

2 Grundlagen zum Forschungsgegenstand

Das folgende Kapitel soll ein grundlegendes Verständnis für den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit vermitteln. Dafür wird zunächst eine Definition des Begriffs Work-Family-Konflikt dargelegt (Abschnitt 2.1). Im Anschluss daran wird aus theoretischer Perspektive erörtert, welche Wirkmechanismen das hohe Konfliktpotential von Führungskräften erklären können und inwiefern diese für die präventive Konfliktbewältigung bedeutsam sind (Abschnitt 2.2.). In Abschnitt 2.3 wird in Ergänzung dazu der aktuelle Stand der empirischen Forschung zu arbeitsbezogenen Ursachen von Work-Family-Konflikt aufbereitet. Die wesentlichen Erkenntnisse zum Forschungsgegenstand werden in Abschnitt 2.4 zusammenfassend bewertet.

2.1 Definition des Begriffs Work-Family-Konflikt

Konflikte zwischen Arbeit und Familie sind ein Phänomen, welches die beiden wichtigsten Lebensbereiche eines Menschen umfasst (Hecht/Allen 2009). Die Begriffe Arbeit und Familie bezeichnen im Kontext der Work-Family-Forschung jeweils ein spezifisches Umfeld, im Rahmen dessen man verschiedene soziale Rollen einnehmen kann (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, S. 472; Clark 2000, S. 752). Beispiele hierfür sind die Rolle als Mitarbeiter, Kunde, Ehepartner oder Mutter. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Dekaden haben gleichermaßen eine Veränderung der Anforderungen innerhalb dieser beiden Lebensbereiche mit sich gebracht.

Das unternehmerische Umfeld weist durch die Globalisierung der Wirtschaft einen intensiven Wettbewerb um Marktanteile und Innovationen (Allen et al. 2013; Ayyagari/Grover/Purvis 2011; Miliken/Dunn-Jensen 2005, S. 45), permanente Anpassungsprozesse der Unternehmensstrategie (Taylor/DelCampo/Blancero 2009, S. 644) sowie mobiles und ubiquitäres Arbeiten auf (Ayyagari/Grover/Purvis 2011; Hahn/Dormann 2013, S. 26; Valcour/Hunter 2005). In Folge dessen hat sich das Arbeitsleben in den Unternehmen, „particularly in terms of how mentally and emotionally demanding workers perceive their jobs“ (Geurts et al. 2003, S. 533), verändert. Im familiären Umfeld sinkt die Zahl der traditionellen Familienkonstellationen (O'Driscoll/Ilggen/Hildreth 1992; Valcour 2007) und viele Menschen können aufgrund der gestiegenen Mobilität immer seltener auf die Unterstützung von Familienmitgliedern zurückgreifen (Casper

et al. 2011). Darüber hinaus wandelt sich die Verteilung der Verantwortungsübernahme im Familienleben (Aryee/Srinivas/Tan 2005; Byron 2005; Edwards/Rothbard 2000; Graves/Ohlott/Rudermann 2007). Sichtbar wird dies im gestiegenen Anteil an Frauen im Erwerbsleben und in der neuen Vätergeneration, die stärker in die Erziehung ihrer Kinder eingebunden ist (Aryee/Luk/Stone 1998; Baisch 2012, S. 10; Hom/Kinicki 2001; Powell/Greenhaus 2010). Durch diese Veränderungen nehmen immer mehr Menschen einen steigenden Druck wahr, den vielfältigen Anforderungen in ihrem Leben gerecht zu werden (Ho et al. 2013). Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund relevant, dass der Lebensbereich Familie zwar einen hohen Stellenwert im Vergleich zur Arbeit besitzt (Allensbach 2010, S. 9), häufig jedoch dem Arbeitsleben untergeordnet wird (Higgins/Duxbury/Irving 1992; Tenbrunsel et al. 1995).

