



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Auswirkungen von New Ways of Working
in der IT-Branche.

Arbeitsintensivierung und steigende
Autonomieanforderung als Folge?

VerfasserIn

Julia Stift

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 298

Studienrichtung lt. Studienblatt: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

Während meines Studiums und des Diplomarbeitsprozesses haben mich einige wichtige Personen besonders unterstützt, denen ich danken möchte:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka danke ich für die Möglichkeit, meine Arbeit in diesem interessanten und vielseitigen Forschungsfeld zu schreiben sowie für die fachliche Betreuung während des gesamten Arbeitsprozesses.

Ein herzlicher Dank gebührt meiner Mitbetreuerin Mag.^a Matea Paškvan. Du hast mich während dieser Arbeit bestens betreut und hattest für all meine Fragen immer ein offenes Ohr. Danke Matea für deine stets wertvolle Unterstützung, Motivation und Begeisterung. Die Zusammenarbeit mit dir hat mich sehr bereichert.

Dem Consultingunternehmen „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“ möchte ich für die gute Kooperation und die Durchführung der Befragung danken.

Besonders möchte ich mich bei meinen Freundinnen, Karina, Simone, Florentine, Ines, Andrea und Sophie bedanken, die mich während meines Studiums begleitet und motiviert haben. Danke für die vielen schönen Momente im Laufe unserer gemeinsamen Unizeit.

Weiters möchte ich mich bei meinen Eltern bedanken, die mein großes Interesse an der Psychologie geweckt und gefördert haben und mich während des gesamten Studiums unterstützt haben. Ihnen und meinen beiden Schwestern Bernadette und Katharina danke ich für den Rückhalt und unsere enge Verbundenheit.

Ein riesiges Danke möchte ich meinem langjährigen Partner und Ehemann Florian aussprechen! Du hast mich im Laufe des Studiums immer unterstützt und motiviert, bist mir in allen Phasen zur Seite gestanden und hast an mich geglaubt. Danke für deine großartige Unterstützung welche du mir im Laufe des Studiums immer wieder entgegengebracht hast. Ohne dich hätte ich das nicht geschafft!

Inhalt

Danksagung	III
Inhalt	V
Zusammenfassung	VIII
Abstract	IX
Einleitung	1
1 Soziale Beschleunigung.....	2
1.1 Technische Beschleunigung.....	2
1.2 Beschleunigung des sozialen Wandels	3
1.3 Die Beschleunigung des Lebenstempos	4
2 Beschleunigung und Veränderungen der Arbeit	6
2.1 Allgemeine Veränderungen in der Arbeitswelt	6
2.2 New Ways of Working als Folge.....	8
2.2.1 Zeitliche Flexibilität	9
2.2.2 Örtliche Flexibilität	10
2.2.3 Informations-, und Kommunikationstechnologien.....	12
2.3 Auswirkungen von NWW auf Individuen	13
3 Beschleunigungsbedingte Anforderungen	16
3.1 Arbeitsintensivierung	18
3.2 Steigende Autonomieanforderung	19
4 Auswirkungen von beschleunigungsbedingten Anforderungen auf Erwerbstätige	22
4.1 Arbeitszufriedenheit.....	22
4.2 Emotionale Erschöpfung	24
5 Ressourcen als protektive Faktoren	26

5.1 Persönliche Initiative als Puffer zwischen NWW und beschleunigungsbedingten Anforderungen	27
5.2 Kontrolle über Flexibilität als Puffer zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und Auswirkungen auf Individuen	30
6 Forschungsmodell	34
7 Methode	36
7.1 Untersuchungsdurchführung	36
7.2 Stichprobe in der IT-Branche.....	37
7.3 Erhebungsinstrumente	39
8 Ergebnisse.....	43
8.1 Vorausgehende Analysen	43
8.2 Deskriptive Ergebnisse	45
8.3 Hypothesenprüfung	46
8.3.1 Hypothesenbezogene Ergebnisse der ersten Forschungsfrage.....	47
8.3.2 Hypothesenbezogene Ergebnisse der zweiten Forschungsfrage	50
8.3.3 Überblick der Gesamtergebnisse	53
9 Diskussion	55
9.1 Diskussion der Ergebnisse	55
9.2 Limitationen	60
9.3 Praktische Implikationen.....	60
9.4 Schlussfolgerung und Ausblick.....	61
10 Literaturverzeichnis	63
11 Tabellenverzeichnis	73
12 Abbildungsverzeichnis.....	74
13 Anhang.....	75
Lebenslauf.....	82
Eidesstattliche Erklärung	84

Zusammenfassung

Unsere Arbeitswelt unterliegt, bedingt durch technologische Innovationen und zunehmende Globalisierung, einer ständigen Veränderung. Unternehmen reagieren auf diese Trends mit flacher werdenden Hierarchien und führen mitunter das neue Arbeitskonzept „New Ways of Working“ (NWW) ein, welches Erwerbstätigen die Möglichkeit bietet, selbst zu entscheiden wann und wo sie arbeiten. Diese Flexibilität, unterstützt durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. Smartphones), konfrontiert MitarbeiterInnen mit neuen beschleunigungsbedingten Anforderungen wie Arbeitsintensivierung und steigender Autonomieanforderung. Ausgehend vom Job Demands-Resources Modell untersucht die vorliegende Studie wie sich die Nutzung von NWW auf Individuen auswirkt und welche Rolle dabei persönliche Initiative und Kontrolle als Ressourcen einnehmen. Insgesamt nahmen 231 Erwerbstätige der IT-Branche an der Fragebogenstudie teil. Die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zeigten, dass Personen die das Arbeitskonzept NWW nutzen erhöhte Arbeitsintensivierung wahrnehmen. Dies wirkt sich, wie erwartet ungünstig auf Arbeitszufriedenheit aus und zieht erhöhte emotionale Erschöpfung nach sich. Ein positiver, mildernder Effekt von persönlicher Initiative und Kontrolle über NWW konnte nur bedingt bestätigt werden. Weitere Studien sind notwendig, um die ambivalenten Folgen von steigender Autonomieanforderung zu analysieren.

Schlüsselwörter: New Ways of Working, Beschleunigungsbedingte Anforderungen, Arbeitsintensivierung, Kontrolle, Ressourcen

Abstract

Our current work environment is characterized by constant changes arising from technological innovations and increasing globalization. Organizations respond to these trends by implementing flatter hierarchies and by establishing a new working concept called 'new ways of working' (NWW) which offers individuals the possibility to decide when and where to work. This flexibility, supported by available information and communication technologies (e.g. smartphones), also confronts employees with new acceleration-related job demands like work intensification and intensified job-related autonomy. Based on the Job Demands-Resources Model, this study examines the impact of the use of NWW on individuals and describes the role of personal initiative and control as a resource. A total number of 231 employees working in the information technology industry participated in the questionnaire study. The hierarchical regression analysis shows that employees who are using the NWW concept experience increased work intensification, which leads to emotional exhaustion and reduced job satisfaction. A positive diminishing impact of personal initiative and control about NWW can only be partially confirmed. Additional studies are required to further clarify the ambivalent consequences of the intensified job-related autonomy demands.

Key words: new ways of working, acceleration-related job demands, work intensification, control, resources

x

Einleitung

„Wir haben keine Zeit, obwohl wir sie im Überfluss gewinnen“ (Rosa, 2005, S. 11). Diese paradoxe Aussage diskutiert der Soziologe Harmut Rosa (2005) in seinem Buch „Beschleunigung“. Obwohl mithilfe der Technik ein großer Zeitgewinn erfasst wird, hat „das Tempo des Lebens zugenommen“ (Rosa, 2005, S. 11). Vor allem technologische Innovationen im Bereich kommunikationstechnologischer Entwicklung sind Beispiele für das Phänomen der Beschleunigung (Rosa, 2005). So ist es uns möglich mit Hilfe eines Smartphones schnell und von überall aus zu kommunizieren. Dabei ist zu beobachten, dass die heutige Gesellschaft von Zeitnot und Stress geprägt ist (Rosa, 2005). Fest steht, dass seit dem letzten Jahrzehnt ein rascher Wandel stattfindet und durch Beschleunigung von Prozessen und Ereignissen charakterisiert ist (Rosa, 2005). Nicht nur im gesellschaftlichen Kontext sondern auch in der Arbeitswelt ist ein grundlegender Wandel zu verzeichnen. Durch die Zunahme der Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitsintensität sowie der steigenden Globalisierung haben sich arbeitsbezogene Veränderungen ergeben und fordern von der Arbeitswelt, als auch von den Erwerbstätigen neue Anforderungen. Um schnell und effizient auf diese Veränderungen reagieren zu können ist es mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICTs) möglich zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten (Demerouti, Derks, Ten Brummelhuis, & Bakker, 2012). Dieses Arbeitskonzept ist unter dem Begriff „New Ways of Working“ (NWW) bekannt und führt in Unternehmen zu effizienteren Arbeitsprozessen (Rennecker & Godwin, 2005).

Wie wirken sich diese Veränderungen der Arbeitswelt auf erwerbstätige Personen aus? Wie werden diese neuen Anforderungen erlebt? Welche Ressourcen können negativen Folgen entgegenwirken?

Um diese Fragen zu beantworten wurde die vorliegende Arbeit im Zuge der Projektarbeit der Universität Wien „Arbeit im Wandel“ und in Kooperation mit dem Consultingunternehmen „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“ ins Leben gerufen. Gemeinsam wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt und in Unternehmen mit flexiblem Arbeitsmodell vorgegeben. Ziel der Arbeit ist es, Auswirkungen von NWW auf die Arbeitsanforderungen Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung zu beschreiben. Ebenso soll herausgefunden werden, welche Auswirkungen diese Anforderungen auf erwerbstätige Personen haben und ob Ressourcen negative Folgen mindern können.

1 Soziale Beschleunigung

Hartmut Rosa (2005) beschreibt in seinem Buch „Beschleunigung“ eine über bereits längere Zeit wahrgenommene Beschleunigungswelle auf drei verschiedenen Ebenen und bezeichnet dieses Phänomen als soziale Beschleunigung. Die Beschleunigung lässt sich in drei verschiedene Dimensionen kategorisieren: technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und Beschleunigung des Lebenstempos. (1) Unter technischer Beschleunigung versteht Rosa (2005) die Beschleunigung technischer Prozesse, (2) der soziale Wandel hingegen bezieht sich auf eine beschleunigte Rate sozialer Veränderungen in der Gesellschaft und (3) die Beschleunigung des Lebenstempos kann als Steigerung von Handlungen pro Zeiteinheit oder die Überlagerung von Tätigkeiten (Multitasking) charakterisiert werden (Rosa, 2005).

Die drei Dimensionen, welche zur sozialen Beschleunigung beitragen, stehen in Wechselwirkung zueinander und lassen sich in dem von Rosa (2005) postulierten, sich selbst antreibenden Akzelerationszirkel konstatieren. Dieser Prozess setzt die drei Beschleunigungsbereiche in ein gegenseitiges Steigerungsverhältnis. Das bedeutet wiederum, dass innerhalb dieses Zirkels eine sich wechselseitig verstärkte Beschleunigung wirkt (Rosa, 2005). Im Folgenden werden diese drei Formen näher beschrieben.

1.1 Technische Beschleunigung

Der Definition nach bedeutet die technische Beschleunigung „eine intentionale, technische und vor allem technologische Beschleunigung zielgerichteter Vorgänge“ (Rosa, 2005, S. 124). Exemplarisch dafür kann die Steigerung der Transportgeschwindigkeit sowie Kommunikations- und Produktionsprozesse verstanden werden (Rosa, 2003). Mit Steigerung der Transportgeschwindigkeit geht die Erfahrung der Raumschrumpfung einher. Das bedeutet, dass die Zeitdauer zur Überwindung der Strecke zwischen zwei Orten erheblich reduziert wird. Im 18. Jahrhundert beispielsweise benötigte man Wochen um von einem Kontinent zum anderen zu gelangen und heute dauert es hingegen nur wenige Flugstunden (Rosa, 2005). So ist auch die Kommunikationsgeschwindigkeit im letzten Jahrhundert drastisch gestiegen. Aufgrund der Erfindung des Internets ist es möglich Nachrichten per E-Mail sekundenschnell von

einem Ort zum anderen zu schicken bzw. Informationen rund um die Uhr einzuholen. Die kommunikationstechnologische Entwicklung hat somit auch die Interaktion zwischen Menschen verändert. Unabhängig von Ort und Zeit ist ein Informationsaustausch über das Internet möglich (Rosa, 2005).

Weiters hat sich infolge technologischer Innovationen die Distributions- und Konsumationsgeschwindigkeit erhöht, was mit einer steigenden Produktionsgeschwindigkeit einhergeht. So wird etwa die Herstellung und Lieferung von Produkten verkürzt und diese gelangen schneller zum Endverbraucher (Rosa, 2005). Die beschleunigten Produktionsprozesse sind dafür verantwortlich dass Waren „in immer kürzeren Zeiträumen reproduziert und verändert werden“ (Rosa, 2005, S. 128).

1.2 Beschleunigung des sozialen Wandels

Die beschriebenen technischen Neuerungen führten laut Rosa (2005) zu einer Beschleunigung des sozialen Wandels. Als Beispiel dafür wird die Verbreitung von technischen Innovationen genannt. So dauerte etwa die Verbreitung des Rundfunkgerätes auf 50 Millionen EmpfängerInnen Ende des 19. Jahrhunderts 38 Jahre, wohingegen die Verbreitung vom ersten bis zum 50 Millionsten Internetanschluss nur vier Jahre dauerte. Daraus lässt sich ableiten, dass die Verbreitung neuer Technologien auf Veränderungen von Praxisformen und Handlungsorientierungen zurückzuführen ist, jedoch kein Umkehrschluss in Bezug auf technologische Beschleunigung gezogen werden kann (Rosa, 2005). Beide Dimensionen sind strikt voneinander zu unterscheiden obwohl sie ineinander übergehen. Die Beschleunigung des sozialen Wandels nach Rosa (2005) bezieht sich, auf gesellschaftlicher Ebene, auf das Tempo mit dem sich Praxisformen als auch Beziehungsmuster verändern. Das bedeutet, dass sich die Veränderungsraten selbst beschleunigen. Der Zeitraum, in dem unverändert Erfahrungen gesammelt werden können, wird verkürzt und lässt sich durch das Konzept der „Gegenwartsschrumpfung“ von Lübke (1996) beschreiben. Dies bedeutet, dass durch das „Schrumpfen der Gegenwart“ (Rosa, 2005) die Beständigkeit von Wissen vermindert wird. Vergangenheit und Zukunft müssen daher in immer kürzer werdenden Abständen neu definiert werden (Rosa, 2005). Ein Beispiel dafür stellt das „Haltbarkeitsdatum“ von Nachrichten dar, wobei internationale News von zehn Uhr morgens um 16 Uhr nachmittags bereits veraltet sind. Auch in anderen Bereichen wie etwa der Politik,

Wirtschaft, Wissenschaft, Beschäftigungsverhältnissen oder Familienarrangements ist eine Verkürzung der Gegenwart zu verzeichnen (Rosa, 2005). Der Einfluss der Beschleunigung auf heutige Beschäftigungsverhältnisse lässt sich durch steigende Unsicherheit am Arbeitsmarkt erkennen. Ein weiteres Beispiel ist der zunehmende Druck sich neues arbeitsbezogenes Wissen aneignen zu müssen (Obschonka, Silbereisen, & Wasilewski, 2012). Im familiären Kontext wird der traditionell gewachsene Lebenspartner heutzutage zunehmend durch den Lebensabschnittspartner ersetzt. Personen neigen in der Gegenwart immer öfter dazu neue soziale Bindungen einzugehen, d.h. die Monogamie wird durch Liebesbeziehungen auf Zeit ersetzt. Diese Veränderungen lassen erkennen, dass für gerade stattfindende Ereignisse immer weniger Zeit zur Verfügung steht. Es ist anzunehmen, dass der beschriebene soziale Wandel durch unsere hochbeschleunigte Gesellschaft auch Einfluss auf die Handlungsabläufe in der Arbeitswelt zeigt (Rosa, 2005).

1.3 Die Beschleunigung des Lebenstempos

Wie zuvor beschrieben, haben die beiden Dimensionen, technische Beschleunigung und Beschleunigung des sozialen Wandels, Einfluss auf das Lebenstempo jeder einzelnen Person. Rosa (2005) beschreibt die Beschleunigung des Lebenstempos als Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden in Folge einer Verknappung der Zeitressourcen. Durch die technische Weiterentwicklung ist es möglich Prozesse zu verkürzen. Dabei wird etwa der Transport, die Kommunikation oder auch die Produktion beschleunigt und es bleibt folglich mehr Zeit für andere Vorgänge übrig. Dadurch wird versucht Zeit zu sparen, um dem Gefühl der Zeitknappheit entgegen zu wirken. Je größer der Bedarf ist Zeitressourcen freizusetzen, desto stärker wird der Appell nach schnelleren Computern, schnellerer Internetverbindung und beschleunigter Erzeugung von Gütern (Rosa, 2005). Diese vermeintlich gewonnenen Leerzeiten werden jedoch mit anderen Tätigkeiten gefüllt wobei subjektiv das Gefühl der Zeitnot bzw. des Zeitdrucks bestehen bleibt. Individuen erfahren ein gestiegenes Lebenstempo und schneller ablaufende Prozesse, was mit dem in der Einleitung beschriebenen Paradoxon „Wir haben keine Zeit, obwohl wir sie im Überfluss gewinnen“ (Rosa, 2005, S. 11) erklärt wird.

Objektiv lässt sich diese Dimension durch eine Verkürzung oder Verdichtung von Handlungssequenzen ermitteln. Die Verkürzung der Essensdauer, Schlafdauer oder

Verringerung der Pausenzeit kann als Beispiel dafür herangezogen werden. Die Beschleunigung von Handlungsepisoden pro Zeiteinheit kann auch durch Überlagerungen erreicht werden. Die Möglichkeit Arbeiten schneller zu erledigen, kann zu einer Handlungsanforderung in Form von Multitasking, einer gleichzeitigen Durchführung mehrerer Tätigkeiten, für erwerbstätige Personen führen. Auf subjektiver Ebene kann die Steigerung des Lebenstempos das Gefühl, dass die Zeit schneller vergehe oder das Empfinden von Zeitnot, hervorrufen (Rosa, 2005).

