

Die Auswirkung der privaten Nutzung von Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz auf den Work-Life Conflict

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“
an der Ferdinand Porsche FernFH

Eva Christine Weixler, BA

1310683074

Begutachterin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christa Walenta

Fladnitz, Mai 2015

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

12. Mai 2015

Unterschrift

Zusammenfassung

Seit einigen Jahren sind moderne Kommunikationstechnologien sowohl aus dem beruflichen als auch dem privaten Alltag nicht mehr wegzudenken. Durch die dadurch gegebene ständige Erreichbarkeit verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben immer mehr. Unternehmen gehen von der ständigen Erreichbarkeit ihrer MitarbeiterInnen aus, was zu erhöhtem Work-Life Conflict (WLC) führen kann. Durch moderne Kommunikationstechnologien ist es allerdings auch leichter und unauffälliger möglich, am Arbeitsplatz private Dinge zu erledigen, was wiederum zu einer Senkung des WLC führen kann. In der vorliegenden Arbeit wird mithilfe quantitativer Methoden (N = 228) untersucht, ob die private Nutzung moderner Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz und die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung derselben einen Einfluss auf den WLC hat. Die Ergebnisse zeigen, dass die private Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz zu einer Erhöhung des Work-Life Conflicts in Richtung Family Interference with Work (FIW) beiträgt. Die wahrgenommene Erlaubnis zum Abrufen privater E-Mails am Arbeitsplatz kann den Work-Life Conflict zum Teil verringern.

Schlüsselbegriffe: Work-Life Conflict, Kommunikationstechnologie, FSOP, familienunterstützendes Umfeld des Unternehmens

Abstract

Modern communication technologies are an essential part of private and professional everyday life. The resulting constant availability blurs the line between professional and private life. Organizations anticipate the constant availability of their employees which results in increased Work-Life Conflict (WLC). The reverse, however, is also true and it has become easier to perform personal tasks while at work which in turn can also lead to a reduction of WLC. This master's thesis examines by means of quantitative methods (N = 228) whether private use of modern communication technologies at work and the perceived permission to do so by the organization, has an impact on WLC. Results show that the private use of modern communication technology at work partially contributes to an increase of WLC in the direction of Family Interference with Work (FIW). The perceived permission to check private e-mails while at work can partially reduce Work-Life Conflict.

Keywords: Work-Life conflict, communication technologies, FSOP, family-supportive work environment

Danksagungen

Zuerst möchte ich mich bei meiner Betreuerin Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christa Walenta bedanken, die mir die Zeit und den Freiraum gelassen hat, die ich gebraucht habe.

Mein größter Dank gilt meinem Freund Erich Wappis, der mir besonders in der Zeit meines Studiums fortwährend eine seelische und moralische Stütze war und immer noch ist. Wann immer mich Selbstzweifel zerfraßen oder Stress mich zu ersticken drohte, war er da, um mich zu befreien und mir neuen Mut zu geben. Ich danke ihm für diese unermüdliche Unterstützung und - besser spät als nie - für die stundenlange, mühsame LaTeX-Unterstützung bei der Erstellung meiner Bachelorarbeiten!

Besonderer Dank gilt auch meinen Eltern, die mich zeitlebens in all meinen Entscheidungen unterstützt haben und meinen Freunden, die ich während der vergangenen Studienjahre sträflichst vernachlässigt habe, die aber dennoch meine Freunde geblieben sind.

Abschließend gebührt mein Dank auch dem Shindokan Dojo unter der Leitung von Helmut Fresl Sensei, Jennifer Michou Sensei und Peter Spielhofer Sensei. Der Weg ist das Ziel.

Und es hat niemand gesagt, dass es Spaß machen muss.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Konzeptioneller und theoretischer Rahmen	4
2.1. Der Work-Family- bzw. Work-Life Conflict	4
2.1.1. Zeitbasierter Work-Life Conflict	4
2.1.2. Belastungsbasierter Work-Life Conflict	5
2.1.3. Verhaltensbasierter Work-Life Conflict	6
2.1.4. Rollengrenzen und Rollenwechsel	6
2.1.5. Die zwei Richtungen des Work-Life Conflicts: WIF und FIW	9
2.2. Die Bedeutung der sozialen Unterstützung durch Unternehmen hinsichtlich des Work-Life Conflicts	14
2.3. Einfluss der Nutzung von modernen Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz auf den Work-Life Conflict	17
3. Hypothesen und Zielsetzung	24
4. Empirische Untersuchung	27
4.1. Erhebungsinstrument	27
4.1.1. Soziodemographie	27
4.1.2. Kommunikationstechnologie im Unternehmen	28
4.1.3. Work-Life Conflict	30
4.2. Vorbereitende Analysen	31
4.2.1. Skala Work-Family Conflict	32
4.2.2. Skala Family-Work Conflict	32
4.2.3. Skala Erlaubnis KT	34
4.3. Durchführung der empirischen Untersuchung	35
4.4. UntersuchungsteilnehmerInnen/Stichprobe	35

5. Ergebnisse	39
5.1. Häufigkeit und Zweck der privaten Nutzung von modernen Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz	40
5.2. Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW	48
5.3. Zusammenhang zwischen dem Zweck der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW	50
5.4. Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Erlaubnis zur privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW	51
5.5. Zusammenhang zwischen demographischen Daten und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW	52
5.6. Überprüfung der Hypothesen	55
5.6.1. H1a: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Work Interference with Family (WIF)	55
5.6.2. H1b: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Family Interference with Work (FIW)	57
5.6.3. H2: Die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict	58

6. Diskussion und Schlussfolgerungen	62
6.1. Diskussion Studienergebnisse	63
6.1.1. H1a: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Work Interference with Family (WIF)	65
6.1.2. H1b: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Family Interference with Work (FIW)	69
6.1.3. H2: Die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict	73
6.2. Grenzen der vorliegenden Arbeit	75
6.3. Schlussfolgerungen und Ausblick	77
 Literatur	 80
 A. Fragebogen	 86
 B. Codebuch	 93
 C. Rohdaten	 96

1. Einleitung

Seit einigen Jahren sind Smartphones und Tablets aus dem alltäglichen Leben nicht mehr wegzudenken. Unsere Gesellschaft scheint 24 Stunden am Tag online zu sein. Das Leben findet nicht mehr nur im realen Umfeld statt, sondern auch im virtuellen Raum. Die Verwendung von Facebook, Twitter, Instagram und anderen sozialen Netzwerken gehört vor allem für die junge Generation zum Alltag. Der Zugang zu diesen modernen Technologien wirkt sich im allgemeinen positiv auf das Wohlbefinden der NutzerInnen aus. Der positive Effekt verringert sich jedoch, wenn der Zugang zu diesen Technologien bereits längere Zeit besteht. Dann kommt es durch die Nutzung vermehrt zu Stress und Wut (Graham & Nikolova, 2013, S. 127).

Durch den Einsatz von modernen Kommunikationstechnologien verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben immer mehr. Viele Unternehmen erwarten von ihren MitarbeiterInnen, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar zu sein. Zahlreiche Studien befassen sich mit den Auswirkungen dieser ständigen Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen, vor allem hinsichtlich des Work-Family Conflicts (z.B. Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Turel, Serenko & Bontis, 2011; Kristopher J. Thomas, 2014; Darcy, McCarthy, Hill & Grady, 2012). Work-Family Conflict wird definiert als ein Konflikt zwischen Rollen, der daraus resultiert, dass Ansprüche, die aus der Arbeits- und der Privatrolle entstehen, inkompatibel sind (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Häufige Auswirkungen des Work-Family Conflicts sind Unzufriedenheit im Berufs- und Privatleben, eine erhöhte Kündigungsbereitschaft, vermehrter Stress und Burnouts (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011, S. 152). Andere Studien wiederum kommen zu dem Schluss, dass sich die Arbeits- und Familienrolle auch positiv verstärken können. Greenhaus und Powell (2006) sprechen in diesem Zusammenhang

von Work-Family-Enrichment. Im Modell des Work-Family-Enrichment wird davon ausgegangen, dass ein Portfolio verschiedener Rollen Stress abfedern kann. Personen, die sowohl eine Arbeits-, als auch eine Familienrolle ausüben und damit zufrieden sind, erleben größeres Wohlbefinden als Personen, die nur eine Rolle innehaben oder mit einer oder mehrerer ihrer Rollen unzufrieden sind. Weiters können positive Erfahrungen in einer Rolle zu positiven Ergebnissen in der anderen Rolle führen (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73).

Diese ständige Erreichbarkeit durch moderne Kommunikationstechnologien funktioniert allerdings in zwei Richtungen: So ist es nicht nur möglich, in der Freizeit zu arbeiten. Es ist mithilfe moderner Kommunikationstechnologie auch leichter und unauffälliger möglich, private Angelegenheiten während der Arbeitszeit zu erledigen. Dies kann zum einen zu weniger Stress und damit zu mehr Wohlbefinden und weniger Work-Family Conflict führen. Personen haben nur begrenzte Zeitressourcen zur Verfügung. Wenn nun private Dinge bereits während der Arbeit erledigt werden können, bleibt mehr Zeit für die Familie. Zum anderen kann es aber durch das Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auch zu mehr Stress und Unzufriedenheit kommen, da die Erledigung von privaten Angelegenheiten am Arbeitsplatz zu Unterbrechungen der eigentlichen Arbeit führt (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000, S. 481). Dadurch müssen MitarbeiterInnen möglicherweise mehr Zeit und Kraft für die eigentliche Ausübung der Arbeitstätigkeit aufwenden, die dann nicht mehr für die Familienrolle zur Verfügung steht. Dadurch kommt es zu erhöhtem Work-Family Conflict (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes, 2009, S. 210).

Die private Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz kann sich also sowohl positiv als auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen auswirken. Derzeit ist diese private Nutzung oftmals durch firmeninterne Regelungen untersagt. Es ist allerdings zu hinterfragen, ob diese Vorgehensweise tatsächlich sinnvoll ist. Eine Aufhebung dieser Verbote könnte sich positiv auf die Work-Life-Balance der ArbeitnehmerInnen auswirken und dadurch den WFC verringern, was sich wiederum positiv auf deren Leistung auswirken kann, da es zu weniger Unzufriedenheit, Burnout, Stress etc. kommt (Amstad et al., 2011, S. 152). Weiters führt der soziale Kontext eine große Rolle bei Arbeits- und Familienaktivitäten. Nehmen MitarbeiterInnen ihre Vorgesetzten und ihr Arbeitsumfeld als soziale Unterstützung wahr, die ihnen eine gewisse Autonomie gewährt, erhöht das die Arbeitsmotivation (Senécal, Vallerand & Guay, 2001; Allen, 2001; Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995).

Diese Arbeit geht mithilfe quantitativer Forschungsmethoden der Frage nach, welche Auswirkungen die private Nutzung von Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz auf den Work-Life Conflict von ArbeitnehmerInnen hat.

Nachdem in der Einleitung in Kapitel 1 zum Thema hingeführt wurde, erfolgt in Kapitel 2 eine Darstellung des konzeptionellen und theoretischen Rahmens. Es erfolgt die Definition der zugrunde liegenden Theorien und die Darlegung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema. In Kapitel 3 werden aus den wesentlichen Grundannahmen der zuvor dargestellten Theorien die Hypothesen aufgestellt. In Kapitel 4 wird das Untersuchungsdesign vorgestellt. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt. Im abschließenden Kapitel 6 erfolgt die Diskussion der Ergebnisse. Es werden die Grenzen dieser Arbeit aufgezeigt und Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet.

2. Konzeptioneller und theoretischer Rahmen

2.1. Der Work-Family- bzw. Work-Life Conflict

Der Work-Family Conflict ist im Wesentlichen ein Rollenkonflikt. Jede arbeitende Person muss in ihrem Leben zumindest zwei Rollen erfüllen. Zum einen ist das die Rolle der/des Arbeitenden mit allen Pflichten, Einstellungen und Verhaltensweisen, die dazu gehören. Zum anderen ist es die Rolle im Privatleben, die es zu erfüllen gilt. Der Work-Family Conflict wird definiert als ein Konflikt zwischen Rollen, der daraus entsteht, dass Anforderungen bzw. Ansprüche, die aus der Arbeits- und der Privatrolle entstehen, inkompatibel sind (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Da die Privatrolle nicht unbedingt eine Familie im klassischen Sinne inkludiert, wird der Work-Family Conflict im weiteren Verlauf der Arbeit allgemeiner als Work-Life Conflict (WLC) bezeichnet.

Der Work-Life Conflict kann in drei Formen auftreten, die nachstehend genauer erläutert werden.

2.1.1. Zeitbasierter Work-Life Conflict

Jede Person hat nur begrenzte Zeitressourcen zur Verfügung. Zeit, die für die Ausübung einer Rolle verwendet wird, kann nicht für Aktivitäten in einer anderen Rolle genutzt werden. So kann es physisch unmöglich sein, Zeit für die andere Rolle aufzubringen. Es kann aber auch psychisch unmöglich sein, da Personen trotz physischer Anwesenheit noch mental mit der anderen Rolle beschäftigt sind (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77ff.). Die

Ursache für zeitbasierten WLC liegt oft in einer kaum vorhandenen Trennung zwischen der Arbeits- und der Privatrolle. Dadurch kommt es zu vielen Unterbrechungen in der Ausübung der jeweiligen Rolle und zu einem permanenten Zeitdruck (Ashforth et al., 2000, S. 481). Hier sei als Beispiel genannt, dass in einer Sitzung das Mobiltelefon läutet und ein/e MitarbeiterIn erfährt, dass sein/ihr Kind erkrankt ist. Dadurch kommt es zu einer Unterbrechung der Arbeitsrolle und zu wahrgenommenem Zeitdruck. Mögliche arbeitsbezogene Ursachen für zeitbasierten WLC sind die Anzahl der Arbeitsstunden, unflexible Arbeitszeiten und Schichtarbeit. Ursachen im privaten Umfeld können kleine Kinder sein, der Beruf der Partnerin bzw. des Partners und große Familien (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 78).

2.1.2. Belastungsbasierter Work-Life Conflict

Diese Art von WLC entsteht, wenn die Belastung, die in einer Rolle entsteht, die Ausübung der jeweils anderen Rolle beeinträchtigt. Im beruflichen Umfeld sind hier die Ursachen vor allem erlebte Rollenkonflikte, eine wahrgenommene Rollenambiguität und Aktivitäten, die über die Grenzen der Rolle hinausgehen. Familiäre Ursachen sind Familienkonflikte und eine geringe Unterstützung der Partnerin bzw. des Partners. Bei dieser Art des Konflikts geht es sehr stark darum, wie Personen mit Stress umgehen. Personen, die eine klare Trennung zwischen der Arbeits- und der Privatrolle aufrecht erhalten, können sich mental und in ihrem Verhalten von der Arbeitsrolle entfernen, sobald sie zuhause sind und nehmen so wenig Belastung vom Beruf in das Privatleben mit (Ashforth et al., 2000, S. 477). Das ist der Grund dafür, warum viele MitarbeiterInnen vor allem im Zeitalter der modernen Kommunikationstechnologien sehr bewusst Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben ziehen (Kristopher J. Thomas, 2014, S. 285). Je besser diese

Trennung vollzogen wird, desto schwieriger wird es allerdings auch, diese Grenzen zwischen den Rollen zu überwinden (Ashforth et al., 2000, S. 477). Für Erleichterung beim Rollenwechsel sorgen Übergangsrituale (Ashforth et al., 2000, S. 479). Ein Beispiel dafür ist die morgendliche Tasse Kaffee am Arbeitsplatz, die den Übergang von der Privat- in die Arbeitsrolle symbolisiert.

2.1.3. Verhaltensbasierter Work-Life Conflict

Diese Form des WLC entsteht, wenn spezielle Muster des Rollenverhaltens einer Rolle inkompatibel mit dem erwarteten Verhalten der anderen Rolle sind (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81f.). Der Konflikt wird also dann empfunden, wenn es einer Person nicht möglich ist, ihr Verhalten an die Erwartungen, die an die unterschiedlichen Rollen geknüpft sind, anzupassen. Als Beispiel seien hier berufstätige Eltern genannt, die in ihrer Familienrolle nachsichtig sind, von denen in ihrer beruflichen Rolle allerdings Konsequenz und Durchsetzungskraft erwartet werden.

Für die Stärke des empfundenen Work-Life Conflicts ist von Bedeutung, wie Personen mit dem Wechsel zwischen den Rollen umgehen bzw. welche Abgrenzungsmechanismen sie verwenden.

2.1.4. Rollengrenzen und Rollenwechsel

Wie bereits erwähnt, ist der WLC im Wesentlichen ein Rollenkonflikt. Jede Person übt eine unterschiedliche Anzahl von Rollen aus, die mehr oder weniger gut voneinander abgegrenzt sind. Durch das Ausüben verschiedener Rollen teilen Personen ihre Umwelt

in Segmente ein und vereinfachen und ordnen sie dadurch, was den Umgang mit ihr vereinfacht. Die Stärke der dadurch entstehenden Rollengrenzen hängt davon ab, ob die Person überhaupt eine strenge Abgrenzung wünscht oder ob sie eher nach Integration der Rollen strebt. Das Vorhandensein von Rollengrenzen mag den Umgang mit der Umwelt zwar erleichtern, erschwert jedoch den Übergang von Rolle zu Rolle. Laut Ashforth et al. (2000) sind Rollen zeitlich und örtlich verankert. Es gibt gewisse Orte, an denen ein bestimmtes Rollenverhalten erwartet wird, aber auch gewisse Tageszeiten. Wie groß die Schwierigkeit beim Wechseln zwischen den Rollen ist, hängt von der Flexibilität und Durchdringbarkeit der Grenzen ab. Flexible Rollengrenzen erlauben es, eine Rolle in verschiedenen Situationen und zu unterschiedlichen Zeiten auszuüben. Durchdringbare Grenzen erlauben die Anwesenheit in einer gewissen Situation und das Ausüben der dorthin passenden Rolle, aber gleichzeitig bereits das Verhalten einer anderen Rolle oder die gedankliche Auseinandersetzung damit. Als Beispiel dienen hier Angestellte, die während der Arbeitszeit ihre berufliche Rolle ausüben. Erhalten sie nun einen privaten Anruf, befinden sie sich situationsgebunden zwar noch in der Arbeitsrolle, üben aber gleichzeitig durch ihr Verhalten während des privaten Telefonats und ihre gedankliche Auseinandersetzung damit bereits ihre Privatrolle aus. Hier ist die Grenze der Arbeitsrolle also durchdringbar (Ashforth et al., 2000, S. 473ff.). Ashforth erstellte aus diesen Grundlagen das „Role Segmentation - Role Integration Continuum“ (Ashforth et al., 2000, S. 475), dargestellt in Abbildung 1.

Sind die Rollengrenzen unflexibel und undurchdringbar, ist der Kontrast zwischen den Identitäten der jeweiligen Rolle sehr groß. Durch die starke Grenzziehung kommt es zu keinen Unklarheiten, die Rollen verschwimmen nicht. Diese hohe Segmentierung wird laut Ashforth et al. (2000) vor allem zwischen der Arbeits- und der Privatrolle vollzogen. Vor allem die Privatrolle wird so vor der Arbeit geschützt. Die Arbeitsrolle ist nicht

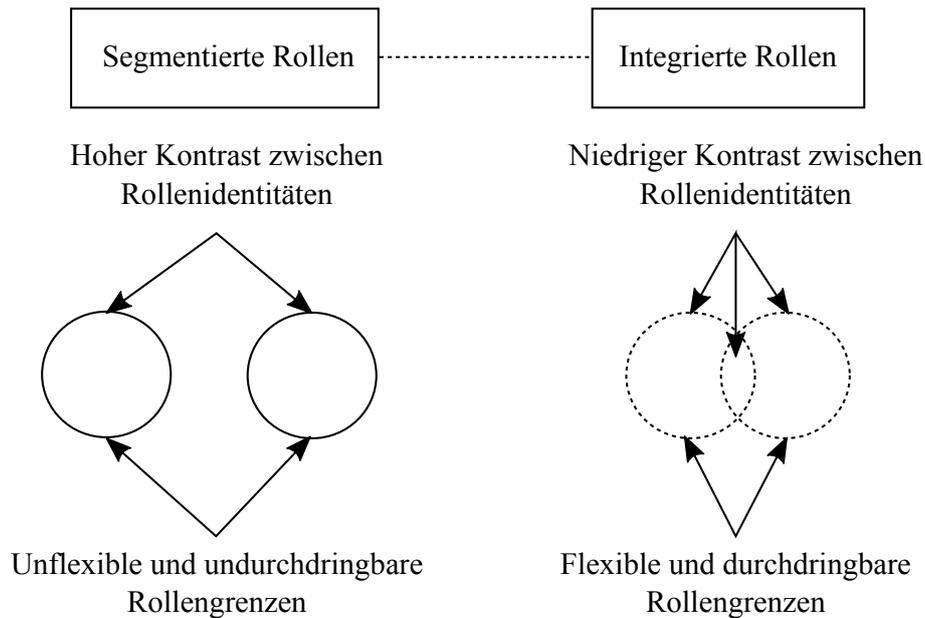


Abbildung 1: Das Modell Rollensegmentierung - Rollenintegration, Quelle: eigene Darstellung nach Ashforth et al., 2000, S. 476

so stark abgegrenzt. Je größer die Rollensegmentierung ist, desto leichter ist es demnach, Rollengrenzen zu erschaffen und beizubehalten. Es ist allerdings umso schwieriger, diese Grenzen zu überschreiten. Sind die Rollengrenzen flexibler und durchdringbarer, gibt es nur kleine Unterschiede in den Rollenidentitäten. Die Rollen sind integrierter. Je größer diese Rollenintegration ist, desto schwieriger ist es allerdings herauszufinden, welche Rollenausübung gerade angemessen ist. Es kann auch leichter zu Verletzungen von Rollengrenzen kommen. Außerdem ist es hier auch sehr schwer, Rollengrenzen zu erschaffen und diese auch aufrecht zu erhalten. Allerdings ist es bei flexiblen und durchdringbaren Grenzen leichter möglich, die Rollen zu wechseln. Es benötigt dazu keine Überwindung oder besondere Vorbereitung (Ashforth et al., 2000, S. 476ff.).

Bezogen auf den Work-Life Conflict bedeutet dies nun, dass es im Wesentlichen zwei Strategien der Rollengrenzziehung geben kann: Hält man die Privatrolle und die berufliche Rolle strikt getrennt, fällt es einfacher, klare und unflexible Grenzen zwischen

der Familie und der Arbeit zu ziehen. Dafür fällt der Wechsel zwischen den Rollen schwer. Sind die Privat- und Arbeitsrolle integriert, ist der Wechsel zwischen der Privat- und Familienrolle leichter, die Grenzen verschwimmen aber auch eher, was zu erhöhtem Work-Life Conflict führen kann (Desrochers & Sargent, 2004, S. 41). Jede Person hat innerhalb dieses Modells unterschiedliche Taktiken. Wichtig ist hierbei, dass diese persönlichen Präferenzen der Grenzziehung vom persönlichen Umfeld, sowohl in der Familie als auch im Unternehmen, unterstützt werden. Ist das nicht der Fall, führt das wiederum zu einer Erhöhung des Work-Life Conflicts (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009, S. 713). Personen empfinden weniger zeitbasierten und belastungsbasierten WLC, wenn ihre Vorlieben bei der Grenzziehung und Rollensegmentierung vom Arbeitsumfeld unterstützt werden. Durch diese Unterstützung können diese sogar zusätzliche Ressourcen generieren, um mehr Energie für die Ausübung der Privatrolle aufzubringen (Chen, Powell & Greenhaus, 2009, S. 91).

2.1.5. Die zwei Richtungen des Work-Life Conflicts: WIF und FIW

In der Beschäftigung mit dem Work-Life Conflict ist es wichtig, darauf zu achten, dass dieser in zwei Richtungen auftreten kann (Amstad et al., 2011, S. 152). Zum einen kann es die berufliche Rolle sein, die mit dem Familienleben interferiert. Diese Richtung nennt man Work Interference with Family, kurz WIF. Zum anderen kann die Familienrolle die Arbeitsrolle überlagern. Diese Richtung nennt man Family Interference with Work, kurz FIW (z.B. Amstad et al., 2011; Frone, Russell & Copper, 1992; Byron, 2005).

Laut Frone et al. (1992) können die verschiedenen Richtungen des WLC durchaus auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden. Die Ursachen für WIF sind hauptsächlich berufliche Stressfaktoren und der Grad der Identifizierung mit dem Beruf, kurz

Job Involvement. WIF kann aber auch durch die Familie verursacht werden, allerdings in geringerem Ausmaß. Die Ursachen für FIW sind dementsprechend hauptsächlich familienbedingter Stress und der Grad des Involvements mit der Familie (Frone et al., 1992; Byron, 2005). Byron (2005) teilt die Ursachen für den Work-Life Conflict, wie in Abbildung 2 dargestellt, in drei Kategorien. Erstens werden hier arbeitsbezogene Ursachen genannt, z.B. flexible Arbeitszeiten, Berufsstress, Grad der Unterstützung im Arbeitsumfeld, Anzahl der Arbeitsstunden und ebenfalls das Job Involvement. Als zweite Kategorie nennt Byron Ursachen aus dem privaten Umfeld. In diese Kategorie fallen unter anderem Anforderungen der Familie, Konflikte in der Partnerschaft und in der Familie, die Anzahl der Hausarbeitsstunden, die Kinderbetreuung, die Kinderanzahl, die wahrgenommene Unterstützung im privaten Umfeld, Familienstress und das Involvement mit der Familie. Die dritte Kategorie an Ursachen für den WLC sind individuelle und demographische Variablen wie das Geschlecht, das Einkommen und individuelle Bewältigungsstrategien (Byron, 2005, S. 173). WIF und FIW stehen aber auch untereinander in starker Beziehung (Frone et al., 1992; Byron, 2005). Dies ist zum Beispiel dadurch zu erklären, dass eine Nicht-Erfüllung von Verpflichtungen oder Probleme am Arbeitsplatz die Pflicht- bzw. Rollenerfüllung im privaten Bereich erschweren, indem die Person z.B. auch zuhause noch arbeiten muss. Diese Nichterfüllung der Verpflichtungen der Privatrolle beeinflusst nun wiederum das Erfüllen der Arbeitsverpflichtungen (Frone et al., 1992, S. 67).

