

Anforderungen an selbstorganisierte Arbeit und das Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Zur Rolle von passiver und aktiver IuK-Technologie-Nutzung in der Freizeit

Thomas Höge, Esther Palm & Cornelia Strecker

Universität Innsbruck

Zusammenfassung

Aufbauend auf industriesoziologischen Konzepten werden erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation in der Arbeit als Folge flexibilitätsorientierter Rationalisierungsstrategien interpretiert, die mit subjektivierten Formen der Arbeitsintensivierung und Arbeitsextensivierung einhergehen. Es wird angenommen, dass sich erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation in einer verstärkten arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien (z.B. Smartphone, E-Mail) außerhalb der regulären Arbeitszeit als spezifischer Form subjektivierter Arbeitsextensivierung äußern. Ambivalente Folgen für das Verhältnis von Arbeit und Privatleben von Beschäftigten werden erwartet. Basierend auf Fragebogendaten von $N = 253$ Beschäftigten konnte mittels eines Strukturgleichungsmodells ein positiver Zusammenhang zwischen erhöhten Anforderungen an Selbstorganisation und einer arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien außerhalb der regulären Arbeitszeit nachgewiesen werden. Während jedoch eine passive, fremdinitiierte Nutzung von IuK-Technologien mit dem Erleben eines Konfliktes zwischen Arbeit und Privatleben korreliert, resultierte für eine aktive, selbstinitiierte Nutzung ein positiver Zusammenhang mit einer erlebten Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit.

Schlüsselwörter: Selbstorganisation in der Arbeit, Flexibilitätsanforderungen, IuK-Technologie-Nutzung, Arbeit und Privatleben

Requirements for self-organization at work and the work-private interface. The role of passive and active ICT-use in leisure time

Abstract

Against the background of concepts from industrial sociology, requirements for self-organization at work are interpreted as consequences of flexibility oriented rationalization strategies associated with subjectified forms of work intensification and work extensification. Accordingly, we propose that higher levels of requirements for self-organization at work are positively related to an extended work-related ICT-use (e.g., smartphone, e-mail) in leisure time representing a special form of subjectified work extensification, which in turn unfolds ambivalent effects on workers. Based on questionnaire data from $N = 253$ workers, results of structural equation modelling (SEM) corroborated a positive relationship between requirements for self-organization at work and work-related ICT-use in leisure time. More specifically, passive or others-initiated ICT-use was associated with higher levels of experienced work-private conflicts, whereas an active or self-initiated ICT-use was related to higher levels of experienced work-private enrichment.

Keywords: self-organization at work, perceived flexibility requirements; ICT-use, work-private conflict, work-private enrichment

Erhöhte Anforderungen an die Selbstorganisation von Beschäftigten sowie eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gelten als wichtige Merkmale aktueller Flexibilisierungsprozesse in der Arbeitswelt (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson &

Lundberg, 2011; Voß & Pongratz, 1998). Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, ob Effekte von Anforderungen an die Selbstorganisation in der Arbeit auf zwei Formen des erlebten Verhältnisses von Arbeit und Privatleben (Konflikt vs. Bereiche-

rung) sich indirekt über die arbeitsbezogene Nutzung von Informations- und Kommunikations(IuK)-Technologien (z.B. Smartphone, E-Mail, Internet) außerhalb der regulären Arbeitszeit entfalten.

Flexibilisierung von Arbeit und erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation

Im Rahmen ihres industriesoziologischen Arbeitskraftunternehmer-Konzepts argumentieren Voß und Pongratz (1998, vgl. auch Pongratz & Voß, 2003), dass sich in einer auf Flexibilität und Innovation ausgerichteten Ökonomie rigide tayloristische Kontrollstrategien bei der Nutzung der „Ware“ Arbeitskraft für eine weitere Rationalisierung als unzureichend, bisweilen sogar kontraproduktiv erweisen. Stattdessen wird zur Hebung von Produktivitätspotenzialen vermehrt auf Strategien zurückgegriffen, deren gemeinsamer Kern darin besteht, das fundamentale *Transformationsproblem* einer Überführung von *potenzieller* Arbeitskraft in *tatsächliche* Arbeitsleistung (Braverman, 1974) stärker vom Management auf die Beschäftigten selbst zu verlagern. Dies wird im Wesentlichen durch intra-organisatorische Deregulierung (Allvin et al., 2011) und die Einführung indirekterer Formen der Steuerung erreicht. Organisatorische Kontrolle richtet sich dabei weniger auf die Arbeitsausführung selbst, sondern setzt am Arbeitsergebnis an, etwa indem Zielvereinbarungen mit Individuen oder Gruppen abgeschlossen und regelmäßig evaluiert werden. Vor diesem Hintergrund konstatieren Voß und Pongratz (1998; siehe auch Höge & Hornung, 2015), dass diese Entwicklungen auf Seite der Beschäftigten zu erhöhten Anforderungen an Selbstorganisation in der Arbeit führen. Tätigkeitsspielräume werden nicht mehr nur als Ressource zur besseren Anforderungsbewältigung und damit als Strategie humaner Arbeitsgestaltung gewährt (Bakker & Demerouti, 2007; Frese, 1989; Schaubroeck & Merit, 1997), sondern die eigenverantwortliche und effiziente Nutzung tatsächlicher oder auch nur vermeintlicher Spielräume werden implizit oder explizit erwartet und eingefordert.

