

## **Auswirkung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden – Erwartung Dritter als Moderator**

Nadine SEIFERLING, Anna WEBER, Elisa FELDMANN, Karlheinz SONNTAG

*Ruprecht-Karls Universität Heidelberg, Arbeits- und Organisationspsychologie  
Hauptstr. 47-51, D-69117 Heidelberg*

**Kurzfassung:** Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, d.h. die Verfügbarkeit Erwerbstätiger für Arbeitsangelegenheiten auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und des regulären Arbeitsortes, kann negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben. Mit Hilfe eines Onlinefragebogens wurden N=164 berufstätige Personen zu verschiedenen Aspekten arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit befragt, um Aufschluss über die Zusammenhänge arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und verschiedenen Maßen des Wohlbefindens zu gewinnen. Die Analysen bestätigen die Annahme, dass diese Verfügbarkeit außerhalb des regulären Arbeitskontexts mit mehr Stress, mehr Irritation und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammenzuhängen. Die wahrgenommene Erwartung Dritter (z.B. Chef, Kollegen) erreichbar sein zu müssen moderierte ferner den Effekt arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Stress.

**Schlüsselwörter:** erweiterte Erreichbarkeit, Wohlbefinden, Gesundheit, wahrgenommene Erwartungen, Work-Life Balance

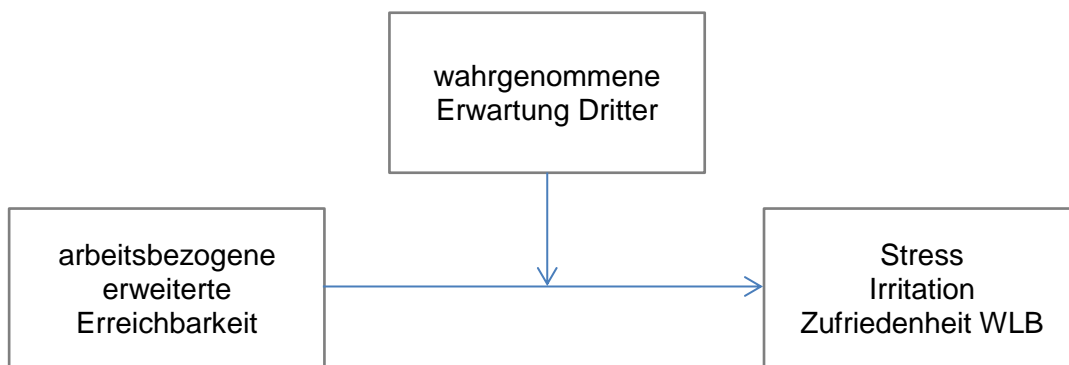
### **1. Theoretischer Hintergrund**

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit stellt entsprechend der Definition von Pangert und Schüpbach (2013, S. 9) „eine häufig durch neue Informations- und Kommunikations-Medien ermöglichte Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort, welche ein unterschiedliches Ausmaß annehmen kann“ dar.

Zunehmende Digitalisierung und Flexibilisierung erlauben Beschäftigten weniger orts- und zeitgebunden zu arbeiten. Immer mehr Berufstätige sind dementsprechend auch im Privatleben für Arbeitsbelange verfügbar (Arlinghaus & Nachreiner, 2014; Strobel, 2013). Dies bietet Erwerbstätigen viele Chancen, kann jedoch auch dazu führen, dass Grenzen zwischen verschiedenen Lebensbereichen durchlässiger werden oder gar verschimmen (Arlinghaus & Nachreiner, 2013; Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Daraus können u.a. negative Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden resultieren (Arlinghaus & Nachreiner, 2013; Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012). In der vorliegenden Studie wurden entsprechende Effekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf verschiedene Variablen des Wohlbefindens (Stress, Irritation, Zufriedenheit mit Work-Life-Balance) untersucht. Ferner wurde die Moderatorwirkung von subjektiv eingeschätzten Erwartungen

Dritter (z.B. Chef, Kollegen) auch außerhalb der Arbeit für Arbeitsbelange verfügbar zu sein, getestet.