In der Work-Family-Forschung wird dieser Umstand als der entscheidende Faktor im Erleben von Konflikten zwischen Arbeit und Familie betrachtet (Greenhaus/Beutell 1985, S. 82). Deren konzeptionelles Verständnis hat sich dabei über die Zeit verändert (Byron 2005, S. 170). Erste Forschungsarbeiten konzeptualisierten Konflikte zwischen Arbeit und Familie als ein eindimensionales, aber dennoch bi-direktionales Konstrukt. Der Einfluss von der Arbeit auf die Familie und von der Familie auf die Arbeit sind demnach gemeinsame Bestandteile des Konflikts (Ford/Heinen/Langkamer 2007). Aufbauend auf dieser Konzeptualisierung erschien eine Vielzahl empirischer Arbeiten, welche die Ursachen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie untersucht haben. Die Ergebnisse deuteten jedoch auf unterschiedliche Einflussfaktoren für die jeweilige Richtung des Konflikts hin und führten folglich zu einer getrennten Betrachtung der beiden Wirkungsrichtungen (Bellavia/Frone 2005, S. 132; Frone 2003; Frone/Yardley/Markel 1997). In der aktuellen Work-Family-Forschung werden in Bezug auf Konflikte zwischen Arbeit und Familie entsprechend die zwei folgenden Interdependenzen betrachtet:

- der Zusammenhang zwischen Merkmalen im Arbeitsleben und familienbezogenen Auswirkungen (Work-Family-Konflikt), und
- der Zusammenhang zwischen Merkmalen im Familienleben und arbeitsbezogenen Auswirkungen (Family-Work Konflikt).

Dieser konzeptionellen Entwicklung folgend existieren ebenfalls verschiedene Definitionen von Work-Family-Konflikt in der Literatur (vgl. Tabelle 2-1). Ein erster Ansatz konzeptualisiert diesen als eine Form des Interrollenkonflikts und definiert ihn im Sinne einer *Inkompatibilität* zwischen den beiden Lebensbereichen. Es wird hierbei davon ausgegangen, dass Arbeit und Familie nicht miteinander vereinbar sind (Greenhaus/Beutell 1985). Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass sich jeder Lebensbereich durch bestimmte Rollenanforderungen und Erwartungen charakterisieren lässt und ein gewisser Druck empfunden wird, diesen gerecht zu werden (Golden/Veiga/Simsek 2006). Ein Konflikt entsteht, wenn die jeweiligen Anforderungen nicht zueinander passen und zur gleichen Zeit präsent sind (Greenhaus/Powell 2003; Kreiner/

Hollensbe/Sheep 2009). Als Folge dessen geht die Rollenerfüllung in einem Lebensbereich mit der Schwierigkeit einher, den Anforderungen im jeweils anderen Lebensbereich gerecht zu werden (Greenhaus/Beutell 1985). An diesem Punkt knüpft der zweite Ansatz zur Definition von Work-Family-Konflikt an. Dieser wird aus der Perspektive einer *bi-direktionalen Beeinträchtigung* konzeptualisiert und geht von einer negativen Wirkung eines Lebensbereichs auf den jeweils anderen aus (Frone 2000). Ein Konflikt entsteht erst, „as individuals find it increasingly difficult to successfully execute each of their roles“ (Bolino/Turnley 2005, S. 741). Inkompatibilität zwischen den Rollen wird hierbei als eine mögliche Ursache betrachtet.

Tabelle 2-1: Ausgewählte Definitionen zum Begriff Work-Family-Konflikt

Quelle	Definition
<i>Perspektive der Inkompatibilität</i>	
Aryee et al. 1999, S. 260	„[...] interrole conflict indicates an absence of fit between the work and family roles.“
Greenhaus/Beutell 1985, S. 77	„[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect.“
Lobel 1991, S. 509	„[...] refers to a condition whereby participation in one of the roles either is incompatible with participation in the other role in some respect or makes participation in the other more difficult.“
Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 705	„[...] wfc generalized state of tension that results from incompatible expectations and challenges associated with work and home.“
<i>Perspektive der bi-direktionalen Beeinträchtigung</i>	
Boyar/Mosley 2007, S. 268	„[...] one domain interferes with the other by limiting, preventing, or altering one's ability to perform role duties and responsibilities effectively.“
Demerouti/Bakker/Bulters 2004, S. 133	„[...] negative impact of the work domain on the home domain [...], when participation at home and recovery are inhibited by virtue of the experiences, behaviors and demands built up or faced at work.“
Frone/Russel/Cooper 1993, S. 555	„[...] the degree to which work activities are blocked or inhibited by pressures and responsibilities at home and vice versa.“
Frone 2000, S. 888	„[...] work-to-family conflict represents an impediment to successfully meeting family-related demands and responsibilities.“
Geurts et al. 2003, S. 536	„[...] we defined WHI [work-home interference] as a process whereby a worker's functioning and recovery in the home domain were hampered by load-effects that have built up in the work domain.“
Greenhaus/Allen/Spector 2006, S. 65	„[...] the extent to which experiences in the work (family) role result in diminished performance in the family (work) role.“
Netemeyer/Boles/McMurrian 1996, S. 401	„[...] a form of interrole conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities.“

