



Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit

baua: Bericht

**Forschung
Projekt F 2353**

B. Pangert
N. Pauls
H. Schüpbach

**Die Auswirkungen arbeitsbezogener
erweiterter Erreichbarkeit auf
Life-Domain-Balance und Gesundheit**

2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage
Dortmund/Berlin/Dresden 2016

Diese Veröffentlichung ist die zweite, vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage einer durch die BAuA beauftragten Expertise aus dem Jahr 2012. Die Überarbeitung wurde im Rahmen des BAuA-Forschungsprojekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ durchgeführt. Der Bericht ist dem Themenfeld „Arbeitszeit“ zugeordnet. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.baua.de/psychische-gesundheit.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Dr. Barbara Pangert
Dr. Nina Pauls
Prof. Dr. Heinz Schüpbach
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Psychologie, Wirtschaftspsychologie
Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg

Titelfoto: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln

Umschlaggestaltung: Susanne Graul
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, D-44061 Dortmund
Telefon: +49 (0) 231 9071-2071
Telefax: +49 (0) 231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40-42, D-10317 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 51548-0
Telefax: +49 (0) 30 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, D-01099 Dresden
Telefon: +49 (0) 351 5639-50
Telefax: +49 (0) 351 5639-5210

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



www.baua.de/dok/4580542

ISBN 978-3-88261-201-1

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	5
Abstract	6
1 Einleitung	7
2 Der Begriff der ständigen Erreichbarkeit	8
3 Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit	12
4 Theoretische Konzepte und Modelle	15
4.1 Life-Domain-Balance	15
4.2 Gesundheit	16
4.3 Arbeitseinstellungen und -verhalten	17
5 Fragestellung der Expertise	18
6 Methode	19
6.1 Rechercheverfahren	19
6.2 Überblick über die einbezogenen Studien	20
7 Ergebnisse	22
7.1 Ergebnisse über alle Studien	24
7.2 Ergebnisse zur Kontaktierung	25
7.3 Ergebnisse zur Smartphone-Nutzung	27
7.4 Ergebnisse zur Durchlässigkeit von Grenzen	28
7.5 Positive Effekte von Erreichbarkeit	29
7.6 Bedeutung von Kontrollvariablen	31
7.7 Moderatoreffekte	34
7.8 Ergebnisse qualitativ hochwertigerer Studien	35
8 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse	38
9 Forschungsdesiderate	40
10 Gestaltungsmöglichkeiten	41
10.1 Aus der Expertise abgeleitete Implikationen	41
10.2 Praxisbeispiele	42
10.3 Expertenempfehlungen	42

10.4	Hinweise zur Prozessgestaltung	44
11	Ausblick	45
	Literaturverzeichnis	48
	Anhang	50

Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit

Kurzreferat

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit beschreibt in einem umfassenden Verständnis die Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt. Ergebnisse wissenschaftlicher Studien zu Zusammenhängen zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, Life-Domain-Balance und Gesundheit von Beschäftigten werden berichtet und Annahmen über die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit abgeleitet. Im Rahmen einer Literaturrecherche wurden 42 Artikel zusammengetragen, die insgesamt 189 Zusammenhänge berichten, davon sind etwa zwei Drittel signifikant.

Es zeigt sich, dass die abendliche Nutzung von Smartphone bzw. anderen Kommunikationstechnologien für Arbeitszwecke sowie allgemein die Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben für Arbeitsangelegenheiten mit Beeinträchtigungen des Befindens und des Privatlebens einhergehen. In Hinblick auf Befindensbeeinträchtigungen (Erschöpfung, Stress, Probleme abzuschalten, sich zu erholen) zeigen sich kleine bis mittlere Effekte, in Bezug auf Beeinträchtigungen des Privatlebens (z. B. Konflikte zwischen den Lebensbereichen) finden sich kleine bis große Effekte. Bereits die Erwartung an Beschäftigte, außerhalb der Arbeitszeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein, steht in Zusammenhang mit Beeinträchtigungen des Privatlebens.

Fazit: Es finden sich negative Effekte von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Befinden und Privatleben, positive Effekte hingegen bleiben anhand der Studienlage weitestgehend unklar. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist demnach als Risiko für Gesundheit und Life-Domain-Balance zu bewerten. Die Stärke der Zusammenhänge ist abhängig von Merkmalen der Person sowie der Arbeits- und Lebenssituation. Weitere Forschung erscheint notwendig, um Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zu überprüfen.

Schlagwörter:

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Gesundheit, Wohlbefinden, Life-Domain-Balance, neue Informations- und Kommunikations-Medien, Entgrenzung

Consequences of Permanent Availability on Life-Domain-Balance and Health

Abstract

Work related permanent availability can be defined as employees' availability for work related tasks or availability of work related tasks for employees which exceeds the work domain into other life domains. This report presents scientific results concerning associations between work related permanent availability, life-domain-balance and health of employees. Subsequently, assumptions concerning the effects of work related permanent availability are deduced. A review of the literature revealed 42 articles reporting 189 correlations of which two thirds are significant. Smartphone and use of other communication technologies for work purposes in the evening and high permeability of the border between work and private life for work related tasks comes with impairments of health and private life. Concerning health impairments (exhaustion, stress, recovery deficits) there are small to medium effects. Regarding impairments of the private life (e.g. conflicts between life domains) there are small to large effects. Even the expectation of employees' availability for work related tasks outside of regular work hours correlates with impairments of the private life.

Conclusion: Judging from the scientific evidence, there are negative effects of work related permanent availability on health and private life, while positive effects remain largely unclear. Therefore, work related permanent availability is evaluated to pose a risk for health and life-domain-balance. The strength of associations depends on personal characteristics as well as the overall work and life situation. Further research seems necessary to clarify causality.

Key words:

Permanent availability, health, well-being, life-domain-balance, new information and communication technologies, dislimitation

1 Einleitung

Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikations-Medien verändert unsere Arbeitswelt in vielfältiger Weise. Mit ihrer Hilfe ist es häufig möglich, dass Beschäftigte auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und des regulären Arbeitsortes wegen Arbeitsangelegenheiten kontaktiert werden bzw. Arbeitsaufgaben erledigen können. Einerseits sind damit Risiken für die Beschäftigten verbunden, wenn die neuen Möglichkeiten überwiegend im Sinne der Erwerbsarbeit und damit auf Kosten anderer Lebensbereiche genutzt werden. Beschäftigte arbeiten dann weiterhin zu ihrer regulären Arbeitszeit und an ihrem regulären Arbeitsort - und darüber hinaus noch abends, am Wochenende und unterwegs. Die Möglichkeit, überall und jederzeit auf Arbeitsbelange zugreifen und diese erledigen zu können, bietet aber andererseits auch Chancen für die Beschäftigten, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Welche konkreten Auswirkungen hat ständige Erreichbarkeit tatsächlich für die Life-Domain-Balance und Gesundheit von Beschäftigten? Werden Arbeitseinstellungen und -verhalten von diesem Phänomen berührt? Der vorliegende Bericht fasst den Forschungsstand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu diesen Fragen zusammen. Hierfür wird im nächsten Kapitel der Begriff der Erreichbarkeit näher beleuchtet (Kapitel 2), im Anschluss wird die Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betrachtet (Kapitel 3). Nachdem in Kapitel 4 grundlegende Konzepte und Modelle zu Life-Domain-Balance, Gesundheit sowie Arbeitseinstellungen/-verhalten dargestellt werden, wird in Kapitel 5 die Fragestellung dieser Expertise konkretisiert. In Kapitel 6 wird das Vorgehen zur Recherche von Zusammenhängen der Erreichbarkeit mit Life-Domain-Balance, Gesundheit sowie Arbeitseinstellungen und -verhalten dargestellt. In Kapitel 7 werden die Ergebnisse der einbezogenen Studien berichtet und bewertet. Darauf aufbauend werden in Kapitel 9 Forschungsdesiderate und in Kapitel 10 Gestaltungsmöglichkeiten diskutiert. Der Ausblick in Kapitel 11 vermittelt einen Überblick über aktuelle Forschungs- und Gestaltungsaktivitäten im Kontext der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit.

2 Der Begriff der ständigen Erreichbarkeit

Wenngleich der Begriff der ständigen Erreichbarkeit in jüngster Zeit eine starke Medienpräsenz erzielt hat, ist gar nicht so klar, was ständige Erreichbarkeit eigentlich meint. Bei BERGMAN und GARDINER (2007) sind folgende Überlegungen zum Thema Erreichbarkeit zu finden:

To be available is to be accessible in time and space and responsive to the needs and wants of others, for example one's employer or family. Availability is both a disposition and a capacity, emphasising both structural conditioning and action. [...] It is actors, not structures, that are available, but the interplay of material and normative structures condition the way actors' availability is manifested. Availability is also a relational concept that highlights the distinction between being available to meet the needs of another/others and claiming another's/others' availability. (BERGMAN & GARDINER, 2007, S. 401)

STROBEL (2013) spricht von ständiger Erreichbarkeit im Arbeitskontext als „weitestgehend unregulierte Form einer erweiterten Verfügbarkeit für dienstliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeiten“ (STROBEL, 2013, S. 6).

Bereits diese beiden Ansätze machen deutlich, dass sich verschiedene Formen von Erreichbarkeit unterscheiden lassen, zum Beispiel (1) unregulierte und regulierte Formen der Erreichbarkeit, (2) Erreichbarkeit, die man einfordert und Erreichbarkeit, die von einem eingefordert wird oder (3) Erreichbarkeit für Arbeitsbelange und Erreichbarkeit für private Belange.

Bei STROBEL (2013) wird deutlich, dass sich Erreichbarkeit nicht auf ein „immer und überall“ beziehen muss, wie die Bezeichnung „ständig“ suggeriert, sondern per se erstmal über bestimmte Grenzen hinausgeht. Aus diesem Grund sprechen wir von erweiterter Erreichbarkeit. Die Grenze, welche wir betrachten, ist die Grenze zwischen der Arbeitsdomäne und anderen Lebensbereichen (im Weiteren auch als Privatleben bezeichnet). Dementsprechend nehmen wir als grundlegende Differenzierung von Erreichbarkeit die Trennung zwischen arbeitsbezogener und privatlebensbezogene Erreichbarkeit vor.

In einem **engen Verständnis** von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit lässt sich diese verstehen als eine Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt. Dabei lassen sich unregulierte von regulierten Formen wie Rufbereitschaft unterscheiden.

In einem **weiten Verständnis** von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit kann man die Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange aber auch lediglich als eine Facette von Erreichbarkeit betrachten. So kann eine Grenzüberschreitung von Arbeitsbelangen in die private Lebensdomäne von anderen ausgehen, welche einfordern, dass man verfügbar ist (z. B. wenn der Chef abends noch anruft). Man kann aber auch selbst Verfügbarkeit einfordern (z. B. abends die Kollegen noch anrufen), also von sich aus eine arbeitsbezogene Interaktion aufnehmen, obwohl man sich eigentlich in der privaten Lebensdomäne befindet. Wir gehen noch einen Schritt wei-

ter und begreifen im weiten Verständnis auch die Aufnahme von Arbeit im Privatleben insgesamt als Facette von Erreichbarkeit, unabhängig vom Interaktionscharakter. Wir bezeichnen diese Facette als Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Arbeitende.

Entsprechend dieser beiden Facetten definieren wir arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im weiteren Sinne wie folgt: **Eine Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt.**

Unter der Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange verstehen wir die Erreichbarkeit für Kontaktanfragen, z. B. via E-Mail, Telefon, Handy, Kurznachrichten oder auch persönlich, welche eine Arbeitsaufnahme nach sich zieht (E-Mail / Kurznachricht lesen und / oder beantworten, Telefonat / Gespräch führen, evtl. daraus resultierenden Arbeitsauftrag bearbeiten). Zentrales Merkmal hierbei ist, dass die Arbeitsaufnahme ihren Ursprung außerhalb des Beschäftigten hat. Unter der Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Arbeitende verstehen wir die Möglichkeit, von sich aus die Arbeit aufzunehmen, z. B. E-Mails schreiben, Kollegen anrufen, aber auch Präsentationen vorbereiten etc.

Die verschiedenen Formen erweiterter Erreichbarkeit sind in Abbildung 2.1 dargestellt.

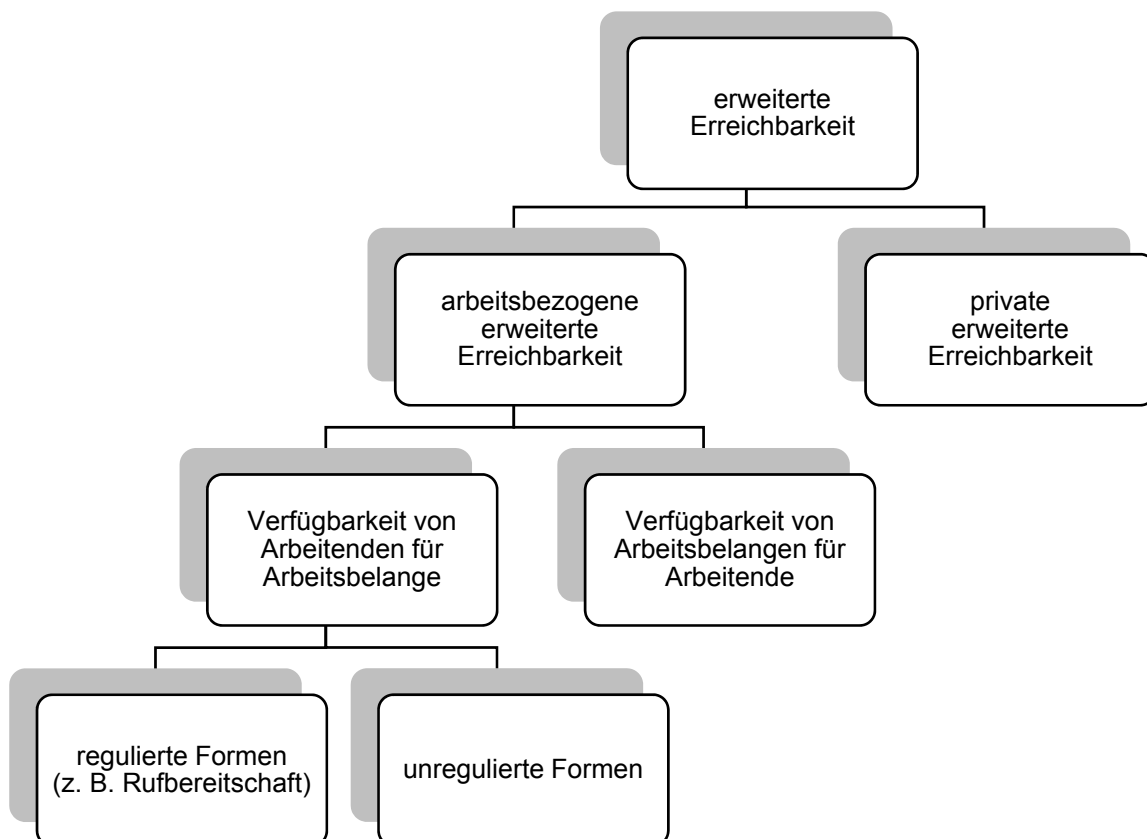


Abb. 2.1 Formen erweiterter Erreichbarkeit

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit wird häufig durch neue Informations- und Kommunikations-Medien ermöglicht. Sie ist zum Teil aber auch unabhängig von diesen vorstellbar, wenn z. B. die Erzieherin in einem kleinen Dorf beim Einkaufen und Freizeitaktivitäten von Eltern ihrer Schützlinge bezüglich Erziehungsfragen angesprochen wird. Oder wenn ausgedruckte Unterlagen mit nach Hause genommen und abends gelesen werden. Durch neue Informations- und Kommunikations-Medien ist es aber in vielen Tätigkeitsbereichen wesentlich leichter, jederzeit und überall erreichbar zu sein bzw. zu arbeiten.

Der Begriff der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit wird in diesem Bericht im Sinne des beschriebenen weiten Verständnisses verwendet. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im engeren Sinne (Verfügbarkeit für Arbeitsbelange) wird im Weiteren kurz als „Kontaktierung“ bezeichnet und als Facette von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betrachtet (vgl. Abb. 2.2).

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit lässt sich als **Facette entgrenzter Arbeit** verstehen (vgl. Abb. 2.2). Entgrenzung wiederum umfasst erstens „Vermarktlichung“ im Sinne der Erosion der Grenzen zwischen Unternehmen und Märkten, zweitens „Flexibilisierung“ im Sinne der Erosion der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben (hier lässt sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit verorten) sowie drittens die „Subjektivierung“ im Sinne der Erosion der Grenzen zwischen Person und Arbeitskraft (KRATZER, 2013; SAUER, 2012). Entgrenzung wird dabei als Folge betrieblicher Rationalisierungsstrategien mit dem Ziel der erweiterten Nutzung subjektiver Potentiale und lebensweltlicher Ressourcen betrachtet. Die Beschäftigten werden mit steigenden Marktanforderungen konfrontiert, die sie in Eigenregie und unter Rückgriff auf ihre subjektiven und lebensweltlichen Ressourcen bewältigen sollen. Entgrenzung wird mit Chancen ebenso wie mit Risiken für den Beschäftigten verbunden und ist als wechselseitiger Prozess zwischen Lebenssphären beschrieben, es können sich also sowohl die Grenzen der Arbeit als auch die Grenzen des Privatlebens auflösen. Des Weiteren wird die Verschränkung von Lebenssphären von einer Ausdehnung von Lebenssphären abgegrenzt, beides kann, aber muss nicht miteinander einhergehen.



Abb. 2.2 Verhältnis von entgrenzter Arbeit – Erreichbarkeit – Kontaktierung

3 Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

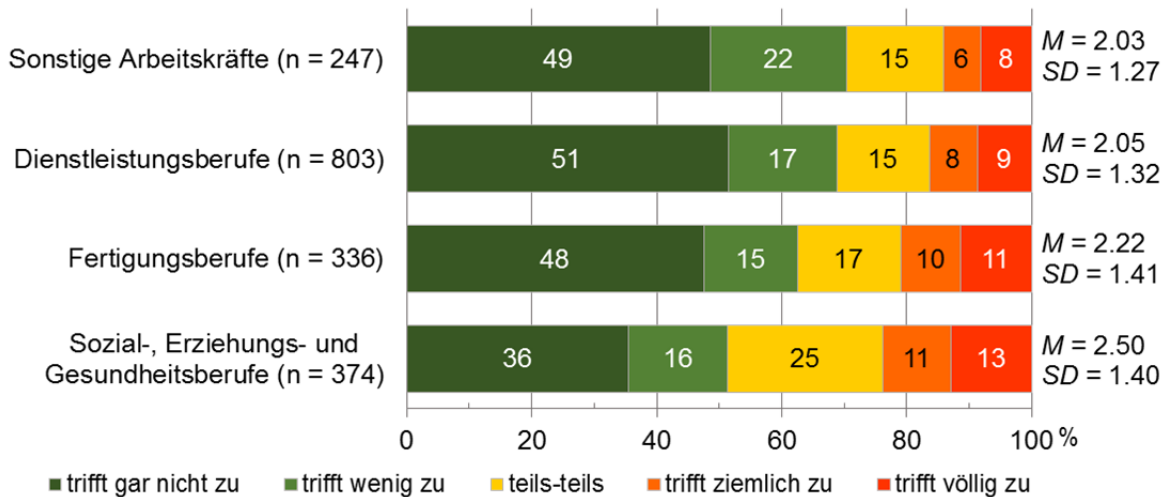
Ergebnisse zur Verbreitung von Erreichbarkeit sind sehr unterschiedlich, es werden verschiedene Frageformate (Möglichkeit zu Erreichbarkeit, Häufigkeit der tatsächlichen Kontaktierung, Ausmaß von Erreichbarkeit) verwendet und die Stichprobengrößen und deren Repräsentativität schwanken stark. Die wohl größte vorliegende Befragung wird alle fünf Jahre durch die „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“ (Eurofound) durchgeführt. Hier ist Erreichbarkeit nur ein kleiner Teilbereich, allgemein hat die Befragung zum Ziel, einen breiten Überblick über Arbeitsbedingungen in Europa zu bieten. Die sechste Befragungswelle des European Working Conditions Surveys fand 2015 in 35 Ländern statt. Gemäß der Ergebnisse aus 35 765 persönlichen Interviews mit einem Fragebogen **arbeiteten drei Prozent der Befragten täglich, sieben Prozent mehrmals pro Woche und 13 Prozent mehrmals pro Monat in den vergangenen zwölf Monaten in ihrer Freizeit** (EUROFOUND, 2015). ARLINGHAUS und NACHREINER (2014) berichten Ergebnisse zur Kontaktierung aus der vierten Befragungswelle des European Working Conditions Surveys 2005 (31 Länder, 22 836 Befragte). **18 Prozent der Befragten wurden in den vergangenen zwölf Monaten außerhalb der regulären Arbeitszeiten manchmal kontaktiert, 21 Prozent wurden oft kontaktiert.**

Ergebnisse einer telefonischen Befragung von 1 972 Berufstätigen in Deutschland im Jahre 2013 bieten einen Einblick, wie häufig Beschäftigte davon berichten, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit (Erreichbarkeit / Erledigung dienstlicher Angelegenheiten im Privatleben) von ihnen erwartet wird (PANGERT et al., 2014). Es zeigen sich Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Betroffenen. So wird es von **selbstständig** und **freiberuflich** Tätigen häufiger erwartet, dass sie in ihrem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledigen bzw. für dienstliche Belange erreichbar sind. **Vollzeitbeschäftigte**, Personen mit **Führungsverantwortung** sowie mit vielen **Überstunden** geben häufiger an, dass von ihnen arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erwartet wird. Geschlechts- und Altersunterschiede gibt es in dieser Stichprobe bei der Beantwortung der Frage nicht. Auf Basis dieser Unterschiede lässt sich eine Aussage zur Verbreitung für die Gruppe der abhängig Beschäftigten treffen (n = 1 772). In dieser Gruppe berichten **zehn Prozent der Befragten**, dass es ziemlich oder völlig zutrifft (die zwei obersten Antwortmöglichkeiten einer fünfstufigen Antwortskala), **dass von ihnen die Erledigung dienstlicher Angelegenheiten in ihrem Privatleben erwartet wird. 18 Prozent der abhängig Beschäftigten geben an, dass von ihnen Erreichbarkeit für dienstliche Belange im Privatleben erwartet wird.** Bezahlte Ruf- und Bereitschaftsdienste waren im Fragetext explizit ausgeschlossen.

Auch hinsichtlich besonders betroffener **Berufsgruppen** gibt die beschriebene Stichprobe aus 2013 Aufschluss. Gemäß einer anerkannten Klassifizierung von Berufen (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2009) wurden die 1 772 abhängig Beschäftigten für die Darstellung in diesem Bericht drei Berufsgruppen zugeordnet (neun fehlende Angaben): Fertigungsberufe (n = 338), Dienstleistungsberufe (n = 1 178) sowie sonstige Arbeitskräfte (n = 247). Die Gruppe der Dienstleistungsberufe ist sehr heterogen und reicht von Kaufleuten über Künstler oder Lehrer bis hin zu Reinigungsberufen. Eine bedeutsame Gruppe machen mit 374 Befragten **Sozial-**

Erziehungs- und Gesundheitsberufe aus. Diese umfassen beispielsweise Lehrer, sozialpflegerische Berufe oder Krankenpfleger bzw. Hebammen. Unterschiedsanalysen sowie post-hoc-Tests zeigen, dass diese Gruppe sich von den übrigen Dienstleistungsberufen, Fertigungsberufen und sonstigen Arbeitskräften unterscheidet, was die erwartete Erreichbarkeit, aber auch die Erledigung dienstlicher Angelegenheiten angeht. Die Häufigkeiten der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit sowie die Mittelwerte und Standardabweichungen in den vier genannten Berufsgruppen sind in den Abbildungen 3.1 sowie 3.2 dargestellt.

"Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste)"

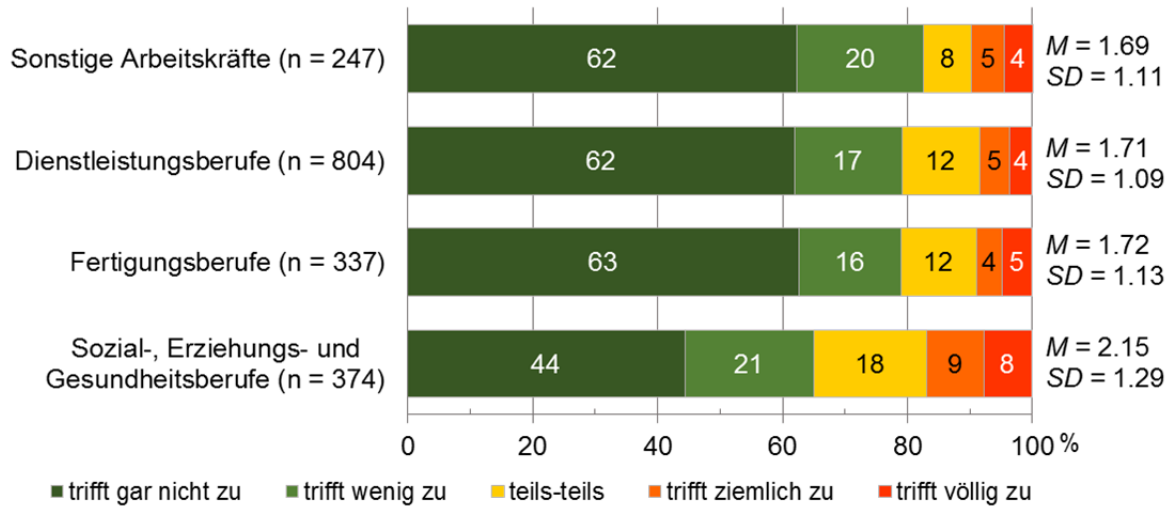


Anmerkungen. *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung.

Abb. 3.1 Erwartete Erreichbarkeit in vier Berufsgruppen (N = 1 760)

Abbildung 3.1 macht deutlich, dass ein Viertel der Beschäftigten in Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen von erwarteter Erreichbarkeit berichtet, die Hälfte der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe stimmt zumindest teilweise zu, dass die Erreichbarkeit für dienstliche Belange von ihnen erwartet wird.

"In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben dienstliche
Angelegenheiten erledige (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste)"



Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Abb. 3.2 Erwartete Erledigung dienstlicher Angelegenheiten in vier Berufsgruppen (N = 1 762)

Aus Abbildung 3.2 geht hervor, dass die Erwartung, dienstliche Angelegenheiten im Privatleben zu erledigen, zwar etwas niedriger ausgeprägt ist als die erwartete Erreichbarkeit, dass jedoch in Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen immer noch 17 Prozent berichten, dass dies auf sie zutrifft. Ein Drittel der Befragten in dieser Berufsgruppe stimmt mindestens teilweise zu, dass die Erledigung dienstlicher Angelegenheiten im Privatleben von ihnen erwartet wird.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass im Kontext der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit ein differenziertes Vorgehen empfehlenswert ist, das **tätigkeits- und personenbezogene Aspekte** berücksichtigt.

4 Theoretische Konzepte und Modelle

Im Folgenden werden einige grundlegende Konzepte und Modelle zur Life-Domain-Balance sowie zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit dargestellt. Dabei wird deutlich, welche Rolle arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit aus modelltheoretischer Sicht für die in dieser Expertise einbezogenen Outcomemaße spielen kann. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit kann sowohl als arbeitsbezogene Ressource als auch als Arbeitsanforderung aufgefasst werden und somit positive wie negative Effekte auf Life-Domain-Balance und Gesundheit haben. Der Begriff der Gesundheit als Ergebnismaß wird in dieser Arbeit breit verstanden und umfasst auch Arbeitseinstellungen und -verhalten, die als eigene Ergebniskategorie im Folgenden mit eingeführt werden.

4.1 Life-Domain-Balance

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erstreckt sich per Definition vom Arbeitsbereich auf den Lebensbereich außerhalb der Arbeit. Dieser Lebensbereich wird häufig in Abgrenzung zur „Arbeit“ als „Leben“ bezeichnet, wodurch Begriffe wie „Work-Life-Balance“ zu Stande kommen. Diese Begriffswahl ist irreführend, weil natürlich einerseits die Erwerbsarbeit auch Bestandteil des Lebens ist und andererseits auch das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit Arbeitselemente (Hausarbeit, Erziehungsarbeit) enthält. Die Bezeichnung „Life-Domain-Balance“ (ULICH, 2005) hingegen verdeutlicht, dass es verschiedene Lebensbereiche gibt, darunter auch die Erwerbsarbeit. Die Summe der Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit wird in diesem Bericht als Privatleben bezeichnet. Internationale Studien wählen häufig einen engeren Fokus und stellen der Erwerbsarbeit den Bereich der Familie gegenüber.

Nachdem sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit über mehrere Lebensbereiche erstreckt, erscheint das resultierende Verhältnis von Lebensbereichen als relevantes Kriterium für die Bewertung von erweiterter Erreichbarkeit. Ist dieses Verhältnis passend, kann man von „Life-Domain-Balance“ bzw. „Life-Domain-Fit“ (PANGERT & SCHÜPBACH, 2012) sprechen. Die Passung von Lebensbereichen wurde lange Zeit an der An- oder Abwesenheit von Konflikten zwischen Lebensbereichen festgemacht. Konflikte werden dabei häufig anhand des **Work-Family-Conflict-Modells** von GREENHAUS und BEUTELL (1985) definiert. Es handelt sich demnach um „a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect“ (S. 77). Die Autoren beschreiben verschiedene Arten von Konflikten, den zeitbasierten, den beanspruchungsbasierten und den verhaltensbasierten Konflikt. Die Ursachen für die Konflikte können sich in beiden Lebensbereichen finden, die Erwerbsarbeit kann also durch das Privatleben beeinträchtigt werden oder umgekehrt. Für die Beurteilung der Passung von Lebensbereichen lassen sich aber auch Bereicherungen zwischen Lebensbereichen heranziehen. Diese sind im **Work-Family-Enrichment-Modell** von GREENHAUS und POWELL (2006) definiert als „the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role.“ (S. 72). Wiederum kann die Ursache für Bereicherungen in beiden Lebensbereichen liegen, die Erwerbsarbeit kann also das Privatleben bereichern und umgekehrt.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zeichnet sich dadurch aus, dass sich Grenzen zwischen Lebensbereichen auflösen. Die **Work-Family-Border-Theory** (CLARK, 2000) ist hilfreich, wenn es um die Beschreibung von Grenzen zwischen Lebensbereichen geht. Bei Grenzen zwischen Lebensbereichen handelt es sich insbesondere um physische, zeitliche und psychologische Grenzen. Die Grenzen von Lebensbereichen lassen sich dabei anhand ihrer Permeabilität und Flexibilität beschreiben. Permeabilität bezeichnet das Ausmaß, in dem Elemente eines anderen Lebensbereichs in einen Lebensbereich eindringen. Flexibilität hingegen bezeichnet das Ausmaß, in dem sich eine Grenze einengen oder erweitern lässt, abhängig von den Anforderungen des einen oder des anderen Lebensbereichs. Die Grenzen von Erwerbsarbeit und Privatleben können unterschiedlich permeabel und flexibel sein. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit geht mit einer hohen Permeabilität des Privatlebens einher. Inwiefern hoch permeable und flexible Grenzen zu Konflikten bzw. Bereicherungen führen, ist entsprechend der Theorie u. a. von der Ähnlichkeit der Lebensbereiche, der Identifikation mit den Lebensbereichen und den Einflussmöglichkeiten in den Lebensbereichen abhängig.