Erweiterte Anforderungen an Selbstorganisation in der Arbeit lassen sich vor diesem Hintergrund als eine spezifische Subdimension wahrgenommener Flexibilitätsanforderungen (Perceived Flexibility Requirements, PFR) betrachten, die definiert werden können als „*individually perceived expectations, conveyed by an organization to its employees, concerning self-directed behavior related to flexibility and efficiency in organizational practices*“ (Höge & Hornung, 2015, S. 409). Weitere Subdimensionen von Flexibilitätsanforderungen beziehen sich auf eigenverantwortliches Lernen, eigenverantwortliche Karriereentwicklung und raum-zeitliche Flexibilität (Höge & Hornung, 2015).

Erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation lassen sich ebenso wie die anderen Flexibilitätsanforderungsdimensionen als Ausdruck einer

verstärkten *Subjektivierung von Arbeit* in einer post-tayloristischen Arbeitswelt konzeptualisieren (Moldaschl, 2002). Im Unterschied zu objektivierten Kontrollstrategien, in der Individualität und Subjektivität von Beschäftigten als Störfaktoren in einem auf Standardisierung abzielenden Produktionsprozess betrachtet werden, sind Individualität und Subjektivität in einer stärker auf Flexibilität abzielenden Ökonomie Faktoren, die für eine Steigerung von Produktivität nutzbar gemacht werden.

Es kann vermutet werden, dass eine stärkere Selbstorganisation in der Arbeit, die eine höhere Eigenverantwortung und Strukturierungsleistung in dynamischeren und weniger stark reglementierten Umwelten erfordert, auch verstärkte Anforderungen an eine psychische Selbstkontrolle nach sich zieht (Höge, 2011; Schmidt & Diestel, 2015). Damit werden intrapsychische und für eine effektive Zielerreichung notwendige Regulationsmechanismen wie z.B. Impulskontrolle, Überwindung von inneren Widerständen und die aktive Abschirmung gegenüber Ablenkungen in den Fokus gerückt. Empirische Befunde belegen, dass erhöhte Anforderungen an psychische Selbstkontrolle wegen eines damit verbundenen zusätzlichen psychischen Ressourcenverbrauchs (Baumeister, Vohs & Tice, 2007) zu einem erhöhten Beanspruchungserleben (z.B. Burnoutsymptome) führen können (Diestel & Schmidt, 2012; Schmidt & Diestel, 2012; Rivkin, Diestel & Schmidt, 2015).

Subjektivierte Arbeitsintensivierung und Arbeitsextensivierung

Geht man mit Voß und Pongratz (1998), Pongratz und Voß (2003) sowie Moldaschl (2002) davon aus, dass Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit gesellschaftliche und organisatorische Rationalisierungsstrategien zur Erhöhung von Produktivität in einem veränderten ökonomischen Kontext darstellen, stellt sich die Frage, über welche Mechanismen diese Produktivitätssteigerung erzielt werden kann. Ökonomisch betrachtet lassen sich Produktivitätssteigerungen durch eine Vielzahl von Faktoren erreichen. Nach Marx (1967) kommt jedoch – neben technologischen und prozessbezogenen Innovationen – einer *Arbeitsintensivierung* (Verdichtung von Arbeitszeit) und *Arbeitsextensivierung* (Ausweitung von Arbeitszeit) eine besondere Bedeutung zu. Exzessive Arbeitsintensivierung und insbesondere auch Arbeitsextensivierung wurden auf Grund ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen schon früh Gegenstand arbeitsrechtlicher sowie arbeitspolitischer Regulierungen und arbeitsgestalterischer Interventionen. Sie sind somit in ihren klassischen, rigiden Formen (z.B. Ausweitung offizieller Arbeitszeiten, tayloristische Zeitstudien, Verkürzung von Arbeitszyklen) keine vielversprechenden Optionen in einer post-tayloristischen Arbeitswelt. Jedoch lassen sich vor dem beschriebenen theoretischen Hintergrund die erhöhten

Anforderungen an Selbstorganisation in einer flexibilisierten Arbeitswelt durchaus als Strategie interpretieren, die „neue“, d.h. stärker subjektiviertere Formen von *Arbeitsintensivierung* und *Arbeitsexpensivierung* zur Folge haben (Höge & Hornung, 2015).

Empirische Befunde aus wiederholten bevölkerungsrepräsentativen Querschnittsstudien sowie Panel-Längsschnittdaten belegen einen Trend in Richtung Arbeitsintensivierung seit Anfang der 1990er Jahre (Olsen, Kalleberg & Nesheim, 2010). Dieser Trend variiert jedoch erheblich zwischen verschiedenen Staaten und Beschäftigtengruppen und der stärkste Anstieg war bereits zwischen 1990 und 2000 zu verzeichnen (Kubicek, Korunka, Paškvan, Prem & Gerdenitsch, 2014). Eine Re-Analyse US-amerikanischer Längsschnittdaten („Health and Retainment Study“) zeigt außerdem einen Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und der IuK-Nutzung am Arbeitsplatz (Kubicek et al., 2014).

Die These einer zunehmenden *Arbeitsexpensivierung* wird etwa durch Befunde einer stärkeren Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (Brannen, 2005; Kossek, Ruderman, Braddy & Hannung, 2012; Lewis, 2003) sowie zur Mehrarbeit in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen (Wingen, 2004) gestützt.

