
Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts und der Arbeits-Familien-Bereicherung

Mag. Karin Tschida MA^a, MMag. Dr. Bettina Kubicek^{a, b}

^a Ferdinand Porsche FernFH, Lothringerstraße 4-8, A-1040 Wien, AUSTRIA

^b Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien, Universitätsstraße 7, A-1010 Wien, AUSTRIA

KURZFASSUNG/ABSTRACT:

Die vorliegende Studie wurde im Zuge einer Masterarbeit durchgeführt und untersuchte Prädiktoren des Arbeits-Familien-Konflikts und der Arbeits-Familien-Bereicherung, die zwei Perspektiven der Balance von Arbeit und Familie darstellen. Mittels Online-Fragebogens wurden Daten von 169 berufstätigen Personen erhoben. Regressionsanalysen ergaben Zusammenhänge des Arbeits-Familien-Konflikts mit Integrationsstrategie, Segmentierungspräferenz, Arbeitsintensivierung und geringer Arbeitsflexibilität. Arbeits-Familien-Bereicherung wurde hingegen durch Grenzkontrolle, Integrationspräferenz, Arbeitsflexibilität und familienunterstützendes Verhalten der Führungskraft vorhergesagt.

1 EINLEITUNG

In Zeiten des Wandels der Arbeit durch Arbeitsintensivierung und höhere Flexibilität ist es eine Herausforderung eine Balance zwischen Arbeit und Familie zu halten. Dennoch ist diese Balance auf längere Sicht gesehen wichtig, um die täglichen Herausforderungen in Beruf und Familie zu meistern.

Hierbei können auf individueller Ebene die Präferenzen und Strategien hinsichtlich der Grenzziehung zwischen den beiden Lebensbereichen Arbeit und Familie eine bedeutende Rolle einnehmen. Auf Unternehmensseite lassen sich die Arbeitsintensivierung, zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten sowie unterstützende Verhaltensweisen seitens der/s direkten Vorgesetzten als wichtige Merkmale für die Balance von Arbeit und Familie beschreiben. Doch welche Rolle nehmen all diese Aspekte bei gemeinsamer Betrachtung ein?

2 THEORETISCHER HINTERGRUND

Der Balance oder Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, auch als Work-Life-Balance bezeichnet, kommt in der heutigen Zeit immer mehr Bedeutung zu [1]. Sie wird als „*neue, intelligente Verzahnung von Arbeit- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt*“ beschrieben [2]. Obwohl unterschiedliche Thesen über den Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie zu finden sind (Segmentierung, gegenseitige Beeinflussung, Interaktion, Kongruenz über eine dritte Variable), ist von einer gegenseitigen Beeinflussung auszugehen, die sowohl positiv als auch negativ sein kann [3].

Diese positive oder negative Beeinflussung zwischen Arbeit und Familie kann grundsätzlich anhand von zwei Wirkrichtungen beschrieben werden: Die Beeinflussung des Privatlebens einer Person durch berufliche Aspekte wird als *work-to-family* Richtung bezeichnet, wohingegen die Beeinflussung des Arbeitslebens durch familiäre bzw. private Aspekte als *family-to-work* Richtung hervorging [4]. Die vorliegende Arbeit fokussierte auf den Einfluss beruflicher Aspekte auf das Familien- oder Privatleben. Dabei fanden sowohl negative als auch positive Aspekte, also eine Konflikt- bzw. Bereicherungsperspektive Berücksichtigung.

2.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Die Konfliktperspektive wird durch eine geringe Überlappung von Arbeit und Familie aufgrund von Verschiedenheiten beider Lebensbereiche beschrieben. Der Arbeits-Familien-Konflikt wird demzufolge als Interrollenkonflikt definiert, bei dem die Rollenerfüllung in der Familie durch die zeitgleiche Erfüllung der Arbeitsrolle erschwert wird. Dieser Konflikt kann sich auf drei Arten äußern [4]:

- Zeitbezogen: Indem die Freizeit für Arbeitsaktivitäten genutzt wird, steht weniger Zeit für die Familie bzw. das Privatleben zur Verfügung.
- Belastungsbezogen: Belastungen der beruflichen Rolle erschweren es, familiäre Anforderungen zu erfüllen.
- Verhaltensbezogen: Durch unterschiedliche Verhaltensnormen in Arbeit und Familie passen berufliche Verhaltensweisen nicht in den privaten Lebensbereich [4].