4.2 Gesundheit

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit geht von der Arbeitsdomäne aus und ist damit Merkmal der Arbeit. Arbeitsmerkmale werden häufig in Hinblick auf deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten bewertet. Entsprechend dem **Job Demands-Resources Modell** (BAKKER & DEMEROUTI, 2007; DEMEROUTI et al., 2001) sind Arbeitsanforderungen physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, welche anhaltende Anstrengung oder Fähigkeiten erfordern und damit mit bestimmten physiologischen und / oder psychischen Kosten verbunden sind. Im **Effort-Recovery Modell** (MEIJMAN & MULDER, 1998) kommt es durch Arbeit und die damit verbundene – physiologische oder psychische – Anstrengung zu Beanspruchung. Zur Aufhebung der Beanspruchung ist es erforderlich, dass die Funktionssysteme, die durch die Arbeit in Anspruch genommen wurden, nicht weiter gefordert werden. Arbeitsanforderungen sind dementsprechend nicht notwendiger Weise negativ, sie werden aber zu einer Gefahr für die Gesundheit, wenn ihre Bewältigung hohe Anstrengung erfordert, von der sich die Beschäftigten nicht adäquat erholen können. Arbeitsressourcen können hingegen die mit hohen Anforderungen verbundenen physiologischen und psychischen Kosten reduzieren. Hinsichtlich der Gesundheit geht das Job Demands-Resources Modell davon aus, dass nicht allein die Minderung von Anforderungen zu positiven arbeitsbezogenen Zuständen und Gesundheit führt, sondern dass zwei Prozess existieren und miteinander interagieren: Ein befindensbeeinträchtigender Prozess, der zwischen Arbeitsanforderungen und Gesundheit verläuft und das Befinden negativ beeinflusst sowie ein motivationaler Prozess, der zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen und Wohlbefinden verläuft und somit positive Ausprägungen von Gesundheit und arbeitsbezogenen Einstellungen befördert. Im Rahmen von Wechselwirkungen zwischen beiden Prozessen wird davon ausgegangen, dass Ressourcen die Wirkung von Arbeitsanforderungen auf Stress puffern, aber auch sehr hohe Anforderungen den positiven Effekt der Ressourcen abfangen können.

Durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit werden die Funktionssysteme (z. B. kognitive Fähigkeiten), die durch die Arbeit in Anspruch genommen werden, auch über die Arbeitszeit hinaus gefordert. Dies kann zu einer Gesundheitsgefahr werden, wenn dadurch keine ausreichende Erholung mehr möglich ist. Gleichzeitig ist es denkbar, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in bestimmten Situationen für Beschäftigte eine Ressource darstellt, weil sie hilft, die Arbeitszeit flexibler einzuteilen und somit Arbeitsziele zu erreichen oder die Wirkung von Arbeitsanforderungen puffert, z. B. weil die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit erleichtert wird. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit kann also Anforderung und Ressource zugleich sein. Daher erscheint es notwendig, neben den genuin gesundheitsbezogenen Faktoren (d. h. Befindens- und Gesundheitsbeeinträchtigungen) auch Einstellungen zur Arbeit und mögliches Verhalten bei der Arbeit als Positivindikatoren für Gesundheit zu betrachten. So können die möglichen Wirkweisen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit umfassend eingeschätzt werden.

4.3 Arbeitseinstellungen und -verhalten

Zahlreiche Modelle zum Zusammenhang von Arbeit und Beschäftigtenbefinden unterscheiden zwischen Arbeitsanforderungen und -ressourcen. Während Arbeitsanforderungen eher in Zusammenhang mit Anstrengung und damit in Hinblick auf Gesundheit diskutiert werden (s. Abschnitt 4.2), können Ressourcen sich direkt positiv auf das Befinden sowie Einstellungen und Verhalten bei der Arbeit auswirken (vgl. ZAPF & SEMMER, 2004). Ressourcen beschreiben Aspekte der Arbeit, die die Zielerreichung befördern, Arbeitsanforderungen und deren Folgen reduzieren oder persönliches Wachstum und Entwicklung anregen (DEMEROUTI et al., 2001). Sie sind damit dem Konzept der Salutogenese zuzuordnen, das Faktoren betont, die die Gesundheit erhalten, aktiv aufbauen und wiederherstellen, wodurch sich zunehmend positive Zustände bei der Arbeit als Ergebnismaße durchsetzen konnten (ANTONOVSKY, 1997). Das Streben nach reichhaltigeren Ressourcenpools und positiven Zuständen ist dabei gemäß der Theorie der Conservation of Resources nicht durch Mangel oder negatives Befinden angetrieben, sondern findet proaktiv statt. So ist es möglich, verbrauchte Ressourcen einer Kategorie durch Ressourcen einer anderen Gruppe zu ersetzen oder vorausschauend Ressourcen aufzubauen (HOBFOLL, 1989). Es entstehen positive Zustände wie Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit oder Engagement bei der Arbeit.

5 Fragestellung der Expertise

Ziel dieser Expertise ist es, den arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit zusammenzufassen. Die zentrale Fragestellung lautet dabei wie folgt: Welche Auswirkungen hat arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit auf die Life-Domain-Balance und Gesundheit von Beschäftigten? Zur Beantwortung dieser Fragestellung wird geprüft, inwiefern sich in Studien Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einerseits und Life-Domain-Balance und Gesundheit von Beschäftigten andererseits zeigen.

6 Methode

Im Weiteren wird zunächst das verwendete Rechercheverfahren vorgestellt und danach ein Überblick über die einbezogenen Studien gegeben.

6.1 Rechercheverfahren

Es wurde ein mehrstufiges Rechercheverfahren angewendet. In einem ersten Schritt wurden die Datenbanken Medline, Psyn dex und Psychinfo durchsucht. Hier wurden mittels Phrasensuche (Bool'sche Phrasen) die im Anhang I gezeigten Suchbegriffe einbezogen. Die Suchstrings wurden mit Thesaurus-Suche sowie mit händischen Ergänzungen und deutschen bzw. englischen Übersetzungen ermittelt. Um den Bezug zum Arbeitskontext herzustellen, wurden Arbeitsbegriffe trunkiert in die Suche aufgenommen. Während die Suchstrings für abhängige (Gesundheit) und unabhängige (Erreichbarkeit) Variable als Freitextsuche in den gesamten Veröffentlichungen gesucht wurden, wurden die Arbeitsbegriffe auf die Kategorien (Subjects) der Studien beschränkt. Es wurden ohne zeitliche Einschränkung nur peer-reviewte Veröffentlichungen in deutscher bzw. englischer Sprache berücksichtigt, dabei wurden als qualitative, Interview- oder Fokusgruppenstudien klassifizierte Beiträge von vornherein ausgeschlossen. Dieser erste Suchschritt, durchgeführt am 11. August 2015, ergab 1 787 Treffer. Anhand der Abstracts und nach Ausschluss fremdsprachiger Beiträge (es wurden deutsche und englischsprachige Beiträge berücksichtigt) wurden mehr als 70 Volltexte durchsucht. Ausgewählt wurden Texte, welche folgende Kriterien erfüllen:

- Quantitatives Maß für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: mögliche und/oder tatsächliche Arbeit und/oder Verfügbarkeit für arbeitsbezogene Kontaktierung und/oder arbeitsbezogene Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort und
- Quantitatives Maß für Gesundheit und/oder Life-Domain-Balance und/oder Arbeitseinstellungs- bzw. -verhaltensmaße: körperliche und psychische Gesundheitsindikatoren, Befinden, Auswirkungen von Arbeit auf Privatleben sowie Bewertungen, Gefühle und Verhaltensindikatoren in Bezug auf die Arbeit

Ausgeschlossen wurden Studien, welche sich explizit auf Rufbereitschaft als regulierte Erreichbarkeitsform fokussieren, andere Erreichbarkeitsformen untersuchen (z. B. Homeoffice zu regulären Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten) oder ganz andere Themen betrachten.

Im zweiten Schritt wurde nach Beiträgen gesucht, die die als relevant klassifizierten Artikel zitieren, drittens wurden die Literaturverzeichnisse der relevanten Artikel nach weiteren bedeutsamen Beiträgen durchsucht und viertens wurde nach weiteren Artikeln der Erstautoren der als relevant klassifizierten Artikel recherchiert.

6.2 Überblick über die einbezogenen Studien

Insgesamt wurden 42 Artikel (siehe Anhang II) als relevant für das Review identifiziert, mit 42 zu berücksichtigenden Stichproben (vier Artikel berichten jeweils zwei Stichproben, acht Artikel berichten dagegen mit unterschiedlichen Fragestellungen über drei Stichproben). Die Stichprobengröße reicht von 69 bis 34 399 Personen. Die Studienergebnisse basieren durchweg auf Befragungen (Telefonbefragung, schriftliche Befragungen, Online-Befragung). Bei sieben der insgesamt 42 Stichproben wurde ein Tagebuchdesign, bei vier der insgesamt 42 Stichproben ein Längsschnittdesign mit zwei Messzeitpunkten verwendet.

Insgesamt wurden in den 42 Artikeln 65 Indikatorvariablen für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit identifiziert. Betrachtet wird z. B. die Häufigkeit der arbeitsbezogenen Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit, die Erwartung, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein, das Ausmaß und die Intensität der Smartphone-Nutzung am Abend, das Antwortverhalten auf dienstliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit, die Häufigkeit der Nutzung verschiedener Medien/Technologien zu Arbeitszwecken außerhalb der regulären Arbeitszeit, die Erledigung von Arbeitsbelangen in der Freizeit, die Möglichkeiten der Segmentierung sowie die Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Ein Überblick zu den verschiedenen Indikatoren arbeitsbezogener Erreichbarkeit findet sich in Abbildung 6.1. Die Schriftgröße veranschaulicht dabei den Anteil an allen 65 Indikatorvariablen.



Abb. 6.1 Indikatoren arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

Auf der Seite der abhängigen Variablen werden gesundheitsbezogene (z. B. Erholung, Schlafqualität, Stress, Erschöpfung, Kopfschmerzen, Bauchschmerzen, Krankheitstage), privatlebensbezogene (z. B. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben)

und arbeitsbezogene (z. B. Leistungsfähigkeit, Commitment, Arbeitszufriedenheit) Variablen untersucht. Einen Überblick über die am häufigsten verwendeten abhängigen Variablen findet sich in Abbildung 6.2. Die Schriftgröße veranschaulicht den Anteil an Zusammenhängen, die mit den entsprechenden abhängigen Variablen untersucht wurden.

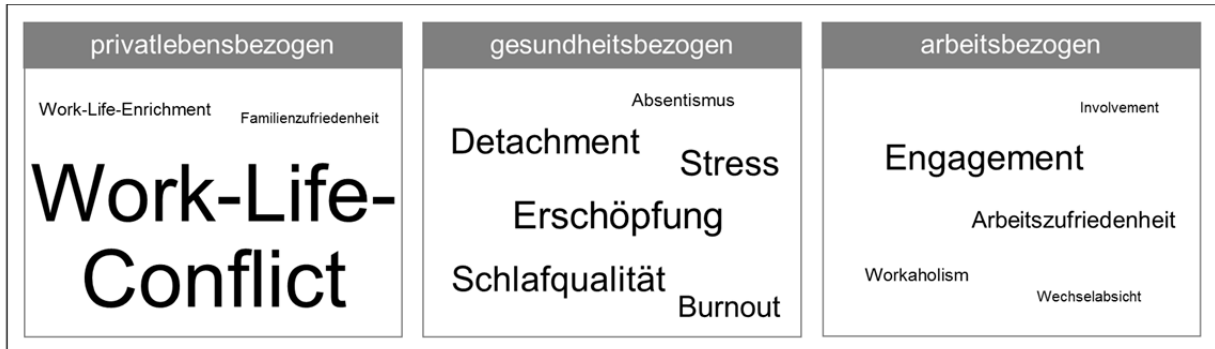


Abb. 6.2 Übersicht der am häufigsten untersuchten abhängigen Variablen

In den Studien finden sich insgesamt 189 Zusammenhänge, welche für die Beantwortung der Fragestellung von Interesse sind.

7 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden im Folgenden auf verschiedenen Aggregationsebenen betrachtet. Dabei werden die 42 Studien nach Ergebnisvariablen hinsichtlich Gesundheit, Life-Domain-Balance und Arbeit zusammengefasst (Abschnitt 7.1). Die weitere Ergebnisdarstellung folgt dieser Logik, differenziert aber darüber hinaus nach der verwendeten Kategorie der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, die als Kontaktierung (Abschnitt 7.2), Smartphone-Nutzung (Abschnitt 7.3) oder Durchlässigkeit von Grenzen (Abschnitt 7.4) operationalisiert sein kann. In den Studien werden einige Zusammenhänge mit Gesundheit, Life-Domain-Balance sowie Arbeitseinstellungen und -verhalten berichtet, die auf eine positive Bedeutung der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit hinweisen. Diese Ergebnisse werden in Abschnitt 7.5 gesondert noch einmal herausgegriffen und beleuchtet, da einige der Effekte dort widersprüchlich sind bzw. sich als instabil erweisen. Dies findet vor allem unter Einbezug von Kontrollvariablen statt (siehe Abschnitt 7.6), außerdem finden sich in den Studien Moderatoreffekte (Abschnitt 7.7) von Drittvariablen, die wichtige Implikationen für die weitere Forschung und Gestaltung liefern. In Abschnitt 7.8 werden schließlich die Befunde der 11 qualitativ hochwertigsten Studien aus der Literaturrecherche als Grundlage für die abschließende Einordnung und Bewertung der Ergebnisse herausgegriffen.

Die beschriebene Vorgehensweise bei der Ergebnisdarstellung führt dazu, dass viele Studien mehreren der beschriebenen Ergebniskategorien zugeordnet werden können, andere Studien wiederum nur in der Gesamtdarstellung der Ergebnisse (Abschnitt 7.1) auftauchen. Dieses Vorgehen wird als nötig erachtet, um das Phänomen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit so differenziert wie möglich beschreiben zu können und die verschiedenen Messmethoden und konzeptionellen Auffassungen der einzelnen Studien adäquat abbilden zu können. Einen Überblick über die Zugehörigkeit und Bedeutung der einzelnen Studien und Kategorien bietet Tabelle 7.1.

Tab. 7.1 Übersicht Ergebnisteil

Abschnitt		Beschreibung	Einbezogene Studien
7.1 Ergebnisse über alle Studien		42 Studien zu Zusammenhängen zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Gesundheit, Privatleben, Arbeit	GOLDEN (2012); VOYDANOFF (2005b) (Hier sind nur Studien aufgeführt, die in keiner der anderen Kategorien vorkommen, Übersicht aller Studien in Anhang II & III)
Zentrale Kategorien von Erreichbarkeit	7.2 Ergebnisse zur Kontaktierung	11 Studien zu erwarteter Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit, Häufigkeit der Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit, Antwortverhalten auf arbeitsbezogene E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit	ADKINS & PREMEAUX (2014); ARLINGHAUS & NACHREINER (2013; 2014); BARBER & SANTUZZI (2015); DAY et al. (2012); DERKS et al. (2015); GLAVIN & SCHIEMAN (2010); GLAVIN et al. (2011); SCHIEMAN & GLAVIN (2008); SCHIEMAN & YOUNG (2010); VOYDANOFF (2005a)
	7.3 Ergebnisse zur Smartphone-Nutzung	6 Studien zu Nutzung eines arbeitsbezogenen Smartphones außerhalb der regulären Arbeitszeit oder Besitz eines arbeitsbezogenen Smartphones	DERKS & BAKKER (2014); DERKS, TEN BRUMMELHUIS et al. (2014); DERKS et al. (2015); DERKS, VAN MIERLO et al. (2014); LANAJ et al. (2014); OHLY & LATOUR (2014)
	7.4 Ergebnisse zur Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben	16 Studien zu Grenzüberschreitung der Arbeit auf das Privatleben, z. B. Arbeit mit nach Hause nehmen	ADKINS & PREMEAUX (2014); BARBER & JENKINS (2014); BARBER & SANTUZZI (2015); BULGER et al. (2007); CARLSON et al., (2015); CLARK (2002); GLAVIN & SCHIEMAN (2012); HECHT & ALLEN (2009); KOCH & BINNEWIES (2015); KOSSEK et al. (2012); LEUNG (2011); MATTHEWS & BARNES-FARRELL (2010); MATTHEWS et al. (2010); OLSON-BUCHANAN & BOSWELL (2006); PARK & JEX (2011); POWELL & GREENHAUS (2010)
	7.5 Positive Effekte	20 Studien berichten Zusammenhänge, die positive Effekte der Erreichbarkeit abbilden	BARBER & SANTUZZI (2015); BOSWELL & OLSON-BUCHANAN (2007); BULGER et al. (2007); CARLSON et al., (2015); CHEN et al. (2009); CLARK (2002); DAY et al. (2012); DIAZ et al (2012); GLAVIN & SCHIEMAN (2010); KOCH & BINNEWIES (2015); KOSSEK et al. (2012); LEUNG (2011); NAM (2014); OHLY & LATOUR (2014); OLSON-BUCHANAN & BOSWELL (2006); PARK et al. (2011); PETERS et al. (2014); POWELL & GREENHAUS (2010); WAJCMAN et al. (2010); WRIGHT et al. (2014)
7.6 Bedeutung Kontrollvariablen	Ergebnisse unter Einbezug von Kontrollvariablen	Überblick der betrachteten Kontrollvariablen einzelner Studien in Anhang III	
7.7 Moderator-effekte	11 Studien berichten Moderatoren des Zusammenhangs von Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance	BARBER & JENKINS (2014); BOSWELL & OLSON-BUCHANAN (2007); CHEN et al. (2009); DERKS et al. (2015); FENNER & RENN (2010); GLAVIN & SCHIEMAN (2010); GLAVIN & SCHIEMAN (2012); GLAVIN et al. (2011); KOSSEK et al. (2012); KREINER (2006); SCHIEMAN & GLAVIN (2008)	
7.8 Qualitativ hochwertigere Studien	11 Studien mit längsschnittlicher Messung bzw. mehr als einer Datenquelle	BOSWELL & OLSON-BUCHANAN (2007); CARLSON et al. (2015); DERKS & BAKKER (2014); DERKS, TEN BRUMMELHUIS ET AL. (2014); DERKS et al. (2015); DERKS, VAN MIERLO ET AL. (2014); HECHT & ALLEN (2009); KOCH & BINNEWIES (2015); KREINER (2006); LANAJ ET AL. (2014); PETERS et al. (2014)	

7.1 Ergebnisse über alle Studien

Ein Gesamtüberblick über die Ergebnisse findet sich in Abbildung 7.1. Es handelt sich hierbei um eine stark vereinfachende Darstellung der Ergebnisse, in welcher signifikante versus nicht-signifikante Zusammenhänge gegenübergestellt sind. Die signifikanten Zusammenhänge werden dabei differenziert in Zusammenhänge, welche für positive und welche für negative Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sprechen. Es erfolgt an dieser Stelle weder eine Berücksichtigung der Qualität der Studien, noch der Effektstärke, der Stichprobengröße oder der Anzahl abhängiger / unabhängiger Stichproben, im weiteren Ergebnisteil werden inhaltliche Differenzierungen, die Studienqualität sowie Drittvariablen noch berücksichtigt. Es geht in Abb. 7.1 lediglich um einen ersten Eindruck der Ergebnislage. Verwendet werden die Korrelationen soweit angegeben, falls keine Korrelationen, aber Ergebnisse von Regressionsanalysen berichtet werden, sind Beta-Gewichte einbezogen.

Zwei Drittel (120 Zusammenhänge) aller 189 untersuchten Beziehungen sind signifikant. Der überwiegende Anteil (drei Viertel) beschreibt Zusammenhänge mit negativen gesundheits-, privatlebens- und arbeitsbezogenen Zuständen. Der höchste Anteil signifikanter Zusammenhänge findet sich bei den privatlebensbezogenen Variablen. Vier Fünftel (51 Zusammenhänge) der betrachteten Zusammenhänge sind hier signifikant. Höhere Erreichbarkeit geht zumeist mit höheren Beeinträchtigungen des Privatlebens einher, dabei zeigen sich kleine bis große Effekte. Bei gesundheitsbezogenen Variablen ist die Hälfte (43 Zusammenhänge) der berichteten Zusammenhänge signifikant. Höhere Erreichbarkeit geht in den überwiegenden Fällen mit geringerer Gesundheit einher, dabei zeigen sich kleine bis große Effekte. Auch bei den arbeitsbezogenen Variablen ist etwas mehr als die Hälfte (26 Zusammenhänge) der berichteten Zusammenhänge signifikant. Hier geht höhere Erreichbarkeit allerdings häufig mit einer positiveren Bewertung der Arbeit einher, dabei handelt es sich um kleine bis moderate Effekte.

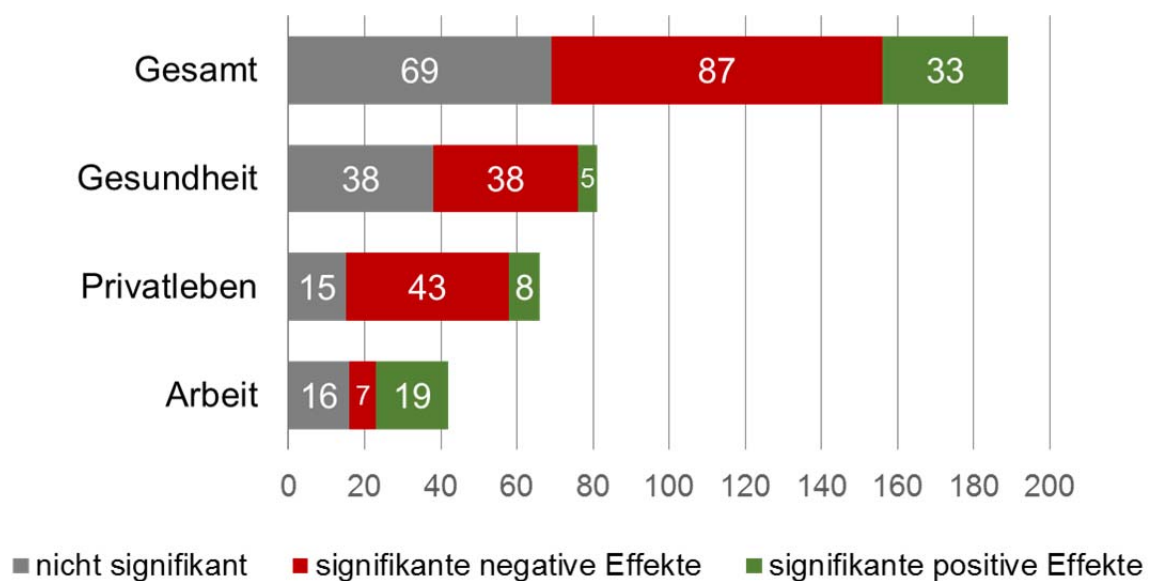


Abb. 7.1 Gesamtübersicht Zusammenhänge Erreichbarkeit (Anzahl)

7.2 Ergebnisse zur Kontaktierung

In elf der recherchierten Beiträge wird arbeitsbezogene Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit als spezifischer Aspekt arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit untersucht. (ADKINS & PREMEAUX, 2014; ARLINGHAUS & NACHREINER, 2013, 2014; BARBER & SANTUZZI, 2015; DAY et al., 2012; DERKS et al., 2015; GLAVIN & SCHIEMAN, 2010; GLAVIN et al., 2011; SCHIEMAN & GLAVIN, 2008; SCHIEMAN & YOUNG, 2010; VOYDANOFF, 2005a). Die elf Studien lassen sich entsprechend der untersuchten Facetten von Kontaktierung in drei Bereiche unterteilen: (1) Die Erwartung, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein, (2) die Häufigkeit der arbeitsbezogenen Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit und (3) das Antwortverhalten auf arbeitsbezogene E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Im Folgenden werden zuerst die Ergebnisse der vier Studien vorgestellt, in denen die erste Facette betrachtet wird (Erreichbarkeitserwartung).

- ADKINS und PREMEAUX (2014) fragen danach, ob der Arbeitgeber fordert, dass man auch nach Arbeitsende mit dem Arbeitsplatz über Telefon / Pager verbunden bleibt. Es zeigt sich kein Zusammenhang mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie.
- DERKS et al. (2015) fragen danach, ob die Führungskraft erwartet, dass man auch in der Freizeit auf arbeitsbezogene Nachrichten reagiert. Je höher diese Erwartung wahrgenommen wird, desto höher sind Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben und desto geringer ist das Work Engagement.
- DAY et al. (2012) und BARBER und SANTUZZI (2015) fragen nach der Erwartung, ständig erreichbar zu sein. Insgesamt werden in den beiden Studien 14 Zusammenhänge, insbesondere zu gesundheits-, aber auch zu arbeitsbezogenen Variablen, untersucht. Die drei betrachteten Zusammenhänge zu arbeitsbezogenen Variablen (Involvement, Commitment, Leistungsfähigkeit) sind signifikant, es zeigen sich durchweg positive Effekte. Gleichzeitig finden sich signifikante negative Zusammenhänge mit Abschalten von der Arbeit und Schlafqualität. Unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen findet sich auch ein signifikanter Zusammenhang zur emotionalen Komponente des Burnout (je höher die Erwartung, erreichbar zu sein, desto höher der Burnoutwert)

Die zweite Facette - Häufigkeit der arbeitsbezogenen Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit - wird in sieben Artikeln betrachtet, dabei werden drei verschiedene Stichproben untersucht.

- ARLINGHAUS und NACHREINER (2013, 2014) untersuchen eine Teilstichprobe der vierten European Working Conditions Survey. Es zeigt sich ein erhöhtes Risiko für die Wahrnehmung mindestens einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung sowie für mindestens einen krankheitsbedingten Abwesenheitstag, wenn man oft bzw. manchmal im Vergleich zu nie kontaktiert wird. Es finden sich keine Zusammenhänge zwischen Kontaktierung und der Anzahl der angegebenen Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie der Anzahl von krankheitsbedingten Abwesenheitstagen. Des Weiteren finden sich

Zusammenhänge mit einer Reihe von spezifischen Gesundheitsproblemen (z. B. Kopfschmerzen, Müdigkeit, Depressivität).

- VOYDANOFF (2005a) und SCHIEMAN und GLAVIN (2008) betrachten eine Teilstichprobe des National Survey of the Changing Workforce aus dem Jahr 2002, in dem eine Frage zur Häufigkeit der arbeitsbezogenen Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit enthalten ist. Es zeigen sich Zusammenhänge zu Konflikten zwischen Lebensbereichen und Stress (je häufiger man kontaktiert wird, desto höher Konflikte und Stress).
- GLAVIN und SCHIEMAN (2010), GLAVIN et al. (2011) sowie SCHIEMAN UND YOUNG (2010) untersuchen Daten des Work, Stress and Health Survey 2005. Wiederum geht höhere Kontaktierung mit höheren Konflikten zwischen den Lebensbereichen einher, außerdem steht sie mit der Häufigkeit von und wahrgenommenen Belastung durch Gedanken an die Arbeit in der Freizeit in Zusammenhang. Je häufiger man kontaktiert wird, desto eher werden die Unterbrechungen als störend für das Privatleben bewertet, desto eher werden sie aber auch als hilfreich für die Arbeitsrolle erlebt. Es finden sich keine Zusammenhänge zu Schuldgefühlen und Stress.

Nur ein Artikel wurde zum Antwortverhalten auf arbeitsbezogene E-Mails gefunden – der dritten hier genannten Facette von Kontaktierung. Bei BARBER und SANTUZZI (2015) finden sich hierzu in zwei Studien Variablen, die von Interesse sind. In der ersten Studie werden Beschäftigte gefragt, wie häufig sie normalerweise auf Arbeitsnachrichten in der arbeitsfreien Zeit antworten. Je häufiger dies der Fall ist, desto höher sind die Werte für Workaholismus und Engagement. In der zweiten Studie wird ein aggregiertes Maß verwendet, welches erfragt, wie häufig Beschäftigte in verschiedenen Situationen auf Arbeitsnachrichten antworten. Je häufiger Beschäftigte direkt auf Arbeitsnachrichten reagieren, desto höher sind Involvement und Commitment, desto geringer sind aber Abschalten von der Arbeit und Schlafqualität. Zusammenhänge mit Burnout, Präsentismus und Absentismus zeigen sich nicht.

Mit einer Ausnahme handelt es sich bei allen im Bereich Kontaktierung beschriebenen Studien um Querschnittsstudien, in der Studie von DERKS et al. (2015) wird ein Tagebuchdesign verwendet. Als Datenquelle werden immer die Aussagen der Beschäftigten verwendet. Wenn man die Ergebnisse insgesamt betrachtet, werden insbesondere Zusammenhänge zu gesundheitsbezogenen Variablen untersucht. Fast die Hälfte dieser Zusammenhänge ist signifikant (14 von 32), sie sprechen durchweg für negative Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Die *Häufigkeit* der Kontaktierung weist öfter Zusammenhänge zu gesundheitsbezogenen Variablen auf als die *Erwartung*, erreichbar zu sein. Dies kann aber natürlich auch auf andere Merkmale der Studien zurückzuführen sein. Zusammenhänge zu privatlebens- und arbeitsbezogenen Variablen werden seltener untersucht, sind aber beinahe durchweg signifikant (sechs von sieben bei privatlebensbezogenen Variablen; zwölf von 13 bei arbeitsbezogenen Variablen). Die Zusammenhänge zu privatlebensbezogenen Variablen sprechen durchweg für negative Folgen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Die Zusammenhänge zu arbeitsbezogenen Variablen zeichnen sowohl ein positives als auch ein negatives Bild von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit.

7.3 Ergebnisse zur Smartphone-Nutzung

Das Smartphone wird immer wieder als zentrales Symbol für ständige Erreichbarkeit herangezogen. Deshalb sollen an dieser Stelle die Ergebnisse der sechs Studien, welche auf Smartphone-Nutzung fokussieren, näher betrachtet werden.

