeitenden des Unternehmens versandt, mit dem Ziel einer Vollerhebung (Holland & Scharnbacher, 2015), die jedoch nicht vollständig realisiert werden konnte. Insgesamt haben 34 Personen die Umfrage beendet. Bei einem Gesamtsample von 50 Personen ergibt dies eine Rücklaufquote von 68%. Durch den vierwöchigen Erhebungszeitraum konnte das Risiko minimiert werden, dass bestimmte Teile der Belegschaft aufgrund von Abwesenheiten unberücksichtigt bleiben. So wurde sichergestellt, dass alle Teilnehmenden, die dies wünschten, an der Umfrage teilnehmen konnten.

Insgesamt nahmen 13 Männer und 21 Frauen teil. Folglich wählte niemand die Option «divers» oder «keine Angabe» aus. Die Altersverteilung reicht von 23 bis 48 Jahren, mit einem Durchschnittsalter von 34.7 Jahren und einer Standardabweichung von 6.6. Zehn Personen gaben ihr Alter in der Befragung nicht an. Die Teilnehmenden arbeiten in einem Pensum von 50-100 Stellenprozent, mit einem Durchschnittswert von 87.3% und einer Standardabweichung von 18.2. Eine Person wollte ihr Pensum in der Befragung nicht angeben. Die Pflichtfrage bezüglich der Möglichkeit und Nutzung von Homeoffice wurde von 23 Personen mit «ja» beantwortet und von 11 Personen mit «nein».

Zudem gingen Rückmeldungen aus sämtlichen Abteilungskategorien des Unternehmens ein. Die genauen Zahlen dazu sind in der folgenden Tabelle 1 dargestellt. Aus Anonymitätsgründen werden die Rückmeldungen nach Abteilung nicht weiter aufgeschlüsselt.

Tabelle 1
Überblick der Verteilung nach Abteilungen

Antwortoption Abteilung	Beratung	Kreation	Innovation	DTP	Agentur Services, Management, HR
Anzahl Teilnehmende	13	9	2	6	4

2.4 Datenaufbereitung

Nach Beendigung der Umfrage wurden die erhobenen Daten als csv-Datei von Tivian heruntergeladen und mit der Statistik-Software Jamovi eingelesen, bereinigt und aufbereitet. Es wurden keine fehlerhaften Antworten ermittelt, wodurch alle 34 Personen in die Auswertung einbezogen werden konnten. Fehlende Werte gab es lediglich bei den demografischen Daten, welche nicht als Pflichtfeld markiert wurden, da sie für die Beantwortung der Fragestellungen nicht ausschlaggebend waren und als Ergänzung dienten. Die Einschätzungen der Teilnehmenden zum Boundary-Management und zur Erholungserfahrung waren somit vollständig. Eine Umcodierung der Items war nicht erforderlich, da alle Items innerhalb ihrer Skalen gleich gepolt vorlagen. Die Antwortstufen wurden in ihrer numerischen Form (1 bis 5) verwendet, um später die Berechnung der Skalenwerte zu ermöglichen.

2.4.1 Reliabilitätsanalyse

Obwohl die Skalen von Sonnentag und Fritz (2007a) bzw. Kossek et al. (2012) bereits validiert vorlagen, wurde vorsorglich, vor der Bildung der Skalenwerte eine Reliabilitätsanalyse der zugehörigen Items durchgeführt. Auf diese Weise konnte die interne Konsistenz der Skalen überprüft und potenziell problematische Items von der weiteren Analyse ausgeschlossen werden. In der Folge wurden das Cronbachs Alpha für jede der sechs Skalen, der Schwierigkeitsindex (P) sowie die Trennschärfe (r) der einzelnen Items in Abbildung 9 dargestellt und bewertet.

Item	M	SD	P	r	α , wenn Item weggelassen
Psychological Detachment – Reliabilität (Cronbachs α): 0.842					
In meiner Freizeit vergesse ich die Arbeit.	3.32	1.01	58	0.727	0.777
In meiner Freizeit denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	3.06	1.13	51.5	0.753	0.771
In meiner Freizeit gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	3.74	0.86	68.5	0.747	0.772
In meiner Freizeit gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	3.74	0.71	68.5	0.531	0.858
Relaxation – Reliabilität (Cronbachs α): 0.881					
In meiner Freizeit lasse ich meine Seele baumeln.	3.53	0.86	63.25	0.755	0.851
In meiner Freizeit unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	3.56	1.08	64	0.799	0.825
In meiner Freizeit nutze ich die Zeit, um zu relaxen.	3.41	1.21	60.25	0.757	0.847
In meiner Freizeit nehme ich mir Zeit zur Musse.	3.53	1.05	63.25	0.695	0.865
Mastery – Reliabilität (Cronbachs α): 0.900					
In meiner Freizeit lerne ich Neues dazu.	3.38	1.10	59.5	0.826	0.855
In meiner Freizeit suche ich die geistige Herausforderung.	3.09	1.06	52.25	0.779	0.872
In meiner Freizeit tue ich Dinge, die mich herausfordern.	3.06	0.81	51.5	0.833	0.861
In meiner Freizeit unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	3.44	0.93	61	0.709	0.895
Control – Reliabilität (Cronbachs α): 0.909					
In meiner Freizeit habe ich das Gefühl, selbst entscheiden zu können, was ich tue.	4.03	0.87	75.75	0.794	0.883
In meiner Freizeit bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	4.03	1.03	75.75	0.827	0.871
In meiner Freizeit bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	4.06	0.95	76.5	0.848	0.861
In meiner Freizeit erledige ich die Dinge, wie ich will.	4.00	0.89	75	0.715	0.908
Work interrupting nonwork behaviors – Reliabilität (Cronbachs α): 0.863					
Ich bringe regelmässig Arbeit nach Hause mit.	2.06	1.01	26.5	0.606	0.854
Ich beantworte arbeitsbezogene Mitteilungen (z. B. E-Mails, WhatsApp und Telefonanrufe) in meiner freien Zeit abseits der Arbeit.	2.00	1.30	25	0.787	0.816
Ich arbeite während meiner Ferien.	1.44	0.93	11	0.889	0.783
Ich lasse zu, dass die Arbeit mich unterbricht, wenn ich Zeit mit meiner Familie oder Freunden verbringe.	1.85	0.99	21.25	0.653	0.842
Wenn ich an privaten oder familiären Aktivitäten teilnehme, bringe ich normalerweise Arbeitsmaterialien mit.	1.26	0.51	6.5	0.657	0.862
Boundary control – Reliabilität (Cronbachs α): 0.867					
Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich Arbeit und Privatleben voneinander trennen kann.	4.12	0.73	78	0.763	0.815
Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich klare Grenzen zwischen meinem Berufs- und Privatleben ziehe.	4.09	0.83	77.25	0.811	0.755
Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich meine beruflichen und privaten Aktivitäten im Laufe des Tages miteinander kombiniere.	3.88	1.01	72	0.711	0.875

Abbildung 9. Reliabilitätsanalyse

Die Mittelwerte (M) bzw. die Standardabweichungen (SD) der Items zeigten grundsätzlich keine Auffälligkeiten. Jedoch fällt auf, dass die Mittelwerte der Items bei der Skala *Work interrupting nonwork behaviors* sichtbar tiefer ausfielen. Innerhalb der Skala zeigen die Items jedoch ein relativ konstantes Bild. Zudem wurde bei 14 Items nicht die gesamte Antwortskala ausgeschöpft. Nichtsdestotrotz wurde festgestellt, dass lediglich bei zwei Items eine Antwortkategorie besonders häufig mit 76.5% gewählt wurde. Bei allen anderen Items liegt der Wert unter 60%, was auf eine ausgewogene Verteilung der Antworten hinweist.

Die Cronbachs Alpha-Werte aller sechs Skalen wurden mit Werten von 0.842 bis 0.909 ermittelt, was als gutes Niveau eingestuft wurde (Tavakol & Dennick, 2011). Die Analyse ergab, dass lediglich der Ausschluss des Items «In meiner Freizeit gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen» und des Items «Ich habe die Kontrolle darüber, ob ich meine beruflichen und privaten Aktivitäten im Laufe des Tages miteinander kombiniere.» die Konsistenz ihrer jeweiligen Skalen verbessern würden (in der Abbildung 9 gelb markiert). Die Erhöhung ist jedoch nicht ausreichend, um ausschlaggebende Auswirkungen zu erzielen. Die Trennschärfe (Item-Retest-Korrelation) sowie der Schwierigkeitsindex (psychometrische Schwierigkeit) aller Items wurden als gut beurteilt (Kelava & Moosbrugger, 2012).

Da die Cronbachs Alpha-Werte der Skalen *Psychological Detachment* und *Boundary control* durch den Ausschluss der beiden genannten Items nur minimal ansteigen würden und keine relevanten Schwellenwerte überschreiten, und sowohl die Trennschärfe als auch der Schwierigkeitsindex zufriedenstellend ausfielen, wurde beschlossen, alle Items in die finale Auswertung zu übernehmen. Der Entscheid wird durch die Datenprüfung von Sonnentag und Fritz (2007a) sowie Kossek et al. (2012) untermauert, die die betreffenden Items als reliabel bewerteten. Ein Vergleich der Cronbachs Alpha-Werte ihrer Studien mit den aktuellen Ergebnissen zeigte zudem ähnliche Reliabilitäten.

Da in den Datenverteilungen der Items keine ausgeprägten bimodalen Muster erkennbar waren, wurde der Mittelwert zur Berechnung der Skalenwerte verwendet. Somit wurden für alle sechs Konstrukte die individuellen Skalenwerte gebildet, indem pro Person der Mittelwert der jeweils zugehörigen Items berechnet wurde (Mean Score). Diese Skalenmittelwerte bilden die Grundlage für die anschließende statistische Auswertung.

2.5 Datenauswertung

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung werden Korrelationsanalysen durchgeführt. Dabei werden die einzelnen Konstrukte gemäss den aufgestellten Hypothesen im Kapitel 1.4 miteinander korreliert. Zusätzlich erfolgen Gruppenvergleiche, um festzustellen, ob Unterschiede in der Erholungserfahrung zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Homeoffice-Nutzung bestehen. Zur Bestimmung der geeigneten statistischen Tests wurden die Voraussetzungen der Daten überprüft:

Der Shapiro-Wilk-Test zur Überprüfung der Normalverteilung ergab, dass die Variablen *Psychological Detachment* ($p = 0.119$), *Relaxation* ($p = 0.083$) und *Mastery* ($p = 0.316$) normalverteilt sind, die Variablen *Control* ($p = 0.007$), *Work interrupting nonwork behaviors* ($p < 0.001$) und *Boundary control* ($p = 0.004$) jedoch nicht. Ein niedriger p -Wert (< 0.05) deutet auf eine Verletzung der Annahme hin, dass eine Normalverteilung vorliegt (Dudley, 2012). Aufgrund dessen wird bei der Untersuchung der Zusammenhänge die Rangkorrelationsanalyse nach Spearman verwendet (Schwarz, 2023a).