2.2 Arbeits-Familien-Bereicherung

Die Bereicherungsperspektive nimmt hingegen eine positive Beeinflussung von Arbeit und Familie an und wird definiert als Ausmaß, in dem Erfahrungen in einer Rolle die Lebensqualität einer anderen Rolle verbessern. Dies kann additiv durch die gleichzeitige Teilhabe an mehreren Rollen, als Puffereffekt durch die Verringerung von Belastungen eines Bereiches durch positive Aspekte des anderen sowie in Form von positiver Ressourcenübertragung erfolgen, über einen instrumentellen und einen affektiven Pfad [5].

Konkret können Rollenerfahrungen im Beruf die Lebensqualität im privaten Bereich auf folgende drei Arten verbessern [6]:

- (1) durch den Transfer von Kompetenzen, sodass berufliche Kompetenzen auch im privaten Lebensbereich eingesetzt werden können.
- (2) durch den Transfer von positiven Stimmungen, wonach positive Gefühle und Stimmungen aus dem Arbeitsleben auch zu positiven Gefühlen und Stimmungen im Familienleben führen.
- (3) durch die Kompensation von negativen privaten Erfahrungen mit positiven beruflichen Erfahrungen [6].

2.3 Zusammenhänge des Arbeits-Familien-Konflikts bzw. der Arbeits-Familien-Bereicherung mit persönlichen und arbeitsbezogenen Merkmalen

Eine Reihe von empirischen Studien belegen Zusammenhänge des Arbeits-Familien-Konflikts bzw. der Arbeits-Familien-Bereicherung mit folgenden individuellen bzw. arbeitsplatzbezogenen Merkmalen:

2.3.1 Grenzmanagementstrategien und -präferenzen

Unter Grenzmanagement wird in der Literatur zum Thema Arbeits-Familien-Balance die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben verstanden. Personen erschaffen demnach Grenzen, um ihre Umwelt zu strukturieren und zu vereinfachen, wobei sich diese Grenzen in ihrer Flexibilität, also der zeitlichen und örtlichen Biegsamkeit, und in ihrer Durchlässigkeit unterscheiden [7]. Ashforth, Kreiner und Fugate [7] beschreiben zwei Grenzmanagementstile, die auf einem Kontinuum als gegenüberliegende Endpunkte angesiedelt sind: Segmentierung bzw. Trennung von Lebensbereichen und ihrer Rollen durch unflexible und undurchlässige Grenzen sowie Integration von Rollen aufgrund ihrer Ähnlichkeit und flexibler und durchlässiger Grenzen. Darüber hinaus nimmt auch die wahrgenommene Grenzkontrolle, nämlich die Kontrolle und Steuerung von Grenzübertretungen hinsichtlich Zeit, Richtung und Häufigkeit, eine Bedeutung für das individuelle Grenzmanagement ein [8]. Welche Grenzmanagementstrategien von Individuen eingesetzt werden, hängt in hohem Maße von deren Präferenzen ab, die ebenfalls auf dem Kontinuum von Segmentierung bis Integration anzusiedeln sind [9].

Inwiefern stehen nun Grenzmanagementstrategien und -präferenzen in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung? Studien stellten fest, dass die Segmentierung von Arbeit und Familie sowohl konflikthafte als auch bereichernde Aspekte verringert, wohingegen die Integration der Bereiche Konflikte und Bereicherung erhöht [8, 9, 10, 11, 12, 13]. Die Grenzkontrolle im Sinne einer bewussten Steuerung der Grenzziehung zwischen den Lebensbereichen vermag Konflikte zu verringern und die Bereicherung zu erhöhen [8, 12, 14].

2.3.2 Arbeitsintensivierung

Arbeitsintensivierung wird mit Hilfe der Theorie der sozialen Beschleunigung von Rosa erklärt [15]. Sie entsteht durch den technologischen Wandel und Fortschritt, der sich aufgrund der Beschleunigung in Kommunikation, Information, Technik und Produktion ergibt. Arbeitsintensivierung zeigt sich in einer Verdichtung der Arbeit, einem erhöhten Arbeitstempo sowie einer Verringerung von Pausenzeiten und einer Überschreitung der Normalarbeitszeit, und kann als „neue Arbeitsanforderung“ betrachtet werden [16]. Hinsichtlich des Arbeits-Familien-Konflikts bzw. der Arbeits-Familien-Bereicherung konnten Studien zeigen, dass Arbeitsintensivierung konflikthafte Arbeits-Familien-Aspekte erhöht [17, 18, 19, 20] und bereichernde Aspekte verringert [18].