Setzt man diese drei soeben beschriebenen Dimensionen der sozialen Beschleunigung in Zusammenhang erhält man eine Art Schleife, die von Rosa (2005) als Akzelerationszirkel beschrieben wird. Die technologischen Innovationen haben direkten Einfluss auf Veränderungen im sozialen Leben. Durch die Beschleunigung des sozialen Lebens und das gestiegene Lebenstempo erfahren Personen ein Gefühl zurückfallen zu können (Rosa, 2005). Es entsteht ein ständiger Drang am Puls der Zeit zu bleiben um nicht still zu stehen. Durch die technologische Entwicklung können einzelne Tätigkeiten schneller erledigt werden. Zum Beispiel schreibt man heute ein E-Mail anstatt eines Briefes um Zeit einzusparen. Jedoch wird innerhalb der darauffolgenden wenigen Stunden bereits mit einer Antwort gerechnet, womit diejenige Person bereits wieder im Handlungszwang steht (Rosa, 2005). Dies lässt die gegenseitige Verstärkung der drei Komponenten im Akzelerationszirkel erkennen (Rosa, 2003). Die Beschleunigung des sozialen Wandels lässt sich nicht nur auf persönlicher Ebene sondern auch im beruflichen Kontext verzeichnen. Green und McIntosh (2001) schreiben von einer höheren Anforderung an Erwerbstätige ihre Arbeit in kürzerer Zeit zu erledigen und immer straffere Zeitpläne einhalten zu müssen.

Der Einfluss neuer technologischer Entwicklungen wirkt sich auf gesamtgesellschaftlicher Ebene aus, indem sie neue Berufsstrukturen, neue Produktionsweisen sowie veränderte Kommunikationsmuster mit sich bringen (Rosa, 2005). Daraus kann auf eine veränderte Berufswelt geschlossen werden. Dazu haben Korunka und Kubicek (in Druck) die Beschleunigung in der Arbeitswelt aus psychologischer Seite betrachtet. Im Folgenden wird die Veränderung in der Arbeitswelt in Bezug auf die Beschleunigung genauer beleuchtet.

2 Beschleunigung und Veränderungen der Arbeit

2.1 Allgemeine Veränderungen in der Arbeitswelt

Unsere heutige Gesellschaft ist einem raschen Wandel ausgesetzt (Rosa, 2005). Auch Cascio (1995) geht von der Annahme aus, dass das 21. Jahrhundert von einer komplexen, sich rasant entwickelnden Arbeitswelt geprägt ist. Durch die technischen Innovationen und das beschleunigte Lebenstempo sind Veränderungen nicht nur auf gesellschaftlicher Ebene, sondern auch im Arbeitsleben spürbar. Diese Beschleunigungsprozesse können nicht nur soziologisch (Rosa, 2005) erklärt werden, sondern auch durch den komplexen Prozess der Globalisierung. Soziale und ökonomische Beziehungen verändern sich heute dahingehend, eine hohe internationale Vernetzung zu ermöglichen.

Blossfeld et al. (2007) beschreiben die beschleunigungsbedingte Veränderung durch den Prozess der Globalisierung. Die Liberalisierung des Welthandels führt zu einer Steigerung der Produktivität durch die wiederum der allgemeine Lebensstandard in der modernen Gesellschaft zugenommen hat. Andererseits führt die Globalisierung durch die ebenfalls schneller werdende Weltwirtschaft zu einer zunehmenden Unsicherheit der Marktentwicklung. Unternehmen müssen auf diese Beschleunigung der Marktprozesse mit einer zunehmenden Flexibilisierung reagieren (Voß, 1998; Blossfeld et al., 2007).

Diese ökonomischen und sozialen Wandlungsprozesse werden laut Blossfeld et al. (2007) durch verschiedene Entwicklungen gekennzeichnet. Auf Basis neuer ICTs wird die globale Vernetzung zwischen Organisationen immer dichter (Paoli & Merllié, 2001). Die zunehmende Internationalisierung des Wettbewerbs zwischen Ländern unterschiedlicher Wirtschaftsleistung erzeugt eine Beschleunigung von Innovationen und ökologischem Wandel. Ebenso wird die verstärkte Vernetzung internationaler Märkte und die damit entstehende Abhängigkeit untereinander durch nicht prognostizierbare externe Einflüsse immer stärker beeinflusst (Blossfeld et al., 2007).

Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können müssen sich Organisationen auf diese Veränderungen einstellen und ihre organisationalen Strukturen dahingehend anpassen. Unternehmen werden dabei gezwungen, möglichst flexibel, anpassungsfähig und kosteneffizient zu handeln (Voß, 1998). Voß (1998) schreibt in seinem Artikel von einem tiefgreifenden Strukturwandel in der Arbeitswelt, der durch eine Flexibilisierung

umschrieben werden kann. Er spricht in diesem Zusammenhang von einer Entgrenzung der Arbeit. Ziel ist es, bereits bestehende Strukturen aufzubrechen, indem „Arbeitsverhältnisse auf allen Ebenen komplexer und dynamischer“ gestaltet werden (Voß, 1998, S. 474). Unterstützung für diesen Handlungsprozess finden Unternehmen und Erwerbstätige durch technische Innovationen der ICTs. Einerseits führt dieser Fortschritt zur Arbeitserleichterung und Vereinfachung der Arbeitsschritte. Auf der anderen Seite können durch den Druck immer schneller und immer mehr zu arbeiten, auch negative Folgen hervorgerufen werden. Die Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit kann auf individueller Ebene auch Stress, Belastung und Zeitdruck erhöhen (Korunka & Kubicek, in Druck; Rosa, 2005; Voß, 1998).

Der steigende internationale Wettbewerb, der vermehrte Einsatz neuer Technologien, sowie immer flacher werdende Hierarchien (Cascio, 1995) lassen auf beschleunigende Veränderungen in der Arbeitswelt schließen, die mit einer zunehmenden Unsicherheit am Arbeitsmarkt sowie einem erhöhten Flexibilitätsbedarf einhergehen (Blossfeld et al., 2007). Korunka und Kubicek (in Druck) gliedern diese beschleunigungsbedingten Veränderungen der Arbeitswelt in drei Ebenen. Eingeteilt in Organisationsstruktur, Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen kann man diese als Beschleunigungstendenzen der Erwerbsarbeit festmachen.

In der Ebene der *Organisationsstruktur* lässt sich die Schnelligkeit Entscheidungen zu treffen aufgrund des steigenden internationalen Wettbewerbs als immer wichtiger erkennen. Diese Anforderungen lassen die Strukturierung von Veränderungsprozessen zu immer wichtigeren und zentralen Aufgaben in Organisationen werden (Tomlinson, 2007). Ausgehend davon werden Organisationsstrukturen immer flexibler gestaltet und auf flachen Hierarchien aufgebaut (Cascio, 2003). Restrukturierung wie Zusammenschlüsse oder Verkleinerungen von bestehenden Strukturen treten immer häufiger in unterschiedlichsten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen auf (Blickle & Schneider, 2010).

Auf Ebene der *Arbeitsorganisation* lässt sich eine Veränderung im Zuge der Arbeitszeitgestaltung verzeichnen. Neue Arbeitszeitformen wie Gleitzeit, Teilzeitarbeit, oder Schichtarbeit sind Beispiele für die Veränderungen der Arbeitszeiten (Voß, 1998). Einerseits findet eine zeitliche, auf der anderen Seite eine räumliche Entgrenzung der Arbeit statt (Voß, 1998). So lässt sich immer häufiger feststellen, dass erwerbstätige Personen den Beginn und das Ende der Arbeitszeiten selbst entscheiden können. Für Erwerbstätige bedeutet das, ihr Berufsleben zunehmend flexibler zu gestalten (Demerouti

et al., 2012). Dabei kann frei darüber entschieden werden, wann gearbeitet wird (z.B. flexibler Zeitplan), wo gearbeitet wird (z.B. Telearbeit) und mit welchem Medium (z.B. Smartphone) kommuniziert wird. Auch Voß (1998) geht davon aus, dass Arbeitszeitformen (wie Teilzeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf, etc.) sowie Arbeitsplätze (wie Home-Office, Telearbeitsformen, etc.) immer vielfältiger und flexibler werden.

All diese Veränderungen bringen für Erwerbstätige *neue Anforderungen* mit sich, die sich aufgrund des „beschleunigten technologischen und sozialen Wandels als beschleunigungsbedingte Anforderungen bezeichnen lassen“ (Korunka & Kubicek, in Druck, S. 4).

Aufgrund der soeben beschriebenen Veränderung in der Arbeitswelt ausgelöst durch technologische Innovationen wird ein zunehmender internationaler Wettbewerb beobachtet. Dadurch steigt der Druck für Unternehmen ihre Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten sowie die Organisationskosten zu reduzieren (Rennecker & Godwin, 2005). Um in Zukunft wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben, ist es für Unternehmen wichtig, ihre Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten (Sánchez, Pérez, De Luis Carnicer, & Vela Jiménez, 2007). Die flexible Arbeitsgestaltung führt in eine neue Arbeitswelt über und wird von Demerouti et al. (2012) als „New Ways of Working“ (NWW) bezeichnet.

2.2 New Ways of Working als Folge

In den letzten beiden vergangenen Jahrzehnten hat eine große Veränderung der ICTs in unserer Arbeitswelt Einzug gehalten, die einen bedeutenden Einfluss auf das Arbeitsleben hat. Bei Verwendung von neuen Medien wie Smartphone oder Laptop besteht für den Erwerbstätigen die Möglichkeit außerhalb des Büros zu arbeiten bzw. permanent mit der Arbeit verbunden zu sein (Green, 2004a). Daraus entsteht für ArbeitnehmerInnen die Konsequenz die Arbeitszeiten flexibler gestalten zu können (Demerouti et al., 2012).

In der Literatur werden unter dem Begriff New Ways of Working die drei Charakteristika (1) zeitliche und (2) örtliche Flexibilität sowie die Verwendung von (3) Informations- und Kommunikationstechnologien benannt (Baarne, Houtkamp, & Knotter, 2010; Demerouti et al., 2012).

Demerouti et al. (2012) fassen diese drei Charakteristika zusammen und bezeichnen NWW als eine Arbeitsform, bei der Erwerbstätige Kontrolle über ihre Arbeitszeit und den

Arbeitsort haben (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011) und dabei durch elektronische Kommunikation unterstützt werden (Demerouti et al., 2012). Auch Mainzer und Stengel (2007) beschreiben hierzu eine Veränderung der Arbeitswelt aufgrund moderner ICTs. Der Begriff NWW wurde erstmals durch Baarne et al. (2010) etabliert. In der Literatur wird von flexiblen Arbeitsbedingungen gesprochen, welche dem Begriff der NWW gleichzusetzen sind (Blok, Groenesteijn, Schelvis, & Vink, 2012).

Es lässt sich festhalten, dass die Besonderheit der neuen Arbeitsform NWW darin besteht, dass Erwerbstätige über mehr Autonomie und Flexibilität bezüglich des Arbeitstages (Ort, Zeit, Kommunikation) verfügen und sicherstellen können, dass die Informationen zwischen ArbeitskollegInnen und KundInnen aufgrund der hochtechnologischen Kommunikation schnell ausgetauscht werden können (Demerouti et al., 2012; Blok et al., 2012).

Hyland (2000) stellte fest, dass seit den 1990er Jahren flexible Arbeitsbedingungen in den USA rasant zugenommen haben und auch heutzutage ist dieses Konzept in der Arbeitswelt sehr präsent. Der Begriff der Flexibilität steht im engen Zusammenhang mit NWW. In der Literatur wird die flexible Arbeitszeitgestaltung in zeitliche und örtliche Flexibilität eingeteilt (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006; Shockley & Allen, 2007). Flexible Arbeitszeitgestaltung wird nach Rau (2003) als Arbeitsoption definiert, die es erlaubt die Arbeit außerhalb der traditionellen zeitlichen und örtlichen Grenzen des regulären Arbeitstages zu verrichten. Im Folgenden werden die Charakteristiken von NWW genauer beschrieben.

2.2.1 Zeitliche Flexibilität

Baltes, Brigges, Huff, Wright und Neuman (1999) verstehen unter dem Konzept der flexiblen Arbeitszeiteinteilung, dass Erwerbstätige selbst darüber entscheiden können, wann sie das Büro betreten bzw. wieder verlassen, wobei vom Arbeitgeber eine Kernzeit wie zum Beispiel von 10 Uhr bis 15 Uhr vorgegeben werden kann, in der alle MitarbeiterInnen am vereinbarten Arbeitsort erscheinen müssen. MitarbeiterInnen haben somit mehr Autonomie, zu entscheiden, wann sie arbeiten wollen. Dies impliziert, dass fixe Arbeitszeiten nicht mehr von Nöten sind (Demerouti et al., 2012) und die gewohnten Bürozeiten von 09:00 bis 17:00 Uhr zunehmend verschwinden (Baarne et al., 2010).

Büssing und Glaser (1998) sprechen von zeitlicher Entgrenzung der Arbeit die eine flexible Einteilung der Arbeitszeit erlaubt und beschreiben die Arbeitszeitflexibilisierung anhand dreier Dimensionen die wie folgt lauten: „Dauer, Lage und Verteilung“ (Büssing & Glaser, 1998, S. 587). Als gängigsten und am häufigsten eingesetzten Flexibilisierungsformen der Arbeitszeitdauer sind Teilzeitarbeit, Überstunden, Gleitzeit und Mehrarbeit (Voß, 1998). Die Lage der Arbeitsstunden wird durch verschiedene Modelle wie Schichtsysteme und Gleitzeitregelung gestaltet, wohingegen „die Verteilung der Arbeitszeit als Zusammenfassung von Zeitblöcken innerhalb längerer Zeiträume im allgemeinen durch eine Variation von Ausgleichszeiträumen und Zeitkonten flexibilisiert wird“ (Büssing & Glaser, 1998, S. 587).

Bislang wurde in der Literatur vorwiegend die Dimension der Arbeitszeitdauer diskutiert und behandelt. Aufgrund der vielen verschiedenen Arbeitszeitformen ist es oft vom Arbeitgeber abhängig, welche Zeitformen eingesetzt werden. Konkret handelt es sich dabei um die täglichen Arbeitszeiten, die Dauer der Pausengestaltung, wie auch die Anlässe zeitlicher Verdichtung und Beschleunigung von Tätigkeiten (Voß, 1998).

Hyland (2000) untersuchte die Auswirkungen von flexiblen Arbeitsbedingungen auf organisationale Faktoren wie Geschäftsergebnisse und individuelle Faktoren wie Effizienz der MitarbeiterInnen. Dabei unterscheidet Hyland (2000) zwischen drei verschiedenen Ausprägungen von Flexibilität für Erwerbstätige. (1) Die Möglichkeit Flexibilität in Anspruch zu nehmen, (2) die individuelle Präferenz für Flexibilität sowie (3) die Nutzung der zur Verfügung gestellten Flexibilität.

2.2.2 Örtliche Flexibilität

Als ein weiteres Merkmal der modernen Arbeitswelt lässt sich die örtliche Flexibilität unter dem Aspekt der NWW einordnen. Aufgrund der technischen Weiterentwicklung computerbasierter Technologie besteht für Erwerbstätige die Möglichkeit ihre Arbeit unabhängig von festgelegten Arbeitsorten zu verrichten. Demerouti et al. (2012) bezeichnen diese Arbeitsform als Telecommuting, bei der Erwerbstätige außerhalb des gewohnten Arbeitsplatzes beispielsweise zu Hause, im Zug oder im Flugzeug arbeiten und mit Hilfe von ICTs kommunizieren (Hill et al., 2008; Golden & Veiga, 2005; Kelliher & Anderson, 2008). Dies zeugt von einer räumlichen Entgrenzung der Arbeit (Voß, 1998). Des Weiteren stellen Unternehmen für ihre MitarbeiterInnen leere Arbeitsplätze zur Verfügung

(Kelliher & Anderson, 2008) die für alle Personen der Organisation zugänglich sind. Dieses Konzept wird in der neuen Arbeitswelt als „Desksharing“ oder „Flexible Office“ bezeichnet (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland, & Keulemans, 2012). Durch dieses neue Modell können Firmen erhebliche Kosten einsparen. Bei Unternehmen, wo durchschnittlich 30 Prozent der MitarbeiterInnen im Außendienst tätig sind, kann das Raumangebot auf 70 Prozent der gesamten Belegschaft ausgelegt werden um den finanziellen Aufwand für Infrastruktur bedeutend zu reduzieren.

Hill und KollegInnen (2008) gehen in ihrem Rahmenmodell von zwei Konzeptualisierungen der Flexibilität aus. Zum einen erlaubt Flexibilität auf organisationaler Ebene Handlungsmöglichkeiten um schnell auf verändernde Umweltbedingungen reagieren und sich anpassen zu können (Dastmalchian & Blyton, 2001), wie z. B. das flexible „just in time“ Produktionssystem (Beyers & Lindahl, 1999) und je nach Auftragslage veränderbare Anzahl an Beschäftigten (Huang & Cullen, 2001).

Hill und Kollegen (2008, S. 149) definieren die örtliche Flexibilität somit als „the ability of workers to make choices influencing when, where and for how long they engage in work-related tasks“. Ebenfalls wird von den Autoren angenommen, dass Individuen unter der Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeiteinteilung ihre privaten Bedürfnisse besser organisieren können und somit motivierter, engagierter und loyaler dem Unternehmen gegenüber handeln (Hill et al., 2008).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass flexible Arbeitsbedingungen in örtliche und zeitliche Komponenten eingeteilt werden können. Bei örtlicher Flexibilität besteht für Erwerbstätige die Option zu entscheiden, wo sie arbeiten, wohingegen sie unter dem Aspekt der zeitlichen Flexibilität entscheiden können, wann sie arbeiten. Für erwerbstätige Personen besteht hier die Anforderung auf Veränderungen flexibel zu reagieren. Durch den Einsatz von neuen ICTs ist diese Anpassung viel effizienter möglich (Voß, 1998; Paoli & Merllié, 2001).

2.2.3 Informations-, und Kommunikationstechnologien

Das dritte Merkmal der NWW betrifft den Einsatz der neuen ICTs, wie die Nutzung von Smartphones, Laptops und Videokonferenzen (Demerouti et al., 2012). Diese Medien bieten für Erwerbstätige diverse Optionen mit KundInnen, ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzten via Telefonate, E-Mails oder virtuelle Meetings in Verbindung zu treten, das bedeutet dass ein Großteil der Kommunikation in Unternehmen online passiert (Demerouti et al., 2012; Mainzer & Stengel, 2007; Baarne et al., 2010). Die Medien die hier Verwendung finden, werden als ICTs zusammengefasst. Melhem, Morrell und Tandon (2009) definieren ICT wie folgt:

ICT does not mean the Internet alone. It includes radios, wireless phones, computers connected (or not) to the Internet, electronic brail writers, and a wide variety of software, hardware, or tools such as operating systems, databases, email or office productivity applications, networks, and so forth. (S. viii)

Dies bedeutet, dass ICT alle aktuellen Kommunikationstechnologien wie E-Mail, SMS (short message service), VoIP (Voice over IP, z.B. Skype), instant messaging services (z.B. Microsoft Lync) und Hardware wie Smartphones oder Tablets beinhaltet. Die Verwendung von mobilen Internet- bzw. E-Mail-Diensten in Verbindung mit Smartphone oder Tablets haben in den letzten Jahren stark zugenommen und sind Teil unseres täglichen Arbeitslebens geworden (Middleton & Cukier, 2006; Demerouti et al., 2012). Smartphones beispielsweise bieten die Möglichkeit ortsungebunden E-Mails zu empfangen oder zu verschicken (Middleton, 2007), was eine höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit für Erwerbstätige bringen soll (Demerouti et al., 2012). Unternehmen fördern die Nutzung von ICTs, um schneller Entscheidungen zu treffen, rascher Informationen verfügbar zu haben sowie die Produktivität zu steigern (Demerouti et al., 2012).