Mit Blick auf deren Wirkungen auf Beschäftigte können flexibilitätsorientierte Strategien, wie z.B. eine Erhöhung der Anforderungen an Selbstorganisation, trotz der daraus potenziell resultierenden Arbeitsintensivierung und Arbeitsexpensivierung, wegen deren subjektivierten Charakters nicht mehr eindeutig negativ bewertet werden. Eine Ambivalenz wird etwa durch den Befund belegt, dass erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation sowohl negative als auch positive Wirkungen auf das Wohlbefinden von Beschäftigten aufweisen. So konnten Höge und Hornung (2015) zeigen, dass eine negative Wirkung über das Erleben eines erhöhten Zeitdrucks und damit einer Arbeitsintensivierung vermittelt wird. Gleichzeitig zeigte sich jedoch auch eine positive Wirkung, die sich über eine ausgeprägtere Eigeninitiative entfaltet, welche die verstärkte *Subjektivierung* widerspiegelt.

Arbeitsbezogene IuK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit

Dieser Beitrag beleuchtet, ob sich ambivalente Wirkungen erhöhter Anforderungen an Selbstorganisation auch über spezifische Formen subjektivierter *Arbeitsexpensivierung* vermitteln. Die *arbeitsbezogene Nutzung von IuK-Technologien* (z.B. Smartphone, E-Mail) in der *Freizeit* kann gleichsam als ein Prototyp subjektivierter *Arbeitsexpensivierung* unter Bedingungen flexibilisierter Arbeit betrachtet werden. Arbeit wird dabei entgrenzt und es handelt sich um meist unbezahlte Mehrarbeit, die in der Regel nicht Gegenstand expliziter arbeitsvertraglicher Vereinbarungen ist und entweder freiwillig und/oder auf Grund impliziter organisationaler oder be-

ruflicher Normen geleistet wird. Folgt man der theoretischen Konzeptualisierung, nach der erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation in der Arbeit einen flexibilitäts- und effizienzorientierten Rationalisierungsimpuls enthalten, der seinen Effekt unter anderem über eine subjektiviertere *Arbeitsexpensivierung* entfaltet, so lässt sich erwarten, dass eine erhöhte Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit zu einer stärkeren arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien außerhalb der regulären Arbeitszeit führt. Daraus ergibt sich Hypothese 1 der vorliegenden Studie:

Hypothese 1: Die Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit weist einen positiven Zusammenhang mit der arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien außerhalb der regulären Arbeitszeit auf.

Bezüglich der potenziellen Wirkungen der arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien in der arbeitsfreien Zeit hat sich die bisherige Forschung vor allem mit deren negativ zu bewertenden Effekten wie etwa einem erhöhten Konfliktleben zwischen Arbeit und Privatleben (Arbeit-Privatleben-Konflikt) beschäftigt. Tatsächlich konnte mehrfach empirisch gezeigt werden, dass die arbeitsbezogene Nutzung von IuK-Technologien in der Freizeit das Risiko von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben und damit das Stresserleben erhöht (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Derks & Bakker, 2014; Yun, Kettinger & Lee, 2014). Solche Befunde sowie alltägliche Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis haben dazu beigetragen, dass unter dem Stichwort „ständige Erreichbarkeit“ die Gefahren einer arbeitsbezogenen IuK-Technologie-nutzung in der arbeitsfreien Zeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft derzeit breit thematisiert werden. Insbesondere in Großunternehmen wie etwa der Deutschen Telekom oder Volkswagen werden Regulierungsmaßnahmen (z.B. Serverabschaltungen am Abend) zum (Selbst-)Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diskutiert oder wurden bereits implementiert (Ohly & Latour, 2014).

Es sind jedoch auch positive Wirkungen einer arbeitsbezogenen Nutzung von IuK-Technologien in der Freizeit denkbar. So argumentiert Mazmanian (2013) auf der Basis qualitativer Befunde, dass die IuK-Technologie Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit auch das Erleben von Kontrolle, Flexibilität in der Problembewältigung und damit Effektivität und Selbstwirksamkeit steigern kann. Entscheidend für die Frage, ob sich die Nutzung negativ oder positiv auswirkt, scheint das Ausmaß der individuellen *Kontrolle* bzw. des Autonomieerlebens bei der IuK-Technologie-Nutzung zu sein (Ohly & Latour, 2014).

Deshalb wurde in der vorliegenden Studie zwischen zwei Dimensionen der IuK-Technologie-Nutzung in der arbeitsfreien Zeit unterschieden: (1) einer „passiven“, d.h. fremdinitiierten Nutzung mit wenig individueller Kontrolle, sowie (2) einer „aktiven“, d.h. selbstinitiierten Nutzung mit hoher

individueller Kontrolle. Wir gehen davon aus, dass vor allem die passive, fremdinitiierte Nutzung – in Folge erhöhter Anforderungen an die Selbstorganisation – als zusätzliche Arbeitsbelastung erlebt wird und mit dem Erleben von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben assoziiert ist, während die aktive, selbstinitiierte Nutzung als Ressource zur besseren Aufgabenbewältigung einen positiven Zusammenhang mit dem Erleben einer *Bereicherung* des Privatlebens durch Aspekte der Arbeit (Arbeit-Privatleben-Bereicherung, Greenhaus & Powell, 2006) aufweist.