- Inwiefern allein die Tatsache, dass man ein Smartphone mit Zugriffsmöglichkeit auf die Arbeitsmails hat, entscheidend für Gesundheit und Life-Domain-Balance ist, untersucht die Studie von DERKS, TEN BRUMMELHUIS et al. (2014). Es zeigt sich nicht, dass Smartphonebesitzer größere Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben aufweisen als die Kontrollgruppe ohne Smartphone. Während in der Kontrollgruppe ohne Smartphone allerdings bei höheren Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben mehr Erholungsstrategien verwendet werden, zeigt sich dieser Zusammenhang in der Gruppe der Smartphonebesitzer nicht.
- OHLY und LATOUR (2014) fokussieren auf Smartphonebesitzer, welche Zugriff auf Arbeitsbelange haben und abends noch das Smartphone verwenden. Diese weisen ein geringeres Abschalten von der Arbeit auf als die Kontrollgruppe, auf Erholung sowie negativen Affekt zeigen sich keine Effekte, unerwarteter Weise geht Smartphone-Nutzung mit positiven Affekt einher.
- LANAJ et al. (2014) fragen nach der Dauer der abendlichen Smartphone-Nutzung zu Arbeitszwecken. Es zeigen sich keine direkten Zusammenhänge zu Schlafqualität, Erschöpfung und Work Engagement.
- DERKS und BAKKER (2014), DERKS et al., (2015) sowie DERKS, VAN MIERLO et al. (2014) fragen nach der Intensität der (abendlichen) Nutzung eines Arbeitssmartphones bzw. eines Smartphones mit Zugriff auf die Arbeitsmails. Eine intensive Smartphone-Nutzung geht mit höheren Konflikten und Erschöpfungswerten sowie geringerem Abschalten von der Arbeit und Erholungswerten einher. Zu Zynismus und Engagement zeigen sich keine Zusammenhänge.

Mit einer Ausnahme (OHLY & LATOUR, 2014) handelt es sich bei den beschriebenen Studien um Tagebuchstudien, die jeweils als Datenquelle die Selbstaussagen der Beschäftigten erfassten. Die Hälfte aller in diesem Bereich untersuchten Zusammenhänge ist signifikant (9 von 20). Die signifikanten Zusammenhänge zeigen mit nur einer Ausnahme, dass intensivere Smartphone-Nutzung mit geringeren Gesundheits- (in sechs Fällen) und Life-Domain-Balance-Werten (in zwei Fällen) einhergeht.

7.4 Ergebnisse zur Durchlässigkeit von Grenzen

Die Mehrzahl der gefundenen Artikel betrachtet aggregierte Maße der Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Lebensbereichen in Bezug auf gesundheits-, arbeits- und privatlebensbezogene Variablen. Dazu gehören z. B. Unterbrechungen der Nichtarbeit durch Arbeit (work interrupting nonwork behavior; KOSSEK et al., 2012), Grenzstärke des Privatlebens (boundary strength at home; HECHT & ALLEN, 2009), Durchlässigkeit der Grenze zur Familie (permeability of family domain; CLARK, 2002), Übergänge von der Familie zur Arbeit (family-to-work-transitions; MATTHEWS et al., 2010) oder Grenzziehung im Zusammenhang mit Informations- und Kommunikationstechnologien (boundary creation around ICT; OLSON-BUCHANAN & BOSWELL, 2005). In insgesamt 16 Beiträgen mit 18 Stichproben werden solch aggregierte Maße der Durchlässigkeit der Grenzen von Lebensbereichen betrachtet. Die überwiegende Anzahl von Zusammenhängen (31 von 53) wird zu privatlebensbezogenen Maßen bestimmt. Etwa vier Fünftel dieser Zusammenhänge sind signifikant (24 von 31), davon sprechen fünf Sechstel (20 von 24) für negative Effekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Auch mit gesundheits- und privatlebensbezogenen Variablen zeigen sich überwiegend signifikante Zusammenhänge (6 von 9 bei gesundheitsbezogenen Variablen, 11 von 13 bei arbeitsbezogenen Variablen). Erneut zeigen sich in Hinblick auf gesundheitsbezogene Variablen mit einer Ausnahme negative Effekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, zu arbeitsbezogenen Variablen zeigen sich mit zwei Ausnahmen positive Zusammenhänge. Mit zwei Ausnahmen (HECHT & ALLEN, 2009; KOCH & BINNEWIES, 2015) handelt es sich bei allen Studien um Querschnittstudien. Abgesehen von der Studie von CARLSON et al. (2015) basieren die Ergebnisse auf den Selbstaussagen von Beschäftigten.

In Abbildung 7.2. sind die Ergebnisse zur Kontaktierung (Erreichbarkeitserwartung, Häufigkeit der Kontaktierung, Antwortverhalten auf E-Mails), zur Smartphone-Nutzung und zur Durchlässigkeit (Permeabilität) der Grenzen zwischen Lebensbereichen nochmal im Überblick dargestellt. Wie bei Abbildung 7.1 ist zu berücksichtigen, dass es sich lediglich um eine „Auszählung“ von Signifikanzen handelt. Deutlich wird dabei zum Beispiel, dass die meisten Zusammenhänge von Kontaktierung hinsichtlich gesundheitsbezogener Variablen geprüft wurden und die meisten Zusammenhänge von Durchlässigkeit von Grenzen in Hinblick auf privatlebensbezogene Variablen betrachtet wurden (absolute Länge der Balken). Abbildung 7.2 macht wiederum deutlich, dass mehr signifikante negative Zustände in Gesundheit und Privatleben (rote Balken) mit den Erreichbarkeitsfacetten assoziiert sind als positive (grüne Balken).

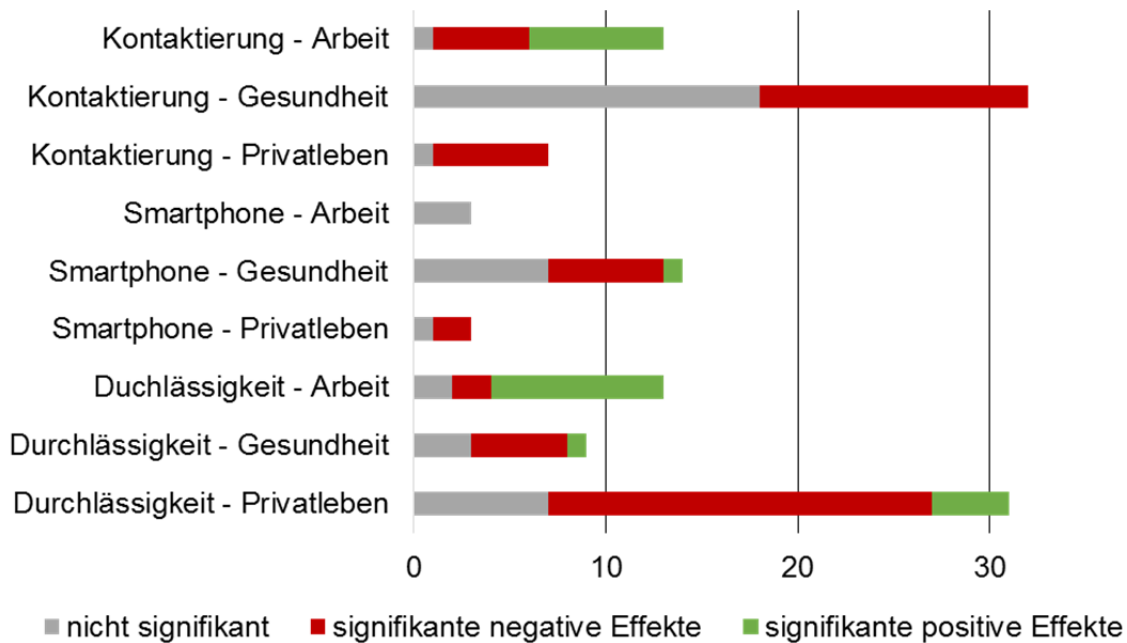


Abb. 7.2 Ergebnisübersicht unterteilt nach Kontaktierung – Smartphone-Nutzung – Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben (Anzahl der Zusammenhänge)

7.5 Positive Effekte von Erreichbarkeit

In diesem Abschnitt werden gezielt die Studien noch einmal berichtet, die Zusammenhänge, welche für positive Effekte erweiterter Erreichbarkeit sprechen, enthalten.

In Hinblick auf **gesundheitsbezogene Variablen** zeigen sich drei signifikante Korrelationen, welche für positive Effekte sprechen und zwei signifikante Beta-Gewichte. Unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen dreht sich bei zwei der Korrelationen das Vorzeichen um (OHLY & LATOUR, 2014; PETERS et al., 2014). Die drei übrigen Zusammenhänge (NAM, 2014; OLSON-BUCHANAN & BOSWELL, 2006) wurden zu Variablen bestimmt, welche direkt nach Folgen von Technik / Unterbrechungen des Privatlebens¹ fragen und kein von Technikbewertung unabhängiges Maß der Gesundheit verwenden. Ähnliches gilt für die Studie von DAY et al. (2012), wo sich unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen ein negativer Zusammenhang von 24/7 Erreichbarkeit und durch Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) verursachtem Stress zeigt, was wiederum für einen positiven Effekt von Erreichbarkeit spricht. Wenn man immer erreichbar ist, fühlt man sich weniger von Technologien gestresst. Unseres Erachtens sind solche Bewertungen nicht ausreichend, um von positiven Effekten auf die Gesundheit zu sprechen.

Bei OHLY und LATOUR (2014) findet sich unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen der Effekt, dass abendliche Smartphone-Nutzung mit höherem Abschalten von der Arbeit einhergeht, was sich wiederum als positives Resultat erweiterter Erreichbarkeit interpretieren ließe. Zusätzliche Analysen zeigen aber, dass die Dauer der

¹ Itembeispiele zu Technikfolgen: How much have technologies made it harder for you to forget about work at home and on weekends? / How much have technologies increased stress on your job? I get upset or annoyed when I am interrupted by work-related problems during my offwork hours / I find it hard to enjoy my offworktime when I am interrupted by work

abendlichen Smartphone-Nutzung mit geringerem Abschalten von der Arbeit einhergeht. Weitere Studien sollten differenzieren zwischen Smartphone-Nutzung an sich und der Dauer der Nutzung, um zu prüfen, ob sich solch unterschiedliche Effekte bestätigen. Zuletzt ist für die Bewertung von positiven Effekten der Erreichbarkeit auf die Gesundheit die Studie von WRIGHT et al. (2014) von Interesse. Die Autoren fragen Beschäftigte nach technisch gestützter Mehrarbeit (technology-assisted supplemental work) und setzen die Werte u.a. in Beziehung zu Burnout. Während die Korrelation nicht signifikant wird und ein positives Vorzeichen aufweist, zeigt sich in einer Regression unter Berücksichtigung von Alter, allgemeinem Stress und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben in Verbindung mit der Verwendung von Kommunikationstechnologien ein signifikanter negativer Effekt auf Burnout. Unabhängig von den negativen Folgen der Verwendung von Kommunikationstechnologien lässt sich dies als erster Hinweis auf die Nützlichkeit der arbeitsbezogenen Verwendung von Verwendung von Kommunikationstechnologien auch in Hinblick auf Gesundheitsaspekte interpretieren. Weitere Studien mit komplexeren Design sind allerdings zur Absicherung dieses Effekts von Nöten. Darüber hinaus ist zu klären, inwiefern das auch für den spezifischen Aspekt der Kontaktierung gilt.

In Hinblick auf **privatlebensbezogene Variablen** zeigen sich acht signifikante Korrelationen, die für positive Effekte arbeitsbezogener Erreichbarkeit sprechen. Drei dieser Effekte verschwinden wie berichtet unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen (BULGER et al., 2007; LEUNG, 2011; PETERS et al., 2014). Bei WAJCMAN et al. (2010) steht die Internetnutzung für Arbeitszwecke daheim in Zusammenhang mit besserer Work-Life-Balance. Einschränkend ist zu sagen, dass die Befragten das Internet für Arbeitsbelange außerhalb des Zeitraums von 6 Uhr morgens bis 8 Uhr abends kaum nutzen. Am Wochenende wird das Internet für Arbeitsbelange durchschnittlich für 17,2 Minuten (SD = 6,4 Minuten) genutzt. In der bereits zitierten Studie von WRIGHT et al. (2014) geht technisch gestützte Mehrarbeit mit weniger Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund der Verwendung von Kommunikationstechnologien einher. Der Zusammenhang kommt vermutlich dadurch zustande, dass sich die Items der Skala zu technisch gestützter Mehrarbeit auf die Nützlichkeit von Technologien für die Arbeit im Privatleben beziehen. Die hohe Korrelation ($r = -.59$) wirft die Frage auf, inwiefern es sich hier nicht eher um zwei Pole einer Dimension handelt.

Zwei der Studien finden Zusammenhänge zwischen Segmentations(möglichkeiten) und affektiven Auswirkungen von der Arbeit auf das Privatleben (CHEN et al, 2009; POWELL & GREENHAUS, 2010). Je durchlässiger die Grenzen zwischen den Bereichen, desto eher können auch positive Emotionen die Grenze passieren und positive Effekte im Privatleben hervorrufen. Dies kann eventuell auch den positiven Zusammenhang zwischen Permeabilität der Lebensdomäne und Familienkohäsion bei CLARK (2002) erklären. Diese querschnittlichen Befunde sind erste Indizien dafür, dass die Durchlässigkeit von Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben nicht nur negativ für das Privatleben sein muss. Sie sind allerdings wiederum in komplexeren Studiendesigns zu überprüfen. Des Weiteren ist erneut zu klären, inwiefern das auch für den spezifischen Aspekt der Kontaktierung gilt.

Die größte Anzahl signifikanter positiver Effekte erweiterter Erreichbarkeit finden sich mit **arbeitsbezogenen Variablen** (19 Zusammenhänge). Die Effekte beziehen sich auf Involvement (fünf Mal), Engagement (fünf Mal), Arbeitszufriedenheit (drei Mal), Commitment (zwei Mal) und andere einzelne Merkmale. In den Studien wurden die

betrachteten Merkmale zum Teil als Ursache, zum Teil als Folge von erweiterter Erreichbarkeit betrachtet. Es gibt bislang kaum längsschnittliche Befunde, mit denen diese unterschiedlichen Annahmen geprüft werden können. Einer der eben genannten Zusammenhänge wurde längsschnittlich betrachtet, dabei wurde Involvement als unabhängige Variable angesehen und zum ersten Messzeitpunkt erfragt (KOCH & BINNEWIES, 2015). Bei LANAJ et al. (2014) wiederum lässt sich abendliche Smartphone-Nutzung nicht durch das tägliche Engagement bei der Arbeit vorhersagen. Inwiefern Arbeitseinstellungen und -verhalten der Erreichbarkeit vor- oder nachgelagert sind, lässt sich an dieser Stelle deshalb noch nicht beurteilen.

Insgesamt ist anhand der Ergebnisse nicht auszuschließen, dass erweiterte Erreichbarkeit auch positive Effekte für die Beschäftigten mit sich bringt, weitere Studien sind aber von Nöten, um erste Hinweise darauf zu erhärten.

7.6 Bedeutung von Kontrollvariablen

Aspekte der Erreichbarkeit korrelieren in den betrachteten Studien mit einer Reihe von Merkmalen der Lebensbereiche und des Individuums jenseits der bislang betrachteten abhängigen Variablen. Abbildung 7.3 veranschaulicht exemplarisch solche Zusammenhänge für die Aspekte Häufigkeit der Kontaktierung, Intensität der Smartphone-Nutzung und Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben.

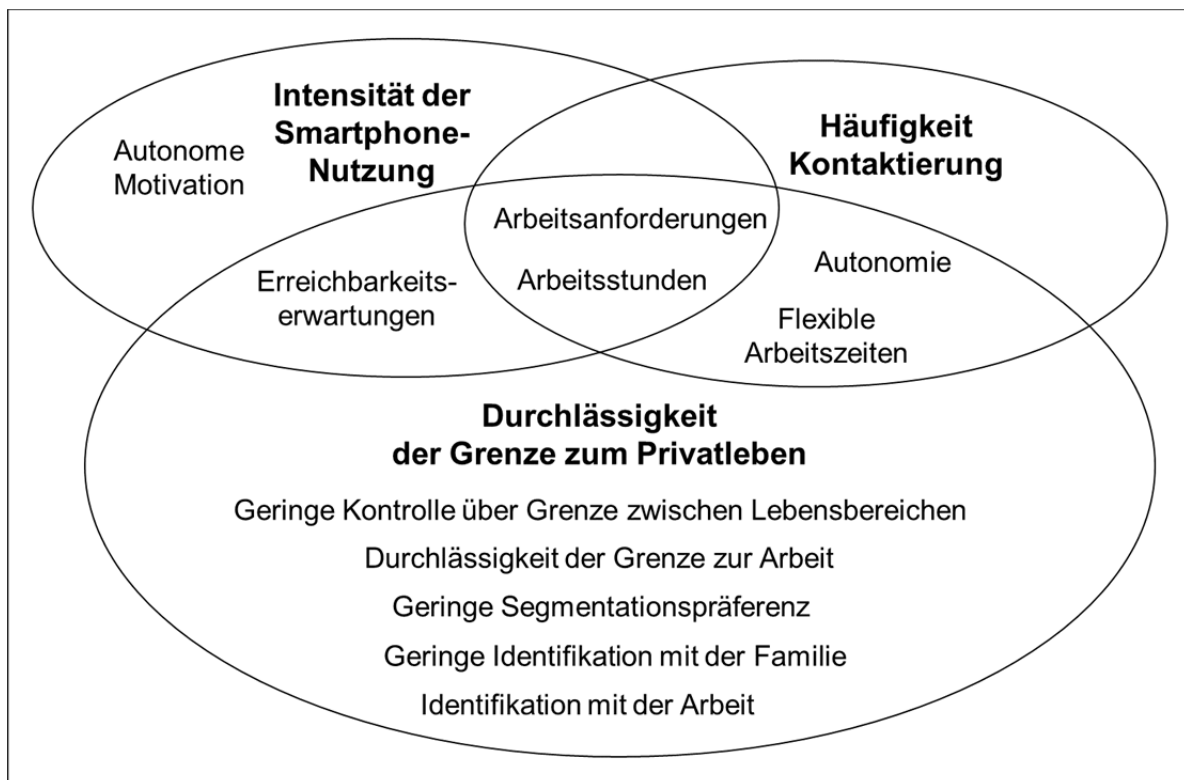


Abb. 7.3 Aspekte von Erreichbarkeit in Zusammenhang mit Merkmalen der Lebensbereiche und des Individuums (Auswahl)

Von Interesse ist an dieser Stelle, inwiefern die Zusammenhänge zwischen Aspekten der Erreichbarkeit einerseits und privatlens-, gesundheits- und arbeitsbezogenen

Variablen auf der anderen Seite bestehen bleiben, wenn weitere Merkmale der Lebensbereiche und des Individuums als Kontrollvariablen berücksichtigt werden. Zur Gliederung sollen an dieser Stelle nochmals die Erreichbarkeitsfacetten Kontaktierung, Smartphone-Nutzung und Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben herangezogen werden.

- Bei den Zusammenhängen der **Häufigkeit der Kontaktierung** wurde eine Vielzahl an Kontrollvariablen berücksichtigt. Oft wurden bei der Darstellung der Ergebnisse bereits diese kontrollierten Zusammenhänge berichtet, weil in den Studien keine Korrelationen angegeben sind. Soweit in den Studien dargestellt, zeigen sich keine Änderungen der Zusammenhänge durch die Berücksichtigung von Kontrollvariablen.
- Bei den Zusammenhängen der **Smartphone-Nutzung** wurden nur selten Kontrollvariablen berücksichtigt. Zusammenhänge zu Konflikten zwischen Lebensbereichen und Abschalten von der Arbeit finden sich auch unter Kontrolle der Arbeitsmenge (DERKS et al., 2015; DERKS, VAN MIERLO et al., 2014). Bei DERKS, VAN MIERLO et al. (2014) zeigt sich allerdings kein Zusammenhang mehr zwischen der abendlichen Nutzung eines Smartphones für Arbeitszwecke und Erschöpfung, wenn die Arbeitsmenge kontrolliert wird. Bei OHLY und LATOUR (2014) zeigen sich unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen ein positiver Zusammenhang von abendlicher Smartphone-Nutzung mit Abschalten von der Arbeit sowie ein negativer Zusammenhang mit positivem Affekt. Ohne Berücksichtigung von Kontrollvariablen war der Zusammenhang zu Abschalten von der Arbeit negativ, der Zusammenhang zu positivem Affekt positiv.
- Bei den Zusammenhängen mit der **Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben** wurde häufig eine Vielzahl an Kontrollvariablen berücksichtigt. Die berichteten Zusammenhänge sind sehr stabil, nur in vier Fällen ergeben sich Änderungen. Bei BULGER et al. (2007) verschwindet der positive Zusammenhang zwischen der Permeabilität der Grenze der Lebensdomäne und Bereicherungen zwischen Arbeit und Leben, wenn gleichzeitig die Flexibilität und Permeabilität der Arbeitsdomäne berücksichtigt werden. In der Studie von LEUNG (2011) wird der Zusammenhang zwischen der Permeabilität der Grenze der Lebensdomäne und Familienzufriedenheit negativ, wenn der Einfluss von demographischen Variablen, Techniknutzung, Flexibilität und Permeabilität Arbeitsdomäne kontrolliert wird. Auch bei PETERS et al. (2014) deuten die Korrelationen auf positive Effekte von Segmentationsmöglichkeiten hin, welche in den Regressionsanalysen allerdings verschwinden (einmal zeigt sich kein Effekt mehr, einmal ein negativer Effekt). Unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen verschwinden hier also vier Effekte, welche für positive Folgen von Erreichbarkeit gesprochen haben.

Auch bei den übrigen Zusammenhängen zeigen sich nur in ganz wenigen Ausnahmefällen (ADKINS & PREMEAUX, 2014; DAY et al., 2012; WRIGHT et al., 2014) Änderungen durch die Berücksichtigung von Kontrollvariablen. In einem Fall wird ein negativer Effekt arbeitsbezogener Erreichbarkeit nicht mehr signifikant, in zwei Fällen finden sich positive Effekte arbeitsbezogener Erreichbarkeit, welche sich in den Korrelationen nicht widergespiegelt haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener Erreichbarkeit und privatlebens-, gesundheits- und arbeitsbezogenen Variablen – soweit untersucht – sehr stabil gegenüber Einflüssen von Kontrollvariablen sind. Insbesondere gilt dies für die Zusammenhänge, welche für negative Effekte erweiterter Erreichbarkeit sprechen. Es ist also nicht davon auszugehen, dass sich die beschriebenen Effekte arbeitsbezogener Erreichbarkeit überwiegend auf Einflüsse von Drittvariablen zurückführen lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Zusammenhänge gleichermaßen auf den Einfluss von Kontrollvariablen untersucht wurden. So sind von den 26 signifikanten Zusammenhängen von erweiterter Erreichbarkeit mit arbeitsbezogenen Variablen lediglich drei auf den Einfluss von Kontrollvariablen überprüft. Bei gesundheitsbezogenen Variablen sind etwa ein Drittel der Zusammenhänge auf den Einfluss von Kontrollvariablen überprüft, bei privatlebensbezogenen Variablen ungefähr die Hälfte der Zusammenhänge.

7.7 Moderatoreffekte

Die berichteten Studien weisen darauf hin, dass die Stärke der Zusammenhänge zwischen Erreichbarkeit und privatlebens- bzw. gesundheitsbezogenen Variablen von anderen Variablen abhängig ist. Hinsichtlich der Zusammenhänge zu arbeitsbezogenen Variablen wurden in den Studien keine Moderatoreffekte untersucht. Es zeigen sich höhere Zusammenhänge zwischen **Erreichbarkeitsaspekten** und **privatlebens- bzw. gesundheitsbezogenen Variablen** bei

- exzessivem Arbeitsdruck (GLAVIN & SCHIEMAN, 2012),
- geringem Entscheidungsspielraum (ebd.),
- fehlender Arbeitszeitflexibilität (ebd.),
- geringer Autonomie (SCHIEMAN & GLAVIN, 2008),
- Druck des Vorgesetzten, abends noch auf E-Mails zu reagieren (DERKS et al., 2015),
- geringer Fähigkeit zur Ziel- und Prioritätensetzung (FENNER & RENN, 2010),
- geringer Grenzziehung der Nutzung von IKT im Privatleben (BARBER & JENKINS, 2014),
- geringem Work Engagement (DERKS et al., 2015),
- Führungskräften (BOSWELL & OLSON-BUCHANAN, 2007) und
- Frauen (GLAVIN et al. 2011).

Des Weiteren zeigen sich, wenn die Passung von Segmentierungsmöglichkeiten und Segmentierungspräferenz hoch ist, weniger Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (CHEN et al., 2008; KREINER, 2006) und mehr positive Auswirkungen von der Arbeit auf das Privatleben (CHEN et al., 2008) sowie höhere Arbeitszufriedenheit (KREINER, 2006).

Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Studie von KOSSEK et al. (2012). Die Autoren unterscheiden drei Charakteristika der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben: Unterbrechungen der aktuellen Rolle (Arbeit – Privatleben) zulassen, Identitätsstiftung eher durch die Arbeits- oder die Familienrolle und empfundene Kontrolle über die Grenze zwischen den Lebensbereichen. Anhand dieser Dimensionen werden sechs Profile zur Grenzziehung unterschieden. Es zeigt sich, dass Profile, die sich durch geringe Kontrolle der Grenzen zwischen Lebensbereichen auszeichnen, mit negativeren Outcome-Werten verbunden sind als Profile, die sich durch starke Kontrolle der Grenzen zwischen Lebensbereichen auszeichnen.

Auch die Bewertung von Unterbrechungen ist abhängig von Merkmalen der Arbeitsumgebung. GLAVIN und SCHIEMAN (2010) können zeigen, dass soziale Unterstützung mit einer weniger negativen Bewertung von Unterbrechungen für das Privatleben und einer positiveren Bewertung der Nützlichkeit für die Arbeitsrolle einhergeht. Interpersonale Konflikte bei der Arbeit hingegen gehen mit einer negativeren Bewertung von Unterbrechungen für das Privatleben und einer weniger positiven Bewertung der Nützlichkeit für die Arbeitsrolle einher.

Die Höhe der Zusammenhänge zwischen Erreichbarkeit und privatlebens- bzw. gesundheitsbezogenen Variablen ist also abhängig von Merkmalen der Beschäftigten einerseits und Merkmalen der Arbeitsumgebung andererseits.

7.8 Ergebnisse qualitativ hochwertiger Studien

Mit wenigen Ausnahmen basieren die Studien auf Selbstaussagen der Befragten, in den meisten Fällen werden unabhängige und abhängige Variable zeitgleich erhoben. Die Ergebnisse können demnach vom sogenannten common-method-bias verzerrt sein. Aus diesem Grund sollen im Folgenden gezielt die Studien hervorgehoben werden, welche methodisch von diesem Muster abweichen.

Neun der in dieses Review eingegangenen Studien erheben **unabhängige und abhängige Variable mit zeitlichem Abstand**:

- DERKS et al. (2015) erfragen die Erwartungen der Führungskraft, auch in der Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein in der Basisbefragung ihrer Tagebuchstudie. Konflikte zwischen Lebensbereichen und Work Engagement werden dann jeweils am Ende von vier Arbeitstagen erfragt. Wie bereits beschrieben zeigen sich bei höheren Erwartungen höhere Konflikte und geringeres Engagement. Der Zusammenhang zu Konflikten besteht auch unter Kontrolle von Arbeitsmenge. Der Zusammenhang zu Engagement wurde nicht auf die Effekte von Kontrollvariablen überprüft.
- In der Studie von DERKS und BAKKER (2014) wird die Intensität der Smartphone-Nutzung in der Basisbefragung der Tagebuchstudie erfragt. Konflikte zwischen Lebensbereichen, Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Erschöpfung und Zynismus werden dann jeweils am Ende von fünf Arbeitstagen erfragt. Es findet sich kein Zusammenhang mit Zynismus, wie beschrieben hängt intensive Smartphone-Nutzung aber mit erhöhten Konflikten, reduziertem Abschalten von der Arbeit, reduzierter Entspannung und erhöhter Erschöpfung zusammen. Effekte von Kontrollvariablen werden nicht überprüft.
- DERKS, TEN BRUMMELHUIS et al. (2014) fragen in der Basisbefragung ihrer Tagebuchstudie nach dem Besitz eines Smartphones. Konflikte zwischen Lebensbereichen werden dann am Ende von sechs Arbeitstagen erfragt. Es zeigt sich wie bereits beschrieben kein Zusammenhang.
- DERKS, VAN MIERLO et al. (2014) fragen in der Basisbefragung ihrer Tagebuchstudie nach den Möglichkeiten, das Arbeits- vom Privatleben zu trennen. An vier Arbeitstagen wird dann abends nach Abschalten von der Arbeit und Erschöpfung gefragt. Je weniger Möglichkeiten bestehen, das Arbeits- vom Privatleben zu trennen, desto geringer ist das Abschalten von der Arbeit und desto höher ist die Erschöpfung. Der Zusammenhang zu Abschalten von der Arbeit ist auch im Mehrebenenmodell unter Kontrolle von Alter und Arbeitsmenge signifikant. Der Zusammenhang zu Erschöpfung ist im Mehrebenenmodell unter Kontrolle von Alter und Arbeitsmenge nicht signifikant.
- LANAJ et al. (2014) fragen in ihrer Tagebuchstudie morgens nach der abendlichen Smartphone-Nutzung am Vortag, nachmittags wird Work Engagement erfragt. Es zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der vorabendlichen Smartphone-Nutzung und Work Engagement. Gleiches gilt auch für andere Technologien. Work Engagement sagt aber auch nicht die Smartphone-Nutzung am Abend vorher.

- KREINER (2006) erhebt unabhängige und abhängige Variablen im Abstand von drei Monaten. Die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben zu trennen, geht mit geringeren Konflikten zwischen Lebensbereichen und weniger Stress einher, zu Arbeitszufriedenheit zeigt sich kein Zusammenhang. Die Zusammenhänge zu Konflikten zwischen Lebensbereichen und Stress bleiben unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen bestehen. Unter Berücksichtigung derselben zeigt sich außerdem ein positiver Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit (je höher die Segmentierungsmöglichkeiten, desto höher die Arbeitszufriedenheit).
- HECHT und ALLEN (2009) befragen eine Gruppe von Beschäftigten zu zwei Zeitpunkten im Abstand von einem Jahr. Über diesen Zeitraum hinweg korreliert die Grenzstärke zwischen Arbeits- und Privatleben mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben, je höher die Grenzstärke, desto geringer Konflikte. Der Zusammenhang zeigt sich auch unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen.
- PETERS et al. (2014) befragen Führungskräfte zu zwei Zeitpunkten im Abstand von ca. sechs Monaten nach den Möglichkeiten, Arbeit und Privatleben zu trennen, der Erschöpfung und der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Unter Kontrolle der Erschöpfungswerte vom ersten Messzeitpunkt zeigt sich ein negativer signifikanter Effekt von Segmentationsmöglichkeiten auf Erschöpfung zum zweiten Messzeitpunkt. Je geringer die Segmentationsmöglichkeiten, desto höher also die Erschöpfung. Unter Berücksichtigung der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zum ersten Messzeitpunkt zeigt sich kein signifikanter Effekt von Segmentationsmöglichkeiten auf Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zum zweiten Messzeitpunkt. Gleichzeitig wurden jeweils Geschlecht, Alter, Kinder, Konflikte zwischen Arbeit und Familie und Segmentierungspräferenzen kontrolliert.
- KOCH und BINNEWIES (2015) erheben unabhängige und abhängige Variablen getrennt im Abstand von zwei Tagen. Job Involvement wird als unabhängige Variable betrachtet, Grenzstärke zwischen Arbeits- und Privatleben als abhängige Variable. Es zeigt sich ein negativer Zusammenhang, je geringer das Job Involvement, desto höher die Grenzstärke. Der Zusammenhang spricht eher dafür, dass Involvement der Gestaltung der Grenze zwischen Lebensbereichen vorgelagert ist.