Für die Gruppenvergleiche der Erholungserfahrung von Personen mit und ohne Homeoffice wird ein t-Test für unabhängige Stichproben verwendet, sofern die Test-Voraussetzungen (Normalverteilung und Varianzhomogenität) erfüllt sind (Schwarz, 2023b). Die Variablen, welche die Normalverteilung erfüllten, wurden deshalb einem Levene-Test unterzogen. Hierbei deutet ein niedriger p -Wert (< 0.05) auf eine Verletzung der Annahme gleicher Varianzen hin (Schwarz, 2023c). Der Levene-Test hat ergeben, dass bei den Variablen *Psychological Detachment* $F(1,32) = 2.06$, $p = 0.161$, $n = 34$, *Relaxation* $F(1,32) = 0.05$, $p = 0.821$, $n = 34$ und *Mastery* $F(1,32) = 0.09$, $p = 0.762$, $n = 34$ die Varianzhomogenität gegeben ist und sie somit die Voraussetzungen für einen t-Test für unabhängige Stichproben erfüllen. Für die nicht-normalverteilte Erholungsdimension *Control* wird der Mann-Whitney-U-Test verwendet, der als nichtparametrische Äquivalent zum t-Test gilt (Schwarz, 2023b).

3. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung dargelegt. Zunächst werden die deskriptiven Resultate beschrieben und anschliessend die statistischen Tests zur Korrelationsanalyse und den Gruppenvergleichen gemäss den Hypothesen aufgeführt. Abschliessend werden die Rückmeldungen zu den offenen Fragen zusammengefasst.

Ein Signifikanzniveau von $p < 0.05$ wurde als Kriterium für statistische Signifikanz aller durchgeführten Tests herangezogen.

3.1 Deskriptive Statistiken

Nachfolgend werden die deskriptiven Statistiken der Konstrukte beschrieben, wobei für jedes Konstrukt der individuelle Mittelwert pro Person über die zugehörigen Items hinweg (Mean Score) berechnet wurde. Diese werden grafisch durch Histogramme in den Abbildungen 10 bis 15 visualisiert.

Für das Konstrukt *Psychological Detachment* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 3.46, während der Median bei 3.63 lag und der Modalwert bei 4.00. Die Standardabweichung betrug 0.77. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 1.25 bis zu einem Maximum von 5.00.

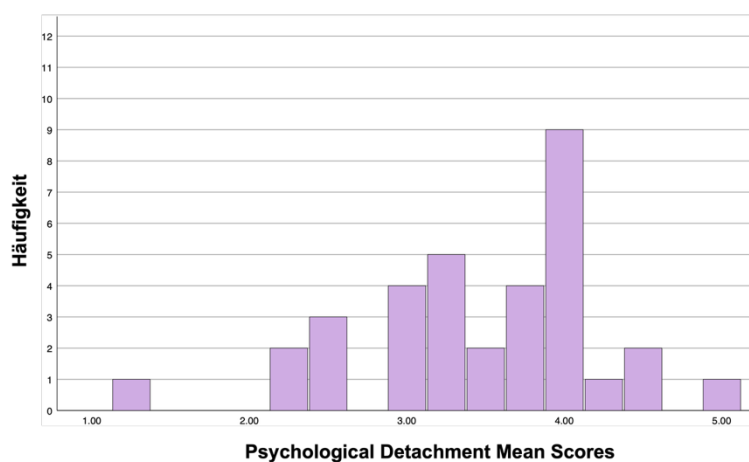


Abbildung 10. Histogramm der Psychological Detachment Mean Scores

Für das Konstrukt *Relaxation* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 3.51, während der Median bei 3.75 lag und der Modalwert bei 3.75 bzw. 4 (Hinweis: Es ergaben sich zwei Modalwerte). Die Standardabweichung betrug 0.91. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 2.00 bis zu einem Maximum von 5.00.

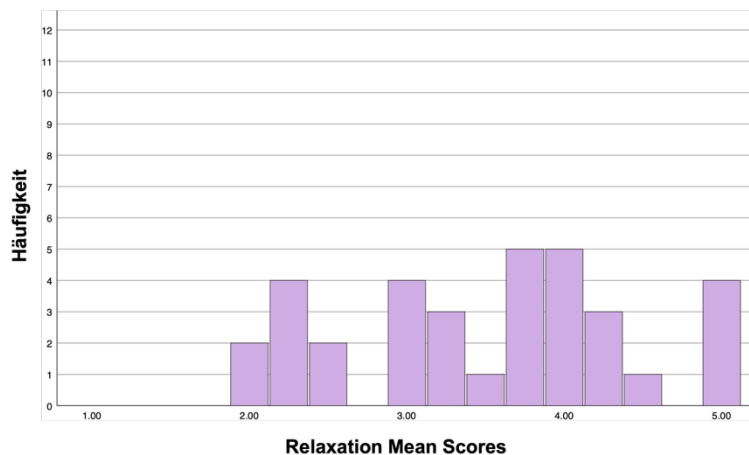


Abbildung 11. Histogramm der Relaxation Mean Scores

Für das Konstrukt *Mastery* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 3.24, während der Median bei 3.25 lag und der Modalwert bei 2.25. Die Standardabweichung betrug 0.86. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 1.75 bis zu einem Maximum von 5.00.



Abbildung 12. Histogramm der Mastery Mean Scores

Für das Konstrukt *Control* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 4.03, während der Median bei 4.00 lag und der Modalwert bei 5.00. Die Standardabweichung betrug 0.83. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 2.25 bis zu einem Maximum von 5.00.

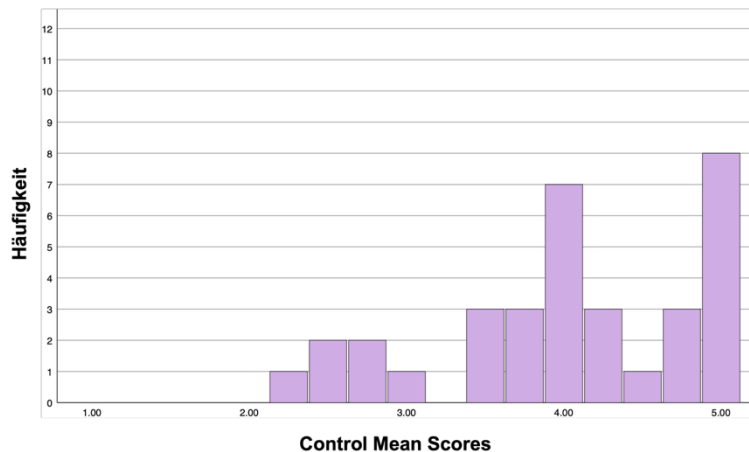
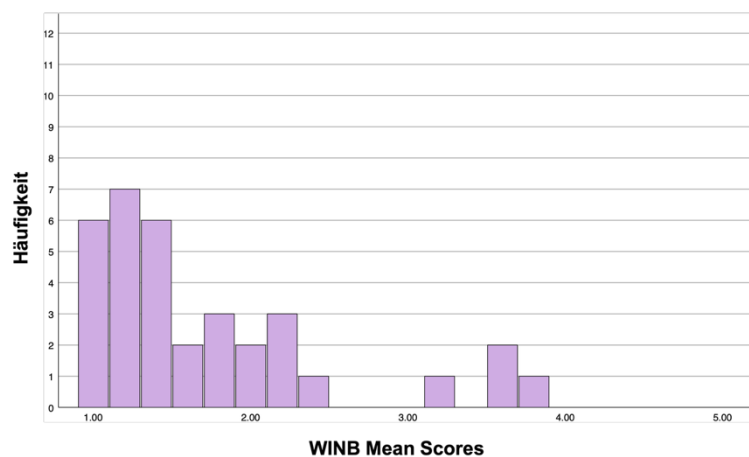


Abbildung 13. Histogramm der Control Mean Scores

Für das Konstrukt *Work interrupting nonwork behaviors* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 1.72, während der Median bei 1.40 lag und der Modalwert bei 1.20. Die Standardabweichung betrug 0.79. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 1.00 bis zu einem Maximum von 3.80.



Anmerkungen. WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 14. Histogramm der Work interrupting nonwork behaviors Mean Scores

Für das Konstrukt *Boundary control* lagen vollständige Daten von insgesamt 34 Personen vor. Der durchschnittliche Mean Score betrug 4.03, während der Median bei 4.00 lag und der Modalwert bei 4.00. Die Standardabweichung betrug 0.77. Die beobachteten Werte reichten von einem Minimum von 2.00 bis zu einem Maximum von 5.00.

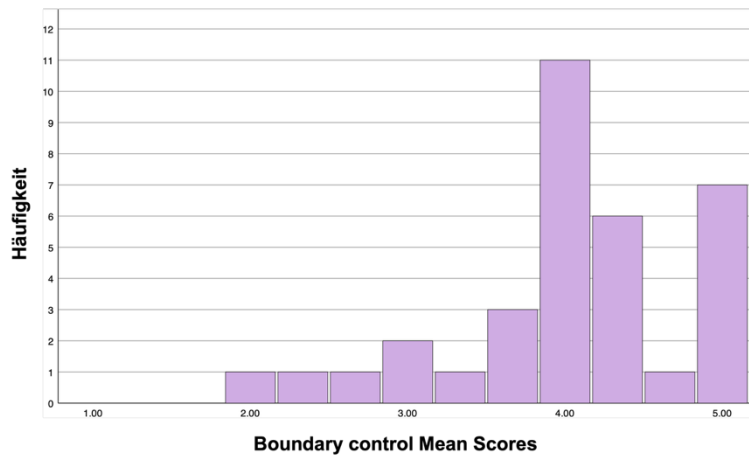


Abbildung 15. Histogramm der Boundary control Mean Scores

3.2 Korrelationsanalysen

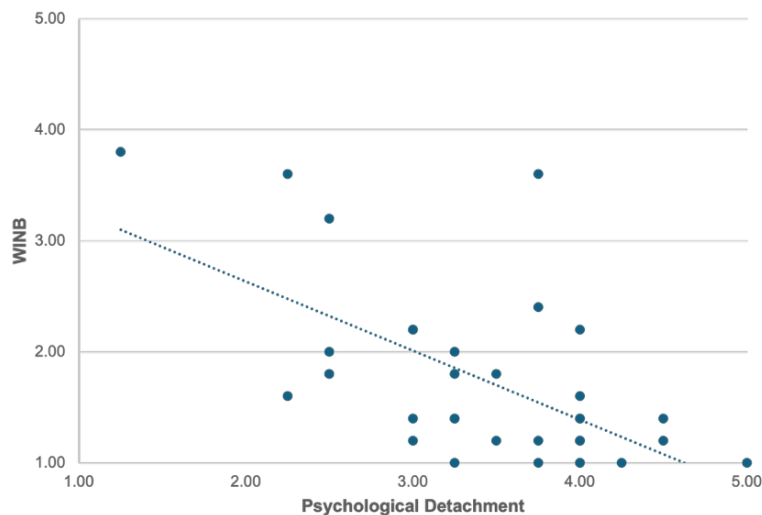
Wie im Kapitel 2.5 erläutert wurden Rangkorrelationsanalysen nach Spearman durchgeführt. In der folgenden Abbildung 16 sind die Ergebnisse ersichtlich:

		Psychological Detachment	Relaxation	Mastery	Control	WINB	Boundary control
Psychological Detachment	Spearman's Rho	—					
	df	—					
	p-Wert	—					
Relaxation	Spearman's Rho	0.362 *	—				
	df	32	—				
	p-Wert	0.036	—				
Mastery	Spearman's Rho	-0.095	0.104	—			
	df	32	32	—			
	p-Wert	0.595	0.560	—			
Control	Spearman's Rho	0.098	0.572 ***	0.231	—		
	df	32	32	32	—		
	p-Wert	0.581	< .001	0.189	—		
WINB	Spearman's Rho	-0.578 ***	-0.269	0.101	-0.106	—	
	df	32	32	32	32	—	
	p-Wert	< .001	0.124	0.569	0.549	—	
Boundary control	Spearman's Rho	0.416 *	-0.023	0.063	-0.135	-0.205	—
	df	32	32	32	32	32	—
	p-Wert	0.014	0.898	0.725	0.445	0.245	—

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 16. Korrelationsmatrix der Konstrukte der Erholungserfahrung und des Boundary-Managements

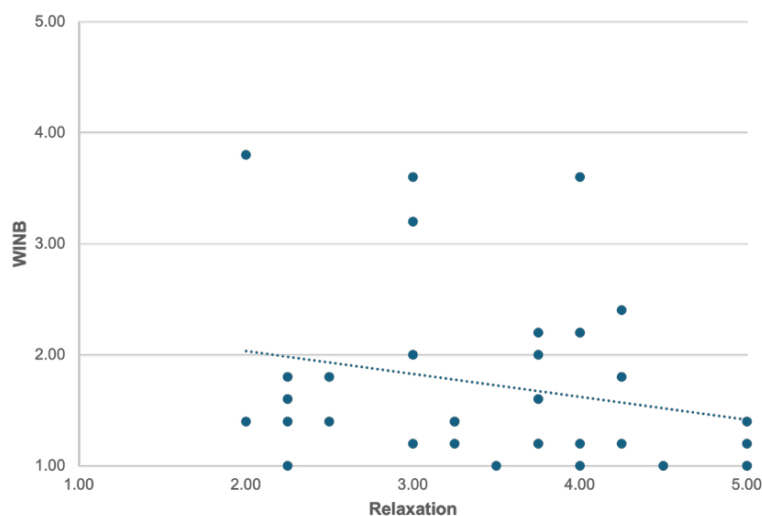
Es zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment*, $r_s = -0.578$, $p < .001$, $n = 34$. Dabei handelt es sich nach Cohen (1988) um einen starken Effekt. Folgende Abbildung 17 dient der Visualisierung.



Anmerkungen. WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 17. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Psychological Detachment

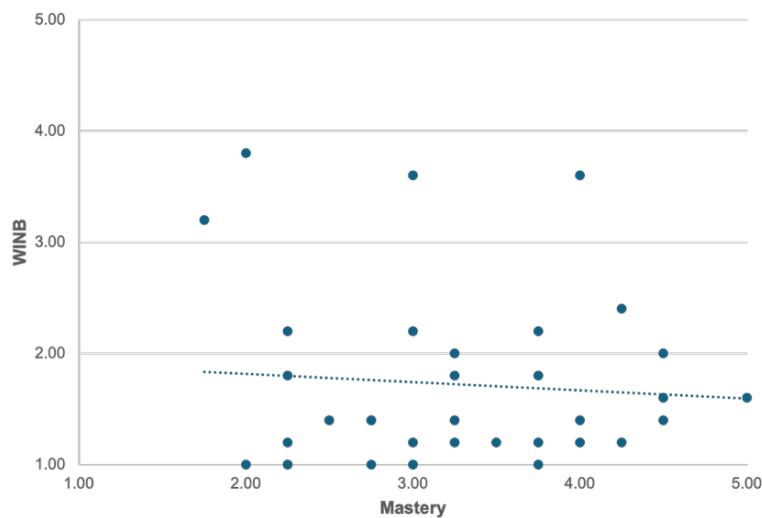
Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Work interrupting nonwork behaviors* und *Relaxation*, $r_s = -0.269$, $p = 0.124$, $n = 34$. Folgende Abbildung 18 dient der Visualisierung.



Anmerkungen. WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 18. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Relaxation

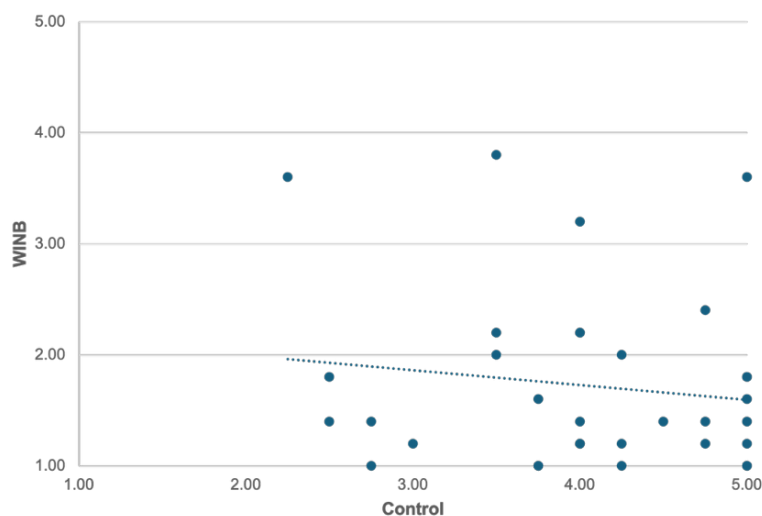
Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Work interrupting nonwork behaviors* und *Mastery*, $r_s = 0.101$, $p = 0.569$, $n = 34$. Folgende Abbildung 19 dient der Visualisierung (Hinweis: Da die Spearman-Korrelation auf Rängen und nicht auf Rohwerten basiert, kann es zu Abweichungen zwischen der visuellen Darstellung der Trendlinie und dem berechneten Korrelationswert kommen).



Anmerkungen. WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 19. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Mastery

Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Work interrupting nonwork behaviors* und *Control*, $r_s = -0.106$, $p = 0.549$, $n = 34$. Folgende Abbildung 20 dient der Visualisierung.



Anmerkungen. WINB = Work interrupting nonwork behaviors

Abbildung 20. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Control

Es zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Boundary control* und *Psychological Detachment*, $r_s = 0.416$, $p = 0.014$, $n = 34$. Dabei handelt es sich nach Cohen (1988) um einen mittleren bis starken Effekt. Folgende Abbildung 21 dient der Visualisierung.

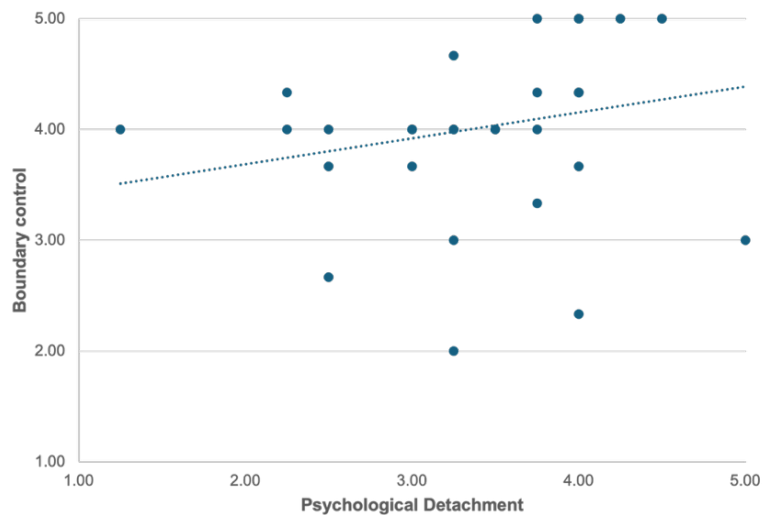


Abbildung 21. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Psychological Detachment

Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Boundary control* und *Relaxation*, $r_s = -0.023$, $p = 0.898$, $n = 34$. Folgende Abbildung 22 dient der Visualisierung.

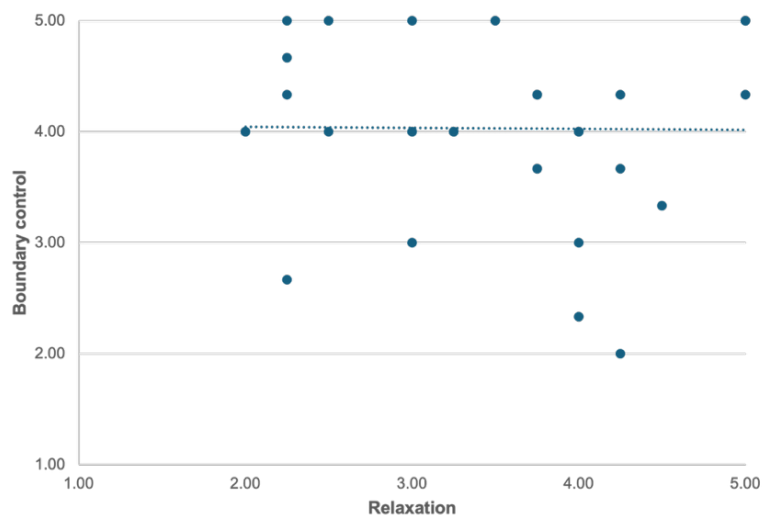


Abbildung 22. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Relaxation

Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Boundary control* und *Mastery*, $r_s = 0.063$, $p = 0.725$, $n = 34$. Folgende Abbildung 23 dient der Visualisierung.