Diese Annahme lässt sich auf Basis des Work-Home Resource (W-HR)-Modells (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) theoretisch begründen. Unter Bezugnahme auf die Theorie der Ressourcenkonservierung (Hobfoll, 1989) postuliert das W-HR-Modell, dass eine Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit im Sinne einer domänenübergreifenden Ressourcenakkumulation dann zu erwarten ist, wenn

- a) Ressourcen der Arbeitsdomäne (z.B. Kontrolle, Autonomie) personale Ressourcen (z.B. Wirksamkeitserleben, Problemlösekompetenz, positive Stimmung) stärken und
- b) diese personalen Ressourcen wiederum eine Funktionalität für individuelle Zielerreichungen und die Erfüllung von Anforderungen im Privatleben aufweisen.

Die Möglichkeit und Realisierung einer raum-zeitlich entkoppelten, aktiven, selbstinitiierten arbeitsbezogenen IuK-Technologie-Nutzung könnte vor dem Hintergrund der beschriebenen qualitativen Befunde von Mazmanian (2013) als eine solche autonomieerweiternde Ressource der Arbeitsdomäne im Sinne des W-HR-Modells klassifiziert werden. Daraus lassen sich die Hypothesen 2 und 3 unserer Studie ableiten:

Hypothese 2: Der Zusammenhang zwischen der Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit und dem Erleben von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben (Arbeit-Privatleben-Konflikt) wird über einen indirekten Effekt der passiven (fremdinitiierten) Nutzung von IuK-Technologien außerhalb der regulären Arbeitszeit vermittelt.

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen der Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit und einer erlebten Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit (Arbeit-Privatleben-Bereicherung) wird über einen indirekten Effekt der aktiven (selbstinitiierten) Nutzung von IuK-Technologien außerhalb der regulären Arbeitszeit vermittelt.

Methode

Studiendesign und Stichprobe

Es wurde eine quantitative Querschnittsstudie durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus $N = 252$ abhängig Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufen und Branchen (Gelegenheitsstichprobe). 51.6 Prozent der Befragten waren weiblich. Das Durchschnittsalter betrug 38.0 Jahre ($SD = 12.7$). Die Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Durchschnitt 9.2 Jahre ($SD = 9.9$) im derzeitigen Beruf. Ohne Ausbildung waren 5.4 Prozent der Befragten, eine berufliche Ausbildung („Lehre“) wurde von 38.9 Prozent absolviert, über einen Hochschulabschluss verfügten 55.7 Prozent.

Messinstrumente

Die *Anforderung an Selbstorganisation* in der Arbeit wurde mit der entsprechenden Sub-Skala der „Perceived Flexibility Requirements Scales“ (PFR Scales) von Höge (2011) erfasst. Die Skala besteht aus fünf Items. Antwortformat ist eine 6-stufige Zustimmungsskala (1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft sehr zu). Ein Beispielitem lautet: „Mein Arbeitgeber erwartet von mir, dass ich sehr selbständig arbeite“.

Passive und aktive IuK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit wurden mit vier selbst entwickelten Items in Anlehnung an Park, Fritz und Jex (2011) erhoben. Je zwei Items erfassen die *passive* bzw. *aktive* Dimension. Thematisiert wird jeweils die Nutzung von Computer, E-Mail, Internet bzw. Mobiltelefon und Smartphone. Als Antwortformat dient eine 5-stufige Häufigkeitsskala (1 = nie; 5 = sehr oft). Ein Beispielitem für die Dimension *passive IuK-Technologie-Nutzung* lautet: „Wie oft werden Sie von Ihrem Arbeitgeber, von Kunden oder Klienten außerhalb Ihrer eigentlichen Arbeitszeit über die folgenden Technologien kontaktiert? ... – Mobiltelefon/Smartphone“. Ein Beispielitem für die aktive IuK-Technologie-Nutzung lautet: „Wie oft verwenden Sie aus eigenem Antrieb die folgenden Technologien für arbeitsbezogene Zwecke außerhalb Ihrer eigentlichen Arbeitszeit? ... – Mobiltelefon/Smartphone.“

Die Ausprägung des *Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben* wurde mit einer adaptierten Skala der deutschsprachigen Version des Fragebogens von Carlson, Kacmar und Williams (2000) erfasst. Im Unterschied zu den deutschsprachigen Originalitems (Wolff & Höge, 2011) wurden auf Seite des Privatlebens nicht nur die Rollenerwartungen von „Familie“ und „Partner“, sondern auch von „Freunden“ thematisiert. Die Skala besteht aus neun Items. Antwortformat ist eine 7-stufige Zustimmungsskala (1 = trifft nicht zu; 7 = trifft zu). Ein Beispielitem lautet: „Meine Arbeit hält mich mehr, als mir lieb ist, von Unternehmungen mit meiner Familie/meinem Partner/meinen Freunden ab.“

Die Ausprägung der *Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit* wurde mit der Skala „Positive