Einige Studien zeigen jedoch, dass der Einsatz von ICTs außerhalb der Arbeitszeit auch zu Überlastungen und Stress führen kann (Barley et al., 2011; Demerouti et al., 2012; Middleton & Cukier, 2006). Barley, Meyerson und Grodal (2011) beschreiben in ihrem Artikel, dass die steigende Anzahl an E-Mail-Nachrichten als Stressquelle empfunden wird. Die Ansammlung der ungelesenen Nachrichten im virtuellen Posteingang stellt eine stetige Erinnerung an das Hinterherhinken der Bearbeitung dar (Barley et al., 2011). Welche Auswirkungen NWW auf erwerbstätige Personen haben, wird im Folgenden genauer betrachtet.

2.3 Auswirkungen von NWW auf Individuen

Um in dieser beschleunigten Arbeitswelt erfolgreich sein zu können, ist es für wettbewerbsfähige Unternehmen unumgänglich selbständige und innovative MitarbeiterInnen anzustellen (Cascio, 1995; Voß & Pongratz, 1998). Voß und Pongratz (1998) sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Arbeitskraftunternehmer“. Demnach wird von erwerbstätigen Personen Selbstökonomisierung, Selbstkontrolle und Autonomie verlangt (Büssing & Glaser, 1998). Damit wird die aktive Gestaltung und Selbstorganisation mit der individuellen Arbeitstätigkeit in Zusammenhang gesetzt. Aufgrund der Notwendigkeit als Arbeitskraft am Arbeitsmarkt attraktiv und präsent zu bleiben ist auch die Vermarktung der eigenen Arbeitsleistung essentiell (Voß & Pongratz, 1998; Voß, 1998). Die neue Arbeitswelt fordert somit von Erwerbstätigen neue beschleunigungsbedingte Anforderungen wie beispielsweise hohe Flexibilität, erhöhte Selbstorganisation, Autonomie (Baltes et al., 1999) oder Eigeninitiative, die von MitarbeiterInnen unterschiedlich wahrgenommen werden. Zum einen kann es im positiven Sinn Herausforderung oder Bereicherung auslösen und zum anderen negative Folgen wie Belastung oder Stress mit sich bringen.

Studien die NWW thematisieren, beschreiben einerseits positive Aspekte wie ein erhöhtes Gefühl an Autonomie und Selbstwirksamkeit aber andererseits auch negative Auswirkungen wie ein eingeschränktes Privatleben und geringe Arbeitszufriedenheit (Demerouti et al., 2012; Ten Brummelhuis et al., 2012). Auch eine qualitative Studie von Gerdenitsch, Kubicek und Korunka (subm.) zeigt, dass NWW zu positiven (Entscheidungsspielraum) aber auch zu negativen Aspekten (Arbeitsbelastung) führen können. Ergebnisse von Ten Brummelhuis et al. (2012) bestätigen einen positiven Zusammenhang zwischen NWW und dem Arbeitsengagement, hervorgerufen durch effizientere und effektivere Kommunikationsweise. De Menezes und Kelliher (2011) gehen davon aus, dass flexible Arbeitsbedingungen, direkt oder indirekt, zu Verbesserungen der individuellen Leistungsfähigkeit beitragen. Des Weiteren wurde in Studien bestätigt, dass Arbeitszufriedenheit in positiver Verbindung mit flexiblen Arbeitsbedingungen steht (Almer & Kaplan, 2002; De Menezes & Kelliher, 2011; Gajendran & Harrison, 2007).

Erwerbstätige, die NWW verwenden, fühlten sich aufgrund der permanenten Konnektivität weniger erschöpft (Ten Brummelhuis et al., 2012). Personen berichten, dass es am Arbeitsplatz sehr ermüdend ist, wenn man ständig die Tätigkeiten wechselt bzw. durch

Telefonate unterbrochen wird. Das bedeutet, dass dem Individuum Ablenkung von der Arbeit viel Zeit und Energie abverlangt. Dabei spielt die Kontrolle über die Einteilung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle. Erwerbstätige empfinden die Dauerverbindung nicht als anstrengend, wenn sie selbst bestimmen können, wann sie für ihre KollegInnen erreichbar sind (Ten Brummelhuis et al., 2012).

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es sehr differenzierte Resultate (Ten Brummelhuis et al., 2012), denn die individuelle Balance wird vor allem durch die jeweilige Arbeitsbedingung und persönliche Familiensituation beeinflusst (Ten Brummelhuis & Van der Lippe, 2010). Ein positiver Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann dann beigesteuert werden, wenn Erwerbstätige die Kontrolle darüber haben, wann und wo sie ihre arbeitsbezogenen Tätigkeiten erledigen (Kelliher & Anderson, 2008) und somit besser auf Familienpläne abstimmen können (Gajendran & Harrison, 2007). Ebenso kann durch Telearbeit die Pendlerzeit eingespart, und folge dessen für die Arbeit oder Familienaktivitäten aufgewendet werden (Hill, Ferris, & Martinson, 2003). Im Gegensatz dazu haben Duxbury, Higgings und Thomas (1996) herausgefunden, dass Personen, die außerhalb des Bürogebäudes arbeiten, über erhöhten Stress und mehr Beeinträchtigung zwischen Arbeit und Familie berichten. Ein Grund dafür könnte sein, dass durch flexible Arbeitsbedingungen unter Anwendung von NWW die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen (Katz & Aarhus, 2002). Auch Green (2002) beschreibt, dass möglicherweise durch die Nutzung von Smartphones eine strikte Trennung zwischen Beruf und Privatem immer schwieriger wird.

Die tägliche Anwendung internetfähiger Mobiltelefone sollte zu mehr Flexibilität im Arbeitsalltag führen und bringt jedoch auch neue Erwartungen und Dringlichkeiten mit sich (Korunka & Kubicek, in Druck). Demerouti und KollegInnen (2012) beschreiben, dass Smartphone NutzerInnen über einen steigenden Arbeitsdruck berichten. Es wurde herausgefunden, dass Smartphone NutzerInnen mehr dazu tendieren die E-Mails in ihrer Freizeit oder außerhalb der Arbeitszeit abzurufen bzw. über Arbeitsaufgaben nachdenken und deshalb mehr mit der Arbeit verbunden sind (Demerouti et al., 2012). Dadurch besteht für Erwerbstätige die Gefahr, dass Freizeit und Arbeitstätigkeit immer mehr verwischen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Auswirkungen von NWW auf Erwerbstätige sehr widersprüchlich sind (Golden & Veiga, 2005). Einige Studien zeigen positive Effekte wie beispielsweise gesteigerte Arbeitszufriedenheit (Baruch, 2000; Gajendran & Harrison, 2007) und andere wiederum berichten über negative Folgen wie

Arbeitsbelastung (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Kelliher & Anderson, 2008) oder Zeitdruck (Ulferts, Kubicek, & Korunka, 2009). Korunka und Kubicek (in Druck) gehen jedenfalls davon aus, dass NWW neue beschleunigungsbedingte Anforderungen für MitarbeiterInnen mit sich bringen.

Bakker und Demerouti (2007) sind der Frage nachgegangen, welche positiven und negativen Indikatoren ausschlaggebend für das Wohlbefinden von Erwerbstätigen sind. Dazu haben sie das theoretische Rahmenmodell „Job Demands-Resources Modell“ entwickelt, um den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und berufsbezogenen Ressourcen zu beschreiben.

Das Job Demands-Resources Modell

Das Job Demands-Resources Modell geht von der These aus, dass sich Arbeitsbedingungen in die zwei Charakteristiken Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen einteilen lassen, die sich unterschiedlich auf Erwerbstätige auswirken (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Arbeitsanforderungen sind primär mit hohen Anstrengungen verbunden und lassen sich als physische, soziale und organisationale Aspekte einordnen. Diese verlangen von Erwerbstätigen den Aufwand von physischen und psychischen Kräften und können somit negative Auswirkungen mit sich bringen (Bakker & Demerouti, 2007). Zum Beispiel können hohe Arbeitsanforderungen in Form von Leistungsdruck oder Mehrarbeit zu Gesundheitsbeeinträchtigungen oder emotionaler Erschöpfung führen. Als besondere Belastung zählt die Kombination von zu hohen Arbeitsanforderungen, wie beispielsweise Arbeitsintensivierung und Zeitdruck sowie geringe Arbeitskontrolle (Bakker & Demerouti, 2007). Personen, die selbst entscheiden können, wie sie ihren beruflichen Anforderungen gerecht werden, empfinden keine Arbeitsbelastungen wie gesundheitliche Beschwerden oder Unzufriedenheit (Karasek, 1979).

Die im Job Demands-Resources Modell beschriebenen Arbeitsressourcen werden im Kapitel 5 näher erläutert.

Im Folgenden werden zuerst die Anforderungen beschrieben, mit denen Erwerbstätige in der heutigen Arbeitswelt konfrontiert sind und nachfolgend Ressourcen definiert, welche auf diese Anforderungen unterstützend einwirken.

3 Beschleunigungsbedingte Anforderungen

Beschleunigungsbedingte Anforderungen sind zu neuen Anforderungen in der Arbeitswelt geworden (Korunka & Kubicek, in Druck). Aufgrund der technischen Beschleunigung, des sozialen Wandels und der Beschleunigung des Lebenstempos gehen Korunka und Kubicek (in Druck) von der Annahme aus, dass Beschleunigung zu einer allgemeinen sozialen Norm geworden ist und zu neuen Handlungsanforderungen für erwerbstätige Personen führt. Aus Arbeits- und Organisationspsychologischer Sicht betrachten Korunka und Kubicek (in Druck) Beschleunigungstendenzen auf organisationaler und individueller Ebene. Dazu haben Korunka und Kubicek (in Druck) den Begriff der „beschleunigungsbedingten Anforderungen“ für erwerbstätige Personen in der Arbeitswelt definiert und beschreiben diese anhand von fünf Anforderungen, welche im Folgenden aufgelistet und beschrieben werden.

Die Steigerung des Arbeitstempos als neue Anforderung führt zu (1) *Arbeitsintensivierung*. Green und McIntosh (2001) verstehen unter Arbeitsintensivierung, dass Erwerbstätige ihre Arbeit unter hoher Geschwindigkeit und enger Fristen erledigen müssen (Eurofound, 2012). Untersuchungen zeigen, dass immer mehr Arbeit von immer weniger Personen bewältigt werden muss (Korunka & Kubicek, in Druck). Aufgrund der Beschleunigung von Handlungen lässt sich eine Verknappung der Pausen sowie das gleichzeitige Durchführen mehrerer Tätigkeiten verzeichnen (Rosa, 2005). Arbeitsintensivierung als Anforderung wird im nächsten Kapitel 3.1 noch detaillierter erklärt.

Die (2) *steigende Autonomieanforderung mit dem Fokus auf Tätigkeit* erfordert von Erwerbstätigen zunehmend Entscheidungen ohne Rücksprache mit einem Vorgesetzten zu treffen. Es wird erwartet, dass ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitstag selbstständig planen und strukturieren, um die vorgegebenen Arbeitsziele möglichst effizient zu erreichen (Kubicek, Paškvan, & Korunka, in Vorb.).

Unter dem Aspekt der (3) *steigenden Autonomieanforderung mit dem Fokus auf Karriere* verstehen Korunka und Kubicek (in Druck), dass erwerbstätige Personen zunehmend autonomer und selbstständiger ihre eigene Karriere planen und organisieren müssen (Voß & Pongratz, 1998). Die beschleunigungsbedingte Arbeitsintensivierung bringt größere Unsicherheiten für Erwerbstätige mit sich. Es besteht immer weniger die Möglichkeit einer gesicherten, fortschreitenden Karriere. Das bringt für

ArbeitnehmerInnen die Schwierigkeit mit sich, die eigene Berufslaufbahn zu planen, was wiederum mehr Flexibilität erfordert (Korunka & Kubicek, in Druck; Büssing & Glaser, 1998). Dies lässt sich auch durch die Veränderungen im Berufseinstieg erkennen. Korunka und Kubicek (in Druck) beschreiben hierzu, dass zeitliche Abstände zwischen erster Erwerbstätigkeit und einer unbefristeten Anstellung zunehmend größer werden. Voß (1998) hingegen beschreibt als Anforderung die flexible Arbeitsgestaltung, indem Personen ihre Lebensführung zukünftig aktiver gestalten müssen. Für Personen wird es daher deutlich schwieriger, Entscheidungen für eine langfristige Lebensplanung zu treffen.

Die (4) *steigende Lernanforderung mit dem Fokus auf Wissen* ist eine weitere beschleunigungsbedingte Anforderung und umfasst die Fähigkeit, sich aufgrund der gestiegenen Handlungsgeschwindigkeit immer wieder auf Neues einzustellen (Korunka & Kubicek, in Druck). Von ArbeitnehmerInnen wird gefordert, sich nicht auf einmal erworbene Fähigkeiten zu stützen, sondern permanente Bereitschaft zu zeigen, sich fortzubilden (Voß 1998; Korunka & Kubicek, in Druck). Voß (1998) erklärt, dass nicht mehr spezifische, fachliche Fähigkeiten sondern maximale fachliche Dynamik wichtiger werden um den beschleunigten Anforderungen im beruflichen Kontext gerecht zu werden. Voß (1998) spricht in diesem Zusammenhang von einer schnelleren Entwertung bzw. Halbwertszeit des Wissens. Auf diese verkürzte Form der Gültigkeitsdauer von Wissensbeständen müssen erwerbstätige Personen mit einer Steigerung der Handlungsgeschwindigkeit reagieren, um am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben (Korunka & Kubicek, in Druck).

Durch die gesteigerte Handlungsgeschwindigkeit verändert sich auch die Ausführung der Arbeit, um dieser Anforderung gerecht zu werden. Diese beschleunigungsbedingte Anforderung lässt sich unter dem Begriff der (5) *steigenden Lernanforderung mit dem Fokus auf Fertigkeiten* definieren (Korunka & Kubicek, in Druck).

In der vorliegenden Arbeit wird der Fokus auf die ersten beiden beschriebenen beschleunigungsbedingten Anforderungen, Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung (Fokus Tätigkeit) gelegt, da angenommen wird, dass NWW auf beide Dimensionen Einfluss haben. Im Folgenden werden die beiden Anforderungen Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung mit Fokus auf Karriere detaillierter beschrieben.

3.1 Arbeitsintensivierung

In den vergangenen Jahren weisen Forschungsarbeiten darauf hin, dass technische Innovationen einen maßgeblichen Auslöser von Arbeitsintensivierung darstellen (Green, 2001; Green, 2004a; Green & McIntosh, 2001). Green (2004a) geht der Frage nach, warum es zu einer Arbeitsintensivierung kommt. Die Einführung neuer ICTs bietet für Erwerbstätige die Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeiten, ortsungebunden produktive Arbeit via Laptop oder Smartphone zu leisten (Green 2004a; Green & McIntosh, 2001). Neue Formen der Organisationsstrukturen verlangen mehr Flexibilität und führen somit zu intensiverer Arbeit. Durch die Intensivierung der Arbeit profitieren Organisationen mit einer gesteigerten Produktivität (Brown, 2012). Das gleichzeitige Verrichten von mehreren Aufgaben und die Vorgabe engerer Deadlines führen für Unternehmen zu einer deutlichen Kostenreduktion (Green, 2004a).

Arbeitsintensivierung als neue Anforderung ist auf die Beschleunigung des Lebenstempos zurückzuführen (Rosa, 2005; Korunka & Kubicek, in Druck). Unter Arbeitsintensivierung verstehen Korunka und Kubicek (in Druck) die anfallenden Arbeitsaufgaben mit erhöhter Arbeitsgeschwindigkeit sowie unter Druck terminlicher Vorgaben zu bewältigen. Immer mehr Aufgaben müssen in geringer Zeit verrichtet werden, woraus folgt dass Handlungen beschleunigt, sowie Leerzeiten und Pausen reduziert werden (Green, 2004a; Ulferts et al., 2009). Green und McIntosh (2001) beschreiben einen Trend zur Intensivierung der Arbeit der sich in Form von längeren Arbeitszeiten und/oder höherem Arbeitseinsatz etabliert hat. Betrachtet man die Daten des *European Working Condition Survey* lässt sich seit den 90er Jahren ein Anstieg der Arbeitsintensivierung in Form einer Steigerung des Arbeitstempos verzeichnen (Green & McIntosh, 2001; Paoli & Merlié, 2001). Arbeitsintensivierung tritt dann auf, wenn sich Erwerbstätige gezwungen fühlen, mehrere Aufgaben an einem Arbeitstag zu erledigen (Green, 2004a). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich einer Untersuchung aus den USA zwischen 1989 und 1998 entnehmen. Dabei wurde herausgefunden, dass der Arbeitsstress bei Büroangestellten kontinuierlich gestiegen ist (Handel, 2005).

Im *Fifth European Working Condition Survey* (Eurofound, 2012) wurde herausgefunden, dass die Arbeit in den letzten Jahren intensiver wurde wobei erwerbstätige EU-BürgerInnen im Allgemeinen weniger Arbeitsstunden verrichten. Man kann daher von einer zunehmenden Komprimierung der Erwerbsarbeit sprechen. Weiters wird im *Fifth European Working Condition Survey* berichtet, dass Personen mit langen Arbeitszeiten

intensiver arbeiten. Dabei werden lange Arbeitsstunden mit einem hohen Maß an Arbeitsintensivierung in Verbindung gebracht (Eurofound, 2012).

Wie bereits erwähnt, kann auch erhöhte Arbeitsintensivierung als Konsequenz von flexiblen Arbeitsbedingungen auftreten. Kelliher und Anderson (2010) berichten über Arbeitsintensivierung bei Personen, die weniger Stunden pro Tag arbeiten (zeitlich flexibel sind) und bei Personen, die aufgrund der Verwendung von ICTs, örtlich flexibel sind. Das bedeutet, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige anfälliger sind intensiver zu arbeiten. Auch die permanente Verbindung via Internet zur Arbeit ermöglicht es, mehr zu arbeiten. Auf der anderen Seite berichten flexible ArbeitnehmerInnen über ein geringeres Ausmaß an Belastung und Stress (Almer & Kaplan, 2002).