Über diese beiden Ansätze hinaus müssen zwei Besonderheiten im Zuge einer geeigneten Definition von Work-Family-Konflikt in Betracht gezogen werden. Grundlegend ist der Konflikt

ein *wahrnehmungsbezogenes* Konstrukt und reflektiert den Eindruck des jeweiligen Individuums, dass sich Arbeit und Familie gegenseitig stören (Grandey/Cordeiro/Michael 2007, S. 462). Ein Work-Family-Konflikt liegt demnach erst dann vor, wenn aus individueller Perspektive die Erfüllung der familiären Anforderungen eingeschränkt ist (Greenhaus/Allen/Spector 2006, S. 65). Diese kognitive Beurteilung hängt dabei primär von der Intensität der Anforderungen im Arbeitsleben ab (Boyar/Mosley 2007, S. 266; Williams/Alliger 1994, S. 862). Work-Family-Konflikt wird daher typischerweise aus einer *Anforderungsperspektive* definiert (Grzywacz et al. 2007, S. 1120; Halbesleben/Wheeler/Rossi 2012, S. 599).

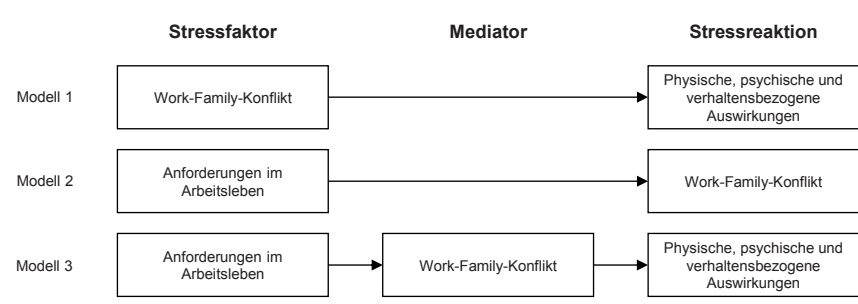
Der in der vorliegenden Arbeit geltenden Begriffsbestimmung von Work-Family-Konflikt liegen entsprechend zwei wesentliche Kriterien zugrunde. Sie sollte a) die Richtung des Wirkungszusammenhangs einbeziehen und b) eine Beziehung zwischen den Anforderungen aus dem Arbeitsleben und deren verhaltensbezogenen und demnach wahrnehmbaren Auswirkungen im familiären Umfeld herstellen. Im Einklang mit dieser Forderung wird auf die Definition von Netemeyer, Boles und McMurrian aus dem Jahr 1996 zurückgegriffen. Work-Family-Konflikt versteht sich demnach als „*a form of interrole conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities*“ (Netemeyer/Boles/McMurrian 1996, S. 401). Die in dieser Definition formulierten allgemeinen Anforderungen umfassen dabei die „*responsibilities, requirements, expectations, duties, and commitments associated with a given role*“ (Netemeyer/Boles/McMurrian 1996, S. 401). Darüber hinaus berücksichtigt diese Definition eine in der Literatur häufig verwendete Typologie von Konflikten, in der zwischen zeit-, beanspruchungs- und verhaltensbezogenen Formen von Work-Family-Konflikt unterschieden wird (Carlson 1999, S. 237; Greenhaus/Beutell 1985, S. 77).