Die Auswirkungen von Work-Life Conflict in Richtung WIF sind hauptsächlich am Arbeitsplatz zu verspüren, im geringeren Ausmaß im privaten Umfeld. Diese Auswirkungen sind z.B. geringere Arbeitszufriedenheit, Burnout, erhöhte Abwesenheiten und eine schlechtere Arbeitsleistung. Gleiches trifft für den Work-Life Conflict in Richtung FIW zu. Die Auswirkungen sind hauptsächlich im privaten Umfeld zu finden, weniger

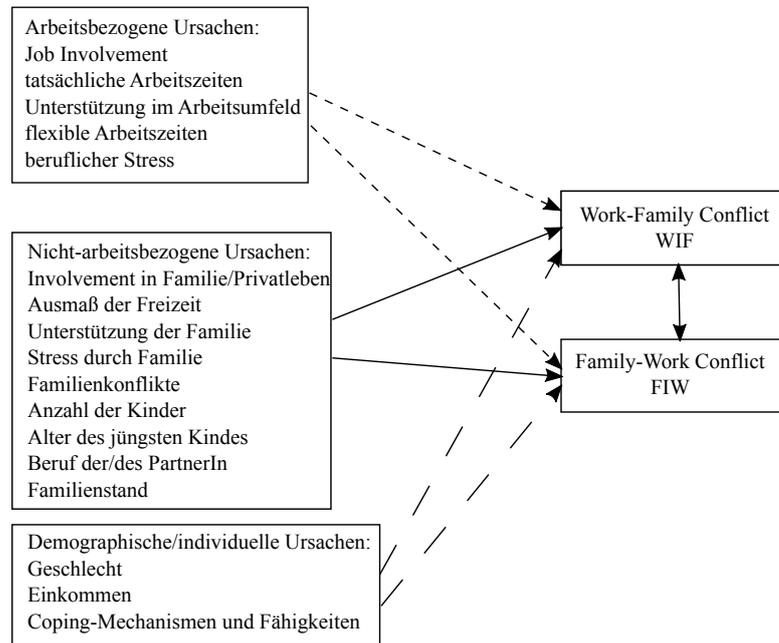


Abbildung 2: Modell Work-Family- bzw. Family-Work Conflict, Quelle: eigene Darstellung nach Byron, 2005, S. 173

stark im Arbeitsumfeld. Hier betrifft es hauptsächlich die Zufriedenheit mit dem Privatleben, die Leistung im privaten Umfeld und Stress (Amstad et al., 2011, S. 154, S.161).

Konflikte in der Arbeitsrolle und lange Arbeitszeiten sind die häufigsten Ursachen von Work-Life Conflict. Diese haben direkte Auswirkungen auf das Privatleben. Umgekehrt wirken sich Konflikte im Privatleben und Unsicherheiten in der Privatrolle auf den wahrgenommenen WLC aus. Zeit, die für die Familie bzw. für Privatangelegenheiten aufgebracht werden muss, spielt als Ursache für WLC eine eher unbedeutende Rolle (Michel et al., 2009, S. 210). Dies liegt daran, dass diese Zeit im Gegensatz zur Arbeitszeit freiwillig und gerne aufgebracht wird. Durch das Engagement in Familienaktivitäten aus eigenem Antrieb kommt es zu keinerlei Entfremdung mit der Familie und die Rolle kann

ohne Probleme und gerne ausgeübt werden. Wie bereits bei der Betrachtung der Rollengrenzen erwähnt, spielt bei der Untersuchung des wahrgenommenen WLC der soziale Kontext eine bedeutende Rolle. Hier ist es besonders wichtig, in wie weit das Umfeld die Kompetenz einer Person in der entsprechenden Rolle einschätzt, wie sehr also z.B. der/die Vorgesetzte von der Kompetenz, Leistung und Zuverlässigkeit einer Person überzeugt ist oder wie sehr der/die PartnerIn überzeugt ist, dass die Person die Aufgaben innerhalb der Familie erfüllen kann. Wird diese Rollenkompetenz von ArbeitgeberInnen bzw. dem privaten Umfeld als hoch eingeschätzt, führt dies zu größerer selbstbestimmter Motivation zur Ausübung der jeweiligen Rolle und dadurch wiederum zu weniger wahrgenommenen Rollenkonflikten (Senécal et al., 2001, S. 182f.).

In einer Metastudie, in der bisherige Studien zum Work-Life Conflict analysiert wurden, zeigen Amstad et al. (2011), dass die Auswirkungen des WLC mehreren Bereichen zugeordnet werden können. Im arbeitsbezogenen Bereich wirkt sich der WLC unter anderem auf die Arbeitszufriedenheit aus, auf das Commitment zum Unternehmen und auf die Arbeitsleistung. Es kann zum Beispiel dadurch bedingt zu Burnouts und zu erhöhter Abwesenheit vom Arbeitsplatz kommen. Im familienbezogenen Bereich beeinflusst WLC die Zufriedenheit in der Ehe bzw. Familie und kann zu Stress im Privatleben führen (Amstad et al., 2011, S. 154). Der WLC hat aber vor allem auch mögliche Auswirkungen, die weder dem Arbeits- noch dem Privatleben eindeutig zuzurechnen sind. So beeinflusst der WLC die allgemeine Lebenszufriedenheit und kann zu physischen und psychischen Problemen führen.

Es gibt aber auch Untersuchungen, die zeigen, dass es von Vorteil sein kann, keine strikte Trennung von Berufs- und Privatleben aufrecht zu erhalten. Ob aus der Ausübung verschiedener Rollen ein Konflikt entsteht, hängt stark vom Wunsch einer Person

ab, überhaupt eine Trennung der Berufs- und Privatrolle durchzuführen. So gibt es derzeit vor allem bei jungen Menschen eine starke Tendenz zur Fusion des Arbeits- und Berufslebens, was durch moderne Kommunikationstechnologien erleichtert wird (Haeger & Lingham, 2014, S. 316). Die Integration beider Rollen kann dazu führen, dass Unterbrechungen in der Ausübung der jeweiligen Rolle weniger störend sind als bei einer strikten Trennung (Ashforth et al., 2000, S. 481).

Die Arbeits- und die Privatrolle müssen allerdings nicht immer im Konflikt zueinander stehen, sondern können sich durchaus auch gegenseitig bereichern. Wenn Personen eine Tätigkeit ausüben, die ihren eigenen Präferenzen entspricht, generieren diese zusätzliche Ressourcen, die dann für die jeweils andere Rolle verwendet werden können. Dies führt zu positiven Spillover-Effekten zwischen den Rollen. Hier wird zwischen affektivem und instrumentalem positivem Spillover unterschieden. Beim affektiven positiven Spillover entwickeln die Personen eine bessere Einstellung zum Arbeits- und zum Privatumfeld. Beim instrumentalen positiven Spillover kommt es zur Verbesserung von Fertigkeiten und Fähigkeiten in beiden Rollen (Chen et al., 2009, S. 86f.).

Greenhaus und Powell (2006) haben sich in ihrer Theorie des Work-Family-Enrichments damit beschäftigt, unter welchen Bedingungen sich die Arbeits- und Privatrolle gegenseitig bereichern, anstatt im Konflikt zueinander zu stehen. So können positive Erfahrungen im Berufs- und im Privatleben eine additive positive Wirkung auf das Wohlbefinden haben. Dieser Effekt ist bei der Ausübung beider Rollen größer, als wenn nur eine Rolle wahrgenommen werden muss oder die Person mit der Rollenausübung unzufrieden ist. Weiters kann ein Portfolio aus verschiedenen Rollen Stress abmildern, der aus der Ausübung einer bestimmten Rolle stammt. Außerdem können positive Erfahrungen in einer Rolle zu besseren Erfahrungen und Ergebnissen in der anderen Rolle führen. So kann

z.B. die Geduld, die Eltern für ihr Kind aufbringen müssen, zur Verbesserung ihrer Kompetenzen als Führungskräfte beitragen (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73).

2.2. Die Bedeutung der sozialen Unterstützung durch Unternehmen hinsichtlich des Work-Life Conflicts

In wie weit ein Work-Life Conflict wahrgenommen wird, hängt stark vom Grad der sozialen Unterstützung ab, den ArbeitnehmerInnen in der Ausübung der jeweiligen Rolle erfahren (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 86). Diese soziale Unterstützung kann sowohl von Unternehmensseite als auch von Seiten der Familie erfolgen. Sowohl die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz als auch die soziale Unterstützung im privaten Umfeld verringern den Work-Life Conflict. Es kommt dadurch zu weniger Rollenkonflikten und Zweifeln an der gerade auszuübenden Rolle, was zur Reduktion des wahrgenommenen WLC führt (Michel et al., 2009, S. 210). Erfolgt die soziale Unterstützung von Seite des Unternehmens, haben MitarbeiterInnen das Gefühl, mehr Kontrolle über Arbeit- und Familienbelange zu haben. Das Gefühl, selbst Herr über diese wichtigen Bereiche des Lebens zu sein, verringert wiederum den Work-Life Conflict (Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995, S. 13).

Unternehmen versuchen immer mehr, ihre ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, um deren Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben zu minimieren. Hier werden zahlreiche familienunterstützende Maßnahmen angeboten, um die Work-Life-Balance zu erhöhen, z.B. flexible Arbeitszeiten, Teleworking und Kinderbetreuung. Gründe für das Anbieten dieser Maßnahmen sind aus Sicht der Unternehmen das Erhöhen der Arbeitsmoral und der Produktivität. Weiters können sich diese Maßnahmen hilfreich auf das

Recruiting und die Retention von guten Arbeits- und Fachkräften auswirken und den Wettbewerbsvorteil erhöhen. Grund für die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ist vor allem die Erleichterung bei der Koordination und Ausübung der Arbeits- und Privatrolle, also die Verringerung des WLC (Allen, 2001, S. 414f.). Die Wirkung dieser Maßnahmen wird aber meist überschätzt. Oft werden diese familienunterstützenden Initiativen gar nicht als solche wahrgenommen, weil sie mittlerweile in den meisten Unternehmen zum Alltag gehören, z.B. Gleitzeitregelungen. Die Wahrnehmung steigt, wenn familienunterstützende Maßnahmen in formelle Programme aufgenommen und aktiv als solche deklariert werden (Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995, S. 12). Die Teilnahme an diesen Maßnahmen verringert den Work-Life Conflict. So empfinden z.B. MitarbeiterInnen mit flexiblen Arbeitszeiten meist weniger Work-Life Conflict als solche mit festen Arbeitszeiten. Interessant ist hier, dass vor allem Frauen dies als sehr unterstützend empfinden (Byron, 2005, S. 190, S. 193). Allerdings können flexible Arbeitszeiten und Teleworking unter Umständen auch zu noch größerem WLC führen, da dadurch ArbeitnehmerInnen auch zuhause außerhalb der regulären Arbeitszeiten arbeiten und es so zu einer noch größeren Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben kommt (Grotto & Lyness, 2010, S. 402). Wird von zuhause aus gearbeitet, steigt zum einen das Potenzial für Rollenunterbrechungen, zum anderen kann dies auch zu Unsicherheit führen, welche Rolle gerade adäquat ist (Ashforth et al., 2000, S. 481).

Wie sehr ArbeitnehmerInnen familienunterstützende Maßnahmen von Seiten des Unternehmens tatsächlich als entlastend empfinden, hängt wesentlich auch davon ab, wie sehr diese das Gefühl haben, dass die Organisationskultur die Teilnahme an diesen Maßnahmen auch tatsächlich unterstützt. So schrecken viele MitarbeiterInnen davor zurück, diese in Anspruch zu nehmen, wenn sie das Gefühl haben, dass die Teilnahme an den Maßnahmen von Führungskräften und dem Unternehmen eigentlich nicht willkommen

geheißten wird (Allen, 2001, S. 415). Hier herrscht die Angst vor, dass die Teilnahme sich negativ auf die mögliche künftige Karriere innerhalb des Unternehmens auswirken könnte (Allen, 2001, S. 418). Vor allem ArbeitnehmerInnen, deren Karrieren sich noch im Anfangs- bzw. Entwicklungsstadium befinden, nehmen weniger an Work-Life-Balance-Initiativen teil, aus Angst, falsche Signale zu setzen. Vorgesetzte könnten dadurch den Eindruck gewinnen, dass ihr Commitment zum Beruf und zum Unternehmen eher gering ist, was ihren Karrieren möglicherweise schaden könnte (Darcy et al., 2012, S. 117). Es ist also auch wichtig, dass ArbeitnehmerInnen ihr Unternehmen und auch dessen Kultur tatsächlich als familienunterstützend wahrnehmen, damit es tatsächlich zu weniger Work-Life Conflict kommt (Allen, 2001, S. 431). Zwar führt schon das bloße Vorhandensein familienunterstützender Maßnahmen zu einer Verringerung des wahrgenommenen WLC. Wenn dazu aber noch eine Organisationskultur kommt, die diese Maßnahmen auch aktiv lebt und unterstützt, sinkt der Work-Life Conflict noch mehr. Im Gegenzug erhöhen Unternehmen damit auch die Verbundenheit der Angestellten zum Unternehmen (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Weiters erhöht sich dadurch die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Privatleben und damit auch die allgemeine Lebenszufriedenheit (Lapierre et al., 2008, S. 104). Die wahrgenommene Unterstützung von Unternehmen und Vorgesetzten verstärkt den Effekt also noch. Der Zusammenhang wird in Abbildung 3 dargestellt. Damit Work-Life-Balance- bzw. familienunterstützende Initiativen auch den gewünschten Erfolg haben, ist es daher wichtig, dass diese in der Unternehmenskultur fest verankert werden und auch Führungskräfte die Teilnahme an diesen Maßnahmen unterstützen und selbst mit gutem Beispiel vorangehen.

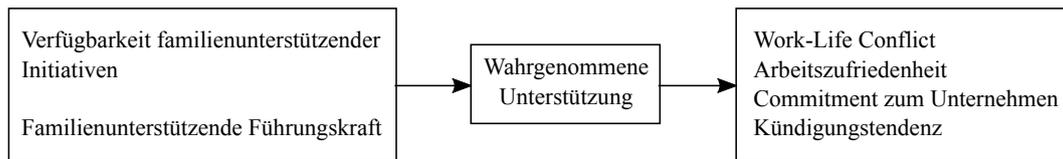


Abbildung 3: Beziehung zwischen familienunterstützenden Maßnahmen, Wahrnehmung derselben und Auswirkungen, Quelle: eigene Darstellung nach Allen, 2001, S. 432

2.3. Einfluss der Nutzung von modernen Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz auf den Work-Life Conflict

Eurostat, das statistische Zentralamt der Europäischen Union, erhebt in regelmäßigen Abständen in allen 28 Mitgliedsländern der EU Details zur Internetnutzung. Die Nutzung des Internets mithilfe mobiler Endgeräte hat innerhalb der Europäischen Union in den letzten Jahren stark zugenommen. 75% der EinwohnerInnen benutzten im Jahr 2013 generell das Internet, davon 43% über mobile Endgeräte. Im selben Jahr benutzten 81% der Bevölkerung in Österreich im Alter zwischen 16 und 74 Jahren in Österreich das Internet und lagen damit über dem europäischen Durchschnitt. Während im Jahr 2012 noch 45% der ÖsterreicherInnen mit mobilen Geräten online waren, stieg diese Zahl im Jahr 2013 bereits auf 51%. Im Jahr 2012 erhob Eurostat zuletzt, welche Endgeräte genau benutzt wurden, was im weiteren Verlauf dieser Arbeit wichtig ist. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 dargestellt. Die meisten Personen in Österreich verwendeten zu diesem Zeitpunkt ein Smartphone oder Mobiltelefon, um das Internet mobil zu nutzen. Das waren 35% der NutzerInnen mobiler Endgeräte. Am zweithäufigsten wurde zur mobilen Internetnutzung mit 29% ein Laptop oder Notebook verwendet. 7% der mobilen Internet-UserInnen verwendeten zu diesem Zweck ein Tablet, 3% verwendeten andere Endgeräte, z.B. mobile Spielkonsolen, PDAs, MP3-Player oder E-Book-Reader (Eurostat, 2014).

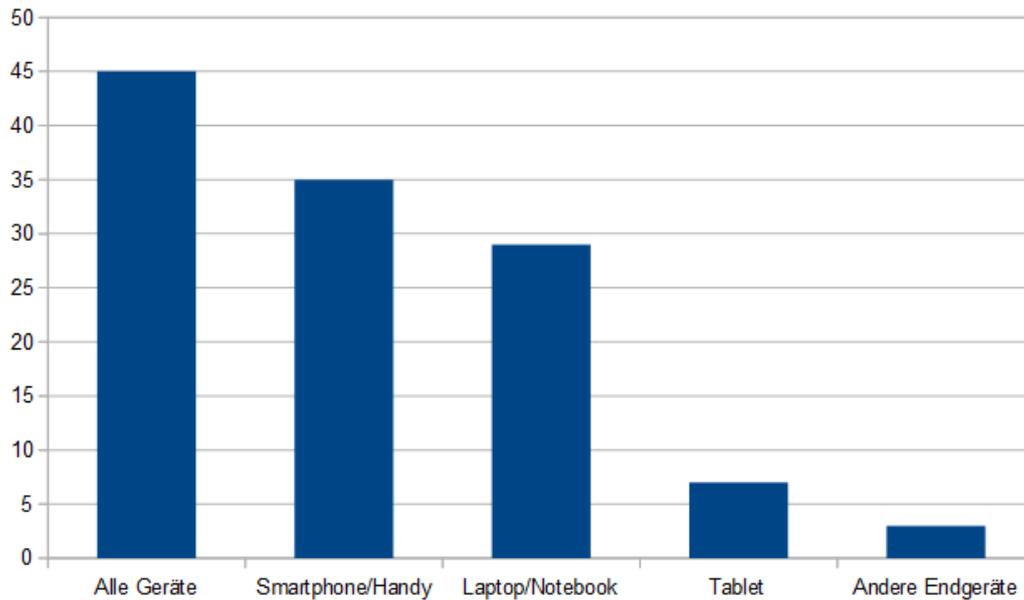


Abbildung 4: Internetnutzung mit mobilen Endgeräten in Österreich im Alter 16-74, in Prozent der Bevölkerung, Quelle: Eurostat, Abrufdatum 17.4.2015

Bei der Nutzung des Internets mit mobilen Endgeräten ist ebenfalls das Alter der NutzerInnen von Interesse. Europaweit nutzten im Jahr 2012 63% der Bevölkerung im Alter zwischen 16 und 24 Jahren das Internet mobil. Davon benutzten 54% mobile Endgeräte, die in der Hand gehalten werden können, sogenannte „Handhelds“. Das sind z.B. Smartphones oder mobile Spielkonsolen. Note- oder Netbooks bzw. Laptops wurden von 44% verwendet. In der Altersgruppe von 25 bis 54 Jahren verwendeten 40% der europäischen Bevölkerung das Internet mobil. Davon nutzten 32% der UserInnen Handhelds und 29% ein Notebook. Erst bei der Altersgruppe 55 bis 74 ist ein deutlicher Rückgang der mobilen Internet-Nutzung zu verzeichnen. Hier stiegen nur mehr 14% über mobile Endgeräte ins Internet ein. Davon verwendeten 11% einen Laptop bzw. ein Notebook und nur 8% ein Smartphone. Die Erhebungsergebnisse sind in zusammengefasster Form aus Abbildung 5 ersichtlich (Eurostat, 2014)

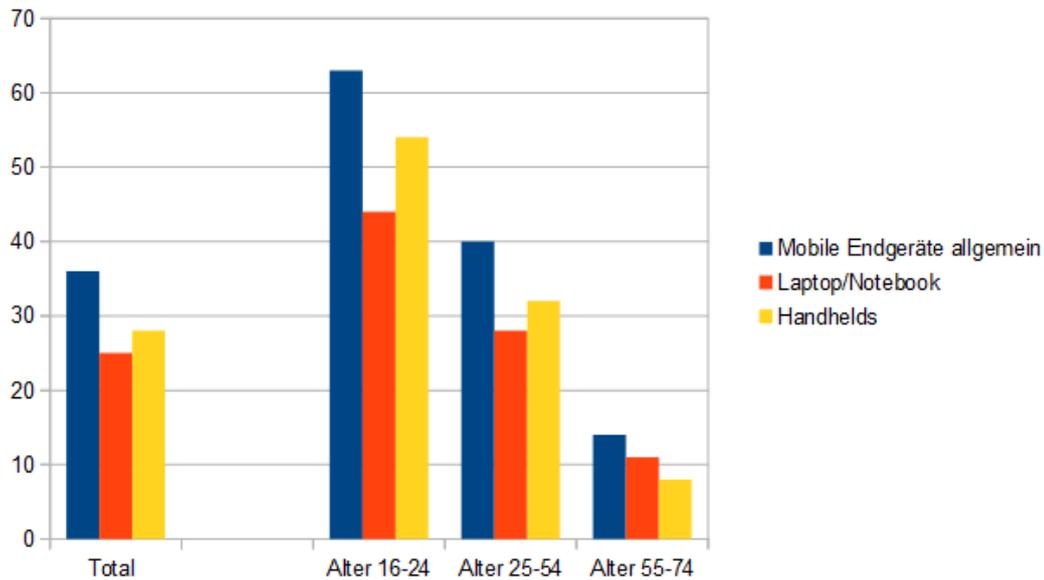


Abbildung 5: Internetnutzung nach Alter, in Prozent der EU-Bevölkerung, Quelle: Eurostat, Abrufdatum 17.4.2015

Bezugnehmend auf die Ergebnisse der Eurostat-Erhebung sind im weiteren Verlauf dieser Arbeit mit moderner Kommunikationstechnologie jene mobilen Endgeräte gemeint, die europaweit am häufigsten für mobilen Internetzugang verwendet werden. Das sind Smartphones bzw. Mobiltelefone, Note- bzw. Netbooks und Tablets. Da an den meisten Arbeitsplätzen ebenfalls ein Stand-PC zur Verfügung steht, wurde auch dieser in den Begriff „moderne Kommunikationstechnologie“ mit eingeschlossen.

Wie bereits eingangs erwähnt, gehört die Nutzung moderner Kommunikationstechnologien, im folgenden mit moderner KT abgekürzt, mittlerweile zum Alltag, sowohl beruflich als auch privat. Die Nutzung von moderner KT lässt die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 593). Dies hat

sowohl Vor- als auch Nachteile. So erhöht der Gebrauch zum einen die Arbeitszufriedenheit, da ArbeitnehmerInnen auch außerhalb des Arbeitsplatzes bzw. regulärer Arbeitszeiten berufliche Aufgaben erledigen können. Dadurch fühlen sie sich effizienter und produktiver. Diese positiven Effekte können sich aber schnell ins Gegenteil umkehren, wenn die Nutzung der KT außerhalb des eigentlichen Arbeitsumfeldes zu exzessiv wird. Dann führt die Nutzung der Kommunikationstechnologie zu einer Erhöhung des Work-Life Conflicts, da die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit nicht mehr aufrecht erhalten werden können (Diaz, Chiaburu, Zimmerman & Boswell, 2012, S. 502, S. 505).

Das Konzept des Technologie-Familien-Konflikts beschäftigt sich mit dem exzessiven Gebrauch von Kommunikationstechnologie zu beruflichen Zwecken. Wird die Nutzung zu exzessiv, wird es für Betroffene immer schwieriger, die Grenzen zwischen der Berufs- und der Familienrolle zu überschreiten (Turel et al., 2011, S. 90). Durch die ständige Nutzung der KT wird die Arbeitsrolle für ArbeitnehmerInnen sehr salient. Dadurch reagieren sie stärker auf Kritik aus dem privaten Umfeld und der WLC erhöht sich (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 83). Weiters fordern sowohl die exzessive Nutzung der Kommunikationstechnologie als auch das private Umfeld Zeit, die den NutzerInnen nicht ausreichend zur Verfügung steht (Turel et al., 2011, S. 90). Dies führt ebenfalls zu erhöhtem Work-Life Conflict. Dieser entsteht nicht nur durch die zu knappen Zeitressourcen, sondern auch durch die Belastungen, die aus beiden Rollen erwachsen.

Auch Boswell und Olson-Buchanan (2007) kommen in ihrer Untersuchung zum Schluss, dass das Benutzen von moderner Kommunikationstechnologie zu Arbeitszwecken in der Freizeit zu erhöhtem Work-Life Conflict führt (S. 603), sowohl bei den BenutzerInnen selbst als auch deren PartnerInnen. Die dadurch verlängerte Arbeitszeit führt dazu, dass

die Betroffenen den Anforderungen der Privatrolle nicht ausreichend gerecht werden können. Die moderne KT sorgt darüber hinaus durch die ständige Erreichbarkeit auch zu mehr Unterbrechungen im Privatleben, da man immer und überall erreichbar ist oder E-Mails abrufen kann (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 597). Dies führt zu einer erhöhten Durchlässigkeit der Grenzen zwischen der Arbeits- und der Privatrolle. Dadurch gibt es eher Unsicherheiten, welches Rollenverhalten im jeweiligen Kontext gerade adäquat ist, es erhöht das Potenzial für unerwünschte Unterbrechungen in der jeweiligen Rolle und es wird schwieriger, Rollengrenzen zu erschaffen und zu erhalten. Grenzen werden eher überschritten (Ashforth et al., 2000, S. 481f.). ArbeitnehmerInnen nutzen KT zu Arbeitszwecken außerhalb des Arbeitsumfeldes meist aus Eigen- und Karriereinteressen. Identifizieren sich MitarbeiterInnen sehr mit ihrer Arbeit, ist es für sie schwierig, die Arbeitsrolle zu verlassen. Sie neigen eher dazu, moderne Kommunikationstechnologien für dienstliche Zwecke außerhalb der normalen Arbeitszeiten im familiären Umfeld zu nutzen, da es ihnen schwer fällt, die für sie saliente Arbeitsrolle zu verlassen. Ebenfalls erschwert wird das Verlassen der Arbeitsrolle durch den Wunsch, im Job erfolgreich zu sein. ArbeitnehmerInnen mit großer Arbeitsambition arbeiten eher auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten, um beruflichen Erfolg zu haben (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 595). Unternehmen ermutigen ArbeitnehmerInnen durch spezielle Karriereelemente oder Involvementprogramme sogar oft noch zur Arbeit außerhalb normaler Arbeitszeiten, während sie eigentlich aufgrund des erhöhten Work-Life Conflicts eher davor geschützt werden sollten (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 604). Unternehmen sollten den ArbeitnehmerInnen den verantwortungsvollen Umgang mit KT näher bringen und so auf der einen Seite die Flexibilität und Produktivität erhalten, auf der anderen Seite aber auch sicher stellen, dass es zu keiner Beeinträchtigung des Privatlebens kommt (Diaz et al., 2012, S. 506).