2.3.3 Arbeitsflexibilität

Neben Arbeitsanforderungen können auch Ressourcen in Zusammenhang mit Arbeit-Familien-Konflikt bzw. Arbeits-Familien-Bereicherung stehen, wie z.B. die Arbeitsflexibilität. Unter Arbeitsflexibilität wird zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten, unabhängig des regulären Arbeitsplatzes verstanden [21]. Neben Flextime und Flexplace ist auch die Autonomie in der Arbeitsausführung als weitere Arbeitsplatzressource zu sehen [11]. Bezogen auf Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung konnten Studien bestätigen, dass Arbeitsflexibilität in Form von zeitlicher und örtlicher Flexibilität sowie Autonomie in der Arbeitsausführung konflikthafte Aspekte verringert [18, 11, 12, 22] und bereichernde erhöht [5, 18, 23].

2.3.4 Familienunterstützendes Verhalten der Führungskraft

Eine weitere Ressource des Arbeitsumfeldes stellt das unterstützende Führungskräfteverhalten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie dar. Folgende vier Dimensionen beschreiben dieses familienunterstützende Verhalten der Führungskraft gegenüber den MitarbeiterInnen: Emotionale Unterstützung (Einfühlungsvermögen, Gespräche, usw.), Vorbildverhalten für Arbeits-Familien-Balance, instrumentelle Unterstützung während der täglichen Führungsaufgaben und kreatives Arbeits-Familien-Management [24, 25, 26].

Dass diese Unterstützung der MitarbeiterInnen in ihren Familienrollen und bei der Koordination von Arbeit und Familie eine Ressource darstellt und positive Ergebnisse für MitarbeiterInnen bringen kann, zeigten Untersuchungen, in denen eine Verringerung von Arbeits-Familien-Konflikten und eine Erhöhung von bereichernden Aspekten durch die unterstützenden Verhaltensweisen der Führungskraft festgestellt wurden [18, 24, 25, 26].

3 EMPIRISCHE STUDIE

3.1 Forschungsmodell und Studiendesign

Aufgrund der eben beschriebenen Befunde untersuchte die vorliegende Studie Prädiktoren für den Arbeits-Familien-Konflikt und die Arbeits-Familien-Bereicherung unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen. Das Forschungsmodell wird in Abbildung 1 dargestellt.

Im Zuge einer Querschnittsuntersuchung wurden mittels Online-Fragebogens 169 berufstätige Personen im Zeitraum vom 27.12.2013 bis 28.02.2014 befragt. Zur Fragebogenvorgabe und Datenerhebung wurde die online Software LimeSurvey (<https://www.limesurvey.org/de/>) verwendet. Bei der Stichprobe handelt es sich um eine Gelegenheitsstichprobe.

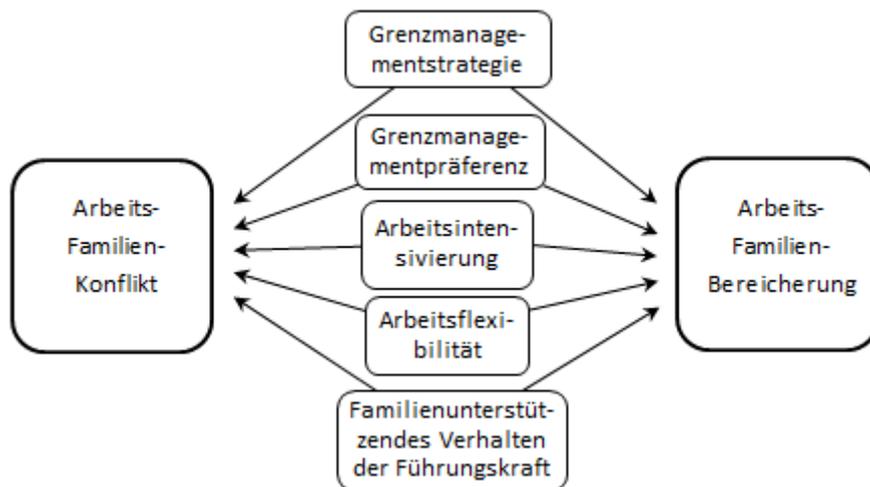


Abbildung 1. Forschungsmodell

3.2 Das Fragebogeninstrument

Der verwendete Fragebogen umfasste insgesamt 13 Skalen, die die beschriebenen Konstrukte erhoben und folgenden gut validierten Instrumenten entnommen wurden:

- Skala zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie [27]
- Fragebogen zum positiven Transfer zwischen Arbeit und Familie [6]
- Skala zur Erfassung von Grenzmanagementstrategien [8]
- Skala zur Erfassung von Segmentierungs-/ Integrationspräferenz [9]
- Skala zur Erfassung der Arbeitsintensivierung [28]
- Skala zur Erfassung flexibler Arbeitsbedingungen [11]
- Family Supportive Supervisor Behavior Skala [24]

Darüber hinaus wurden demografische Variablen erhoben, die einerseits als Kontrollvariablen in die Untersuchung eingingen und andererseits zur Beschreibung der Stichprobe dienten.

3.3 Die Stichprobe

Die 169 befragten Personen waren im Durchschnitt rund 36 Jahre alt (SD = 7.83, Min = 22, Max = 65). 60.2% der Befragten waren Frauen, 39.8% Männer. Der Großteil der teilnehmenden Personen gab als höchste abgeschlossene Ausbildung Universität/Hochschule an (55.9%), gefolgt von Matura/Abitur (33.5%), sodass die untersuchte Stichprobe über ein hohes Bildungsniveau verfügte. Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses gab der Großteil der befragten Personen (69.1%) an, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen (21.0% Teilzeitbeschäftigung, 7.4% Selbstständigkeit, 2.5%: anderes Beschäftigungsverhältnis).

Im Durchschnitt arbeiteten die UntersuchungsteilnehmerInnen zum Erhebungszeitpunkt 40.1 Stunden in der Woche (SD = 10.37, Min = 6.0, Max = 70.0). 53.7% der Untersuchungsstichprobe gaben an, von zu Hause aus (über Fernzugriff, VPN oder Ähnliches) arbeiten zu können. Diese Personen gaben des Weiteren an, durchschnittlich 16.9% (SD = 23.10, Min = 0.0, Max = 90.0) ihrer Arbeitszeit nicht bei der bzw. dem ArbeitgeberIn sondern über Fernzugriff zu arbeiten. 66.0% aller Befragten arbeiteten in einer typischen Arbeitswoche an einem Arbeitsplatz, 23.5% an zwei und 10.5% an drei Arbeitsplätzen.

87.0% der 169 TeilnehmerInnen lebten zum Zeitpunkt der Befragung in einer Partnerschaft. 44.4% der befragten Personen gaben an, Kinder zu haben.

3.4 Die Studienergebnisse

Um die im Forschungsmodell dargestellten Zusammenhänge zu untersuchen, wurden multiple Regressionsanalysen nach Überprüfung ihrer Voraussetzungen gerechnet. Als Kontrollvariablen gingen Alter, Geschlecht, höchste abgeschlossene Ausbildung, Beziehungsstatus, Familienstatus und die durchschnittliche Anzahl an Wochenarbeitsstunden ein.

Die Ergebnisse in Tabelle 1 bestätigten, dass der Arbeits-Familien-Konflikt umso höher ausfiel, je mehr die Arbeit in die Familie integriert, die Segmentierung der Lebensbereiche bevorzugt und je höher die Arbeitsintensivierung eingeschätzt wurde. Dies wurde sowohl für die Gesamtskala als auch die Subskalen zeitbezogener und belastungsbezogener Konflikt festgestellt. Zusätzlich wurde ein negativer Zusammenhang des belastungsbezogenen Konflikts mit zeitlicher und örtlicher Arbeitsflexibilität gefunden. Der verhaltensbezogene Arbeits-Familien-Konflikt war umso höher ausgeprägt, umso mehr Arbeitsintensivierung berichtet wurde und je mehr die Segmentierung von Arbeit und Familie bevorzugt wurde (Tabelle 1).