Arbeit-Privatleben-Interaktion“ aus dem „Survey Work-Home Interaction-Nijmegen“ (SWING) von Geurts et al. (2005) gemessen. Der Originalfragebogen liegt sowohl in niederländischer als auch in englischer Sprache vor. Für die Items aus beiden Versionen wurden von zwei unabhängigen Personen deutsche Übersetzungen vorgeschlagen. Die deutschsprachigen Items aus der niederländischen und der englischen Version wurden von einer dritten Person verglichen und eine deutschsprachige Endversion erstellt. Diese wurde von einer vierten Person wiederum ins Englische rückübersetzt. Die Skala umfasst fünf Items. Antwortformat ist eine 4-stufige Häufigkeitsskala (1 = nie; 4 = immer). Ein Beispielitem lautet: „Wie oft kommt es vor, dass Sie nach einem/r erfreulichen Arbeitstag/Arbeitswoche eher in Stimmung sind, mit Ihrem Partner/Ihrer Familie/Ihren Freunden etwas zu unternehmen?“

Datenanalyse

Die Prüfung der Hypothesen erfolgte mittels Berechnung eines Strukturgleichungsmodells unter Verwendung von AMOS 21. Bei der Spezifizierung des Messmodells zeigte sich, dass verschiedene Items relativ geringe Faktorladungen aufwiesen ($\lambda < .40$). Außerdem waren einige Itemresiduen vergleichsweise hoch korreliert. Deshalb wurden für die finale Parameterschätzung problematische Items eliminiert. Die Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit wurde im finalen Messmodell nur noch durch vier Items repräsentiert, das Konflikterleben zwischen Arbeit und Privaterleben durch vier Items und die Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit ebenfalls durch vier Items. Dieses 5-faktorielle finale Messmodell verfügt in einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (CFA) über einen hinreichenden Modellfit (RMSEA = .057; TLI = .910; CFI = .939; $\chi^2/df = 1.82$). Zusätzlich wurden CFAs für alternative Messmodelle mit weniger Faktoren berechnet. Im alternativen Messmodell 1 mit vier Faktoren luden die jeweils zwei Items zur Messung der passiven und aktiven luK-Technologie-Nutzung auf einen einzigen Faktor. Es resultierte ein unzureichender Modellfit (RMSEA = .072; TLI = .857; CFI = .899; $\chi^2/df = 2.30$). Beim alternativen Messmodell 2 handelte es sich ebenfalls um ein 4-faktorielles Modell, in dem die Items der beiden Skalen zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und

Privatleben sowie einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit einen gemeinsamen Faktor bildeten. Auch der Fit dieses alternativen Modells war unzureichend (RMSEA = .141; TLI = .450; CFI = .612; $\chi^2/df = 6.02$). Schließlich wurde ein 1-faktorielles alternatives Messmodell 3 berechnet. Wie zu erwarten, resultierte hier ein schlechter Modellfit (RMSEA = .159; TLI = .304; CFI = .478; $\chi^2/df = 7.35$). Ein Harman's-Single-Factor-Test ergab, dass 22.03 Prozent der Itemvarianz durch einen gemeinsamen Faktor aufgeklärt wird. Dies entspricht in etwa dem, was üblicherweise bei reinen Selbstbeobachtungs-Fragebogenstudien zu erwarten ist (Williams, Cote & Buckley, 1989). Eine außergewöhnlich hoch ausgeprägte gemeinsame Methodenvarianz scheint in den vorliegenden Daten demnach nicht vorzuliegen. Von einer statistischen Kontrolle gemeinsamer Methodenvarianz mittels eines latenten Methodenfaktors wurde bei der Schätzung der Strukturgleichungsmodelle jedoch abgesehen, da diese Prozedur kritisch zu bewerten ist (Conway & Lance, 2010). So zeigte sich in Simulationsstudien, dass Modelle mit kontrolliertem latentem Methodenfaktor zu stärker verzerrten Parameterschätzungen führen können als unkontrollierte Modelle, auch wenn in den Daten tatsächlich gemeinsame Methodenvarianz vorhanden ist.

Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt die deskriptiven Statistiken, Interkorrelationen und Reliabilitäten (interne Konsistenzen) der eingesetzten Skalen. Die Reliabilität (Cronbachs Alpha) beträgt für die Skala *Anforderung an Selbstorganisation* $\alpha = .65$, für die Skala *Arbeit-Privatleben-Konflikt* $\alpha = .85$ und die Skala *Arbeit-Privatleben-Bereicherung* $\alpha = .77$. Sie sind somit zufriedenstellend. Gemäß den Empfehlungen von Eisinga, Grotenhuis und Pelzer (2013) zur Bestimmung der Reliabilität bei 2-Item-Skalen wurden für die Skalen *luK-Nutzung passiv* und *luK-Nutzung aktiv* die Spearman-Korrelationen zwischen den jeweiligen beiden Items berechnet. Für die beiden Items der Skala *luK-Nutzung passiv* beträgt die Korrelation $r = .49$ und für die beiden Items der Skala *luK-Nutzung aktiv* $r = .52$. Da es sich hier um bivariate Korrelationen handelt und nicht um α -Koeffizienten und bei sehr kurzen 2-Item-Skalen allgemein mit geringeren internen Konsistenzen zu rechnen ist, sind diese Werte noch akzeptabel.