Durch moderne Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt und die damit einhergehende Flexibilität kommt es zu vermehrten Arbeitsstunden und zum Gefühl, dass ständiges Arbeiten erwünscht und gefordert wird. Alleine die Möglichkeit, immer und überall arbeiten zu können führt dazu, dass ArbeitnehmerInnen das auch tatsächlich tun. Als Schutzmechanismus ziehen sie daher sehr bewusst gezielt Grenzen zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben (Kristopher J. Thomas, 2014, S. 285f.). Je stärker die Trennung zwischen der Arbeits- und der Familienrolle ist, desto schwieriger ist es, diese Grenzen zu überschreiten (Ashforth et al., 2000, S. 477).

Haeger und Lingham (2014, S.6ff.) erhoben allerdings in ihrer Untersuchung, dass vor allem die jüngere Generation, die bereits mit moderner Kommunikationstechnologie aufgewachsen ist, keine Trennung mehr zwischen Berufs- und Privatleben wünscht. Während in der Vergangenheit danach getrachtet wurde, ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen, strebt die Milleniumsgeneration, die in den Jahren 1980 bis 1996 geboren wurde, nach der Vereinbarkeit von beiden Lebenssphären. Arbeit und Privatleben vermischen sich immer mehr. Es wird zur Normalität, in der Arbeit auch private Angelegenheiten zu erledigen. Ebenso ist es für diese Generation nahezu selbstverständlich, auch außerhalb der Dienstzeiten berufliche Aufgaben zu bearbeiten. Es kommt zur Vermengung von Berufs- und Privatleben. Haeger und Lingham nennen dies die Work-Life-Fusion. Es wird für Unternehmen zunehmend wichtiger, ArbeitnehmerInnen Zugang zu modernen Technologien, auch zu privaten Zwecken, zu ermöglichen, damit diese den Anforderungen des Berufs- und des Arbeitslebens besser gerecht werden können. Die derzeit oft restriktiven Richtlinien zur Nutzung von KT sollten in Hinblick auf die Work-Life-Fusion überdacht werden, um die Zufriedenheit und Produktivität von MitarbeiterInnen zu erhöhen.

Nach der Darstellung des konzeptionellen und theoretischen Rahmens erfolgt im nächsten Kapitel die Herleitung der Hypothesen.

3. Hypothesen und Zielsetzung

Work-Life Conflict ist, wie bereits eingangs erwähnt, oft zeitbasiert. Allen ArbeitnehmerInnen stehen nur gewisse Zeitressourcen zur Verfügung, die zwischen Berufs- und Privatleben aufgeteilt werden müssen. Zeit, die mit Arbeit verbracht wird, kann nicht für die Familie bzw. das Privatleben verwendet werden (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Lange Arbeitszeiten führen dazu, dass Personen den Anforderungen der Privatrolle nicht gerecht werden können. Die Nutzung von KT zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz kann ArbeitnehmerInnen dabei helfen, den WLC zu verringern, da es ihnen ermöglicht, ihre Zeitressourcen besser auszunutzen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 596). Der erhöhte WLC entsteht aber nicht nur durch Zeitmangel. Moderne Kommunikationstechnologien sorgen auch für Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen rund um die Uhr. Dadurch entstehen Unterbrechungen im Privatleben, z.B. durch Anrufe, E-Mails etc. Die Grenzen zwischen der Berufs- und Arbeitsrolle verschwimmen. Je durchlässiger die Grenzen zwischen den Rollen sind, desto eher ist unklar, welche Rolle gerade ausgeübt werden soll. So wird das komplette Eintauchen in eine Rolle verhindert und man befindet sich in einem nicht zufriedenstellenden Zwischenstatus, in dem nicht klar ist, welches Verhalten gerade adäquat ist (Ashforth et al., 2000, S. 481). Ist man zum Beispiel in einer Sitzung am Arbeitsplatz und erhält einen Anruf eines Familienmitglieds, ist nicht klar, welche Verhaltensweise nun die richtige ist. In der Privatrolle müsste der Anruf angenommen werden, in der Arbeitsrolle wäre dieses Verhalten meistens jedoch nicht passend. Durch das Erlauben von privaten Erledigungen am Arbeitsplatz wird diese Unsicherheit aber genommen, weil es zu einer Integration der Rollen Arbeit/Privatleben kommt. Je integrierter Rollen sind, desto kleiner wird der emotional affektive Einfluss von Rollenunterbrechungen bzw. Grenzüberschreitungen (Ashforth et al., 2000, S. 481). So kann der Gebrauch von moderner Kommunikationstechnologien zu privaten Zwecken

am Arbeitsplatz zu weniger WLC führen. Durch die Erledigung von privaten Angelegenheiten während der Arbeitszeit können Zeitressourcen optimaler genutzt werden und durch die vermehrte Integration von Arbeits- und Privatrolle kommt es zu weniger Rollenunterbrechungen und damit einhergehend zu weniger WLC.

H1a: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Work Interference with Family (WIF).

Durch die private Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz können viele Angelegenheiten, die normalerweise in der Freizeit zu erledigen sind, bereits in der Arbeitszeit durchgeführt werden. Das sollte zu weniger Belastung aus und zu mehr Zeitressourcen in der Ausübung der Privatrolle führen und damit zu weniger Work-Life Conflict in der Richtung FIW (Greenhaus & Beutell, 1985; Byron, 2005; Frone et al., 1992; Amstad et al., 2011).

H1b: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Family Interference with Work (FIW).

Die Erlaubnis von Unternehmen, moderne Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz auch privat nutzen zu dürfen, könnte von ArbeitnehmerInnen als spezielle familienunterstützende Maßnahme von Seiten des Unternehmens wahrgenommen werden. Wenn dies der Fall ist, könnte das den Work-Life Conflict mehr verringern, als wenn ArbeitnehmerInnen diese Maßnahme als selbstverständlich erachten, da fehlende soziale

Unterstützung für die Entstehung des WLC sehr wichtig ist (Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2009; Allen, 2001).

H2: Die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict.

Im nächsten Kapitel wird näher auf die Erstellung des Erhebungsinstruments, die vorbereitenden Analysen, die eigentliche Durchführung der Studie und die UntersuchungsteilnehmerInnen eingegangen.

4. Empirische Untersuchung

4.1. Erhebungsinstrument

Die Untersuchung der Hypothesen erfolgte mithilfe quantitativer Methoden. Es wurde eine Querschnittstudie mittels Online-Fragebogen durchgeführt, welcher sich im Anhang dieser Masterarbeit befindet.

4.1.1. Soziodemographie

Zu Beginn des Fragebogens wurden demographische Daten der Teilnehmenden erhoben, um die Stichprobe möglichst genau abbilden zu können. Das waren zunächst das Geschlecht, das Alter, die höchste abgeschlossene Ausbildung und der Familienstand. Weiters wurde in dieser Rubrik erhoben, ob die Teilnehmenden prinzipiell erwerbstätig sind. Es handelte sich hierbei um eine Pflichtfrage. Da in dieser Masterarbeit die private Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz untersucht wird, mussten die teilnehmenden Personen erwerbstätig sein. Nicht erwerbstätige Personen gehörten nicht zur Zielgruppe dieser Erhebung und wurden mit einem entsprechenden Hinweis an das Ende des Fragebogens weitergeleitet. Wurde die Frage mit *Ja* beantwortet, wurden weitere soziodemographische Daten erhoben: die Art und das Ausmaß der Beschäftigung, der Familienstand, die Anzahl der Kinder und Führungsverantwortung.

4.1.2. Kommunikationstechnologie im Unternehmen

Die nächste Rubrik des Fragebogens beschäftigte sich mit der privaten Nutzung der Kommunikationstechnologie im Unternehmen durch die teilnehmenden Personen.

Zunächst wurde erhoben, ob die Teilnehmenden prinzipiell Kommunikationstechnologien wie z.B. Smartphone, PC, Notebook, etc. am Arbeitsplatz auch privat nutzen. Diese Frage war ebenfalls eine Pflichtfrage. Wurde diese Frage von TeilnehmerInnen mit *Nein* beantwortet, erfolgte ebenfalls eine Weiterleitung an das Ende des Fragebogens mit dem Vermerk, dass die Person leider nicht zur Zielgruppe der Untersuchung gehört. Wurde die Frage mit *Ja* beantwortet, folgten weitere Fragen zur privaten Nutzung der Kommunikationstechnologien.

Hier wurde zuerst erhoben, welche Geräte wie oft privat genutzt werden. Dies erfolgte mit der Skala „Häufigkeit Privatnutzung“. Insgesamt wurden vier mobile Endgeräte zur Auswahl angeboten, die laut Eurostat vielen Personen am Arbeitsplatz oder im privaten Besitz zur Verfügung stehen: Smartphone, Net- oder Notebook, Tablet (privat oder Firmenbesitz) und Firmen-PC. Die Beantwortung der Frage erfolgt auf einer 5-stufigen Skala mit den Endpunkten $1 = nie$ bis $5 = täglich$. Weiters gab es noch die Antwortmöglichkeit *Besitze ich nicht*, da nicht jede/r Erwerbstätige/r jedes dieser Geräte besitzt. Abbildung 6 zeigt beispielhaft ein Item.



Abbildung 6: Beispielitem der Skala „Häufigkeit Privatnutzung“

Mit der nächsten Frage wurde erhoben, zu welchen Zwecken moderne Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz verwendet werden. Die Skala trägt den Namen „Zweck Nutzung“. Die Items wurden nach Gesprächen mit verschiedenen Personen und nach eigener Erfahrung ausgewählt. Es bestand die Möglichkeit, zwischen Sozialen Netzwerken, dem Abrufen privater E-Mail-Adressen, Online-Banking, der Erledigung von Amtswegen (E-Government etc.), Online-Shopping und Online-Gaming zu wählen. Es wurde nach der Häufigkeit der Nutzung gefragt. Die Antwortmöglichkeiten befinden sich wieder auf einer 5-stufigen Skala und erstreckten sich zwischen $1 = nie$ bis $5 = täglich$. Ein Beispielitem ist in Abbildung 7 zu sehen.

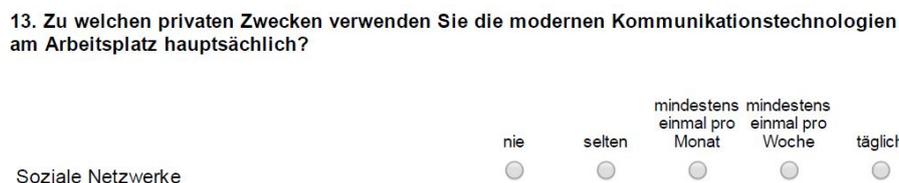


Abbildung 7: Beispielitem der Skala „Zweck Nutzung“

Hypothese 2 beschäftigt sich mit der wahrgenommenen Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung moderner Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz. Diese Erlaubnis kann als familienunterstützende Maßnahme von Seiten des Unternehmens wahrgenommen werden und dadurch zu weniger WLC führen. Da keine erprobten Skalen zu diesem Thema gefunden wurden, wurde eine eigene Skala, „Erlaubnis KT“, entwickelt. Hier wurde lange überlegt, wie gemessen werden kann, ob MitarbeiterInnen die Erlaubnis auch als wahrgenommene Unterstützung erleben. Es wurden wieder die auch in der vorigen Skala erhobenen Arten der sozialen Nutzung moderner Kommunikationstechnologie als Items herangezogen und nach dem Grad der wahrgenommenen Erlaubnis von Seiten des Unternehmens je Item gefragt. Die genaue Fragestellung lautete: „*Wie sehr sind, Ihrer Meinung nach, folgende Aktivitäten in Ihrem Unternehmen erlaubt bzw. verboten.*“ Es wurde also nicht erfragt, ob das Unternehmen offizielle Richtlinien hat,

mit denen die private Nutzung von KT am Arbeitsplatz klar geregelt wird, sondern nach dem Grad der Erlaubnis, den jede/r Teilnehmende persönlich wahrnimmt. Es wird davon ausgegangen, dass die TeilnehmerInnen eine etwaige empfundene Erlaubnis als eine familienunterstützende Maßnahme des Arbeitgebers wahrnehmen. Die Antworten erfolgten auch hier auf einer 5-stufigen Skala mit den Endpunkten $1 = verboten$ bis $5 = erlaubt$. In Abbildung 8 ist ein Beispielim zu sehen.

14. Wie sehr sind, Ihrer Meinung nach, folgende Aktivitäten in Ihrem Unternehmen erlaubt bzw. verboten:



Abbildung 8: Beispielim der Skala „Erlaubnis KT“

4.1.3. Work-Life Conflict

Zur Erhebung des Work-Life Conflicts wurden die Work-Family Conflict und Family-Work Conflict Skalen von Netemeyer, Boles und McMurrian (1996, S. 410) verwendet. Sie enthalten fünf Items, die die Richtung WIF erfassen und fünf Items, die die Richtung FIW erfassen. Die Skalen wurden von Netemeyer et al. (1996) in drei Durchläufen an über 500 Personen getestet und die Gesamtreliabilität beider Skalen ist sehr gut. Die Werte bewegen sich bei allen drei Proben zwischen $\alpha = 0,87$ bis $\alpha = 0,90$. Da keine einheitliche Übersetzung der Skalen gefunden wurde, wurden die Items von der Autorin selbst ins Deutsche übersetzt und im Rahmen eines Pretests von vier Personen auf ihre Verständlichkeit hin überprüft und dementsprechend angepasst. Die Antworten erfolgten auf einer 5-stufigen Skala mit den Endpunkten $1 = selten$ bis $5 = immer$. Ein Beispielim ist in Abbildung 9 zu sehen.

15. Im Folgenden stelle ich Ihnen einige Fragen zu Ihrer Arbeit und Ihrer Freizeit.

Die Anforderungen meines Berufs beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben.

nie selten gelegentlich oft immer



Abbildung 9: Beispielitem der Skala „Work-Family Conflict“

Das vollständige Erhebungsinstrument ist, wie bereits eingangs erwähnt, im Anhang dieser Masterarbeit zu finden.

4.2. Vorbereitende Analysen

Um sicherzustellen, dass die Güte der Fragebogenskalen für die Testung der Hypothesen ausreichend ist, wurden zu Beginn Item- und Skalenanalysen durchgeführt. Sämtliche Analysen erfolgten mit dem Programm SPSS Version 22.0.0.0. Die vorbereitenden Analysen beschränkten sich auf die verwendeten Skalen „Work-Family Conflict“, „Family-Work Conflict“ und „Erlaubnis KT“. Mit den restlichen Items des Fragebogens wurden nur Häufigkeiten erhoben. Daher wurde hier auf eine Überprüfung der Güte verzichtet. Zur Überprüfung der Skalen wurde zunächst die Stichprobengröße auf jene Fälle eingegrenzt, die ausgewertet werden konnten. Näheres zum Ausschlussverfahren finden Sie in der Beschreibung der Stichprobe in Kapitel 4.4.

4.2.1. Skala Work-Family Conflict

Die Überprüfung der Skala Work-Family Conflict von Netemeyer et al. (1996) konnte mit einer Stichprobe von 227 Personen durchgeführt werden. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, besteht die Skala Work-Family Conflict aus fünf Items, deren genauer Wortlaut im Anhang der Masterarbeit zu finden ist. Zuerst wurden deskriptivstatistische Analysen der einzelnen Items der Skala durchgeführt. Die Mittelwerte der Items bewegen sich zwischen 2,56 bis 2,97, die Standardabweichung zwischen 0,96 und 1,06. Alle Items sind normalverteilt. Der Mittelwert der gesamten Skala beträgt 2,73 und die Standardabweichung 0,85. Die Faktorenanalyse wurde mit Varimax-Rotation durchgeführt. Alle Items luden auf denselben Faktor mit hohen Werten zwischen 0,82 und 0,88. Auch die Gesamtreliabilität der Skala (Cronbach $\alpha = 0,92$) ist zufriedenstellend. Damit konnte diese Skala mit allen Items zur Hypothesentestung herangezogen werden.

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Work-Family Conflict (WIF)

Code	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
WL01_01	2,97	0,96	0,85	
WL01_02	2,78	0,99	0,88	
WL01_03	2,69	0,96	0,87	
WL01_04	2,64	1,06	0,86	
WL01_05	2,56	0,96	0,82	
Skala Work-Family Conflict (N = 227)	M	SD	Cronbach α	
	2,73	0,85	0,92	

4.2.2. Skala Family-Work Conflict

Zur Messung des Work-Family Conflicts in Richtung FIW wurde die Family-Work Conflict Skala von Netemeyer et al. (1996) herangezogen. Auch diese Skala besteht aus fünf

Items, die im Erhebungsinstrument im Anhang zu finden sind. Die Item- und Skalenanalysen wurden hier mit einer Stichprobe von $N = 222$ durchgeführt, da einige Fälle aufgrund fehlender Antworten von SPSS ausgeschieden wurden. Die deskriptivstatistische Auswertung der Items ergab je nach Item Mittelwerte zwischen 1,50 und 1,91. Bei einem Antwortformat von 1 bis 5 lässt sich bereits hier erkennen, dass einige Items möglicherweise schief verteilt sind. Tatsächlich weist das Item WL02_03 eine Schiefe von 1,03, das Item WL02_04 eine Schiefe von 1,15 und das Item WL02_05 eine Schiefe von 1,11 auf und werden deswegen von der Untersuchung ausgeschlossen, da andernfalls eine Beeinflussung der Messergebnisse zu erwarten wäre. Die Standardabweichung der Items beträgt zwischen 0,64 und 0,82. Die Berechnung des Mittelwerts der Gesamtskala ergab 1,65, die Standardabweichung der Gesamtskala 0,56. Die Gesamtreliabilität der Skala ist mit einem Cronbach α von 0,82 ebenfalls zufriedenstellend. Auch die Faktorenanalyse mit Varimax-Rotation ergab gute Werte. Sämtliche Items luden, wie aus Tabelle 2 ersichtlich, mit Werten zwischen 0,67 und 0,84 auf denselben Faktor.

Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Family-Work Conflict (FIW)

Code	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
WL02_01	1,91	0,82		0,67
WL02_02	1,66	0,72		0,84
WL02_03 s*	1,50	0,64		0,80
WL02_04 s*	1,59	0,72		0,76
WL02_05 s*	1,56	0,73		0,72
Skala Family-Work Conflict (N = 222)	M	SD	Cronbach α	
	1,65	0,56	0,82	

* Ausschluss aufgrund Schiefverteilung

4.2.3. Skala Erlaubnis KT

Diese Skala soll die wahrgenommene Erlaubnis von Seiten des Unternehmens zur Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken erheben. Die Suche nach bereits erprobten Skalen zur Erhebung dieses Konstrukts war ergebnislos. Daher wurde die wahrgenommene Erlaubnis mit einer selbst entworfenen Skala erhoben. Auch diese Skala wurde einer Item- und Skalenanalyse unterzogen. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist in Tabelle 3 zu finden. Insgesamt enthält die Skala sechs Items. Hier betrug die Stichprobengröße $N = 224$. Die Mittelwerte der Items bewegen sich zwischen 1,89 und 3,71, die Standardabweichungen betragen je nach Item zwischen 1,22 und 1,44. Die Gesamtreliabilität der Skala ist ebenfalls zufriedenstellend (Cronbach $\alpha = 0,87$). Auch hier sind allerdings nicht alle Items normalverteilt. Das Item KT04_06 zeigt eine Schiefe von 1,12 auf und wird daher ebenfalls bei der Überprüfung der Hypothesen ausgeschlossen. Die Items laden mit Werten zwischen 0,64 und 0,83 auf einen Faktor (60,22% erklärte Varianz). Der Mittelwert der gesamten Skala beträgt 3,09 und die Standardabweichung 1,03.

Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Erlaubnis KT

Code	M	SD	Faktor 1
KT04_01	3,25	1,42	0,75
KT04_02	3,71	1,31	0,80
KT04_03	3,53	1,31	0,83
KT04_04	3,59	1,25	0,81
KT04_05	2,59	1,44	0,81
KT04_06 s*	1,89	1,22	0,64
Skala Erlaubnis KT (N = 224)	M	SD	Cronbach α
	3,09	1,03	0,87

* Ausschluss aufgrund Schiefverteilung

4.3. Durchführung der empirischen Untersuchung

Die Erhebung der Daten erfolgte im Zeitraum 17.2.2015 bis 1.3.2015 im Rahmen einer Online-Erhebung. Das Erhebungsinstrument wurde auf der Plattform SoSci Survey (www.soscisurvey.de) zur Verfügung gestellt. Die Auswahl der TeilnehmerInnen erfolgte mittels einer willkürlichen Stichprobe bzw. einer Gelegenheitsstichprobe, die für Zusammenhangshypothesen ausreichend ist (Raithel, 2008, S. 57). Der Link zum Fragebogen wurde zum einen an KollegInnen und Freunde der Autorin versandt, mit dem Ersuchen, diesen wiederum weiterzuleiten. Zum anderen wurde er auch im Online-Campus der Ferdinand Porsche FernFH veröffentlicht. Außerdem wurde der Link zum Fragebogen auf der Facebook-Seite der Autorin veröffentlicht, ebenfalls mit der Bitte um Weiterverteilung des Links. Der Link wurde ebenfalls in einer Share & Care-Gruppe auf Facebook geteilt, um möglichst viele potentielle TeilnehmerInnen zu erreichen.

4.4. UntersuchungsteilnehmerInnen/Stichprobe

Insgesamt wurde der Fragebogen von 288 Personen beantwortet. Es konnten allerdings nicht alle Datensätze für die Untersuchung herangezogen werden. Wie bereits in Kapitel 4.1 erläutert, gab es im Erhebungsinstrument zwei Drop-Out-Fragen. Daher wurden in einem ersten Schritt all jene Personen von der Stichprobe ausgeschlossen, die die Frage SD_13 („Sind Sie momentan erwerbstätig?“) mit *Nein* beantwortet haben. In einem zweiten Schritt wurden alle Personen ausgeschlossen, die die zweite Drop-Out-Frage „Nutzen Sie Kommunikationstechnologie wie z.B. Smartphone, PC, Notebook, etc. am Arbeitsplatz auch privat? (...)“ mit *Nein* beantwortet haben. Da abgesehen von den beiden Drop-Out-Fragen keine Items verpflichtend zu beantworten waren, kam es

immer wieder zu fehlenden Angaben. Meist handelte es sich dabei jedoch nur um einzelne Items. Bei einigen Fällen fehlten jedoch wesentliche Daten. Daher wurde in einem letzten Schritt die Stichprobe noch um jene Fällen bereinigt, die sowohl die Work-Life- als auch die Family-Work Conflict-Skalen nicht beantwortet haben, da diese Datensätze nicht zur Hypothesentestung herangezogen werden konnten. In sechs Fällen wurde nur die Skala Family-Work Conflict nicht beantwortet. Diese Fälle blieben in der Stichprobe, da sie zur Testung aller Hypothesen, mit Ausnahme der Hypothese 1b, verwendet werden konnten.

Letztendlich konnten für die Hypothesentestung 228 Fälle herangezogen werden, davon waren 60,5% weiblich und 39,5% männlich. 45,2% der TeilnehmerInnen waren 18 bis 35 Jahre alt. Ebenfalls 45,2% der Personen waren zwischen 36 und 50 Jahren alt. Der Altersgruppe 50 bis 75 gehören 9,2% der Befragten an. 53,9% gaben als höchste Ausbildung einen Hochschulabschluss an. Immerhin 28,5% gaben an, dass die Matura ihr höchster Abschluss ist. Nur 11,8% der TeilnehmerInnen verfügen über einen Lehrabschluss. 5,3% gaben einen anderen Schulabschluss als höchste Ausbildung an. 0,4% verfügen nur über einen Hauptschul- oder Volksschulabschluss. Weiters wurde nach der Art der Beschäftigung gefragt. Hier gab der Großteil der TeilnehmerInnen (87,7%) an, dass sie Angestellte sind. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Selbstständigen mit 5,7%. Da anzunehmen ist, dass das Ausmaß der Erwerbstätigkeit, der Familienstand und die Tatsache, ob die teilnehmenden Personen Kinder haben, einen Einfluss auf die Stärke des Work-Life Conflicts haben (Byron, 2005; Frone et al., 1992; Amstad et al., 2011), wurden auch diese möglichen Einflussfaktoren erhoben.

Tabelle 4: Relative Häufigkeiten der demographischen Merkmale der UntersuchungsteilnehmerInnen

Geschlecht	Weiblich	60,5
	Männlich	39,5
Formale Bildung	Hochschulabschluss	53,9
	Matura	28,5
	Lehre	11,8
	Anderer Abschluss	5,7
Beschäftigung	Angestellte/r	87,7
	Selbstständig	5,7
	Beamte/r	2,6
	In Ausbildung	1,3
	Sonstiges	2,6
Ausmaß Erwerbstätigkeit	Vollzeit	83,3
	Teilzeit	16,3
	Geringfügig	0,4
Familienstand	Alleinstehend	21,2
	In einer Beziehung, getrennte Wohnsitze	15,0
	In einer Beziehung, gemeinsamer Wohnsitz	63,7
Kinder	Ja	35,5
	Nein	64,5
Führungsverantwortung	Ja	36,0
	Nein	64,0

Der Großteil der TeilnehmerInnen (83,3%) gab an, Vollzeit beschäftigt zu sein. 16,3% gaben an, derzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu haben. 0,4% waren nur geringfügig beschäftigt. Bei der Frage nach dem Familienstand gaben 78,7% der teilnehmenden Personen an, dass sie in einer Beziehung sind, wobei 15% keinen gemeinsamen Wohnsitz mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner haben. 21,2% der TeilnehmerInnen sind alleinstehend. 35,5% der Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, haben Kinder. 45,1% haben zwei Kinder, 39% haben ein Kind. Drei Personen gaben an, dass sie vier Kinder oder mehr haben. Eine Person gab an, dass sie keine Kinder hat, obwohl sie zuvor die Frage nach Kindern bejaht hat. Hier wird angenommen, dass die Person keine Angaben machen wollte. Ebenfalls erhoben wurde, ob die TeilnehmerInnen in ihren Berufen Führungsverantwortung haben, da auch das eine Auswirkung auf den Work-Life Conflict haben kann (Darcy et al., 2012). Das waren bei der Stichprobe dieser Erhebung immerhin 36%. Eine Zusammenfassung der demographischen Merkmale ist in Tabelle 4 zu finden.

Nachdem das Erhebungsinstrument und die Stichprobe beschrieben wurden, folgt im nächsten Kapitel die Durchführung der statistischen Analysen und die Darstellung der Ergebnisse.