Zusammenfassend lässt sich aus der Literatur festhalten, dass in den vergangenen Jahren ein steigendes Forschungsinteresse im Bereich flexibler Arbeitsgestaltung zu verzeichnen ist, jedoch relativ wenig Beachtung den Folgen und Auswirkungen im Zusammenhang mit Arbeitsintensivierung geschenkt wurde (Kelliher & Anderson, 2010). Den Erkenntnissen von Kelliher und Anderson (2010) zufolge wird in der vorliegenden Arbeit angenommen, dass Personen, die flexibel arbeiten einen höheren Grad an Arbeitsintensivierung aufweisen, als ihre an Arbeitszeit und Arbeitsort gebundenen KollegInnen (Kelliher & Anderson, 2008; Demerouti et al., 2012).

Hypothese 1: Je höher die Nutzung von NWW, desto stärker ist die Wahrnehmung von Arbeitsintensivierung.

3.2 Steigende Autonomieanforderung

In den vergangenen Jahren konnte in der modernen Arbeits- und Berufswelt ein Destrukturierungsprozess beobachtet werden (Voß, 1998). Voß (1998) beschreibt den Wandel der organisatorischen Bedingung pauschal als „Flexibilisierung“. Der Begriff der Flexibilisierung umfasst beispielsweise die „Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene, Hierarchieausdünnung auf betrieblicher Ebene oder entstandardisierte Arbeitszeiten auf individueller Ebene“ (Voß, 1998, S. 474). Die sich ändernden Marktanforderungen führen auf individueller Ebene zu einer erweiterten Handlungsmöglichkeit. Als Folge für den Einzelnen lässt sich daraus ableiten, dass Arbeitskräfte eigene Arbeitsstrukturen entwickeln müssen. Für die erwerbstätige Person bedeutet der Abbau handlungsleitender Strukturen,

selbstregulierende Fähigkeiten zu entwickeln (Korunka & Kubicek, in Druck).

Hackman und Oldham (1976) beschreiben Autonomie als eine Möglichkeit am Arbeitsplatz Unabhängigkeit sowie einen individuellen Zeitplan bestimmen zu können. Zusätzlich soll in einem bestimmten Ausmaß Freiheit und die Vorgehensweise zur Durchführung der eigenen Arbeit gewählt werden können. Die Möglichkeit eigenständig Entscheidungen zu treffen ist mit Autonomieanforderung (Voß, 1998) verbunden und geht mit einer erhöhten Verantwortung für die Personen einher. Voß (1998) spricht in diesem Zusammenhang von einer geforderten Selbstkontrolle bzw. Autonomie. Diese Anforderung zur Selbstorganisation der eigenen Tätigkeit kann für Erwerbstätige ambivalente Konsequenzen nach sich ziehen. Korunka und Kubicek (in Druck) gehen von der These aus, dass steigende Autonomie für den Erwerbstätigen im Arbeitskontext sowohl herausfordernd, als auch belastend wahrgenommen werden kann. In diesem Zusammenhang können der zunehmende Leistungsdruck oder eine undefinierte Zielsetzung belastende Faktoren sein. In Abhängigkeit der personellen Ressourcen kann Autonomie bzw. Handlungsspielraum im positiven Sinne als Herausforderung empfunden werden (Hackman & Oldham, 1975; Karasek, 1979). In bisherigen Untersuchungen von Voß und Pongratz (1998) wurde festgestellt, dass Autonomie als Anforderung wahrgenommen wird, indem Erwerbstätigen die Möglichkeit zur Selbstbestimmung und Selbstverantwortung gegeben wird. Voß und Pongratz (1998) definieren dazu den Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“, welche eine erweiterte Selbstkontrolle und verstärkte ökonomische Nutzung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen entwickelt. Dies bedeutet, dass durch neue Handlungschancen und Gestaltungsspielräume von Erwerbstätigen sehr viel mehr Selbstorganisation gefordert wird. Im Weiteren beschreiben Voß und Pongratz (1998) eine Rationalisierung des Arbeitslebens, was die zweckgerichtete über die traditionell eingelebte Form der Alltagsgestaltung stellt.

Wie bereits erwähnt wurde, wird von Erwerbstätigen zunehmend gefordert ihre Arbeitsschritte selbst zu planen, zu steuern und zu kontrollieren (Voß & Pongratz, 1998). In weiterer Folge erwarten Organisationen von ihren ArbeitnehmerInnen Selbstorganisation in Bezug auf die Zielerreichung der geforderten Aufgaben, indem Fähigkeiten wie Eigeninitiative, Autonomie und Selbstmotivation vorausgesetzt werden (Voß & Pongratz, 1998). Die Implementierung dezentraler Organisationsstrukturen und die damit einhergehenden flexiblen Arbeitsbedingungen verlangen zukünftig von Unternehmen, zunehmend flexible ArbeitnehmerInnen einzustellen (Pongratz & Voß, 2003). Diese neuen flexiblen Arbeitsbedingungen erfordern wiederum autonom

gesteuerte und selbstorganisierte Arbeitsweisen.

Auch das *Fifth European Working Condition Survey* (Eurofound, 2012) berichtet über eine zunehmende Autonomie bei Erwerbstätigen. Autonomie bezieht sich darauf, die Reihenfolge der Aufgaben selbst zu bestimmen sowie über das Arbeitstempo entscheiden und die Arbeitsmethode kontrollieren zu können (Jackson, Wall, Martin, & Davids, 1993). Ein Mangel an Autonomie kann dann entstehen wenn MitarbeiterInnen nicht die Chance bekommen ihre Fähigkeiten gezielt einzusetzen und ihre Potentiale weiterzuentwickeln (Eurofound, 2012). Des Weiteren berichtet das *Fifth European Working Condition Survey*, dass ein Mangel an Autonomie bei Erwerbstätigen zu mentalen gesundheitlichen Problemen führen kann. Daraus lässt sich ableiten, dass Autonomie einen positiven und wichtigen Beitrag am Arbeitsplatz leistet und negativen Effekten bei Arbeitsbelastung entgegenwirken kann (van Ruysseveldt & van Dijke, 2011).

Ausgelöst durch das Arbeitsmodell NWW, bei dem es notwendig ist selbstständig und eigenverantwortlich zu agieren, wird von den MitarbeiterInnen Autonomie verlangt (Demerouti et al., 2012). Auch die Studie von Gajendran und Harrison (2007) belegt einen positiven Zusammenhang zwischen Flexibilität und wahrgenommener Autonomie. Durch die höhere Flexibilität wo und wann die Arbeit verrichtet wird, erhöht sich vor allem die Kontrolle (Kelliher & Anderson, 2008) über die Ausführung: „Flexibility equals control“ (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526). Des Weiteren beschreiben Hackman und Oldham (1976), dass zeitliche Flexibilität und die eigenständige Tätigkeitsausführung bei Erwerbstätigen zu einer erhöhten Wahrnehmung der Autonomie führt (Langfred & Moyer, 2004). Das bedeutet, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige, unterstützt durch ICTs, höhere Autonomie zeigen (Gajendran & Harrison, 2007; Kelliher & Anderson, 2008). Aus diesen Argumenten lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 2: Je höher die Nutzung von NWW, desto stärker ist die Wahrnehmung der steigenden Autonomieanforderung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anforderungen Arbeitsintensivierung und Autonomie, bedingt durch NWW, im positiven Zusammenhang stehen.

4 Auswirkungen von beschleunigungsbedingten Anforderungen auf Erwerbstätige

In bisherigen Arbeiten von Korunka und Kubicek (in Druck) wurde herausgefunden, dass erwerbstätige Personen Arbeitsintensivierung eher als Belastung und Autonomieanforderung eher als positiv wahrnehmen. In der vorliegenden Arbeit werden die Auswirkungen von Arbeitsintensivierung und steigender Autonomieanforderung auf Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung untersucht und nachfolgend detailliert beschrieben.

4.1 Arbeitszufriedenheit

Das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit ist im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie ein vielseitig untersuchtes Forschungsgebiet (Dormann & Zapf, 2001). Einerseits aufgrund des Interesses an der subjektiven Bewertung von Arbeitsbedingungen und andererseits des problematischen Faktors Arbeitsunzufriedenheit im Zusammenhang mit Fehlzeiten, Unproduktivität oder Fluktuation (Dormann & Zapf, 2001).

Locke (1976) definiert Arbeitszufriedenheit als einen angenehmen oder positiv emotionalen Zustand, der aus der Arbeitsbewertung oder Arbeitserfahrung resultiert. Grandey, Cordeiro und Crouter (2005) beschreiben Arbeitszufriedenheit als kognitive Bewertung, bei der die Erfahrungen, die während der Arbeit erlebt werden, als günstig oder ungünstig eingestuft werden. „Arbeitszufriedenheit ist zu sehen als Zufriedenheit mit einem gegebenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis. Arbeitszufriedenheit bezeichnet damit eine Attitüde, die das Arbeitsverhältnis, mit all seinen Aspekten, hinsichtlich der Beurteilungsdimension zufrieden – unzufrieden betrifft“ (Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975, S. 19). Das bedeutet, dass Arbeitszufriedenheit als globale Einstellung zur Arbeit zumeist unter dem Aspekt der Arbeitstätigkeit oder der Arbeitsbedingungen betrachtet wird. Allgemein gesehen wird die Terminologie Arbeitszufriedenheit in der Literatur als subjektive Einschätzung des generellen Gefühls zur Arbeitssituation gekennzeichnet (Dormann & Zapf, 2001).

Resultierend aus den Begriffsdefinitionen lässt sich festhalten, dass Arbeitszufriedenheit mit hoher Leistungsfähigkeit und geringen Fehlzeiten in Verbindung steht. Außerdem

entwickeln zufriedene ArbeitnehmerInnen eine stärkere Identifikation mit der Organisation und zeigen mehr Engagement zur Erreichung der Arbeitsziele und Arbeitsanforderungen.

Wie bereits im Abschnitt 2.3 erklärt, können Arbeitsanforderungen positive (z.B. Arbeitszufriedenheit) als auch negative (z.B. emotionale Erschöpfung) Effekte auf arbeitsbezogene Ergebnisse haben. Einige Studien zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeitszufriedenheit (De Jonge & Schaufeli, 1998; Parker & Wall, 1998; Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007) sowie auf psychisches Wohlbefinden (Deci & Ryan, 2000). Korunka und Kubicek (in Druck) gehen von der Annahme aus, dass die subjektive Bewertung von beschleunigungsbedingten Anforderungen die Wirkung auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit von erwerbstätigen Personen beeinflusst. Demnach kann Autonomie als positiver Faktor zu erhöhter Arbeitszufriedenheit führen. Ebenso berichten Gajendran und Harrison (2007) über Personen mit hoher Arbeitszufriedenheit, welche aufgrund der möglichen Flexibilität am Arbeitsplatz auch erhöhte Autonomie verspüren. Des Weiteren belegt die Studie von Humphrey, Nahrgang und Morgeson (2007) einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeitszufriedenheit. Daraus lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 3: Je höher die steigende Autonomieanforderung, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Im Gegensatz zu den soeben beschriebenen Effekten zeigen einige Studien, dass Arbeitsanforderungen wie Arbeitsintensivierung einen negativen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit haben. (Brown, 2012; Green, 2004b). So fühlen sich beispielsweise Personen, die unter Zeitdruck eine große Menge an Arbeit verrichten müssen und dabei weniger Zeit für Pausen oder Erholung zur Verfügung haben, mit ihrer Arbeit unzufriedener. Im *Fifth European Working Condition Survey* wird Arbeitsintensivierung als einer von acht psychosozialen Risikofaktoren angeführt, die sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Erwerbstätigen auswirken (Eurofound, 2012). Auch Green (2004b) konnte in seiner Untersuchung zeigen, dass sich Arbeitsintensivierung negativ auf das subjektive Wohlbefinden, im Sinne der Arbeitszufriedenheit auswirkt. Psychisches Wohlbefinden als globaler Begriff wurde mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit erhoben (Green, 2004b). Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 4: Je höher die Arbeitsintensivierung, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit.

4.2 Emotionale Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung bezieht sich auf das Gefühl der Überforderung und das Gefühl des erschöpft seins bedingt durch hohe Anforderung am Arbeitsplatz (Demerouti et al., 2001). Ausgehend von Karasek's (1979) Job Demands Control Modell wurde das Job Demands-Resources Modell entwickelt, um herauszufinden, unter welchen Umständen Burnout entsteht. Demerouti und KollegInnen (2001) postulieren, dass das Burnout-Syndrom dann auftritt, wenn die berufsbezogenen Anforderungen höher sind und die vorhandenen Ressourcen aufgrund negativer Arbeitsbedingungen geringer sind, welche beispielsweise zu verminderter Motivation oder Erschöpfung führen. Demnach beschreiben Demerouti und KollegInnen (2001) das Konzept der emotionalen Erschöpfung als eine von drei Symptomen des Burnout-Syndroms, das mit starker Müdigkeit, erhöhter Stressreaktionen oder Ängstlichkeit bis hin zu depressiven Symptomen einhergeht. Generell fühlen sich Personen die über emotionale Erschöpfung berichten, müde, ausgebrannt, verbraucht, stark belastet und überanstrengt (Büssing & Perrar, 1992; LePine, Podsakoff, & LePine, 2005).

Hohes Arbeitspensum oder emotionale Beanspruchung als geforderte Arbeitsaspekte können aufgrund vorhandener Ressourcen wie Selbstständiges Arbeiten oder Zugehörigkeit im Team negative Auswirkungen auf die Gesundheit erwerbstätiger Personen mildern (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Im Vitamin-Modell von Warr (1987) werden Arbeitsfaktoren beschrieben, welche einen Effekt auf die psychische Gesundheit von Individuen darstellen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass das Arbeitsumfeld einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden hat. Ab einer gewissen Grenze führt die Optimierung des Arbeitsbereiches zu keiner Verbesserung der psychischen Gesundheit mehr, analog der Effekte von Vitaminen auf die physische Gesundheit. Demnach kann sich der Einfluss auf die psychische Gesundheit verschlechtern oder konstant bleiben. Warr (1987) erklärt, dass berufsbezogene Charakteristika wie Arbeitsautonomie oder Arbeitsanforderungen bei zu hoher Ausprägung einen negativen Effekt auf die psychische Gesundheit aufzeigen (Voß & Pongratz, 1998). Aus diesen vorangegangenen Untersuchungen lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 5: Je höher die steigende Autonomieanforderungen sind, desto höher ist die emotionale Erschöpfung.

Wie bereits in Kapitel 3.1 erklärt kann die tägliche Nutzung von ICTs zu Arbeitsintensivierung führen. Auf der einen Seite sind Erwerbstätige aufgrund der permanenten Verbindung via Internet dazu verleitet ihre E-Mails in der Freizeit zu bearbeiten. Andererseits kann die ständige Verbundenheit zu Unterbrechungen während des Arbeitsprozesses führen, beispielsweise durch eingehende Telefonate oder Nachrichten (Ten Brummelhuis et al., 2012). Dies impliziert, dass die Arbeit nie endet (Sonnentag & Bayer, 2005) und der Stress steigt (Mazmanian, Orlikowski, & Yates, 2005). Claessens und Kollegen (2004) haben einen direkten Effekt von erhöhtem Arbeitspensum auf Überlastung gefunden, der sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirkt. Hohe Arbeitsbelastung und permanenter Zeitdruck können als Arbeitsstressoren im positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen (Demerouti et al., 2001; Kattenbach et al., 2010). Daraus folgend kann angenommen werden, dass eine Korrelation zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung besteht.

Hypothese 6: Je höher die Arbeitsintensivierung, desto höher ist die emotionale Erschöpfung.

5 Ressourcen als protektive Faktoren

Ausgehend vom Job Demands-Resources Modell beziehen sich Arbeitsressourcen im engeren Sinne laut Demerouti et al. (2001, S. 501) auf „physiologische, psychologische oder organisationale Aspekte der Arbeit. Dazu zählen folgende drei Charakteristiken: (1) Ressourcen sind funktionell für das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen, (2) minimieren Arbeitsanforderungen mit den damit verbundenen psychischen und physischen Kosten und (3) fördern das persönliche Wachstum und die Weiterentwicklung“ (Demerouti et al., 2001; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Als Beispiel dafür gelten: Feedback, Belohnungen, Kontrolle, Karrieremöglichkeiten aber auch die Teilnahme an Entscheidungen, Autonomie und Unterstützung von KollegInnen.

Richter und Hacker (1998) teilen Ressourcen in weitere zwei Kategorien ein: externale und internale Ressourcen. Unter dem Begriff der externalen Ressourcen sind organisationale und soziale Ressourcen zu verstehen. Internale Ressourcen beinhalten kognitive Merkmale und Handlungsmuster. Zu den organisationalen Ressourcen zählen beispielsweise die Kontrolle über die Arbeit, Aufgabenvielfalt aber auch die Möglichkeit Entscheidungen zu treffen. Unterstützung von KollegInnen, Familie oder einer Gruppe lässt sich unter dem Begriff der sozialen Ressource einordnen (Richter & Hacker, 1998; Demerouti et al., 2001). Die Folgen von hohen Arbeitsanforderungen wie beispielsweise Arbeitsintensivierung, die physiologische oder psychologische Kosten verursachen, können durch Arbeitsressourcen reduziert werden. Zudem geht das Job Demands-Resources Modell davon aus, dass vorhandene Ressourcen als Puffer zwischen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung fungieren (Xanthopoulou et al., 2007).

Xanthopoulou und KollegInnen (2007) haben das Job Demands-Resources Modell erweitert und die Rolle von personalen Ressourcen beschrieben. Personale Ressourcen sind Aspekte des Selbst, die in direktem Zusammenhang mit Belastbarkeit stehen. Sie beziehen sich auf das Selbstwertgefühl, ermöglichen die Fähigkeit zur Kontrolle und können besonders in herausfordernden Situationen Einfluss auf ihre Umwelt nehmen. (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Personen, die mit hohen Anforderungen gut umgehen und in ihre Arbeitssituation aktiv eingreifen können, zeigen ein hohes Maß an persönlicher Initiative (Frese & Fay, 2001). Persönliche Initiative stellt somit ein proaktives Arbeitsverhalten dar und wird als personale Ressource bezeichnet. Personale Ressourcen medieren den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen sowie

Engagement und/oder Erschöpfung (Xanthopoulou et al., 2007). Auch Hakanen, Perhoniemi und Toppinen-Tanner (2008) haben einen positiven Effekt zwischen Arbeitsressourcen, Arbeitsengagement und persönlicher Initiative gefunden.

Auch Kontrolle über die Tätigkeit stellt laut Demerouti et al. (2001) eine Arbeitsressource dar und ist für die vorliegende Arbeit von Bedeutung.

