

Vorwort der Reihenherausgeber

Aktuelle Entwicklungen wie sich rasant wandelnde Kundenbedürfnisse, verkürzte Produktlebenszyklen, zunehmende Globalisierung und demographischer Wandel in Verbindung mit Fach- und Führungskräftemangel stellen Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen. Der erfolgreiche Umgang mit diesen Herausforderungen erfordert die Entwicklung neuer Konzepte der Unternehmensführung. Diese sollten insbesondere an folgenden Punkten ansetzen:

- der Steigerung der Markt- und Innovationsorientierung des Unternehmens (z. B. durch Anpassung von Unternehmensstrukturen bzw. die Förderung der Innovations- bzw. Kundenorientierung der Mitarbeiter),
- der Implementierung neuer Arbeitsformen (z. B. kundenbezogene und virtuelle globale Teams),
- der langfristigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern (z. B. durch den Auf- und Ausbau interkultureller Kompetenzen bzw. gezielte Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance) bis hin zum
- dem Erhalt und Ausbau humaner Ressourcen (z. B. durch Personalmarketingaktivitäten bzw. gezielte Maßnahmen zur Förderung älterer und weiblicher Mitarbeiter als Unternehmenspotenzial).

Die Vielfalt möglicher Ansatzpunkte macht deutlich: Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung allein aus einer einzigen betriebswirtschaftlichen Disziplin heraus wird diesen mannigfaltigen Herausforderungen nur in Ansätzen gerecht. Der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“, die sich Konzepten des erfolgreichen Umgangs mit aktuellen und zukünftigen Entwicklungen in der Unternehmenspraxis widmet, liegt daher eine interdisziplinäre Perspektive zugrunde. Der Interdisziplinarität wird dadurch Rechnung getragen, dass verschiedene Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre beleuchtet werden (insbesondere Marketing, Innovationsmanagement und Personalmanagement). Darüber hinaus erfährt die Schnittstelle zwischen verschiedenen Facetten der Betriebswirtschaftslehre und der Psychologie (insbesondere Arbeits- und Organisationspsychologie) besondere Bedeutung.

Die in der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“ erscheinenden Arbeiten orientieren sich inhaltlich und konzeptionell an internationalen wissenschaftlichen Standards. Ausgehend von einer stringenten theoretischen Fundierung erfolgt die qualitative bzw. quantitative empirische Untersuchung des jeweiligen Forschungsgegenstands.

Die vorliegenden Titel setzen sich mit zentralen Fragestellungen der marktorientierten Unternehmensführung auseinander. Damit bieten die einzelnen Bände für Wissenschaftler neue Erkenntnisse und Anregungen für Forschungen in den jeweils behandelten Themengebieten. Für die Unternehmenspraxis liefern die verschiedenen Arbeiten Implikationen für den Umgang mit aktuellen und zukünftigen Herausforderungen marktorientierter Unternehmensführung.

Darmstadt und Bochum, im August 2015

Ruth Stock-Homburg und Jan Wieseke

Geleitwort

Das 21. Jahrhundert kennzeichnet sich durch rasant steigende Dynamik und Komplexität – auch bezeichnet als Dynaxität - von Wirtschaftsbeziehungen in Verbindung mit hohen Produktivitätsraten vieler Nationen. Zusätzlich beschleunigt werden diese Entwicklungen durch technologische Durchbrüche im Bereich von Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Schattenseite ist allerdings, dass arbeitende Menschen diesem Wettlauf der Zeit immer weniger Stand halten können. Vielmehr wird es für Führungskräfte und Mitarbeiter immer schwieriger, den beruflichen und privaten Bereich miteinander zu vereinbaren.