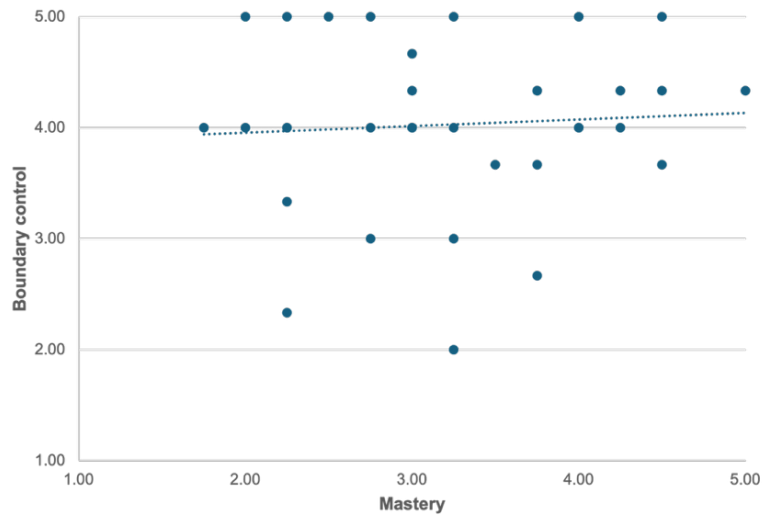


Abbildung 23. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Mastery

Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Konstrukten *Boundary control* und *Control*, $r_s = -0.135$, $p = 0.445$, $n = 34$. Folgende Abbildung 24 dient der Visualisierung.

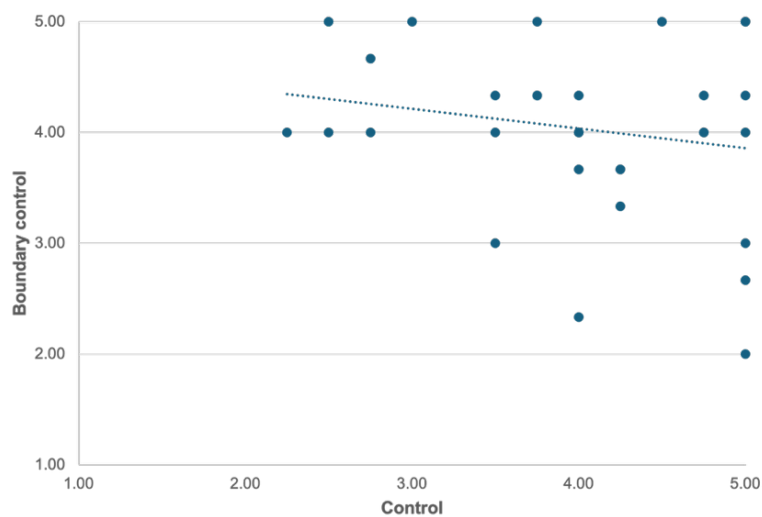
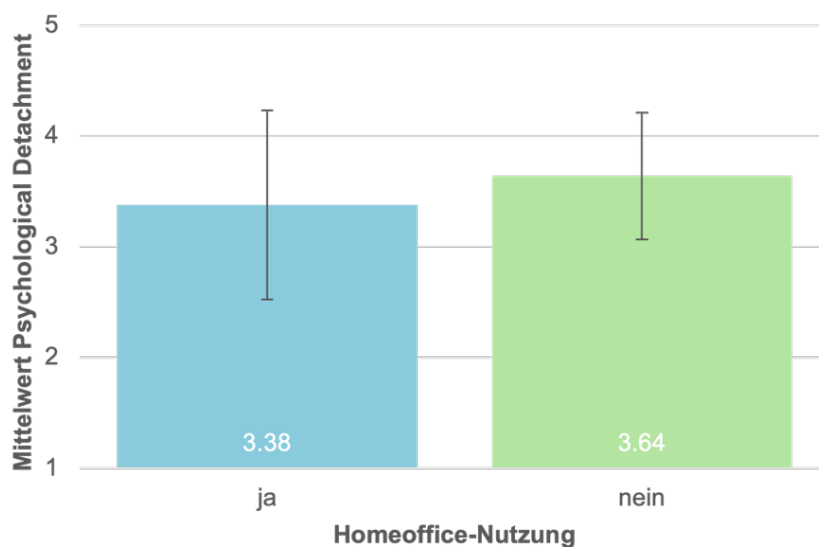


Abbildung 24. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Control

3.3 Gruppenvergleiche

Im Folgenden werden die Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben sowie des Mann-Whitney-U-Tests präsentiert, mit denen mögliche Unterschiede in den zentralen Tendenzen der Erholungserfahrungen zwischen Personen mit und ohne Homeoffice-Nutzung untersucht wurden. Die Voraussetzungen dafür sind im Kapitel 2.5 beschrieben.

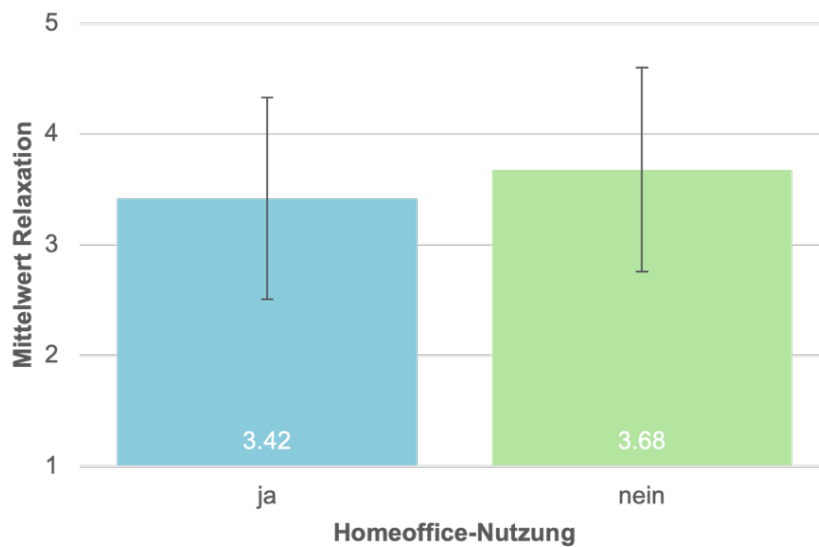
Ein t-Test für unabhängige Stichproben ergab keinen signifikanten Unterschied im *Psychological Detachment* zwischen Personen mit Homeoffice ($M = 3.38$, $SD = 0.85$, $n = 23$) und Personen ohne Homeoffice ($M = 3.64$, $SD = 0.57$, $n = 11$), $t(32) = -0.90$, $p = 0.375$. Die Mittelwerte und Standardabweichungen sind in der Abbildung 25 visualisiert.



Anmerkungen. Mittelwerte und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variable

Abbildung 25. Unterschiede im Psychological Detachment von Personen mit und ohne Homeoffice

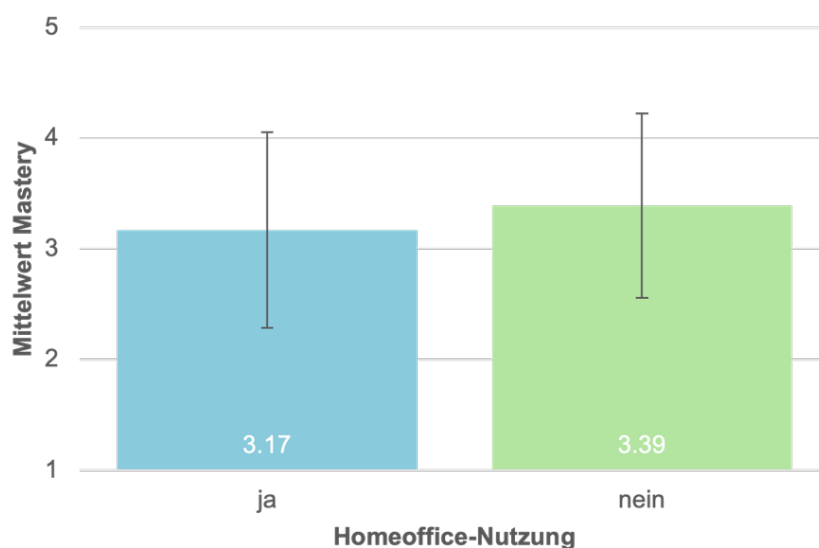
Ein t-Test für unabhängige Stichproben ergab keinen signifikanten Unterschied in der *Relaxation* zwischen Personen mit Homeoffice ($M = 3.42$, $SD = 0.91$, $n = 23$) und Personen ohne Homeoffice ($M = 3.68$, $SD = 0.92$, $n = 11$), $t(32) = -0.77$, $p = 0.447$. Die Mittelwerte und Standardabweichungen sind in der Abbildung 26 visualisiert.



Anmerkungen. Mittelwerte und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variable

Abbildung 26. Unterschiede in der Relaxation von Personen mit und ohne Homeoffice

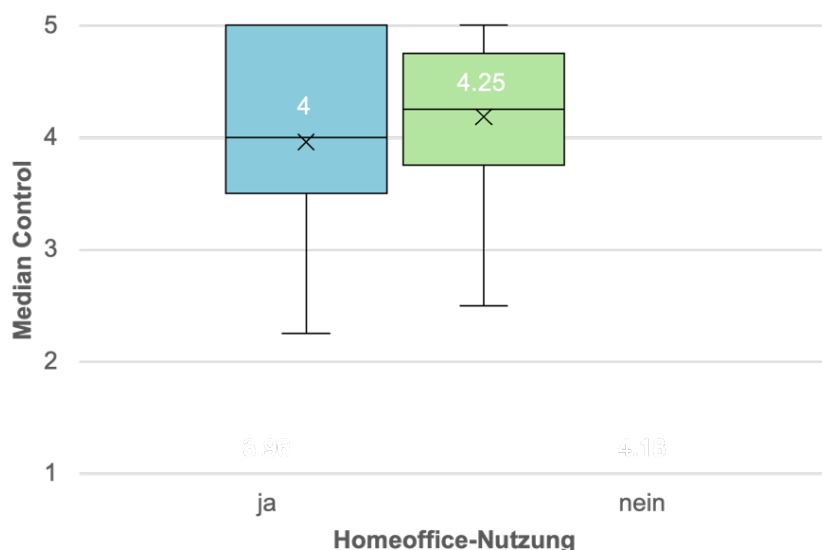
Ein t-Test für unabhängige Stichproben ergab keinen signifikanten Unterschied in der Mastery zwischen Personen mit Homeoffice ($M = 3.17$, $SD = 0.88$, $n = 23$) und Personen ohne Homeoffice ($M = 3.39$, $SD = 0.83$, $n = 11$), $t(32) = -0.67$, $p = 0.509$. Die Mittelwerte und Standardabweichungen sind in der Abbildung 27 visualisiert.