5. Ergebnisse

Nach der Online-Erhebung der Daten erfolgte der Import derselben in die Statistik-Software SPSS Version 22.0.0.0. In einem ersten Schritt wurden die Daten, wie in Kapitel 4.4 beschrieben, bereinigt. Um einen Überblick zu gewinnen, wie oft und in welcher Art die TeilnehmerInnen moderne Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz benutzen, wurden zuerst deskriptive Analysen durchgeführt. Die eigentliche Überprüfung der Hypothesen erfolgte mittels multipler Regressionsanalysen. Dieses Verfahren wird angewandt, wenn mehrere unabhängige Variablen oder abhängige Variablen untersucht werden (Rasch, Friese, Hofmann & Naumann, 2014, S. 109). Diese Methode der Analyse benötigt die gleichen Voraussetzungen wie die lineare Regression. So müssen die Variablen intervallskaliert und normalverteilt sein (Rasch et al., 2014, S. 108). Dies wurde bereits in Kapitel 4.2 überprüft. Aufgrund einer vorliegenden Schiefverteilung wurden daher die Items bzw. Variablen WL02_03, WL02_04, WL02_05 und KT04_06 von den folgenden Untersuchungen ausgeschlossen. Weiters müssen laut Rasch et al. (2014) die Einzelwerte der verschiedenen Versuchspersonen voneinander unabhängig zustande gekommen sein, was in der vorliegenden Untersuchung der Fall ist. Weiters wurde die Homoskedastizität anhand der Streudiagramme der Variablen überprüft (Bortz & Schuster, 2010, S. 193). Da sich aus Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen eine Multikollinearität ergeben kann (Bortz & Schuster, 2010, S. 354), wurden als erster Schritt der eigentlichen Ergebnisfindung diese Abhängigkeiten durch bivariate Korrelationsanalysen getestet. Gleichzeitig wurde bereits analysiert, ob es Korrelationen zwischen den erhobenen unabhängigen Variablen (Häufigkeit Privatnutzung, Zweck Nutzung und Erlaubnis zur privaten Nutzung der Kommunikationstechnologie) und den abhängigen Variablen (Work-Family- und Family-Work Conflict) gibt. Die Ergebnisse werden in den nachfolgenden Abschnitten dargestellt.

5.1. Häufigkeit und Zweck der privaten Nutzung von modernen Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz

Zuerst wurden die deskriptiven Statistiken der Fragen zur Häufigkeit der privaten Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz analysiert, wie in Tabelle 5 und Abbildung 10 ersichtlich. 67,8% der Teilnehmenden gaben an, ihr privates Smartphone täglich für private Zwecke am Arbeitsplatz zu verwenden. 12,9% benutzen das Smartphone zumindest einmal pro Woche für private Zwecke, 2,0 % verwenden es einmal pro Monat. Immerhin 17,4% gaben an, das private Smartphone oder Handy selten oder nie am Arbeitsplatz zur Erledigung privater Angelegenheiten zu verwenden.

Das Firmen-Smartphone oder -Handy wird von 47,2% der Personen, die ein solches besitzen, täglich für private Erledigungen am Arbeitsplatz genutzt. 16,0% verwenden es mindestens einmal pro Woche. 16,9% der TeilnehmerInnen gaben an, das Firmen-Smartphone mindestens einmal pro Monat oder selten zu benutzen. Immerhin 19,8% gaben an, dass Firmen-Smartphone nie für private Zwecke am Arbeitsplatz zu benutzen. Das heißt, das hier ein großer Teil der Teilnehmenden von der privaten Nutzung des Firmen-Handys während der Arbeit absieht. Beim privaten Smartphone gaben nur 3,0% an, es nie privat während der Arbeitszeit zu benutzen.

Private Net- oder Notebooks werden während der Arbeit kaum privat verwendet. 77,3% gaben an, dies nie bzw. selten zu tun. Nur 13,6% gaben die tägliche Verwendung an. Firmen-Notebooks werden wesentlich häufiger für private Zwecke am Arbeitsplatz genutzt. Hier gaben 41,9% der Befragten an, dass das täglich der Fall ist. Nur 23,1% gaben an, dass sie das Firmen-Net- oder Notebook nie für private Zwecke verwenden.

Tabelle 5: Absolute und relative Häufigkeiten der privaten Nutzung moderner KT

	täglich		wöchentlich		monatlich		selten		nie	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
privates Smartphone (N = 202)	137	67,8	26	12,9	4	2,0	29	14,4	6	3,0
Firmen-Smartphone (N = 106)	50	47,2	17	16,0	8	7,5	10	9,4	21	19,8
privates Notebook (N = 176)	24	13,6	15	8,5	1	0,6	23	13,1	113	64,2
Firmen-Notebook (N = 117)	49	41,9	18	15,4	6	5,1	17	14,5	27	23,1
Firmen-PC (N = 172)	97	56,4	31	18,0	7	4,1	21	12,2	16	9,3
privates Tablet (N = 99)	22	22,2	2	2,0	5	5,1	11	11,1	59	59,6
Firmen-Tablet (N = 45)	6	13,3	3	6,7	3	6,7	4	8,9	29	64,4
privates Endgerät	183	38,4	43	9,0	10	2,1	63	13,2	178	37,3
Endgerät in Firmenbesitz	202	45,9	69	15,7	24	5,5	52	11,8	93	21,1

14,5% verwenden das Firmen-Notebook selten, 5,1% verwenden es mindestens einmal pro Monat und 15,4% mindestens einmal pro Woche.

Die Angaben zur Nutzung des Firmen-PCs ergaben, dass mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen, nämlich 56,4%, diesen täglich zur Nutzung privater Angelegenheiten am Arbeitsplatz benutzen. 18,0% gaben an, ihn mindestens einmal pro Woche privat zu verwenden. Nur 4,1% der teilnehmenden Personen verwenden den Firmen-PC mindestens einmal pro Monat für private Zwecke, 12,2% verwenden ihn selten. Der Firmen-PC wird nur von 9,3% für ausschließlich dienstliche Zwecke verwendet.

Das private Tablet wird von 22,2% der UntersuchungsteilnehmerInnen täglich für private Zwecke am Arbeitsplatz verwendet. Allerdings gaben hier auch 59,6% an, es nie für private Zwecke zu nutzen. Ähnliches trifft auch auf das Firmentablet zu. Der Großteil der Personen, 64,4%, gab an, das Firmen-Tablet nie für private Zwecke zu nutzen. Nur 13,3% verwenden es täglich.

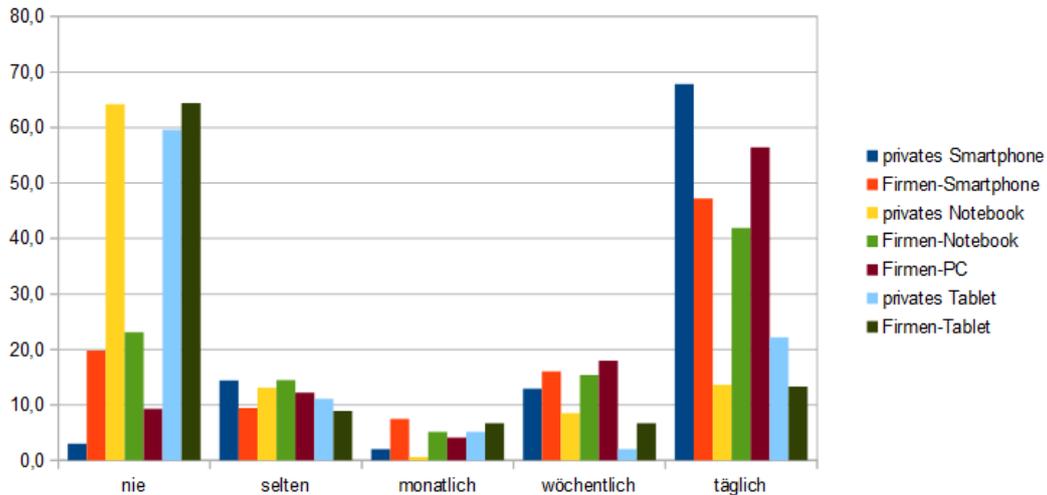


Abbildung 10: Häufigkeit der privaten Nutzung moderner KT, in Prozent

Wenn man nun die private Nutzung privater Endgeräte zusammengefasst betrachtet, verwenden 38,4% diese täglich am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken. Die zweitgrößte Gruppe stellen mit 37,3% jene Personen, die diese nie während der Arbeit privat benutzen. Endgeräte in Firmenbesitz werden weitaus häufiger zu privaten Zwecken genutzt. Hier gaben 45,9% an, dies täglich zu tun. Nur 21,1% gaben an, moderne KT im Firmenbesitz nie am Arbeitsplatz privat zu benutzen.

Als nächstes wurden die deskriptiven Statistiken zum Zweck der privaten Nutzung ausgewertet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6 und Abbildung 11 dargestellt. Das Abrufen von privaten E-Mails wird am ehesten am Arbeitsplatz durchgeführt. Immerhin 48,0% der Befragten gaben an, ihre privaten E-Mails täglich am Arbeitsplatz abzurufen. 18,1% tun dies mindestens einmal pro Woche, 6,2% einmal pro Monat. Es gibt aber auch viele, die das nicht tun. So gaben 17,2% der TeilnehmerInnen an, ihre E-Mails nur selten abzurufen, 10,6% tun es nie.

33,9% der TeilnehmerInnen nutzen die Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz täglich für ihre Teilnahme in sozialen Netzwerken. Nur 28,2% gaben an, das nie zu tun. 17,6% schauen eher selten in ihre Accounts bei sozialen Netzwerken, 4,8% mindestens einmal pro Monat. 15,4% nutzen die Kommunikationstechnologie mindestens einmal in der Woche für soziale Netzwerke.

Tabelle 6: Absolute und relative Häufigkeiten des Zwecks der privaten Nutzung moderner KT

	täglich		wöchentlich		monatlich		selten		nie	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Soziale Netzwerke (N = 227)	77	33,9	35	15,4	11	4,8	40	17,6	64	28,2
Private E-Mails (N = 227)	109	48,0	41	18,1	14	6,2	39	17,2	24	10,6
Online-Banking (N = 228)	14	6,1	37	16,2	36	15,8	41	18,0	100	43,9
E-Government etc. (N = 226)	3	1,3	9	4,0	23	10,2	90	39,8	101	44,7
Online-Shopping (N = 228)	4	1,8	12	5,3	18	7,9	72	31,6	122	53,5
Online-Gaming (N = 224)	5	2,2	4	1,8	1	0,4	18	8,0	196	87,5

Auf Platz drei der häufigsten privaten Nutzungen am Arbeitsplatz liegt in dieser Erhebung Online-Banking. Dieses wird von 6,1% täglich durchgeführt. 16,2% betreuen ihre Konten zumindest einmal pro Woche am Arbeitsplatz, 15,8% mindestens einmal pro Monat. 18,0% besuchen ihre Bank nur selten am Arbeitsplatz online. Immerhin 43,9% gaben an, privates Online-Banking niemals am Arbeitsplatz zu verwenden.

Der Großteil der TeilnehmerInnen erledigt Amtswege, z.B. E-Government-Anwendungen, nicht online während der Arbeitszeit. Hier gaben nur 1,3% an, dies täglich zu tun. 14,2% erledigen Online-Amtswege zumindest einmal pro Woche oder Monat. 39,8% tun das nur selten. 44,7% gaben an, nie online Amtswege während der Arbeitszeit zu erledigen.

Mehr als die Hälfte der Personen (53,5%) gaben an, dass Online-Shopping während der Arbeitszeit für sie nicht in Frage kommt. 31,6% shoppen nur selten während der Arbeitszeit online. 1,8% kaufen täglich online am Arbeitsplatz ein, 5,3% tun dies mindestens einmal pro Woche, 7,9% mindestens einmal pro Monat.

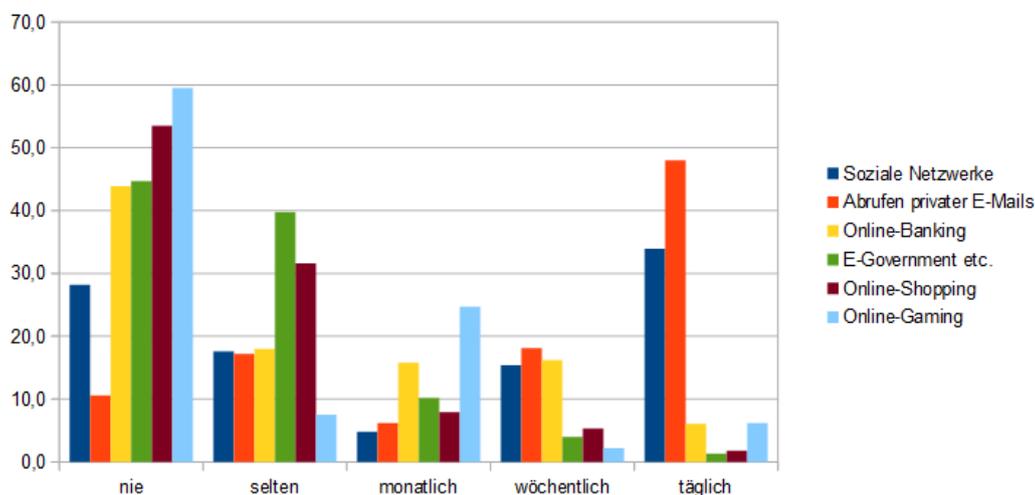


Abbildung 11: Zweck der privaten Nutzung moderner KT, in Prozent

Von Interesse sind hier auch die Unterschiede in der privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie in den verschiedenen Altersgruppen. Analog zur Untersuchung von Haeger und Lingham (2014) zum Thema Work-Life Fusion wurde die Stichprobe in drei Altersgruppen eingeteilt. Die Baby Boomers sind Personen, die in den Jahren 1943 bis 1964 geboren wurden. Die Bezeichnung Generation X wird für die Geburtsjahrgänge 1965 bis 1979 verwendet. Die dritte Kategorie bilden die sogenannten Millennials, die in den Jahren 1980 bis 1996 geboren wurden (Haeger & Lingham, 2014, S. 4). Betrachtet man die Häufigkeiten der täglichen Nutzung verschiedener mobiler Endgeräte, ergibt sich hier ein interessantes Bild, siehe Tabelle 7 und Abbildung 12.

Tabelle 7: Absolute und relative Häufigkeiten der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz, nach Altersgruppen

	Millenials (1980 - 1996, N = 103)		Generation X (1965 - 1979, N = 103)		Baby Boomers (1943 - 1964, N = 22)	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
privates Smartphone	78	78,8	49	57,6	10	55,6
Firmen-Smartphone	16	42,1	25	45,5	9	69,2
privates Notebook	9	10,7	9	11,8	6	37,5
Firmen-Notebook	21	43,8	21	37,5	7	53,8
Firmen-PC	47	58,0	35	47,3	15	88,2
privates Tablet	4	8,9	12	26,1	6	75,0
Firmen-Tablet	1	5,6	3	12,5	2	66,7
privates Endgerät	91	51,7	70	45,5	22	40,0
Endgerät in Firmenbesitz	85	48,3	84	54,5	33	60,0
Soziale Netzwerke	47	45,6	26	25,2	4	19,0
Abrufen privater E-Mails	51	49,5	48	46,6	10	47,6
Online-Banking	7	6,8	4	3,9	3	13,6
Erledigung von Amtswegen	1	1,0	0	0,0	2	9,5
Online-Shopping	3	2,9	0	0,0	1	4,5
Online-Gaming	4	3,9	1	1,0	0	0,0

Erwartungsgemäß benutzt die jüngste Generation der Stichprobe, die Millenials, das private Smartphone am häufigsten, um private Angelegenheiten während der Arbeitszeit zu erledigen. Das sind 78,8%. An zweiter Stelle liegt hier die Generation X, in der 57,6% ihr privates Smartphone täglich privat am Arbeitsplatz nutzen. Allerdings ist der Abstand zur Generation Baby Boomers nicht so stark wie erwartet. Auch hier benutzen 55,6% der TeilnehmerInnen ihr privates Smartphone täglich für private Zwecke am Arbeitsplatz. Betrachtet man die private Nutzung des Firmen-Smartphones am Arbeitsplatz, ergibt sich bereits ein überraschendes Bild. 42,1% der Millenials benutzen das Firmen-Handy täglich auch privat. Mit 45,5% liegt der Anteil derjenigen, die das Firmenhandy täglich privat benutzen, bei der Generation X bereits etwas höher. Die Spitzenreiter sind hier allerdings die TeilnehmerInnen der ältesten Generation der Jahrgänge 1943 bis 1964, bei denen 69,2% das Firmen-Smartphone täglich für private Zwecke am Arbeitsplatz benutzen. Auch bei der privaten Nutzung des eigenen Notebooks am Arbeitsplatz liegen die Baby Boomers weit voran. Hier benutzen 37,5% das private Notebook täglich, während es bei der Generation X nur 11,8% und bei den Millenials nur 10,7% sind. Bei der Nutzung des Firmen-Notebooks gibt es keine derart großen Unterschiede. Hier liegt die

tägliche Nutzung bei den Millenials bei 43,8%, bei der Generation X bei 37,5% und bei den Baby Boomers bei 53,8%. Der Firmen-PC wird wie erwartet von der ältesten Generation am häufigsten privat am Arbeitsplatz genutzt (88,2%). An zweiter Stelle liegen hier allerdings bereits die Millenials mit 58%, gefolgt von der Generation X mit 47,3%. Völlig überraschend jedoch ist die tägliche Nutzung von Tablets zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz. Hier liegt die Altersgruppe der Baby Boomers mit Abstand voran. 75% der TeilnehmerInnen dieser Altersklasse benutzen ihr privates Tablet täglich am Arbeitsplatz privat, 66,7% ein Firmen-Tablet. Hier liegen die Generation X und die Millenials, wie in Abbildung 12 deutlich ersichtlich, weit zurück. Nur 8,9% der Millenials nutzen täglich ein privates Tablet privat am Arbeitsplatz und nur 5,6% ein Firmentablet. Bei der Generation X ist der private Gebrauch der Tablets bereits etwas höher. 26,1% benutzen das private Tablet, 12,5% das Firmen-Tablet zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz.

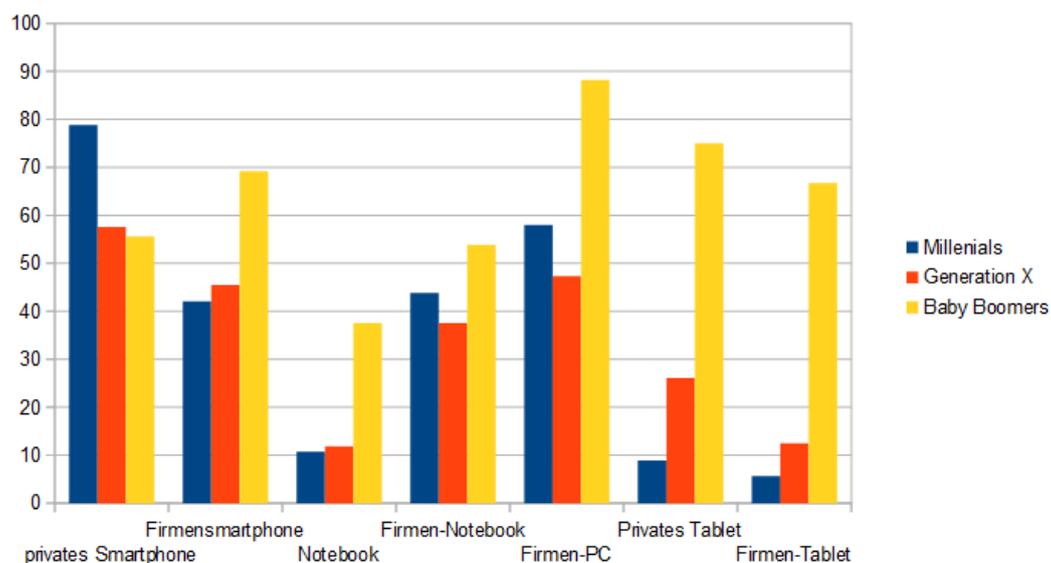


Abbildung 12: Häufigkeit der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz nach Alter, in Prozent

Beim Zweck der täglichen privaten Nutzung gibt es keine so überraschenden Ergebnisse in den Häufigkeiten, siehe Tabelle 7 und Abbildung 13. Soziale Netzwerke werden

am häufigsten von den Millennials verwendet (45,6%). Danach folgt die Generation X mit 25,2% und die Baby Boomers mit immerhin noch 19%. Beim Abrufen der privaten E-Mails am Arbeitsplatz zeigt sich ein ausgeglichenes Bild. Diese Option wird in allen Altersgruppen ungefähr gleich genutzt (Millennials 49,5%, Generation X 46,6%, Baby Boomers 47,6%). Beim Online-Banking führen die Baby Boomers mit 13,6%. 6,8% der Millennials nutzen privates Online-Banking täglich am Arbeitsplatz. Bei der Generation X sind dies 3,9%. Etwas überraschend ist das Bild bei der Online-Erledigung von Amtswegen und beim Online-Shopping am Arbeitsplatz. Die Generation X nimmt diese Optionen prinzipiell in Anspruch. 4,9% der TeilnehmerInnen dieser Altersgruppe gaben an, einmal pro Woche Amtswegen online zu erledigen, weitere 9,7% einmal pro Monat. Auch Online-Shopping wird in Anspruch genommen. 5,8% der Generation gaben an, täglich online am Arbeitsplatz einzukaufen. 4,9% nutzen diese Möglichkeit einmal pro Monat. Allerdings gab in dieser Altersgruppe niemand an, diese Optionen täglich zu benutzen. Bei der täglichen Online-Erledigung von Amtswegen führt die Gruppe der Baby Boomers mit 9,5%. Die Gruppe der Millennials liegt hier mit 1% weit zurück. 4,5% der Baby-Boomers nutzen die moderne KT am Arbeitsplatz täglich zum privaten Online-Einkauf. Bei den Millennials sind dies nur 2,9%. Nur 3,9% der Millennials spielen täglich online, in der Generation X ist es nur 1%. Die Generation der Baby Boomers nimmt diese Möglichkeit gar nicht in Anspruch.

In den Abschnitten 5.2, 5.3 und 5.4 folgen nun die Ergebnisse der Korrelationsanalysen.

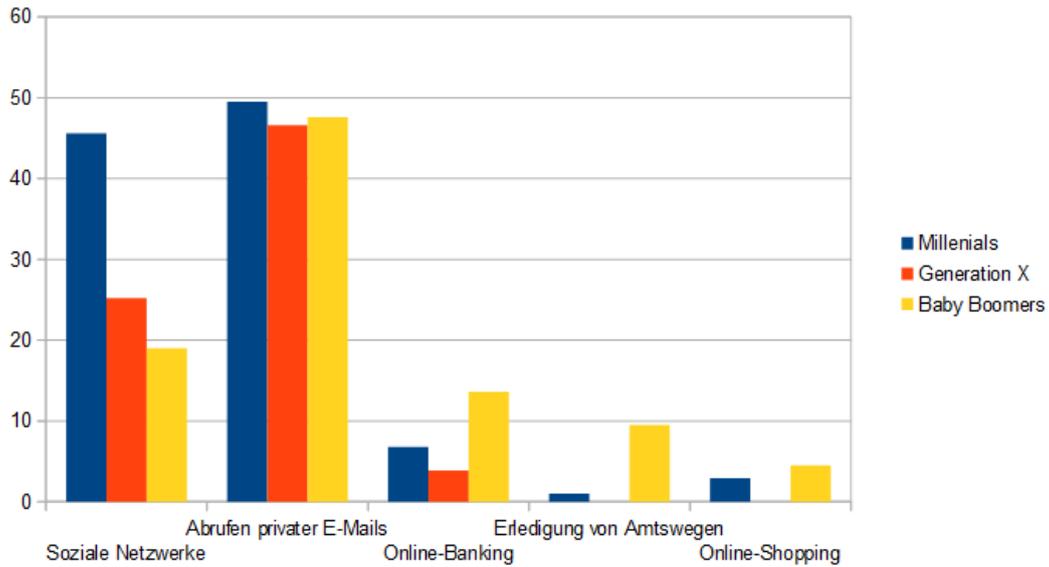


Abbildung 13: Zweck der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz nach Alter, in Prozent

5.2. Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW

Zuerst wurden die Fragen zur Häufigkeit der privaten Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz betrachtet. Hier ist anzumerken, dass die Stichprobengröße pro Item stark variiert, da nicht alle Personen alle angebotenen Geräte besitzen. So besitzen nur 88,6% der TeilnehmerInnen ein privates Smartphone oder Handy. 51,3% der teilnehmenden Personen gaben an, dass sie kein Firmen-Smartphone oder Firmenhandy besitzen. Wiederum 21,5% der Teilnehmenden gaben an, dass sie kein privates Net- oder Notebook besitzen und 46,5%, dass ihnen kein Net- oder Notebook im Firmenbesitz zur Verfügung steht. Ein PC in Firmenbesitz steht immerhin 75,4% der TeilnehmerInnen zur Verfügung. Mehr als die Hälfte der an der Untersuchung teilnehmenden Personen

besitzen kein privates Tablet (55,7%) und der Großteil der Personen (77,6%) gaben an, kein Firmen-Tablet zu besitzen. Wie aus Tabelle 8 klar ersichtlich ist, korrelieren beinahe alle Items zur Erhebung der Häufigkeit der privaten Nutzung der Skala stark untereinander. Nur die Items „privates Tablet“ ($r = 0,19$) und „Firmen-Tablet“ ($r = 0,25$) korrelieren nicht signifikant mit dem Item „privates Smartphone oder Handy“. Weiters wurden hier bereits Korrelationen zu den abhängigen Variablen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict (FIW) berechnet. Zu diesem Zweck wurden zuerst aus den Items Mittelwertindices für das jeweils erhobene Konstrukt gebildet. Bei der Skala Family-Work Conflict wurden, wie in Kapitel 4.2.2 beschrieben, drei von fünf Items ausgeschlossen. Der Mittelwertindex wurde hier nur aus den verbliebenen Items gebildet.

Hier zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Nutzung des Firmensmartphones bzw. -Handys und der Skala WIF ($r = 0,24$, $p < 0,05$). Das heißt, dass Personen, die das Firmensmartphone häufiger zu privaten Zwecken nutzen, mehr Work-Life Conflict verspüren als solche, die das Firmensmartphone weniger verwenden. Die Skala Family-Work Conflict korreliert ebenfalls signifikant positiv mit der privaten Nutzung des Firmen-Smartphones ($r = 0,27$, $p < 0,01$). FIW korreliert weiters signifikant positiv mit der privaten Nutzung des eigenen Tablets am Arbeitsplatz ($r = 0,21$, $p < 0,05$) und der privaten Nutzung eines Firmen-Tablets ($r = 0,30$, $p < 0,05$). Das bedeutet, dass Personen, die das eigene oder ein Firmentablet häufig für private Zwecke am Arbeitsplatz nutzen, mehr Work-Life Conflict in Richtung FIW verspüren als jene, die das Tablet seltener benutzen.