Vor dem Hintergrund der hohen Relevanz und gleichermaßen Brisanz dieses Themas hat sich auch die Wissenschaft mit großem Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewidmet. Das große wissenschaftliche Interesse an diesem Thema liegt vor allem in der Vielzahl der negativen Konsequenzen begründet, die aus einer mangelnden Vereinbarkeit resultieren können, denn diese ist ein wesentlicher Faktor für das Erleben von Stress. Das Potenzial für Konflikte zwischen den Lebensbereichen ist dabei vor allem bei Führungskräften hoch ausgeprägt, denn diese sind besonderen Anforderungen im Arbeitsumfeld ausgesetzt. Da der unternehmerische Erfolg ganz wesentlich von der Leistung ihrer Führungskräfte abhängt, ist das Bewusstsein, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern, in vielen Unternehmen bereits vorhanden.

Ungeachtet der zahlreichen unternehmerischen Ansätze kann bisher jedoch keine fundierte Antwort auf die Frage gegeben werden, wie Führungskräfte die Anforderungen in den beiden Lebensbereichen selbst steuern können, um Konflikte zwischen Arbeit und Familie und folglich das Erleben von Stress zu vermeiden.

Die Arbeit von Frau Raida setzt an dieser Fragestellung an und untersucht, wie sich die Gestaltung der Grenzen der beiden Lebensbereiche auf das Konflikterleben von Führungskräften auswirkt und welche Folgen dies für deren Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit hat. Frau Raida leitet in ihrer Arbeit theoretische Wirkmechanismen zur Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie von Führungskräften fundiert her und verbindet diese mit Erkenntnissen aus der Stressliteratur und der Work-Family-Forschung. In Erweiterung der bisherigen Forschung setzt Frau

Raida den Fokus zum einen auf die präventive Bewältigung von Stress und betrachtet persönliche Strategien bei der Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie als entscheidende Faktoren zur Vermeidung von Konflikten zwischen den Lebensbereichen.

Durch die Berücksichtigung von Rahmenbedingungen, die insbesondere für Führungskräfte relevant sind, kann sie darüber hinaus wesentlich zu einem besseren Verständnis der komplexen sozialen Interaktion an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie beitragen. Die Arbeit betrachtet somit die Einflussfaktoren und Auswirkungen der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie aus einer ganzheitlichen Perspektive, die durch Daten von 144 Führungskräften und ihren Lebenspartnern analysiert werden. Eine erwähnenswerte Besonderheit dieses Datensatzes ist, dass die Fremdperspektive der jeweiligen Lebenspartner der befragten Personen berücksichtigt wird. Dies ist von besonderer Bedeutung, weil die Befragung relevanter Mitglieder aus dem Familienleben maßgeblich zur Aussagekraft der Ergebnisse beiträgt.

Mit Hilfe dieser Daten konnte Frau Raida die Bedeutung individueller Stressbewältigungsstrategien für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nachweisen. Sie konnte zeigen, dass eine Beeinträchtigung des Familienlebens durch eine bewusste Abgrenzung vom Arbeitsleben verhindert werden kann und somit zur Steigerung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit bei Führungskräften beiträgt. Von der Schnittstellengestaltung profitieren insbesondere diejenigen Führungskräfte, die ihre berufliche Laufbahn strategisch planen.

Ergänzend zu den wissenschaftlichen Erkenntnissen dieser Arbeit erarbeitet Frau Raida wertvolle Implikationen für die Unternehmenspraxis. Ungeachtet der unternehmerischen Programme in diesem Bereich können Führungskräfte aktiv zu ihrer eigenen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beitragen. Sie sollten folglich für ihren persönlichen Handlungsspielraum sensibilisiert werden. Führungskräfte sollten ebenfalls dafür sensibilisiert werden, dass eine mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ihren individuellen Erfolg schmälern kann.

Die Verfasserin der Arbeit erweitert mit ihren wertvollen konzeptionellen Überlegungen sowie ihren empirischen Erkenntnissen nicht nur den Wissenstand in der Work-Family-Forschung, sondern leitet gleichermaßen relevante Ansatzpunkte für das unternehmerische Umfeld ab. Ich wünsche der Arbeit von Frau Raida eine weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis.