Demerouti und KollegInnen (2001) gehen von der Annahme aus, dass Ressourcen generell als motivierende Faktoren fungieren und den ungünstigen Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Gesundheit von Erwerbstätigen reduzieren. Personen, die über Arbeitsressourcen verfügen, zeigen positive Auswirkungen sowohl in Bezug auf Commitment gegenüber der Organisation als auch bei Arbeitsengagement (Schaufeli & Bakker, 2004). Wenn ein Mangel an Ressourcen besteht und gleichzeitig sehr hohe Anforderungen in Form von hoher Arbeitsintensivierung an eine Person gestellt werden, kann beispielsweise eine Zielerreichung schwieriger bewältigt werden (Demerouti et al., 2001). Zu hohe Arbeitsanforderungen können Ressourcen von ArbeitnehmerInnen ausschöpfen und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie emotionaler Erschöpfung führen (Schaufeli & Bakker, 2004).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ressourcen im Arbeitskontext ein wichtiges und essentielles Mittel darstellen, um den geforderten Aufgaben gerecht zu werden sowie Handlungen möglichst effizient zu verrichten. Ressourcen können zum einen von außen auf Personen einwirken, das bedeutet vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, und zum anderen von der Person selbst als intrinsisches Charakteristikum, wie beispielsweise persönliche Initiative, wirken.

5.1 Persönliche Initiative als Puffer zwischen NWW und beschleunigungsbedingten Anforderungen

Persönliche Initiative wird in Frese und Fay (2001, S. 134) definiert als „work behavior characterized by its self-starting nature, its proactive approach, and by being persistent in overcoming difficulties that arise in the pursuit of a goal“. Das bedeutet, dass persönliche Initiative als ein Arbeitsverhalten von Personen gekennzeichnet ist, welches durch deren hohe Eigenmotivation angetrieben wird. Charakteristisch dafür ist eine proaktive Verhaltensweise und die Konsequenz Schwierigkeiten zu lösen, die auf dem Weg zum Ziel auftreten (Frese & Fay, 2001). Persönliche Initiative wird laut Frese, Kring, Soose und

Zempel (1996) als Verhaltensmerkmal einer Person beschrieben. Proaktives Handeln und persönliche Initiative sind begrifflich eng miteinander verbunden (Frese & Fay, 2001). Bezogen auf den Arbeitskontext bedeutet dieses Selbstkonzept eine Motivation zu entwickeln, bei der Erwerbstätige ihre Aufgaben über die formale Arbeitsanforderung des Jobs hinaus erfüllen. Eine genauere Definition persönlicher Initiative findet sich in Frese et al. (1996, S. 38). Hier wird nach fünf verschiedenen Aspekten unterschieden. Der Erwerbstätige (1) verfolgt die Philosophie des Unternehmens, (2) denkt in langfristigen Zielen, (3) arbeitet ziel- und handlungsorientiert, (4) zeigt Ausdauer bei der Überwindung von Barrieren und Rückschritten und (5) ist proaktiv und intrinsisch motiviert. Demnach konstatiert persönliche Initiative ein proaktives Konzept (Fay & Frese, 2001), indem Erwerbstätige vorausschauend handeln. Ausgehend von einem leistungsbezogenen Konzept (Fay & Sonnentag, 2002) setzen sich proaktive Personen damit auseinander, Pläne für zukünftige Schwierigkeiten zu entwickeln (Frese & Fay, 2001) und eigenständig Veränderungen im individuellen Arbeitsumfeld vorzunehmen (Crant, 2000). Erwerbstätige Personen mit einem hohen Grad an persönlicher Initiative beeinflussen ihre berufsbezogenen Tätigkeiten, indem sie ihre Arbeit komplexer gestalten und autonomer steuern (Frese & Fay, 2001).

Die Aspekte der Arbeit, die notwendig sind um die Arbeitsziele zu erreichen bzw. die Arbeitsanforderungen zu reduzieren, werden von Demerouti und Kollegen (2001) als Ressourcen bezeichnet. Persönliche Initiative als personale Ressource kann hohen Arbeitsanforderungen entgegenwirken und im Umgang mit Stressoren unterstützend wirken (Frese & Fay, 2001). Auch Fay und Sonnentag (2002) bestätigen, dass selbst ein hohes Maß an Stressoren persönliche Initiative nicht beeinträchtigt. Demzufolge ist davon auszugehen, dass persönliche Initiative als Ressource, Erwerbstätigen ermöglicht mit Arbeitsanforderungen aktiver umzugehen.

Frese und Fay (2001) beschreiben in ihrer Studie eine Vielzahl an Veränderungen in Organisationen aufgrund der beschleunigten technischen Entwicklung, dem dynamischen Arbeitsumfeld und den sich ändernden Arbeitskonzepten. Diese Veränderungen, in Form der Implementierung von NWW (Demerouti et al., 2012) verlangen von Erwerbstätigen eine erhöhte Anpassungsfähigkeit, um ihre aktuellen Arbeitsaufgaben und den langfristigen Unternehmenserfolg bestimmen zu können (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). Die Unsicherheit, die durch die notwendig gewordenen organisationalen Umstrukturierungen, beispielsweise in Form von Desksharing (Ten Brummelhuis et al., 2012) hervorgebracht wird, erfordern von Erwerbstätigen daher mehr Eigeninitiative, um am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben (Crant, 2000; Grant &

Ashford, 2008). Ein wichtiges Ergebnis aus der Studie von Frese und Fay (2000) besagt, dass Personen, mit hoher persönlicher Initiative, mehr Einfluss auf die Kontrolle über die Arbeitstätigkeit sehr wohl auch bei einer bestehenden Anstellung nehmen. Wie im Abschnitt 3.2 beschrieben zeigen Personen, die mit dem Arbeitskonzept NWW konfrontiert sind erhöhte Autonomie. Auch Grant und Ashford (2008) beschreiben, dass Jobs zukünftig immer mehr Möglichkeiten an Autonomie und höheren Entscheidungsspielraum bieten. Aufgrund dieser Veränderungen wird vermutet, dass Arbeitsplätze in Zukunft von Erwerbstätigen viel mehr persönliche Initiative (Frese & Fay, 2001) und Autonomie fordern als bisher.

Es konnte bereits ein Zusammenhang zwischen persönlicher Initiative und Autonomie gefunden werden (Fay & Frese, 2001; Sonnentag & Spychala, 2012). Erwerbstätige Personen mit einem hohen Maß an persönlicher Initiative gestalten ihren Arbeitsablauf von sich aus autonomer. Daher wird angenommen, dass Personen die mit NWW konfrontiert sind, vermehrt Autonomieanforderungen verspüren. Persönliche Initiative soll den Wirkprozess zwischen NWW und Autonomieanforderungen positiv unterstützen. Es stellt sich die Frage, ob persönliche Initiative als Ressource einen moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen NWW und steigender Autonomieanforderung hat und diesen positiv unterstützt.

Hypothese 7: Je höher die Wahrnehmung von NWW, desto stärker ist die Wahrnehmung der steigenden Autonomieanforderung unter Einfluss der persönlichen Initiative.

Durch den globalen Wettbewerb und den vermehrten Einsatz von NWW entsteht eine erhöhte Unsicherheit am modernen Arbeitsmarkt welche zusätzlich betriebliche Unsicherheit mit sich bringt (Parker & Wall, 2001). Diese operationale Unsicherheit lässt sich durch die wachsende Veränderlichkeit und die komplexen Arbeitsaufgaben kennzeichnen und fordert Arbeitskräfte auf, ihre Tätigkeitsabläufe selbst in die Hand zu nehmen (Parker, Wall, & Cordery, 2001). Anhand des Job Characteristics Modell (Hackman & Oldham, 1980) beschreiben Chung-Yan und Butler (2011) die Interaktion zwischen der Komplexität von Arbeit und proaktivem Verhalten auf arbeitsbezogene Ergebnisse. Dabei wurde herausgefunden, dass proaktives Verhalten den Zusammenhang zwischen Komplexität und arbeitsbezogenen Auswirkungen mildert. Komplexität und Aufgabenvielfalt sind eng mit Arbeitsintensivierung verknüpft (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Nijp, Beckers, Geurts, Tucker, & Kompier, 2012). Das bedeutet, dass Erwerbstätige, die mit unklaren, schwierigen und einer Fülle von Aufgaben

konfrontiert sind durch einen hohen Grad an Proaktivität und Eigeninitiative positiver mit diesen Anforderungen umgehen können als Personen, die ein geringeres Maß an persönlicher Initiative zeigen (Chung-Yan & Butler, 2011). Persönliche Initiative kann folge dessen als Puffer im Sinne einer Ressource möglichen Anforderungen entgegen wirken. Aus diesen Argumenten lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 8: Je höher die Wahrnehmung von NWW, desto geringer ist die Arbeitsintensivierung unter Einfluss der Persönlichen Initiative.

Frese und Fay (2001) behaupten, dass Personen verstärkt ihre Eigeninitiative einsetzen, wenn sie Kontrolle über ihre Arbeitssituation und ihre eigenen Handlungen haben. Das Konzept der Kontrolle wird nachfolgend beschrieben. Dabei ist davon auszugehen, dass Kontrolle ebenso wie persönliche Initiative als Ressource bei Erwerbstätigen wirkt.

5.2 Kontrolle über Flexibilität als Puffer zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und Auswirkungen auf Individuen

Im Zusammenhang mit NWW stellt Kontrolle über die Zeit und den Ort der Arbeitsverrichtung ein wesentliches Kriterium dar (Demerouti et al., 2012). Welche Auswirkungen Kontrolle auf Erwerbstätige hat, wird in diesem Abschnitt erläutert.

In der Literatur wird die Kontrolle in autonome und delegierte Kontrolle eingeteilt (Akerstedt & Kecklund, 2005; Härmä, 2006; Kattenbach, Demerouti, & Nachreiner, 2010). Die autonome Kontrolle beschreibt die Möglichkeit einer Person, über Arbeitszeit und Arbeitsort eigenständig zu entscheiden, sowie den Ablauf der Tätigkeit selbst einzuteilen (Beckers, Kompier, Kecklund, & Härmä, 2012). Die delegierte Kontrolle bezieht sich auf den erhaltenen Druck vom Arbeitgeber um einen geforderten Arbeitsablauf von MitarbeiterInnen zu verlangen.

In der von Ryan und Deci (2000) definierten Self-Determination Theorie wird der Zusammenhang zwischen Kontrolle und positiven Auswirkungen von Erwerbstätigen beschrieben. Die Self-Determination Theorie geht davon aus, dass Kontrolle eine externale Motivation, d.h. von außen reguliert, ist. Der Impuls für die Ausführung einer Tätigkeit oder Handlung wird nicht von der Person selbst bestimmt, sondern von außen geregelt (Ryan & Deci, 2000). Dies lässt sich auf das Konzept von NWW übertragen.

Dabei werden vom Arbeitgeber (external) die Arbeitsbedingungen zur Verfügung gestellt und MitarbeiterInnen können selbst entscheiden, wann und wo sie ihre Arbeit verrichten. Mit Hilfe der ICTs wird es den MitarbeiterInnen zusätzlich erleichtert ihre Arbeit zeitlich und örtlich flexibel zu gestalten.

Kontrolle darüber wo und wann man arbeitet kann ein wichtiger Faktor sein, der einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden von Erwerbstätigen hat (Kattenbach et al., 2010). Kontrolle über die eigene Arbeit zu haben kann auch laut Frese und Fay (2001) einen positiven Effekt auf das Arbeitsergebnis haben. Ten Brummelhuis et al. (2012) gehen davon aus, dass erwerbstätige Personen die Dauerverbindung zur Arbeit nicht als energieraubend ansehen, weil sie durch die Konnektivität die Kontrolle darüber haben, selbst zu entscheiden wann sie für ihre KollegInnen zur Verfügung stehen. Das bedeutet, dass die elektronische Verbindung via Internet mehr Möglichkeiten bietet die Kommunikation, in Bezug auf senden und empfangen von Nachrichten, selbst zu steuern bzw. zu kontrollieren (Ten Brummelhuis et al., 2012). Frese und Fay (2001) beschreiben, dass Personen, die ihre Tätigkeiten eigenständig kontrollieren können im beruflichen Kontext mehr Verantwortung zeigen, weniger schnell aufgeben und aktiv nach Informationen suchen und somit mehr Vertrauen in ihren Erfolg haben. Personen die über ein hohes Maß an Kontrolle verfügen, zeigen auch eine intensivere Bindung an das Unternehmen, höhere Arbeitszufriedenheit (Lyness, Gornick, Stone, & Grotto, 2012) sowie erhöhte Produktivität (Beckers et al., 2012).

Jackson, Wall, Martin und Davids (1993) beschreiben Arbeitskontrolle, als Autonomie am Arbeitsplatz, die es ermöglicht frei zu entscheiden, wie Erwerbstätige ihre vorgegebenen Tätigkeiten ausführen und wird somit als Arbeitsressource (Schaufeli & Bakker, 2004) betrachtet. Arbeitsaufgaben beanspruchen personale Ressourcen (Meijman & Mulder, 1998), jedoch können Personen, die über eine hohe Kontrollmöglichkeit verfügen mit arbeitsbezogenen Anforderungen besser umgehen (Parker & Sprigg, 1999; Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Die Kontrolle über die Tätigkeiten kann somit eine Abneigung von der Arbeit verhindern (Demerouti et al., 2001). Auch Büssing und Glaser (1998) gehen davon aus, dass Kontrolle über die Tätigkeit als Ressource fungiert und somit eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit Wohlbefinden, Motivation oder Leistungsfähigkeit spielt.

Wie bereits diskutiert, kann Kontrolle über die Arbeit als wichtiger Faktor betrachtet werden, um Personen vor Arbeitsüberlastung zu schützen (Nijp et al., 2012). Ausgehend vom Job Demands Control Modell (Karasek et al., 1998) schlagen Claessens und KollegInnen (2004) vor, dass wahrgenommene Kontrolle einen indirekten Effekt zwischen

Anforderungen und Auswirkungen auf Individuen hat. Kontrolle kann einen besonders erholsamen Beitrag leisten, indem Erwerbstätige die Möglichkeit haben ihre Arbeit zu stoppen bevor sie zu müde oder zu erschöpft sind (Nijp et al., 2012). Unterstützt durch NWW können Individuen somit selbst entscheiden, wann sie eine Pause einlegen um sich von der Arbeit zu erholen. Eine Person, die mit einem hohen Arbeitspensum und erhöhter Verantwortung konfrontiert ist und dabei wenig Kontrollmöglichkeit verspürt, wird auf Anforderungen kaum positiv reagieren (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004). Des Weiteren haben Claessens und Kollegen (2004) in ihrer Studie aufgezeigt, dass Arbeitsüberlastung in Kombination mit geringer Kontrollwahrnehmung zu erhöhter Belastung, weniger Zufriedenheit und verminderter Produktivität führt. Demnach kann angenommen werden, dass Personen, die ein hohes Maß an Arbeitsintensivierung verspüren, dabei jedoch Kontrolle über ihren Arbeitsort und Arbeitszeit haben, mit ihrer Arbeit zufriedener und weniger erschöpft sind als Personen die intensiv arbeiten und wenig Kontrollmöglichkeiten zur Verfügung haben. Die wahrgenommene Kontrolle über die Arbeit kann als Puffer gegen Erschöpfung, Müdigkeit und Stress wirken (Nijp et al., 2012). Aus diesen Argumenten lassen sich folgende Hypothesen formulieren:

Hypothese 9: Je höher die Arbeitsintensivierung, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit unter Einfluss der Kontrolle auf NWW.

Hypothese 10: Je höher die Arbeitsintensivierung, desto geringer ist die emotionale Erschöpfung unter Einfluss der Kontrolle auf NWW.

Wie bereits in Kapitel 3.2 beschrieben, wird die steigende Autonomieanforderung von Erwerbstätigen als positiv wahrgenommen. Claessens und Kollegen (2004) haben in ihrer Studie wahrgenommene Arbeitszeitkontrolle als Mediator geprüft und dabei einen indirekten Effekt von Autonomie auf Individuen festgestellt. Das bedeutet, dass Personen mit hoher Autonomie ebenso erhöhte Kontrolle erleben und sich dadurch weniger belastet, zufriedener und produktiver fühlen. Auch Kelliher und Anderson (2008) beschreiben, dass höhere Autonomie und Kontrolle über die Ausführung der Arbeit einen positiven Effekt auf Arbeitszufriedenheit hat. Des Weiteren haben einige Studien einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitkontrolle und Arbeitszufriedenheit gefunden (Lyness et al., 2012; Nijp et al., 2012). So sind beispielsweise Personen, die in ihrem Job mehr Verantwortung übernehmen, eigene Entscheidungen treffen und dabei selbst den Ablauf ihrer Tätigkeiten in die Hand nehmen, mit ihrer eigenen Arbeit zufriedener. Das bedeutet, dass Personen mit hoher Autonomie mehr Arbeitskontrolle

erleben und demzufolge zufriedener sind und weniger Belastung verspüren. Folgende Hypothesen können daraus abgeleitet werden:

Hypothese 11: Je höher die steigende Autonomieanforderungen sind, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit unter Einfluss der Kontrolle auf NWW.

Hypothese 12: Je höher die steigende Autonomieanforderungen sind, desto geringer ist die emotionale Erschöpfung unter Einfluss der Kontrolle auf NWW.

6 Forschungsmodell

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, den Einfluss von NWW auf die beschleunigungsbedingten Anforderungen sowie die daraus resultierenden Auswirkungen auf Individuen zu beschreiben. Korunka und Kubicek (in Druck) haben zudem herausgefunden, dass beschleunigungsbedingte Anforderungen resultierend aus dem technologischen und sozialen Wandel mehrheitlich positiv wahrgenommen werden, hingegen Arbeitsintensivierung tendenziell als negativ wahrgenommen wird. Diese Annahme soll mit den folgenden Forschungsfragen geklärt werden. In Abbildung 1 ist das Forschungsmodell welches im Laufe der vorliegenden Arbeit konstruiert wurde abgebildet.