Tabelle 8: Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Häufigkeit Privatnutzung und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. privates Smartphone oder Handy	1,00								
2. Firmen-Smartphone oder -Handy	0,29**	1,00							
3. privates Net- oder Notebook	0,27**	0,36**	1,00						
4. Firmen-Net- oder -Notebook	0,58**	0,58**	0,34**	1,00					
5. Firmen-PC	0,27**	0,56**	0,31**	0,58**	1,00				
6. privates Tablet	0,19	0,50**	0,80**	0,47**	0,34**	1,00			
7. Firmen-Tablet	0,25	0,72**	0,72**	0,62**	0,53**	0,80**	1,00		
8. WIF	-0,10	0,24*	-0,11	-0,01	-0,05	0,07	-0,06	1,00	
9. FIW	-0,02	0,27**	0,06	0,11	0,04	0,21*	0,30*	0,29**	1,00

Anmerkungen: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

5.3. Zusammenhang zwischen dem Zweck der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW

Im nächsten Schritt wurden die Korrelationen zwischen den einzelnen Items der Skala Zweck Nutzung und jene zwischen den Items und den Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict (FIW) untersucht. Wie aus Tabelle 9 ersichtlich, korrelieren auch hier wieder alle Items der Skala Zweck Nutzung signifikant untereinander. Ausnahme ist das Item „Online-Gaming“, das nur mit dem Item „Soziale Netzwerke“ signifikant positiv korreliert ($r = 0,16$, $p < 0,05$). Im nächsten Schritt wurden auch hier die Korrelationen zu den Skalen Work-Family- und Family-Work Conflict berechnet. Hier zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Zweck der privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie und der Skala Work-Family Conflict. Es zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Item „Erledigung von Amtswegen (E-Government etc.)“ und der Skala Family-Work Conflict ($r = 0,19$, $p < 0,01$). Das bedeutet, dass Personen, die ihre Amtswege häufiger während

der Arbeitszeit online erledigen, mehr Family-Work Conflict, also Work-Family Conflict in Richtung FIW, empfinden als jene, die Amtswege herkömmlich erledigen.

Tabelle 9: Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Zweck Nutzung und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Soziale Netzwerke	1,00							
2. Abrufen privater E-Mail-Adressen	0,49**	1,00						
3. Online-Banking	0,34**	0,36**	1,00					
4. Erledigung von Amtswegen	0,26**	0,29**	0,48**	1,00				
5. Online-Shopping	0,30**	0,36**	0,49**	0,48**	1,00			
6. Online-Gaming	0,16*	0,12	0,10	0,04	0,13	1,00		
7. WIF	-0,12	-0,06	-0,02	0,05	-0,01	0,01	1,00	
8. FIW	0,04	0,04	0,08	0,19**	0,13	-0,09	0,29**	1,00

Anmerkungen: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

5.4. Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Erlaubnis zur privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW

Als nächstes wurden die Korrelationen zwischen den jeweiligen Items der Skala Erlaubnis KT und die Korrelationen zwischen den Items und den Skalen Work-Family- und Family-Work Conflict analysiert. Wie in Kapitel 4.2.3 erwähnt, wurde ein Item aufgrund seiner Schiefverteilung von den weiteren Analysen ausgeschlossen. Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen sind aus Tabelle 10 ersichtlich. Auch hier fällt auf, dass alle Items der Skala zur Erhebung der wahrgenommenen Erlaubnis der privaten Nutzung der Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz signifikant untereinander korrelieren. Sowohl zwischen der Skala Work-Family Conflict, als auch der Skala Family-Work Conflict, und den Items der Skala Erlaubnis KT bestehen keine signifikanten Korrelationen.

Tabelle 10: Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Erlaubnis KT und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)

Skala	1	2	3	4	5	6	7
1. Soziale Netzwerke	1,00						
2. Abrufen privater E-Mail-Adressen	0,63**	1,00					
3. Online-Banking	0,51**	0,63**	1,00				
4. Erledigung von Amtswegen	0,47**	0,64**	0,71**	1,00			
5. Online-Shopping	0,52**	0,47**	0,59**	0,55**	1,00		
6. WIF	-0,05	-0,13	-0,07	-0,11	-0,07	1,00	
7. FIW	0,04	0,08	0,05	0,06	-0,03	0,29**	1,00

Anmerkungen: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

5.5. Zusammenhang zwischen demographischen Daten und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW

Da aufgrund der Literaturanalyse auch gewisse Zusammenhänge zwischen den erhobenen demographischen Daten und den Skalen Work-Family- bzw. Family-Work Conflict zu erwarten sind, wurden auch diese untersucht. Da die Variablen „Ausmaß Erwerbstätigkeit“, „Kinder“ und „Führungsverantwortung“ revers kodiert waren, wurden diese zunächst in SPSS umkodiert. Auch die Variable „Formale Bildung“ wurde umkodiert, um den höchsten formalen Bildungsabschluss in eine aufsteigende Reihenfolge zu bringen. Erwartungsgemäß wurden hier einige Zusammenhänge gefunden, wie aus Tabelle 11 ersichtlich ist. So besteht eine signifikant positive Korrelation zwischen dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit und dem Work-Life Conflict ($r = 0,25$, $p < 0,01$). Das heißt, dass der wahrgenommene WLC größer wird, je höher das Ausmaß der Erwerbstätigkeit einer Person ist. Eine weitere signifikant positive Korrelation besteht zwischen Führungsverantwortung und WLC ($r = 0,18$, $p < 0,01$). Der wahrgenommene WLC wird also größer, wenn Personen in ihrem Unternehmen Führungsverantwortung übernehmen. Auch die Skala Family-Work Conflict weist zahlreiche signifikante Korrelationen mit demographischen Variablen auf. So

korreliert FIW signifikant positiv mit dem Familienstand ($r = 0,17$, $p < 0,05$). Personen in einer Beziehung empfinden mehr FIW als alleinstehende Personen. Weiters besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Family-Work Conflict und der Tatsache, Kinder zu haben ($r = 0,20$, $p < 0,01$). Kinder zu haben vergrößert also den wahrgenommenen Family-Work Conflict. Anzumerken ist hier, dass die Anzahl der Kinder keine weitere Rolle zu spielen scheint. Hier wurden keine signifikanten Zusammenhänge gefunden. Die Skala FIW korreliert ebenfalls signifikant positiv mit dem Item „Führungsverantwortung“ ($r = 0,14$, $p < 0,05$). Führungsverantwortung geht also mit einem erhöhten wahrgenommenen WLC sowohl in Richtung WIF als auch FIW einher.

Tabelle 11: Korrelationskoeffizienten der demographischen Daten und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Familienstand	1,00									
2. Kinder	0,37**	1,00								
3. Anzahl Kinder	-0,08	0,22	1,00							
4. Ausmaß Erwerbstätigkeit	-0,04	-0,19**	0,10	1,00						
5. Führungsverantwortung	0,20**	0,19**	-0,06	0,14*	1,00					
6. Alter	0,04	0,33**	0,39**	0,05	0,27**	1,00				
7. Geschlecht	-0,05	0,06	0,21	0,20**	0,22**	0,25**	1,00			
8. Formale Bildung	0,15*	-0,10	-0,04	-0,01	-0,01	-0,12	-0,13	1,00		
9. WIF	-0,09	-0,01	0,03	0,25**	0,18**	0,06	0,12	0,06	1,00	
10. FIW	0,17*	0,20**	-0,09	0,02	0,14*	0,05	0,11	0,11	0,29**	1,00

Anmerkungen: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

Interessant sind hier auch die Korrelationen der demographischen Daten untereinander. So korreliert Elternschaft signifikant positiv mit dem Familienstand ($r = 0,37$, $p < 0,01$). Personen der Stichprobe, die in einer Beziehung sind, haben also eher Kinder. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit korreliert signifikant negativ mit der Tatsache, Kinder zu haben ($r = -0,19$, $p < 0,01$). Das bedeutet, dass das Ausmaß der Erwerbstätigkeit kleiner wird, wenn eine Person Kinder hat. Die Führungsverantwortung, die eine Person innehat, korreliert mit mehreren Variablen signifikant. So gibt es eine signifikant positive

Korrelation mit dem Familienstand ($r = 0,20$, $p < 0,01$). Je eher eine Person Führungsverantwortung hat, desto eher ist sie in einer Beziehung. Weiters besteht ein signifikant positiver Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Kindern ($r = 0,19$, $p < 0,01$). Personen mit mehr Führungsverantwortung haben also eher Kinder. Außerdem besteht noch ein signifikant positiver Zusammenhang mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit ($r = 0,14$, $p < 0,05$). Je mehr Führungsverantwortung eine Person hat, desto höher ist das Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Das Alter korreliert signifikant positiv mit Elternschaft ($r = 0,33$, $p < 0,01$) und ebenfalls mit der Anzahl der Kinder ($r = 0,39$, $p < 0,01$). Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen an der Studie mit zunehmendem Alter mehr Kinder haben. Auch mit der Führungsverantwortung korreliert das Alter erwartungsgemäß signifikant ($r = 0,27$, $p < 0,01$). Das Geschlecht korreliert signifikant positiv mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit ($r = 0,20$, $p < 0,01$), mit der Führungsverantwortung ($r = 0,22$, $p < 0,01$) und mit dem Alter ($r = 0,25$, $p < 0,01$). Der höchste Bildungsabschluss korreliert signifikant positiv mit dem Familienstand ($r = 0,15$, $p < 0,05$).

Zusammenfassend ergaben die Korrelationsanalysen durchgehend hohe Korrelationen zwischen den jeweiligen unabhängigen Variablen. Es bestehen nur wenige Korrelationen zwischen unabhängigen Variablen und den abhängigen Variablen Work-Family- bzw. Family-Work Conflict. So zeigt sich, wie bereits unter Kapitel 5.2 beschrieben, ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der privaten Nutzung des Firmen-Smartphones bzw. Handys am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict sowohl in Richtung WIF als auch in Richtung FIW. Weiters besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der privaten Nutzung von Tablets am Arbeitsplatz und dem Family-Work Conflict, sowohl wenn das eigene als auch das Firmentablet benutzt wird. Wird die moderne Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz zur Erledigung von privaten Amtswegen verwendet, ergibt sich ein signifikant positiver Zusammenhang mit

dem Family-Work Conflict, siehe Kapitel 5.3. Es bestehen außerdem einige signifikante Zusammenhänge zwischen demographischen Daten und den beiden Skalen des WLC.

Durch das Vorliegen eines signifikanten Zusammenhangs können allerdings noch keine Vorhersagen geleistet werden. Daher wurden in einem weiteren Schritt zur eigentlichen Überprüfung der Hypothesen multiple Regressionsanalysen durchgeführt (Rasch et al., 2014, S. 97f.).

5.6. Überprüfung der Hypothesen

Die Überprüfung der Hypothesen erfolgte mittels multipler Regressionsanalysen. Diese gehen weiter als die Berechnung von Korrelationen, indem sie nicht nur Zusammenhänge zwischen zwei Elementen der Untersuchung beschreiben, sondern die Auswirkung der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable voraussagen können (Bortz & Schuster, 2010, S. 342).

5.6.1. H1a: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life-Conflict in Richtung Work Interference with Family (WIF)

Die Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken wurde mit den Skalen „Häufigkeit der Privatnutzung“ und „Zweck Nutzung“ erhoben. Diese dienen als unabhängige Variablen. Da die Items beider unabhängiger Variablen stark untereinander korrelieren, wurden Mittelwertindices gebildet, mit denen die multiple

Regressionsanalyse durchgeführt wurde. Außerdem wurde zusätzlich ein Mittelwertindex aus beiden Skalen gebildet, der in Tabelle 12 als „Nutzung KT gesamt“ zu finden ist. Durch die Zusammenfassung der beiden Skalen soll überprüft werden, ob beide Skalen gemeinsam stärkere Prädiktoren für WLC sind als getrennt. Die abhängige Variable ist hier die Skala Work-Family Conflict. Als Kontrollvariablen wurden das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung in die Analyse mit aufgenommen, da zwischen diesen und der Skala Work-Family Conflict laut bivariater Korrelationsanalyse signifikante Zusammenhänge bestehen. Mit diesen Variablen wurde eine schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 12 zu finden. Hier zeigte sich, analog zu den Korrelationsanalysen, dass die private Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz den WLC nicht vorhersagt. Allerdings konnten signifikante Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit, der Führungsverantwortung und dem WLC in Richtung WIF festgestellt werden. In Modell 1 erklärt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit 6% der Varianz ($\beta = 0,25$, $t(224) = 2,91$, $p < 0,01$). In Modell 2 erklärt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ($\beta = 0,23$, $t(223) = 3,58$, $p < 0,01$) gemeinsam mit der unabhängigen Variable Führungsverantwortung ($\beta = 0,14$, $t(223) = 2,22$, $p = 0,03$) 8% der Varianz.

Tabelle 12: Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung WIF

Prädiktor	Modell 1	Modell 2
	β	β
Ausmaß Erwerbstätigkeit	0,25**	0,23**
Führungsverantwortung	0,14	0,14*
Häufigkeit Nutzung KT	-0,09	-0,11
Zweck Nutzung KT	-0,07	-0,07
Nutzung KT gesamt	-0,09	-0,10
R	0,25	0,29
korrigiertes R ²	0,06	0,08

Anmerkungen: * $p = 0,03$, ** $p < 0,01$

Aufgrund der Ergebnisse muss Hypothese 1a verworfen werden. Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken führt nicht zu weniger Work-Life Conflict in Richtung WIF.

5.6.2. H1b: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Family Interference with Work (FIW)

Auch hier dienen die Skalen „Häufigkeit der Privatnutzung“ und „Zweck Nutzung“ als unabhängige Variable, während diesmal die Skala Family-Work Conflict die abhängige Variable ist. Die Regressionsanalysen wurden aufgrund der hohen Interkorrelationen der Items wieder mit den Mittelwertindices der unabhängigen Variablen durchgeführt. Auch hier wurde zusätzlich der gemeinsame Mittelwertindex beider Skalen als „Nutzung KT gesamt“ in die Analyse mit aufgenommen. Als Kontrollvariablen wurden hier aufgrund der Ergebnisse der Korrelationsanalysen, siehe Kapitel 5.5, der Familienstand, Kinder und Führungsverantwortung in die Regressionsanalyse eingeschlossen.

Tabelle 13: Regressionsanalysen zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung FIW

Prädiktor	Modell 1	Modell 2
	β	β
Kinder	0,19**	0,19**
Nutzung KT gesamt	0,14	0,14*
Häufigkeit Nutzung KT	0,05	-0,17
Zweck Nutzung KT	0,12	-0,01
Familienstand	0,10	0,10
Führungsverantwortung	0,10	0,09
R	0,19	0,24
korrigiertes R ²	0,03	0,05

Anmerkungen: *p = 0,04, **p <0,01

Die schrittweise Regressionsanalyse ergab hier zwei Modelle, wie in Tabelle 13 dargestellt. Im ersten Modell erklärt die unabhängige Variable Kinder 4% der Varianz ($\beta = 0,19$, $t(217) = 10,71$, $p < 0,01$). In Modell 2 erklären Kinder ($\beta = 0,19$, $t(216) = 2,91$, $p < 0,01$) und die Variable „Nutzung KT gesamt“ ($\beta = 0,14$, $t(216) = 2,09$, $p = 0,04$) gemeinsam 6% der Varianz. Allerdings trägt hier die private Nutzung moderner KT nicht wie erwartet zur Verringerung des Work-Life Conflict in Richtung FIW bei, sondern vergrößert ihn.

Auch Hypothese 1b muss also aufgrund der Ergebnisse verworfen werden. Die Nutzung moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt nicht zu weniger Work-Life Conflict in Richtung FIW.

5.6.3. H2: Die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict

Zunächst erfolgte die Überprüfung der Hypothese in Richtung WIF. Zu diesem Zweck wurde eine schrittweise Regressionsanalyse mit den einzelnen Items der Skala „Erlaubnis KT“ als unabhängige Variablen durchgeführt. Das Item KT_06 (Online-Gaming) wurde aufgrund seiner Schiefverteilung von den Analysen ausgeschlossen. Als weitere unabhängige Variable wurde ein Mittelwertindex der Skala „Erlaubnis KT“ in die Analyse mit aufgenommen. Kontrollvariablen waren wiederum das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung, da sich hier in den vorangegangenen Korrelationsanalysen signifikante Zusammenhänge mit dem Work-Life Conflict zeigten. Die Ergebnisse sind in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14: Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung WIF

Prädiktor	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	β	β	β
Ausmaß Erwerbstätigkeit	0,26*	0,23*	0,24*
Führungsverantwortung	0,15	0,15**	0,14***
Erlaubnis Abrufen privater E-Mails	-0,13	-0,13	-0,13****
Erlaubnis KT gesamt	-0,12	-0,11	-0,01
Erlaubnis Soziale Netzwerke	-0,05	-0,05	0,06
Erlaubnis Online-Banking	-0,1	-0,09	-0,01
Erlaubnis E-Government	-0,13	-0,12	-0,07
Erlaubnis Online-Shopping	-0,07	-0,06	-0,01
R	0,26	0,30	0,32
korrigiertes R ²	0,06	0,08	0,09

Anmerkungen: *p < 0,01, **p = 0,02, ***p = 0,03, ****p = 0,049

Die multiple schrittweise Regressionsanalyse hat hier drei Modelle ergeben. Im ersten Modell erklärt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit 7% der Varianz ($\beta = 0,26$, $t(221) = 2,88$, $p < 0,01$). Im zweiten Modell erklären das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ($\beta = 0,23$, $t(220) = 3,60$, $p < 0,01$) und die Führungsverantwortung ($\beta = 0,15$, $t(220) = 2,31$, $p < 0,01$) bereits 9% der Varianz. Modell 3 enthält als dritten Prädiktor die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zum Abrufen privater E-Mails während der Arbeitszeit ($\beta = -0,13$, $t(219) = -1,98$, $p = 0,049$). Er ist gerade noch signifikant. Gemeinsam mit den unabhängigen Variablen Ausmaß der Erwerbstätigkeit ($\beta = 0,24$, $t(219) = 3,69$, $p < 0,01$) und Führungsverantwortung ($\beta = 0,14$, $t(219) = 2,22$, $p = 0,03$) erklärt Modell 3 10% der Varianz. Das bedeutet, dass das Item „Abrufen privater E-Mail-Adressen“ aus der Skala „Erlaubnis KT“ gemeinsam mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit und der Führungsverantwortung zur Voraussage des Work-Life Conflict in Richtung WIF beiträgt. Je weniger Erlaubnis von Seiten des Unternehmens zum Abrufen

privater E-Mails vorhanden ist, desto größer wird der wahrgenommene Work-Life Conflict in Richtung WIF. Jedoch haben das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Führungsverantwortung eine höhere Aussagekraft. Die Hypothese findet in Richtung WIF also zumindest teilweise Unterstützung.

Im nächsten Schritt wurde eine weitere schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt, in der der Mittelwertindex der Skala „Family-Work Conflict“ als abhängige Variable fungierte, um die Auswirkungen der wahrgenommenen Erlaubnis zur privaten Nutzung der modernen KT am Arbeitsplatz auch in Richtung FIW zu erheben.

Tabelle 15: Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung FIW

Prädiktor	Modell 1 β
Kinder	0,20*
Erlaubnis Soziale Netzwerke	0,03
Erlaubnis Abrufen privater E-Mails	0,08
Erlaubnis Online-Banking	0,06
Erlaubnis E-Government	0,07
Erlaubnis Online-Shopping	-0,01
Erlaubnis KT gesamt	0,06
Familienstand	0,11
Führungsverantwortung	0,10
R	0,20
korrigiertes R ²	0,05

Anmerkungen: *p <0,01

Als unabhängige Variablen dienten wiederum die Items der Skala „Erlaubnis KT“, mit Ausnahme des Items „Online-Gaming“, und ein Mittelwertindex derselben. Als Kontrollvariablen wurden aufgrund der vorangegangenen Korrelationsanalysen der Familienstand, Kinder und die Führungsverantwortung in die Analyse mit aufgenommen. Die Regressionsanalyse ergab hier ein Modell, in dem lediglich die Kontrollvariable „Kinder“ 4% der Varianz erklärt ($\beta = 0,20$, $t(214) = 10,44$, $p <0,01$). Die Ergebnisse sind in

Tabelle 15 dargestellt. Die Hypothese 2 kann somit in die Richtung FIW nicht unterstützt werden.

Nachdem in diesem Kapitel die Ergebnisse dargestellt wurden, erfolgt im nächsten Kapitel die Diskussion derselben.

6. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Nutzung moderner Kommunikationstechnologien, sowohl im beruflichen Kontext als auch im Alltag, lässt die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben immer mehr verschwimmen. Während dies von manchen gewünscht wird (Haeger & Lingham, 2014, S.6ff.) und sogar positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit, Effizienz und Produktivität von ArbeitnehmerInnen haben kann (Diaz et al., 2012, S. 502), führt es bei vielen anderen zu erhöhtem Work-Life Conflict und damit zu erhöhtem Stress und verminderter Zufriedenheit, sowohl im Berufs- als auch Privatleben (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Diaz et al., 2012). Durch die Entgrenzung ist oft unklar, welche Rolle in welcher Situation gerade adäquat ist. Das komplette Eintauchen in eine Rolle wird verhindert und versetzt Personen in einen nicht zufriedenstellenden Zwischenstatus (Ashforth et al., 2000, S. 481). Durch die Erlaubnis, private Angelegenheit mithilfe moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz erledigen zu können, könnten wesentliche Ursachen von Work-Life Conflict gemindert werden, z.B. familiär- und zeitbedingter Stress, ausgelöst auch durch mangelnde Unterstützung der Partnerin bzw. des Partners (Byron, 2005; Senécal et al., 2001; Frone et al., 1992). Durch Verringerung des Work-Life Conflicts wird die Arbeits-, Familien- und allgemeine Lebenszufriedenheit erhöht. Das Commitment zum Unternehmen steigt, Abwesenheiten von der Arbeit und Kündigungsintentionen sinken und die Wahrscheinlichkeit eines Burnouts wird verringert (Amstad et al., 2011).

Inwiefern WLC empfunden wird, hängt auch vom Umfeld ab. Wird dieses als familienunterstützend wahrgenommen, verringert es den Work-Life Conflict (Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995; Michel et al., 2009). Dabei ist es nicht ausreichend, nur familienunterstützende Maßnahmen anzubieten. Es ist auch wichtig, diese als solche an die MitarbeiterInnen zu kommunizieren, damit sie ihre volle Wirkung entfalten (Allen, 2001). Die

Erlaubnis, private Dinge am Arbeitsplatz erledigen zu können, könnte als eine solche unterstützende Maßnahme von Seiten des Unternehmens empfunden werden und dadurch den WLC senken.

Aufgrund der recherchierten Literatur war es Ziel dieser Arbeit, herauszufinden, ob die Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken den Work-Life Conflict senken kann. Ebenfalls war von Interesse, ob die wahrgenommene Erlaubnis zur privaten Nutzung moderner KT den WLC senkt.

Die Untersuchung der Forschungsfrage wurde mithilfe einer quantitativen Fragebogenstudie durchgeführt, an der 288 Personen teilnahmen. Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse dieser Erhebung diskutiert werden.

6.1. Diskussion Studienergebnisse

Zu Beginn der Auswertung der Erhebungsergebnisse wurden die Häufigkeiten der privaten Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz untersucht. Betrachtet man die tägliche private Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz, fällt auf, dass Endgeräte im Firmenbesitz wesentlich häufiger zu privaten Zwecken verwendet werden als private Endgeräte. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die private Nutzung von Firmen-Endgeräten während der Arbeitszeit unauffällig und nur schwer von Vorgesetzten als solche zu erkennen ist. Außerdem können in der Arbeit entstehende Zeiten, an denen nichts zu tun ist, ohne Aufwand für private Tätigkeiten verwendet werden.

Wenn Personen moderne KT am Arbeitsplatz privat nutzen, werden hauptsächlich E-Mails abgerufen. Dies ist vermutlich meist problemlos und unauffällig möglich und benötigt nicht viel Zeit. An zweiter Stelle stehen Soziale Netzwerke, an dritter Stelle Online-Banking. Amtswege werden nur selten online erledigt. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass Amtswege generell nicht oft notwendig sind und meist mehr Vorbereitung, Konzentration und Zeit benötigen, als am Arbeitsplatz für private Erledigungen zur Verfügung steht.

Die deskriptive Auswertung der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz nach Altersgruppen brachte allerdings Unerwartetes zu Tage. Bei der Betrachtung der täglichen Nutzung überraschte die älteste Gruppe der Baby Boomers, Jahrgänge 1943 bis 1964, mit sehr hohen Werten. So nutzen 69,2% dieser Altersgruppe ihr Firmen-Smartphone auch privat. Das ist ein höherer Anteil als der der jüngeren Altersgruppen. Auch bei der privaten Nutzung des privaten Notebooks und des Firmen-PCs liegen die Baby Boomers voran. Unerwartet ist vor allem der hohe Vorsprung bei der privaten Nutzung von Tablets. Hier benutzen 75,0% der TeilnehmerInnen der Jahrgänge 1943 bis 1964 täglich private Tablets und 66,7% Firmen-Tablets zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz. Die Gründe dafür sind eventuell in der Zusammensetzung der Stichprobe zu finden. An der vorliegenden Studie haben 22 Personen der Altersgruppe Baby Boomers teilgenommen. Da es sich bei der Studie um eine reine Online-Erhebung handelte, ist davon auszugehen, dass die teilnehmenden Personen der Jahrgänge 1943 bis 1964 eher technik- und internet-affin sind und daher generell häufig mobile Endgeräte benutzen, sei es am Arbeitsplatz oder außerhalb. Die Stichprobe ist hier außerdem nicht repräsentativ, da von diesen 22 Personen immerhin 12 Personen (54,5%) Führungsverantwortung in ihrem Beruf haben, wobei 6 Personen sogar selbständig sind. Mit der Führungsverantwortung und der Selbständigkeit kann eine bessere technische Ausrüstung einhergehen und mehr

Freiheiten, diese auch privat zu nutzen. Betrachtet man das Alter der TeilnehmerInnen und die erreichte Führungsverantwortung, ist anzunehmen, dass die Erwartungen dieser Personen an ihre Karriere bereits zum Großteil erfüllt sind. Daher nehmen sie familienunterstützende Maßnahmen, und damit die private Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz, eher in Anspruch, da dies ihrer beruflichen Laufbahn nicht mehr schaden kann (Allen, 2001; Senécal et al., 2001).