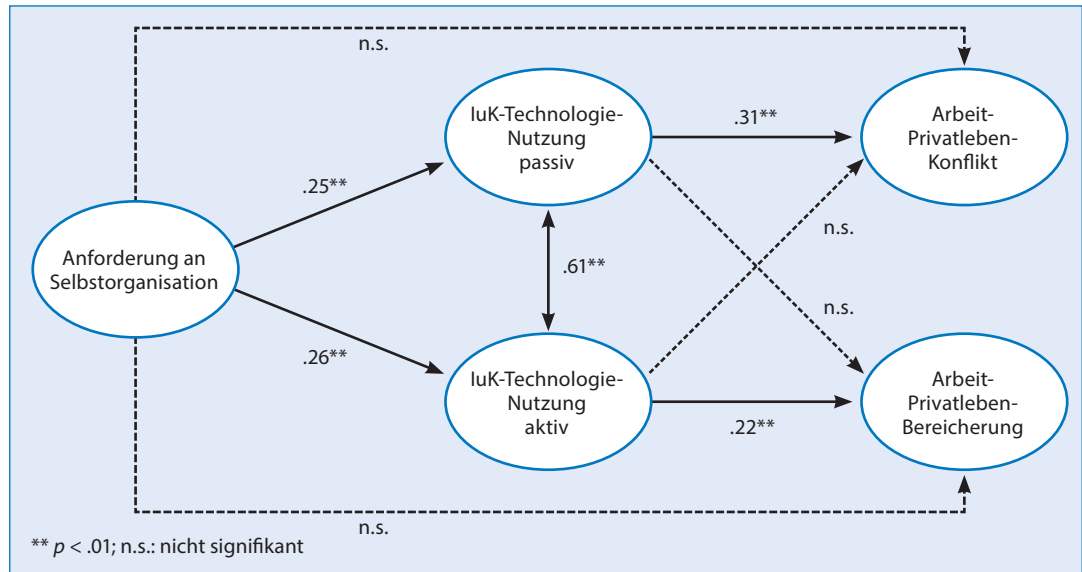
	M	SD	1	2	3	4	5
1 Anforderung an Selbstorganisation	4.86	0.69	.65				
2 luK-Technologie-Nutzung passiv	1.96	0.95	.22**	.49 ^a			
3 luK-Technologie-Nutzung aktiv	2.25	1.10	.24**	.58**	.52 ^a		
4 Arbeit-Privatleben-Konflikt	3.10	1.54	.04	.25**	.17**	.85	
5 Arbeit-Privatleben-Bereicherung	1.79	0.59	.11	.09	.19**	.07	.77

Tabelle 1
 Deskriptive Statistiken,
 Interkorrelationen,
 Cronbachs Alpha

Anmerkungen: ** $p < .01$; Matrix-Diagonale: Cronbachs Alpha außer ^a Spearman-Korrelation bei 2-Item-Skalen (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2013); M: Arithmetisches Mittel; SD: Standardabweichung

Abbildung 1

Strukturgleichungsmodell
(standardisierte Pfadkoeffizienten); vereinfachte Darstellung ohne Messmodelle und Residuen



Die Ergebnisse zur Hypothesenprüfung zeigt Abbildung 1. Der Fit des Strukturgleichungsmodells ist zufriedenstellend (RMSEA = .056; TLI = .915; CFI = .941; $\chi^2/df = 1.78$). Wie in Hypothese 1 vermutet, zeigten sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit und sowohl der aktiven als auch der passiven luK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit ($\beta = .25, p < .01$; $\beta = .26, p < .01$). Die in den Hypothesen 2 und 3 erwarteten indirekten Effekte konnten ebenfalls identifiziert werden. Beide indirekten Effekte sind auf Basis eines Aroian-Tests und der revidierten kritischen z-Werte nach MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West und Sheets (2002) statistisch signifikant. Der indirekte Effekt der Anforderung an Selbstorganisation auf das Erleben von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben über die passive luK-Technologie-Nutzung beträgt $\beta_{ind} = .078$ ($p < .01$). Der indirekte Effekt über die aktive luK-Technologie-Nutzung auf das Erleben einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit ist mit $\beta_{ind} = .057$ ($p < .05$) zwar kleiner, aber ebenfalls signifikant.

Zusätzlich wurde der Fit eines Alternativmodells berechnet, in dem die beiden abhängigen Variablen (Arbeit-Privatleben-Konflikt, Arbeit-Privatleben-Bereicherung) und die Mediatoren (luK-Technologie-Nutzung passiv, luK-Technologie-Nutzung aktiv) in ihrer Position getauscht wurden. Für dieses Alternativmodell resultierte jedoch ein schlechterer Fit verglichen mit dem ursprünglichen Modell (RMSEA = .068; TLI = .872; CFI = .912; $\chi^2/df = 2.17$). Die im ursprünglichen Modell spezifizierten hypothetischen Kausalbeziehungen bilden die vorliegenden Daten und deren Kovarianzmatrix also besser ab als die Kausalbeziehungen des Alternativmodells.

Diskussion und Fazit

Die Ergebnisse unserer Studie erweitern den bisherigen Forschungsstand sowohl zu den potenziellen

Folgen von Selbstorganisationsanforderungen in einer stärker flexibilisierten Arbeitswelt als auch zur arbeitsbezogenen luK-Technologie-Nutzung außerhalb regulärer Arbeitszeiten in folgenden Punkten:

Zunächst wurde erstmalig ein positiver Zusammenhang zwischen der Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit und der arbeitsbezogenen luK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit in einer quantitativen Studie nachgewiesen. Dieser Befund stützt eine Sichtweise auf erhöhte Selbstorganisationsanforderungen sowie Flexibilitätsanforderungen generell, welche diese, aufbauend auf industriesoziologischen Konzepten (Moldaschl, 2002; Voß & Pongratz, 1998), als post-tayloristische Rationalisierungsstrategie im Sinne einer subjektivierten Arbeitsintensivierung und -extensivierung betrachtet (Höge & Hornung, 2015).