Forschungsarbeiten in denen Work-Family-Konflikt untersucht wird, beziehen sich direkt oder indirekt auf eine grundlegende Wirkungskette aus der Stressliteratur. Diesbezüglich liegt die Annahme zugrunde, dass umgebungsbedingte Stressfaktoren (*stressor*) eine Stressreaktion des Individuums hervorrufen (*strain*) (Beehr 1998, S. 6). Die Work-Family-Literatur lässt sich danach systematisieren, welche Rolle Work-Family-Konflikt in dieser Wirkungskette einnimmt (Geurts et al. 2003; vgl. Abbildung 2-1).

So konzeptualisiert ein Teil der Arbeiten Work-Family-Konflikt als Stressfaktor (Beauregard 2011, S. 222; Mauno/Kinnunen/Ruokolainen 2006, S. 210). Die erlebte Beeinträchtigung an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie ist somit der Auslöser einer Stressreaktion, die sich auf physischer, psychischer und verhaltensbezogener Ebene bemerkbar macht (Grzywacz et al. 2007, S. 1120). Körperliche Beschwerden, Erschöpfung, Unzufriedenheit oder negatives Sozialverhalten sind beispielsweise Folgen, die mit Work-Family-Konflikt in Verbindung stehen können (u. a. Demerouti/Bakker/Bulters 2004; Ilies et al. 2007; Lapierre et al. 2008;

Thomas/Ganster 1995). Andere Arbeiten betrachten Work-Family-Konflikt hingegen als Stressreaktion (Geurts et al. 2003). Anforderungen im Arbeitsleben wirken hier als Stressfaktoren und führen zu „fatigue, tension, worry, or frustration that make it difficult to pursue a satisfying nonwork life“ (Greenhaus/Beutell 1985, S. 81). Zu den Ursachen von Work-Family-Konflikt zählen dabei sowohl objektive und subjektive Anforderungen der Arbeitsaufgaben als auch das soziale Umfeld im Arbeitsleben (u. a. Demerouti/Bakker/Schaufeli 2005; Ilies et al. 2007; Kossek/Colquitt/Noe 2001; Major/Klein/Ehrhart 2002). Darüber hinaus existieren weitere Forschungsarbeiten, welche Work-Family-Konflikt als „[...] critical intervening pathway through which conditions at work affect the quality of family life and vice versa“ verstehen (Frone/Russell/Cooper 1992a, S. 65). Arbeitsbezogene Stressfaktoren führen aus dieser Perspektive zunächst zum Erleben von Work-Family-Konflikt, der als Mediator fungiert. Der Konflikt ist wiederum mit den physischen, psychischen und verhaltensbezogenen Auswirkungen verknüpft (Liu et al. 2013, S. 76f; O'Driscoll/Ilggen/Hildreth 1992, S. 272).

Abbildung 2-1: Kausale Wirkungsketten in Bezug auf Work-Family-Konflikt



Es bleibt festzuhalten, dass zum heutigen Stand der Forschung keine theoretisch fundierte Antwort auf die Frage gefunden wurde, an welcher Stelle der Wirkungskette zwischen Stressfaktoren und Stressreaktion das Phänomen Work-Family-Konflikt einzuordnen ist (Demerouti/Bakker/Bulters 2004, S. 132). Die Mehrheit der empirischen Forschungsarbeiten betrachtet Work-Family-Konflikt als abhängige oder unabhängige Variable und weniger als Mediator (Chang/McDonald/Burton 2010, S. 2389). In der vorliegenden Arbeit wird Work-Family-Konflikt als Stressfaktor betrachtet. Die wahrgenommene Beeinträchtigung des Familienlebens löst demnach eine individuelle Stressreaktion aus, die sich auf physischer und psychischer Ebene sowie im persönlichen Verhalten manifestieren kann (Grzywacz et al. 2007, S. 1120).