Entsprechend der Theory of Reasoned Action (Ajzen & Fishbein, 1980) stellen subjektive Normen (Produkt der sozialen Erwünschtheit und der Motivation, diesen Erwartungen zu entsprechen) relevante Faktoren für Verhaltensintentionen und Verhalten dar. Ausgehend von dieser Annahme könnten subjektive Normen oder wahrgenommene Erwartungen Dritter auch die Beziehung zwischen tatsächlicher arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und verschiedenen Maßen des Wohlbefindens moderieren. In der vorliegenden Studie wird daher die Hypothese getestet, dass subjektive Erwartungen Dritter (bzgl. der eigenen Verfügbarkeit außerhalb des regulären Arbeitskontexts), die Beziehung zwischen tatsächlicher arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und verschiedenen Maßen des Wohlbefindens moderiert (vgl. Abbildung 1).



**Abbildung 1:** Untersuchungsmodell der Studie.

## 2. Methode

Zur Untersuchung der Fragestellung bearbeiteten 164 Beschäftigte einen etwa zehn-minütigen Online-Fragebogen (75.6% weiblich, Durchschnittsalter 33.10 Jahre). Etwa drei Viertel der Befragten (78.7%) standen in einem Angestelltenverhältnis und die durchschnittliche Arbeitszeit lag bei 39.47 Stunden pro Woche (SD=11.59). Dabei waren die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (22%) sowie Handel und Vertrieb (14%) am häufigsten vertreten.

Die Konstrukte wurden wo möglich mit Hilfe von Kurzskalen renommierter Instrumente operationalisiert. Zur Erfassung *arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit* wurden aufbauend auf der Skala "Work Interrupting Nonwork Behaviours" von Kossek et al. (2012) sechs Items entwickelt. Um die *subjektiv wahrgenommenen Erwartungen Dritter* bzgl. arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu erfassen, wurden in Anlehnung an Hessenmöller et al. (2013) zusätzlich zwei Items entwickelt, die sowohl das Erledigen von Aufgaben in der Freizeit, als auch die erweiterte Erreichbarkeit abdecken (z.B. „*In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledige*“). *Stress* wurde mit der 12-Item-Screening- Skala (SSCS) des Trierer Inventars zum chronischen Stress (TICS; Schulz, Schlotz & Becker, 2004) erhoben. Zur Erfassung von *Irritation* wurde die Irritations-Skala eingesetzt (Mohr et al., 2005). Der Fragebogen enthielt weiterhin Fragen zur Erfassung der *Zufriedenheit mit der WLB* (Peters, Steenbock, Sonntag & Rexroth, 2014).

Neben korrelativen Zusammenhängen wurde auch untersucht inwiefern die subjektive Erwartung Dritter als Moderator fungiert, d.h. inwieweit angenommene Erwartungen anderer, auch außerhalb der Arbeit für Arbeitsbelange verfügbar zu sein, Einfluss darauf hat, wie arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit auf Stress, Irritation und Zufriedenheit mit der Work Life Balance, wirkt (vgl. Abb. 1). Hierzu wurden vier Regressionsanalysen mithilfe des SPSS Makros PROCESS (Hayes, 2013) durchgeführt. Diese enthielten jeweils arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als Prädiktor, die subjektive Einschätzung, inwiefern andere Personen (z.B. Kollegen, Chef) arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erwarten als Moderator sowie ein Wohlbefindensmaß als Outcome-Variable.

### 3. Ergebnisse

Zunächst wurden die Zusammenhänge der Untersuchungsvariablen betrachtet. Hierbei zeigen sich mehrere signifikante Korrelationen ( $r$  zwischen .17 und .68) zwischen den untersuchten Konstrukten. Signifikante positive Korrelationen zeigten sich zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Stress, Irritation sowie wahrgenommene Erwartungen Dritter, wohingegen ein negativer Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance festzustellen war. Darüber hinaus wies die subjektive Erwartung Dritter positive Korrelationen mit Stress sowie Irritation auf. Zwischen der Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life Balance und wahrgenommenen Erwartungen Dritter fanden sich jedoch keine signifikanten Zusammenhänge.