Die Arbeits-Familien-Bereicherung – als Gesamtskala betrachtet – war umso höher ausgeprägt, je mehr die Grenzen von Arbeit und Familie bewusst gesteuert wurden und je autonomer die Personen bei der Arbeitsausführung waren. Der bereichernde Transfer von beruflichen Kompetenzen in das Familienleben wurde umso höher eingeschätzt, umso mehr Grenzkontrolle empfunden wurde und umso zeitlich und örtlich flexibler die Befragten arbeiten konnten. Für den Transfer von Stimmung konnte keiner der angenommenen Prädiktoren bestätigt werden. Hingegen zeigte sich, dass die bereichernde Kompensation von negativen privaten Aspekten durch positive berufliche Aspekte umso mehr stattfand, umso weniger die Befragten die Bereiche zu segmentieren bevorzugten, umso autonomer sie arbeiten konnten, umso mehr bewusste Grenzkontrolle sie wahrnahmen und umso unterstützender sie die Führungskraft für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie einschätzten (Tabelle 1).

Tabelle 1. Ergebnisse der Regressionsanalysen (β , ** $p < .01$, * $p < .05$, † $< .10$).

	Arbeits-Familien-Konflikt				Arbeits-Familien-Bereicherung			
	Gesamt	Zeit	Belastung	Verhalten	Gesamt	Kompetenz	Stimmung	Kompensation
Integrationsstrategie	.285**	.335**	.223*	.129	.089	.097	-.019	.084
Grenzkontrolle	-.009	-.087	.017	.047	.195†	.172†	.041	.182†
Segmentierungspräferenz	.336**	.287**	.311**	.210*	-.104	.074	-.076	-.267**
Arbeitsintensivierung	.247**	.175*	.180*	.234**	-.071	-.125	.027	-.175
Flexibilität hinsichtl. Arbeitszeit und -ort	-.028	.026	-.198†	.101	.165	.221†	.081	.032
Autonomie	-.064	-.016	.011	-.146	.197*	.125	.081	.218*
Unterstützung der Führungskraft	.023	.035	-.050	.069	.108	.102	-.072	.149†

4 CONCLUSIO

Die Studienergebnisse zeigten individuelle und arbeitsplatzbezogene Ressourcen und Anforderungen auf, die in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung stehen und somit für die berufliche Praxis und wissenschaftliche Forschung bedeutsam sind.

Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung wurden in der vorliegenden Masterarbeit nicht nur als Gesamtskalen betrachtet, sondern auch hinsichtlich ihrer Subskalen, so dass differenziertere Aussagen aus den Ergebnissen ableitbar waren.

Arbeits-Familien-Konflikte konnten vor allem aufgrund von Integrationsstrategien, hoher Segmentierungspräferenz und Arbeitsintensivierung vorhergesagt werden. Dies bedeutet, dass konflikthafte Aspekte in der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie umso eher auftraten, je mehr

Personen die Arbeit in das Privatleben integrierten, je mehr die Segmentierung der Arbeit vom Privatleben bevorzugt und je mehr Arbeitsintensivierung erlebt wurde. Dies konnte für die Gesamtskala als auch die Subskalen zeitbezogener und belastungsbezogener Konflikt festgestellt werden. Darüber hinaus vermag Arbeitsflexibilität hinsichtlich Arbeitsort und -zeit belastungsbezogene Konflikte zu verringern, sodass berufliche Belastungen umso weniger das Familienleben beeinträchtigen, um so flexibler der Arbeit nachgegangen werden konnte. Berufliche Verhaltensweisen passten umso weniger in das Familienleben, umso mehr Arbeitsintensivierung berichtet und umso mehr die Segmentierung der Lebensbereiche bevorzugt wurde. Vermutlich deswegen, weil die aufgrund der Arbeitsintensivierung knappe Familienzeit auch für eben diese verwendet werden sollte, und eine Integration der Bereiche wenig gewünscht war. Arbeitsflexibilität konnte daher als Ressource zur Verringerung von belastungsbezogenen Konflikten gefunden werden, Arbeitsintensivierung hingegen als Anforderung.

Darüber hinaus wurden als Prädiktoren für die Arten der Arbeits-Familien-Bereicherung die Variablen Grenzkontrolle, Integrationspräferenz, Arbeitsflexibilität und familienunterstützendes Verhalten der Führungskraft festgestellt. Um Arbeits-Familien-Bereicherung zu erhöhen, sollten Personen die Grenzen von Arbeit und Familie bewusst steuern und autonome Entscheidungen über die Ausführung der eigenen Arbeit treffen können, zeitlich und örtlich flexibel arbeiten dürfen sowie von der Führungskraft hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie unterstützt werden. Diese Aspekte gingen daher als Ressourcen aus den Analysen hervor.