Vorwort

In den vergangenen Jahrzehnten haben wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen zu einem enormen Wandel im Arbeits- und im Familienleben beigetragen. Die Anforderungen in beiden Lebensbereichen miteinander in Einklang zu bringen, erweist sich vor allem für Führungskräfte als eine sehr große Herausforderung. Ihr vielseitiges Aufgabenspektrum, die Verantwortung für Mitarbeiter und besondere Normen und Erwartungen gehen dabei häufig zu Lasten der Familie. Eine mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist mit dem Erleben von Stress und mit negativen Folgen für das individuelle Wohlbefinden verbunden. Vor dem Hintergrund, dass Führungskräfte auf ihren Schlüsselpositionen einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, existieren bereits in vielen Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen. Deren Erfolg hängt jedoch maßgeblich von einer familienorientierten Kultur im Unternehmen ab und vernachlässigt den persönlichen Handlungsspielraum der Führungskräfte. Daher widmet sich die vorliegende Arbeit der Frage, wie Führungskräfte selbst eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erreichen können.

Das übergeordnete Ziel der Arbeit besteht in der Untersuchung, inwieweit die individuelle Gestaltung der Grenzen von Arbeit und Familie zur Vermeidung von Konflikten zwischen den Lebensbereichen beitragen kann und welche Auswirkungen dies wiederum auf das Wohlbefinden und die Leistung von Führungskräften hat. Betrachtet werden in diesem Zusammenhang weitere Faktoren, um herauszufinden, für wen und unter welchen Bedingungen die Schnittstellengestaltung besonders wirksam ist. Die Arbeit erweitert somit das Verständnis von präventiven Stressbewältigungsmöglichkeiten an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie.

In der vorliegenden Dissertationschrift sind die wesentlichen Erkenntnisse meiner dreijährigen Forschungszeit zusammengefasst, die ich am Fachgebiet Marketing & Personalmanagement an der Technischen Universität Darmstadt verbracht habe. Während dieser Zeit habe ich auf vielfältige Weise Unterstützung durch die Menschen in meinem Umfeld erfahren. Ihnen möchte ich an dieser Stelle meinen Dank aussprechen.

Mein besonderer Dank gilt meiner Doktormutter, Frau Professor Dr. Ruth Stock-Homburg, für die Betreuung meiner Dissertation. In unseren spannenden Diskussionen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie stand nie ausschließlich die wissenschaftliche Perspektive im Vordergrund,

sondern schwang auch immer eine pragmatische Sicht auf die Dinge mit. Besonders danken möchte ich ebenfalls Frau Prof. Dr. Anette von Ahsen für die Erstellung des Zweitgutachtens und ihr großes Interesse für das Thema meiner Dissertation.

Auch möchte ich meinen Kolleginnen und Kollegen am Fachgebiet danken, die zum Gelingen dieser Arbeit in besonderem Maße beigetragen haben. Dr. Gisela Bieling war mir stets eine hervorragende Diskussionspartnerin. Sowohl ihren fachlichen Input als auch das Teilen ihrer Erfahrungen habe ich sehr geschätzt. Darüber hinaus danke ich Dr. Marei Bednarek, Melanie Strecker und Carmen Tragelehn für ihre wertvollen Anregungen und Tipps sowie die stetige Zuversicht in unser Vorhaben. Ihnen danke ich außerdem für all die gemeinsamen Erlebnisse, die mich persönlich bereichert haben. Nicht vergessen möchte ich Armin Schnellbacher, der mit viel Humor in unserem Büro dazu beigetragen hat, die notwendige Gelassenheit zu bewahren.

Mein ausdrücklicher Dank geht an meine Familie, die mir durch ihre unendliche Unterstützung meinen beruflichen und privaten Weg geebnet hat. Ihre Offenheit, ihr Verständnis und ihr Vertrauen haben mir stets geholfen, den Blick auf die wichtigen Dinge im Leben zu rücken. Meinem Ehemann Christian und meinem Sohn Constantin widme ich diese Arbeit – Danke für Alles!

Bickenbach, im August 2015

Maxi Raida

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