Anschließende Regressionsanalysen zeigten, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit einen marginal signifikanten Haupteffekt auf Irritation aufweist ( $b=.36$ ;  $p=.053$ ). Ferner ergaben die Analysen für die abhängige Variable Stress eine statistisch bedeutsame Interaktion aus arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und wahrgenommener Erwartung ( $b=.09$ ,  $p=.033$ ). Demnach ist der (negative) Effekt von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Stress mit zunehmender subjektiver Erwartung stärker.

Für die beiden verbleibenden Outcome-Variablen (Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und Irritation) zeigten sich keine signifikanten Interaktionen zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und wahrgenommenen Erwartungen Dritter.

### 4. Diskussion

Insgesamt lässt sich feststellen, dass meist geringe jedoch signifikante Zusammenhänge zwischen erweiterter Erreichbarkeit und verschiedenen Maßen des Wohlbefindens bestehen. Demnach berichteten Untersuchungsteilnehmer, die angaben, häufiger auch außerhalb der Arbeitszeit und unabhängig vom Arbeitsort erreichbar zu sein, auch mehr Stress, mehr Irritation und weniger Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance. Diese Ergebnisse weisen auf die potenziell negativen Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit hin und verdeutlichen den Bedarf und den Nutzen der Förderung passender Strategien zur Grenzziehung zwischen verschiedenen Lebensbereichen (z.B. durch Trainings, vgl. Peters, Rexroth, Feldmann & Sonntag, 2014) und zum Umgang mit digitalen Technologien.

Außerdem scheint die subjektiv wahrgenommene Erwartung, erreichbar sein zu müssen, mit mehr Stress und Irritation zusammenzuhängen. Die Befunde weisen auf die Relevanz subjektiv wahrgenommener Erwartungen für die Auswirkung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden hin und geben so Aufschluss über einen wichtigen Einflussfaktor des Modells; höhere Erwartungen Dritter führen demnach zu einer verstärkten negativen Wirkung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Stress. Indem innerhalb einer Organisation transparent mit dem Thema Erwartung bzgl. der Verfügbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit und des regulären Arbeitsortes umgegangen wird und Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam dazu beitragen, dass realistische subjektive Erwartungen entstehen, können alle Mitglieder eines Unternehmens diesen Aspekt mitgestalten.

## 5. Literatur

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2013). When work calls. Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology international*, 30 (9), 1197-1202.
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology international*, 31 (10), 1100-1107.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours. The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33 (4), 592-610.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. A regression-based approach* (Methodology in the social sciences). New York: Guilford Press.
- Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S. & Schüpbach, H. (2013). *iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen. Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland*. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1), 112-128.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus
- Pangert, B. & Schüpbach, H. (2013). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 16.06.2016 unter [www.baua.de/dok/4580542](http://www.baua.de/dok/4580542)
- Peters, A., Steenbock, L., Sonntag, Kh. & Rexroth, M. (2014). Toolbox: Arbeitsmaterialien zur Implementierung einer nachhaltigen Life-Balance in die Unternehmenskultur. In Kh. Sonntag (Hrsg.), *Arbeit und Privatleben harmonisieren. Life-Balance-Forschung und Unternehmenskultur: Das WLB-Projekt* (S. 185-256). Kröning: Asanger-Verlag.
- Peters, A., Rexroth, M., Feldmann, E. & Sonntag, Kh. (2014). Harmonisierung des Arbeits- und Privatlebens durch Grenzziehung – ein arbeitspsychologisches Training. In Kh. Sonntag (Hrsg.), *Arbeit und Privatleben harmonisieren. Life-Balance-Forschung und Unternehmenskultur: Das WLB-Projekt* (S. 129-152). Kröning: Asanger-Verlag.
- Schulz, P., Schlotz, W. & Becker, P. (2004). *TICS. Trierer Inventar zum chronischen Stress*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe.
- Strobel, H. (2013). *iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis*. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Zugriff am 16.06.2016 unter [http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga\\_Reporte/Dokumente/iga-Report\\_23\\_Staendige\\_Erreichbarkeit\\_Teil1.pdf](http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Staendige_Erreichbarkeit_Teil1.pdf)



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft**

63. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

---

**GfA Press**

---

**Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017**

**FHNW Brugg-Windisch, Schweiz**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

**Schriftleitung: Matthias Jäger**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

**Screen design und Umsetzung**

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)