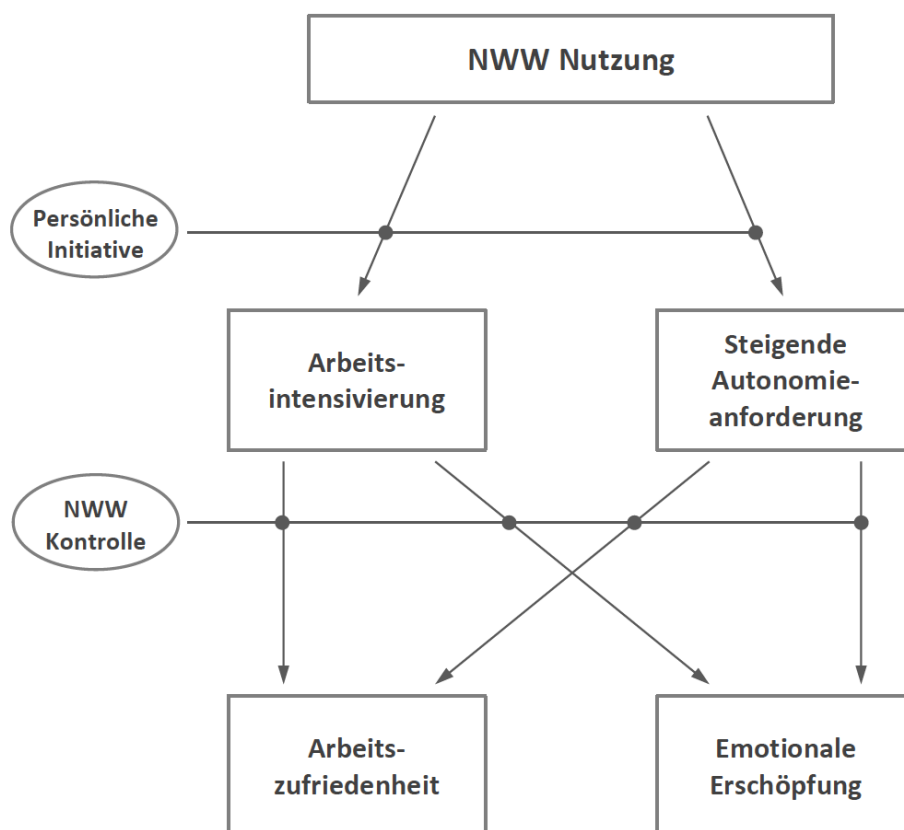


Abbildung 1: Forschungsmodell

Die erste Forschungsfrage soll die Fragestellung wie sich NWW auf die beschleunigungsbedingten Anforderungen auswirken, und ob persönliche Initiative als Ressource einen mildernden Effekt auf diese Anforderungen hat, beantworten.

Mit der zweiten Forschungsfrage soll hingegen geklärt werden, wie sich die beschleunigungsbedingten Anforderungen mit Fokus auf Arbeitsintensivierung und steigenden Autonomieanforderungen auf Erwerbstätige auswirken und ob die Kontrolle über NWW diesen Wirkprozess positiv unterstützt. Der Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung wurde bereits in einigen Studien untersucht und konnte mehrfach bestätigt werden.

Als unabhängige Variable wird in der ersten Forschungsfrage NWW Nutzung in Bezug auf Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung erfasst. Für die zweite Forschungsfrage werden die beiden beschleunigungsbedingten Anforderungen steigende Autonomieanforderung und Arbeitsintensivierung als unabhängige Variable in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung gesetzt.

In der vorliegenden Studie interagieren mehrere Variablen miteinander, deren Zusammenhang bereits durch die Hypothesen beschrieben wurde. Es wird davon ausgegangen, dass einige Zusammenhänge zudem durch eine Moderatorvariable beeinflusst werden. Variablen werden dann als Moderator bezeichnet, wenn der Zusammenhang einer unabhängigen Variable auf eine abhängige Variable beeinflusst oder verändert wird (siehe Abbildung 2) (Bortz & Döring, 2006). In anderen Worten kann eine Moderatorvariable die Stärke des Zusammenhangs erhöhen oder verringern. Wie im Forschungsmodell ersichtlich, fungieren persönliche Initiative und NWW Kontrolle in der vorliegenden Arbeit als Moderatorvariablen. Das bedeutet, dass persönliche Initiative einen positiven Einfluss zwischen NWW Nutzung und den beschleunigungsbedingten Anforderungen Arbeitsintensivierung und steigender Autonomieanforderung hat. Ebenso übt NWW Kontrolle als Moderator einen positiven, mildernden Effekt auf diese beiden Anforderungen aus und beeinflusst die Auswirkungen, Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung.

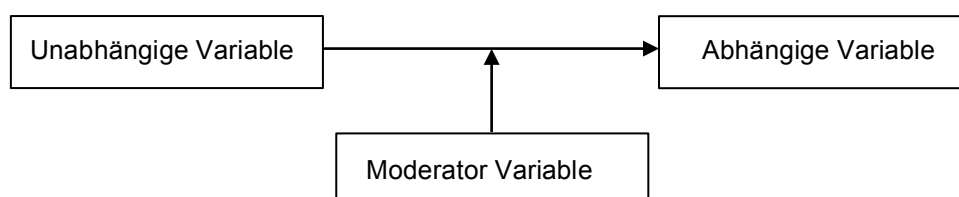


Abbildung 2: Moderatorvariable

7 Methode

Zur Erhebung der genannten Hypothesen wurde eine Fragebogenstudie durchgeführt. Das Untersuchungsdesign ist in den folgenden Abschnitten detaillierter beschrieben. Außerdem wird in diesem Abschnitt konkret auf die Stichprobe in der IT-Branche sowie das Erhebungsinstrument eingegangen.

7.1 Untersuchungsdurchführung

Die Untersuchung wurde in Kooperation mit dem Consultingunternehmen „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“ durchgeführt. Zur Befragung wurden fünf unterschiedliche Unternehmen aus der Informationstechnologie-Branche herangezogen, und im Zeitraum von Anfang Februar 2013 bis Ende April 2013 Daten erhoben. Die Akquisition der IT Firmen erfolgte über „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“. In allen fünf Unternehmen wurde ein Fragebogen zu einem Erhebungszeitpunkt vorgegeben. Die Anzahl der MitarbeiterInnen in den fünf Unternehmen beträgt jeweils zwischen 25 bis 190 Personen. Die konkrete Anzahl der MitarbeiterInnen wird in Tabelle 1 genauer aufgelistet.

Die vorliegende Studie lässt sich anhand der Kriterien als postalische Befragung definieren (Bortz & Döring, 2006). Die TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit den Fragebogen über ein onlinebasiertes Tool freiwillig auszufüllen. Die Vorgesetzten und Geschäftsführer aller ausgewählten Unternehmen wurden vorab durch eine kurze Projektbeschreibung aufgeklärt. Diese Projektvorstellung über „NWW“ enthält eine theoretisch fundierte Erklärung welche anhand des Arbeitsmodells graphisch veranschaulicht wird sowie den für die Unternehmen praxisrelevanten Bezug (siehe Anhang) verdeutlicht. Der Befragungszeitraum wurde nach Absprache mit „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“ festgelegt, und der Link zum Fragebogen an alle MitarbeiterInnen der Unternehmen verschickt. Der Fragebogen bietet die Möglichkeit auf elektronischem Wege eine breite Menge an Testpersonen zu erreichen. Innerhalb des vereinbarten Befragungszeitraumes konnten die MitarbeiterInnen den Fragebogen auf anonym und auf freiwilliger Basis ausfüllen.

Mit Hilfe dieser Untersuchungsvariante konnte eine relativ umfangreiche Stichprobe befragt werden. Ein erwähnenswerter Nachteil der postalischen Befragung ist die unkontrollierte Erhebungssituation (Bortz & Döring, 2006), weil die befragten Personen den Fragebogen ohne Anwesenheit des Untersuchungsleiters ausfüllen. Voraussetzung für die postalische Befragung ist die Transparenz und die leichte Verständlichkeit des Fragebogens sowie klare Instruktionen und ein eindeutiges Antwortformat. Vorteilhaft ist dabei jedoch die Gewährleistung der Anonymität aller UntersuchungsteilnehmerInnen.

Der genaue Befragungszeitraum sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, die an der Studie teilgenommen haben sowie die Rücklaufquote sind in der untenstehenden Tabelle aufgelistet.

Tabelle 1: UntersuchungsteilnehmerInnen

	Befragungszeitraum	Mitarbeiter- Innen	Teilnehmer- Innen	Rücklaufquote
Unternehmen 1	05.02.2013 – 06.04.2013	25	16	64%
Unternehmen 2	22.03.2013 – 15.04.2013	30	30	100%
Unternehmen 3	22.03.2013 – 30.04.2013	190	105	55%
Unternehmen 4	28.03.2013 – 19.04.2013	140	80	57%
Unternehmen 5	03.04.2013 – 15.04.2013	40	38	95%
TeilnehmerInnen Gesamt		425	269	63%

Im Folgenden wird das verwendete Erhebungsinstrument beschrieben und im Anschluss daran die deskriptive Statistik sowie die Reliabilitäten des Messinstruments erläutert. Als Maß für die Reliabilität einer Skala wird das Cronbachs Alpha herangezogen. Mit diesem Wert wird die interne Konsistenz einer Skala aufgezeigt (Cronbach, 1988).

7.2 Stichprobe in der IT-Branche

Die TeilnehmerInnen der Untersuchung sind MitarbeiterInnen (WissensarbeiterInnen) aus fünf verschiedenen Unternehmen, die in der Informationstechnologie-Branche tätig sind. Diese fünf befragten Unternehmen beschäftigen sich unter anderem mit Softwareentwicklung, Optimierung von IT-Infrastruktur und bieten für ihre Kunden IT-

Beratung an. Im Vordergrund dabei steht die Zusammenarbeit flexibler und effektiver zu gestalten oder auch die Kommunikation innerhalb sowie außerhalb des Unternehmens zu optimieren. MitarbeiterInnen dieser fünf IT-Unternehmen sind als IT-Berater oder IT-SpezialistInnen (z.B. SoftwareentwicklerIn) tätig. Die IT-Branche wurde deshalb zur Befragung herangezogen, weil diese Sparte mit der Nutzung von NWW und auch mit der Verwendung von ICTs vertraut sind.

Die Akquisition der Unternehmen erfolgte über die Zusammenarbeit zwischen Universität Wien und dem Consulting Unternehmen „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“. Insgesamt wurden 269 Personen befragt, wobei davon nur 263 in die statistische Auswertung miteinbezogen wurden. Sechs TeilnehmerInnen wurden aufgrund fehlender Angaben bei den demographischen Variablen ausgeschlossen (z.B. keine Angaben zum Alter oder Geschlecht). Von den 263 TeilnehmerInnen waren 77.6% männlich und 22.4% weiblich. Die Stichprobe lässt sich als randomisierte Stichprobe beschreiben, da die TeilnehmerInnen aus der IT-Branche zufällig ausgewählt wurden.

Die Rücklaufquote über alle fünf Unternehmen beträgt insgesamt 63%. Die Forschungsfragen wurden anhand zwei unterschiedlicher Datensätze berechnet, da in den fünf Unternehmen unterschiedliche Items erhoben wurden. So wurde in einem Unternehmen örtliche Flexibilität und in einem anderen emotionale Erschöpfung nicht abgefragt. Deshalb wurde für jede Forschungsfrage ein Unternehmen in der statistischen Analyse nicht berücksichtigt. Daraus ergibt sich, dass für beide Forschungsfragen eine unterschiedliche Stichprobengröße vorliegt. Nachfolgend werden die deskriptiven Statistiken der TeilnehmerInnen für beide Forschungsfragen beschrieben.

Zur Berechnung der ersten Forschungsfrage wurden 231 TeilnehmerInnen herangezogen, wovon 80.9% männlich sind. Die Testpersonen zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage waren zwischen 19 und 68 Jahren alt ($M = 38.5$, $SD = 29.75$). Insgesamt gaben 132 Personen Auskunft über ihre Arbeitsstunden pro Woche ($M = 44.90$, $SD = 9.57$). Aus der ersten Forschungsfrage geben 25.2% der Probanden an, Führungsverantwortung zu haben.

In die zweite Forschungsfrage fallen 189 Personen, wobei 78.9% männlich sind. Die UntersuchungsteilnehmerInnen, welche zur Auswertung der zweiten Forschungsfrage herangezogen wurden waren zwischen 19 und 66 Jahren alt ($M = 36.4$; $SD = 11.49$). Die TeilnehmerInnen arbeiteten durchschnittlich 44.90 Stunden pro Woche ($SD = 9.57$). Für beiden Forschungsfragen ist je ein Unternehmen weggefallen, welche das Item Arbeitsstunden nicht erhoben haben, weshalb hier für beide Forschungsfragen das

gleiche Ergebnis vorliegt. Insgesamt sind 22.8% der Personen aus der zweiten Forschungsfrage für ein Team verantwortlich.

7.3 Erhebungsinstrumente

Zur Untersuchung der formulierten Hypothesen wurde ein Fragebogen eingesetzt. Ein bestehender Fragebogen der Universität Wien „Zur Erhebung der beschleunigungsbedingten Anforderungen“ wurde in den Fragebogen des Consultingunternehmens „Kühmayer Schilling & Partner Managementberatung“ integriert. Der Fragebogen enthält sowohl Items die zur gängigen Befragung des Consulting Unternehmens abgefragt werden als auch die Dimensionen, welche zur Beantwortung der Hypothesen eingesetzt wurden. Der Fragebogen zur Beantwortung der Forschungsfragen ist im Anhang zu finden.

Neben einer Instruktion wurden demographische Daten erhoben, die teilweise als Kontrollvariablen in die Analyse mit einbezogen wurden. Dazu gehört Alter, Geschlecht und Führungsverantwortung. Die TeilnehmerInnen mussten zu Beginn des Fragebogens einen persönlichen Code eintragen, um diese gegebenenfalls zu einem zweiten Erhebungszeitpunkt zuordnen zu können. Der persönliche Code setzt sich zusammen aus dem eigenen Geburtstag, dem Geburtsjahr der Mutter, des ersten Buchstabens des Vornamens der Mutter sowie des ersten Buchstabens des Vornamens des Vaters. Im Folgenden wird das Messinstrument inklusive ihrer Skalen und Reliabilitäten beschrieben.

Die Erfassung der Dimension NWW Nutzung wurde nach Demerouti et al. (2012) erhoben und setzt sich aus drei Items zusammen. Das erste Item *„Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit verbringen Sie im Durchschnitt an folgenden Orten?“ (Angabe in %) (M = 35.03, SD = 28.66)* erfasst die örtlichen Flexibilität und wurde selbst entwickelt. Die prozentuale Aufteilung wurde für die Antwortmöglichkeiten „am eigenen Schreibtisch im Büro“, „im Firmengebäude unterwegs (in Meetings)“, „im Home Office“, oder „außerhalb des Firmengebäudes“ abgefragt. Mit dem zweiten Item *„In welchem Ausmaß teilen Sie Ihre Arbeitszeiten flexibel ein?“* wird die zeitliche Flexibilität auf der Skala von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) (*M = 3.00, SD = 0.84*) erhoben, welche aus Shockley und Allen (2007) übersetzt wurde. Die Nutzung von ICT zur innerbetrieblichen Kommunikation wird mit dem dritten Item *„Wie findet interne Kommunikation statt?“* gemessen, welches aus Ten Brummelhuis et al. (2012) adaptiert wurde. Die sechs Kategorien zur Nutzung von ICT:

Mobiltelefon; Lync-Skype Voice; E-Mail; Chat; Virtuelle Meetings; Portal - Sharepoint wurden auf einem sechs-stufigem Antwortformat von 1 (*nie*) bis 6 (*sehr oft – mehrmals pro Stunde*) ($M = 4.10$, $SD = 0.92$) abgefragt.

NWW Kontrolle dient bei der Prüfung der Hypothesen als Moderatorvariable und setzt sich ebenfalls aus einem Item zur örtlichen Flexibilität „*In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home-Office, etc).*“ und aus 2 Items der zeitlichen Flexibilität „*Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.*“ und „*Ich kann den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend ändern.*“ zusammen. Die Antwortskala der drei Items reichte von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) ($M = 2.26$, $SD = 1.96$). Die Skala wies auf eine gute interne Konsistenz hin (Cronbachs $\alpha = .82$). Die Items zur Erfassung der NWW Kontrolle wurden aus Shockley und Allen (2007) und Ala-Mursula, Vahtera, Kivimäki, Kevin und Pentti (2002) übersetzt.

Die Dimension Arbeitsintensivierung wurde mit der IDS (The Intensification of Job Demands Scale) anhand fünf Items erhoben, welche von Kubicek, Paškván und Korunka (in Vorb.) entwickelt wurde. Ein Beispielitem zur Erhebung der Arbeitsintensivierung lautet „*In den letzten 5 Jahren hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt*“. Das Antwortformat lässt sich auf einem fünf-stufigen Antwortformat von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) festlegen. Das Cronbachs α beträgt für die erste Forschungsfrage .89 ($M = 2.85$, $SD = 0.25$) und für die zweite Forschungsfrage .90 ($M = 2.86$, $SD = 0.24$). Diese Werte weisen auf eine sehr gute interne Konsistenz der Skala hin.

Zur Erfassung der steigenden Autonomieanforderung wurden sechs Items aus dem von Kubicek et al. (in Vorb.) entwickelten Fragebogen IDS eingesetzt. „*In den letzten 5 Jahren muss man häufiger selbstständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren*“ ist ein Beispielitem zur Erfassung der steigenden Autonomieanforderung. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*). Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage ergibt sich ein Cronbachs $\alpha = .89$ ($M = 3.53$, $SD = 0.34$) und für die zweite Forschungsfrage von .92 ($M = 3.52$, $SD = 0.29$).

Persönliche Initiative wurde in der vorliegenden Arbeit nach dem von Frese et al. (1997) beschriebenen Konstrukt erhoben. Zur konkreten Erfassung der Dimension wurden sechs Items mit Hilfe eines fünf-stufigen Antwortformats von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) ($M = 3.68$, $SD = 0.21$) gefragt. Ein Beispielitem ist „*Ich gehe Probleme aktiv an.*“ Die Skala wies eine gute interne Konsistenz auf (Cronbachs $\alpha = .87$).

Zur Erfassung der Dimension emotionale Erschöpfung wurde das Maslach Burnout Inventory in der deutschen Übersetzung (MBI-D, Büssing & Perrar, 1992) verwendet. Die fünf Items wie z.B. „*Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt*“ wurden auf einer Skala von 1 (*nie*) bis 6 (*sehr oft*) ($M = 2.98$, $SD = 0.30$) beantwortet. Emotionale Erschöpfung wurde in die Berechnung der zweiten Forschungsfrage miteinbezogen. Die Skala deutet auf eine gute interne Konsistenz hin (Cronbachs $\alpha = .88$).

Um die Gesamtarbeitszufriedenheit zu messen wurde ein Single-Item mit einer siebenstufigen Kunin-Skala eingesetzt ($M = 5.71$, $SD = 1.12$) (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997). Die Kunin-Skala ist eine Skala, mit der die Einstellung zur Arbeitszufriedenheit über eine graphische Veranschaulichung von Gesichtern (Smilies) erfasst wird (Kunin, 1955). Das Item zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit lautet: „*Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?*“.

Des Weiteren wurden im Fragebogen soziodemographische Variablen wie Alter, Geschlecht und Führungsverantwortung abgefragt, welche als Kontrollvariablen in der statistischen Auswertung berücksichtigt werden (Golden, Veiga, & Simsek, 2006; Virick, DaSilva, & Arrington, 2010). Kontrollvariablen sind jene Variablen die konstant gehalten werden, um einen möglichen Einfluss auf die abhängigen Variablen zu vermeiden (Bortz & Döring, 2006).