Darüber hinaus belegen die Befunde die *Ambivalenz* einer arbeitsbezogenen luK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit. Während eine passive fremdinitiierte Nutzung mit einem erhöhten Konflikterleben zwischen Arbeit und Privatleben einhergeht, ist in den vorliegenden Daten eine aktive selbstinitiierte Nutzung mit dem Erleben einer Bereicherung assoziiert.

Betrachtet man die Korrelationen in Tabelle 1, zeigt sich jedoch, dass bei einer bivariaten Perspektive die aktive luK-Technologie-Nutzung nicht nur mit einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit korreliert ($r = .19, p < .01$), sondern nahezu in gleicher Höhe auch mit einem Konflikterleben ($r = .17, p < .01$). Dieser signifikante Zusammenhang mit einem Konflikterleben verschwindet erst bei multivariater Betrachtung, wenn die passive luK-Technologie-Nutzung, die vergleichsweise hoch mit der aktiven Nutzung interkorreliert ist ($r = .58, p < .01$), statistisch kontrolliert wird. Vor diesem Hintergrund könnte die aktive luK-Technologie-Nutzung außerhalb regulärer Arbeitszeiten als *Challenge-Demand* (Podsakoff, LePine & LePine, 2007) interpretiert werden, weil nach Ausparialisierung

von negativen Komponenten – in diesem spezifischen Fall der passiven (fremdinitiierten) luK-Technologie-Nutzung – positive Wirkungen resultieren. Diese Interpretation korrespondiert auch mit der Konzeptualisierung des in dieser Studie untersuchten Prädiktors der luK-Technologie-Nutzung in der Freizeit, nämlich der generellen Anforderung an Selbstorganisation in der Arbeit, die ebenfalls als *Challenge Demand* bezeichnet werden kann (Höge & Hornung, 2015).

Da beide Formen der luK-Technologie-Nutzung alltagsphänomenologisch häufig gemeinsam auftreten, was durch die starke Korrelation zwischen beiden Variablen belegt wird, stellt sich folgende Frage: Lassen sich Maßnahmen oder Einflussgrößen identifizieren, die geeignet sind, einerseits eine aktive, selbstinitiierte luK-Nutzung weiterhin zu ermöglichen, jedoch *gleichzeitig* eine passive, fremdinitiierte luK-Technologie-Nutzung zu verringern? Vielversprechende Ansatzpunkte könnten hier etwa eine Veränderung organisationaler Erreichbarkeitsnormen sowie die Förderung individueller Strategien eines proaktiven Boundary Managements (Kossek et al., 2012) sein.

Darüber hinaus stellt sich die Frage nach möglichen nicht-linearen Zusammenhängen zwischen aktiver luK-Technologie-Nutzung und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben bzw. einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit. So erscheint die Annahme durchaus plausibel, dass ab einer gewissen Ausprägung auch eine aktive luK-Technologie-Nutzung keine positiven Zusammenhänge mehr mit einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit aufweist und stattdessen – allein auf Grund der exzessiven zeitlichen Komponente – auch für diese Form der luK-Technologie-Nutzung ein erhöhtes Konflikterleben resultiert. In diesem Falle wäre eine umgekehrt u-förmige Beziehung zwischen aktiver luK-Technologie-Nutzung und einer Bereicherung der Arbeit durch das Privatleben sowie ein positiver Effekt auf das Erleben von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben erst nach einem bestimmten (relativ hoch ausgeprägten) Threshold oder aber ein exponentieller Zusammenhang zwischen aktiver luK-Technologie-Nutzung und einem Konflikterleben zu erwarten. Auf Grund der vergleichsweise niedrigen Mittelwerte und eingeschränkten Varianz der luK-Technologie-Nutzung in unserer Studie (siehe Tabelle 1), eignen sich die uns derzeit vorliegenden Daten jedoch nicht für eine Prüfung dieser Hypothesen. Hierfür würden auch Daten aus Teilstichproben mit außerordentlich hoher arbeitsbezogener luK-Technologie-Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit benötigt.

Schließlich sei auf weitere Limitationen der vorliegenden Studie hingewiesen. Gemeinsame Methodenvarianz könnte zu einer Überschätzung der identifizierten Zusammenhänge beigetragen haben. Die Ergebnisse vorgelagerter Datenanalysen zur Spezifizierung des Messmodells sprechen jedoch nicht dafür, dass in den Daten eine für reine Selbstbeobachtungs-Fragebogenstudien au-

ßergewöhnlich ausgeprägte gemeinsame Methodenvarianz vorliegt. Eine weitere Limitation ist die Stichprobe, da es sich um eine nicht-repräsentative, vergleichsweise inhomogene Gelegenheitsstichprobe handelt. Auf Grund des Querschnittsdesigns kann schließlich die Frage der Kausalität nicht abschließend beurteilt werden. Zwar lassen sich die modellierten Kausalbeziehungen aus bestehenden Konzepten und Theorien plausibel ableiten. Insbesondere für den Zusammenhang zwischen aktiver luK-Technologie-Nutzung und einer Bereicherung des Privatlebens durch die Arbeit erscheint jedoch auch ein nicht-kausal zu interpretierender Drittvariableneffekt denkbar. So könnte der Zusammenhang zwischen aktiver luK-Technologie-Nutzung und einer erlebten Bereicherung eventuell allein darauf zurückzuführen zu sein, dass Personen mit aktiverer Nutzung auch in interessanteren, intrinsisch stärker motivierenden Berufen mit höheren Selbstentfaltungs- und Entwicklungspotenzialen tätig sind. Dies lässt sich jedoch nur mit zukünftigen Längsschnittstudien klären.