Anmerkungen. Mittelwerte und Standardabweichungen (dargestellt als Fehlerbalken) der abhängigen Variable

Abbildung 27. Unterschiede in der Mastery von Personen mit und ohne Homeoffice

Ein Mann-Whitney-U-Test ergab keinen signifikanten Unterschied in der *Control* zwischen Personen mit Homeoffice ($Mdn = 4.00$) und Personen ohne Homeoffice ($Mdn = 4.25$), $U(n_{ja} = 23, n_{nein} = 11) = 144, p = 0.641$. Die Mediane (entsprechend dem Mann-Whitney-U-Test) sind als Boxplot in der Abbildung 28 visualisiert.



Anmerkungen. Boxplot der abhängigen Variable

Abbildung 28. Unterschiede in der Control von Personen mit und ohne Homeoffice

3.4 Offene Fragen

Nachfolgend wird auf die Rückmeldungen der offenen Fragen am Ende des Fragebogens eingegangen. Durch die geringe Anzahl an Rückmeldungen und die vielen Einfachnennungen wurde auf eine Kategorisierung der Themen verzichtet und die Antworten zusammengefasst ausformuliert. Bei der Analyse der Antworten wurde auf Mehrfachnennungen geachtet. Teilweise wurden mehrere Vorschläge von einzelnen Teilnehmenden geäußert.

Auf die Frage «Hast du Anregungen, wie kreisvier die Erholungserfahrung der Mitarbeitenden unterstützen könnte?» gab es 12 Rückmeldungen, davon 10 konkrete Vorschläge. Mehrfach (viermal) genannt wurde die Notwendigkeit, Überstunden zu vermeiden, die Arbeit gleichmässiger im Team zu verteilen und Überzeiten flexibel sowie zeitnah abzubauen. Zwei Rückmeldungen sprachen sich für eine 4-Tage-Woche aus. Zudem bezogen sich zwei Rückmeldungen auf Massnahmen zur aktiven Förderung der physischen Gesundheit und der Erholung, wie etwa durch Finanzierung von Fitnessbeiträgen. Weitere Ideen (jeweils einmal genannt) beinhalteten die Erhöhung der Homeoffice-Tage sowie eine

freiere Zeitgestaltung. Auch die Vorbildfunktion der Führungskräfte wurde einmal genannt sowie die Notwendigkeit zur offenen Diskussion über die Sicherheit des Arbeitsplatzes und das schlechte Gewissen bei der Kompensation von Überzeiten.

Auf die Frage «Hast du Anregungen, wie kreisvier die Trennung von Berufs- und Privatleben der Mitarbeitenden unterstützen könnte?» gab es 11 Rückmeldungen, davon 8 konkrete Vorschläge. Zweimal wurde die Abschaffung von Blockzeiten und die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten genannt, um eine bessere Trennung beider Lebensbereiche zu ermöglichen. Ebenso wurde zweimal die Vorbildfunktion der Führungskräfte und die Bedeutung offener Kommunikation hervorgehoben, um individuelle Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu finden. Einmal wurde die Umsetzung organisatorischer Massnahmen vorgeschlagen, wie das Belassen der Arbeitsgeräte im Büro und die Umleitung von Telefonanrufen an die Zentrale. Ausserdem wurde einmal der Wunsch geäussert, stärker in die Unternehmenskultur zu investieren, um das Bewusstsein für eine gesunde Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern. Eine weitere Nennung betraf die Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten, insbesondere nach 17 Uhr oder an freien Tagen, die klar geregelt und respektiert werden sollte. Schliesslich wurde einmal angemerkt, dass die Trennung von Beruf und Privatleben nicht strikt sein müsse, sondern vielmehr eine bewusste Vereinbarung getroffen werden sollte.

4. Diskussion

Im letzten Kapitel der Arbeit werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst, interpretiert und diskutiert. Zudem werden die im Fokus der Thesis stehenden Fragestellungen und Hypothesen beantwortet. Ergänzend werden von den Ergebnissen Gestaltungshinweise für den Praxispartner abgeleitet. Abschliessend wird eine kritische Reflexion der Arbeit vorgenommen, die Limitationen erläutert und einen Ausblick auf weitere Forschungsfelder gegeben.

4.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Insgesamt zeigen die deskriptiven Statistiken mittlere bis hohe Ausprägungen in den zentralen Tendenzen der untersuchten Konstrukte. Die Teilnehmenden können sich moderat gut von der Arbeit distanzieren ($M = 3.46$) und Entspannung erleben ($M = 3.51$). Die Mittelwerte liegen leicht oberhalb der Skalenmitte. Besonders hohe Mittelwerte wurden bei *Control* ($M = 4.03$) und *Boundary control* ($M = 4.03$) beobachtet, was auf ein grundsätzlich hohes Mass an wahrgenommener Kontrolle über die eigene Freizeitgestaltung und Grenzziehung der Mitarbeitenden hinweist. Somit ist *Mastery* das am tiefsten ausgeprägte Erholungserfahrung-Konstrukt ($M = 3.24$), was nahelegt, dass einige Personen in der Freizeit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten nachgehen. Gleichzeitig zeigte sich, dass *Work interrupting nonwork behaviors* sehr tief ausgeprägt sind ($M = 1.72$), was positiv im Sinne einer geringen arbeitsbezogenen Unterbrechung der Freizeit zu werten ist.

Beim Konstrukt *Psychological Detachment* kann eine leichte Schiefe nach links im Histogramm beobachtet werden, sprich mehrere Personen mit hohen Werten. Dennoch reicht die Spannweite von 1.25 bis 5.00. Somit können sich einige Personen kaum mental lösen, andere jedoch vollständig. Beim Konstrukt *Relaxation* wurden zwei Modalwerte 3.75 und 4.00 beobachtet, was auf eine gewisse Häufung im oberen Bereich hindeutet. Zudem ist die Standardabweichung mit 0.91 höher ausgeprägt als beim *Psychological Detachment* und somit variiert das Entspannungserleben stärker zwischen den Personen, obwohl niemand über sehr niedrige Entspannung berichtete bei einem Wertebereich von 2.00 bis 5.00. Beim Konstrukt *Mastery* liegt der Modalwert mit 2.25 überraschend niedrig, obwohl der Median bei 3.25 liegt. Das bedeutet, dass der am häufigsten genannte Wert deutlich unter der zentralen Tendenz der Verteilung liegt. Diese Diskrepanz wird durch eine relativ breite Streuung mit einer Spannweite von 1.75 bis 5.00 und einer Standardabweichung von 0.86 zusätzlich verdeutlicht. Beim Konstrukt *Control* gilt es hervorzuheben, dass der Modalwert bei 5.00 liegt und somit einige Personen maximale Kontrolle erleben. Dementsprechend stellt die Kontrolle

bei vielen Mitarbeitenden eine zentrale Ressource im Freizeitbereich für die Erholung dar. Beim Konstrukt *Work interrupting nonwork behaviors* ist neben dem tiefen Mittelwert auch die Spannweite eingeschränkt, mit einem Minimum von 1.00 bis zu einem Maximum von 3.80. Somit gibt es nur Personen mit einer niedrigen oder moderaten Ausprägung, jedoch keine, welche insgesamt eine sehr hohe Menge Freizeitunterbrechungen durch die Arbeit empfinden. Beim Konstrukt *Boundary control* fällt der hoch ausgeprägte Modalwert von 4.00 auf, was zusätzlich auf ein insgesamt hohes Mass an wahrgenommener Kontrolle über die Grenzgestaltung hinweist.

Im Hinblick auf die Korrelationsanalysen ergab sich ein starker negativer Zusammenhang zwischen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment* ($r_s = -0.578$, $p < .001$), was darauf hindeutet, dass häufige arbeitsbezogene Unterbrechungen in der Freizeit die psychologische Distanzierung von der Arbeit erschweren, oder dass Personen mit hoher psychologischer Distanzierung weniger zu *Work interrupting nonwork behaviors* neigen. Hierbei gilt zu betonen, dass keine kausale Wirkrichtung untersucht oder bestätigt wurde, sondern lediglich der Zusammenhang zwischen den Konstrukten. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit bisherigen Annahmen zur Bedeutung störungsfreier Erholungsphasen (Sonnentag, 2018).

Ebenso zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen *Boundary control* und *Psychological Detachment* ($r_s = 0.416$, $p = 0.014$), was darauf hindeutet, dass eine höhere wahrgenommene Kontrolle der Grenzüberschreitungen zwischen Beruf und Privatleben mit einer besseren psychologischen Distanzierung zusammenhängt. Auch hierbei kann die Wirkrichtung nicht beurteilt werden. Die Ergebnisse unterstreichen jedoch, dass die Konstrukte miteinander in Verbindung stehen.

Weitere signifikante Korrelationen bestehen zwischen *Psychological Detachment* und *Relaxation* ($r_s = 0.362$, $p = 0.036$), was einem moderaten Effekt entspricht, sowie zwischen *Relaxation* und *Control* ($r_s = 0.572$, $p < .001$), was einem starken Effekt entspricht. Diese Zusammenhänge wurden im Rahmen der Hypothesen nicht untersucht, zeigen jedoch ebenfalls spannende Resultate. So kann beobachtet werden, dass *Work interrupting nonwork behaviors* negativ mit *Psychological Detachment* zusammenhängen, jedoch keinen Effekt in Bezug auf *Relaxation* gefunden wurde. Interessanterweise besteht aber ein positiver Zusammenhang zwischen *Psychological Detachment* und *Relaxation*. Somit können manche Mitarbeitende trotz arbeitsbedingter Freizeitunterbrechungen durchaus Entspannung erleben, auch wenn sie sich mental nicht vollständig von der Arbeit lösen können – und dies, obwohl *Psychological Detachment* und *Relaxation* positiv miteinander zusammenhängen.

Ein interessantes Bild zeigt sich ebenfalls beim Konstrukt *Boundary control*: Obwohl die wahrgenommene Kontrolle über Grenzüberschreitungen und die psychologische Distanzierung von der Arbeit positiv miteinander zusammenhängen, besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen *Boundary control* und *Relaxation*. Hierbei kann die Vermutung angestellt werden, dass Personen zwar eine hohe wahrgenommene Kontrolle über Grenzüberschreitungen empfinden und sich gut von der Arbeit lösen können, jedoch möglicherweise durch andere Faktoren im Privatleben keine Entspannung erfahren. Interessante Hinweise auf diese Annahme liefert auch das Resultat, dass *Relaxation* und *Control* stark positiv miteinander korrelieren ($r_s = 0.572$, $p < .001$). Somit hängen Kontrolle in der Freizeit und Entspannung durchaus miteinander zusammen, anscheinend jedoch nicht zwangsläufig in Verbindung mit der Arbeit.