In zwei Studien werden nicht nur Selbstaussagen von Beschäftigten, sondern auch die **Fremdeinschätzungen** in die Analysen einbezogen:

- CARLSON et al. (2015) ergänzen die Selbstaussagen der Beschäftigten um Einschätzungen des Partners. Es zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Durchlässigkeit der Grenze zwischen Arbeit und Familie und Spannungen in der Beziehung (aggregiertes Maß aus Einschätzung des Beschäftigten und des Partners) und der negativen Bewertung des Grenzbeziehungsmanagements durch den Partner.

- BOSWELL und OLSON-BUCHANAN (2007) setzen die Verwendung von arbeitsbezogenen Kommunikationstechnologien in der Freizeit in Beziehung zu Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben, eingeschätzt einerseits vom Beschäftigten und andererseits von einem Familienmitglied. In beiden Fällen zeigt sich, dass höhere Verwendung von Kommunikationstechnologien mit höheren Konflikten in Zusammenhang steht. Der Zusammenhang mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben (Selbst- und Fremdeinschätzung) besteht auch unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen.

Die Ergebnisse dieser Studien mit methodischen Besonderheiten sollen nochmal zusammenfassend betrachtet werden. Die Studie von KOCH und BINNEWIES (2015) wird dabei nicht berücksichtigt, weil hier Involvement als vorgelagerte Variable betrachtet wird. Insgesamt werden also 10 Studien einbezogen, welche 23 Zusammenhänge berichten, in denen unabhängige und abhängige Variable zeitlich voneinander getrennt beurteilt wurden oder nicht nur aus einer Datenquelle stammen. Zwei Drittel (15 von 23) der Zusammenhänge sind signifikant (unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen, soweit einbezogen). Vier der nicht signifikanten Zusammenhänge stammen aus der Studie von LANAJ et al. (2014). Die Ergebnisse sprechen durchweg für negative Folgen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Der detaillierte Blick auf die Ergebnisse sieht wie folgt aus: sieben von neun Zusammenhängen mit privatslebensbezogenen Variablen sind signifikant, sechs von acht Zusammenhängen mit gesundheitsbezogenen Variablen und zwei von sechs Zusammenhängen mit arbeitsbezogenen Variablen. In Abbildung 7.4 sind die signifikanten Zusammenhänge der in diesem Abschnitt berichteten Studien grafisch dargestellt. Je dicker die Linien zwischen Variablen, desto mehr signifikante Zusammenhänge wurden gefunden (unabhängig von der Anzahl untersuchter Zusammenhänge).

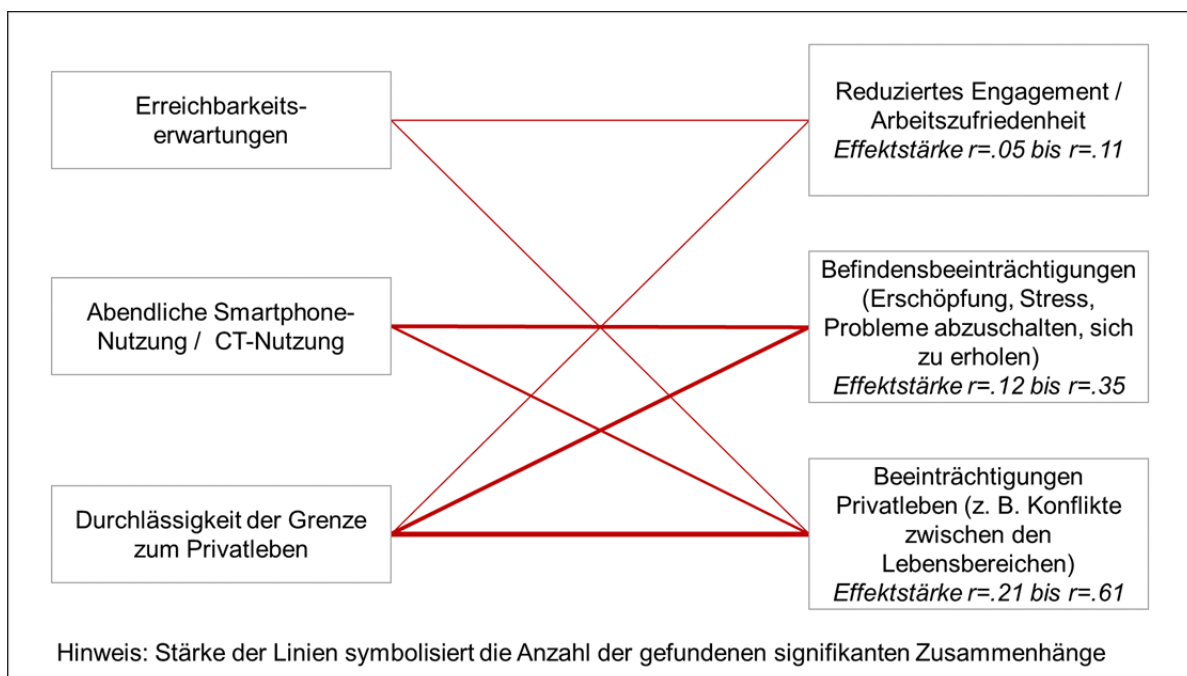


Abb. 7.4 Ergebnisse der Studien von höherer methodischer Qualität

8 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse

In das vorliegende Review sind 42 Beiträge eingegangen, die Aspekte von Erreichbarkeit in Beziehung zu privatlens-, gesundheits- und arbeitsbezogenen Variablen setzen. Dabei wird eine Vielzahl verschiedener Erreichbarkeitsaspekte auf der einen Seite mit unterschiedlichen potentiellen Auswirkungen auf der anderen Seite betrachtet. Die berichteten Studien weisen methodische Einschränkungen auf, welche für die Bewertung der Ergebnisse von Relevanz sind. Die Daten basieren fast ausschließlich auf Selbstaussagen der Befragten, in den meisten Fällen sind abhängige und unabhängige Variable zeitgleich erhoben. Durch diese Methodik können die Ergebnisse verzerrt, z. B. überschätzt werden. Bei der Bewertung der Ergebnisse werden deshalb vorrangig Studien mit vergleichsweise höherer methodischer Qualität einbezogen (zeitlich getrennte Erfassung von unabhängiger und abhängiger Variable, Einbezug von Fremdeinschätzungen).

Anhand dieser Studien höherer methodischer Qualität lassen sich keine Aussagen zu **positiven Effekten** arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit für Gesundheit und Life-Domain-Balance treffen. Unter Bezugnahme auf Querschnittsstudien, welche auf Selbsteinschätzungen der Beschäftigten basieren, ist es allerdings nicht auszuschließen, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit auch positive Effekte für die Beschäftigten mit sich bringt.

Die Studien höherer methodischer Qualität sprechen dafür, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit **negative Effekte** auf Gesundheit und Life-Domain-Balance hat. Konkret zeigt sich, dass die abendliche Nutzung von Smartphone bzw. anderen Kommunikationstechnologien für Arbeitszwecke sowie allgemein die Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben für Arbeitsangelegenheiten mit Beeinträchtigungen des Befindens und des Privatlebens einhergehen. In Hinblick auf Befindensbeeinträchtigungen (Erschöpfung, Stress, Probleme abzuschalten, sich zu erholen) zeigen sich kleine bis mittlere Effekte, in Bezug auf Beeinträchtigungen des Privatlebens (z. B. Konflikte zwischen den Lebensbereichen) finden sich kleine bis große Effekte. Bereits die Erwartung an Beschäftigte, außerhalb der Arbeitszeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein, steht in Zusammenhang mit Beeinträchtigungen des Privatlebens.

Inwiefern konkret die **Häufigkeit der Kontaktierung** wegen Arbeitsbelangen außerhalb der regulären Arbeitszeit mit Gesundheit und Life-Domain-Balance verbunden ist, wurde lediglich in Querschnittsstudien, welche auf Selbstaussagen der Beschäftigten basieren, untersucht. Unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen finden sich hier Zusammenhänge zu Konflikten zwischen Lebensbereichen, Stress, der Wahrnehmung mindestens einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung sowie zu krankheitsbedingter Abwesenheit.

Die einbezogenen Studien weisen darauf hin, dass es **Moderatoreffekte** auf den Zusammenhang zwischen Aspekten arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Gesundheit sowie Life-Domain-Balance gibt. Konkret gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitsmenge, Autonomie, Kontrolle über die Grenze zwischen Lebensbereichen (darunter fassen wir auch Arbeitszeitflexibilität sowie Erwartungen, erreichbar zu sein), das Grenzziehungs- und Zeitmanagement sowie die

Segmentationspräferenzen von Beschäftigten als Moderatoren dieses Zusammenhangs fungieren.

Inwiefern erweiterte Erreichbarkeit mit **arbeitsbezogenen Variablen** wie Involvement, Commitment, Engagement oder Arbeitszufriedenheit verknüpft ist, lässt sich anhand der vorliegenden Studienlage schwer beurteilen. Es gibt nur wenige Hinweise darauf, wie sich diese Zusammenhänge in längsschnittlichen Analysen und / oder unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen zeigen. Die zwei Zusammenhänge in längsschnittlichen Analysen zeichnen ein negatives Bild von erweiterter Erreichbarkeit in Hinblick auf Engagement und Arbeitszufriedenheit und weisen eine geringe Effektstärke auf. In den Querschnittsstudien, basierend auf Selbstaussagen der Beschäftigten, weisen die Zusammenhänge jedoch häufig auf positive Effekte hin. Selten werden die Zusammenhänge unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen betrachtet - aber auch in diesen Fällen bleiben die positiven Effekte bestehen, konkret in Bezug auf Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit.

Fazit. In Abbildung 8.1 findet sich eine Ergebnisübersicht zu den Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Während anhand der Studienlage positive Effekte weitestgehend unklar bleiben, finden sich negative Effekte auf Befinden und Privatleben. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist demnach als Risiko für Gesundheit und Life-Domain-Balance zu bewerten. Die Stärke der Zusammenhänge ist abhängig von Merkmalen der Person sowie der Arbeits- und Lebenssituation. Inwiefern erweiterte Erreichbarkeit mit arbeitsbezogenen Outcomemaßen verknüpft ist, lässt sich anhand der vorliegenden Studienlage schwer beurteilen.

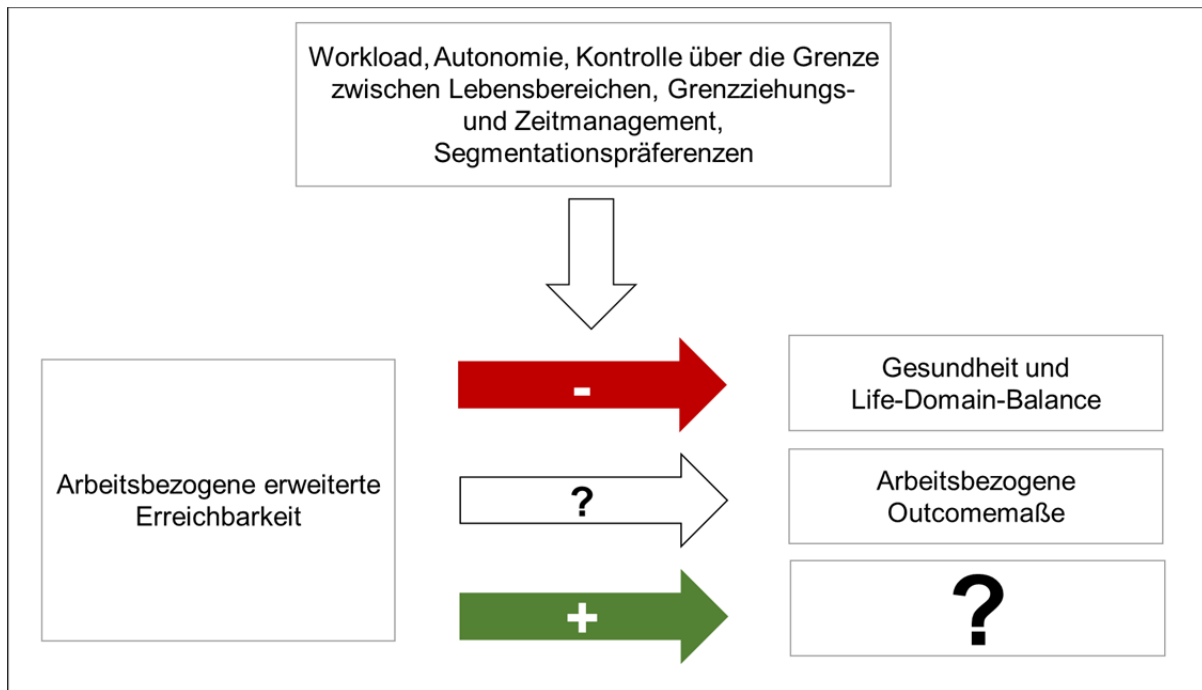


Abb. 8.1 Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit - Ergebnisübersicht

9 Forschungsdesiderate

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits deutlich, dass es eine Reihe von Forschungsdesideraten im Themenbereich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit gibt. Insbesondere zählen dazu folgende Aspekte:

- Studien sollten **Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge** zwischen Erreichbarkeit einerseits und privatlebens-, gesundheits- und arbeitsbezogenen Variablen andererseits überprüfen. Cross-Lagged-Panel-Analysen und experimentelle Designs erscheinen hierfür angemessen.
- Studien sollten sowohl auf Seiten der Erreichbarkeit als auch im Bereich Gesundheit auch **objektive Daten** heranziehen. Hierzu können z. B. die Nutzungsdaten von technischen Geräten dienen oder physiologische Daten. Dies gilt insbesondere für die tatsächliche Dauer und Häufigkeit der Nutzung von technischen Geräten, da diese häufig von der Selbsteinschätzung abweicht (vgl. MONTAG et al., 2015). Hinsichtlich der Life-Domain-Balance kommen **Fremdeinschätzungen** als geeignete Datenquelle in Betracht.
- Studien sollten explizit auch mögliche **positive Effekte** arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf die Gesundheit und Life-Domain-Balance untersuchen. Hierfür erscheinen im ersten Schritt qualitative Analysen mit Beschäftigten hilfreich.
- Aspekte der **arbeitsbezogenen Kontaktierung im Privatleben** und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Life-Domain-Balance sollten in weiteren Studien näher betrachtet werden. Neben Fragen nach der Häufigkeit der Kontaktierung erscheinen u.a. der Umgang mit Kontaktierung (Annahme des Kontaktversuchs oder nicht), die Notwendigkeit, Vorhersehbarkeit, Kontrolle der Kontaktierungen sowie die Dauer der Bearbeitung der Kontaktierungen von Relevanz. In den hier aufgeführten Studien ist über die Annahme, Dauer der Kontaktierung und ihre tatsächlichen Folgen nichts berichtet.
- Auch die **Antezedenzen von Erreichbarkeit** sind wichtig zu untersuchen. Wissen über den Prozess der Entstehung von Erreichbarkeit ist insbesondere wichtig für die Entwicklung von Interventionen.
- Nicht zuletzt erscheinen **Interventionsstudien** von Nöten, um zu überprüfen, wie sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit so gestalten lässt, dass Risiken reduziert und Chancen gestärkt werden.

10 Gestaltungsmöglichkeiten

Beschäftigte, Unternehmen und Politik stehen vor der Frage, wie am besten mit den Möglichkeiten neuer Informations- und Kommunikations-Medien umzugehen ist. Doch bislang ist wenig über wirkungsvolle Ansätze bekannt, um potentielle Risiken zu reduzieren. Im Folgenden werden neben Implikationen der einbezogenen Studien, Praxisbeispielen und Empfehlungen von wissenschaftlichen Experten einige Überlegungen zum Prozess der Gestaltung angestellt.

10.1 Aus der Expertise abgeleitete Implikationen

In den berichteten Studien finden sich verschiedene Ergebnisse, welche einen Hinweis auf mögliche Gestaltungsmaßnahmen geben.

Es zeigen sich Zusammenhänge zu Variablen, welche als Antezedenzen von Erreichbarkeit gesehen werden und damit mögliche Ansatzpunkte zur **Reduktion von Erreichbarkeit** sein könnten. In verschiedenen Studien zeigen sich zum Beispiel Zusammenhänge zwischen Erreichbarkeitsaspekten und diesbezüglichen Erwartungen und Normen am Arbeitsplatz (ADKINS & PREMEAUX, 2014; DERKS et al., 2015; PARK et al., 2011). Interessant ist an dieser Stelle auch ein Zusammenhang aus der Studie von KOCH und BINNEWIES (2015): Je stärker der Vorgesetzte als familienfreundliches Rollenmodell wahrgenommen wird, desto stärker segmentieren Beschäftigte zwischen Arbeits- und Privatleben. Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, **Erwartungen, Normen und das Vorgesetztenverhalten** hinsichtlich Erreichbarkeit und Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben zu hinterfragen. Weitere Studien zeigen Zusammenhänge zwischen Erreichbarkeitsaspekten und Arbeitsmenge (DERKS, VAN MIERLO et al., 2014; DERKS et al., 2015), Überlastung (DAY et al., 2012) und Arbeitsanforderungen (SCHIEMAN & GLAVIN, 2008) auf. Diese könnten ein Hinweis dafür sein, dass Erreichbarkeit ein Überlastungsphänomen ist und die **Arbeitsmenge** ein wichtiges Gestaltungsfeld ist.

Des Weiteren wurden mehrere Moderatoreffekte nachgewiesen, welche Ansatzpunkte für eine **Verminderung negativer Effekte von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit** auf Gesundheit und Life-Domain-Balance liefern. Demnach sollte man hierfür auf Seiten der **Arbeitsbedingungen** den Arbeitsdruck reduzieren (GLAVIN & SCHIEMAN, 2012), Entscheidungsspielraum / Autonomie erhöhen (GLAVIN & SCHIEMAN, 2012; SCHIEMAN & GLAVIN, 2008), Arbeitszeitflexibilität gewährleisten (GLAVIN & SCHIEMAN, 2012) und den Druck des Vorgesetzten reduzieren, abends noch auf E-Mails zu reagieren (DERKS et al., 2015). Auf Seiten der **Beschäftigten** erscheint es entsprechend der vorliegenden Befunde sinnvoll, die Fähigkeit zur Ziel- und Prioritätensetzung zu trainieren (FENNER & RENN, 2010), die Grenzziehung der Nutzung von IKT im Privatleben zu fördern (BARBER & JENKINS, 2014) und zu Aktivitäten zum Abschalten und Entspannen anzuregen (DERKS & BAKKER, 2014). Entsprechend der Ergebnisse von KREINER (2006) und CHEN et al. (2008) ist bei allen Gestaltungsmaßnahmen zu berücksichtigen, dass eine individuelle Passung von Segmentierungsmöglichkeiten und Segmentierungspräferenzen der Beschäftigten hergestellt wird. Die Ergebnisse von KOSSEK et al. (2012) verdeutlichen die Bedeutung von Kontrolle über die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben.

10.2 Praxisbeispiele

Ansätze zur **Regulierung der Erreichbarkeit auf individueller Ebene** bieten spezielle Apps, die eingehende Störungen blockieren und das Nutzerverhalten am Smartphone analysieren. So können Beschäftigte für den bewussten Einsatz neuer Medien sensibilisiert werden und gezielte Auszeiten einplanen und leichter durchhalten. Dass ein solcher Ansatz viel versprechend ist, zeigt eine Studie der Humboldt-Universität zu Berlin (CURTAZ et al., 2015): Beschäftigte erlebten in einer Woche, in der sie die App „Offtime“ auf ihrem Smartphone nutzten und dadurch bewusste Auszeiten einplanen sowie ihre Smartphone-Nutzung analysieren konnten, mehr Arbeitsengagement, mehr Entspannung und mehr gedankliches Abschalten als in einer Woche ohne App. Die Autoren folgern daraus, dass solche individuellen Maßnahmen mit Unterstützungsansätzen auf Unternehmensebene zu verzahnen sind, um einer „Kultur der ständigen Erreichbarkeit“ (ebd., S. 114) entgegenzuwirken.

PERLOW und PORTER (2010) beschreiben einen bei der Boston Consulting Group erprobten und **evaluierten Ansatz zur Arbeitsgestaltung**. In Experimentalmteams mussten sich alle Berater in jeder Woche einen vorher festgelegten Abend freinehmen. Im Vergleich von Teams mit und ohne geplante Auszeiten zeigen sich signifikante Unterschiede, welche für die Intervention sprechen. Teams mit geplanten Auszeiten sind zufriedener mit der Arbeit, können sich eine langfristige Karriere im Unternehmen vorstellen und sind zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance. Sie berichten einen offeneren Kommunikationsstil und intensivere Lern- und Entwicklungsprozesse, des Weiteren haben sie das Gefühl, den Kunden bessere Ergebnisse zu liefern.

Auch viele andere Unternehmen engagieren sich mittlerweile in diesem Themenbereich (ENDERLE DA SILVA, 2014). So leitet die Volkswagen AG zum Beispiel nach Feierabend keine E-Mails mehr vom Server an Dienstgeräte weiter und die Daimler AG erlaubt es Beschäftigten, eingehende E-Mails während des Urlaubs automatisch löschen zu lassen. Der Absender wird über den jeweiligen Vertreter informiert. Wissenschaftliche Evaluationen den verschiedenen Ansätzen sind den Autoren bislang nicht bekannt. Bereits anzumerken ist allerdings, dass es sich in den genannten Fällen um den Versuch handelt, mit einer technischen Maßnahme ein Problem zu behandeln, dessen Ursachen nicht allein in der Technik zu suchen sind. So schreibt PFEIFFER (2012, S. 16): „Zwar ermöglichen und verstärken die neuen Medien den Wandel hin zu einer immer stärker entgrenzten Arbeitswelt, sie sind aber nicht die eigentlichen Treiber.“

10.3 Expertenempfehlungen

Neben diesen Praxisbeispielen lassen sich die Einschätzungen von Experten zu einem empfehlenswerten Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit im Unternehmen anführen. STROBEL (2013) hat in der bereits erwähnten Expertenbefragung danach gefragt, welche Gestaltungsmöglichkeiten auf individueller und betrieblicher Ebene gesehen werden. Für die **einzelnen Beschäftigten** wurden dabei folgende Empfehlungen gegeben (S. 49):

- Ständige Erreichbarkeit nicht von sich aus anbieten.
- Eigenverantwortlichen vernünftigen Umgang mit den technischen Möglichkeiten erlernen („Monotaskingfähigkeit“).
- Möglichst bewusst die eigene Freizeit gestalten und auf Abgrenzung zur Arbeitssphäre achten.
- Freiräume schaffen (Ort und Zeiten, in denen man nicht erreichbar ist).
- Wenn individuelle Strategien nicht ausreichend sind, möglichst kollektive Lösung auf Organisationsebene einfordern.

Auf **betrieblicher Ebene** wurden neben Eckpunkten für einen guten Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auch konkrete Maßnahmen genannt (S. 68ff.). Zu den **Eckpunkten für einen guten Umgang** mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zählen:

- Handlungsbedarf feststellen, Erreichbarkeit zum Thema machen.
- Verankerung in der Unternehmenskultur: Klare Botschaft des Topmanagements, wie man mit dem Thema umgehen möchte.
- Leitlinien auf Unternehmensebene entwickeln.
- Ausgestaltung der Leitlinien auf Abteilungs- oder Teamebene.
- Kommunikation über das Thema.
- Zentrale Rolle der Führungskräfte (Vorbildfunktion, Aufsichts- und Schutzfunktion, Kulturpromotoren, Umsetzung von Maßnahmen, Reflexion Führungsverhalten).

Zu den **konkreten Maßnahmen** im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zählen die Folgenden:

- Kompensation von Erreichbarkeitszeiten (Gleichsetzung mit Arbeitszeit, Freizeitausgleich, monetäre Zuschläge).
- Transparente Regeln für Zeiten der Erreichbarkeit.
- Regeln für Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit.
- Aufschiebbare Kommunikation verhindern.
- Ausnahmeregelungen zulassen für Notfälle.
- Vertretungsregelungen für Urlaub oder Krankheitsfall.
- Zeitspanne festlegen, innerhalb der reagiert werden muss.
- Regeln für Umgang mit E-Mails festlegen.

Die schriftliche Fixierung von Vereinbarungen ist ebenso wie die Implementierung von technischen Lösungen (z. B. Serverabstellung) unter den befragten Experten umstritten (siehe STROBEL, 2013). Ein eindeutiges Ergebnis der Expertenbefragung hingegen lautet, „dass es die eine Lösungsstrategie für das Problem nicht gebe. Pauschale Regelungen seien schwer zu finden. Geeignete Maßnahmen seien abhängig von verschiedenen Faktoren wie Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Art der Organisation und der Beschäftigtenstruktur.“ (S. 50).

10.4 Hinweise zur Prozessgestaltung

Da es also darum geht, betriebsspezifische Lösungen zu finden, sollen abschließend Überlegungen dazu angestellt werden, was man bei der Entwicklung, Implementierung und Evaluation solcher Lösungen im Allgemeinen beachten sollte. In Befragungen geben die meisten Beschäftigten an, dass sie freiwillig außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sind und dies in den überwiegenden Fällen auch nicht sonderlich problematisch finden. Es gilt deshalb bei allen Maßnahmen die Motivlage der Beschäftigten zu berücksichtigen. Sonst besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten Regelungen umgehen oder darunter zu leiden haben, dass bestimmte Möglichkeiten arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit unterbunden wurden. Ein Beispiel: Ein Unternehmen bekennt sich dazu, dass ihm die Gesundheit und Life-Domain-Balance der Beschäftigten sehr am Herzen liegt. Aus diesem Grund weist man die Beschäftigten darauf hin, dass sie sich Abende und Wochenenden arbeitsfrei halten und zur Erholung nutzen sollen. Gleichzeitig sind die Zielvorgaben im Unternehmen aber mit dem Hinweis auf ökonomische Notwendigkeiten so eng gesteckt, dass sie bei ungeplanten Zwischenfällen - wie sie zumeist die Regel sind - nur dann eingehalten werden können, wenn auch in der Freizeit gearbeitet wird. Die Beschäftigten befinden sich in einem Dilemma, sie sollen die Zielvorgaben erreichen, dabei aber auf ihre Gesundheit und Life-Domain-Balance achten - beides lässt sich aber scheinbar nicht in Einklang bringen. „Freiwillig“ umgehen sie deshalb möglicherweise die neue Regelung. Es erscheint deshalb zentral, die Beschäftigten in den Prozess der Entwicklung von Maßnahmen zum Umgang mit neuen Informations- und Kommunikations-Medien einzubeziehen.

11 Ausblick

Zentral für Studien zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit ist die **Definition von Erreichbarkeit**. Ist es schon arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, wenn man prinzipiell in der Freizeit für Arbeitsbelange verfügbar wäre? Oder liegt Erreichbarkeit vor, wenn man in der Freizeit wegen Arbeitsbelangen kontaktiert wird? Oder handelt es sich erst um Erreichbarkeit, wenn beides zusammentrifft? Erreichbarkeit kann auch Ausdruck einer umfassenderen Auflösung von Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben sein. Die Frage der Definition von Erreichbarkeit beeinflusst deren Untersuchung sowie die Ergebnisse und wird deshalb auch in Zukunft weiter zu klären sein.

Erreichbarkeit ist im **Gesamtzusammenspiel von Arbeit und Leben** zu betrachten. Vor dem Hintergrund eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses, in dem man von Montag bis Freitag in der Zeit von neun bis fünf Uhr im Büro anwesend ist, ist ein arbeitsbezogener Anruf am Abend oder am Wochenende als zusätzliche Anforderung zu begreifen. Es handelt sich dabei um eine Ausweitung der Arbeitszeit, eine einseitige arbeitsbezogene Entgrenzung, die zusätzliche Arbeit in der Freizeit bedeutet. Dass damit negative Auswirkungen verbunden sind, deckt sich mit Befunden der Forschung zu Rufbereitschaft, Erholungsaktivitäten und Überstunden. Anders verhält es sich im Kontext verschränkter Lebensbereiche, die sich am Beispiel der vollzeitbeschäftigten Mutter veranschaulichen lassen, die täglich nur sieben Stunden im Büro ist, um ihre Kinder rechtzeitig von der Kita abzuholen, dafür aber abends noch eine Stunde die Mails und Telefonate mit Übersee erledigt. Im Kontext verschränkter Lebensbereiche sind die bestehenden Definitionen und Erfassungsinstrumente von Erreichbarkeit nicht immer unproblematisch, weil sie sich auf eine Abgrenzung von Arbeits- von Privatleben beziehen, die dabei so nicht unbedingt existiert. Die Ergebnisse zu Gesundheit, Life-Domain-Balance und Arbeitsoutcomes könnte hier anders aussehen, weil Erreichbarkeit nicht nur Anforderung, sondern zugleich auch Möglichkeit sein kann. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass zukünftige Forschungs- und Gestaltungsvorhaben Ansätze entwickeln und verwenden, welche Erreichbarkeit im Kontext „des ganzen Lebens“ und der Koordinierbarkeit von Lebensbereichen betrachten.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die mehr oder weniger starke Auflösung der Grenzen von Lebensbereichen auch **rechtliche Fragen** nach sich zieht, welche zu diskutieren sind (vgl. z. B. von STEINAU-STEINRÜCK, 2014).

Es ist des Weiteren davon auszugehen, dass die **Ergebnisse qualitativer Studien**, welche in dieser Expertise nicht berücksichtigt wurden, die weitere (quantitative) Forschung inspirieren können. Dazu gehören z.B. die Ergebnisse von MENZ et al. (in Vorbereitung), welche auf 43 Beschäftigteninterviews in IT-Betrieben basieren. Es zeigt sich, dass Erreichbarkeit unterschiedliche Ursachen haben kann, die mehr oder weniger vom Beschäftigten selbst oder den betrieblichen Anforderungen ausgehen können. Die Bewertung der Erreichbarkeitssituation ist von der Übereinstimmung des idealen individuellen Leitbilds von Erreichbarkeit und der tatsächlich erlebten Erreichbarkeit geprägt. Anhand des Leitbilds und der erlebten Erreichbarkeit lassen sich verschiedene Typen von Beschäftigten unterscheiden.

Schließlich widmet sich eine Reihe von **Forschungs- und Gestaltungsprojekten** in Deutschland derzeit dem Thema der ständigen Erreichbarkeit und lassen eine Erweiterung der Diskussion und des Wissenstandes erwarten.