In der Work-Family-Literatur lassen sich zwei weitere inhaltlich verwandte Begriffe als bedeutsam identifizieren, die im Folgenden vom Begriff Work-Family-Konflikt abgegrenzt werden sollen: Work-Family-Enrichment und Work-Family-Balance. Enrichment beschreibt die

positive Wechselwirkung zwischen Arbeit und Familie, die als Bereicherung zwischen den Lebensbereichen verstanden werden kann. Dieser Argumentation folgend sind verschiedene Rollen mit Vorteilen verbunden (Rothbard 2001, S. 656). Die Anforderungen im Arbeitsleben beeinträchtigen demnach nicht das Familienleben, sondern führen zu einer besseren Rollenerfüllung (Greenhaus/Powell 2006). Dies erfolgt einerseits durch die Aneignung besonderer Fähigkeiten oder Verhaltensweisen, welche die Erfüllung der Anforderungen im Familienleben erleichtern (Beham/Drobnič/Präg 2011, S. 110). So kann beispielsweise eine zielgruppenspezifische Kommunikation am Arbeitsplatz mit Mitarbeitern oder Kunden mit einer besseren Verständigung im Familienleben einhergehen. Ebenfalls kann die Bewältigung von arbeitsbezogenen Anforderungen eine psychologische Wirkung entfalten, indem beispielsweise ein gesteigertes Selbstbewusstsein oder eine größere Arbeitszufriedenheit innerhalb der Familie zum Tragen kommen (Greenhaus/Powell 2006; Williams/Alliger 1994, S. 837). Der Begriff Work-Family-Bereicherung lässt sich demnach qualitativ vom Begriff Work-Family-Konflikt unterscheiden und ist nicht als Gegenpol zu Work-Family-Konflikt zu betrachten (Odle-Dusseau/Britt/Greene-Shortridge 2012, S. 28). Dies liegt vor allem darin begründet, dass beide Phänomene jeweils von unterschiedlichen Anforderungen im Arbeitsleben beeinflusst werden können (Grzywacz/Marks 2000, S. 123).

Der Begriff Work-Family-Balance ist sowohl vom Begriff Work-Family-Konflikt als auch vom Begriff Work-Family-Bereicherung zu differenzieren (Allen/Kiburz 2012, S. 373; Greenhaus/Ziegert/Allen 2012, S. 266). Er umspannt das übergreifende Phänomen der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ohne Bezug auf die Richtung der Wechselwirkung zwischen den Lebensbereichen zu nehmen. In der Literatur werden zwei Komponenten von Work-Family-Balance beschrieben: Effektivität und Zufriedenheit (Greenhaus/Allen 2011). Diese beiden Komponenten beziehen sich auf die positive Interaktion zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie, die in Ergänzung zu einem Minimum an Rollenkonflikten den Grad von Work-Family-Balance bestimmen (Clark 2001, S. 361f.).

Diese Konzeptualisierung ist jedoch aus zwei Gründen kritisch zu betrachten. Zum einen wird die Komponente Effektivität als „good functioning“ im Arbeits- und im Familienleben definiert (Clark 2001, S. 349). Dies beinhaltet die Aussage, dass ein Individuum den Anforderungen im jeweiligen Lebensbereich gerecht werden kann. Hier liegt jedoch eine konzeptionelle Überschneidung zum Begriff Work-Family-Konflikt vor. Dieser beschreibt eine wahrgenommene Beeinträchtigung im Erfüllen der Rollenanforderungen im Familienleben im Sinne eines „poor functioning“. Work-Family-Konflikt lässt sich demnach als ein möglicher Indikator für die Effektivität bei der Rollenerfüllung heranziehen, ein weiterer Indikator kann Work-Family-Bereicherung sein (Frone 2003, S. 145). Erst das Zusammenspiel beider Komponenten spiegelt

ein Gesamtbild der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wieder (Hecht/McCarthy 2010, S. 636; Rantanen et al. 2013, S. 158).

Ein weiterer Kritikpunkt dieser Konzeptualisierung ist die Annahme, dass sowohl Effektivität als auch Zufriedenheit gleichermaßen die Balance zwischen Arbeit und Familie charakterisieren (Grzywacz/Carlson 2007, S. 457). Dies impliziert, dass das Erleben von Konflikten und Bereicherungen automatisch mit einem gewissen Grad an Zufriedenheit einhergeht. Valcour (2007, S. 1514) argumentiert jedoch, dass „it is unclear how each component relates to how satisfied a person feels [...] and whether all four components need to be at ideal levels (i.e., low conflict, high facilitation) for the person to feel satisfied“. Sie betont, dass Zufriedenheit erst durch die subjektive Bewertung der Rollenerfüllung entsteht (Valcour 2007, S. 1513).