Im nächsten Schritt der Auswertung erfolgten bivariate Korrelationsanalysen, um erste Zusammenhänge zu erkennen und danach die Testung der Hypothesen mittels multipler Regressionsanalysen.

6.1.1. H1a: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Work Interference with Family (WIF)

Zuerst wurden die Zusammenhänge zwischen der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz und dem WLC in Richtung WIF untersucht. Es konnte ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der privaten Nutzung des Firmen-Smartphones bzw. -Handys und dem Work-Life Conflict in Richtung WIF beobachtet werden. Je öfter das Firmen-Smartphone am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken genutzt wird, desto größer ist der Work-Life Conflict. Dies widerspricht der ursprünglichen Annahme, dass der WLC durch die Nutzung moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz sinkt. Mögliche Ursache dafür könnte die Reduzierung der effektiven Arbeitszeit sein. 47,2% der TeilnehmerInnen gaben an, das Firmen-Smartphone täglich für private Angelegenheiten zu verwenden. Je nachdem, wie exzessiv diese Verwendung

ausfällt, könnte die Zeit am Arbeitsplatz, die tatsächlich für das Ausführen von beruflichen Aufgaben verwendet wird, wesentlich reduziert sein. Dadurch kann es zu erhöhtem Arbeitsstress kommen, der wiederum zu mehr zeitbasiertem WLC führt (Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2009; Byron, 2005). Eine andere Ursache könnte die zu große Integration der Berufs- und Privatrolle sein, da nicht nur Privates in der Arbeitszeit erledigt wird, sondern auch noch das mobile Endgerät im Firmenbesitz dafür verwendet wird. So könnte die Unsicherheit, welche Rolle gerade auszuüben ist, Ursache für die Erhöhung des WLC sein (Ashforth et al., 2000, S. 481). Auch das schlechte Gewissen, während der Arbeitszeit ausgerechnet das Firmen-Smartphone für private Erledigungen zu benutzen, die vielleicht gar nicht dringend sind, könnte ausschlaggebend für die Erhöhung des WLC sein. Work-Life Conflict ist dann am stärksten, wenn negative Sanktionen für die Nicht-Erfüllung einer Rolle erwartet werden (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 84). Damit ist durchaus auch das eigene Schuldgefühl gemeint, das daraus resultiert, die Arbeitszeit nicht ausschließlich zur Erfüllung der beruflichen Pflichten genutzt zu haben.

Wie erwartet korreliert auch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit signifikant positiv mit dem Work-Life Conflict in Richtung WIF. Je größer das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ist, desto höher wird der WLC. Dies ist ein erwarteter Zusammenhang, der auch der Literatur entspricht. Je weniger Zeit für die Ausübung der Privatrolle zur Verfügung steht, desto eher entsteht Stress, da weniger Zeit für private Erledigungen zur Verfügung steht. Es handelt sich hier um zeitbasierten WLC (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

Die Führungsverantwortung einer Person steht im signifikant positiven Zusammenhang mit Work-Life Conflict in Richtung WIF und FIW. Je mehr Führungsverantwortung eine Person also inne hat, desto eher verspürt sie WLC in beide Richtungen. Dies entspricht

den Erwartungen von Greenhaus und Beutell (1985, S. 84f.), die annahmen, dass Work-Life Conflict mit dem Karrierestadium zusammenhängt, in dem sich eine Person gerade befindet. Die Arbeitsrolle ist für Personen, die im Beruf erfolgreich sein wollen - und davon ist bei Führungskräften meist auszugehen - sehr wichtig bzw. salient (Boswell & Olson-Buchanan, 2007, S. 595). Die Salienz einer Rolle korreliert positiv mit dem Grad des empfundenen Work-Life Conflicts, da die Salienz die Erwartungen an die eigene Person beeinflusst (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 83). Führungskräfte verbringen meist auch viel Zeit am Arbeitsplatz, was wiederum den zeitbasierten WLC erhöht.

Nach Betrachten der Korrelationen wurde die Hypothese 1a mittels multipler Regressionsanalysen geprüft. Als unabhängige Variablen dienten hier die Mittelwertindices der Skalen „Häufigkeit der Privatnutzung“ und „Zweck Nutzung“. Als weitere unabhängige Variable wurde der gemeinsame Mittelwertindex beider Skalen herangezogen. Der Mittelwertindex der Skala „Work-Family Conflict“ war die abhängige Variable. Als Kontrollvariablen wurden das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung in das Modell mit aufgenommen, da hier signifikante Korrelationen berechnet wurden. Die Regressionsanalyse konnte allerdings keine aussagekräftigen Zusammenhänge feststellen. Die Hypothese 1a muss also verworfen werden. Die Nutzung moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt demnach nicht zu weniger Work-Life Conflict.

Die Ursache dafür könnte im Alter der TeilnehmerInnen begründet sein. Haeger und Lingham (2014) gehen davon aus, dass speziell die Altersgruppe der von ihnen so genannten „Millenials“, das sind Personen die in den Jahren 1980 bis 1996 geboren wurden, eher zu einer Fusion der Arbeits- und Privatrolle tendieren. Diese Altersgruppe geht eher davon aus, dass es normal ist, in der Arbeitszeit private Angelegenheiten zu erledigen

- so wie es für sie normal ist, auch in der Freizeit gewisse berufliche Aufgaben zu erledigen. 45,2% der TeilnehmerInnen an der vorliegenden Untersuchung gehören dieser Altersgruppe an. Da dies ein sehr großer Anteil der Stichprobe ist, könnte es sein, dass die private Nutzung der modernen KT am Arbeitsplatz für diese Altersgruppe aufgrund des Hangs zur Work-Life Fusion keine Auswirkungen auf den Work-Life Conflict hat, weil dieser als solcher eventuell gar nicht mehr wahrgenommen wird.

Generell lohnt sich hier auch noch einmal ein Blick zurück auf die in Kapitel 5.1 beschriebenen Häufigkeiten, im Speziellen auf den Zweck der privaten Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz. 48,0% der TeilnehmerInnen rufen am Arbeitsplatz täglich ihre privaten E-Mail-Adressen ab. Weitere 33,9% verwenden die moderne KT täglich, um Soziale Netzwerke zu benutzen. Die anderen angebotenen Nutzungsmöglichkeiten werden bereits bedeutend weniger oft verwendet. Es lässt sich also daraus ableiten, dass ein Großteil der BefragungsteilnehmerInnen moderne Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz, wenn sie denn privat benutzt wird, eher zu wirklichen Freizeitaktivitäten verwendet. Unter den privaten E-Mails können natürlich auch dringende Nachrichten erwartet werden. Oft werden diese allerdings vermutlich nur täglich online abgerufen, weil es nicht lange dauert und die Gelegenheit vorhanden ist. Es werden also von dieser Generation eventuell keine wirklich dringenden Privatangelegenheiten am Arbeitsplatz erledigt. Dies kann ein Grund dafür sein, dass sich die private Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie nicht direkt auf den Work-Life Conflict auswirkt, da diese Tätigkeiten nicht dazu beitragen, Stress oder andere Verursacher von WLC aus dem privaten Umfeld zu verringern.

Die Tatsache, dass keine aussagekräftigen Zusammenhänge zur Unterstützung der Hypothese gefunden wurden, könnte auch auf Schwächen in der Erhebung zurückzuführen

sein. Bei der Auswahl der Items zur Erhebung des Zwecks der privaten Nutzung wurde zu wenig Augenmerk darauf gelegt, dass diese auch tatsächlich zur Verminderung des Work-Life Conflicts beitragen können, also wesentliche Ursachen des WLC mindern können. Desweiteren wäre es wichtig gewesen, zu erfragen, wie wichtig die jeweiligen Tätigkeiten für die jeweiligen Personen sind. So wäre besser einzuschätzen gewesen, ob z.B. das Abrufen der E-Mails tatsächlich nur ein Zeitvertreib oder für die jeweilige Person dringend notwendig ist.

Passend zur vorangegangenen bivariaten Korrelationsanalyse ergab die Regressionsanalyse allerdings ein Modell, in dem das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung gemeinsam immerhin 8% der Varianz erklären. Auch hier ist der erklärte Zusammenhang allerdings positiv. Das heißt, je größer das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und je höher die Führungsverantwortung, desto mehr WLC in Richtung WIF wird verursacht. Auf die Gründe dafür wurde bereits bei der Diskussion der Korrelationsanalyse eingegangen. Je mehr Zeit im Beruf verbracht wird, desto weniger Zeit steht für die Ausübung der Privatrolle zur Verfügung. Dadurch entsteht zeitbasierter WLC (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Erfolgreich im Beruf zu sein, ist für Führungskräfte sehr wichtig. Die Arbeitsrolle ist für diese Personen sehr salient, was die Erwartungen an sich selbst erhöht und zu WLC führt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 83).

6.1.2. H1b: Die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict in Richtung Family Interference with Work (FIW)

Durch die im ersten Schritt durchgeführten Korrelationsanalysen konnten einige signifikant positive Korrelationen des Work-Life Conflicts in Richtung FIW mit der Häufigkeit

der Nutzung gewisser Endgeräte aufgezeigt werden. So korreliert FIW, so wie auch WIF, positiv mit der Nutzung des Firmen-Smartphones. Außerdem gibt es einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Häufigkeit der privaten Nutzung von Tablets am Arbeitsplatz, sowohl der des eigenen als auch der des Firmen-Tablets. Das heißt auch hier, entgegen der Erwartungen, dass der Work-Life Conflict in Richtung FIW zunimmt, je häufiger Personen das Tablet oder das Firmen-Smartphone zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz benutzen. Auch hier könnten die möglichen Ursachen eine aus der privaten Nutzung resultierende Unsicherheit sein, welche Rolle in der Situation auszuüben ist (Ashforth et al., 2000, S. 481). Ebenfalls könnte auch hier das schlechte Gewissen eine Rolle spielen, während der Arbeitszeit Privates zu erledigen (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 84).

Ein weiterer signifikant positiver Zusammenhang besteht zwischen der Erledigung von Amtswegen (E-Government, etc.) am Arbeitsplatz und dem Work-Life Conflict in Richtung FIW. Je öfters online Amtswegen während der Arbeitszeit erledigt werden, desto mehr erhöht sich der WLC in Richtung FIW. Auch dieses Ergebnis entspricht nicht den aus der Literatur abgeleiteten Erwartungen. Angenommen wurde, dass durch die Erledigung von Amtswegen bereits während der Arbeitszeit privater bzw. familiärer Stress abnimmt, der ja eine Ursache für FIW ist (Byron, 2005; Frone et al., 1992). Dies scheint im Falle der Online-Erledigung von Amtswegen am Arbeitsplatz nicht der Fall zu sein. Eine mögliche Erklärung ist, dass hier vermutlich eher belastungsbasierter WLC auftritt, der weniger von zeitbedingtem Stress ausgelöst wird. Dieser entsteht eher, wenn die Belastung einer Rolle die Leistung in der anderen Rolle beeinträchtigt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 80). Amtswegen werden im allgemeinen nicht gerne erledigt, sei es persönlich bei der Behörde oder online. Sie werden also bereits an sich als belastend empfunden. In diesem Fall wird der private Stress direkt am Arbeitsplatz erlebt, was

besonders dann sehr unangenehm ist, wenn die Person im Normalfall die Privat- und Arbeitsrolle stark trennt. Die Privatrolle dringt hier salient in die Arbeitsrolle vor, da die Online-Erledigung von Amtswegen hohe Konzentration erfordert, die während dieser Zeit nicht für die Ausübung der Arbeitsrolle aufgewendet werden kann. Wenn im Normalfall die Arbeitsrolle für die Person sehr salient ist, was bei einer hohen Rollen-segmentierung der Fall sein kann, reagiert man in dieser salienten Rolle empfindlich auf Druck von außen, was in diesem Fall die Erledigung des Online-Amtswegs ist (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 83). Die Reduzierung von zeitbedingtem Stress spielt hier, entgegen der ursprünglichen Annahme, also eventuell nur eine untergeordnete Rolle. Weiters wurden signifikant positive Zusammenhänge zwischen dem Work-Life Conflict in Richtung FIW und dem Familienstand und der Elternschaft gefunden. Wenn Personen in einer Beziehung sind und wenn Personen Kinder haben, erhöht sich der WLC in Richtung FIW. Das entspricht der Literatur, da der Familienstand, Elternschaft und alle damit einhergehenden Verpflichtungen wesentliche Prädiktoren für FIW sind (Byron, 2005; Frone et al., 1992; Michel et al., 2009).

Wie bei der Überprüfung der Hypothese 1a wurden auch hier Regressionsanalysen durchgeführt. Als unabhängige Variablen dienten die Häufigkeit und der Zweck der privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz, weiters wiederum ein gemeinsamer Mittelwertindex beider Skalen. Die abhängige Variable war hier der Mittelwertindex der Skala „Family-Work Conflict“. Als Kontrollvariablen wurden aufgrund der Korrelationsanalysen der Familienstand, Kinder und Führungsverantwortung in das Modell mit aufgenommen. Auch hier brachten die statistischen Analysen nicht das erwartete Ergebnis. In Modell 1 erklärt die Kontrollvariable „Kinder“, also Elternschaft, 4% der Varianz. Haben Personen Kinder, erhöht sich der WLC in Richtung FIW. Das ist insofern zu erklären, dass Kinder laut Byron (2005, S. 173) eine direkte Ursache von WLC sind. So

spielt die Anzahl der Kinder eine Rolle und auch das Alter des jüngsten Kindes. Anzumerken ist hier, dass bei den Korrelationsanalysen in dieser Stichprobe kein Hinweis darauf gefunden wurde, dass die Anzahl der Kinder einen signifikanten Zusammenhang mit dem Ausmaß des WLC aufweist. So steigt der WLC in Richtung WIF zwar mit der Anwesenheit von Kindern, die Anzahl spielt jedoch keine Rolle. In Modell 2 erklärt der gemeinsame Mittelwertindex beider Skalen zur Erhebung der privaten Nutzung moderner KT gemeinsam mit Elternschaft 6% der Varianz, allerdings in eine unerwartete Richtung. Wenn Kinder vorhanden sind und je häufiger moderne KT zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz genutzt wird, desto größer wird der WLC in Richtung FIW. Dies entspricht zum gewissen Teil den Korrelationsanalysen, da auch dort nur signifikant positive Zusammenhänge gefunden werden konnten. Somit muss auch diese Hypothese verworfen werden.

Dass diese Hypothese nicht unterstützt werden konnte, dürfte im Wesentlichen dieselben Gründe haben wie bei Hypothese 1a. Wie bereits erwähnt, dürften die Ursachen dafür Unsicherheiten sein, welche Rolle gerade angemessen scheint (Ashforth et al., 2000, S. 481), und das schlechte Gewissen, während der Arbeitszeit Privates zu erledigen (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 84). Zum einen ist auch hier der Zweck der Nutzung möglicherweise prinzipiell nicht dazu geeignet, den Work-Life Conflict, egal in welche der beiden Richtungen, zu reduzieren. Zum anderen mag auch hier das Alter der TeilnehmerInnen und deren eventuelle Präferenz zur Work-Life Fusion eine Rolle gespielt haben. Auch die unzureichende Operationalisierung der selbst erstellten Fragen könnte eine Ursache dafür sein.

6.1.3. H2: Die wahrgenommene Erlaubnis des Unternehmens zur privaten Nutzung der modernen Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz führt zu weniger Work-Life Conflict

Die Korrelationsanalysen zwischen der wahrgenommenen Erlaubnis zur privaten Nutzung moderner KT und den Skalen Work-Family und Family-Work-Conflict im Vorfeld brachten keine signifikanten Ergebnisse.

Wie auch bei den vorher beschriebenen Hypothesen wurde im weiteren Verlauf der Analysen mittels Regressionsanalysen gearbeitet. Hier dienten sowohl die einzelnen Items als auch der Mittelwertindex der Skala „Wahrgenommene Erlaubnis“ als unabhängige Variablen. Die abhängige Variable war zunächst wiederum der Mittelwertindex der Skala „Work-Family Conflict“. Als Kontrollvariablen wurden das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung hinzugefügt, da hier bereits signifikante Korrelationen in Kapitel 5.5 nachgewiesen wurden. Hier ergab die schrittweise Regressionsanalyse insgesamt 3 Modelle. In Modell 1 erklärt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit 7% der Varianz. In Modell 2 erklären das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Führungsverantwortung gemeinsam immerhin 9% der Varianz. Im dritten Schritt wird das Modell noch um das Item „Abrufen privater E-Mails“ ergänzt, das gerade noch signifikant ist. Insgesamt werden mit Modell 3 10% der Varianz erklärt. Der Zusammenhang des Items mit dem WLC in Richtung WIF ist signifikant negativ. Je mehr also die TeilnehmerInnen die Erlaubnis zum Abrufen privater E-Mails verspüren, desto niedriger ist der Work-Life Conflict. Allerdings haben das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung eine höhere Vorhersagekraft. Die Hypothese findet also zumindest in Richtung WIF teilweise Unterstützung.

Dass die wahrgenommene Erlaubnis zum Abrufen privater E-Mails zumindest teilweise zur Vorhersage von Work-Life Conflict beiträgt, lässt darauf schließen, dass familienunterstützende Maßnahmen von Unternehmen, wenn sie als solche wahrgenommen werden, tatsächlich den WLC verringern (Allen, 2001; Thompson et al., 1999; Lapierre et al., 2008). Auch Greenhaus und Beutell (1985, S. 85) beschrieben in ihrem grundlegenden Artikel zum Work-Life Conflict die Wichtigkeit der Unterstützung von bedeutenden Anderen. In diesem Fall sind dies das Arbeitsumfeld und das Unternehmen.

Andere, größere Prädiktoren für WLC sind das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Führungsverantwortung, was aufgrund der Korrelationsanalysen und der vorangegangenen Hypothesenprüfungen zu erwarten war. Zusammen geben diese Prädiktoren auch ein stimmiges Bild. Auch hier waren es Greenhaus und Beutell (1985, S. 84f.), die postulierten, dass der WLC mit dem Karrierelevel bzw. dem Karrierestadium einer Person korreliert. Gerade Personen, die nach beruflichem Erfolg streben, schrecken oft davor zurück, familienunterstützende Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, da sie Angst haben, dass das dem weiteren Fortgang der Karriere innerhalb des Unternehmens schaden könnte (Allen, 2001; Darcy et al., 2012). Deshalb ist es wichtig, ein familienunterstützendes Umfeld zu schaffen, sowohl von Seiten des Unternehmens als auch von Seiten der Vorgesetzten (Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995, S. 14). Durch die soziale Unterstützung des Arbeitsumfelds steigt unter anderem auch die Arbeitszufriedenheit und Motivation der ArbeitnehmerInnen (Michel et al., 2009; Sénécal et al., 2001).

Im nächsten Schritt wurde eine weitere schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt, diesmal mit der abhängigen Variable „Family-Work Conflict“, um auch etwaige Prädiktoren der zweiten Richtung des WLC zu erkennen. Hier wurde ein Modell berechnet,

in dem allerdings allein die Kontrollvariable „Kinder“ eine signifikante Vorhersagekraft besitzt. Die Hypothese muss daher in Richtung FIW verworfen werden.

Das berechnete Modell besagt, dass der WLC in Richtung FIW steigt, sobald eine Person Kinder hat. Dieses Ergebnis entspricht der Literatur, da Elternschaft und die damit verbundenen Aufgaben Prädiktoren für FIW sind (Byron, 2005; Frone et al., 1992; Michel et al., 2009).

Nach der Diskussion der Ergebnisse widmet sich das nächste Kapitel den Grenzen der vorliegenden Arbeit.

6.2. Grenzen der vorliegenden Arbeit

Eine wesentliche Grenze dieser Arbeit liegt in der Zusammensetzung der Stichprobe. 53,9% der Teilnehmenden an dieser Studie verfügen über einen Hochschulabschluss. Weitere 28,5% gaben als höchsten Bildungsabschluss die Matura an. Das heißt, dass nur ca. ein Fünftel der UntersuchungsteilnehmerInnen über niedrigere Abschlüsse verfügt. Aufgrund des sehr hohen Bildungsniveaus der Stichprobe ist es daher nicht möglich, von dieser Stichprobe auf die Grundgesamtheit zu schließen. Die Verzerrung in den Bildungsabschlüssen kommt vermutlich dadurch zustande, dass der Link zum Fragebogen unter anderem im Kollegen- und Freundeskreis und unter Mitstudierenden am Online-Campus der Ferdinand Porsche FernFH weitergeleitet wurde.

Wie bereits bei der Diskussion der Ergebnisse erwähnt, wurden die selbst konstruierten Skalen zur Erfassung des Zwecks der privaten Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz und jene zur Erhebung der wahrgenommenen Erlaubnis der privaten Nutzung nicht ausreichend operationalisiert. Bei der Auswahl der Items zur Skala „Zweck Nutzung“ wurde davon ausgegangen, welche privaten Aktivitäten vermutlich am häufigsten am Arbeitsplatz ausgeführt werden. Es wurde nicht darauf geachtet, ob und in welcher Verbindung diese Tätigkeiten zum Work-Life Conflict in beide Richtungen stehen könnten. Weiters wurde das Augenmerk nur auf die Nutzung von Internetanwendungen gelegt. Es wäre aber auch lohnenswert gewesen, die Häufigkeit der Nutzung von Anwendungen wie z.B. SMS oder Whatsapp zu erfragen, da gerade diese im Alltag vermutlich oft verwendet werden, um mit Familienmitgliedern zu kommunizieren. Die Skala „Erlaubnis KT“ erfragt in ihrer derzeitigen Formulierung, wie sehr die TeilnehmerInnen eine etwaige Erlaubnis zu bestimmten privaten Tätigkeiten am Arbeitsplatz wahrnehmen. Diese wahrgenommene Erlaubnis heißt allerdings nicht automatisch, dass diese Erlaubnis auch als familienunterstützende Maßnahme im eigentlichen Sinne verstanden wird. Hier hätte eventuell eine qualitative Erhebungen im Vorfeld dazu beitragen können, geeignete Items zu finden bzw. eine geeignete Skala zu erstellen.

Auch die Skalen zur Erhebung des Work-Life Conflicts hätten sorgfältiger gewählt sein sollen. Die Skalen von Netemeyer et al. (1996) erheben den WLC zwar in beide Richtungen, was auch wichtig ist. Jedoch wird dabei nicht berücksichtigt, dass der WLC außerdem in verschiedenen Dimensionen auftritt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77f). Wie die Diskussion der Ergebnisse zeigt, kann es durchaus eine Rolle spielen, ob der zeitbasierte, belastungsbasierte oder verhaltensbasierte WLC durch gewisse Prädiktoren verstärkt oder vermindert wird. Hier hätte mehr Sorgfalt bei der Auswahl der geeigneten Erhebungsskalen herrschen sollen.

Wie unter Kapitel 4.1 beschrieben, wurde der Fragebogen derart gestaltet, dass nur erwerbstätige Personen, die moderne Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken verwenden, auch alle Items des Fragebogens beantworten konnten. Die Eingrenzung der potenziellen TeilnehmerInnen auf nur erwerbstätige Personen ist insofern in Ordnung, da davon auszugehen ist, dass nicht Erwerbstätige keinen Work-Life Conflict erleben. Die zweite Einschränkung betraf jedoch jene Personen, die moderne Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz nicht privat nutzen. Rückblickend betrachtet hätte diesen Personen ermöglicht werden sollen, die Fragen zum Work-Life Conflict trotzdem beantworten zu können. Solcherart hätte verglichen werden können, ob die Stärke des empfundenen Work-Life Conflicts der UserInnen von moderner KT zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz von jenen ErhebungsteilnehmerInnen abweichen, die die moderne KT nicht privat während der Arbeit nutzen. Dies hätte zu weiteren wichtigen Erkenntnissen in Bezug auf die Forschungsfrage führen können.

6.3. Schlussfolgerungen und Ausblick

Auch wenn nur eine der in dieser Arbeit aufgestellten Hypothesen teilweise unterstützt werden konnte, liefert diese Arbeit dennoch einige interessante Erkenntnisse. So liefern die deskriptiven Statistiken zu Häufigkeit und Zweck der privaten Nutzung moderner Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz durch die relativ große Stichprobe von 228 Personen eine sehr gute Übersicht darüber, welche mobilen Endgeräte derzeit hauptsächlich verwendet werden, aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe vor allem bei der Bevölkerung mit einem Bildungsstand ab Maturaniveau. Außerdem konnten hier einige interessante Unterschiede zwischen Altersgruppen und den von ihnen benutzten Geräten festgestellt werden. Hier wäre es interessant, diese Änderungen der Gewohnheiten und

der benutzten Geräte im weiteren Verlauf der Zeit zu beobachten. Die Rohdaten dieser Studie können aufgrund der Vielzahl der erhobenen demographischen Daten durchaus auch für Studien im Bereich anderer Wissenschaften, z.B. der Soziologie, interessant sein.

Möglicherweise hatte, wie in der Diskussion in Kapitel 6 dargestellt, auch das Alter der Stichprobe und die damit verbundene Tendenz zur Work-Life Fusion (Haeger & Lingham, 2014) eine Auswirkung auf die Ergebnisse dieser Studie. Daher sollte bei künftigen Untersuchungen zu diesem Thema auch diese Tendenz miterhoben werden. Leider standen die von Haeger und Lingham (2014) verwendeten Skalen nicht für die vorliegende Erhebung zur Verfügung. Weiters sollten bei weiteren Studien auch die jeweiligen Präferenzen von TeilnehmerInnen zur Rollensegmentierung bzw. -integration (Ashforth et al., 2000, S. 476) erhoben werden, da diese persönlichen Vorlieben auch einen wichtigen Einfluss auf das Ausmaß des Work-Life Conflicts haben können (Chen et al., 2009).