- Ein Projekt der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) in Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeits-, Organisations- & Sozialpsychologie des Instituts für Psychologie der Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg hat das Ziel, unternehmensspezifische Konzepte zum gesunden Umgang mit Erreichbarkeit zu entwickeln und zu überprüfen (HASSLER & RAU, 2015; http://www.arbeitsfaehig.com/fileadmin/user_upload/documents/Flyer_Staendige_Erreichbarkeit.pdf). An diesem Projekt ist besonders hervorzuheben, dass Schwankungen im Blutdruck als objektives Maß für Beanspruchungsfolgen einbezogen werden.
- Im Projekt „EngAGE - Entwicklung einer Online-Intervention zur Förderung von Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitskompetenz bei selbstgestalteten Arbeitsbedingungen“ (<http://engage-projekt.de>), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, wird ein Coaching-Tool entwickelt, welches Beschäftigte und vor allem Selbstständige auf den Umgang mit Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereiten soll. Ziel des EngAGE-Projekts ist, die eigenständige Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Erholung, persönlichen Ressourcen und sozialer Unterstützung zu fördern, auch für das Thema Erreichbarkeit wird sensibilisiert.
- Im Projekt „Smart und gesund arbeiten (SUGAR): Stärkung von Eigenverantwortung und Selbstentfaltung der Beschäftigten durch arbeitsschutzkonforme differenzierte Kommunikationsprofile“ (<http://www.uni-siegen.de/crid/forschung/projekte/sugar.html>), ebenfalls gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, wird untersucht (1) wie Kommunikationsprofile erarbeitet werden können, die ein möglichst großes Spektrum individueller Präferenzen beinhalten, jedoch allesamt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechen, (2) wie darauf aufbauend Kommunikationsleitlinien entwickelt und in die betriebliche Praxis überführt werden können und (3) wie die entwickelte Lösung unter Berücksichtigung organisationaler, personeller, kultureller und technischer Maßnahmen und unter Beachtung von ethischen Aspekten nachhaltig in die betriebliche Praxis integriert werden kann.
- Das Projekt "‘Always Online?’ - ein neues Kommunikationsparadigma für die Kommunikationsgesellschaft“ (Social Link, <http://www.social-link.uni-kassel.de/>), gefördert im Rahmen der 6. Förderstaffel der hessischen Landes-Offensive zur Entwicklung wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE) hat das Ziel, ein neues gesellschaftliches Kommunikationsparadigma (Social Link) für eine optimierte Gestaltung der Arbeit von Wissensarbeitern und die Unterstützung ihrer Work-Life-Balance zu gestalten. Dafür soll ein neuartiges Kommunikationsparadigma entwickelt werden, das die benötigte Aufmerksamkeit des Senders reduziert und durch selektive Informationszufuhr (z.B. basierend auf dem Benutzerkontext) den Empfänger entlastet.
- Im Projekt „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit“ (www.erreichbarkeit.eu), gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und So-

ziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit, wird untersucht (1) welche konkreten Berufe besonders mit ständiger Erreichbarkeit verbunden sind, (2) inwiefern die Erreichbarkeit mit Risiken, inwiefern mit Chancen für die Beschäftigten verknüpft ist, (3) was entscheidend dafür ist, ob und in welchem Umfang die Möglichkeiten der Technik genutzt werden, (4) welchen Einfluss individuelle Umgangsweisen auf die Folgen ständiger Erreichbarkeit haben und (5) wie sich ständige Erreichbarkeit so gestalten lässt, dass Risiken für die Beschäftigten reduziert und Chancen gestärkt werden.

Fazit. Durch Entwicklungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationsmedien in den vergangenen drei Jahrzehnten können wir jederzeit und überall erreichbar sein. Dieser Fortschritt bringt Möglichkeiten wie Herausforderungen mit sich, mit denen man sich privat, als Beschäftigter, als Arbeitgeber und als politischer Akteur auseinandersetzen muss. Die Ergebnisse dieser Expertise deuten darauf hin, dass die derzeitige Realisierung von arbeitsbezogener Erreichbarkeit eher mit Risiken als mit Chancen für Gesundheit und Life-Domain-Balance verbunden ist. Es gilt deshalb für die Zukunft insbesondere zu betrachten, wie die Risiken reduziert und die Chancen besser genutzt werden können.

Literaturverzeichnis²

- Antonovsky, A. (1997). Salutogenese. *Zur Entmystifizierung der Gesundheit* (Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, Bd. 36, Deutsche erweiterte Herausgabe von Alexa Franke). Tübingen: Dgvt-Verlag.
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31 (10), 1100-1107.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bergman, A., & Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three Swedish case studies. *Employee Relations*, 29 (4), 400-414.
- Bundesagentur für Arbeit (2009). *Klassifizierung der Berufe: Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Nach dem Stand vom 1. September 1988. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB1975-1992/Generische-Publikationen/KldB1988-Die-Klassifikation.xls>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Enderle da Silva, K. & Muschiol, T. (2014). Fluch und Segen zugleich. *Personalmagazin* (06/14), 14-16.
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxemburg. Retrieved from http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Eurofound. (2015). *First finding: Sixth European Working Conditions Survey*. Retrieved from http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Curtaz, K., Hoppe A., & Nachtwei, J. (2015). Bewusste Auszeiten vom Smartphone tun gut! Eine Interventionsstudie zeigt die Wirksamkeit der (OFFTIME) - App in Hinblick auf Erholung und Arbeitsengagement. *HR Performance*, (1/2015), 112-114.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (4), 72-92.
- Hassler, M. & Rau R. (2015, Oktober). *Ständige Erreichbarkeit: Auswirkungen und Präventionsmaßnahmen. Beanspruchungsfolgen und Erholung bei ständiger Erreichbarkeit für Arbeitsanforderungen außerhalb der regulären Arbeitszeit*. A+A 2015, Räumliche und zeitliche Entgrenzung - Gesund arbeiten in einer flexiblen Arbeitswelt, Düsseldorf.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.

² Die Studien des Reviews sind in Anhang II aufgeführt

- Kratzer, N. (2013). Entgrenzung. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (S. 186-190). Berlin: edition sigma.
- Meijman, T. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. Drenth & H. Thierry (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology*. Vol. 2: Work psychology (pp. 5-33). Hove, England: Psychology.
- Menz, W., Pauls, N. & Pangert, B. (in Vorbereitung). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Berufsbezogene Verbreitung und Ursachen am Beispiel von IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*.
- Montag, C., Blaszkiewicz, K., Lachmann, B., Sariyska, R., Antone, I., Trendafilov, B., & Markowitz, A. (2015). Recorded behavior as a valuable resource for diagnostics in mobile phone addiction: Evidence from psychoinformatics. *Behavioral sciences*, (5), 434-442.
- Pangert, B., Schiml, N., & Schüpbach, H. (2014). *iga.Report 27: Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt*. Berlin. Verfügbar unter http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_27_Barometer_Flexibilitaetsanforderungen_Erwerbslosigkeitserfahrungen.pdf
- Pangert, B. & Schüpbach, H. (2012). Betriebliche Leistungssteuerung und das Zusammenspiel von Erwerbs- und anderen Lebenstätigkeiten – Das Projekt Lanceo. In R. Reinhardt (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie und Organisationserfolg*, Tagungsband zur 16. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie, Stuttgart, 11. bis 12. Februar 2011 (S. 89-99). Lengerich: Pabst.
- Perlow, L. & Porter, J. (2010). Weniger arbeiten – mehr leisten. *Harvard Business Manager*, 4/2010, 7-16.
- Pfeiffer, S. (2012). Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In B. Badura; A. Ducki; H. Schröder; J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 15-21). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Sauer, D. (2012). Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt. Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit. In B. Badura; A. Ducki; H. Schröder; J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 3-14). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Steinau-Steinrück, R. von (2014). Analog zum Bereitschaftsdienst. *Personalmagazin* (06/14), 26-29.
- 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).
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf.
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (2), 145-169.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie*, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Anhang

Anhang I Suchstrings zur Suche vom 11. August 2015

Suchstring UV (All Text)

blackberry OR "border theory" OR "Grenz* Theorie" OR "boundary flexibility" OR "boundary management" OR "boundary spanning" OR "boundary strategies" OR "boundary strength" OR "cell phone" OR Handy OR "cell telephone" OR Mobiltelefon OR "cellular phone" OR chat OR "communication systems" OR Kommunikationssysteme OR "communication technology" OR Kommunikationstechnologien OR "communications media" OR Kommunikationsmedien OR "computer mediated communication" OR "computergestützte Kommunikation" OR "digital telephone" OR Digitaltelefon OR "electronic communication" OR "elektronische Kommunikation" OR "electronic devices" OR "elektronische geräte" OR **"electronic mail" OR "elektronische Post" OR "e-mails" OR dislimitation OR Entgrenzung OR erreichbar** OR handheld OR Handgerät OR ict OR IKT OR "ict use" OR "IKT Nutzung" OR "Information media" OR Informationsmedien OR "Information and communication media" OR "Informations- und Kommunikationsmedien" OR "information technology" OR "Informations- und Kommunikationstechnologien" OR "instant messag*" OR Kurznachrichten OR iPhone OR MMS OR Bildnachrichten OR "mobile device" OR "mobile *geräte" OR "mobile phone" OR pager OR Mobilfunkempfänger OR permeability OR Durchlässigkeit OR "portable device" OR "tragbares gerät" OR **segmentation OR Segmentierung OR "short messag"** OR Kurznachrichtendienst OR smartphone OR SMS OR "social media" OR "soziale Medien" OR supplemental OR telecommuting OR Telekommunikation OR "use of technology" OR "Technologie Nutzung" OR "strategies of compatibility" OR Vereinbarkeitsstrategie OR "wireless device" OR "schnurloses *gerät" OR "wireless telephone" OR "Kabelloses *gerät" OR "work-family-border" OR "work-home border" OR "Grenze zwischen Arbeit und Privatleben" OR "Grenze zwischen Familie und Privatleben" **AND**

Suchstring Work (Subject)

employ* OR job* OR occupation* OR organi?ation* OR work* **AND**

Suchstring AV (All Text)

absenteeism OR Absentismus OR addiction OR alienation OR Angst OR anhedonia OR Anhedonie OR Anspannung OR anxiety OR Arbeitnehmereinstellungen OR Arbeitnehmermotivation OR Arbeitsbedingungen OR Arbeitsunfähigkeit OR Arbeitszufriedenheit OR "attitudes towards work" OR "Berufliche Leistung" OR "Beruflicher Stress" OR "Berufliches Engagement" OR Berufskrankheiten OR Beziehungszufriedenheit OR burnout OR "chronic fatigue syndrome" OR "Chronisches Müdigkeitssyndrom" OR commitment OR cynicism OR Depersonalisation OR depersonalization OR depression OR "Depressive Stimmung" OR distress OR "Einstellungen zur Arbeit" OR "Emotionale Belastung" OR "employee attitudes" OR "employee engagement" OR "employee motivation" OR "employee turnover" OR engagement OR Entfremdung OR Entpersönlichung OR Erholung OR Erholungsbedarf OR Erholungsbedürftigkeit OR Erschöpfung OR exhaustion OR Familie-Beruf-Koordinierung OR Familienbeziehungen OR Familienkrisen OR "family crises" OR "family relations" OR "family work relationship" OR fatigue OR Fehlzeiten

OR frustration OR Gereiztheit OR Gesundheit OR "Gesundheit am Arbeitsplatz" OR "Gesundheitliche Beschwerden" OR health OR "health complaints" OR Hoffnungslosigkeit OR hopelessness OR "Intrusive Gedanken" OR "intrusive thoughts" OR Irritabilität OR irritability OR irritation OR "job involvement" OR "job performance" OR "job satisfaction" OR "Körperliche Gesundheit" OR Lebensqualität OR Lebenszufriedenheit OR Leiden OR "life satisfaction" OR "marital satisfaction" OR "mental disorders" OR "mental health" OR Monotonie OR monotony OR Müdigkeit OR negativism OR Negativismus OR "occupational health" OR "occupational stress" OR Organisationsverbundenheit OR "organizational commitment" OR "Partnerschaftliche Zufriedenheit" OR Personalfluktuaton OR pessimism OR Pessimismus OR "physical health" OR "Psychische Gesundheit" OR "Psychische Störungen" OR "quality of life" OR recovery OR "relationship satisfaction" OR "role conflicts" OR "role satisfaction" OR Rollenkonflikte OR Rollenzufriedenheit OR sadness OR satiation OR Sättigung OR Schlafstörungen OR "sick leave" OR "sleep disorders" OR Somatisierung OR somatization OR "somatoform disorders" OR "Somatoforme Störungen" OR strain OR stress OR Sucht OR suffering OR Symptome OR symptoms OR Traurigkeit OR turnover OR "turnover intention" OR vigilance OR Vigilanz OR Wachsamkeit OR wechselabsicht OR "well being" OR Wohlbefinden OR "work related illnesses" OR "working conditions" OR Zynismus

Anhang II Verzeichnis der einbezogenen Studien

1. Adkins, C. L. & Premeaux, S. A. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15 (2), 82-100.
2. 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.
3. Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31 (10), 1100-1107.
4. Barber, L. K. & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30 (3), 259-264.
5. Barber, L. K. & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (2), 172-189.
6. 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.
7. Bulger, C. A., Matthews, R. A. & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4), 365-375.
8. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S. & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (2), 161-171.
9. Chen, Z., Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 82-93.
10. Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5 (1), 23-48.
11. Day, A., Paquet, S., Scott, N. & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (4), 473-491.
12. Derks, D. & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63 (3), 411-440.
13. Derks, D., Brummelhuis, L. L. ten, Zecic, D. & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ... Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (1), 80-90.
14. Derks, D., van Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (1), 155-177.

15. Derks, D., van Mierlo, H. & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology, 19* (1), 74-84.
16. Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D. & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior, 80* (2), 500-508.
17. Fenner, G. H. & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations, 63* (1), 63-82.
18. Glavin, P. & Schieman, S. (2010). Interpersonal context at work and the frequency, appraisal, and consequences of boundary-spanning demands. *The Sociological Quarterly, 51* (2), 205-225.
19. Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations, 39* (1), 71-98.
20. Glavin, P., Schieman, S. & Reid, S. (2011). Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior, 52* (1), 43-57.
21. Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology, 27* (3), 255-269.
22. Hecht, T. D. & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior, 30* (7), 839-862.
23. Koch, A. R. & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology, 20* (1), 82-92.
24. 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.
25. Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27* (4), 485-507.
26. Lanaj, K., Johnson, R. E. & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124* (1), 11-23.
27. Leung, L. (2011). Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments, 7* (3), 250-267.
28. Matthews, R. A. & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology, 15* (3), 330-346.
29. Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior, 77* (3), 447-460.
30. Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life, 9* (4), 1017-1040.

31. Ohly, S. & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening. *Journal of Personnel Psychology*, 13 (4), 174-183.
32. Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 432-445.
33. Park, Y., Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4), 457-467.
34. Park, Y. & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18 (2), 133-152.
35. Peters, A., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften: Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58 (2), 64-79.
36. Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 513-534.
37. Schieman, S. & Glavin, P. (2008). Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems*, 55 (4), 590-611.
38. Schieman, S. & Young, M. (2010). The demands of creative work: Implications for stress in the work-family interface. *Social Science Research*, 39 (2), 246-259.
39. Voydanoff, P. (2005a). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 491-503.
40. Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.
41. Wajcman, J., Rose, E., Brown, J. E. & Bittman, M. (2010). Enacting virtual connections between work and home. *Journal of Sociology*, 46 (3), 257-275.
42. Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M. et al. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28 (4), 507-530.

Anhang III Übersicht über die einbezogenen Studien

Artikel / Studien / Prädiktor ID	1 / 1 / 1
Titel	The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries
Autoren	Adkins & Premeaux
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family-Border-Theory
Fragestellung	Untersuchung potentieller Antezedenzen (workplace policies and norms, individual preferences, family norms and expectations) von Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) sowie einem Moderator (control of interruptions from communication technology) zwischen Workplace Connectivity Behavior After Hours und Work-Family Conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte zweier Universitäten
Stichprobenumfang	290
Prädiktorvariable	Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) (using technology such as cell phones, smart phones, and e-mail to remain connected to the workplace outside of regular working hours)
Erfassung Prädiktor	Duration of WCBA nach Richardson & Benbunan-Fich (2011): Respondents were asked how much time they spend using four communication technology devices (smart phone, mobile phone, laptop computer, desktop computer) to work during non-work time (e.g., before work, after work, during days off) Response categories: none, 1-30 minutes, 31-60 minutes, 61-90 minutes, 91-120 minutes, > 2 hours Responses were summed to create an index of WCBA
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=8,74; SD=6,65
Zusammenhänge Kriterien	r=.28, p<.01 mit Work-Family-Conflict
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhang verschwindet unter Berücksichtigung von job type – manager, job type – status und hours per week worked after hours
Moderatoreffekte	Es zeigt sich kein Moderatoreffekt von control of interruptions from communication technology auf den Zusammenhang von WCBA und Work-Family-Conflict
Anmerkungen	Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen WCBA und hours per week worked after hours (r=.52, p<.01)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	1 / 1 / 2
Titel	The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries
Autoren	Adkins & Premeaux
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family-Border-Theory
Fragestellung	Untersuchung potentieller Antezedenzen (workplace policies and norms, individual preferences, family norms and expectations) von Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) sowie einem Moderator (control of interruptions from communication technology) zwischen Workplace Connectivity Behavior After Hours und Work-Family Conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte zweier Universitäten
Stichprobenumfang	290
Prädiktorvariable	Workplace norms
Erfassung Prädiktor	5 Item-Maß, adapted from Venkatesh & Davis (2000) scales for assessing subjective norms and image associated with technology acceptance. Sample item: „People at work who are important to me think that I should use communication technologies to work after hours“. Rated on a seven-point-scale with 1=strongly disagree and 7=strongly agree
Kennwerte Prädiktor	M=17,26; SD=7,61
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .85$
Zusammenhänge Kriterien	$r = .44, p < .01$ mit Work-Family-Conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Workplace norms wird in der Studie nicht als Prädiktorvariable für Work-Family-Conflict sondern als Prädiktorvariable für Workplace Connectivity Behavior After Hours untersucht. Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Workplace Norms und hours per week worked after hours ($r = .28, p < .01$).

Artikel / Studien / Prädiktor ID	1 / 1 / 3
Titel	The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries
Autoren	Adkins & Premeaux
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family-Border-Theory
Fragestellung	Untersuchung potentieller Antezedenzen (workplace policies and norms, individual preferences, family norms and expectations) von Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) sowie einem Moderator (control of interruptions from communication technology) zwischen Workplace Connectivity Behavior After Hours und Work-Family Conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte zweier Universitäten
Stichprobenumfang	290
Prädiktorvariable	Employer provided communication technology
Erfassung Prädiktor	Asking whether the employer provided the respondent with or paid for a smart phone, cell phone or pager (0=no, 1=yes)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,07; SD=0,26
Zusammenhänge Kriterien	r=.03, n.s. mit Work-Family-Conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Employer provided communication technology wird in der Studie nicht als Prädiktorvariable für Work-Family-Conflict sondern als Prädiktorvariable für Workplace Connectivity Behavior After Hours untersucht.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	1 / 1 / 4 (Kontaktierung)
Titel	The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries
Autoren	Adkins & Premeaux
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family-Border-Theory
Fragestellung	Untersuchung potentieller Antezedenzen (workplace policies and norms, individual preferences, family norms and expectations) von Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) sowie einem Moderator (control of interruptions from communication technology) zwischen Workplace Connectivity Behavior After Hours und Work-Family Conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte zweier Universitäten
Stichprobenumfang	290
Prädiktorvariable	Requirement for after hours connection
Erfassung Prädiktor	Asking whether the employer required the respondent to be connected to the workplace after hours by phone or pager (0=no, 1=yes)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,23; SD=0,42
Zusammenhänge Kriterien	r=.09, n.s. mit Work-Family-Conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Requirement for after hours connection wird in der Studie nicht als Prädiktorvariable für Work-Family-Conflict sondern als Prädiktorvariable für Workplace Connectivity Behavior After Hours untersucht.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	1 / 1 / 5
Titel	The Use of Communication Technology to Manage Work-Home Boundaries
Autoren	Adkins & Premeaux
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family-Border-Theory
Fragestellung	Untersuchung potentieller Antezedenzen (workplace policies and norms, individual preferences, family norms and expectations) von Workplace Connectivity Behavior After Hours (WCBA) sowie einem Moderator (control of interruptions from communication technology) zwischen Workplace Connectivity Behavior After Hours und Work-Family Conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte zweier Universitäten
Stichprobenumfang	290
Prädiktorvariable	Control of interruptions (attempts of employees to control their use of technology for work purposes)
Erfassung Prädiktor	8 Item-Maß, developed from interview questions used by Towers et al. (2006). Respondents indicated the extent to which they use certain tactics such as turning technology off, or not accessing work e-mail while at home on a five-point scale with 1=never and 5=always
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .79$
Kennwerte Prädiktor	M=21,78; SD=6,24
Zusammenhänge Kriterien	$r = .01$, n.s. mit Work-Family-Conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Control of interruptions wird in der Studie nicht als Prädiktorvariable sondern als Moderatorvariable untersucht.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	2 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	When Work Calls – Associations Between Being Contacted Outside of Regular Working Hours for Work-Related Matters and Health
Autoren	Arlinghaus & Nachreiner
Erscheinungsjahr	2013
Theoretischer Hintergrund	-
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit und Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie des Moderatoreffekts der Kontrolle der Arbeitszeiten auf diesen Zusammenhang
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	in-household Interviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilstichprobe des 4th European Survey on Working Conditions, abhängig Beschäftigte aus 31 europäischen Staaten (Selbstständige/Freiberufler ausgeschlossen), Anspruch auf Repräsentativität für die teilnehmenden Staaten
Stichprobenumfang	23.934 (23.760 in die Analysen eingeschlossen)
Prädiktorvariable	Frequency of being contacted outside of regular work hours
Erfassung Prädiktor	„In the past twelve months, have you been contacted, e.g. by email or telephone, in matters concerning your main paid job outside your normal working hours?“ Answers were categorized into „often“ (every day/at least once a week/a couple of times a month), „sometimes“ (less often than a couple of times a month) and „never“
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	22,4% „often“; 18,7% „sometimes“; 59% „never“
Zusammenhänge Kriterien (Befragte wurden gefragt, ob ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt oder nicht. Bei Zustimmung sollten die Befragten die Beeinträchtigungen angeben. Wenn mindestens eine Beeinträchtigung angegeben wird, gilt dies als work-related health impairment.)	Häufigkeit von work-related health impairments ist 44%, wenn man oft kontaktiert wird, 41,6%, wenn man manchmal kontaktiert wird und 39,4%, wenn man nie kontaktiert wird (Unterschied im Chi-Quadrat-Test signifikant, $p < .01$); Erhöhtes Risiko für work-related health impairments, wenn man oft (OR = 1.23, CI: 1.12-1.34) bzw. manchmal (OR = 1.16, CI: 1.06-1.27) im Vergleich zu nie kontaktiert wird; Kein Zusammenhang mit overall numbers of work-related health impairments; Erhöhtes Risiko für sickness absence, wenn man oft (OR = 1.25, CI: 1.14-1.37) bzw. manchmal (OR = 1.18, CI: 1.08-1.30) im Vergleich zu nie kontaktiert wird; Kein Zusammenhang mit total numbers of days lost due to sickness absence
Effekte Kontrollvariablen	Berichtete OR wurden unter Berücksichtigung von age, sex, children in household, education, income, physical workload, autonomy, mental work load, working hours / week, control over working hours, variable working times, shiftwork, working on evenings / Sundays / Saturdays und night work bestimmt.
Moderatoreffekte	Es zeigt sich kein Moderatoreffekt von control over working hours auf den Zusammenhang von being contacted outside of regular work hours und work-related health impairments/ sickness absence
Anmerkungen	Beschäftigte, die oft kontaktiert wurden, sind eher männlich, arbeiten eher mehr Stunden die Woche, arbeiten eher zu unüblichen Arbeitszeiten und haben größere Kontrolle über ihre Arbeitszeiten im Vergleich zu denen, die manchmal oder nie kontaktiert wurden.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	3 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Health effects of supplemental work from home in the European Union
Autoren	Arlinghaus & Nachreiner
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Technology-Assisted Supplemental Work
Fragestellung	Untersuchung der Prävalenz von supplemental work in der Europäischen Union, des Zusammenhangs zwischen supplemental work und verschiedenen Arbeitsbedingungen sowie arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	in-household Interviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilstichprobe des 4th European Survey on Working Conditions, abhängig Beschäftigte aus 31 europäischen Staaten (Selbstständige/Freiberufler ausgeschlossen), Anspruch auf Repräsentativität für die teilnehmenden Staaten
Stichprobenumfang	22.836
Prädiktorvariable	Frequency of being contacted outside of regular work hours
Erfassung Prädiktor	„In the past twelve months, have you been contacted, e.g. by email or telephone, in matters concerning your main paid job outside your normal working hours?“ Answers were categorized into „often“ (every day/at least once a week/a couple of times a month), „sometimes“ (less often than a couple of times a month) and „never“
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	20,9% „often“; 17,5% „sometimes“; 61,5% „never“
Zusammenhänge Kriterien (Hinweis: Befragte wurden gefragt, ob ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt oder nicht. Bei Zustimmung sollten die Befragten die Beeinträchtigungen angeben. Wenn mindestens eine Beeinträchtigung angegeben wird, gilt dies als work-related health impairments.)	r=.06, p<.05 mit sleep problems r=.02, p<.05 mit overall fatigue r=.02, p<.05 mit depression or anxiety r=.02, p<.05 mit headaches r=.04, p<.05 mit stomach ache r=.05, p<.05 mit stress r=.05, p<.05 mit irritability Erhöhtes Risiko für work-related health impairments, wenn man oft (OR = 1.13, CI: 1.02-1.25) bzw. manchmal (OR = 1.26, CI: 1.14-1.39) im Vergleich zu nie kontaktiert wird
Effekte Kontrollvariablen	Berichtete OR wurden unter Berücksichtigung von frequency of work in free time, age, sex, children in the household, education, income, physical workload, autonomy, mental workload, working hours/week, control over working time, variable working times, shift work, work on evenings / Saturdays / Sundays und night work bestimmt.
Moderatoreffekte	Es zeigt sich kein Moderatoreffekt von control over working time auf den Zusammenhang von being contacted outside of regular work hours und work-related health impairments.
Anmerkungen	Stichprobe ist beinahe identisch mit der in Artikel 2. Frequency of being contacted outside of regular work hours ist höher bei Beschäftigten mit hohem sozioökonomischen Status, höheren mentalen Anforderungen, höherer Autonomie, bei Beschäftigten mit vielen Arbeitsstunden, bei Beschäftigten die abends und am Wochenende arbeiten, bei Beschäftigten mit variablen Arbeitszeiten (ohne fixen Anfang/fixes Ende) und variablen Stunden pro Tag/Woche sowie bei Beschäftigten mit Kontrolle über ihre Arbeitszei-

	ten.
Artikel / Studien / Prädiktor ID	3 / 1 / 2
Titel	Health effects of supplemental work from home in the European Union
Autoren	Arlinghaus & Nachreiner
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Technology-Assisted Supplemental Work
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs zwischen supplemental work und verschiedenen Arbeitsbedingungen sowie arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	in-household Interviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilstichprobe des 5th European Survey on Working Conditions, abhängig Beschäftigte aus 34 europäischen Staaten (Selbstständige/Freiberufler ausgeschlossen), Anspruch auf Repräsentativität für die teilnehmenden Staaten
Stichprobenumfang	34.399
Prädiktorvariable	frequency of work in free time
Erfassung Prädiktor	„Over the last 12 month how often has it happend to you that you have worked in your free time in ordert o meet work demands?“ Answers were categorized into „often“ (every day/ at least once a week/a couple of times a month), „sometimes“ (less often than a couple of times a month) and „never“
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	26,2% „often“; 21,3% „sometimes“; 52,2% „never“
Zusammenhänge Kriterien (Befragte wurden gefragt, ob ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt oder nicht. Bei Zustimmung sollten die Befragten die Beeinträchtigungen angeben. Wenn mindestens eine Beeinträchtigung angegeben wird, gilt dies als work-related health impairment.)	r=.12, p<.05 mit sleep problems r=.19, p<.05 mit overall fatigue r=.10, p<.05 mit depression or anxiety r=.09, p<.05 mit headaches r=.06, p<.05 mit stomach ache Erhöhtes Risiko für work-related health impairments, wenn man oft (OR = 1.60, CI: 1.47-1.75) bzw. manchmal (OR = 1.14, CI: 1.04-1.24) im Vergleich zu nie kontaktiert wird
Effete Kontrollvariablen	Berichtete OR wurden unter Berücksichtigung von frequency of being contacted outside of regular work hours, age, sex, children in the household, education, income, physical workload, autonomy, mental workload, working hours/week, control over working time, variable working times, shift work, work on evenings / Saturdays / Sundays und night work bestimmt.
Moderatoreffekte	Kein Moderatoreffekt von control over working time auf Zusammenhang von work in free time und work-related health impairments
Anmerkungen	Frequency of work in free time ist höher bei Beschäftigten mit hohem sozioökonomischen Status, höheren mentalen Anforderungen, höherer Autonomie, bei Beschäftigten mit vielen Arbeitsstunden, bei Beschäftigten die abends und am Wochenende arbeiten, bei Beschäftigten mit variablen Arbeitszeiten (ohne fixen Anfang/fixes Ende) und variablen Stunden pro Tag/Woche sowie bei Beschäftigten mit Kontrolle über ihre Arbeitszeiten.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	4 / 1 / 1
Titel	Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work-Home-Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep
Autoren	Barber & Jenkins
Erscheinungsjahr	2013
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung von Mechanismen, wie die Verwendung von ICTs für Arbeitsbelange in der Freizeit den Schlaf beeinträchtigt
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	US-Arbeiter, die Vollzeit beschäftigt sind (> 30 Std. pro Woche), rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	315
Prädiktorvariable	Boundary creation around ICT
Erfassung Prädiktor	5-Item-Maß, adapted from Olson-Buchanan & Boswell (2006) (1) limiting amount of time or when ICTs are used (i.e. only until 19.00h), (2) not using ICTs during vacation, (3) not using ICTs during weekends, (4) responding via ICTs only for emergencies, and (5) using ICTs solely for outgoing purposes (not incoming). Responses from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .77$
Kennwerte Prädiktor	M=3,77; SD=1,48
Zusammenhänge Kriterien	r=.35, p<.05 mit psychological detachment r=-.05, n.s. mit sleep quality (poor)
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhang mit psychological detachment besteht auch unter Kontrolle von segmentation preference, workload und boundary crossing
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Boundary creation wird in der Studie als Moderator des Zusammenhangs von boundary crossing und psychological detachment untersucht

Artikel / Studien / Prädiktor ID	4 / 1 / 2
Titel	Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work-Home-Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep
Autoren	Barber & Jenkins
Erscheinungsjahr	2013
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung von Mechanismen, wie die Verwendung von ICTs für Arbeitsbelange in der Freizeit den Schlaf beeinträchtigt
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	US-Arbeiter, die Vollzeit beschäftigt sind (> 30 Std. pro Woche), rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	315
Prädiktorvariable	Information and communication technology boundary crossing
Erfassung Prädiktor	2-Item-Maß, adapted from Olson-Buchanan & Boswell (2006)/ Park & Jex (2011). (1) how often one tries to arrange, schedule or perform job-related activities outside of normal work hours (2) how often ICTs are used to perform one's job when one is at home during non-work-hours. Responses from 1 (never/ almost never) to 5 (very often/almost always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .70$
Kennwerte Prädiktor	M=2,64; SD=1,08
Zusammenhänge Kriterien	r=-.34, p<.05 mit psychological detachment r=.27, p<.05 mit sleep quality (poor)
Effekte Kontrollvariablen	In der moderierten Mediationsanalyse werden workload und segmentation preference kontrolliert (Ergebnisse unten)
Moderatoreffekte	Der Zusammenhang von boundary crossing und psychological detachment wird von boundary creation moderiert. Der indirekte Effekt über psychological detachment auf poor sleep quality existiert nur bei schlechter Grenzsetzung (moderierte Mediation)
Anmerkungen	-