Zur allgemeinen Übersicht werden in der folgenden Tabelle 2 die Skalen mit dem jeweiligen Cronbachs α für beide Forschungsfragen dargestellt.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz für die 1. Forschungsfrage

Skala	Item-anzahl	Antwort-format	MW	SD	1. Forschungsfrage Cronbachs α
NWW Nutzung	3	--	2.95	0.71	n.a.
Arbeits-intensivierung	5	1 – 5	2.85	0.25	.89
Steigende Autonomie-anforderung	6	1 – 5	3.53	0.34	.89
Persönliche Initiative	6	1 – 5	3.68	0.21	.87

Anmerkung. 1. Forschungsfrage N = 231; n.a. = nicht abbildbar.

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz für die 2. Forschungsfrage

Skala	Item-anzahl	Antwort-format	MW	SD	2. Forschungsfrage Cronbachs α
NWW Kontrolle	3	1 – 5	2.26	1.96	.82
Arbeits-intensivierung	5	1 – 5	2.86	0.24	.90
Steigende Autonomie-anforderung	6	1 – 5	3.52	0.29	.92
Emotionale Erschöpfung	5	1 – 6	2.98	0.30	.88
Arbeitszufriedenheit	1	1 – 7	5.71	1.12	--

Anmerkung. 2. Forschungsfrage N = 189.

8 Ergebnisse

In den nachfolgenden Abschnitten werden die vorangegangene Aufbereitung der Daten, die Deskriptivstatistik sowie die hypothesenbezogenen Ergebnisse zu beiden Forschungsfragen dargestellt.

8.1 Vorausgehende Analysen

Die Aufbereitung der Daten erfolgte unter Zuhilfenahme eines multiplen Imputationsalgorithmus des Softwarepakets NORM (Schafer, 1997), indem fehlende Werte entsprechend imputiert wurden. UntersuchungsteilnehmerInnen, die mehr als 30% der vorgegebenen Fragen nicht beantwortet haben, wurden aus der statistischen Berechnung ausgeschlossen. Umgekehrt müssen mindestens 70% gültige Werte vorhanden sein um in die statistische Auswertung miteinbezogen zu werden. Zur Überprüfung der internen Konsistenz der herangezogenen Skalen wurden Reliabilitätsanalysen (siehe Abschnitt 7.3) und explorative Faktorenanalysen durchgeführt.

Faktorenanalyse

Um zu überprüfen, ob die erhobenen Items am selben Faktor laden, wurde für folgende Skalen eine explorative Faktorenanalyse berechnet: *ICT intern*, *NWW Kontrolle* und *NWW Nutzung*. Das Kaiser's Kriterium wurde herangezogen, um die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren zu bestimmen. Basierend auf diesem Kriterium sollten nur Faktoren, deren Eigenwert größer 1 ist nach der Extraktion erhalten bleiben (Field, 2009). Es wurden die Faktorladungen bestimmt, welche das Maß für den Zusammenhang zwischen einer Variable und dem Faktor (latentes Merkmal) wiedergeben (Bortz & Döring, 2006).

Die Dimensionen Mobiltelefon, Lync-Skype Voice, E-Mail, virtuelle Meetings und Portal – Share Point laden auf dem gemeinsamen Faktor *ICT intern*, der insgesamt 40.47% der Varianz erklärt (siehe Anhang Tabelle 12). Die Skala weist eine gute interne Konsistenz auf (Cronbachs $\alpha = .71$). Chat lädt auf dem zweiten Faktor und wurde deshalb für die Berechnung ausgeschlossen, was bedeutet, dass die Variable Chat dem Faktor *ICT*

intern nicht zuzuordnen ist. Mit der Faktorenanalyse ist es somit möglich explorativ mehrere inhaltlich zusammengehörige Variablen einem gemeinsamen Faktor oder Dimension (Wertebereich von -1 bis +1) zuzuordnen (Bortz & Döring, 2006; Field, 2009). Für die Moderatorvariable *NWW Kontrolle* wurde ebenfalls eine Faktorenanalyse durchgeführt (siehe Anhang Tabelle 13). Verifiziert wurde dabei, dass die drei Items „*In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit, habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office, etc.)*“; „*Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.*“ und „*Ich kann den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meine persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend ändern.*“ auf einem Faktor laden und somit die Dimension *NWW Kontrolle* erfassen. Der Faktor erklärt 74.64% der Gesamtvarianz. Das Cronbachs α beträgt .82 und zeigt eine gute interne Konsistenz.

Zur Berechnung der Hypothesen der ersten Forschungsfrage wurde aus örtlicher Flexibilität, zeitlicher Flexibilität und ICT ein Summenscore *NWW Nutzung* gebildet (Demerouti et al., 2012). Folgende Items wurden in den Summenscore miteinbezogen: „*Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit verbringen Sie im Durchschnitt an folgenden Orten? (Angabe in %)*“ (Item örtliche Flexibilität), „*In welchem Ausmaß teilen Sie Ihre Arbeitszeiten flexibel ein?*“ (Item zeitliche Flexibilität) und „*Wie findet interne Kommunikation statt?*“ (Item ICT). Das Item örtliche Flexibilität besteht aus vier Antwortmöglichkeiten, wobei alle Angaben insgesamt 100 Prozent ergeben. In die statistische Auswertung wurden die letzten beiden Antwortmöglichkeiten „*im Home-Office*“ und „*außerhalb des Firmengebäudes*“ miteinbezogen. Zur Berechnung des Summenscores wurden die Ausprägungen der einzelnen Items auf eine einheitliche Skala umgerechnet (Bortz & Döring, 2006). Dazu wurde die Dimension *NWW Nutzung* aus dem Mittelwert aller drei Items berechnet ($M = 2.95$, $SD = 0.71$).

Um das Problem der Multikollinearität zu vermeiden wurde zur Berechnung aller Hypothesen mit zentrierten Werten gerechnet (Field, 2009). Um einen Interaktionseffekt in der Regressionsanalyse abzubilden, wurden zuerst die Variable um den Mittelwert des jeweiligen Studienteilnehmers zentriert und darauf hin die zentrierten Werte miteinander multipliziert. Interaktionseffekte dienen dazu, den Effekt von einer abhängigen Variable in Kombination von zwei oder mehreren Variablen zu beschreiben (in diesem Falle eine Moderatorvariable wie z.B. *NWW Nutzung* und persönliche Initiative).

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse beider Forschungsfragen sowie die Deskriptivstatistik näher betrachtet.

8.2 Deskriptive Ergebnisse

In Tabelle 4 und Tabelle 5 sind neben den Mittelwerten und Standardabweichungen der einzelnen Skalen auch die Interkorrelationen dargestellt. Tabelle 4 zeigt wie erwartet einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen NWW Nutzung und den abhängigen Variablen Arbeitsintensivierung ($r = .22$, $p < .001$) und steigender Autonomieanforderung ($r = .11$, $p = .048$). Persönliche Initiative als Moderatorvariable weist ebenso einen signifikanten positiven Zusammenhang mit NWW Nutzung ($r = .15$, $p = .010$), Arbeitsintensivierung ($r = .28$, $p < .001$) und steigender Autonomieanforderung ($r = .63$, $p < .001$) auf.

Tabelle 4: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen der 1. Forschungsfrage

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1 Geschlecht	1.19	.40						
2 Alter	36.23	8.71	-.04					
3 Führung	1.70	.51	.04	-.21***				
4 NWW Nutzung	2.95	.71	-.29***	.18**	-.15*			
5 Arbeitsintensivierung	2.85	1.01	.17**	.14*	-.18**	.22***		
6 Steigende Autonomieanforderung	3.58	.89	-.09	.01	-.21***	.11*	.46***	
7 Persönliche Initiative	3.68	.75	.01	-.10	-.22***	.15**	.28***	.63***

Anmerkungen. N = 231. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Betrachtet man die bivariaten Korrelationen in Tabelle 5 so zeigt sich wie erwartet ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit ($r = -.24$, $p < .001$) sowie eine signifikante positive Interkorrelation auf emotionale Erschöpfung ($r = .46$, $p < .001$). Steigende Autonomieanforderung weist keinen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung auf. Ebenso steht NWW Kontrolle nicht wie erwartet im Zusammenhang weder mit den unabhängigen Variablen Arbeitsintensivierung und steigender Autonomieanforderung noch mit den abhängigen Variablen Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung. Sowohl Tabelle 4 als auch Tabelle 5 zeigen einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen den beiden beschleunigungsbedingten Anforderungen Arbeitsintensivierung ($r = .46$, $p < .001$) und steigender Autonomieanforderung ($r = .41$, $p < .001$).

Tabelle 5: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen der 2. Forschungsfrage

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1 Geschlecht	1.21	.41							
2 Alter	36.71	9.10	.01						
3 Führung	1.77	.42	.03	-.13*					
4 Arbeitsintensivierung	2.85	1.01	-.10	-.04	-.16*				
5 Steigende Autonomieanforderung	3.56	1.00	-.08	-.15*	-.24***	.41***			
6 Arbeitszufriedenheit	5.75	1.09	.08	-.05	-.07	-.24***	.07		
7 Emotionale Erschöpfung	2.97	1.04	-.14*	-.14*	.06	.46***	.11	-.47***	
8 NWW Kontrolle	3.29	.86	-.33***	-.05	-.09	-.10	.01	.10	-.05

Anmerkungen. N = 189. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

* $p < .05$, *** $p < .001$.

8.3 Hypothesenprüfung

Zur Berechnung der Hypothesen wurde eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt (Cohen & Cohen, 1983). Dieses statistische Analyseverfahren wurde gewählt um einerseits den Zusammenhang zwischen zwei oder mehreren Variablen zu erheben und andererseits die Interaktionseffekte zu berechnen (Field, 2009). Dabei wird die Vorhersage einer unabhängigen Variable auf eine abhängige Variable überprüft, sowie der Einfluss der Moderatorvariable getestet. Im Zuge der hierarchischen Regressionsanalyse wurden die Variablen ihrer Sensitivität nach geordnet und in das Modell eingesetzt (Field, 2009). Um den Moderationseffekt der persönlichen Initiative für die erste Forschungsfrage und Kontrolle von NWW für die zweite Forschungsfrage aufzeigen zu können, wurden zur Berechnung Interaktionseffekte herangezogen. Des Weiteren wurde zur Hypothesenprüfung für jede abhängige Variable jeweils ein Modell berechnet. Die hierarchische Regressionsanalyse umfasst vier Stufen. Im ersten Schritt wurden die Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Führungsverantwortung eingegeben. Im zweiten Schritt wurde neben den Kontrollvariablen die unabhängige Variable hinzugefügt. Die Moderatorvariable, sowie der Interaktionsterm wurden mit der dritten und vierten Stufe in das Modell aufgenommen.

8.3.1 Hypothesenbezogene Ergebnisse der ersten Forschungsfrage

Die Regressionsanalyse (siehe Tabelle 6) zeigt wie erwartet einen signifikanten positiven Effekt von NWW Nutzung auf Arbeitsintensivierung (Hypothese 1) ($\beta = .15, p = .027$). Der Interaktionseffekt von NWW Nutzung und persönlicher Initiative auf Arbeitsintensivierung (Hypothese 4) konnte nur tendenziell bestätigt werden ($\beta = -.11, p = .066$) und wird in Abbildung 3 grafisch dargestellt. Das Interaktionsdiagramm zeigt, dass NWW Nutzung und der Einfluss von persönlicher Initiative zu erhöhter Arbeitsintensivierung führt. Das bedeutet, dass Erwerbstätige die NWW nutzen und gleichzeitig hohe persönliche Initiative an den Tag legen, mehr Arbeitsintensivierung verspüren als Personen die weniger persönliche Initiative zeigen.

Tabelle 6: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitsintensivierung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Arbeitsintensivierung			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	-.15*	-.11	-.13	-.13*
Alter	.10	.08	.13	.13*
Führung	-.15*	-.14*	-.08	-.09
NWW Nutzung		.15*	.11	.10
Persönliche Initiative			.26***	.26***
NWW Nutzung x Persönliche Initiative				-.11 ⁺
	ΔR^2	.06***	.07***	.13***
				.14***

Anmerkungen. N = 231. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

⁺ $p < .10$, * $p < .05$, *** $p < .001$.

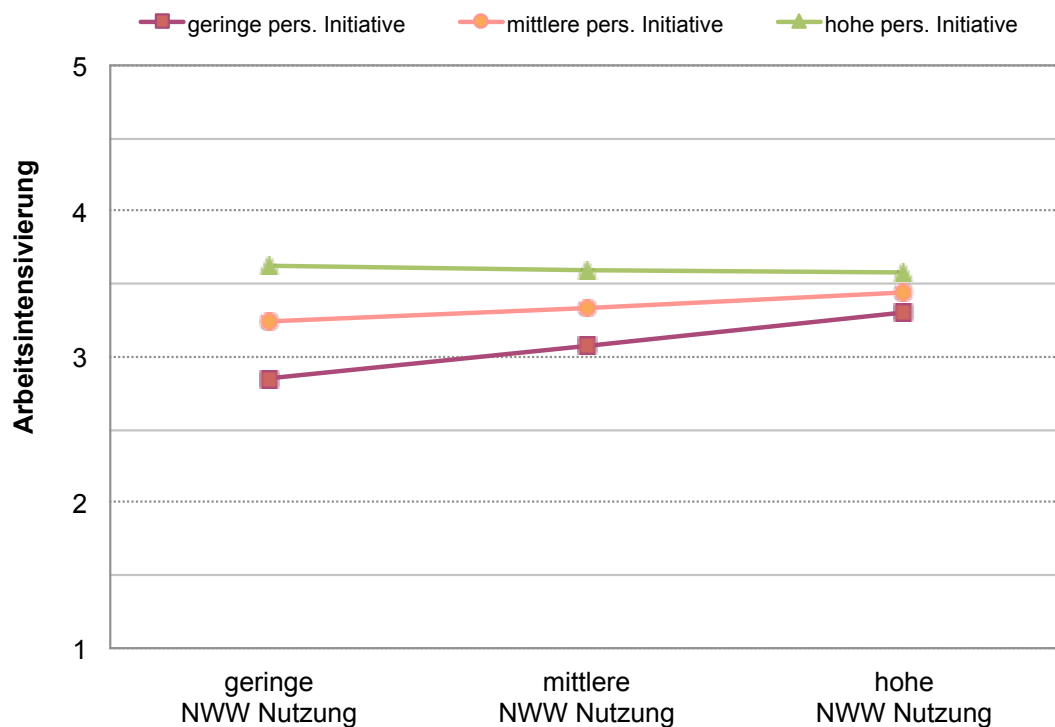


Abbildung 3: Interaktionseffekt von NWW Nutzung und persönliche Initiative als Prädiktor für Arbeitsintensivierung

Der positive Zusammenhang zwischen NWW Nutzung und der steigenden Autonomieanforderung konnte nicht bestätigt werden (Hypothese 2) ($\beta = .07$, $p = .310$). Des Weiteren konnte eine positive Interaktion zwischen NWW Nutzung und persönlicher Initiative auf die steigende Autonomieanforderung nur tendenziell gefunden werden (Hypothese 3) ($\beta = -.10$, $p = .055$). Wie in Tabelle 7 ersichtlich zeigt der Interaktionsterm nicht wie erwartet einen positiven sondern einen negativen Zusammenhang. Das Interaktionsdiagramm ist in Abbildung 4 grafisch dargestellt und zeigt, dass Erwerbstätige, die hohe persönliche Initiative aufweisen auch steigende Autonomieanforderung wahrnehmen. Ein signifikanter Effekt von NWW Nutzung konnte dabei nicht gefunden werden.

Tabelle 7: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Steigenden Autonomieanforderung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Steigende Autonomieanforderung			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	-.08	-.06	-.10	-.10
Alter	-.04	-.05	.06	.07
Führung	-.22***	-.21**	-.06	-.07
NWW Nutzung		.07	-.04	-.04
Persönliche Initiative			.63***	.63***
NWW Nutzung x Persönliche Initiative				-.10 ⁺
ΔR^2	.04**	.04**	.40***	.41***

Anmerkungen. N = 231. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

⁺ $p < .10$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

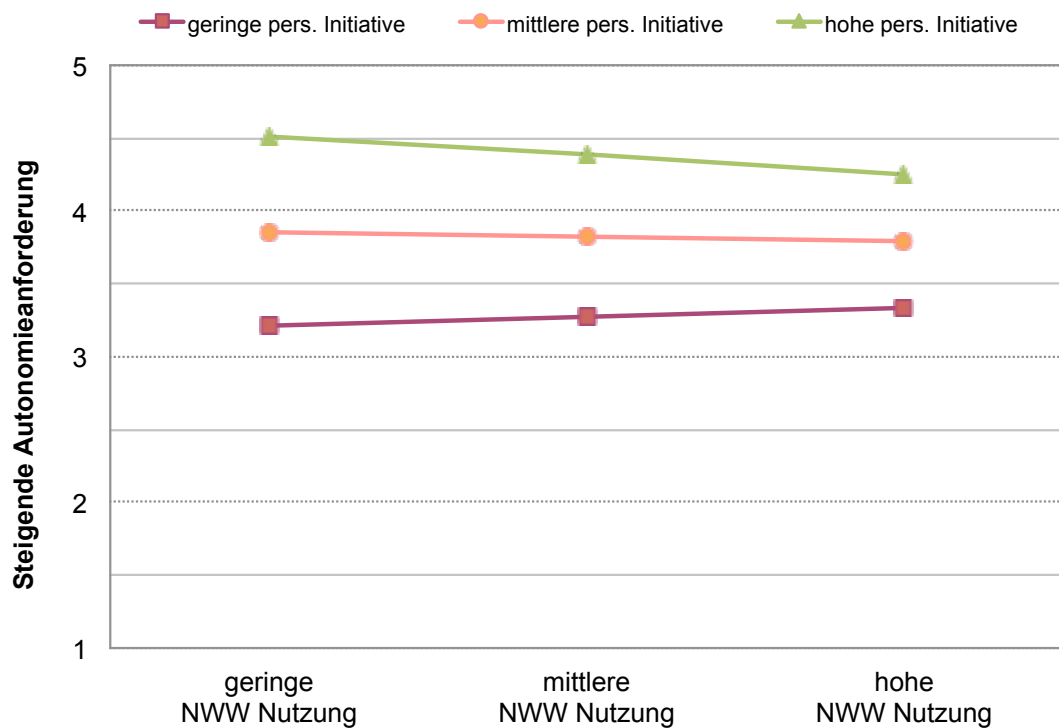


Abbildung 4: Interaktionseffekt von NWW Nutzung und persönlicher Initiative als Prädiktor für steigende Autonomieanforderung

8.3.2 Hypothesenbezogene Ergebnisse der zweiten Forschungsfrage

Die Ergebnisse zur Untersuchung der Auswirkungen von Arbeitsintensivierung sind in Tabelle 8 (Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable) und Tabelle 9 (emotionale Erschöpfung als abhängige Variable) dargestellt. Wie in der Hypothesenherleitung beschrieben konnte bestätigt werden, dass Arbeitsintensivierung zu geringerer Arbeitszufriedenheit führt (Hypothese 6) ($\beta = -.25$, $p = .002$). Ein signifikanter Effekt von NWW Kontrolle konnte dabei nicht gefunden werden (Hypothese 9) ($\beta = .10$, $p = .217$).