Eines der Ziele dieser Arbeit war, herauszufinden, ob Verbote der Nutzung moderner Kommunikationstechnologie im Unternehmen zu privaten Zwecken nicht eher kontraproduktiv sind. Diese werden meist erlassen, um etwaige Ablenkungen der MitarbeiterInnen von der Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten zu verhindern. Die Literatur lässt jedoch darauf schließen, dass diese Verbote jedoch im Gegenteil den Work-Life Conflict erhöhen könnten und dadurch die Produktivität, die Motivation und das Commitment der MitarbeiterInnen zum Unternehmen senken (Amstad et al., 2011; Sénécal et al., 2001; Frone et al., 1992). Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Dennoch lässt sich durch die teilweise Unterstützung der Hypothese 2 zumindest die Empfehlung ableiten, dass es

wichtig ist, ArbeitnehmerInnen ein unterstützendes Umfeld anzubieten, um den Work-Life Conflict und dessen negativen Auswirkungen zu verringern (Linda Thiede Thomas & Ganster, 1995; Allen, 2001; Byron, 2005).

Unter Berücksichtigung der hier aufgeworfenen Empfehlungen für künftige Untersuchungen ist abschließend festzustellen, dass das Feld der Nutzung moderner Kommunikationstechnologien zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz durchaus erforschenswert ist und wichtige Erkenntnisse für die HR-Praxis in Unternehmen leisten kann.

Literatur

- Allen, Tammy D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 414–435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774
- Amstad, Fabienne T., Meier, Laurenz L., Fasel, Ursula, Elfering, Achim & Semmer, Norbert K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16 (2), 151–169. doi: 10.1037/a0022170
- Ashforth, Blake E., Kreiner, Glen E. & Fugate, Mel. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25 (3), 472–491.
- Bortz, Jürgen & Schuster, Christof. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Boswell, Wendy R. & Olson-Buchanan, Julie B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33 (4), 592–610. doi: 10.1177/0149206307302552
- Byron, Kristin. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Chen, Zheng, Powell, Gary N. & Greenhaus, Jeffrey H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 82–93. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.009
- Darcy, Colette, McCarthy, Alma, Hill, Jimmy & Grady, Geraldine. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30 (2), 111–120. doi: 10.1016/

j.emj.2011.11.001

- Desrochers, Stephan & Sargent, Leisa D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration 1. *Organization Management Journal*, 1 (1), 40–48. doi: 10.1057/omj.2004.11
- Diaz, Ismael, Chiaburu, Dan S., Zimmerman, Ryan D. & Boswell, Wendy R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 500–508. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.007
- Eurostat. (2014). *Information society statistics - households and individuals - Statistics Explained*. Zugriff am 17.04.2015 auf http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Information_society_statistics_-_households_and_individuals
- Frone, Michael R., Russell, Marcia & Copper, M. Lynne. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65–78.
- Graham, Carol & Nikolova, Milena. (2013). Does access to information technology make people happier? Insights from well-being surveys from around the world. *The Journal of Socio-Economics*, 44, 126–139. doi: 10.1016/j.socec.2013.02.025
- Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Powell, Gary N. (2006). When Work And Family Are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72–92.
- Grotto, Angela R. & Lyness, Karen S. (2010). The costs of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 395–405. doi: 10.1016/j.jvb.2009.09.004
- Haeger, Donna L. & Lingham, Tony. (2014). A trend toward Work–Life Fusion: A

- multi-generational shift in technology use at work. *Technological Forecasting and Social Change*, *89*, 316–325. doi: 10.1016/j.techfore.2014.08.009
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, *52* (4), 704–730. doi: 10.5465/AMJ.2009.43669916
- Lapierre, Laurent M., Spector, Paul E., Allen, Tammy D., Poelmans, Steven, Cooper, Cary L., O’Driscoll, Michael P., ... Kinnunen, Ulla (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, *73* (1), 92–106. doi: 10.1016/j.jvb.2008.02.001
- Michel, Jesse S., Mitchelson, Jacqueline K., Kotrba, Lindsey M., LeBreton, James M. & Baltes, Boris B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, *74* (2), 199–218. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.005
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S. & McMurrin, Robert. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81* (4), 400–410.
- Raithel, Jürgen. (2008). *Quantitative Forschung: Ein Praxiskurs* (2., durchgesehene Aufl.). Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rasch, Björn, Friese, Malte, Hofmann, Wilhelm & Naumann, Ewald. (2014). *Quantitative Methoden: Einführung in die Statistik* (4., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Senécal, Caroline, Vallerand, Robert J. & Guay, Frédéric. (2001). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27* (2), 176–186.
- Thomas, Kristopher J. (2014). Workplace Technology and the Creation of Boundaries:

The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment. *Advances in Developing Human Resources*, 16 (3), 281–295. doi: 10.1177/1523422314532092

Thomas, Linda Thiede & Ganster, Daniel C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6–15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6

Thompson, Cynthia A., Beauvais, Laura L. & Lyness, Karen S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), 392–415. doi: 10.1006/jvbe.1998.1681

Turel, Ofir, Serenko, Alexander & Bontis, Nick. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information & Management*, 48 (2-3), 88–95. doi: 10.1016/j.im.2011.01.004

Abbildungsverzeichnis

1.	Das Modell Rollensegmentierung - Rollenintegration, Quelle: eigene Darstellung nach Ashforth et al., 2000, S. 476	8
2.	Modell Work-Family- bzw. Family-Work Conflict, Quelle: eigene Darstellung nach Byron, 2005, S. 173	11
3.	Beziehung zwischen familienunterstützenden Maßnahmen, Wahrnehmung derselben und Auswirkungen, Quelle: eigene Darstellung nach Allen, 2001, S. 432	17
4.	Internetnutzung mit mobilen Endgeräten in Österreich im Alter 16-74, in Prozent der Bevölkerung, Quelle: Eurostat, Abrufdatum 17.4.2015	18
5.	Internetnutzung nach Alter, in Prozent der EU-Bevölkerung, Quelle: Eurostat, Abrufdatum 17.4.2015	19
6.	Beispielitem der Skala „Häufigkeit Privatnutzung“	28
7.	Beispielitem der Skala „Zweck Nutzung“	29
8.	Beispielitem der Skala „Erlaubnis KT“	30
9.	Beispielitem der Skala „Work-Family Conflict“	31
10.	Häufigkeit der privaten Nutzung moderner KT, in Prozent	42
11.	Zweck der privaten Nutzung moderner KT, in Prozent	44
12.	Häufigkeit der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz nach Alter, in Prozent	46
13.	Zweck der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz nach Alter, in Prozent	48

Tabellenverzeichnis

1.	Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Work-Family Conflict (WIF)	32
2.	Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Family-Work Conflict (FIW)	33
3.	Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Skala Erlaubnis KT	34
4.	Relative Häufigkeiten der demographischen Merkmale der UntersuchungsteilnehmerInnen	37
5.	Absolute und relative Häufigkeiten der privaten Nutzung moderner KT	41
6.	Absolute und relative Häufigkeiten des Zwecks der privaten Nutzung moderner KT	43
7.	Absolute und relative Häufigkeiten der täglichen privaten Nutzung moderner KT am Arbeitsplatz, nach Altersgruppen	45
8.	Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Häufigkeit Privatnutzung und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)	50
9.	Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Zweck Nutzung und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)	51
10.	Korrelationskoeffizienten der Items der Skala Erlaubnis KT und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)	52
11.	Korrelationskoeffizienten der demographischen Daten und der Skalen Work-Family Conflict (WIF) und Family-Work Conflict(FIW)	53
12.	Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung WIF	56
13.	Regressionsanalysen zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung FIW	57
14.	Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung WIF	59
15.	Regressionsanalyse zur Vorhersage des Work-Life Conflict in Richtung FIW	60

A. Fragebogen



Druckansicht vom 09.03.2015, 11:25

Bitte beachten Sie, dass Filter und Platzhalter in der Druckansicht prinzipbedingt nicht funktionieren. Fragen, die mittels PHP-Code eingebunden sind, werden nur eingeschränkt wiedergegeben.

[✚ Korrekturfahne](#)[✚ Variablenansicht](#)[▶ PHP-Code anzeigen](#)

Seite 01

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für die Teilnahme an dieser Erhebung nehmen. Diese Befragung wird im Rahmen meiner Masterarbeit am Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie an der Ferdinand Porsche FernFH Wien durchgeführt. Es geht dabei um die Nutzung von moderner Kommunikationstechnologie und die Auswirkung auf die Work-Life-Balance.

Das Ausfüllen des Fragebogens wird maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen. Bei den Fragen kommt es uns auf Ihre subjektiven Einschätzungen an. Das heißt, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Sie bleiben bei Ihrer Teilnahme völlig anonym. Die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Bei Fragen zur Erhebung können Sie mich gerne per E-Mail kontaktieren: eva.weixler@mail.fernfh.ac.at. Bei Interesse informiere ich Sie auch gerne über die Ergebnisse.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Seite 02

Zunächst ersuche ich Sie um einige Angaben zu Ihrer Person.

1. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
 männlich

2. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt.

3. Welches ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie haben?

- Schule beendet ohne Abschluss
 Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss

- Lehrabschluss
- Matura
- Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)
- anderer Schulabschluss:

Seite 03

4. Sind Sie momentan erwerbstätig?

- Ja
- Nein

Seite 04

5. In welchem Ausmaß sind Sie erwerbstätig?

- Vollzeit (mindestens 30 Stunden)
- Teilzeit
- geringfügig

6. Was machen Sie beruflich?

- In Ausbildung
- Angestellte/r
- Beamte/r
- Selbstständig
- Sonstiges:

7. Haben Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit Führungsverantwortung?

- Ja
- Nein

Seite 05

8. Wie ist Ihr derzeitiger Beziehungsstatus?

- Alleinstehend
- In einer Beziehung (getrennte Wohnsitze)
- In einer Beziehung (gemeinsamer Wohnsitz)

9. Haben Sie Kinder?

- Ja
- Nein

10. Falls ja, wie viele Kinder haben Sie?

11. Nutzen Sie Kommunikationstechnologien wie z.B. Smartphone, PC, Notebook, etc. am Arbeitsplatz auch privat? Das betrifft sowohl Geräte, die Ihnen gehören, als auch solche im Firmeneigentum.

- Ja
- Nein

12. Wie oft verwenden Sie folgende Geräte zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz?

	nie	selten	mindestens einmal pro Monat	mindestens einmal pro Woche	täglich	Besitze ich nicht
privates Smartphone oder Handy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firmen-Smartphone oder -Handy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
privates Net- oder Notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firmen-Net- oder -Notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firmen-PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
privates Tablet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firmen-Tablet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Zu welchen privaten Zwecken verwenden Sie die modernen Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz hauptsächlich?

	nie	selten	mindestens einmal pro Monat	mindestens einmal pro Woche	täglich
Soziale Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abrufen privater E-Mail-Adressen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Online-Banking	<input type="radio"/>				
Erladigung von Amtswegen (E-Government etc.)	<input type="radio"/>				
Online-Shopping	<input type="radio"/>				
Online-Gaming	<input type="radio"/>				

14. Wie sehr sind, Ihrer Meinung nach, folgende Aktivitäten in Ihrem Unternehmen erlaubt bzw. verboten:

	verboten	teilweise verboten	weder verboten noch erlaubt	teilweise erlaubt	erlaubt
Soziale Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abrufen privater E-Mail-Adressen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online-Banking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erladigung von Amtswegen (E-Government etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online-Shopping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online-Gaming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Im Folgenden stelle ich Ihnen einige Fragen zu Ihrer Arbeit und Ihrer Freizeit.

Die Anforderungen meines Berufs beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben.

nie
 selten
 gelegentlich
 oft
 immer

Die Zeit, die ich für meinen Beruf aufbringen muss, macht es schwierig, Privat- bzw. Familienverpflichtungen zu erledigen.

nie
 selten
 gelegentlich
 oft
 immer

Dinge, die ich zuhause erledigen wollte, bleiben liegen, weil die Anforderungen meines Berufs mich daran hindern.

nie
 selten
 gelegentlich
 oft
 immer

Mein Job verursacht Stress, der es mir schwierig macht, Privat- bzw. Familienverpflichtungen zu erledigen.

nie
 selten
 gelegentlich
 oft
 immer



Aufgrund meiner beruflichen Verpflichtungen muss ich meine Pläne für die Freizeit oft verändern.

nie selten gelegentlich oft immer

Seite 09

Die Anforderungen seitens meiner Familie, meiner/s Partner/in oder meiner Freunde beeinträchtigen meine beruflichen Aktivitäten.

nie selten gelegentlich oft immer

Ich muss Dinge in der Arbeit liegen lassen, aufgrund der Zeit, die ich für private Angelegenheiten benötige.

nie selten gelegentlich oft immer

Ich muss berufliche Aufgaben, die ich eigentlich in der Arbeit erledigen wollte, aufgrund der Anforderungen meiner Familie, meiner/s Partner/in oder meiner Freunde liegenlassen.

nie selten gelegentlich oft immer

Mein Privatleben beeinträchtigt meine beruflichen Verpflichtungen, z.B. den pünktlichen Arbeitsantritt, Erfüllung der täglichen Arbeiten, Leisten von Überstunden.

nie selten gelegentlich oft immer

Meine Familie bzw. mein privates Umfeld verursacht Stress, der meine Fähigkeit, meine Arbeit ordnungsgemäß auszuüben, beeinträchtigt.

nie selten gelegentlich oft immer

Seite 10

nein



Leider gehören Sie nicht zur Zielgruppe der Untersuchung. Ich bedanke mich dennoch für die Bereitschaft zur Teilnahme!

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Einladung zum SoSci Panel

Liebe Teilnehmerin,
lieber Teilnehmer,

das nicht-kommerzielle [SoSci Panel](#) würde Sie gerne zu weiteren wissenschaftlichen Befragungen einladen. Das Panel achtet Ihre Privatsphäre, gibt Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter und wird Ihnen pro Jahr maximal vier Einladungen zu qualitativ hochwertigen Studien zusenden.

E-Mail:

Am Panel teilnehmen

Sie erhalten eine Bestätigungsmail, bevor Ihre E-Mail-Adresse in das Panel aufgenommen wird. So wird sichergestellt, dass niemand außer Ihnen Ihre E-Mail-Adresse einträgt.

Der Fragebogen, den Sie gerade ausgefüllt haben, wurde gespeichert. Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

[Eva Weixler BA](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2015

B. Codebuch

Id	Fortlaufende Nummer der Versuchsperson	
Rubrik SD: Soziodemographie		
SD01	Geschlecht	1 = weiblich 2 = männlich -9 = nicht beantwortet
SD02	Ich bin ... Jahre alt.	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
SD10	Welches ist der Höchste Bildungsabschluss, den Sie haben?	2 = Schule beendet ohne Abschluss 3 = Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss 10 = Lehrabschluss 7 = Matura 8 = Hochschulabschluss (Universität, FH) 9 = anderer Schulabschluss -9 nicht beantwortet
SD 10_09	Anderer Schulabschluss	Offene Texteingabe
SD13	Sind Sie momentan erwerbstätig?	1 = Ja 2 = Nein
SD 14	Was machen Sie beruflich?	2 = In Ausbildung 4 = Angestellte/r 5 = Beamte/r 6 = Selbständig 8 = Sonstiges: -9 = nicht beantwortet
SD14_08	Sonstiges	Offene Texteingabe
SD15	In welchem Ausmaß sind Sie erwerbstätig?	1 = Vollzeit 2 = Teilzeit 3 = geringfügig -9 = nicht beantwortet
SD16	Wie ist Ihr derzeitiger Beziehungsstatus?	1 = alleinstehend 2 = In einer Beziehung (getrennte Wohnsitze) 3 = In einer Beziehung (gemeinsamer Wohnsitz) -9 = nicht beantwortet
SD17	Haben Sie Kinder?	1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet
SD18	Falls ja, wie viele Kinder haben Sie?	Offene Eingabe (ganze Zahl)
SD19	Haben Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit Führungsverantwortung?	1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet
Rubrik KT: Kommunikationstechnologie im Unternehmen		
KT01	Nutzen Sie Kommunikationstechnologien wie z.B. Smartphone, PC, Notebook, etc. am Arbeitsplatz auch privat? (...)	1 = Ja 2 = Nein
<i>Skala „Häufigkeit Privatnutzung“: Wie oft verwenden Sie folgende Geräte zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz?</i>		
KT02_01	Privates Smartphone oder Handy	1 = nie
KT02_02	Firmen-Smartphone oder Handy	2 = selten
KT02_03	Privates Net- oder Notebook	3 = mindestens einmal pro Monat
KT02_04	Firmen-Net- oder Notebook	4 = mindestens einmal pro Woche
KT02_05	Firmen-PC	5 = täglich
KT02_06	Privates Tablet	-1 = Besitze ich nicht
KT02_07	Firmen-Tablet	-9 = nicht beantwortet

Skala „Zweck Nutzung“: Zu welchen privaten Zwecken verwenden Sie die moderne Technologie am Arbeitsplatz hauptsächlich?

KT03_01	Soziale Netzwerke	
KT03_02	Abrufen privater E-Mail-Adressen	1 = nie 2 = selten
KT03_03	Online-Banking	3 = mindestens einmal pro Monat
KT03_04	Erledigung von Amtswegen (E-Government etc.)	4 = mindestens einmal pro Woche
KT03_05	Online-Shopping	5 = täglich
KT03_06	Online-Gaming	-9 = nicht beantwortet

Skala „Erlaubnis KT“: Wie sehr sind, Ihrer Meinung nach, folgende Aktivitäten in Ihrem Unternehmen erlaubt bzw. verboten:

KT04_01	Soziale Netzwerke	1 = verboten
KT04_02	Abrufen privater E-Mail-Adressen	2 = teilweise verboten
KT04_03	Online-Banking	3 = weder verboten noch erlaubt
KT04_04	Erledigung von Amtswegen (E-Government etc.)	4 = teilweise erlaubt
KT04_05	Online-Shopping	5 = erlaubt
KT04_06	Online-Gaming	-9 = nicht beantwortet

Rubrik WL: Work-Life Conflict

Skala „Work-Life Conflict (WIF)“: Im Folgenden stelle ich Ihnen einige Fragen zu Ihrer Arbeit und Ihrer Freizeit.

WL01_01	Die Anforderungen meines Berufs beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben.	1 = nie 2 = selten 3 = gelegentlich
WL01_02	Die Zeit, die ich für meinen Beruf aufbringen muss, macht es schwierig, Privat bzw. Familienverpflichtungen zu (...)	4 = oft 5 = immer
WL01_03	Dinge, die ich zuhause erledigen wollte, bleiben liegen, weil die Anforderungen meines Berufs mich daran (...)	-9 = nicht beantwortet
WL01_04	Mein Job verursacht Stress, der es mir schwierig macht, Privat bzw. Familienverpflichtungen zu erledigen.	
WL01_05	Aufgrund meiner beruflichen Verpflichtungen muss ich meine Pläne für die Freizeit oft verändern.	

Skala Family-Work Conflict (FIW)

WL02_01	Die Anforderungen seitens meiner Familie, meiner/s Partner/in oder meiner Freunde beeinträchtigen (...)	1 = nie 2 = selten 3 = gelegentlich
WL02_02	Ich muss Dinge in der Arbeit liegen lassen, aufgrund der Zeit, die ich für private Angelegenheiten benötige.	4 = oft 5 = immer
WL02_03	Ich muss berufliche Aufgaben, die ich eigentlich in der Arbeit erledigen wollte, aufgrund der Anforderungen (...)	-9 = nicht beantwortet
WL02_04	Mein Privatleben beeinträchtigt meine beruflichen Verpflichtungen, z.B. den pünktlichen Arbeitsantritt, (...)	
WL02_05	Meine Familie bzw. mein privates Umfeld verursacht Stress, der meine Fähigkeit, meine Arbeit (...)	

C. Rohdaten

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
1	1	24	8		1	4
2	1	25	8		1	4
3	2	57	10		2	
4	2	48	7		1	4
5	1	33	8		1	4
6	1	29	10		1	4
7	2	53	10		1	8
8	2	40	7		1	4
9	1	28	7		1	4
10	2	52	7		1	4
11	2	27	8		1	4
12	1	42	7		2	
13	1	36	7		1	4
14	1	25	8		1	4
15	2	18	7		1	4
16	2	30	10		1	4
17	2	36	10		1	4
18	1	30	8		1	4
19	2	29	7		1	4
20	1	30	8		1	4
21	1	50	8		1	4
22	2	35	7		1	4
23	1	22	7		1	4
24	1	46	2		2	
25	1	49	8		1	4
26	1	23	8		1	4
27	2	34	7		1	4
28	2	30	8		1	4
29	1	36	3		1	4
30	1	27	7		1	4
31	2	38	8		1	4
32	2	41	8		1	4
33	2	31	8		1	4
34	2	34	8		1	4
35	1	46	10		1	4
36	1	46	10		1	4
37	1	33	8		1	4
38	1	23	8		1	8
39	2	23	10		1	6
40	1	33	8		1	4
41	1	33	7		1	4
42	2	33	8		1	4
43	2	37	8		1	4
44	1	43	8		1	4
45	1	42	8		1	4
46	2	25	8		1	4
47	2	47	8		2	
48	1	43	7		1	4
49	1	20	2		2	
50	2	47	8		1	4
51	1	43	8		1	4

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
52	1	28	8		1	4
53	2	39	8		1	4
54	2	40	8		1	4
55	1	33	8		1	4
56	1	35	8		1	4
57	1	38	8		1	4
58	1	31	8		1	4
59	1	45	7		1	4
60	1	33	10		1	4
61	1	35	8		1	4
62	2	40	8		1	4
63	2	45	7		1	4
64	2	37	8		1	4
65	1	28	8		2	
66	1	29	7		1	4
67	1	45	7		1	4
68	1	38	8		1	4
69	1	36	8		1	4
70	1	28	7		1	6
71	2	72	3		2	
72	1	47	7		1	4
73	1	33	8		1	4
74	1	46	8		1	4
75	2	26	10		1	4
76	2	73	8		1	6
77	1	38	8		1	4
78	1	38	8		1	4
79	1	31	10		1	4
80	1	26	8		1	4
81	1	22	10		1	4
82	2	34	8		1	4
83	2	40	7		1	4
84	2	40	7		1	4
85	2	30	7		1	2
86	2	34	8		1	4
87	2	43	8		1	4
88	1	24	7		1	4
89	1	27	8		1	4
90	1	49	8		1	4
91	1	21	7		1	4
92	1	41	8		1	4
93	1	35	7		1	4
94	1	50	8		1	4
95	1	36	7		1	4
96	2	39	8		1	4
97	1	35	8		1	4
98	1	37	7		1	4
99	2	27	8		1	4
100	1	27	7		1	4
101	1	59	9	Handelsschule	2	
102	1	44	7		1	4

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
103	1	50	7		1	4
104	1	45	7		1	4
105	1	30	8		1	4
106	1	33	8		1	4
107	1	34	8		1	4
108	2	27	8		1	4
109	1	33	7		1	4
110	1	26	8		1	4
111	1	23	8		1	4
112	1	38	8		1	4
113	-9		-9			
114	1	33	10		1	4
115	1	45	8		1	4
116	1	35	8		1	4
117	1	33	8		1	4
118	1	55	8		1	4
119	1	44	8		1	4
120	1	26	8		1	4
121	1	39	8		1	4
122	2	46	7		1	4
123	2	39	7		1	4
124	1	49	8		1	4
125	2	31	9	Fachschule	1	5
126	1	33	8		1	4
127	2	50	8		1	4
128	2	45	8		1	4
129	-9		-9			
130	1	39	8		1	4
131	2	32	8		1	6
132	1	24	7		1	4
133	1	32	7		1	4
134	1	30	8		1	4
135	1	36	8		1	4
136	2	33	7		1	4
137	1	40	8		1	6
138	-9		-9			
139	1	50	8		1	4
140	2	33	9	Kolleg (Matura)	1	4
141	1	38	7		1	4
142	1	30	8		1	4
143	2	28	8		1	4
144	2	33	9	Höhere Fachschule (CH)	1	4
145	1	49	8		1	4
146	1	53	10		1	4
147	1	27	8		1	4
148	1	46	8		1	
149	1	38	8		1	4
150	1	47	8		1	4
151	1	48	7		1	5
152	1	41	7		2	
153	2	47	10		1	4

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
154	2	34	8		2	
155	2	34	8		1	4
156	2	31	8		1	4
157	1	26	8		1	2
158	1	38	10		1	4
159	2	32	7		1	4
160	1	39	7		1	4
161	2	30	10		1	8
162	1	25	10		1	4
163	2	41	10		1	4
164	1	41	8		1	4
165	1	57	10		1	8
166	1	29	8		1	4
167	1	38	9	Benko	1	4
168	1	31	7		1	4
169	2	47	8		1	4
170	2	33	8		1	4
171	1	26	7		1	4
172	2	48	8		1	4
173	2	58	10		1	6
174	1	26	8		1	4
175	2	56	8		1	5
176	2	47	8		1	4
177	2	27	7		1	4
178	2	60	10		1	4
179	1	23	7		1	4
180	1	24	7		1	4
181	1	29	10		1	4
182	1	44	8		1	6
183	1	45	8		1	4
184	1	38	9	Doktorin	1	4
185	1	26	8		1	4
186	1	37	8		1	4
187	1	25	8		1	4
188	2	32	7		1	4
189	1	48	8		1	4
190	1	44	8		1	4
191	1	39	7		1	4
192	2	60	8		1	4
193	1	51	8		1	4
194	1	41	8		1	4
195	1	43	7		1	4
196	2	40	7		1	4
197	2	31	8		1	4
198	1	30	7		1	4
199	1	41	10		1	4
200	1	32	8		1	4
201	1	40	9	Fachschule	1	4
202	2	50	8		1	4
203	1	25	8		1	4
204	2	46	7		1	4