Die Balance zwischen Arbeit und Familie ist demnach als Maß der Effektivität in der simultanen Rollenerfüllung in beiden Lebensbereichen zu verstehen (Hill et al. 2001, S. 49). Sie kann sowohl aus einer Konflikt- als auch aus einer Bereicherungsperspektive betrachtet werden und beschreibt den Grad der Vereinbarkeit von Anforderungen im Arbeits- und im Familienleben. Die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeit und Familie wird hingegen als „overall level of contentment resulting from an assessment of one’s degree of success at meeting work and family role demands“ verstanden (Valcour 2007, S. 1512). Sie bestimmt sich folglich erst aus dem Grad der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

2.2 Theoretische Ansätze zum Entstehen von Work-Family-Konflikt

Aufbauend auf der in Abschnitt 2.1. gegebenen Definition von Work-Family-Konflikt werden im folgenden Abschnitt theoretische Ansätze vorgestellt, auf deren Basis eine Erklärung gegeben werden kann, warum Menschen einen derartigen Konflikt erleben. Innerhalb der Work-Family-Literatur lässt sich eine Vielzahl theoretischer Ansätze identifizieren, die im Zusammenhang mit den Ursachen von Work-Family-Konflikt herangezogen werden. Die in Tabelle 2-2 enthaltene Übersicht fasst die verwendeten Ansätze zusammen und gibt einen Überblick zu deren zentralen Annahmen. Sie listet ebenfalls ausgewählte Arbeiten in der Work-Family-Literatur auf, in denen ein Bezug zum jeweiligen Ansatz hergestellt wird.

Tabelle 2-2: Theoretische Ansätze im Kontext von Work-Family-Konflikt

Ansatz	Zentrale Annahmen und ausgewählte Arbeiten in der Work-Family-Literatur
Anforderungen-Ressourcen-Modell (Demerouti et al. 2001)	Anforderungen beziehen sich auf physische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, die eine körperliche oder geistige Anstrengung erfordern. Jobanforderungen sind mit physiologischen und psychologischen Kosten verbunden. Je größer die Anstrengungen sind, desto größer sind die Kosten für das Individuum. Hohe Anforderungen führen zu Überforderung und letztlich zu Erschöpfung. Ressourcen beziehen sich auf physische, psychologische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, die zur Zielerreichung beitragen, Arbeitsanforderungen reduzieren oder Wachstum und Entwicklung fördern. Ein Mangel an Ressourcen erschwert die Bewältigung von Anforderungen und führt letztlich zu Rückzugsverhalten. Carlson et al. 2011
Humankapitaltheorie (Becker 1985)	Humankapital umfasst alle Fähigkeiten und Eigenschaften einer Person, welche die Produktivität des Individuums in Abhängigkeit von Aufgabe, Organisation und Situation steigern. Der Anreiz das Humankapital in spezifische Aktivitäten zu investieren, steht in einem positiven Zusammenhang mit der Zeit, die mit dieser Aktivität verbracht wird. Die Verteilung von Ressourcen hängt von der Energieintensität der Aktivitäten und der Nützlichkeit zusätzlicher Zeitinvestitionen ab. Shaffer et al. 2001
Konflikttheorie (Zedeck/Mosier 1990)	Die Inkompatibilität zwischen Lebensbereichen basiert auf unterschiedlichen Normen und Anforderungen. Zufriedenheit oder Erfolg in einem Lebensbereich geht mit einem Verzicht in einem anderen Lebensbereich einher. Bakker/Demerouti/Dollard 2008; Dierdorff/Ellington 2008; Ho et al. 2013
Ökologische Systemtheorie (Bronfenbrenner 1981, 1986)	Die menschliche Entwicklung findet in einem interaktiven Prozess zwischen dem Individuum und den Personen, Objekten und Symbolen des direkten Umfelds statt. Das ökologische Umfeld eines Individuums ist ein ineinander geschachteltes Modell einzelner Systeme. Veränderungen in einem System bewirken immer eine Veränderung in den anderen Systemen. Grzywacz/Marks 2000
Resource-Drain-Modell (Edwards/Rothbard 2000; Frone 2003)	Persönliche Ressourcen, wie Zeit, Energie oder Aufmerksamkeit, werden von einem Lebensbereich in einen anderen Lebensbereich transferiert. Aufgrund der Begrenztheit von Ressourcen reduziert die Investition von Ressourcen in einem Lebensbereich die Verfügbarkeit der gleichen Ressourcen in einem anderen Lebensbereich. Dierdorff/Ellington 2008; Hecht/McCarthy 2010; Lapierre/Allen 2006; Lapierre/Allen 2012; Williams/Alliger 1994