Artikel / Studien / Prädiktor ID	5 / 1 / 1
Titel	Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery
Autoren	Barber & Santuzzi
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Job-Demand-Resources-Model
Fragestellung	Validierung eines Instrument zur Erfassung von Workplace Telepressure
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilzeit- oder Vollzeitarbeitende in den USA (>15h die Woche), rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	354
Prädiktorvariable	Boundary creation
Erfassung Prädiktor	7-Item-Maß, adaptiert von Olson-Buchanan & Boswell (2006). Bsp: limiting amount of time or when ICTs are used (i.e., only until 7 pm) and not using ICTs during weekends. Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .81$
Kennwerte Prädiktor	M=2,63; SD=0,80
Zusammenhänge Kriterien	r=-.24, p<.05 mit Workaholism (excessive) r=-.30, p<.05 mit Workaholism (compulsive) r=-.17, p<.05 mit work engagement
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Boundary creation ist in der Studie eine Validierungsvariable. Boundary creation hängt negativ zusammen mit prescriptive norms (expectations, r=-.15, p<.05)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	5 / 1 / 2
Titel	Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery
Autoren	Barber & Santuzzi
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Job-Demand-Resources-Model
Fragestellung	Validierung eines Instrument zur Erfassung von Workplace Telepressure
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilzeit- oder Vollzeitarbeitende in den USA (>15h die Woche), rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	354
Prädiktorvariable	Boundary crossing
Erfassung Prädiktor	2-Item-Maß, adaptiert von Olson-Buchanan & Boswell (2006)/ Park & Jex (2006). Bsp: (1) how often one tries to arrange, schedule or perform job-related activities outside of normal work hours using ICTs (2) how often ICTs are used to perform one's job when one is at home during nonwork hours. Responses from 1 (never/almost never) to 5 (very often/almost always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .88$
Kennwerte Prädiktor	M=2,88; SD=0,99
Zusammenhänge Kriterien	r=.39, p<.05 mit Workaholism (excessive) r=.42, p<.05 mit Workaholism (compulsive) r=.34, n.s. mit work engagement
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Boundary crossing ist in der Studie eine Validierungsvariable. Boundary crossing hängt positiv zusammen mit prescriptive norms (expectations, r=.16, p<.05)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	5 / 1 / 3 (Kontaktierung)
Titel	Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery
Autoren	Barber & Santuzzi
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Job-Demand-Resources-Model
Fragestellung	Validierung eines Instrument zur Erfassung von Workplace Telepressure
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilzeit- oder Vollzeitarbeitende in den USA (>15h die Woche), rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	354
Prädiktorvariable	E-Mail-work-home boundary crossing
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. Respondants were asked to report how often they typically respond to messages from work during nonwork hours. Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 5 (almost constantly)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,73; SD=0,99
Zusammenhänge Kriterien	r=.41, p<.05 mit Workaholism (excessive) r=.41, p<.05 mit Workaholism (compulsive) r=.32, p<.05 mit work engagement
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	E-Mail-work-home boundary crossing ist in der Studie eine Validierungsvariable. Itemformulierung ist im Artikel fehlerhaft, Rücksprache mit der Erstautorin gehalten und richtige Formulierung aufgenommen. Boundary crossing hängt positiv zusammen mit prescriptive norms (expectations, r=.20, p<.05)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	5 / 2 / 1
Titel	Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery
Autoren	Barber & Santuzzi
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Job-Demand-Resources-Model
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Workplace Telepressure, Stress, Erholung und Beantwortung von E-Mails
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilzeit- oder Vollzeitarbeitende in den USA, rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	303
Prädiktorvariable	E-Mail responding frequency
Erfassung Prädiktor	Respondants were asked to report how often they typically respond to messages from work in the following five situations: during work hours, during the evenings, during the weekend, during vacation days, and during sick days. Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 5 (almost constantly)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .77$
Kennwerte Prädiktor	M=2,67; SD=0,72
Zusammenhänge Kriterien	r=.45, p<.05 mit job involvement r=.31, p<.05 mit affective commitment r=-.50, p<.05 mit detachment r=.15, p<.05 mit sleep quality (poor) r=-.05, n.s. mit burnout-physical r=-.07, n.s. mit burnout-cognitive r=-.07, n.s. mit burnout-emotional r=.10, n.s. mit presenteeism r=.03, n.s. mit absenteeism
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	E-Mail responding frequency ist in der Studie eine Validierungsvariable

Artikel / Studien / Prädiktor ID	5 / 2 / 2 (Kontaktierung)
Titel	Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery
Autoren	Barber & Santuzzi
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Job-Demand-Resources-Model
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Workplace Telepressure, Stress, Erholung und Beantwortung von E-Mails
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Teilzeit- oder Vollzeitarbeitende in den USA, rekrutiert über Amazons' Mechanical Turk
Stichprobenumfang	303
Prädiktorvariable	Availability
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß aus der Skala zu ICT demands von Day et al. (2012), Bsp.: "Technology enables people I work with to contact me at any time." Antwortmöglichkeiten: 0 (never) bis 4 (almost always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .83$
Kennwerte Prädiktor	M=3,30; SD=0,87
Zusammenhänge Kriterien	<p> $r = .34$, $p < .05$ mit job involvement $r = .21$, $p < .05$ mit affective commitment $r = -.41$, $p < .05$ mit detachment $r = .25$, $p < .05$ mit sleep quality (poor) $r = .04$, n.s. mit burnout-physical $r = -.03$, n.s. mit burnout-cognitive $r = .05$, n.s. mit burnout-emotional $r = .07$, n.s. mit presenteeism $r = .01$, n.s. mit absenteeism </p>
Effekte Kontrollvariablen	<p> Zusammenhänge mit detachment und sleep quality (poor) bleiben unter Berücksichtigung anderer ICT-demands, telepressure, conscientiousness, job involvement und affective commitment bestehen. Zusammenhänge zu burnout-physical, burnout-cognitive, presenteeism und absenteeism bestehen auch nicht unter Berücksichtigung der genannten Kontrollvariablen. </p> <p> Der Zusammenhang zu burnout-emotional wird signifikant, wenn die genannten Kontrollvariablen berücksichtigt werden (je höher availability, desto höher burnout-emotional). </p>
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Availability ist in der Studie eine Validierungsvariable

Artikel / Studien / Prädiktor ID	6 / 1 / 1
Titel	The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life-Conflict
Autoren	Boswell & Olson-Buchanan
Erscheinungsjahr	2007
Theoretischer Hintergrund	Technology-Assisted Supplemental Work, Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs der Verwendung von CTs außerhalb der normalen Arbeitszeit mit arbeitsbezogenen Einstellungen und Work-Life-Konflikt
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen und zur Fremdeinschätzung der AV
Stichprobe	nichtakademische Mitarbeiter einer öffentlichen Universität und significant others (z. B. Partner, erwachsenes Kind)
Stichprobenumfang	360 Mitarbeiter, 35 significant others
Prädiktorvariable	CT use after hours
Erfassung Prädiktor	Respondants were asked to report the frequency (1=never, 5= very often, i.e., several times a day) with which they use an array of CTs to perform their job during nonwork hours. Basierend auf Batts & Valcour (2003). Five specific CTs: cell phones, e-mail, voice mail, PDAs, and pagers. Berechnung eines Index
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .72$
Kennwerte Prädiktor	M=2,08; SD=0,81
Zusammenhänge Kriterien	r=.09, n.s., mit commitment r=.24, p<.01, mit job involvement r=.25, p<.01, mit work-life-conflict (Selbsteinschätzung) r=.33, p<.05, mit work-life-conflict (Fremdeinschätzung)
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhang mit work-life-conflict (Selbst- und Fremdeinschätzung) besteht auch unter Berücksichtigung von hours spent working during nonwork hours, sex, marital status, dependent status, position and individual characteristics (z. B. commitment, job involvement, ambition)
Moderatoreffekte	Der Zusammenhang von CT use after hours und work-life-conflict wird nicht vom Geschlecht moderiert Der Zusammenhang von CT use after hours und work-life-conflict wird von der Position bestimmt. Bei Führungskräften ist der Zusammenhang stärker.
Anmerkungen	Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen CT use after hours und hours spent during nonwork time (r=.46, p<.01) Der Zusammenhang von commitment, job involvement, ambition und work-life-conflict wird nicht vollständig über CT use after hours mediert.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	7 / 1 / 1
Titel	Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum
Autoren	Bulger, Matthews & Hoffman
Erscheinungsjahr	2007
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family Border Theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der Grenzstärke und positiven wie negativen Aspekten der Balance zwischen Lebensbereichen. Untersuchung von prototypischen boundary management profiles (Clusteranalyse).
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung von UV& AV
Stichprobe	Beschäftigte aus 24 verschiedenen Organisationen in den USA
Stichprobenumfang	332
Prädiktorvariable	Permeability of the personal life domain boundary
Erfassung Prädiktor	5-Item-Maß nach Clark (2002), Antwortmöglichkeiten von 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .94$
Kennwerte Prädiktor	M=4,35; SD=1,93
Zusammenhänge Kriterien	$r = .22$, $p < .01$ mit work interference with personal life $r = .11$, $p < .05$ mit work enhancement of personal life
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhang mit work interference with personal life besteht auch unter Kontrolle von work flexibility (ability/ willingness), work permeability und personal life flexibility (ability/willingness) Zusammenhang mit work enhancement of personal life verschwindet bei Berücksichtigung der genannten Kontrollvariablen
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	personal life permeability korreliert mit work flexibility- ability ($r = .17$, $p < .01$) und mit work permeability ($r = .32$, $p < .01$)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	8 / 1 / 1
Titel	Do the Benefits of Family-to-Work Transitions Come at Too Great a Cost?
Autoren	Carlson, Kacmar, Zivnuska & Ferguson
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	boundary theory, conservation of resources theory
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses von role boundary management auf das Zusammenspiel von Lebensbereichen und organisationale und familiäre Outcomemaße
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen und zur Einschätzung zweier AVs durch den Partner
Stichprobe	Verheiratete Paare, beide in Vollzeit beschäftigt, rekrutiert über Survey Sampling International (SSI)
Stichprobenumfang	639
Prädiktorvariable	Family-to-work boundary transitions
Erfassung Prädiktor	3-Item-Maß von Matthews et al. (2010), z. B. "I frequently go into work on the weekend to meet work responsibilities." Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 5 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .84$
Kennwerte Prädiktor	M=2,53; SD=1,14
Zusammenhänge Kriterien	r=.33, p<.01, mit boundary management strain transmitted to the spouse (Einschätzung durch Partner) r=.49, p<.01, mit work-to-family conflict (Selbsteinschätzung) r=.08, n.s., mit work-to-family enrichment (Selbsteinschätzung) r=.17, p<.01, mit job embeddedness (Selbsteinschätzung) r=.21, p<.01, mit relationship tension combined (aggregiert Selbsteinschätzung und Einschätzung des Partners)
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Die Effekte auf work-to-family enrichment und conflict werden teilweise über boundary management strain transmitted to the spouse vermittelt. Der Effekt auf job embeddedness sowie relationship tension wird über boundary management strain transmitted to the spouse und work-to-family conflict vermittelt.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	9 / 1 / 1
Titel	Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach
Autoren	Chen, Powell & Greenhaus
Erscheinungsjahr	2008
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory, person-environment-fit-approach
Fragestellung	Untersuchung, inwiefern eine größere Übereinstimmung der Segmentierungspräferenz von Beschäftigten und der entsprechenden Segmentierungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu geringerem Konflikt und höherem positivem Spillover zwischen Lebensbereichen führt
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung von UV& AV
Stichprobe	Schneeballstichprobe über Teilzeit-MBA-Studenten, welche den Fragebogen in ihren Organisationen an bis zu 10 Beschäftigte in Managementpositionen verteilt haben
Stichprobenumfang	528
Prädiktorvariable	Work-to-family segmentation supplies
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß von Kreiner (2006), Bsp: "Where I work, people can keep work matters at work." Antwortmöglichkeiten von 1 (strongly disagree) bis 5 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .82$
Kennwerte Prädiktor	M=2,96; SD=0,89
Zusammenhänge Kriterien	r=-.34, p<.05, mit time-based conflict r=-.41, p<.05, mit strain-based conflict r=-.11, p<.05, mit affective positive spillover r=.07, n.s., mit instrumental positive spillover
Effekte Kontrollvariablen	Die Ergebnisse bestehen unter Kontrolle von management rank, sex, number of children under age 18 living in the same household, marital status, age und education.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Kongruenz zwischen work-to-family segmentation preference und supplies steht in negativem Zusammenhang mit time-based und strain-based work-to-family conflict; Kongruenz steht in positivem Zusammenhang zu instrumental positive spillover, aber in negativem Zusammenhang zu affective positive spillover

Artikel / Studien / Prädiktor ID	10 / 1 / 1
Titel	Communication across the work/home border
Autoren	Clark
Erscheinungsjahr	2002
Theoretischer Hintergrund	work-family-border theory
Fragestellung	Untersuchung, wie Individuen ihre Arbeits- und Privatwelt gestalten, um eine Balance zu kreieren, indem sie mit Familienmitgliedern über Arbeit und mit Arbeitsangehörigen über Familie sprechen. Überprüfung, wovon der Umfang dieser Kommunikation abhängt und inwiefern diese Kommunikation einen Einfluss auf work-family balance hat.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung von UV& AV
Stichprobe	Gelegenheitsstichprobe von Beschäftigten mit mindestens 30 Stunden pro Woche und Familienverantwortung (z. B. Partner, Kinder, zu pflegende Angehörige), über Studenten rekrutiert
Stichprobenumfang	179
Prädiktorvariable	Permeability of family domain
Erfassung Prädiktor	6-Item-Maß, selbstentwickelt. (1) I receive work-related calls while I am at home. (2) I have work-related items at my home. (3) I think about work-related concerns while I am at home. (4) I hear from people related to my work while I am at home. (5) I stop in the middle of my home activities to address a work concern. (6) I take care of work-related business while I am at home. Antwortmöglichkeiten von 1 (never) bis 5 (always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .89$
Kennwerte Prädiktor	M=2,91; SD=0,89
Zusammenhänge Kriterien	r=.24, p<.05, mit employee citizenship r=.25, p<.05, mit family cohesion r=-.05, n.s., mit home satisfaction r=.35, p<.05, mit work satisfaction r=.19, p<.05, mit role conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Es zeigt sich ein Zusammenhang von permeability of family domain mit empowerment at work (r=.29, p<.05) und mit valuing people at work (r=.22, p<.05), ebenso wie mit flexibility of work border (r=.33, p<.05), permeability of work border (r=.40, p<.05) und hours work per week (r=.35, p<.05) Kommunikation mit der Familie über die Arbeit und mit der Arbeit über die Familie hängt von der Permeabilität der Arbeits- und Familiengrenze ab (Eine höhere permeability of home border reduziert die Kommunikation über Familie in der Arbeit, eine höhere permeability of work border erhöht die Kommunikation). Individuen, die stärker in einer Lebensdomäne über die andere Lebensdomäne sprechen zeigen höhere Werte auf den AVs

Artikel / Studien / Prädiktor ID	11 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes: The Moderating Effect of Organizational ICT Support
Autoren	Day, Paquet, Scott & Hambley
Erscheinungsjahr	2012
Theoretischer Hintergrund	Models of general work stress (e.g. Job-Demand-Resources Model, Conservation of Resources)
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses von ICT auf Wohlbefinden, Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung relevanter ICT-Aspekte für das Wohlbefinden
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-/Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Gelegenheitsstichprobe mit verschiedenen Berufen, rekrutiert über Schneeballtechnik. Alle verwenden ICTs in ihrem Job
Stichprobenumfang	258 (N=244 bei den Korrelationen)
Prädiktorvariable	24/7 availability
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß, selbstentwickelt. (1) I am expected to be accessible at all times (e.g. through pager, cell phone, instant messaging). (2) Technology enables people I work with to contact me at any time. (3) I'm expected to check e-mail and/or voicemail when I'm out of office. (4) I'm contacted about work-related issues outside of regular work hours. Antwortmöglichkeit: 0 (never) bis 4 (almost always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .71$
Kennwerte Prädiktor	M=2,10; SD=0,92
Zusammenhänge Kriterien	r=-.02, n.s., mit strain symptoms r=.10, n.s., mit ICT perceived stress r=.01, n.s., mit emotional exhaustion r=-.02, n.s. mit cynicism r=.21, p<.01, mit professional efficacy
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang mit professional efficacy zeigt sich auch unter Berücksichtigung weiterer ICT demands, role overload, job boredom, role ambiguity, lack of job control, age, gender, tenure. Unter Berücksichtigung der genannten Variablen zeigt sich ein signifikanter negativer Zusammenhang mit ICT perceived stress.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	24/7 availability hängt zusammen mit overload (r=.39, p<.01) und lack of job control (r=-.25, p<.01)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	12 / 1 / 1
Titel	Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery
Autoren	Derks & Bakker
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Effort-Recovery theory
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses von recovery experiences auf Work-Life-Konflikte und Burnout in einer Gruppe von Smartphone-Nutzern
Studiendesign	Tagebuchstudie an fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, eine Basisbefragung (Erfassung UV) und Befragungen jeweils am Ende der fünf Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung AVs)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Vollzeitbeschäftigte. Voraussetzung: Besitz eines Smartphones für Arbeitsangelegenheiten, d.h. der Arbeitgeber übernimmt die kompletten Kosten für das Smartphone. Alle haben über das Smartphone vollen Zugriff auf ihren Arbeitsmailaccount
Stichprobenumfang	69 Personen / 293 Messungen
Prädiktorvariable	Intensive smartphone use
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß, selbstentwickelt, z. B. "I use my smartphone intensively"/ "When my smartphone blinks to indicate new messages, I cannot resist checking them." Antwortmöglichkeiten: 1 (totally disagree) bis 5 (totally agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .80$
Kennwerte Prädiktor	M=3,34; SD=0,93
Zusammenhänge Kriterien	r=.21, p<.01, mit work-home-interference r=-.35, p<.01, mit psychological detachment r=-.18, p<.01, mit relaxation r=.30, p<.01, mit exhaustion r=.07, n.s., mit cynicism
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Der Zusammenhang mit work-home-interference zeigt sich auch in der Mehrebenenanalyse. Psychological detachment ist bei Beschäftigten, die ihr Smartphone intensiv nutzen stärker negativ mit work-home-interference korreliert. Relaxation ist bei Beschäftigten, die ihr Smartphone intensiv nutzen stärker negativ mit work-home-interference korreliert. Der positive Zusammenhang zwischen work-home-interference und exhaustion ist bei Beschäftigten, die ihr Smartphone intensiv nutzen, stärker.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	13 / 1 / 1
Titel	Smartphone use and work-home-interference: The moderation role of social norms and employee work engagement
Autoren	Derks, van Duin, Tims & Bakker
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory, social learning theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs von daily smartphone use und work-home-interference. Betrachtung zweier Moderatoren: social norms und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, eine Basisbefragung (Erfassung Moderatoren) und Befragungen jeweils am Ende der vier Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung UV, AVs)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Gelegenheitsstichprobe, rekrutiert über social media und persönliche Kontakte. Voraussetzungen: Vollzeitbeschäftigte in Besitz eines Smartphones für Arbeitsbelange, welches sie vom Arbeitgeber erhalten haben und für welches der Arbeitgeber die vollen Kosten übernimmt. Alle haben über das Smartphone vollen Zugriff auf ihren Arbeitsmailaccount.
Stichprobenumfang	100 Personen / 367-400 Messungen
Prädiktorvariable	Daily smartphone use
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß von Derks & Bakker (2014), adaptiert für tägliche Messungen. Bsp: "Today, I used my smartphone intensively."/ "When my smartphone blinked to indicate new messages, I could not resist to check them today." Antwortmöglichkeiten: 1 (totally disagree) bis 5 (totally agree).
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .77$ (durchschnittlich über die vier Tage hinweg)
Kennwerte Prädiktor	$M=2,71$; $SD=0,95$
Zusammenhänge Kriterien	$r=.35$, $p<.01$, mit work-home-interference $r=-.01$, n.s., mit work engagement
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang mit work-home-interference besteht auch unter Berücksichtigung von workload
Moderatoreffekte	Der positive Zusammenhang zwischen smartphone use und work-home-interference ist stärker bei Beschäftigten, die mit hohen Erwartungen der Vorgesetzten konfrontiert sind, auch außerhalb der Arbeitszeit auf arbeitsbezogene Nachrichten zu reagieren. Es zeigt sich kein entsprechender Moderatoreffekt der Normen von Kollegen. Der positive Zusammenhang zwischen smartphone use und work-home-interference ist schwächer bei Beschäftigten mit hohem work engagement
Anmerkungen	Der Zusammenhang mit work-home-interference zeigt sich auch in der Mehrebenenanalyse. Smartphone use steht in Zusammenhang zu workload ($r=.16$, $p<.01$), expectations supervisors ($r=.29$, $p<.01$) und norms colleagues ($r=.40$, $p<.01$)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	13 / 1 / 2 (Kontaktierung)
Titel	Smartphone use and work-home-interference: The moderation role of social norms and employee work engagement
Autoren	Derks, van Duin, Tims & Bakker
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory, social learning theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs von daily smartphone use und work-home-interference. Betrachtung zweier Moderatoren: social norms und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, eine Basisbefragung (Erfassung Moderatoren) und Befragungen jeweils am Ende der vier Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung UV, AVs)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Gelegenheitsstichprobe, rekrutiert über social media und persönliche Kontakte. Voraussetzungen: Vollzeitbeschäftigte in Besitz eines Smartphones für Arbeitsbelange, welches sie vom Arbeitgeber erhalten haben und für welches der Arbeitgeber die vollen Kosten übernimmt. Alle haben über das Smartphone vollen Zugriff auf ihren Arbeitsmailaccount.
Stichprobenumfang	100 Personen / 367-400 Messungen
Prädiktorvariable	Supervisor expectations (trait-Maß)
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß, selbstentwickelt. Bsp.: „My supervisor expects me to respond to work-related messages during my free time after work.“, „When I don't answer my email during my free time, my supervisor clearly shows that he / she does not appreciate it.“, „I feel that I have to respond to messages from my supervisor immediately during leisure time.“ Antwortmöglichkeiten: 1 (totally disagree) bis 5 (totally agree).
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .87$
Kennwerte Prädiktor	M=2,60; SD=0,89
Zusammenhänge Kriterien	$r = .29, p < .01$, mit work-home-interference $r = -.11, p < .05$, mit work engagement
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang mit work-home-interference besteht auch unter Berücksichtigung von workload
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Supervisor expectations wird in der Studie als Moderatorvariable betrachtet. Supervisor expectations steht in Zusammenhang zu workload ($r = .26, p < .01$), smartphone use ($r = .29, p < .01$) und norms colleagues ($r = .55, p < .01$)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	14 / 1 / 1
Titel	Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?
Autoren	Derks, ten Brummelhuis, Zecic & Bakker
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Effort-Recovery-Theory
Fragestellung	Untersuchung, inwiefern die Verwendung des Smartphones und die implizite Anforderung, mit der Arbeit außerhalb der Arbeitszeit verbunden zu bleiben, den täglichen Erholungsprozess stört
Studiendesign	Tagebuchstudie an sechs Arbeitstagen über zwei Wochen verteilt, eine Basisbefragung (Erfassung UV) und Befragungen jeweils am Ende der sechs Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung Moderatoren, AV)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Stichprobe aus 22 Organisationen. Stichprobe besteht aus einer Smartphonegruppe und einer Kontrollgruppe (PC-Gruppe). In der Smartphonegruppe haben alle Befragten über ihr Smartphone vollen Zugriff auf ihren Arbeitsmailaccount.
Stichprobenumfang	80 Personen, je 40 pro Gruppe / 480 Messungen
Prädiktorvariable	Smartphone use
Erfassung Prädiktor	Smartphone ja=1 / Smartphone nein=2
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=1,50; SD=0,50
Zusammenhänge Kriterien	r=.02, n.s., mit work-home-interference
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Smartphone use moderiert die Beziehung zwischen work-home-interference und den Erholungsstrategien psychological detachment, relaxation, mastery und autonomy. Wenn Smartphonennutzer mit hoher work-home-interference konfrontiert sind gelingt es ihnen schlechter als der Kontrollgruppe, Erholungsstrategien anzuwenden.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	15 / 1 / 1
Titel	A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm
Autoren	Derks, van Mierlo & Schmitz
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung der Beziehung zwischen Smartphonennutzung und Detachment sowie Erschöpfung. Betrachtung der Segmentation Norm als Moderator des Zusammenhangs zwischen Smartphonennutzung und Detachment
Studiendesign	Tagebuchstudie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils am Ende der vier Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung UV und AVs). In der ersten Befragung werden zusätzlich demographische Variablen und der Moderator als Trait erfasst.
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Befragte wurden aus 3 Unternehmen und über persönliche Kontakte rekrutiert. Alle Befragte sind in Besitz eines Smartphones für Arbeitsangelegenheiten.
Stichprobenumfang	70 Personen / 235-268 Messungen
Prädiktorvariable	Daily smartphone use after working hours
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß von Derks & Bakker (2012), angepasst für tägliche Messung. Bsp: "When my smartphone blinked to indicate new messages, I could not resist to checking them today."/"Today, I was online until I went to sleep." Antwortmöglichkeiten: 1 (totally disagree) bis 5 (totally agree).
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .63$ (Durchschnitt über die 4 Tage hinweg)
Kennwerte Prädiktor	$M=3,38$; $SD=0,72$
Zusammenhänge Kriterien	$r=-.33$, $p<.01$, mit psychological detachment $r=.34$, $p<.01$, mit work-related exhaustion
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang zu psychological detachment ist auch im Mehrebenenmodell unter Kontrolle von Alter und Workload signifikant. Der Zusammenhang zu work-related exhaustion ist im Mehrebenenmodell unter Kontrolle von Alter und Workload nicht signifikant.
Moderatoreffekte	Perceived workplace segmentation norm moderiert die Beziehung zwischen smartphone use und psychological detachment (In der Tendenz erfahren Beschäftigte, welche eine hohe segmentation norm wahrnehmen an Tagen mit intensiver Smartphonennutzung geringeres detachment als an Tagen mit geringer Nutzung ($p<.10$), während sich bei Beschäftigten mit geringer segmentation norm kein signifikanter Zusammenhang zeigt).
Anmerkungen	smartphone use after working hours korreliert mit workload ($r=.31$, $p<.01$) und mit perceived workplace segmentation norm ($r=-.38$, $p<.01$).