Trotz der genannten Limitationen zeigen die dargestellten Ergebnisse, dass eine Unterscheidung zwischen aktiver und passiver Nutzung in Forschung und Praxis sinnvoll und wichtig ist. Sie weisen in eine ähnliche Richtung wie die bereits vorliegenden Befunde zur Rolle autonomer/intrinsischer versus kontrollierter/extrinsischer Motivation bei der arbeitsbezogenen Smartphone-Nutzung (Ohly & Latour, 2014). Betriebliche Zwangsmaßnahmen zur Prävention von Entgrenzungen, etwa durch eine E-Mail-Abschaltung am Abend oder Wochenende, erscheinen vor diesem Hintergrund als zweifelhafte Strategien, da sie auch die potenziell positiven Wirkungen eliminieren und Autonomie sowie Flexibilität für Beschäftigte verringern.

Literatur

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson G. & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D. & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16, 351-355.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33, 592-610.
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work-family boundaries: Autonomy or illusion? *Time & Society*, 14, 113-131.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York, London: Monthly Review Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimen-

- sional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Derks, D. & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 411-440.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. T. & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58, 637-642.
- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In Sauter, S. L., Hurrell, J. J. & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107-128). Chichester: Wiley.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L. & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19, 319-339.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513.
- Höge, T. (2011). Perceived flexibility requirements at work and the employee-work-orientation: Concept and measurement. *Journal Psychologie des Alltagshandelns/Psychology of Everyday Activity*, 4, 3-21.
- Höge, T. & Hornung, S. (2015). Perceived flexibility requirements: Exploring mediating mechanisms in positive and negative effects on worker well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 36, 407-430.
- 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.
- Kubicek, B., Korunka, C. & Paškvan, M., Prem, R. & Gerdenitsch, C. (2014). Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international data sets. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 25-42). Heidelberg: Springer.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22, 343-345.
- Marx, K. (1967; orig. 1894). *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Band 3: Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G. & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Mazmanian, M. (2013). Avoiding the trap of constant connectivity: When congruent frames allow for heterogeneous practices. *Academy of Management Journal*, 56, 1225-1250.
- Moldaschl, M. (2002). Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In Moldaschl, M. & G. G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 23-52). München, Mering: Hampp.
- Ohly, S. & Latour, A. (2014). Work related smartphone use and well-being in the evening. The role of autonomous and controlled motivation. *Journal of Personnel Psychology*, 13, 174-183.
- Olsen, K. M., Kalleberg, A. L. & Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16, 221-240.
- Park, Y., Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 457-467.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover inten-

Modernes Antiquariat



50-90% Preisvorteil

für Bücher aus: Belletristik, Mathematik, Medizin, Musik, Philosophie, Politik, Psychologie, Recht, Religion, Soziologie, Wirtschaft und Zeitgeschichte.

Bücher zum Teil Raritäten in bibliophiler Ausstattung.

Versandkostenfrei bei Bestellwert über 20,- Euro, bei geringerem Bestellwert Versandkostenpauschale von 2,- Euro.

www.modernes-antiquariat.net

- tions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). From employee to 'entrepreneur': Towards a 'self-entrepreneurial' work force? *Concepts and Transformation*, 8, 239-254.
- Rivkin, W., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2015). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 376-388.
- Schaubroeck, J. & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40, 738-754.
- Schmidt, K.-H. & Diestel, S. (2012). The relation of self-control demands to job strain: The moderating role of organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 61, 479-497.
- Schmidt, K.-H. & Diestel, S. (2015). Self-control demands: From basic research to job-related applications. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 49-60.
- ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131-158.
- Wingen, S. (2004). *Vertrauensarbeitszeit: neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Bremerhaven: Witzsch Verlag NW.
- Wolff, H.-G. & Höge, T. (2011). Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Eine deutschsprachige Adaptation der mehrdimensionalen Skala von Carlson, Kacmar und Williams (2000). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 55, 143-152.
- Yun, H., Kettinger, W. J. & Lee, C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16, 121-152.



Dr. Thomas Höge

Institut für Psychologie, Universität Innsbruck
Innrain 52
A-6020 Innsbruck
thomas.hoege@uibk.ac.at



Mag.^a Esther Palm (BSc)

Institut für Psychologie, Universität Innsbruck
Innrain 52
A-6020 Innsbruck
esther.palm@uibk.ac.at



Cornelia Strecker (BA, MSc)

Institut für Psychologie, Universität Innsbruck
Innrain 52
A-6020 Innsbruck
cornelia.strecker@uibk.ac.at