Rollentheorie (Kahn et al. 1964; Katz/Kahn 1978)	Das Leben eines Individuums besteht aus einer Menge von Rollen, die innerhalb bestimmter Organisationen und Gruppen eingenommen werden. Jede Rolle ist mit weiteren Personen assoziiert und definiert ein Rollenset. Verschiedene Mitglieder eines Rollensets können unterschiedliche Erwartungen an den Rolleninhaber haben und Rollendruck erzeugen. Rollenkonflikte entstehen, wenn simultan existierender Rollendruck gegensätzlich und die Erfüllung der Erwartungen somit inkompatibel ist. Adkins/Premeaux 2012; Aryee/Srinivas/Tan 2005; Beham/Drobnič/Präg 2011; Bolino/Turnley 2005; Carlson 1999; Cooke/Rousseau 1984; Demerouti/Bakker/Bulters 2004; Demerouti/Bakker/Schaufeli 2005; Dierdorff/Ellington 2008; Duxbury/Higgins 1991; Golden/Veiga/Simsek 2006; Grzywacz et al. 2007; Higgins/Duxbury/Irving 1992; Kelloway/Gottlieb/Barham 1999; Powell/Greenhaus 2010; Shaffer et al. 2001
Scarcity-Hypothese (Goode 1960; Marks 1977)	Die Gesamtheit aller Rollenverpflichtungen eines Individuums ist einzigartig und mit übermäßigen Anforderungen verbunden. Schwierigkeiten in der Erfüllung von Rollenverpflichtungen sind normal. Die Herausforderung des Individuums besteht darin, seine Energie und Fähigkeiten so einzusetzen, dass die Rollenbelastung minimiert wird. Dem Menschen stehen nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung, die zwischen alternativem Rollenverhalten verteilt werden müssen. Aryee/Srinivas/Tan 2005; Beham/Drobnič/Präg 2011; Greenhaus/Powell 2003; Grzywacz et al. 2007; Halbesleben/Harvey/Bolino 2009; Powell/Greenhaus 2010
Spillover-Hypothese (Lam-bert 1990; Staines 1980)	Es besteht eine grundlegende Ähnlichkeit zwischen Erfahrungen im beruflichen Umfeld und den Geschehnissen in anderen Lebensbereichen. Emotionen, Einstellungen, Fähigkeiten und Verhalten, die in einem Lebensbereich entwickelt wurden, werden in andere Lebensbereiche übertragen. Burke/Greenglass 1999; Demerouti/Bakker/Schaufeli 2005; Dierdorff/Ellington 2008; Ho et al. 2013; Ilies et al. 2007; Kelloway/Gottlieb/Barham 1999; Williams/Alliger 1994
Theorie der Ressourcen-erhaltung (Hobfoll 1989)	Ressourcen sind Objekte, Eigenschaften, Bedingungen oder Energien, die vom Individuum wertgeschätzt oder als Mittel zu deren Gewinnung eingesetzt werden. Umgebungsbedingungen können Ressourcen bedrohen oder zu einer Verminderung von Ressourcen führen. Individuen streben danach, Ressourcen zu erhalten, zu beschützen und aufzubauen und erleben den potenziellen oder tatsächlichen Verlust geschätzter Ressourcen als bedrohlich. Der wahrgenommene oder tatsächliche Verlust oder mangelnde Ressourcengewinn ist eine hinreichende Bedingung für das Erleben von Stress. Adkins/Premeaux 2012; Bakker/Demerouti/Dollard 2008; Grandey/Cropanzano 1999; Halbesleben/Harvey/Bolino 2009; Lapierre/Allen 2006; Shaffer et al. 2001; Wolfram/Gratton 2014