Somit konnten eine Reihe von aus der Literatur abgeleiteten Zusammenhängen bestätigt werden, andere wiederum konnten nicht gefunden werden wie beispielsweise Zusammenhänge zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Grenzkontrolle, Autonomie bzw. dem familienunterstützenden Verhalten der Führungskraft oder zwischen Arbeits-Familien-Bereicherung und Integrationsstrategie bzw. Arbeitsintensivierung. Da es sich um eine Gelegenheitsstichprobe mit hohem Ausbildungsniveau handelt, wäre eine Replikation der Studie anhand einer Stichprobe mit niedrigerem Ausbildungslevel oder einer bestimmten Berufsgruppe, die beispielsweise verstärkt in Homeoffice oder Telearbeit tätig oder häufiger als andere Gruppen von Arbeitsintensivierung und -flexibilität betroffen ist, von Interesse, um die gefundenen Ergebnisse zu bestätigen und neue Zusammenhänge zu finden.

Sich der konfliktbehafteten und der bereichernden Perspektive bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie ihren Ursachen bewusst zu sein und die möglichen Konsequenzen zu antizipieren und darauf reagieren zu können, ist nicht nur aufgrund der Vielzahl an involvierten Variablen für die Forschung besonders reizvoll, sondern auch für die berufliche Praxis von Bedeutung. Wünschens- und erstrebenswert ist es in jedem Fall, bereichernde Aspekte bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern und konfliktbehaftete zu verringern, um eine Balance der Lebensbereiche zu bewirken.

LITERATURVERWEISE

- [1] Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Scharper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer Medizin Verlag: Heidelberg.
- [2] Collatz, A. & Gudat, K. (2011). *Work-Life-Balance. Praxis der Personalpsychologie*. Hogrefe: Göttingen.
- [3] Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Gabler: Wiesbaden.
- [4] Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, pp. 76 - 88.
- [5] Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, pp. 72 - 92.
- [6] Wiese, B. S., Seiger, P., Schmid, C. M., & Freund, A. M. (2010): Beyond conflict: Functional facets of the work-family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 104 - 117.
- [7] Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), pp. 472 - 491.

- [8] Kossek, E. E., Rudermann, M. N., Braddy, P.W. & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centred approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, pp. 112 - 128.
- [9] Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485 - 507.
- [10] Chen, Z., Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 82 - 93.
- [11] Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S., C. (2006a). „Good Teleworking“: Under What Conditions Does Teleworking Enhance Employees' Well-being In: *Technology and Psychological Well-Being*. Cambridge University Press. Edited by Y. Amichai-Hamburger Y.
- [12] Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S., C. (2006b). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 347 - 367.
- [13] Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, pp. 447 - 460.
- [14] Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychological review*, 2(2), pp. 152 - 171.
- [15] Rosa, H. (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- [16] Korunka, C. & Kubicek, B. (2013). *Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen*. In M. Morschhäuser & G. Junghanns (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- [17] Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, pp. 689 - 725.
- [18] Lingard, H., Francis, V., & Turner, M. (2012). Work time demands, work time control and supervisor support in the Australian construction industry: An analysis of work-family interaction. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19, pp. 647 - 665.
- [19] Matthews, R. A., Swody, C. A. & Barnes-Farrell (2012). Work Hours and Work-Family Conflict: The Double-edged Sword of Involvement in Work and Family. *Stress & Health*, 28, pp. 234 - 247.
- [20] Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue D. S. & Ilgen, D. R. (2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), pp. 1368 - 1379.
- [21] Rau, B. L. & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, pp. 111 - 136.
- [22] Tromp, D. M., & Blomme, R. J. (2012). The effect of effort expenditure, job control and work-home arrangements on negative work-home interference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31, pp. 1213 - 1221.
- [23] Beham, B., Drobnic, S. & Präg, P. (2010). Work demands and resources and the work-family interface: Testing a salience model on German service sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 78, pp. 110 - 122.
- [24] Hammer, L. B., Kossek, E. E., Bodner, T. & Crain, T. (2013). Measurement, development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, pp. 285 - 196.
- [25] Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, pp. 289 - 313.
- [26] Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family support supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(3), pp. 837 - 856.
- [27] Wolff, H.-G. & Rieger, S. (2009). Eine deutschsprachige Adaptation der Skala zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie von Carlson, Kacmar & Williams (2000). (Poster präsentiert auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGPs) Wien, Austria.
- [28] Kubicek, B., Paskvan, M., & Korunka, C. (in press). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2014.979160.