Artikel / Studien / Prädiktor ID	15 / 1 / 2
Titel	A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm
Autoren	Derks, van Mierlo & Schmitz
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung der Beziehung zwischen Smartphonennutzung und Detachment sowie Erschöpfung. Betrachtung der Segmentation Norm als Moderator des Zusammenhangs zwischen Smartphonennutzung und Detachment
Studiendesign	Tagebuchstudie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils am Ende der vier Arbeitstage vor dem Schlafengehen (Erfassung UV und AVs). In der ersten Befragung werden zusätzlich demographische Variablen und der Moderator als Trait erfasst.
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Befragte wurden aus 3 Unternehmen und über persönliche Kontakte rekrutiert. Alle Befragte sind in Besitz eines Smartphones für Arbeitsangelegenheiten.
Stichprobenumfang	70 Personen / 235-268 Messungen
Prädiktorvariable	Perceived workplace segmentation norm
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß. Segmentation supply items von Kreiner (2006). Bsp.: "At my workplace, people are able to prevent work issues from creeping into their home life."/"Were I work people can mentally leave work behind when they go home." Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree).
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .89$
Kennwerte Prädiktor	M=3,25; SD=1,35
Zusammenhänge Kriterien	$r = .26, p < .01$, mit psychological detachment $r = -.27, p < .01$, mit work-related exhaustion
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Perceived workplace segmentation norm wird in der Studie als Moderator betrachtet

Artikel / Studien / Prädiktor ID	16 / 1 / 1
Titel	Communication technology: Pros and cons of constant connection to work
Autoren	Diaz, Chiaburu, Zimmermann, Boswell
Erscheinungsjahr	2012
Theoretischer Hintergrund	Theorie des geplanten Verhaltens
Fragestellung	Untersuchung der Beziehung zwischen der Einstellung von Beschäftigten in Bezug auf communication technology flexibility, der Verwendung von communication technology, work-life-conflict und Arbeitszufriedenheit.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Nicht-akademische Manager einer großen Universität
Stichprobenumfang	193
Prädiktorvariable	Communication technology use
Erfassung Prädiktor	2-Item-Maß, Herkunft nicht angegeben, vermutlich angelehnt an Olson-Buchanan & Boswell (2006). Bsp: "To what extend do you use communication technology to perform your job during non-work-hours?" Antwortmöglichkeiten: 1 (rarely) bis 6 (almost all the time)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .79$
Kennwerte Prädiktor	M=4,59; SD=0,97
Zusammenhänge Kriterien	r=.23, p<.01, mit work to life conflict r=.15, p<.05, mit work satisfaction
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Communication technology use hängt zusammen mit communication technology flexibility (attitudes related to CT flexibility, z. B. "CT allow me to have more flexibility in when and where I work", r=.16, p<.05) CT use mediiert teilweise den Zusammenhang von CT flexibility und work-life-conflict (direkter Effekt hat negatives, indirekter Effekt positives Vorzeichen, die Nutzung schwächt also den positiven Effekt positiver Einstellungen zur CT ab)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	17 / 1 / 1
Titel	Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management
Autoren	Fenner & Renn
Erscheinungsjahr	2009
Theoretischer Hintergrund	technology acceptance model
Fragestellung	Untersuchung der instrumentellen Überzeugungen (perceived usefulness) und organisationalen Erwartungen (psychological climate) in Zusammenhang mit technology-assisted supplemental work. Betrachtung der Auswirkungen von technology-assisted supplemental work auf work-life-conflict und einem Moderatoreffekt von Zeitmanagement
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Vollbeschäftigte, über verschiedene Quellen rekrutiert
Stichprobenumfang	227
Prädiktorvariable	Technology-assisted supplemental work (TASW)
Erfassung Prädiktor	6-Item-Maß, selbstentwickelt, (1) When I fall behind in my work during the day, I work hard at home at night or on weekends to get caught up by using my cell phone. (2) I leave my cell phone, pager or BlackBerry® turned off and do not use my computer for work-related tasks when I return home from work at night. (rekodiert) (3) I perform job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer. (4) I feel my cell phone, pager, BlackBerry® or computer is helpful in enabling me to work at home at nights or on weekends. (5) When there is an urgent issue or deadline at work, I tend to bring work-related tasks from home at night or on weekends and use my cell phone, pager, Black-Berry® or computer to perform work-related tasks. (6) I ignore job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer. (rekodiert). Antwortmöglichkeiten von 1 (never) bis 5 (always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .88$
Kennwerte Prädiktor	M=3,69; SD=0,91
Zusammenhänge Kriterien	$r = .14$, $p < .05$, mit work-to-family conflict
Effekte Kontrollvariablen	Der positive signifikante Zusammenhang zeigt sich auch unter Berücksichtigung von gender, marital status, children at home und time management (setting goals and priorities, mechanics of time management, preference for organization)
Moderatoreffekte	Der Zusammenhang ist stärker bei Beschäftigten mit geringen Werten im Bereich setting goals and priorities. Es zeigen sich keine Moderatoreffekte für mechanics of time management und preference for organization.
Anmerkungen	Technology-assisted supplemental work steht in Zusammenhang mit mechanics of time management ($r = .22$, $p < .01$), mit perceived usefulness of technology ($r = .50$, $p < .01$) und climate for TASW ($r = .33$, $p < .01$)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	18 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Interpersonal context at work and the frequency, appraisal and consequences of boundary-spanning demands
Autoren	Glavin & Schieman
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Job-demand-resources-model
Fragestellung	Wie stehen social support und interpersonal conflict in Zusammenhang mit work-to-family conflict? Beeinflussen social support und interpersonal conflict das Ausmaß an boundary spanning demands (work-related contact outside normal work hours)? Wie beeinflussen social support und interpersonal conflict die Bewertung von boundary spanning demands?
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Work, Stress and Health Survey 2005, 2. Welle, bezahlte Arbeitskräfte, mindestens 18 Jahre alt, rekrutiert über list-assisted random digit dialing selection drawn proportionally from all 50 states from GENESYS Sampling Systems, Stichprobenmerkmale sind ähnlich zu denen der Gesamtbevölkerung der USA
Stichprobenumfang	1090
Prädiktorvariable	Frequency of exposure to boundary spanning demand
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß aus 2002 National Survey of the Changing Workforce (auch verwendet bei Voydanoff, 2005a): How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to. Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) less than once a month (3) once a week (4) several times a week (5) one or more times a day
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,48
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von social support at work, interpersonal conflict at work, sex, age, education, marital status, spouse work status, occupation, children, race, work hours, schedule control, role-set multiplicity, number of co-workers zeigt sich ein Zusammenhang zwischen boundary spanning demands und work-to-family conflict ($\beta=.15$, $p<.01$), außerdem mit appraisal disruptive to family and non-work roles ($\beta=.31$, $p<.01$) sowie mit appraisal beneficial to the work role ($\beta=.20$, $p<.01$).
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Glavin & Schieman (2012), bei Glavin, Schieman & Reid (2011) und bei Schieman & Young (2010). Sowohl social support ($\beta=.08$, $p<.01$) als auch interpersonal conflict at work ($\beta=.09$, $p<.01$) stehen in Zusammenhang mit boundary spanning demands. Social support steht in positivem Zusammenhang mit der Bewertung beneficial to the work role (interpersonal conflict in negativem), interpersonal conflict steht in positivem Zusammenhang mit der Bewertung disruptive to family and nonwork roles (social support in negativem)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	19 / 1 / 1
Titel	Work-Family Role-Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands
Autoren	Glavin & Schieman
Erscheinungsjahr	2012
Theoretischer Hintergrund	Job demand resources model, border theory
Fragestellung	Untersuchung der Antezedenzen von work-family role blurring und seine Konsequenzen für work-to-family conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Work, Stress and Health Survey 2005, 2. Welle, bezahlte Arbeitskräfte, mindestens 18 Jahre alt, rekrutiert über list-assisted random digit dialing selection drawn proportionally from all 50 states from GENESYS Sampling Systems, Stichprobenmerkmale sind ähnlich zu denen der Gesamtbevölkerung der USA
Stichprobenumfang	1075
Prädiktorvariable	Work-Family role blurring
Erfassung Prädiktor	3-Item-Maß basierend auf Voydanoff (2007), verwendet im 2002 National Survey of the Changing Workforce. (a) How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to. Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) less than once a month (3) once a week (4) several times a week (5) one or more times a day. (b) How often do you try to work on job tasks and home tasks at the same time while you are at home? (c) How often do you think about things going on at work when you are not working? Antwortmöglichkeiten: (1) never bis (4) frequently.
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .65$
Kennwerte Prädiktor	M=2,49; SD=1,24 (contacted outside of work) M=2,04; SD=1,02 (multitasking on work and home tasks) M=2,82; SD=0,95 (thinking about work)
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Work-family role blurring steht in positivem Zusammenhang mit work-to-family conflict unter Berücksichtigung von schedule control, decision making latitude, job authority, excessive work pressure, higher status work aspirations, work hours, occupation, income, education, gender, children in the household, marital status, race, age ($\beta = .03$, $p < .01$)
Moderatoreffekte	Der Zusammenhang zwischen work-family role blurring und Work-to-Family-Conflict ist schwächer bei some schedule control als bei no schedule control. Der Zusammenhang zwischen work-family role blurring und Work-to-Family-Conflict ist stärker bei geringerem decision making latitude. Der Zusammenhang zwischen work-family role blurring und Work-to-Family-Conflict ist stärker bei excessive work pressure.
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Glavin & Schieman (2010), bei Glavin, Schieman & Reid (2011) und bei Schieman & Young (2010). Work-family role blurring steht in positivem Zusammenhang mit schedule control, decision-making latitude, job authority, excessive work pressure, work hours

Artikel / Studien / Prädiktor ID	20 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress
Autoren	Glavin, Schieman & Reid
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Role-Strain / Spillover Theories, Border Theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeitskontakten außerhalb der normalen Arbeitszeit und Gefühlen von Schuld und Stress. Untersuchung inwiefern Schuldgefühle etwas zu den positiven Zusammenhängen zwischen Kontaktierung und Stress beitragen. Untersuchung der Rolle des Geschlechts bei diesen Prozessen.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Work, Stress and Health Survey 2005, 2. Welle, bezahlte Arbeitskräfte, mindestens 18 Jahre alt, rekrutiert über list-assisted random digit dialing selection drawn proportionally from all 50 states from GENESYS Sampling Systems, Stichprobenmerkmale sind ähnlich zu denen der Gesamtbevölkerung der USA
Stichprobenumfang	1042
Prädiktorvariable	Boundary-spanning work demands
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß aus 2002 National Survey of the Changing Workforce: "How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to." Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) less than once a month (3) once a week (4) several times a week (5) once or more times a day
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,47; SD=1,24
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen angegeben
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, work-family-conflict, authority, schedule control, job autonomy, job pressures, work hours, occupation, income, education, marital status, spouse work status, children in the household, age, race zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen work contact und guilt bzw. distress.
Moderatoreffekte	Bei Frauen zeigen sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen work contact und guilt und ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen work contact und distress.
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Glavin & Schieman (2010, 2012) und Schieman & Young (2010)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	21 / 1 / 1
Titel	Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours
Autoren	Golden
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Conservation of resources
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs von time/strain-based work-to-family conflict und family-to-work-conflict auf Erschöpfung unter Betrachtung des Moderatoreffekts von Telearbeit zu traditionellen und nicht-traditionellen Arbeitsstunden.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte einer Computerfirma, welche Teleworking ausüben. Das Teleworkingprogramm wurde etwa 15 Monate vor der Befragung in der Firma eingeführt.
Stichprobenumfang	316
Prädiktorvariable	Telework During Nontraditional Hours
Erfassung Prädiktor	Participants indicated the proportion of hours in an average workweek they spent working during the evenings or weekends rather than during the typical business day.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,17; SD=0,09
Zusammenhänge Kriterien	r=.01, n.s., mit work exhaustion r=.06, n.s., mit time-based work-to-family-conflict r=-.06, n.s., mit strain-based work-to-family-conflict
Effekte Kontrollvariablen	Auch unter Berücksichtigung von age, sex, children in the household, tenure, hours worked, time/strain based work-to-family-conflict and family-to-work-conflict sowie telework during traditional hours zeigt sich kein Zusammenhang mit work exhaustion
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Telework during traditional/nontraditional hours moderiert den Zusammenhang von time/strain based work-to-family-conflict und work exhaustion. Bei intensiver Telearbeit ist der Zusammenhang stärker als bei geringer Telearbeit. Bei geringen Konflikten steht extensive Telearbeit (im Vergleich zu weniger Telearbeit) in Verbindung mit geringerer Erschöpfung, bei hohen Konflikten in Verbindung mit höherer Erschöpfung.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	22 / 1 / 1
Titel	A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct
Autoren	Hecht & Allen
Erscheinungsjahr	2009
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung der Grenzstärke zwischen Arbeit und Nichtarbeit, Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung dieser Grenzstärke, Betrachtung von Antezedenzen und Konsequenzen
Studiendesign	Querschnitt/Längsschnitt (Erfassung von UV und AV im Abstand von einem Jahr)
Erfassungsmethode	Paper-Pencil sowie Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte in kanadischen Organisationen, rekrutiert über Alumni-verteiler eines College, Alumnimagazine und Alumninewsletter einer Uni, außerdem Beschäftigte einer Uni.
Stichprobenumfang	793 (Querschnitt)/158 (Längsschnitt)
Prädiktorvariable	boundary strength at home
Erfassung Prädiktor	8-Item-Maß, selbstentwickelt, (1) I often do work at home. (rekodiert) (2) I never do work on my personal time. (3) I frequently receive work-related correspondence at home (e.g., e-mail, faxes, or phone calls). (rekodiert) (4) I never take my work out of the "office." (5) My personal time is my own. (6) It is not unusual for me to work over breakfast or dinner. (rekodiert) (7) I often work "after hours." (rekodiert). (8) I often deal with work-related issues away from work. (rekodiert) Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .87$
Kennwerte Prädiktor	M=3,96; SD=1,51 (Querschnitt) M=3,90; SD=1,54 (Längsschnitt t1)
Zusammenhänge Kriterien	$r = -.67$, $p < .01$, mit work-family-conflict (Querschnitt) $r = -.61$, $p < .01$, mit work-family-conflict (Längsschnitt t1-t2)
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhänge zu work-family-conflict zeigen sich auch unter Berücksichtigung von age, gender, marital status, dependent care, education, size of organisation, organizational tenure und boundary strength at work
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Boundary strength at home korreliert mit personal life identification ($r = .32$, $p < .01$) und mit job identification ($r = -.45$, $p < .01$), Zusammenhänge zeigen sich im Quer- und Längsschnitt, auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen. Es zeigt sich kein Zusammenhang zu boundary strength at work.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	23 / 1 / 1
Titel	Setting a Good Example: Supervisors as Work-Life-Friendly Role Models Within the Context of Boundary Management
Autoren	Koch & Binnewies
Erscheinungsjahr	2015
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory, social learning theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs des Vorbildverhaltens von Führungskräften hinsichtlich der Segmentierung von Lebensbereichen auf das Segmentierungsverhalten, die Erschöpfung und das Disengagement von Beschäftigten
Studiendesign	Längsschnitt (Erfassung UV und AV bei Beschäftigten im Abstand von zwei Tagen)
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Einschätzung der UV durch Führungskraft und zur Einschätzung von UVs und AVs durch die Beschäftigten
Stichprobe	Beschäftigte und Führungskräfte verschiedener Organisationen
Stichprobenumfang	237 Beschäftigte/ 75 Führungskräfte
Prädiktorvariable	Employees' work-home segmentation behavior
Erfassung Prädiktor	8-Item-Maß von Hecht & Allen (2009), z. B. "I often do work at home (rekodiert)." Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .82$
Kennwerte Prädiktor	M=3,85; SD=0,85
Zusammenhänge Kriterien	r=-.29, p<.01, mit job involvement r=-.15, p<.05, mit exhaustion r=.17, p<.05, mit disengagement
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Job involvement wird in der Studie als Prädiktor von employees' work-home segmentation behavior betrachtet. Employees' work-home segmentation behavior hängt nicht mit supervisors' work-home segmentation behavior zusammen, aber mit der Wahrnehmung von work-life-friendly role-modeling durch die Beschäftigten (r=.14, p<.05) Es zeigt sich ein indirekter Effekt von supervisors' work-home segmentation behavior auf Employees' work-home segmentation behavior, vermittelt über die Wahrnehmung von work-life-friendly role-modeling durch die Beschäftigten

Artikel / Studien / Prädiktor ID	24 / 1 / 1
Titel	Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach
Autoren	Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum
Erscheinungsjahr	2012
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung von Boundary Management Profiles (Clusteranalyse) und Untersuchung von Zusammenhängen mit Work-Family-Outcome-Maßen
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Führungskräfte, welche an einem Management Education Center Kurse besuchen
Stichprobenumfang	N1=278 / N2=313
Prädiktorvariable	Work interrupting nonwork behaviors
Erfassung Prädiktor	5-Item-Maß, selbstentwickelt. (1) I regularly bring work home. (2) I respond to work-related communications (e.g., e-mails, texts, and phone calls) during my personal time away from work. (3) I work during my vacations. (4) I allow work to interrupt me when I spend time with my family or friends. (5) I usually bring work materials with me when I attend personal or family activities. Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 5 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .88$
Kennwerte Prädiktor	M=3,20; SD=0,84 M=3,21; SD=0,83
Zusammenhänge Kriterien	r=.45, p<.01, mit work-family-conflict (Stichprobe 1) r=.35, p<.01, mit work-family-conflict (Stichprobe 2) r=.18, p<.05, mit engagement (Stichprobe 1) r=.24, p<.05, mit engagement (Stichprobe 2) r=.08, n.s., mit turnover intentions (Stichprobe 1) r=.08, n.s., mit turnover intentions (Stichprobe 2) r=.21, p<.01, mit psychological distress (Stichprobe 1) r=.20, p<.01, mit psychological distress (Stichprobe 2) r=-.31, p<.01, mit time adequacy (Stichprobe 1) r=-.25, p<.01, mit time adequacy (Stichprobe 2) r=-.29, p<.01, mit work-schedule fit (Stichprobe 1) r=-.22, p<.01, mit work-schedule fit (Stichprobe 2)
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Time adequacy: the extent to which an individual feels he or she has enough time to attend to self-care and family needs. Work-schedule fit: the extent to which one's work arrangement meets the need of various stakeholders such as a boss or a spouse. Work-interrupting nonwork behavior hängt zusammen mit boundary control (r=-.30/r=-.16, p<.01), work identity (r=.30/ r=.25, p<.01) und family identity (r=-.22/r=-.13, p<.01) Es werden drei Charakteristiken von work-nonwork boundary management unterschieden: cross-role interruption behaviors/ identity centrality of work and family roles/perceived control of boundaries. Low control boundary management profiles sind mit negativeren Outcomes verbunden als high control boundary management profiles.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	25 / 1 / 1
Titel	Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective
Autoren	Kreiner
Erscheinungsjahr	2006
Theoretischer Hintergrund	boundary theory, person-environment fit approach
Fragestellung	Untersuchung der individuellen Präferenzen, Arbeit und Leben zu integrieren bzw. segmentieren sowie der entsprechenden betrieblichen Möglichkeiten der Effekte der Passung von Präferenzen und Möglichkeiten auf verschiedene Outcome-Variablen
Studiendesign	Längsschnitt (Erfassung von UVs und Kontrollvariablen zu t1 und AVs zu t2, Abstand 3 Monate)
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Erwerbstätige, über Alumniverteiler rekrutiert
Stichprobenumfang	325
Prädiktorvariable	Workplace segmentation supplies
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß, selbstentwickelt, (1) My workplace lets people forget about work when they're at home. (2) Where I work, people can keep work matters at work (3) At my workplace, people are able to prevent work issues from creeping into their home life (4) Where I work, people can mentally leave work behind when they fo home. Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree), 4 (neutral)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .94$
Kennwerte Prädiktor	M=3,79; SD=1,65
Zusammenhänge Kriterien	r=-.43, p<.01, mit work-home-conflict r=-.12, p<.05, mit stress r=.05, n.s., mit job satisfaction
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhänge sind auch noch bzw. werden signifikant unter Berücksichtigung von children at home, responsibility level, gender, age, organisational tenure, job tenure, hours worked, organisational size, education, marital status, ethnicity, position level und segmentation preferences
Moderatoreffekte	Wenn workplace segmentation supplies besser zu den Präferenzen passen, reduziert dies work-home-conflict und stress und erhöht job satisfaction (Für work-home-conflict allerdings ist der Haupteffekt von segmentation supplies mindestens so entscheidend wie der Interaktionseffekt)
Anmerkungen	Workplace segmentation supplies hängt mit hours worked zusammen (r=-.31, p<.01)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	26 / 1 / 1
Titel	Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep
Autoren	Lanaj, Johnson & Barnes
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Ego depletion theory
Fragestellung	Untersuchung von Antezedenzen von morning depletion (Latenight smartphone use for work/sleep quantity) und Kosenquenzen von morning depletion (work engagement) sowie einem Moderator (Job control) des Zusammenhangs von morning depletion und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie. Basisbefragung (Erfassung von demographischen Variablen und job control), eine Woche danach startet die Tagebuchbefragung an 10 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils morgens und nachmittags (Erfassung aller übrigen Variablen)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	mid- to high-level managers, welche in Wochenend-MBA-Kursen einer Uni eingeschrieben sind
Stichprobenumfang	82 Personen/557 Messungen
Prädiktorvariable	Smartphone use
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. "How many minutes did you use your Blackberry / Smartphone for work after 9 PM last night?" (Angabe in Minuten)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=7,84; SD=19,80
Zusammenhänge Kriterien	r=.03, n.s., mit morning depletion r=-.02, n.s., mit work engagement r=-.03, n.s., mit sleep quality
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Sleep quantity mediiert den Effekt von smartphone use auf morning depletion. Sleep quantity und morning depletion medieren den Effekt von smartphone use auf work engagement. Daily work engagement sagt nicht smartphone use am Abend vorher (spricht nicht für reverse effects). Job control moderiert den Zusammenhang von morning depletion und work engagement, der Zusammenhang zeigt sich nur, wenn job control gering ist.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	26 / 2 / 1
Titel	Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep
Autoren	Lanaj, Johnson & Barnes
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Ego depletion theory
Fragestellung	Untersuchung von Antezedenzen von morning depletion (Latenight smartphone use for work/sleep quantity) und Kosenquenzen von morning depletion (work engagement) sowie einem Moderator (Job control) des Zusammenhangs von morning depletion und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie. Basisbefragung (Erfassung von demographischen Variablen und job control), eine Woche danach startet die Tagebuchbefragung an 10 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils morgens und nachmittags (Erfassung aller übrigen Variablen)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte, über Mechanical Turk rekrutiert
Stichprobenumfang	136 Personen / 829 Messungen
Prädiktorvariable	Smartphone use
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. "How many minutes did you use your Blackberry / Smartphone for work after 9 PM last night?" (Angabe in Minuten)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=4,27; SD=13,86
Zusammenhänge Kriterien	r=.07, n.s., mit morning depletion r=-.03, n.s., mit work engagement r=-.04, n.s., mit sleep quality
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Sleep quantity mediert den Effekt von smartphone use auf morning depletion. Sleep quantity und morning depletion medieren den Effekt von smartphone use auf work engagement.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	26 / 2 / 2
Titel	Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep
Autoren	Lanaj, Johnson & Barnes
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Ego depletion theory
Fragestellung	Untersuchung von Antezedenzen von morning depletion (Latenight smartphone use for work/sleep quantity) und Kosenquenzen von morning depletion (work engagement) sowie einem Moderator (Job control) des Zusammenhangs von morning depletion und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie. Basisbefragung (Erfassung von demographischen Variablen und job control), eine Woche danach startet die Tagebuchbefragung an 10 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils morgens und nachmittags (Erfassung aller übrigen Variablen)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte, über Mechanical Turk rekrutiert
Stichprobenumfang	136 Personen/829 Messungen
Prädiktorvariable	Computer use
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. "How many minutes did you use a desktop/laptop computer for work after 9 PM last night?" (Angabe in Minuten)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=12,09; SD=31,85
Zusammenhänge Kriterien	r=.02, n.s., mit morning depletion r=.01, n.s., mit work engagement r=-.03, n.s., mit sleep quality
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Sleep quantity mediiert den Effekt von computer use auf morning depletion.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	26 / 2 / 3
Titel	Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep
Autoren	Lanaj, Johnson & Barnes
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Ego depletion theory
Fragestellung	Untersuchung von Antezedenzen von morning depletion (Latenight smartphone use for work/sleep quantity) und Kosenquenzen von morning depletion (work engagement) sowie einem Moderator (Job control) des Zusammenhangs von morning depletion und work engagement
Studiendesign	Tagebuchstudie. Basisbefragung (Erfassung von demographischen Variablen und job control), eine Woche danach startet die Tagebuchbefragung an 10 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, jeweils morgens und nachmittags (Erfassung aller übrigen Variablen)
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte, über Mechanical Turk rekrutiert
Stichprobenumfang	136 Personen/829 Messungen
Prädiktorvariable	tablet use
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. "How many minutes did you use an electronic table (iPad, e-reader, etc.) for work after 9 PM last night?" (Angabe in Minuten)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,91; SD=6,28
Zusammenhänge Kriterien	r=.01, n.s., mit morning depletion r=.00, n.s., mit work engagement r=-.04, n.s., mit sleep quality
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	-

Artikel / Studien / Prädiktor ID	27 / 1 / 1
Titel	Effects of ICT Connectedness (ICTC), Permeability, Flexibility, and Negative Spillovers on Burnout and Job and Family Satisfaction
Autoren	Leung
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Spillover Theory
Fragestellung	Untersuchung der Effekte von ICTs, Permeabilität, Flexibilität und Spillover von work-to-home und home-to-work auf Burnout, Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	CATI-Befragung zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Zufallsstichprobe von Vollzeitbüroarbeitern in Hong Kong, deren Jobs die Verwendung des Internets erfordern
Stichprobenumfang	612
Prädiktorvariable	ICTC-Activity intensitiy
Erfassung Prädiktor	6-Item-Maß, selbstentwickelt, z.B.: „How often do you use the following ICTs (e-mail, IM, chat rooms, blogs, web surfing, and on-line news) to do office work at home?“ Antwortmöglichkeiten: 1 (never), 2 (seldom), 3 (sometimes) und 4 (often). Antworten wurden aufaddiert und für die Analysen rekodiert, um die negative Schiefe zu korrigieren (6-8 zu 1, 9-13 zu 2, 14-24 zu 3)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .77$
Kennwerte Prädiktor	M=7,78; SD=2,90
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen für ICTC-Activity intensitiy berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, age, education, family income, occupation, work hours, anderen ICTC-Merkmalen, permeability und flexibility of home/work domain (sowie negative spillovers from work-to-home/home-to-work und burnout) zeigt sich kein Effekt von ICTC-Activity intensitiy auf work spillover into home, job burnout, job satisfaction und family satisfaction
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	-

Artikel / Studien / Prädiktor ID	27 / 1 / 2
Titel	Effects of ICT Connectedness (ICTC), Permeability, Flexibility, and Negative Spillovers on Burnout and Job and Family Satisfaction
Autoren	Leung
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Spillover Theory
Fragestellung	Untersuchung der Effekt von ICTs, Permeabilität, Flexibilität und Spillover von work-to-home und home-to-work auf Burnout, Arbeitszufriedenheit und Familienzufriedenheit
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	CATI-Befragung zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Zufallsstichprobe von Vollzeitbüroarbeitern in Hong Kong, deren Jobs die Verwendung des Internets erfordern
Stichprobenumfang	612
Prädiktorvariable	Permeability at home
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß nach Clark (2002). Bsp: "I receive work-related calls while I am at home."/ "I stop in the middle of my home activities to adress a work concern." Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 4 (always)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .83$
Kennwerte Prädiktor	Nicht angegeben
Zusammenhänge Kriterien	$r = .37, p < .01$, mit work spillover into home $r = .34, p < .01$, mit job burnout $r = .19, p < .01$, mit job satisfaction $r = .09, p < .05$, mit family satisfaction
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, age, education, family income, occupation, work hours, ICTC-Merkmalen, permeability of work domain und flexibility of home/work domain (sowie negative spillovers from work-to-home/home-to-work und burnout) zeigen sich weiterhin Effekte von permeability at home auf work spillover into home, job burnout, job satisfaction und family satisfaction. Der Effekt auf family satisfaction hat dann allerdings ein negatives Vorzeichen.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Permeability at home korreliert mit permeability at work ($r = .37, p < .01$) sowie mit flexibility at work ($r = .20, p < .01$), außerdem mit dem ICTC-Index ($r = .43, p < .01$), welcher die Bedeutung von ICTs im Alltag von Personen widerspiegelt

Artikel / Studien / Prädiktor ID	28 / 1 / 1
Titel	Development and Initial Evaluation of an Enhanced Measure of Boundary Flexibility for the Work and Family Domains
Autoren	Matthews & Barnes-Farrell
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Entwicklung und Validierung eines Messinstruments zur Erfassung von Work and Family domain boundary flexibility
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Rekrutiert über peer nomination procedure, e-mail an überwiegend nicht-akademische Kollegen der Autoren mit der Bitte um Beantwortung des Fragebogens und Weiterleitung des Links. Teilnahmevoraussetzungen: mindestens 18 Jahre alt und mindestens 30 Stunden die Woche arbeitend
Stichprobenumfang	217
Prädiktorvariable	Family Permeability
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß nach Clark (2002). (1) I have work-related items at my home. (2) I think about work-related concerns while I am at home. (3) I stop in the middle of my home activities to address a work concern (4) I take care of work-related business while I am at home. Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 7 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .86$
Kennwerte Prädiktor	M=4,94; SD=1,43
Zusammenhänge Kriterien	r=.08, n.s., mit work-to-family conflict r=.08, n.s., mit end-of-workday strain r=.00, n.s., mit life satisfaction
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, children in the household, family flexibility – ability/willingness, work flexibility – ability/ willingness und work permeability zeigt sich ein signifikanter Effekt von family permeability auf work-to-family-conflict ($\beta = .19, p < .05$)
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Family Permeability ist eine Validierungsvariable in der Studie. Aus technischen Gründen konnte das sechste Item der Skala von Clark (I receive work-related calls while I am at home) nicht mit ausgewertet werden, ein weiteres wurde nach Faktoranalysen ausgeschlossen. Family Permeability korreliert mit work permeability ($r = .14, p < .05$), aber nicht mit work flexibility-ability ($r = .13, n.s.$) und work flexibility-willingness ($r = .03, n.s.$). Es zeigen sich Zusammenhänge zu frequency of overtime ($r = .25, p < .01$), hours worked ($r = .26, p < .01$) und work centrality ($r = .29, p < .01$).