Allgemein lässt sich festhalten, dass die konzeptionellen Grundlagen von Work-Family-Konflikt durch die Perspektiven verschiedener Disziplinen geprägt sind, wie beispielsweise der Psychologie, der Soziologie oder der Ökonomie. Ebenso konnte festgestellt werden, dass in einem Großteil der Arbeiten verschiedene Ansätze miteinander kombiniert und teilweise übereinstimmende Argumentationen aufgegriffen werden. So berufen sich Shaffer und Kollegen (2001) auf die Humankapitaltheorie und argumentieren, „that people prioritize broad domains of activity (e.g., work, family, and leisure) that they are willing to allocate resources to, and then make

choices about how to spend their resources. Time and energy are exhaustible commodities. Once spent, they are not available for other tasks either within the same domain or other domains“ (Shaffer et al. 2001, S. 101). Einer ähnlichen Argumentation folgen Grandey und Cropanzano (1999), die Work-Family-Konflikt auf der Grundlage der Theorie der Ressourcenerhaltung erklären: „According to the COR model, as more conflict is experienced in one domain, fewer resources are available to fulfill one’s role in another domain. Experiencing high levels of conflict at work might tap available resources and leave fewer resources available for family demands“ (Grandey/Cropanzano 1999, S. 353). Auch die am häufigsten in der Literatur verwendete Rollentheorie (Kahn et al. 1964) wird oft im Zusammenhang mit anderen Ansätzen angeführt. So erklären Grzywacz und Kollegen (2007), dass die Beeinträchtigung des Familienlebens „is rooted in role theory and the scarcity of resources hypothesis, which argues that the inherent demands of work or family life deplete personal resources such as time and physical or mental energy, thereby leaving individuals with insufficient resources to attend to activities in other domains“ (Grzywacz et al. 2007, S. 1120). Zentrale Gemeinsamkeit dieser drei Argumentationen sind dabei die Begrenztheit und die Erschöpfung individueller Ressourcen. Darüber hinaus existieren weitere Arbeiten, die mehr als einen dieser theoretischen Ansätze anführen (u. a. Adkins/Premeaux 2012; Aryee/Srinivas/Tan 2005; Dierdorff/Ellington 2008; Ho et al. 2013).

Eine eindeutige Abgrenzung der dargelegten Ansätze kann und soll an dieser Stelle nicht vorgenommen werden. Dies liegt darin begründet, dass die verschiedenen Ansätze zentrale Konzepte, wie Lebensbereiche, Rollen, Anforderungen oder Ressourcen, gemeinsam verwenden und sich zumindest teilweise als supplementär zueinander betrachten lassen. In der Gesamtheit der theoretischen Ansätze lassen sich jedoch zwei wesentliche Perspektiven identifizieren.

Eine erste Perspektive ist durch den Aspekt der Ressourcenverfügbarkeit geprägt. Hiermit ist gemeint, dass ein Individuum für die Erfüllung von Anforderungen individuelle Ressourcen einsetzen muss, die aber nur in begrenzter Menge zur Verfügung stehen (Marks 1977, S. 922). Dieser Aspekt wird im Rahmen der Scarcity-Hypothese beschrieben (Goode 1960, S. 485). Sie kann erklären, wie das Engagement im Arbeitsleben gleichsam die Möglichkeit reduziert, familiäre Verpflichtungen zu übernehmen (Jackson/Zedeck/Summers 1985, S. 575). In der Literatur wird die Scarcity-Hypothese primär gemeinsam mit Theorien angeführt, die sich mit der Erfüllung multipler Rollen auseinandersetzen (Marks 1977, S. 922). Diesbezüglich eignet sich insbesondere die in der Work-Family-Literatur etablierte Rollentheorie als theoretisches Rahmenmodell (Barnett/Gareis 2006, S. 209). Sie fokussiert das Rollenverhalten im organisationalen Kontext und kann die Ausgangssituation sowie den Kontext für das Erleben von Work-Family-Konflikt abbilden (Kahn et al. 1964, S. 11).

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie von
Führungskräften

Eine theoretische und empirische Betrachtung
individueller Ansatzpunkte und Potenziale

Raida, M.

2016, XXIII, 213 S. 25 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-11832-7