Weiter ist zu bemerken, dass *Control* und *Boundary control* nicht signifikant miteinander korrelieren, und eher eine negative Tendenz zu beobachten ist. Dieses Ergebnis ist dahingehend überraschend, dass sich die Konstrukte inhaltlich sehr ähnlich sind. Somit muss die wahrgenommene Kontrolle über Grenzüberschreitungen nicht zwangsläufig mit dem Ausmass zusammenhängen, indem Personen selbst bestimmen können, welche Tätigkeiten sie in ihrer Freizeit ausüben. Abgeleitet davon können möglicherweise Mitarbeitende eine hohe Grenzkontrolle zwischen den Lebensbereichen wahrnehmen, jedoch durch Faktoren innerhalb des Privatlebens (z.B. Pflege von Angehörigen oder Kindern) nicht selbst bestimmen, welche Tätigkeiten sie in ihrer Freizeit ausüben wollen.

Im Hinblick auf die Gruppenvergleiche zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Homeoffice-Nutzung ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in zentralen Tendenzen der Konstrukte der Erholungserfahrung (*Psychological Detachment*, *Relaxation*, *Mastery* und *Control*). Dies deutet darauf hin, dass Homeoffice allein kein entscheidender Faktor für die Qualität der Erholungserfahrung ist. Zwar ist die Stichprobengrösse der beiden Gruppen relativ klein ausgefallen, jedoch zeigen deren Mittelwerte bzw. Mediane sehr ähnliche Werte, was die Ergebnisse der statistischen Tests unterstreicht. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, stellt für sich genommen somit keine Garantie für eine bessere oder schlechtere Erholungserfahrung dar.

Ergänzend lieferten die Antworten auf die offenen Fragen Hinweise aus dem Alltag der Mitarbeitenden. Die Teilnehmenden, welche eine Rückmeldung gaben, betonten unter anderem den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, die Reduktion von Überstunden und die Trennung von Arbeits- und Freizeit durch strukturelle Massnahmen. Auch die Vorbildfunktion der Führungskräfte und eine Unternehmenskultur, die Erholung aktiv fördert, wurden als bedeutsam hervorgehoben. Insgesamt lassen die Rückmeldungen erkennen, dass die

Mitarbeitenden ein Bedürfnis nach Autonomie, Vertrauen und bewusster Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben haben. Jedoch gilt zu betonen, dass weniger als ein Drittel der Teilnehmenden eine Rückmeldung gab, und die Antworten deshalb nicht zu stark gewertet werden dürfen oder als allgemeine Meinung interpretiert werden. Zudem lagen viele Einzelnennungen vor.

Abschliessend kann zu den Ergebnissen gesagt werden, dass die deskriptiven Daten ein insgesamt positives Bild zeigen. Die Teilnehmenden weisen viele günstige Voraussetzungen für die Erholungserfahrung und Grenzsetzung auf, wobei Verbesserungspotenzial unter anderem bei *Mastery*-Erfahrungen bestehen könnte. Bei den Korrelationsanalysen zeigte sich, dass einige theoretisch erwartbare Zusammenhänge nicht bestätigt wurden. Dies wirft Fragen auf und lässt Raum für weiterführende Interpretationen hinsichtlich möglicher Einflussfaktoren oder stichprobenbedingter Besonderheiten. Die Resultate der Gruppenvergleiche erscheinen dahingehend nachvollziehbar, da Homeoffice wie im Kapitel 1.3.5 dargestellt viele Vor- wie auch Nachteile beinhalten kann und nicht per se positiv oder negativ ausfällt. Die vielfältigen Ergebnisse unterstreichen folglich die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung der Konzepte der Erholungserfahrung und des Boundary-Managements durch ihre zugrundeliegenden Konstrukte.

4.2 Beantwortung der Forschungsfragen und Hypothesen

Zur abschliessenden Beantwortung der Forschungsfragen werden zunächst alle Hypothesen einzeln betrachtet:

Die Hypothese 1 konnte durch die signifikant negativ ausfallende Korrelationsanalyse zwischen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment* bestätigt werden. Die Hypothesen 2 bis 4 wurden nicht bestätigt – es ergaben sich keine signifikanten Korrelationen zwischen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Relaxation*, *Mastery* oder *Control*. Die Hypothese 5 konnte durch die signifikant positiv ausfallende Korrelationsanalyse zwischen *Boundary control* und *Psychological Detachment* bestätigt werden. Die Hypothesen 6 bis 8 wurden nicht bestätigt – es ergaben sich keine signifikanten Korrelationen zwischen *Boundary control* und *Relaxation*, *Mastery* oder *Control*.

Die Hauptfragestellung (*Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung von Mitarbeitenden einer Werbeagentur?*) kann dahingehend beantwortet werden, dass ein starker negativer Zusammenhang zwischen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment* bzw. ein mittlerer bis starker positiver Zusammenhang zwischen *Boundary control* und *Psychological Detachment*

festgestellt wurde. Differenziert betrachtet scheint somit der Erholungsaspekt der psychologischen Distanzierung mit Boundary-Management Dimensionen zusammenzuhängen. Die übrigen drei Erholungsaspekte zeigen hingegen keine Zusammenhänge mit dem Boundary-Management.

Die ergänzenden Hypothesen 9 bis 12 wurden ebenfalls nicht bestätigt – es ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in der Erholungserfahrung durch die Homeoffice-Nutzung.

Somit kann die Unterfragestellung (*Inwiefern unterscheidet sich die Erholungserfahrung von Mitarbeitenden mit und ohne Nutzung von Homeoffice?*) dahingehend beantwortet werden, dass zwischen den beiden Gruppen keine signifikanten Unterschiede in der Erholungserfahrung festgestellt werden konnten.

4.3 Gestaltungshinweise

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung eröffneten Ansatzpunkte für den Praxispartner, um die Erholungserfahrung sowie die Grenzgestaltung zwischen Arbeit und Privatleben der Mitarbeitenden zu fördern. Hierbei gilt es festzuhalten, dass sich die Gestaltungshinweise explizit auf die Befunde dieser Untersuchung beziehen und andere oder weitere Massnahmen nicht ausschliessen. Die folgenden Hinweise basieren auf einer Kombination aus den Ergebnissen dieser Untersuchung und theoriegeleiteten, eigenständig abgeleiteten Empfehlungen. Sie stellen keine überprüften Interventionen dar.

Bezogen auf die deskriptiven Statistiken der Konstrukte wird empfohlen, *Mastery*-Erfahrungen in der Freizeit gezielt zu fördern, um somit die Erholungserfahrung der Mitarbeitenden insgesamt zu steigern. Dieser Aspekt wies den tiefsten Mittelwert der Erholungserfahrung-Konstrukte auf. Hierbei kann zudem an Rückmeldungen aus den offenen Fragen angeknüpft werden, die sich Massnahmen zur aktiven Förderung der physischen Gesundheit und der Erholung wünschten, etwa durch Beiträge für sportliche Aktivitäten. Sport stellt gemäss Rook und Zijlstra (2006) sowie Sonntag und Natter (2004) eine typische Form von *Mastery*-Aktivität dar. Darüber hinaus könnten auch andere anspruchsvolle Freizeitaktivitäten, wie das Erlernen neuer Sprachen oder die Teilnahme an Weiterbildungen, durch strukturelle Unternehmensressourcen unterstützt werden.

Eine zentrale Erkenntnis stellt auch der signifikant negative Zusammenhang zwischen *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment* dar. Daraus kann die Empfehlung abgeleitet werden, technische und organisatorische Massnahmen zur Reduktion von arbeitsbedingten Störungen ausserhalb der regulären Arbeitszeit zu etablieren, um die psychologische Distanzierung weiter zu erleichtern. Diese Empfehlung deckt sich ebenfalls

mit den Wünschen aus den individuellen Rückmeldungen zu den offenen Fragen. Dabei wurde angeregt, durch organisatorische Massnahmen eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu fördern, oder die Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten eindeutig zu regeln und deren Einhaltung zu respektieren. Konkrete Massnahmen hierbei könnten beispielsweise das Deaktivieren von Benachrichtigungen nach Dienstschluss, die Einführung klarer Erreichbarkeitsrichtlinien oder automatisierte Abwesenheitsnotizen ab gewissen Uhrzeiten sein.

Ausserdem zeigte der positive Zusammenhang zwischen *Boundary control* und *Psychological Detachment*, dass die wahrgenommene Kontrolle über die Gestaltung der Grenzen zwischen Beruf und Freizeit ein Ansatzpunkt zur weiteren Förderung der psychischen Distanzierung darstellen kann. Konkrete Massnahmen könnten hierbei eine Schulung zur Selbstregulation oder Coachings zur Grenzsetzung sein, wo die Mitarbeitenden lernen, wie sie die Grenzen eigenverantwortlich gestalten können. Da sich gemäss Kossek et al. (2012) *Boundary control* auf die wahrgenommene Fähigkeit der Person bezieht, zu steuern, wie sie die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwaltet, kommt hierbei auch dem Unternehmen eine wichtige Rolle zu. So sollten Führungskräfte eine konsistente Vorbildfunktion einnehmen, indem sie selbst Grenzen respektieren, einhalten und transparente Erwartungen an Erreichbarkeit und Arbeitszeiten kommunizieren. Diese Empfehlung entspricht wiederum einigen Wünschen aus den individuellen Rückmeldungen zu den offenen Fragen, die die Vorbildfunktion der Führungskräfte und die Bedeutung offener Kommunikation hervorgehoben haben.

Die positiven Zusammenhänge zwischen *Psychological Detachment* und *Relaxation* sowie zwischen *Control* und *Relaxation* deuten zudem darauf hin, dass sowohl die Kontrolle über die eigene Freizeitgestaltung als auch die psychologische Distanzierung von der Arbeit mit der Entspannung verbunden sind. Vor diesem Hintergrund wird die Empfehlung abgeleitet, dass der Praxispartner eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten prüfen sollte, um Mitarbeitenden mehr Autonomie in der Tagesgestaltung zu ermöglichen und damit gezielt Raum für Entspannung zu schaffen. Diese Empfehlung deckt sich auch mit einigen Rückmeldungen aus den offenen Fragen, in denen unter anderem die Einführung einer 4-Tage-Woche, eine Ausweitung der Homeoffice-Tage, die Abschaffung von Blockzeiten sowie eine allgemein flexiblere Arbeitszeitgestaltung genannt wurden.