Artikel / Studien / Prädiktor ID	29 / 1 / 1
Titel	Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics
Autoren	Matthews, Barnes-Farrell.,Buger
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory
Fragestellung	Entwicklung und Validierung eines Messinstruments zur Erfassung von boundary flexibility und inter-domain-transitions.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Abhängig Beschäftigte, rekrutiert über peer nomination procedure (verschickt über Studierende). Voraussetzungen: mindestens 18 Jahre alt, für mindestens 20 Std. pro Woche beschäftigt
Stichprobenumfang	329
Prädiktorvariable	Family-to-work-transitions
Erfassung Prädiktor	5-Item-Maß, selbstentwickelt. How often have you... (1) received calls from co-workers or your supervisor while at home? (2) gone into work on the weekend to meet work responsibilities? (3) stopped what you were working on at home to call work? (4) changed plans with your family to meet work related responsibilities? (5) answered work related e-mails while at home? Antwortmöglichkeiten: 0 (never), 1 (less than once a month), 2 (1-3 days a month), 3 (1-2 days a week), 4 (3-4 days per week), 5 (5 or more days per week)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .72$
Kennwerte Prädiktor	M=1,05; SD=0,79
Zusammenhänge Kriterien	$r = .22, p < .01$, mit work-to-family-conflict
Effekte Kontrollvariablen	Zusammenhang bleibt auch unter Berücksichtigung von work flexibility- ability im pfadanalytischen Modell bestehen.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Family-to-work-transitions korreliert mit family centrality ($r = -.14, p < .05$), domain blurring ($r = .37, p < .01$), work-to-family transitions ($r = .23, p < .01$) und family flexibility –willingness ($r = .34, p < .01$)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	30 / 1 / 1
Titel	Technology Use and Work-Life-Balance
Autoren	Nam
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses von Internet und mobile technology auf Work-Life-Balance
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte, welche das Internet nutzen, aus dem random-sampled Networked Workers Survey des Pew Internet and American Life Project
Stichprobenumfang	850
Prädiktorvariable	Flexible work at life
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß, selbstentwickelt. "How often do you work from home?" Antwortmöglichkeiten: 1 (never), 2 (less often), 3 (a few times a month), 4 (a few times a week), 5 (almost every day), 6 (everyday)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,60; SD=1,86
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von technology use (internet/mobile phone at home/work), flexible life at work, permeable work at life, permeable life at work, fulltime work, wage, work hours per week, work experience in years, organization type, work type, age, education, race, gender, children, marital status zeigt sich ein signifikanter negativer Zusammenhang mit permeable work into life, kein Zusammenhang mit job satisfaction und ein signifikanter negativer Zusammenhang mit job stress.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	permeable work into life = How much have technologies made it harder for you to forget about work at home and on weekends? job stress = How much have technologies increased stress on your job? Flexible work at life hängt auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen positive mit more works zusammen (How much have technologies increased demands that you work more hours?)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	31 / 1 / 1
Titel	Work-Related Smartphone Use and Well-Being in the Evening- The Role of Autonomous and Controlled Motivation
Autoren	Ohly & Latour
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Self-Determination Theory
Fragestellung	Untersuchung des Moderatoreffekts von autonomous und controlled motivation auf den Zusammenhang von smartphone use for work in the evening und well-being
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte und Selbstständige, rekrutiert über E-Mails und Online-Werbung bei registrierten Nutzern einer deutschen Online-Jobsuchmaschine
Stichprobenumfang	1714
Prädiktorvariable	Work-related smartphone use in the evening
Erfassung Prädiktor	Teilnehmer wurden gefragt, ob sie ein Smartphone für Arbeitsangelegenheiten nutzen. Des Weiteren wurden sie gefragt, ob sie dies abends machen. Antwortmöglichkeit: 1 (ja) / 2 (nein). Wenn man auf beide Fragen mit „ja“ geantwortet hat, wird man als smartphone user in the evenings (SUWE=1) klassifiziert. Alle anderen werden als non-SUWE=0 klassifiziert
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,61; SD=0,49
Zusammenhänge Kriterien	r=-.17, p<.01, mit psychological detachment r=.03, n.s., mit state of recovery r=-.02, n.s., negative affect in the evening r=.07, p<.05, positive affect in the evening
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang mit psychological detachment wird unter Berücksichtigung von age, gender, number of children, leader position, employment status, work hours, autonomous und controlled motivation positiv. Der Zusammenhang mit positive affect wird unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen negativ. Der Zusammenhang mit state of recovery sowie mit negative affect wird auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen nicht signifikant.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	SUWE hängt zusammen mit work hours (r=.30, p<.01), autonomous motivation (r=.31, p<.01) und controlled motivation (r=.26, p<.01) Zusätzliche Analysen zeigen, dass die Dauer von SUWE in signifikant negativem Zusammenhang mit psychological detachment steht. Befragte mit autonomous motivation berichten besseres Wohlbefinden. (Autonomous motivation = doing it for fun or because one believes that it is important to be available) Befragte mit controlled motivation berichten auf einigen Indikatoren schlechteres Wohlbefinden. (Controlled motivation = doing so because they want to obtain approval by their colleagues and supervisors and prevent disapproval or because they follow the norms concerning availability without fully identifying with this norm)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	32 / 1 / 1
Titel	Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork
Autoren	Olson-Buchanan & Boswell
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen role integration – segmentation, role identification, reactions to interruptions und work-life-conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Nicht-akademische Beschäftigte einer öffentlichen Universität
Stichprobenumfang	360
Prädiktorvariable	Work to nonwork permeability
Erfassung Prädiktor	3-Item-Maß, selbstentwickelt. Bsp (für Gegenrichtung): „I deal with nonwork issues while at work as needed“ Antwortmöglichkeiten: 1 (strongly disagree) bis 5 (strongly agree). Als causal indicator scale konzipiert.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=8,32; SD=2,82
Zusammenhänge Kriterien	r=-.03, n.s., mit reactions to work interrupting nonwork r=.24, p<.01, mit work-to-life-conflict
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang zu reactions to work interrupting nonwork ist auch unter Berücksichtigung von job level, job tenure, gender, marital status, number of dependents, work to nonwork role-referencing, nonwork to work permeability und nonwork to work role-referencing nicht signifikant. Der Zusammenhang zu work-to-life-conflict ist auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen signifikant
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Reactions to role boundary interruptions: I get upset or annoyed when I am interrupted by work-related problems during my offwork hours / I find it hard to enjoy my offworktime when I am interrupted by work Work to nonwork permeability steht in Zusammenhang mit work role identification (r=.22, p<.01) und mit nonwork to work permeability (r=.13, p<.05) Reactions to work interrupting nonwork stehen in Zusammenhang zu work-to-life-conflict (r=.25, p<.01)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	32 / 1 / 2
Titel	Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork
Autoren	Olson-Buchanan & Boswell
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen role integration – segmentation, role identification, reactions to interruptions und work-life-conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Nicht-akademische Beschäftigte einer öffentlichen Universität
Stichprobenumfang	360
Prädiktorvariable	Boundaries for use of communication technologies to perform work during nonwork time
Erfassung Prädiktor	7-Item-Maß, selbstentwickelt, z.B.: "I limit the amount of time or when I use communication technologies for work purposes during nonwork hours (for example, only until 7 p.m.)"/"I do not use communication technologies for work purposes on weekends." Antwortmöglichkeiten: 1 (yes), 0 (no). Es wird ein Index gebildet. Als causal indicator scale konzipiert.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=1,61; SD=1,30
Zusammenhänge Kriterien	r=.20, p<.01, mit reactions to work interrupting nonwork r=-.09, n.s., mit work-to-life-conflict
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Reactions to role boundary interruptions: I get upset or annoyed when I am interrupted by work-related problems during my offwork hours. / I find it hard to enjoy my offworktime when I am interrupted by work.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	33 / 1 / 1
Titel	Work-Home Boundary Management Using Communication and Information Technology
Autoren	Park & Jex
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Boundary theory
Fragestellung	Untersuchung von Boundary Management hinsichtlich CITs als Mittel zur Reduktion von work-home-interference. Betrachtung von Segmentationspräferenzen und Rollenidentifikation als Antezedenzen von Boundary Management
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Gelegenheitsstichprobe, rekrutiert über Alumniverteiler, Voraussetzung: Vollzeitbeschäftigte, Büroarbeiter (keine Selbstständigen/Telecommuter)
Stichprobenumfang	281
Prädiktorvariable	Boundary Creation Around CIT Use at home
Erfassung Prädiktor	5-Item-Maß der boundary creation scale (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Bsp.: "I do not use communication/information technologies for work purposes during the weekends." Antworten auf 5-stufiger Zustimmungsskala
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .84$
Kennwerte Prädiktor	M=2,52; SD=0,95
Zusammenhänge Kriterien	$r = -.53, p < .01$, mit psychological work-family interference
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang zu psychological work-family interference besteht auch unter Berücksichtigung von sex, race, marital status, number of children, job autonomy, preference for segmenting work form the family domain und work-role identification
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Boundary Creation Around CIT Use at home korreliert mit job autonomy ($r = .16, p < .01$), mit der preference for segmenting work form the family domain ($r = .48, p < .01$) und mit der work-role identification ($r = .31, p < .01$) Boundary Creation Around CIT Uses at home mediiert den Zusammenhang von preference for segmenting work form the family domain und psychological work-family interference, ebenso wie den Zusammenhang von work role identification und psychological work-family interference.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	34 / 1 / 1
Titel	Relationship Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment From Work: The Role of Communication Technology Use at Home
Autoren	Park, Fritz & Jex
Erscheinungsjahr	2011
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs von Segmentationspräferenz, wahrgenommener Segmentationsnorm, arbeitsbezogener Techniknutzung daheim und psychologischem detachment
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Vollzeitbeschäftigte, welche zur Arbeit pendeln, alles Alumni einer US-Universität
Stichprobenumfang	269
Prädiktorvariable	Technology use at home
Erfassung Prädiktor	Respondants were asked to indicate how often they use an array of communication technologies for work-related purposes at home during nonwork hours. Es wurde nach vier Technologien gefragt: email/the Internet, computers/laptops, cellular phones, personal digital assistants. Antwortmöglichkeiten: 1 (almost never) bis 5 (very often). Konzipiert als causal indicator scale.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,56; SD=0,91
Zusammenhänge Kriterien	r=-.48, p<.01, mit psychological detachment r=.24, p<.01, mit job involvement
Effekte Kontrollvariablen	Der Zusammenhang mit psychological detachment bleibt auch dann bestehen, wenn für sex, age, marital status, children, job involvement, segmentation preference und perceived segmentation norm kontrolliert wird.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Job involvement ist eine Kontrollvariable in der Studie Technology use at home korreliert mit perceived segmentation norm (r=-.26, p<.01) und segmentation preference (r=-.31, p<.01) Es gibt einen indirekten Effekt von segmentation preference sowie perceived segmentation norm auf psychological detachment über technology use at home.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	35 / 1 / 1
Titel	Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften – Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource?
Autoren	Peters, Michel & Sonntag
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	Belastungs- und Ressourcen-Modelle, Boundary Theory, Person-Environment-Fit-Theorie
Fragestellung	Untersuchung der Dreifach-Interaktion von Privatleben-Arbeits-Konflikten, individueller Präferenz zur Abgrenzung des Privatlebens von der Arbeit sowie organisationaler Möglichkeiten zur Segmentierung in Hinblick auf Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie emotionaler Erschöpfung
Studiendesign	Längsschnitt, Befragungsabstand ca. 6 Monate
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Führungskräfte des mittleren Managements eines internationalen Unternehmens der Automobilindustrie
Stichprobenumfang	250
Prädiktorvariable	Möglichkeit zur Segmentierung von Arbeit und Privatleben
Erfassung Prädiktor	3-Item-Skala von Kreiner (2006), z. B. „Arbeitsbezogene Angelegenheiten aus meinem Privatleben herauszuhalten ist in meinem Beruf möglich.“ Antwortmöglichkeiten: 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft genau zu)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .86$ (t1) und $\alpha = .85$ (t2)
Kennwerte Prädiktor	M=3,46; SD=1,00
Zusammenhänge Kriterien (nur längsschnittliche Zusammenhänge in Zusammenfassung aufgenommen)	$r = .26$, $p < .01$, mit Erschöpfung (t1) $r = .18$, $p < .01$, mit Erschöpfung (t2) $r = -.22$, $p < .01$, mit Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (t1) $r = -.14$, $p < .05$, mit Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (t2) (Die Korrelationen wurden mit den Segmentationswerten von t1 bestimmt)
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, Kindern, emotionaler Erschöpfung t1, Family-Work-Conflict und Segmentierungspräferenzen zeigt sich ein <i>negativer</i> signifikanter Effekt auf Erschöpfung t2. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen und der Messwerte von t1 zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zu Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben t2.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Möglichkeit zur Segmentierung von Arbeit und Privatleben korrelieren mit den entsprechenden Präferenzen ($r = .20$, $p < .01$) Die Interaktion zwischen Präferenzen und Möglichkeiten zur Segmentierung moderiert den Zusammenhang zwischen Family Work Conflict und emotionaler Erschöpfung. Bei Passung von Präferenzen und Möglichkeiten zeigen sich geringere Auswirkungen.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	36 / 1 / 1
Titel	Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies
Autoren	Powell & Greenhaus
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Theories of the psychology of gender, cognitive theories of gender development, status characteristics theory, theories of the formation and enactment of role identities, theories of the establishment and maintenance or role boundaries, role theories
Fragestellung	Untersuchung, durch welche Variablen sich Zusammenhänge von Geschlecht auf Work-to-Family-Conflict und positivem Spillover erklären lassen
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Paper-Pencil-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Vollzeitbeschäftigte, managers und professionals, rekrutiert über target sampling (Teilzeit-MBA-Studenten nennen Beschäftigte aus ihrer Organisation, jeweils Mann und Frau in in vergleichbarer Funktion auf vergleichbarer Führungsebene in etwa dem gleichen Alter, bis zu fünf Paare)
Stichprobenumfang	528
Prädiktorvariable	Actual segmentation of the work domain from the family domain
Erfassung Prädiktor	4-Item-Maß, adaptiert von Kreiner (2006). Bsp.: "I keep work life at work." Antwortmöglichkeiten von 1 (strongly disagree) bis 5 (strongly agree)
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .82$
Kennwerte Prädiktor	M=3,10; SD=0,92
Zusammenhänge Kriterien	$r = -.37, p < .05$, mit time-based work-to-family-conflict $r = -.44, p < .05$, mit strain-based work-to-family-conflict $r = -.17, p < .05$, mit affective work-to-family positive spillover $r = -.01, n.s.$, mit instrumental work-to-family positive spillover
Effekte Kontrollvariablen	Es zeigen sich signifikante negative Zusammenhänge zu work-to-family-conflict und work-to-family positive spillover im Strukturgleichungsmodell unter Berücksichtigung von number of children, organizational level, salary, marital status, education, age, masculinity, sowie femininity (bei work-to-family positive spillover) und family role salience (bei work-to-family-conflict)
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Actual segmentation korreliert mit preferred segmentation ($r = .31, p < .01$) Das Strukturgleichungsmodell zeigt folgenden Zusammenhang: sex → femininity → family role salience → segmentation preference → actual segmentation → work-to-family-conflict/positive spillover

Artikel / Studien / Prädiktor ID	37 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Trouble at the Border? Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home-Interface
Autoren	Schieman & Glavin
Erscheinungsjahr	2008
Theoretischer Hintergrund	Border Theory, job-demands-resources-model
Fragestellung	Untersuchung des Effekts von schedule control und job autonomy auf work-home role blurring (contacts / bringing work home) und dessen Zusammenhang mit work-to-home-conflict. Betrachtung von Geschlechtseffekten.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	2002 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force, zufällig ausgewählt über random-digit-dial method.
Stichprobenumfang	2671
Prädiktorvariable	Receiving work-related contact outside normal work hours
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß. "How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to." Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) occasionally (3) fairly regularly but less than once a week (4) once a week (5) several times a week (6) once a day (7) several times a day (8) many times a day
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,57
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen angegeben
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von schedule control, job autonomy, sex, bringing work home, age, race, marital status, number of children, education, occupation, work hours, supervisor, job demands, more than one job, regular daytime shift zeigt sich ein signifikanter positiver Effekt auf work-to-home-conflict ($\beta=.035$, $p<.01$)
Moderatoreffekte	Bei hoher Autonomie zeigt sich kein Zusammenhang zwischen work-related contact und work-to-home conflict
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Voydanoff (2005a) Beschäftigte mit vielen work hours, hohen job demands, hoher schedule control und hoher job autonomy geben mehr work-related contacts an (Effekt von schedule control und job autonomy ist stärker bei Männern)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	37 / 1 / 2
Titel	Trouble at the Border? Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home-Interface
Autoren	Schieman & Glavin
Erscheinungsjahr	2008
Theoretischer Hintergrund	Border Theory, job-demands-resources-model
Fragestellung	Untersuchung des Effekts von schedule control und job autonomy auf work-home role blurring (contacts / bringing work home) und dessen Zusammenhang mit work-to-home-conflict. Betrachtung von Geschlechtseffekten.
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	2002 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force, zufällig ausgewählt über random-digit-dial method.
Stichprobenumfang	2671
Prädiktorvariable	Bringing work home
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß. "How often do you do any paid or unpaid work at home that is part of your job?" Antwortmöglichkeiten: 1 (never) -2 (a few times a year) - 3 (about once a month) - 4 (about once a week) - 5 (more than once a week)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,22
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen angegeben
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von schedule control, job autonomy, sex, work-related contacts, age, race, marital status, number of children, education, occupation, work hours, supervisor, job demands, more than one job, regular daytime shift zeigt sich ein signifikanter positiver Effekt auf work-to-home-conflict ($\beta = .072$, $p < .01$)
Moderatoreffekte	Je höher schedule control, desto höher der Zusammenhang von bringing work home und work-to-home-conflict (Die positive Wirkung von schedule control verschwindet bei hohen Werten von bringing work home)
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Voydanoff (2005a) Beschäftigte mit vielen work hours, hohen job demands und hoher job autonomy geben mehr bringing work home an. Der Zusammenhang zwischen schedule control und receiving work-related contacts ist bei Männern größer.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	38 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	The demands of creative work: Implications for stress in the work-family interface
Autoren	Schieman & Young
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Job-demand-resources-model, border theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs zwischen creative work und work-to-family-conflict, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen von creative work und ihrer Implikationen für work-family-multitasking
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Work, Stress and Health Survey 2005, 2. Welle, bezahlte Arbeitskräfte, mindestens 18 Jahre alt, rekrutiert über list-assisted random digit dialing selection drawn proportionally from all 50 states from GENESYS Sampling Systems, Selbstständige und in Familienbetrieben Angestellte ausgeschlossen
Stichprobenumfang	956
Prädiktorvariable	Boundary Spanning Demands
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß aus 2002 National Survey of the Changing Workforce (auch verwendet bei Voydanoff, 2005a): "How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to." Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) less than once a month (3) once a week (4) several times a week (5) one or more times a day
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,41; SD=1,23
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Boundary spanning demands haben unter Berücksichtigung von creative work, work demands, work-family-multitasking, sex, race, age, marital status, work status of spouse, children at home, education, occupation, supervisor, schedule control, work hours und income einen signifikanten positiven Effekt auf work-family conflict ($b=.05$, $SE=.02$, $p<.05$) Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen zeigt sich außerdem ein signifikanter positiver Effekt auf frequency ($b=.11$, $SE=.03$, $p<.01$) und stressfulness ($b=.08$, $SE=.02$, $p<.01$) of boundary-spanning thoughts
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	frequency of boundary-spanning thoughts = How often do you think about things going on at work when you are not working? stressfulness of boundary-spanning thoughts = When you think about work-related things outside of work, how stressful are these thoughts? Stichprobe entspricht der bei Glavin & Schieman (2010, 2012) und bei Glavin, Schieman & Reid (2011). Boundary spanning demands gehen mit höherer schedule control und mehr Arbeitsstunden einher, sind außerdem mit work-family multitasking verbunden

Artikel / Studien / Prädiktor ID	38 / 1 / 2
Titel	The demands of creative work: Implications for stress in the work-family interface
Autoren	Schieman & Young
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	Job-demand-resources-model, border theory
Fragestellung	Untersuchung des Zusammenhangs zwischen creative work und work-to-family-conflict, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen von creative work und ihrer Implikationen für work-family-multitasking
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Work, Stress and Health Survey 2005, 2. Welle, bezahlte Arbeitskräfte, mindestens 18 Jahre alt, rekrutiert über list-assisted random digit dialing selection drawn proportionally from all 50 states from GENESYS Sampling Systems, Selbstständige und in Familienbetrieben Angestellte ausgeschlossen
Stichprobenumfang	956
Prädiktorvariable	Work-Family-Multitasking
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß aus 2002 National Survey of the Changing Workforce (auch verwendet bei Voydanoff, 2005a): "How often do you try to work on job tasks and home tasks at the same time while you are at home?" Antwortmöglichkeiten: (1) never (2) rarely (3) sometimes (4) frequently
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=1,98; SD=0,99
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Work-Family-Multitasking haben unter Berücksichtigung von creative work, work demands, boundary spanning demands, sex, race, age, marital status, work status of spouse, children at home, education, occupation, supervisor, schedule control, work hours und income einen signifikanten positiven Effekt auf work-family conflict ($b=.22$, $SE=.02$, $p<.01$) Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen zeigt sich außerdem ein signifikanter positiver Effekt auf frequency ($b=.26$, $SE=.03$, $p<.01$) und stressfulness ($b=.10$, $SE=.02$, $p<.01$) of boundary-spanning thoughts
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	frequency of boundary-spanning thoughts = How often do you think about things going on at work when you are not working? stressfulness of boundary-spanning thoughts = When you think about work-related things outside of work, how stressful are these thoughts? Stichprobe entspricht der bei Glavin & Schieman (2010, 2012) und bei Glavin, Schieman & Reid (2011). Work-Family-Multitasking gehen mit höherer schedule control, mehr Arbeitsstunden und höheren work demands einher, sind außerdem mit boundary spanning demands verbunden

Artikel / Studien / Prädiktor ID	39 / 1 / 1 (Kontaktierung)
Titel	Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress
Autoren	Voydanoff
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family Border Theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen boundary-spanning demands und resources und work-to-family conflict und wahrgenommenem Stress
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	2002 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force, zufällig ausgewählt über random-digit-dial method. Verwendete Teilstichprobe bezieht abhängig Beschäftigte ein, welche mit Partner, Kind oder anderem Verwandten zusammenleben.
Stichprobenumfang	2109
Prädiktorvariable	Frequency of job contacts
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß. "How often do coworkers, supervisors, managers, customers, or clients contact you about work-related matters outside normal work hours? Include telephone, cell phone, beeper and pager calls, as well as faxes and e-mail that you have to respond to." Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 8 (many times a day)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,51; SD=1,85
Zusammenhänge Kriterien	r=.18, Signifikanz nicht angegeben, mit work-to-family-conflict r=.03, Signifikanz nicht angegeben, mit perceived stress
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, education, race, number of children younger 13, paid work hours, commuting time, overnight travel, works at home, brings work home, dependant care benefits, work schedule flexibility, time off for family, change to full time-part time, supportive work-family culture zeigen sich signifikante positive Effekte auf work-to-family-conflict und perceived stress, welche aber bei Aufnahme von work-family-multitasking verschwinden. Der Effekt von work-family-multitasking auf perceived stress wiederum verschwindet bei Kontrolle von work-to-family-conflict.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Schieman & Glavin (2008) Frequency of work contacts hängt zusammen mit regulärer Arbeit zu Hause (r=.24), mit paid work hours (r=.22), mit work-family-multitasking (r=.32), mit bringing work home (r=.43) und mit work schedule flexibility (r=.15, Signifikanzen jeweils nicht angegeben)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	39 / 1 / 2
Titel	Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress
Autoren	Voydanoff
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family Border Theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Boundary-Spanning demands und resources und work-to-family conflict und wahrgenommenen Stress
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	2002 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force, zufällig ausgewählt über random-digit-dial method. Verwendete Teilstichprobe bezieht abhängig Beschäftigte ein, welche mit Partner, Kind oder anderem Verwandten zusammenleben.
Stichprobenumfang	2109
Prädiktorvariable	Bringing work home
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß. Brings work home reflected responses to the following question asked of those not doing regular work at home. "How often do you do any paid or unpaid work at home that is part of your job?" Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 5 (more than once a week)
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,08; SD=1,44
Zusammenhänge Kriterien	r=.20, Signifikanz nicht angegeben, mit work-to-family-conflict r=-.00, Signifikanz nicht angegeben, mit perceived stress
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, education, race, number of children younger 13, paid work hours, commuting time, overnight travel, works at home, frequency of work contacts, dependant care benefits, work schedule flexibility, time off for family, change to full time-part time, supportive work-family culture zeigen sich signifikante positive Effekte auf work-to-family-conflict und perceived stress, welche aber bei Aufnahme von work-family-multitasking verschwinden. Der Effekt von work-family-multitasking auf perceived stress wiederum verschwindet bei Kontrolle von work-to-family-conflict.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Schieman & Glavin (2008). Bringing work home hängt zusammen mit regulärer Arbeit zu Hause (r=.37), mit paid work hours (r=.23), mit work-family-multitasking (r=.45), mit frequency of job contacts (r=.43) und mit work schedule flexibility (r=.17, Signifikanzen jeweils nicht angegeben)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	39 / 1 / 3
Titel	Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress
Autoren	Voydanoff
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Boundary Theory, Work-Family Border Theory
Fragestellung	Untersuchung der Zusammenhänge zwischen boundary-spanning demands und resources und work-to-family conflict und wahrgenommenem Stress
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	2002 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force, zufällig ausgewählt über random-digit-dial method. Verwendete Teilstichprobe bezieht abhängig Beschäftigte ein, welche mit Partner, Kind oder anderem Verwandten zusammenleben.
Stichprobenumfang	2109
Prädiktorvariable	Work-Family-Multitasking
Erfassung Prädiktor	1-Item-Maß. "How often do you try to work on job tasks and home tasks at the same time while you are at home?" Antwortmöglichkeiten: (1) never bis (5) very often
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=2,01; SD=1,17
Zusammenhänge Kriterien	r=.32, Signifikanz nicht angegeben, mit work-to-family-conflict r=.14, Signifikanz nicht angegeben, mit perceived stress
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, education, race, number of children younger 13, paid work hours, commuting time, overnight travel, works at home, brings work home, frequency of work contacts dependant care benefits, work schedule flexibility, time off for family, change to full time-part time, supportive work-family culture zeigen sich signifikante positive Effekte auf work-to-family-conflict und perceived stress. Der Effekt von work-family-multitasking auf perceived stress verschwindet bei Kontrolle von work-to-family-conflict.
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Stichprobe entspricht der bei Schieman & Glavin (2008) Work-family-multitasking hängt zusammen mit regulärer Arbeit zu Hause (r=.24), mit paid work hours (r=.17), mit frequency of work contacts (r=.32) und mit bringing work home (r=.45, Signifikanzen jeweils nicht angegeben)

Artikel / Studien / Prädiktor ID	40 / 1 / 1
Titel	Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work-Conflict – Direct and Indirect Relationships
Autoren	Voydanoff
Erscheinungsjahr	2005
Theoretischer Hintergrund	Demands-and-resources approach
Fragestellung	Untersuchung von drei Arbeitsanforderungen (time-based demands, strain-based demands und boundary spanning demands) auf work-to-family und family-to-work-conflict
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Telefoninterviews zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	1997 National Survey of the Changing Workforce, nationally representative sample of the U.S. labor force. Verwendete Teilstichprobe bezieht abhängig Beschäftigte ein, älter als 18 Jahre, welche mit Partner, Kind oder anderem Verwandten zusammenleben.
Stichprobenumfang	2155
Prädiktorvariable	Brings work home
Erfassung Prädiktor	<p>“How often do you bring home work from your job or spend time doing work at home that is directly related to your job?” Antwortmöglichkeiten: 1 (never) bis 5 (more than once a week). “Is the time you spend working at home part of your regular workweek, just extra hours you work, or both?”</p> <p>Dummy variable coded 1 for those who report bringing work home from their jobs. Those who bring work home as extra hours only or regular and extra hours are coded 1. Those not bringing work home or bringing work home only as part of their regular work time are coded 0.</p>
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=0,42
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen berichtet
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von gender, age, race, education, paid work hours, extra work without notice, nonday schedule, overnight travel, job insecurity, time pressure, workload pressure, unsupportive work-family-culture, works at home und commuting time findet sich ein signifikanter positiver Effekt von brings work home auf work-to-family-conflict ($\beta=.06$, $p<.01$)
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	-

Artikel / Studien / Prädiktor ID	41 / 1 / 1
Titel	Enacting virtual connections between work and home
Autoren	Wajcman, Rose, Brown & Bittman
Erscheinungsjahr	2010
Theoretischer Hintergrund	-
Fragestellung	Untersuchung des Anteils der arbeitsbezogenen und privaten Internetnutzung, getrennt nach Arbeitstagen und Wochenende. Betrachtung des Effekts auf die Interaktion von Arbeits- und Privatleben (work-life-balance, spillover)
Studiendesign	Querschnitt / Tagebuch
Erfassungsmethode	Online- und Paper-Pencil-Fragebogen/Paper-Pencil-Tagebuch, Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Rekrutiert über commercial survey organisation ACNielsen sowie YourVoice Internet Panel, Auswahl einer Teilstichprobe von Vollzeit/Teilzeitbeschäftigten, alle mindestens 15 Jahre alt und aus australischen Haushalten. Analysen wurden gewichtet für Alter, Geschlecht und Internetnutzung. Regression wurde berechnet für Befragte, welche das Tagebuch an Arbeitstagen ausgefüllt haben und mit Verwandten im Haushalt leben
Stichprobenumfang	653
Prädiktorvariable	Time spent working while using the internet at home
Erfassung Prädiktor	Beschäftigte sollten über ein 24-Stundenintervall für jedes 15 Minutenintervall angeben, was sie gemacht haben (vorgegebene Aktivitäten) und die entsprechenden Kontextinformationen ausfüllen (z. B. verwendete Hilfsmittel). Die Zeit, die man daheim mit Hilfe des Internets gearbeitet hat wurde darüber bestimmt, in wie vielen 15-Minutenintervallen alle drei Voraussetzungen erfüllt waren.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	-
Zusammenhänge Kriterien	Keine Korrelationen angegeben
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von age, gender, employment status, family type, number of children, occupation, preferred weekly hours of work, preferred start and finish times at work, unsociable work hours, frequency of stressful working conditions und internet use for personal purpose while at work zeigt sich ein negativer Effekt von internet use for work purpose while at home ($b=-.11$, $p<.01$) auf work-to-family-spillover (führt also zu besserer Work-Life-Balance)
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	Abbildung 1 zeigt kaum Internetnutzung für Arbeitsbelange außerhalb des Zeitraums von 6 Uhr morgens bis 8 Uhr abends. Am Wochenende wird das Internet für Arbeitsbelange durchschnittlich für 17,2 Minuten (SD=6,4 Minuten) genutzt.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	42 / 1 / 1
Titel	Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict: The Influence of Communication Technologies on Perceived Work Life Conflict, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intentions
Autoren	Wright, Abendschein, Wombacher, O'Connor, Hoffman, Dempsey, Krull, Dewes & Shelton
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	role theory, boundary theory
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses der Nutzung von Kommunikationstechnologien außerhalb der regulären Arbeitszeit auf die Wahrnehmung von Work-Life-Konflikt, Burnout, Turnover intentions und Arbeitszufriedenheit
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte von über 30 Unternehmen, rekrutiert über Schneeballprinzip, Vollzeitbeschäftigte
Stichprobenumfang	168
Prädiktorvariable	Work-related communication technology use outside of regular work hours
Erfassung Prädiktor	Participants were asked to estimate the number of minutes /hours they spent each week for communication via technologies with supervisors, coworkers, or performing work-related tasks (e.g. answering questions, talking to clients, sharing files) outside of regular work hours.
Reliabilität Prädiktor	-
Kennwerte Prädiktor	M=5,57; SD=5,43 (in Stunden)
Zusammenhänge Kriterien	r=.48, p<.01, mit work life conflict associated with communication technology use r=.10, n.s., mit perceived life stress r=.02, n.s., mit job burnout r=.04, n.s., mit job satisfaction r=.02, n.s., mit turnover intentions
Effekte Kontrollvariablen	-
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	work life conflict associated with communication technology use: Bsp: My personal life suffers because of having to „check in“ with work online outside of regular work hours / I neglect personal needs because of work-related Internet use in my free time Work-related communication technology use outside of regular work hours korreliert mit der perceived usefulness (technology assisted supplemental work, r=.55, p<.01). Work life conflict associated with communication technology use steht auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen in positivem Zusammenhang mit Burnout und in negativem Zusammenhang mit job satisfaction.

Artikel / Studien / Prädiktor ID	42 / 1 / 2
Titel	Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict: The Influence of Communication Technologies on Perceived Work Life Conflict, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intentions
Autoren	Wright, Abendschein, Wombacher, O'Connor, Hoffman, Dempsey, Krull, Dewes & Shelton
Erscheinungsjahr	2014
Theoretischer Hintergrund	role theory, boundary theory
Fragestellung	Untersuchung des Einflusses der Nutzung von CT außerhalb der regulären Arbeitszeit auf die Wahrnehmung von Work-Life-Konflikt, Burnout, Turnover intentions und Arbeitszufriedenheit
Studiendesign	Querschnitt
Erfassungsmethode	Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung aller Variablen
Stichprobe	Beschäftigte von über 30 Unternehmen, rekrutiert über Schneeballprinzip, Vollzeitbeschäftigte
Stichprobenumfang	168
Prädiktorvariable	Perceptions of communication technology usefulness for work-related purposes (outside of regular work hours) = Technology-Assisted Supplemental Work
Erfassung Prädiktor	6-Item-Skala von Fenner & Renn (2010), Bsp: "I feel my cell phone, smartphone (i.e., Blackberry, iPhone), is helpful in enabling me to work at home at night or on the weekends."/"I tend to leave my cell phone or smartphone (i.e., Blackberry, iPhone) turned off for work-related tasks when I return home from work at night (rekodiert)." Fünfstufiges Antwortformat
Reliabilität Prädiktor	$\alpha = .87$
Kennwerte Prädiktor	M=13,80; SD=5,10 (in Stunden)
Zusammenhänge Kriterien	r=-.59, p<.01, mit work life conflict associated with CTuse r=-.12, n.s., mit perceived life stress r=.07, n.s., mit job burnout r=.01, n.s., mit job satisfaction r=-.04, n.s., mit turnover intentions
Effekte Kontrollvariablen	Unter Berücksichtigung von age, perceived life stress und work-life-conflict associated with communication technology use zeigt sich ein negativer signifikanter Zusammenhang von perceived usefulness auf burnout ($\beta = -.17$, p<.05) Auch unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen zeigen sich keine Effekte auf turnover intentions und job satisfaction
Moderatoreffekte	-
Anmerkungen	work life conflict associated with CT use: Bsp: My personal life suffers because of having to „check in“ with work online outside of regular work hours / I neglect personal needs because of work-related Internet use in my free time Perceptions of communication technology usefulness for work-related purposes korreliert mit work-related communication technology use outside of regular work hours (r=.55, p<.01) Work life conflict associated with communication technology use steht auch unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen in positivem Zusammenhang mit Burnout und in negativem Zusammenhang mit job satisfaction.