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
205	1	30	7		1	2
206	1	25	7		1	4
207	2	58	7		1	4
208	1	24	8		1	4
209	1	48	7		1	4
210	2	49	9	Hochschullehrgang	2	
211	2	54	8		1	4
212	2	33	7		1	4
213	1	30	7		1	4
214	2	65	7		1	6
215	1	39	8		1	4
216	1	34	8		1	4
217	1	30	8		1	4
218	2	42	8		1	4
219	2	43	10		1	4
220	1	27	8		1	4
221	1	33	10		1	4
222	2	45	9	landwirtschaftlicher Meister & zwei Lehrabschlüsse	1	6
223	1	24	7		1	4
224	1	51	8		1	6
225	2	31	7		2	
226	1	42	8		1	4
227	1	43	8		1	4
228	1	38	8		1	4
229	1	30	10		1	8
230	2	36	8		1	4
231	1	43	7		1	4
232	1	52	8		1	4
233	2	45	10		1	4
234	1	28	8		1	4
235	2	34	8		1	4
236	2	65	8		1	6
237	2	51	7		1	4
238	1	39	8		1	8
239	2	60	10		1	4
240	2	59	10		1	4
241	1	46	7		1	4
242	1	36	7		1	4
243	2	33	8		1	4
244	1	43	10		1	6
245	2	37	10		1	4
246	1	27	8		1	4
247	2	35	7		1	4
248	2	63	9	HTL	1	6
249	2	36	8		1	4
250	2	37	8		1	4
251	1	32	8		1	4
252	1	32	8		1	4
253	1	35	8		1	4
254	1	58	8		1	6
255	1	29	9	HASCH Abschluss	1	4

id	SD01	SD02_01	SD10	SD10_09	SD13	SD14
256	2	39	8		1	4
257	2	44	10		1	4
258	2	42	7		1	4
259	2	42	7		1	4
260	1	43	10		1	4
261	1	25	7		1	4
262	1	25	10		1	5
263	2	30	2		2	
264	2	25	10		1	4
265	2	38	8		1	6
266	1	26	7		1	4
267	1	38	9	Fachschule	1	4
268	2	27	8		1	4
269	1	41	7		1	4
270	1	29	8		1	4
271	1	31	8		1	4
272	2	41	8		1	4
273	1	38	8		1	4
274	2	46	7		1	6
275	1	32	7		1	4
276	2	42	8		1	4
277	1	38	10		1	4
278	1	45	7		1	6
279	1	38	8		1	4
280	2	52	7		1	5
281	2	43	8		1	4
282	1	30	8		1	4
283	2	56	9	Pädagogische Akademie	1	5
284	1	41	10		1	5
285	1	48	7		1	8
286	1	25	9	Gesundheits-u. Krankenpflegediplom	1	4
287	1	36	8		1	4
288	2	40	8		1	4

id	SD14_08	SDI5	SDI6	SDI7	SDI8_01	SDI9	KT01	KT02_01	KT02_02	KT02_03	KT02_04	KT02_05	KT02_06	KT02_07	KT03_01	KT03_02
1		2	3	2		2	1	5	2	1	2	-1	-1	-1	5	5
2		2	1	2		1	1	5	-1	4	-1	5	-1	1	5	5
3																
4		1	3	1	2	1	2									
5		1	1	2		2	1	5	3	-1	-1	5	-1	-1	4	5
6		1	2	1	1	2	1	5	4	-1	-1	5	1	-1	5	5
7	Berufskraftfahrer	1	1	1	3	2	1	5	5	-1	-1	-1	-1	-1	5	5
8		1	3	1	2	2	1	-1	5	1	5	-1	5	-1	5	5
9		1	3	2		2	1	5	-1	-1	-1	4	-1	-1	4	5
10		1	2	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	1	5
11		1	3	2		2	1	5	-1	1	5	-1	-1	-1	1	5
12																
13		1	3	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	3	5
14		1	2	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	2	2
15		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	1	1	-1	5	2
16		1	3	1	1	2	1	5	5	2	4	5	1	1	4	4
17		1	3	1	1	1	1	5	4	-1	-1	5	4	-1	5	5
18		1	3	2		2	1	5	-1	1	5	5	1	-1	5	5
19		1	3	2		2	1	-1	5	-1	5	-1	5	-1	5	5
20		1	2	2		2	1	5	-1	1	-1	1	1	-1	5	4
21		1	2	1	3	2	1	4	4	2	4	4	-1	-1	4	4
22		1	3	2		2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23		1	2	2		2	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5
24																
25		1	3	2		2	1	5	-1	5	-1	5	5	-1	1	2
26		1	1	2		2	1	5	2	1	-1	4	1	-1	3	4
27		2	2	2		2	1	5	-1	2	2	5	2	-1	5	5
28		1	1	2		1	1	5	-1	5	-1	5	-1	-1	5	4
29		1	1	2		1	1	5	-1	1	-1	-1	1	-1	5	2
30		1	1	2		2	1	3	1	1	2	2	-1	-1	2	1
31		1	3	2		1	1	5	5	-1	5	-1	5	-1	5	5
32		1	1	2		1	1	5	1	1	4	-1	-1	-1	5	5
33		1	3	1	2	1	1	5	-1	5	-1	5	-1	-1	4	5
34		1	1	2		2	2									
35		1	3	1	2	2	2									
36		1	3	1	2	2	1									
37		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	3	5
38	Lehrerin	1	3	2		1	1	4	-1	1	-1	2	-1	-1	3	2
39		1	-9	2		1	1	2	5	-1	-1	-1	-1	-1	5	1
40		2	3	2		2	2									
41		1	1	2		2	1	5	-1	1	5	-1	2	-1	2	2
42		1	3	1	2	1	1	-1	5	-1	5	1	-1	5	-9	-9
43		1	1	2		1	1	5	-1	1	2	5	-1	2	1	4
44		1	3	2		2	1	-1	5	1	5	-1	1	-1	1	5
45		1	3	1	1	1	1	-1	5	-1	4	-1	-1	-1	2	4
46		1	3	2		2	1	5	2	-1	-1	5	-1	-1	5	5
47																
48		1	3	2		2	1	5	1	1	1	1	1	1	4	4
49																
50		1	3	1	2	1	1	-1	5	-1	5	-1	5	-1	1	3
51		1	3	2		1	1	5	-1	1	-1	2	-1	-1	4	5

id	SD14_08	SDI5	SDI6	SDI7	SDI8_01	SDI9	KT01	KT02_01	KT02_02	KT02_03	KT02_04	KT02_05	KT02_06	KT02_07	KT03_01	KT03_02
52		2	2	2		2	1	5	-1	1	-1	5	1	-1	2	5
53		1	1	2		2	1	5	4	-1	5	-1	-1	-1	4	5
54		1	3	2		1	1	4	1	1	-1	5	-1	-1	4	4
55		1	3	2		2	1	5	-1	5	-1	5	-1	-1	4	4
56		2	3	2		2	2									
57		1	3	1	2	2	1	2	5	-1	-1	5	1	-1	2	5
58		1	2	2		2	1	2	1	2	1	4	1	1	4	5
59		2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
60		2	3	1	2	2	2									
61		1	3	1	1	2	2									
62		1	3	2		1	1	4	-1	1	-1	-1	-1	-1	2	4
63		1	3	1	2	1	1	5	5	4	5	-9	5	-9	4	5
64		1	2	2		2	1	2	-1	1	1	2	5	-1	5	5
65																
66		2	2	2		2	1	5	-1	1	-1	2	-1	-1	4	5
67		1	2	2		2	1	2	-1	-1	-1	5	-1	-1	1	2
68		1	1	2		2	2									
69		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	2	5
70		-9	3	2		1	1	5	5	5	5	-1	-1	-1	5	5
71																
72		1	2	1	4	2	1	5	-1	5	-1	-1	-1	-1	5	5
73		1	3	2		1	1	5	5	1	3	5	1	-1	5	4
74		1	3	1	3	1	1	4	5	-1	1	2	1	-1	2	4
75		2	-9	2		2	1	5	-1	-1	-1	5	-1	-1	1	1
76	Pensionist	3	3	1	2	2	1	5	-1	5	3	-1	5	-1	4	5
77		2				2										
78		2	3	1	1	2	1	2	-1	2	5	5	-1	-1	5	5
79		1	1	2		2	1	5	-1	-1	-1	4	-1	-1	5	4
80		2	1	2		2	2									
81		1	1	2		1	2									
82		1	3	1	2	2	2									
83		1	3	2		1	1	5	-1	5	-1	4	2	-1	1	5
84		1	1	2		1	1									
85		2	1	2		2	1	5	1	1	1	1	-1	-1	1	4
86		1	3	2		1	1	5	-1	1	-1	5	1	-1	5	5
87		1	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88		1	3	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	5	5
89		2	1	2		2	1	5	-1	1	5	-1	1	-1	5	5
90		1	3	1	1	1	1	-1	5	1	-1	4	2	-1	2	3
91		1	3	2		2	2									
92		1	3	2		1	1	-1	5	-1	5	-1	5	-1	5	5
93		2	1	2		2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
94		1	3	2		2	2									
95		1	2	2		2	2									
96		1	3	1	1	1	1	4	-1	2	-1	4	-1	-1	2	4
97		2	3	1	2	2	1	5	-1	-1	-1	5	-1	-1	1	1
98		1	3	2		2	2									
99		1	1	2		2	1	2	-1	1	1	5	-1	-1	1	3
100		1	1	2		2	1	5	-1	4	-1	5	-1	-1	5	4
101																
102		1	1	1	2	1	1	4	-1	-1	-1	5	-1	-1	2	1

id	SD14_08	SDI5	SDI6	SDI7	SDI8_01	SDI9	KT01	KT02_01	KT02_02	KT02_03	KT02_04	KT02_05	KT02_06	KT02_07	KT03_01	KT03_02
103		2	3	1	2	2	1	3	-1	-1	-1	4	-1	-1	2	3
104		1	3	2		2	1	2	1	1	1	4	1	1	2	4
105		1	3	2		2	1	2	-1	1	1	5	1	-1	5	5
106		1	3	2		1	1	5	-1	5	4	5	-1	-1	4	5
107		1	3	1	2	2	1	5	-1	-1	-1	4	-1	-1	1	4
108		2	3	2		2	1	5	-1	2	-1	5	-1	-1	5	5
109		1	2	2		2	1	5	-1	1	4	5	-1	-1	4	3
110		2	2	2		2	1	5	-1	1	-1	2	-1	-1	2	2
111		1	1	2		2	1	5	4	1	2	5	-1	-1	5	5
112		2	3	1	1	2	1	2	-1	1	-1	5	-1	-1	5	5
113																
114		1	3	2		2	2									
115		1	3	2		1	1	1	3	4	2	5	-1	5	1	5
116		1	3	2		2	1	5	-9	1	4	-9	1	1	5	5
117		1	3	2		2	1	4	-1	1	-1	3	1	-1	1	4
118		1	2	1	2	2	1	5	4	1	-1	5	-1	-1	2	1
119		1	3	1	4	1	1									
120		1	2	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	5	5
121		2	3	1	1	2	1	2	-1	1	1	1	1	-1	1	1
122		1	3	1	3	1	1	-1	5	-1	5	-1	3	-1	3	5
123		2	1	2		2	1	5	2	1	5	-1	-1	-1	4	5
124		1	3	1	2	1	1	-1	-1	5	-1	-1	-1	-1	1	5
125		1	3	2		1	1	5	-1	4	2	5	5	-1	5	2
126		1	3	2		2	1	4	-1	1	-1	3	1	-1	1	4
127		1				2										
128		1	3	1	3	1	1	5	5	1	4	5	-1	-1	2	2
129																
130		1	3	2		2	1	-1	3	1	5	-1	-1	-1	1	5
131		1	2	2		1	1	5	-1	-1	5	-1	-1	3	5	5
132		2	2	2		1	1	5	-1	1	5	-1	-1	-1	5	5
133		1	3	2		2	1	5	1	5	5	-1	-1	-1	5	4
134		1	3	1	1	2	1	4	-1	1	1	4	1	-1	2	2
135		2	3	2		1	1	5	5	2	-1	5	-1	-1	5	5
136		1	3	1	1	2	1	5	3	-1	5	-1	-1	-1	5	2
137		2	3	1	1	1	1	5	-1	4	-1	5	-1	-1	4	5
138																
139		2	2	1	1	2	2									
140		1	3	2		2	1	5	-1	4	-1	5	-1	-1	3	5
141		2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
142		1	2	2		2	2									
143		1	3	2		2	1	5	-1	1	-1	5	1	-1	5	5
144		1	3	1	1	1	1	5	5	4	5	5	-1	-1	4	5
145		1	2	2		2	1	5	1	2	1	2	1	1	2	2
146		1	1	2		2	1	2	5	2	5	5	-1	-1	-9	-9
147		1	3	2		2	1	5	5	4	-1	5	-1	-1	4	4
148																
149		2	3	1	1	2	1	5	-1	5	2	2	-1	-1	4	5
150		2	3	1	2	1	1	5	-1	-1	-1	3	-1	-1	1	1
151		1	3	2		1	1	5	4	2	-1	5	2	-1	2	2
152																
153		1	3	1	3	2	1	5	5	-1	-1	1	-1	-1	1	1

id	SD14_08	SDI5	SDI6	SDI7	SDI8_01	SDI9	KT01	KT02_01	KT02_02	KT02_03	KT02_04	KT02_05	KT02_06	KT02_07	KT03_01	KT03_02
205		2	1	2		2	1	5	-1	2	5	-1	-1	-1	2	3
206		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	5	5
207		1	3	1	2	1	1	-1	5	-1	5	5	5	-9	1	4
208		2	3	1	1	2	1	4	1	1	-1	4	-1	-1	4	4
209		1	3	2		2	1	-9	-9	-9	-9	5	-9	-9	5	5
210																
211		1	2	2		2	1	5	5	5	5	5	-1	-1	1	5
212		1	1	2		2	1	-1	5	-1	5	5	3	-1	5	5
213		1	3	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4	-1	4	5
214		1	2	2		1	1	2	-1	1	-1	5	1	-1	1	1
215		1	3	2		1	1	4	-1	-1	-1	4	2	-1	2	4
216		2	3	1	1	2	1	5	-1	1	-1	5	1	-1	5	2
217		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	3	1	-1	2	3
218		1	1	1	2	2	1	4	-1	1	-1	5	1	-1	4	4
219		1	1	2		2	1	5	-1	5	-1	4	5	-1	5	5
220		1	3	2		2	1	4	3	1	2	-1	1	-1	1	2
221		2	3	1	1	2	1									
222		1	2	2	0	1	1	5	5	5	5	-1	-1	-1	5	5
223		1	1	2		2	1	5	-1	1	-1	2	-1	-1	2	2
224		1	3	2		2	1	-1	5	-1	5	5	-1	5	5	5
225																
226		1	2	1	1	2	1	5	2	1	5	-1	-1	-1	5	5
227		1	3	2		2	1	3	3	-1	-1	4	2	-1	1	4
228		1	3	2		1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
229		1	1	2		2	1									
230		1	3	1	2	1	1	-1	5	-1	4	5	-1	4	5	5
231		1	1	2		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
232		2	3	1	1	2	2									
233		1	3	1	2	2	1	5	-1	1	-1	2	-1	-1	1	5
234		2	3	1	3	2	2									
235		1	3	2		2	1	5	4	1	5	-1	-1	4	2	2
236		1	3	1	5	1	1	-9	5	-1	4	-1	-1	-1	3	1
237		1	2	2		1	1	4	4	1	3	-1	-1	-1	2	3
238	Vertragsbedienstete	1	3	1	1	1	1	4	-1	-1	5	4	-1	1	1	3
239		1	3	1	2	1	1	5	5	-9	-9	5	5	-9	1	2
240		1	1	2		1	1	4	-1	5	-1	5	5	-1	1	1
241		1	3	2		2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1
242		2	3	1	2	2	1	5	-1	-1	-1	4	-1	-1	5	3
243		1	3	2		2	1	2	3	1	3	-1	-1	-1	1	2
244		1	3	1	1	1	1	-1	5	3	-1	-1	-1	5	5	5
245		1	1	2		2	1	2	5	1	-1	-1	-1	-1	1	5
246		2	2	2		2	1	5	-1	2	4	4	-1	-1	5	5
247		1	3	2		2	1	4	-1	1	5	-1	3	-1	5	4
248		1	3	1	2	1	1	2	-1	1	2	2	-1	-1	1	1
249		1	3	1	2	1	1	5	-1	4	4	-1	5	-1	2	2
250		1	3	1	2	2	1	4	-1	1	2	5	1	-1	5	5
251		1	3	2		2	2									
252		1	3	2		2	1	4	-1	-1	-1	4	-1	-1	1	5
253		1	2	2		2	2									
254		1	3	1	3	1	2									
255		1	3	1	2	2	1	5	-1	1	-1	4	-1	-1	2	2

id	SD14_08	SDI5	SDI6	SDI7	SDI8_01	SDI9	KT01	KT02_01	KT02_02	KT02_03	KT02_04	KT02_05	KT02_06	KT02_07	KT03_01	KT03_02
256		1	3	2		1	1	5	4	1	5	-1	-1	-1	2	4
257		1	1	2		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
258		1	3	1	3	2	2									
259		1	3	1	3	2	1	5	-1	1	-1	4	1	-1	1	1
260		2	1	2		1	2									
261		1	3	2		2	2									
262		2	1	2		2	1	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9
263																
264		2	1	2		1	1	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	1
265		1	1	2		2	1	5	4	4	4	4	-1	-1	2	4
266		1	3	2		2	1	5	-1	-1	-1	5	1	-1	5	5
267		2	3	1	2	1	1	5	5	1	-1	5	1	-1	5	5
268		1	3	1	1	2	1	5	-1	2	-1	5	2	-1	5	5
269		1	3	2		2	1	4	2	2	-1	4	-1	1	2	5
270		1	3	2		2	1	5	-1	2	-1	5	-1	-1	5	5
271		1	3	2		2	1	5	-1	1	-1	4	1	-1	5	4
272		1	3	2		2	1	5	-1	1	4	-1	1	-1	5	5
273		1	3	1	2	2										
274		1	3	1	1	2	1									
275		1	3	2		1	1	5	2	1	1	1	-1	1	5	5
276		1	1	2		2	1	2	-1	-1	2	-1	-1	-1	1	2
277		1	3	1	1	2	1	2	-1	2	-1	5	-1	-1	1	1
278		2	1	1	2	1	1									
279		1	3	1	1	1	1	4	-1	2	2	2	1	1	2	2
280		1	3	1	6	2	1	5	-1	4	4	5	-1	-1	1	2
281		1	3	1	1	1	1	5	-1	-1	5	5	-1	-1	2	5
282		1	3	2		2	1	2	-1	1	1	2	1	1	1	2
283		1	1	2		1	1	5	-1	5	5	5	-1	-1	5	5
284		2	3	1	2	2	1	5	1	1	5	1	1	1	4	5
285	selbständige Heilmasseurin	1	1	2		1	1	5	-9	2	-9	-9	3	-9	3	3
286		1	2	2		2	1	5	-1	1	2	2	1	1	5	5
287		1	3	2		2	1	5	-1	1	-1	5	-1	-1	4	5
288		1	3	2		1	1	-1	4	-1	4	-1	-1	4	2	3

id	KT03_03	KT03_04	KT03_05	KT03_06	KT04_01	KT04_02	KT04_03	KT04_04	KT04_05	KT04_06	WL01_01	WL01_02	WL01_03	WL01_04	WL01_05	WL02_01	WL02_02	WL02_03	WL02_04	WL02_05
1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	4	2	2	2	5	4	3	1	1	1	4	4	4	4	3	1	2	1	1	2
3																				
4																				
5	3	2	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	1
6	4	4	3	1	2	4	3	4	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1
7	2	1	1	1	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	2	1	1	1	1
8	5	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
9	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	5	4	4	4	4	2	1	1	1	2
11	1	2	4	1	1	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1
12																				
13	1	1	1	1	5	5	5	4	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
14	1	1	2	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	5	4	4	3	5	2	1	3	1	1
16	1	1	3	1	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2
17	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2
18	1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
19	4	2	2	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1
20	1	2	1	1	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1
21	1	2	1	1	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1
22	5	2	5	1	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
23	3	3	2	1	4	5	4	4	1	1	4	4	3	5	3	1	3	3	2	3
24																				
25	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	4	2	1	1	2
26	4	3	1	1	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2
27	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1
28	3	2	2	1	5	5	5	5	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1
29	1	2	1	2	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	2	1	1	1	1
30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	1	1	1	2
31	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1
32	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3
33	2	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	1	1	1	1
34																				
35																				
36																				
37	1	1	4	1	2	5	4	4	2	1	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3
38	1	1	1	1	3	4	4	4	3	1	5	4	4	3	4	2	1	1	1	1
39	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	2	1	2	4	4	4	1	1	1	1
40																				
41	3	-9	2	1	5	5	4	4	-9	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1
42	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9
43	1	2	1	1	3	5	3	4	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1
44	4	2	2	1	1	1	5	2	2	1	5	4	4	4	4	1	2	2	1	1
45	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2
46	4	1	1	2	1	4	4	5	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	1
47																				
48	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
49																				
50	3	2	2	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
51	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	4	3	4	3	3	2	2	1	1	1

id	KT03_03	KT03_04	KT03_05	KT03_06	KT04_01	KT04_02	KT04_03	KT04_04	KT04_05	KT04_06	WL01_01	WL01_02	WL01_03	WL01_04	WL01_05	WL02_01	WL02_02	WL02_03	WL02_04	WL02_05
52	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
53	3	1	2	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
54	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	2	1	1	1	1
55	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
56																				
57	1	1	1	1	3	5	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
58	2	2	1	1	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
60																				
61																				
62	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1
63	4	4	4	1	3	3	4	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3
64	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
65																				
66	4	1	1	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
67	2	2	1	1	2	4	4	4	1	1	4	3	4	4	3	2	1	1	1	1
68																				
69	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2
70	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
71																				
72	4	3	1	1	4	4	4	3	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1
73	2	1	1	1	2	5	5	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	1	1	1	1	2	2	1	5	1	1	5	5	4	4	4	2	2	2	1	2
75	1	2	1	2	3	5	4	5	5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
76	4	3	4	1	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3
77																				
78	2	2	2	1	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
79	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80																				
81																				
82																				
83	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1
84																				
85	1	1	1	1	2	4	3	4	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
86	4	2	2	1	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
87	5	3	4	1	5	5	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3
88	4	2	3	1	3	5	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3
89	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1
90	4	2	1	1	2	5	5	5	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2
91																				
92	4	3	3	5	2	1	3	4	1	1	5	5	4	5	5	2	2	1	2	1
93	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
94																				
95																				
96	4	4	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
97	1	1	1	1	5	5	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1
98																				
99	3	3	2	2	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	-9	-9	-9	-9	-9
100	4	2	2	1	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
101																				
102	4	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1

id	KT03_03	KT03_04	KT03_05	KT03_06	KT04_01	KT04_02	KT04_03	KT04_04	KT04_05	KT04_06	WL01_01	WL01_02	WL01_03	WL01_04	WL01_05	WL02_01	WL02_02	WL02_03	WL02_04	WL02_05
103	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1
104	2	2	2	1	5	5	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1
105	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1
106	4	3	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
107	3	2	1	1	4	2	1	1	1	1	3	4	3	4	3	3	2	1	4	2
108	3	2	2	1	2	5	5	5	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
109	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
110	1	2	1	1	3	5	5	4	2	1	2	2	2	3	4	1	2	2	3	2
111	5	3	1	1	5	5	5	5	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
112	1	2	2	1	5	5	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2
113																				
114																				
115	3	1	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
116	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
117	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2					
118	3	3	1	1	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1
119																				
120	1	1	1	5	3	5	3	5	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1
122	2	2	2	1	3	3	5	4	2	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2
123	2	2	2	1	4	4	4	4	3	1	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2
124	1	4	1	1	-9	-9	-9	-9	-9	-9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
125	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
126	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2
127																				
128	2	2	2	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1
129																				
130	1	2	1	1	1	5	5	5	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1
131	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
132	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1
133	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
134	1	1	1	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2
135	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
136	2	2	2	1	3	3	4	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2
137	4	2	2	-9	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3
138																				
139																				
140	4	4	5	2	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
141	1	1	1	1	2	4	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1
142																				
143	1	2	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	4	4	3	4	2	2	2	2
144	4	3	2	1	5	5	3	5	4	1	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2
145	1	1	2	1	5	5	5	5	5	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1
146	2	-9	2	-9	1	4	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
147	4	3	3	1	4	3	5	5	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
148																				
149	2	2	1	1	5	5	5	5	5	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
150	1	1	1	1	3	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	2	2	2	1	2
151	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
152																				
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2

id	KT03_03	KT03_04	KT03_05	KT03_06	KT04_01	KT04_02	KT04_03	KT04_04	KT04_05	KT04_06	WL01_01	WL01_02	WL01_03	WL01_04	WL01_05	WL02_01	WL02_02	WL02_03	WL02_04	WL02_05
205	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2
206	2	2	1	1	5	5	5	5	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1
207	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1
208	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
209	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
210																				
211	4	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	-9	-9	-9	-9	-9
212	3	2	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
213	3	2	2	1	5	5	5	5	4	1	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2
214	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1
215	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1
216	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
217	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1
218	3	2	2	1	4	1	5	5	4	1	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1
219	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1
220	1	1	1	4	3	5	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1
221																				
222	5	3	4	1	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
223	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
224	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
225																				
226	3	2	3	1	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
227	1	2	1	1	1	4	5	5	1	1	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3
228	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
229																				
230	4	3	2	1	5	5	5	5	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1
231	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
232																				
233	1	1	1	4	2	3	-9	-9	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
234																				
235	1	2	2	1	4	5	5	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
236	1	1	2	1	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
237	3	2	1	1	1	4	4	4	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2
238	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1
239	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2
240	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
241	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2
242	2	2	2	1	5	5	5	5	3	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1
243	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
244	1	4	2	1	5	5	5	5	5	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	1
245	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1
246	3	3	1	1	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
247	3	3	4	1	5	5	3	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2
248	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1
249	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	-9	-9	-9	-9	-9
250	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
251																				
252	1	1	1	1	5	5	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
253																				
254																				
255	3	1	2	1	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	2

id	KT03_03	KT03_04	KT03_05	KT03_06	KT04_01	KT04_02	KT04_03	KT04_04	KT04_05	KT04_06	WL01_01	WL01_02	WL01_03	WL01_04	WL01_05	WL02_01	WL02_02	WL02_03	WL02_04	WL02_05
256	4	2	2	1	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
257	1	1	1	1	2	2	2	-9	1	1	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1
258																				
259	4	2	1	1	1	2	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3
260																				
261																				
262	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9
263																				
264	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9	-9
265	1	3	2	2	2	4	3	5	2	1	4	4	3	3	4	2	1	1	1	2
266	5	1	3	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
267	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
268	5	5	5	2	2	1	5	3	3	1	4	3	4	2	3	2	4	2	2	3
269	1	1	1	1	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	1
270	5	2	2	1	2	2	5	3	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1	2	1
271	1	2	1	1	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
272	3	2	1	1	3	3	3	5	3	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1
273																				
274																				
275	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	3
276	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	1	1	2	2	1
277	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	4	1	1	1	1	1
278																				
279	2	2	1	1	5	5	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
280	2	1	1	-9	1	5	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3
281	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	-9	1	1	2	2	2
282	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
283	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4	2	2	2	1	1
284	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
285	3	1	2	-9	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	4	2	1	1	1	2
286	5	1	2	5	4	3	3	3	2	4	3	3	2	1	4	1	1	1	1	2
287	3	1	2	1	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
288	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2