Des Weiteren wird empfohlen, Homeoffice nicht isoliert als Einflussfaktor auf die Erholung zu betrachten, da keine signifikanten Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Homeoffice festgestellt wurden. Vielmehr könnte die Erholungsqualität von individuellen Strategien und den organisationalen Rahmenbedingungen abhängen. Dies wird

durch die im Kapitel 1.3.5 erwähnten Studien gestützt, die zeigen, dass Homeoffice nur unter geeigneten Bedingungen erholungsförderlich ist und von den Beteiligten als fair empfunden werden sollte (Diewald, 2020; Rieth & Hagemann, 2021). Somit wird abgeleitet, dass Homeoffice im Zusammenspiel mit Faktoren wie Arbeitszeitflexibilität, klarer Kommunikation, individueller Autonomie und unterstützender Unternehmenskultur gestaltet werden sollte, Aspekte, die sich auch in den offenen Rückmeldungen widerspiegeln.

Die individuellen Anregungen am Ende des Fragebogens zeigten ergänzend den Wunsch nach Vermeidung und dem zeitnahen Abbau von Überstunden. Daher wird empfohlen, die Arbeitslast und Aufgabenverteilung in den Teams zu prüfen, um ausreichende Erholungsphasen sicherzustellen. Fehlt diese Erholung, kann es laut van Veldhoven und Broersen (2003) sowie Kratzer et al. (2015) nämlich zu Leistungseinbußen und einem belastenden Kreislauf aus Überlastung und unzureichender Regeneration führen.

Es zeigt sich, dass eine ganzheitliche Förderung der Erholungserfahrung und der Grenzgestaltung auf drei Ebenen ansetzen könnte: strukturell-organisatorisch, individuell-kompetenzorientiert und kulturell-führungsbezogen. In der Abbildung 29 sind die erläuterten Gestaltungshinweise entsprechend dieser Ebenen zusammengefasst:

Ebene	Ansatzpunkte	Konkrete Beispiele
strukturell-organisatorisch	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Mastery-Tätigkeiten in der Freizeit • Reduktion arbeitsbedingter Störungen ausserhalb der Arbeitszeit • Förderung von Erholung durch flexiblere Arbeitszeitgestaltung • Reduktion von Überstunden 	<ul style="list-style-type: none"> • Fitnessbeiträgen oder Teilnahme an Weiterbildungen bzw. Kursen fördern • Automatische Deaktivierung von Benachrichtigungen nach Dienstschluss • Klare Erreichbarkeitsrichtlinien • Automatisierte Abwesenheitsnotizen • Abschaffung von Blockzeiten und Einführung mehr Homeoffice-Tage • Optimierung der Aufgabenverteilung
individuell-kompetenzorientiert	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der individuellen Grenzsetzung und Selbstregulation • Förderung der Autonomie der Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen zur Selbstregulation • Coachings zur Gestaltung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen • Eigenverantwortung bei der Tagesgestaltung durch mehr Handlungsspielraum
kulturell-führungsbezogen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbildfunktion von Führungskräften • Transparente Kommunikation • Erholung in die Unternehmenskultur integrieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte respektieren selbst gesetzte Grenzen • Klare Erwartungen zu Erreichbarkeit und Arbeitszeiten kommunizieren • Thematisierung von Erholung im Unternehmen • Förderung einer Kultur des Vertrauens und der offenen Kommunikation

Abbildung 29. Eigene Darstellung der konzipierten Gestaltungshinweise für den Praxispartner

4.4 Kritische Reflexion und Limitationen

Trotz der sorgfältigen Durchführung der Untersuchung sind einige Limitationen zu berücksichtigen. Da es sich um eine quantitative Erhebung und nicht um ein Experiment handelte, können keine Aussagen über Kausalitäten getroffen werden. Zwar wurden Zusammenhänge zwischen Variablen wie *Work interrupting nonwork behaviors* und *Psychological Detachment* bzw. zwischen *Boundary control* und *Psychological Detachment* festgestellt, jedoch bleibt offen, in welche Richtung diese wirken oder ob Drittvariablen involviert sind. Auch die Interpretation der nicht signifikanten Korrelationen sollte mit Vorsicht betrachtet werden. Beispielsweise wurde kein Zusammenhang zwischen *Boundary control* und *Control* gefunden, obwohl beide theoretisch nah beieinander liegen. Solche Befunde könnten durch unberücksichtigte Einflussfaktoren, beispielsweise familiäre Belastungen oder persönliche Lebensumstände, überlagert worden sein, die in der vorliegenden Studie nicht erfasst wurden.

Ein weiterer methodischer Aspekt betrifft die Datenerhebung mittels Selbstauskunft. Subjektive Einschätzungen bergen stets das Risiko von Verzerrungen oder unterschiedlichen Interpretationen der Items und Skalen. Zwar wurden kognitive Interviews durchgeführt, um die Verständlichkeit zu prüfen, jedoch beschränkten sich diese auf fünf Personen aus dem privaten Umfeld, die nicht der Zielgruppe der Befragung entsprachen. Ergänzende objektive Daten, beispielsweise über tatsächliche Erreichbarkeitszeiten oder Arbeitszeitnutzung, hätten die Ergebnisse sinnvoll ergänzen können. Zudem sollten die qualitativen Rückmeldungen ebenfalls mit Zurückhaltung interpretiert werden, da weniger als ein Drittel der Befragten eine Rückmeldung abgegeben hat. Es ist denkbar, dass sich insbesondere Personen mit einer starken Meinung oder Veränderungsbedürfnis zu Wort gemeldet haben, wodurch eine Verzerrung in der thematischen Gewichtung entstanden sein kann. Zudem wurden alle Items in einem einheitlichen Antwortformat abgebildet, was möglicherweise Antworttendenzen begünstigt haben könnte. Des Weiteren wurden bei einigen Items nicht die gesamte Antwortskala ausgeschöpft. Dies könnte die Varianz in den Antworten eingeschränkt und die Sensitivität der Skalen für Unterschiede reduziert haben.

Bei den Gestaltungshinweisen sollte zudem beachtet werden, dass deren Wirksamkeit nicht wissenschaftlich überprüft wurde und lediglich als abgeleitete Hinweise und Gedanken aus den Ergebnissen dieser Studie zu verstehen sind. Zudem sollte angemerkt werden, dass die Mitarbeitenden unterschiedliche Präferenzen über die Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben haben können. Deshalb sollte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass die Empfehlungen nicht alle Mitarbeitenden gleichermassen positiv wahrnehmen würden. So könnte eine Deaktivierung der Benachrichtigungen nach

Dienstschluss bei Personen, die gerne ihre Lebensbereiche vermischen, auf Ablehnung stossen. Ein weiterer Punkt betrifft die Generalisierbarkeit der Massnahmen auf andere Organisationen. Die Empfehlungen sind spezifisch für den Kontext des Praxispartners (eine Werbeagentur) entwickelt worden und spiegeln die Rahmenbedingungen, Bedürfnisse und Strukturen dieses Unternehmens wider. Auch der Ressourceneinsatz und die Umsetzbarkeit der empfohlenen Massnahmen muss kritisch hinterfragt werden. Einige Wünsche, wie etwa die Einführung einer 4-Tage-Woche, erfordern grosse strukturelle Anpassungen und eine hohe Bereitschaft zur Veränderung auf Seiten der Organisation. Der damit verbundene Aufwand sowie potenzielle Konflikte wurden im Rahmen dieser Arbeit nicht analysiert.

Schliesslich ist zu beachten, dass kulturelle und organisationale Besonderheiten der untersuchten Organisation bzw. Branche das Antwortverhalten beeinflussen haben könnten. Möglicherweise ist die Stichprobe gewohnt, mit flexiblen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu jonglieren. Die Ergebnisse sollten daher primär im spezifischen Kontext der untersuchten Belegschaft betrachtet und nicht vorschnell auf andere Organisationen oder Branchen übertragen werden. Ausserdem lassen sich keine Aussagen über langfristige Entwicklungen oder Trends ableiten, da es sich um eine einmalige Erhebung handelte.

4.5 Ausblick und Fazit

Trotz der genannten Limitationen bietet die Untersuchung wichtige Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen dem Boundary-Management und der Erholungserfahrung von Mitarbeitenden im Kontext einer Werbeagentur. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass insbesondere arbeitsbezogene Unterbrechungen der Freizeit sowie die wahrgenommene Kontrolle über die Grenzgestaltung mit der psychologischen Distanzierung zusammenhängen. Auch wenn sich keine signifikanten Unterschiede in der Erholungserfahrung zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Homeoffice zeigten, verdeutlichen die Befunde die Bedeutung individueller Strategien und organisationaler Rahmenbedingungen für eine gelingende Erholung mit diesem Arbeitszeitmodell. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden konkrete Gestaltungshinweise abgeleitet, die auf struktureller, individueller und kultureller Ebene ansetzen. Diese Massnahmen können als Anregung dienen, um die Arbeitsumgebung in der Werbebranche gesundheitsförderlicher zu gestalten.

Zukünftige Forschung sollte die Ergebnisse weiter vertiefen. Beispielsweise könnten Längsschnittstudien oder experimentelle Studien dazu dienen, kausale Wirkzusammenhänge und nachhaltige Effekte besser zu verstehen. Insbesondere zur Überprüfung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Gestaltungshinweise wären Interventionsstudien notwendig. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, weitere Einflussfaktoren

wie Persönlichkeitsmerkmale, familiäre Verpflichtungen, private Lebensumstände oder Qualität der Führung in zukünftige Analysen einzubeziehen. Auch die Perspektive von Führungskräften selbst könnte zusätzliche Einblicke bieten, um organisationale Rahmenbedingungen gezielter zu gestalten. Zukünftige Untersuchungen sollten zudem den Einfluss spezifischer Rahmenbedingungen im Homeoffice näher betrachten, wie etwa technische Ausstattung, familiäre Wohnsituation sowie Autonomie und Vertrauen durch Führungspersonen. Ein weiteres spannendes Forschungsgebiet wäre zudem teambezogene sowie organisationale Dynamiken, beispielsweise wie die Erholung kulturell verankert ist oder durch informelle Gruppennormen (Erwartung der ständigen Erreichbarkeit, etc.) beeinflusst wird. Hierbei könnten qualitative Methoden wie Fokusgruppen tiefere Einblicke ermöglichen.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass das Zusammenspiel von Erholungserfahrungen und Boundary-Management ein vielschichtiges Forschungsfeld darstellt, das eine ganzheitliche Betrachtung erfordert. Die vorliegende Arbeit trägt dazu bei, die Zusammenhänge in einer zunehmend flexiblen und entgrenzten Arbeitswelt besser zu verstehen, und gibt Impulse für eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen im Kontext der Werbebranche.

Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Cho, E. & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99–121.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied psychology: an international review*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2020). Working from home and COVID-19: the chances and risks for gender gaps. *Intereconomics*, 55, 381–386.
<https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 262–275.
<https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Blasche, G. (2020). *Erholung 4.0: Warum sie wichtiger ist denn je*. Wien: Maudrich Verlag.
- Bogodistov, Y., Moormann, J. & Schweigkofler, M. (2023). Burnout im Homeoffice: Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen im Homeoffice auf Burnout und Schlafqualität. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 77, 375–389.
<https://doi.org/10.1007/s41449-023-00373-7>
- Bolte, M. (2010). Der Mythos der über Vierzigjährigen in der Werbebranche – eine Gespenstergeschichte?. In G. Drews-Sylla, E. Dütschke, H. Leontiy & E. Polledri (Hrsg.),

- Konstruierte Normalitäten – normale Abweichungen* (S. 259–272). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92429-8_19
- Brosschot, J. F., Pieper, S. & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, *30*, 1043–1049. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.04.008>
- Burger, J. M. (1989). Negative reactions to increases in perceived personal control. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(2), 246–256.
- Capitano, J. & Greenhaus, J. H. (2018). When work enters the home: Antecedents of role boundary permeability behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 87–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.002>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Diewald, M. (2020). Zukunftsperspektiven von Homeoffice nach Corona. In J. Nachtwei & A. Sureth (Hrsg.), *Sonderband Zukunft der Arbeit* (HR Consulting Review, Bd. 12, S. 30–33). VQP. <https://www.sonderbandzukunftderarbeit.de>
- Dudenredaktion. (2025). «Muße» auf Duden online. Verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Musze>
- Dudley, R. (2012). The Shapiro–Wilk Test for normality. *MIT Mathematics*, 1–7. Retrieved from <https://math.mit.edu/~rmd/46512/shapiro.pdf>
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, *83*(4), 577–585.
- Franzen, A. (2014). Antwortskalen in standardisierten Befragungen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 701–711). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_74
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A. & Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: Do these effects vary by gender and social class?. *Social Science & Medicine*, 54, 783–798. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00109-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00109-5)
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Hartner-Tiefenthaler, M., Polic-Tögel, S. & Mayer, M. M. (2023). Eine Handlungsanleitung für Erholung – trotz Homeoffice. In *smartWorkLife - Bewusst erholen statt grenzenlos gestresst* (1–9). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-63129-4_1
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Holland, H. & Scharnbacher, K. (2015). Stichprobenverfahren. In *Statistik im Betrieb* (S. 255–285). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-4750-5_8
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kelava, A. & Moosbrugger, H. (2012). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testwertverteilungen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 75–102). Berlin, Heidelberg: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4_4
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2007). *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. New Jersey: Wharton School Publishing.
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171.
<https://doi.org/10.1177/2041386611436264>

- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kratzer, N., Menz, W. & Pangert, B. (2015). Balanceorientierte Leistungspolitik: Eine Einführung. In N. Kratzer, W. Menz & B. Pangert (Hrsg.), *Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik* (S. 13–38). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06346-7_1
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, 59(10), 1315–1341. <https://doi.org/10.1177/0018726706071525>
- Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R. & Utz, T. (2020). *Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30053-1>
- Larson, R. (1989). Is feeling “in control” related to happiness in daily life?. *Psychological Reports*, 64, 775–784. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.3.775>
- Leontaris, T. & Kleemann, F. (2025). Homeoffice während der Corona-Pandemie. In J. Weyer (Hrsg.), *Nachhaltig mobil* (S. 89–113). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-45236-0_5
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (2nd ed., pp. 5–33). UK: Psychology Press.
- Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *Köln Z Soziol*, 72(1), 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>
- Michel, A., Althammer, S. E. & Wöhrmann, A. M. (2024). Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit. In *FlexAbility - Flexibel und gesund arbeiten* (S. 1–10). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-44898-1_1
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K. & Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1). <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work.” *Sociological Forum*, 11(3), 563–582. <https://doi.org/10.1007/BF02408393>

- Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432–445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Pangert, B., Schiml, N. & Schüpbach, H. (2015). Arbeitssituation, individuelles Handeln und Work-Life-Balance. In N. Kratzer, W. Menz, B. Pangert (Hrsg.), *Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungs politik* (S.77– 121). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06346-7_4
- Pelletier, C. L. (2004). The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. *Journal of Music Therapy*, 41(3), 192–214. <https://doi.org/10.1093/jmt/41.3.192>
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews*. (GESIS-How-to, 15). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201470>
- Rau, R. & Göllner, M. (2019). Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit?. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 63(1), 1–14. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000284>
- Rieth, M. & Hagemann, V. (2021). The impact of telework and closure of educational and childcare facilities on working people during COVID-19. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 65(4), 202–214. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000370>
- Rook, J. W. & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 218–240. <https://doi.org/10.1080/13594320500513962>
- Rosenfield, S. (1989). The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 77–91. <https://doi.org/10.2307/2136914>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefit of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023a). *Zusammenhänge. Methodenberatung Universität Zürich*. Verfügbar unter https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhaenge.html
- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023b). *Zentrale Tendenz. Methodenberatung Universität Zürich*. Verfügbar unter https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral.html

- Schwarz, J. (Hrsg.). (2023c). *t-Test für unabhängige Stichproben. Methodenberatung Universität Zürich*. Verfügbar unter [https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/ttestunabh.html#3.3._Test_auf_Varianzhomogenität_\(Levene-Test\)](https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/ttestunabh.html#3.3._Test_auf_Varianzhomogenität_(Levene-Test))
- Seemann, F., Mache, S., Harth, V. & Mette, J. (2018). Arbeitsbedingungen in der deutschen und internationalen Werbebranche. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 69, 38–42. <https://doi.org/10.1007/s40664-018-0275-8>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S. & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007a). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007b). *Fragebogen zur Erfassung von Erholungserfahrungen (Recovery Experience Questionnaire)*. Verfügbar unter https://www.sowi.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/sowi/Sonnentag/Dokumente/Sonstige/recq_german_items.pdf
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home?. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 366–391. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.11.4.366>
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E. & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology*, 14(4), 341–349.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- van Veldhoven, M. & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 3–9. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i3

Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (2004). Understanding Self-Regulation: An Introduction. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and application* (pp. 1–9). New York: The Guilford Press.

von Gilsa, L. (2023). Organisationale Erholung – so fördern Organisationen die Erholung ihrer MitarbeiterInnen. In I. Knappertsbusch & G. Wisskirchen (Hrsg.), *Die Zukunft der Arbeit* (S. 331–338). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42232-5_39

Zhao, A. T. (2023). Employee Boundary Management Practices and Challenges. In J. Marques (Eds.), *The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work* (pp. 401–423). Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35494-6_22

Zhao, A. T. & Yu, Y. (2023). Employee online personal/professional boundary blurring and work engagement: Social media anxiety as a key contingency. *Computers in Human Behavior Reports*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100265>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Überblick der Verteilung nach Abteilungen	27
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Eigene Darstellung der Hauptmerkmale des Work-Nonwork Boundary-Managements von Kossek et al. (2012).....	6
Abbildung 2. Eigene Darstellung der Erholungserfahrung gemäss des REQ nach Sonnentag und Fritz (2007a).....	10
Abbildung 3. Eigene Darstellung der hypothetischen Zusammenhänge	18
Abbildung 4. Eigene Darstellung der hypothetischen Unterschiede in der Erholungserfahrung durch das Homeoffice	20
Abbildung 5. Eigene Darstellung des Untersuchungsdesigns	21
Abbildung 6. Eigene Darstellung der Items von Sonnentag und Fritz (2007b)	22
Abbildung 7. Eigene Darstellung der Items von Kossek et al. (2012)	23
Abbildung 8. Eigene Darstellung des Aufbaus des Fragebogens.....	24
Abbildung 9. Reliabilitätsanalyse.....	28

Abbildung 10. Histogramm der Psychological Detachment Mean Scores	31
Abbildung 11. Histogramm der Relaxation Mean Scores.....	32
Abbildung 12. Histogramm der Mastery Mean Scores.....	32
Abbildung 13. Histogramm der Control Mean Scores	33
Abbildung 14. Histogramm der Work interrupting nonwork behaviors Mean Scores	33
Abbildung 15. Histogramm der Boundary control Mean Scores	34
Abbildung 16. Korrelationsmatrix der Konstrukte der Erholungserfahrung und des Boundary- Managements.....	34
Abbildung 17. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Psychological Detachment.....	35
Abbildung 18. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Relaxation	35
Abbildung 19. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Mastery.....	36
Abbildung 20. Streudiagramm der Konstrukte Work interrupting nonwork behaviors und Control.....	36
Abbildung 21. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Psychological Detachment.....	37
Abbildung 22. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Relaxation	37
Abbildung 23. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Mastery	38
Abbildung 24. Streudiagramm der Konstrukte Boundary control und Control	38
Abbildung 25. Unterschiede im Psychological Detachment von Personen mit und ohne Homeoffice	39
Abbildung 26. Unterschiede in der Relaxation von Personen mit und ohne Homeoffice	40
Abbildung 27. Unterschiede in der Mastery von Personen mit und ohne Homeoffice	40
Abbildung 28. Unterschiede in der Control von Personen mit und ohne Homeoffice	41
Abbildung 29. Eigene Darstellung der konzipierten Gestaltungshinweise für den Praxispartner	49

Hilfsmittelverzeichnis

KI-Assistenzsystem	Teile / Stelle(n) in der Arbeit	Einsatz
DeepL Translate	Methoden (Kapitel 2.2.1)	Übersetzung der englischen Items von Kossek et al. (2012) auf Deutsch
DeepL Translate	Einleitung	Punktuelles Hilfsmittel bei der Übersetzung der englischen Artikel
LanguageTool	Abstract Einleitung Methoden Diskussion	Überprüfung auf Rechtschreibfehler und Kommasetzung
ChatGPT	Einleitung Methoden Diskussion	Nachträgliche Überprüfung der Grammatik und punktuelles Hilfsmittel beim Satzbau
ChatGPT	Einleitung	Kürzung einzelner Textstellen, um Zeichenzahl zu reduzieren
ChatGPT	Methoden (Kapitel 2.4.1)	Überprüfung der Berechnungen der Schwierigkeitsindexe
ChatGPT	Methoden	Nachträgliche Prüfung einzelner methodischen Entscheidungen