Die beschriebene Erwartung des positiven Zusammenhangs von Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung (Hypothese 8) konnte nachgewiesen werden ($\beta = .47$, $p = .000$), und erklärt mit 23% einen relativ hohen Anteil an zusätzlicher Varianz. Die Annahme, dass NWW Kontrolle als Ressource wirkt, wird mit der vorliegenden Studie bestätigt. Die Ergebnisse zeigen somit einen signifikanten negativen Interaktionseffekt, was bedeutet dass NWW Kontrolle den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung beeinflusst (Hypothese 10); ($\beta = -.13$, $p = .048$).

Der in Tabelle 9 beschriebene signifikante Interaktionseffekt ist zur besseren Interpretation in Abbildung 5 grafisch dargestellt. Das Interaktionsdiagramm zeigt, dass Arbeitsintensivierung unter Einfluss von geringer NWW Kontrolle zu erhöhter emotionaler Erschöpfung führt. Es kann festgestellt werden, je geringer die Arbeitsintensivierung ist, desto geringer wird die Ausprägung emotionaler Erschöpfung, wenn hohe NWW Kontrolle im Zusammenhang steht. Das bedeutet NWW Kontrolle wird als Ressource wahrgenommen und hat somit einen positiven, mildernden Effekt auf Arbeitsintensivierung und emotionale Erschöpfung.

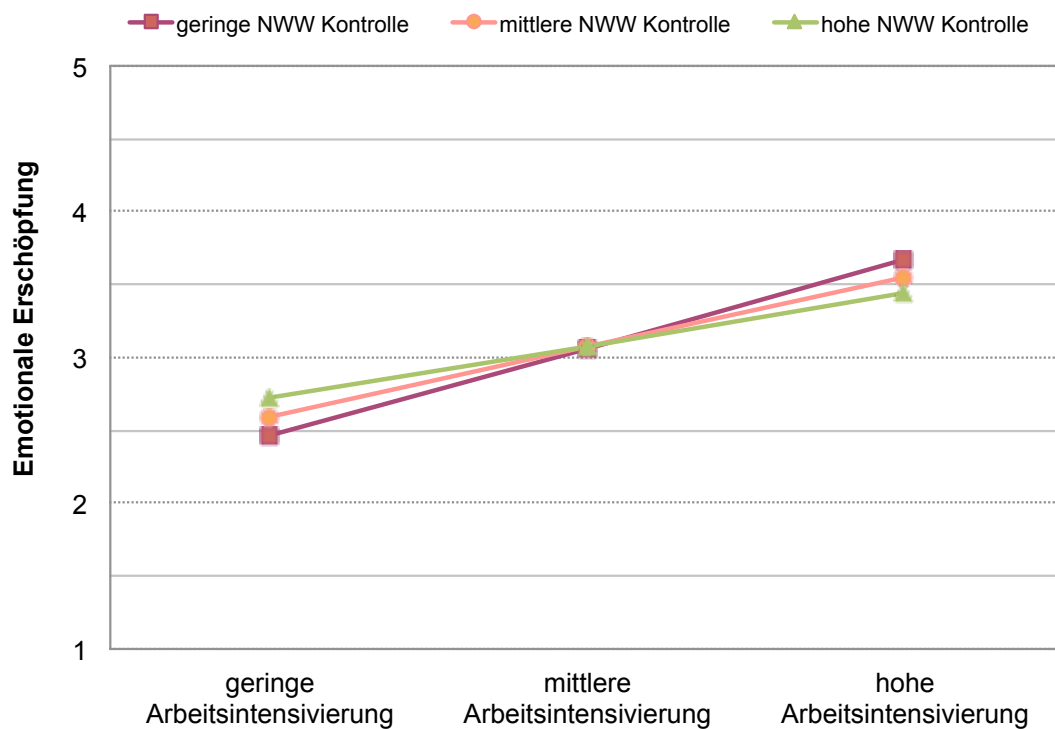


Abbildung 5: Interaktionseffekt von Arbeitsintensivierung und NWW Kontrolle als Prädiktor für emotionale Erschöpfung.

Tabelle 8: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitszufriedenheit durch Arbeitsintensivierung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Arbeitszufriedenheit			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	.09	.06	.09	.09
Alter	-.06	-.07	-.07	-.07
Führung	-.08	-.12	-.11	-.11
Arbeitsintensivierung		-.25***	-.24***	-.24**
NWW Kontrolle			.10	.10
Arbeitsintensivierung x NWW Kontrolle				.01
ΔR^2	-.00	.06**	.06**	.05*

Anmerkungen. N = 189. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 9: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung durch Arbeitsintensivierung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Emotionale Erschöpfung			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	-.14	-.10	-.11	-.10
Alter	-.13	-.11	-.11	-.08
Führung	.05	.13	.12	.12
Arbeitsintensivierung		.47***	.46***	.46***
NWW Kontrolle			-.03	.01
Arbeitsintensivierung x NWW Kontrolle				-.13*
ΔR^2	.03*	.23***	.23***	.24***

Anmerkungen. N=189. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

* $p < .05$, *** $p < .001$.

Tabelle 10 zeigt die Ergebnisse zwischen steigender Autonomieanforderung und Arbeitszufriedenheit (Hypothese 5). Die Regressionsanalyse lässt auf ein nicht signifikantes Ergebnis schließen ($\beta = .05$, $p = .521$). Der Interaktionseffekt von steigender Autonomieanforderung und NWW Kontrolle auf Arbeitszufriedenheit (Hypothese 11) konnte nicht bestätigt werden.

Tabelle 10: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitszufriedenheit durch Steigende Autonomieanforderung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Arbeitszufriedenheit			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	.09	.09	.13	.14
Alter	-.06	-.05	-.04	-.04
Führung	-.08	-.06	-.05	-.05
Steigende Autonomieanforderung		.05	.06	.06
NWW Kontrolle			.14	.14
Steigende Autonomieanforderung x NWW Kontrolle				-.04
ΔR^2	-.00	-.00	.01	.00

Anmerkungen. N = 189. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

Tabelle 11 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse für emotionale Erschöpfung als abhängige Variable (Hypothese 7). Der vermutete positive Zusammenhang zwischen steigender Autonomieanforderung und emotionaler Erschöpfung konnte nicht bestätigt werden ($\beta = .10$, $p = .193$). Des Weiteren lässt sich auch der Interaktionseffekt zwischen steigender Autonomieanforderung und NWW Kontrolle auf emotionale Erschöpfung (Hypothese 12) nicht beweisen ($\beta = -.01$, $p = .949$). Die negative Ausprägung des Zusammenhangs kann dennoch bestätigt werden.

Tabelle 11: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung durch Steigende Autonomieanforderung

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable			
	Emotionale Erschöpfung			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Geschlecht	-.14	-.13	-.17*	-.17*
Alter	-.13	-.12	-.12	-.12
Führung	.05	.08	.07	.07
Steigende Autonomieanforderung		.10	.09	.10
NWW Kontrolle			-.10	-.10
Steigende Autonomieanforderung x NWW Kontrolle				-.01
ΔR^2	.03*	.03*	.03*	.03

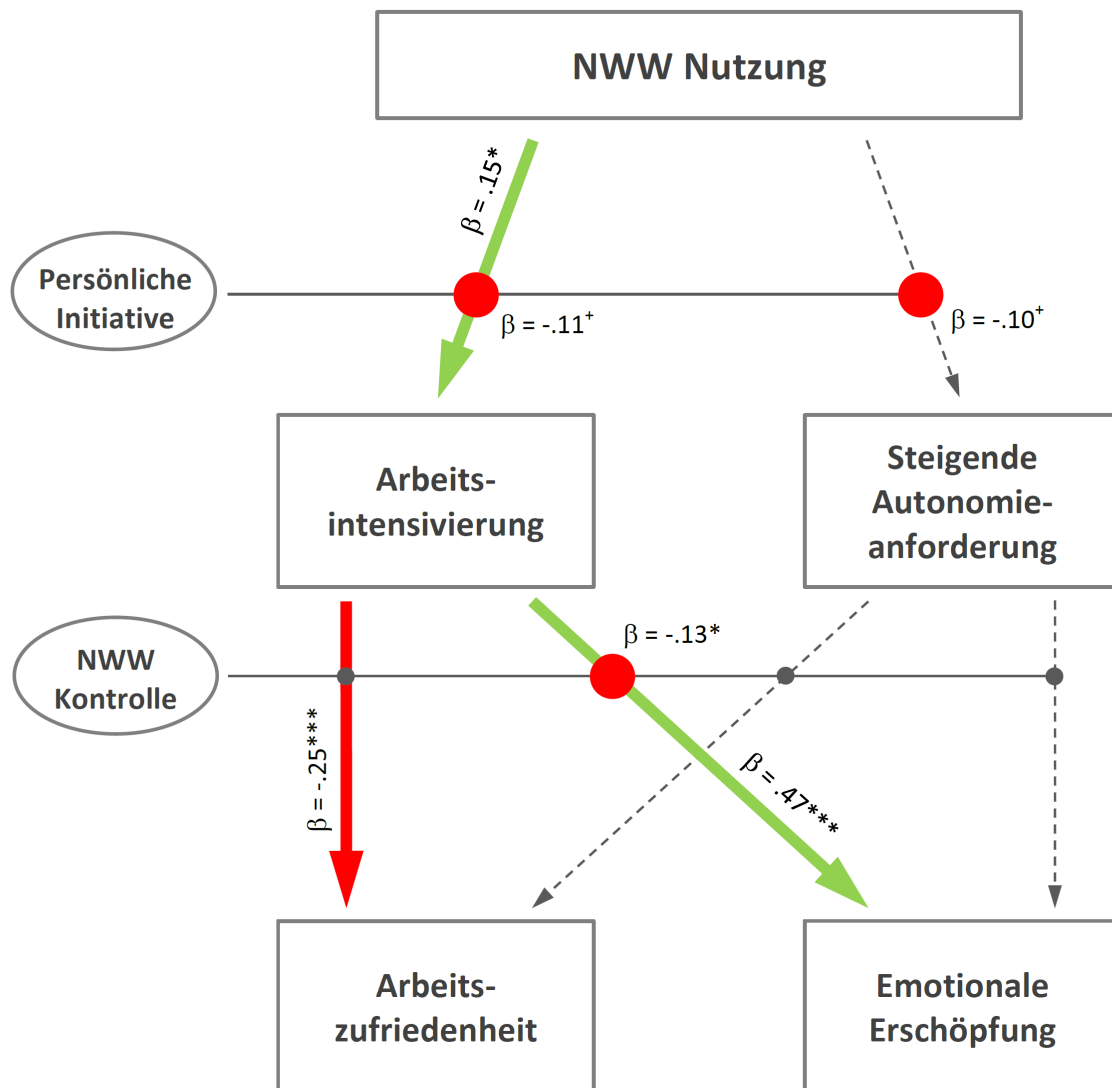
Anmerkungen. N = 189. NWW = New Ways of Working. Standardisierte Werte.

Geschlecht: 1 = männlich; 2 = weiblich. Führung: 1 = ja; 2 = nein.

* $p < .01$.

8.3.3 Überblick der Gesamtergebnisse

In Abbildung 6 sind die signifikanten Ergebnisse im Forschungsmodell graphisch dargestellt. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass sich die Nutzung von NWW positiv auf Arbeitsintensivierung auswirkt. In weiterer Folge führt Arbeitsintensivierung zu geringerer Arbeitszufriedenheit und steht in positivem Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung. Die Möglichkeit Kontrolle über NWW zu haben, kann dabei den Wirkprozess zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung unterstützen und lässt darauf schließen, dass NWW Kontrolle wie angenommen als Ressource fungiert. Das bedeutet, dass Personen die Arbeitsintensivierung verspüren und Kontrolle darüber haben, wann und wo sie ihre Arbeit verrichten, sich weniger emotional erschöpft und ausgebrannt fühlen, als Personen, die keine Kontrolle wahrnehmen.



Anmerkungen. $^+p < .10$, $^*p < .05$, $^{***}p < .001$.

Abbildung 6: Forschungsmodell mit Ergebnissen

9 Diskussion

Im folgenden Abschnitt werden die hypothesenbezogenen Resultate diskutiert und in Bezug zu bereits bestehenden Ergebnissen aus der Literatur gesetzt. Im Anschluss daran sollen Limitationen der Erhebungsmethodik dargestellt sowie praktische Implikationen aufgezeigt werden.

9.1 Diskussion der Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es der Frage nachzugehen, wie sich die durch Veränderungen bedingte neue Welt der Arbeit auf erwerbstätige Personen auswirkt.

Nach genauer Analyse kann für die erste Forschungsfrage anhand Tabelle 6 und Tabelle 7 festgestellt werden, dass sowohl Geschlecht und Alter als auch Führungsverantwortung einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable Arbeitsintensivierung haben. Führungsverantwortung beeinflusst signifikant negativ die abhängige Variable steigende Autonomieanforderung. Das bedeutet, dass Personen mit Führungsverantwortung höhere Autonomieanforderung verspüren als Personen ohne Führungsverantwortung. Bei der Untersuchung der zweiten Forschungsfrage lässt sich erkennen, dass die Kontrollvariable Geschlecht das hypothesenbezogene Resultat von steigender Autonomieanforderung auf emotionale Erschöpfung signifikant beeinträchtigt.

Der direkte positive Zusammenhang von NWW Nutzung auf Arbeitsintensivierung konnte wie in der Hypothese 1 beschrieben bestätigt werden. Demnach wird die Annahme bekräftigt, dass erwerbstätige Personen, die zeitliche und örtliche Flexibilität nutzen, aufgrund der permanenten Internetverbindung anfälliger sind intensiver und mehr zu arbeiten. Kelliher und Anderson (2008) bestätigen dieses Forschungsergebnis. Inhaltlich gesehen geht dieses Resultat auch mit den Untersuchungen von Demerouti et al. (2012) einher und bedeutet, dass Erwerbstätige die NWW nutzen und somit die Möglichkeit haben immer und überall zu arbeiten, den Eindruck verspüren, dass die Arbeit nie endet und folge dessen Arbeitsintensivierung wahrnehmen.

Insgesamt fällt auf, dass keine der formulierten Hypothesen mit steigender Autonomieanforderung in der vorliegenden Studie als signifikant eingestuft werden kann.

Die Annahme, dass hohe Nutzung von NWW mit gesteigerter Autonomieanforderung in positiver Beziehung zueinander steht, weist keinen signifikanten Effekt auf. Mögliche Gründe für das nicht signifikante Ergebnis könnten die kleine Stichprobe oder der Einfluss der Kontrollvariablen sein.

Ebenso ist auch der Interaktionseffekt zwischen der Nutzung von NWW, persönlicher Initiative und steigender Autonomieanforderung nur tendenziell signifikant. Die Annahme dass Personen, die verstärkt NWW nutzen erhöhte Autonomieanforderung wahrnehmen wenngleich sie hohe persönliche Initiative zeigen, konnte mit der vorliegenden Untersuchung teilweise bestätigt werden. Inhaltlich bedeutet dieses Resultat, dass Personen die zeitliche und örtliche Flexibilität intensiv nutzen und dabei hohe persönliche Initiative zeigen, auch erhöhte Autonomieanforderung verspüren. Auch Tabelle 4 deutet auf eine positive Korrelation zwischen persönlicher Initiative und steigender Autonomieanforderung hin. Fay und Frese (2001), als auch die Studie von Sonnentag und Spychala (2012) bestätigen diesen positiven Zusammenhang.

Die Untersuchung der zweiten Forschungsfrage beschäftigte sich mit den Auswirkungen der beschleunigungsbedingten Anforderungen auf emotionale Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. Dabei wurde der Einfluss der Kontrolle über NWW analysiert.

Die aufgestellte Hypothese postuliert, dass höhere Arbeitszufriedenheit mit steigender Autonomieanforderung einhergeht. Es konnte jedoch kein signifikanter Zusammenhang bestätigt werden. Grundsätzlich wird in der Literatur von einem positiven Effekt der gesteigerten Autonomie ausgegangen (Humphrey et al., 2007; Parker & Wall, 1998). Im Gegensatz dazu kann wie im Vitaminmodell von Warr (1987) beschrieben, eine zu starke Ausprägung von arbeitsbezogenen Merkmalen einen umgekehrten Effekt hervorrufen. Für die vorliegenden Ergebnisse ist zu hinterfragen, ob die Ausprägung der Autonomieanforderung der befragten MitarbeiterInnen aus der IT-Branche bereits sehr hoch und damit am Scheitelpunkt angelangt ist. Es ist anzunehmen, dass sich NWW in der IT Branche relativ früh etabliert haben. In zukünftigen Studien könnte daher eine längere Zeitperiode als die in der vorliegenden Arbeit abgefragte, (fünf Jahre) mehr Aufschluss über steigende Autonomieanforderungen in dieser Branche geben.

Ein negativer Einfluss auf Arbeitszufriedenheit wird in der Theorie durch höhere Arbeitsintensivierung beschrieben. Erwerbstätige empfinden ihre Tätigkeit als weniger zufriedenstellend, wenn sie mehr Arbeit in kürzerer Zeit erledigen müssen und spüren daher eher negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit. Wie aus der Theorie (Brown, 2012; Green, 2004b) abgeleitet, lässt sich in der vorliegenden Studie ein signifikanter

negativer Effekt von Arbeitsintensivierung auf Arbeitszufriedenheit wiederfinden. Somit kann bestätigt werden, dass Personen, durch ihre Mehrarbeit bedingt weniger Arbeitszufriedenheit verspüren.

Wie in der Literatur nach Demerouti und KollegInnen (2001) beschrieben, können unterschiedliche arbeitsbezogene Faktoren Einfluss auf das Gefühl der Überforderung am Arbeitsplatz hervorrufen. Steigende Autonomieanforderung sowie Arbeitsintensivierung können so zur emotionalen Erschöpfung von Erwerbstätigen beitragen. Es zeigt sich hierbei kein signifikanter Zusammenhang. Generell fällt auf, dass Hypothesen die steigende Autonomieanforderung sowohl als abhängige als auch als unabhängige Variable erfassen, keine Signifikanz aufweisen. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass Autonomie von jedem Erwerbstätigen subjektiv unterschiedlich, das bedeutet als Belastung oder Herausforderung wahrgenommen wird (Webster, Beehr, & Love, 2011). In der durchgeführten Fragebogenstudie wurde die Bewertung zur Arbeitsintensivierung und zur steigenden Autonomieanforderung nicht erhoben. Um die Auswirkung von beschleunigungsbedingten Anforderungen zwischen Belastung und Herausforderung besser abgrenzen zu können, sollte in zukünftigen Arbeiten zusätzlich die individuelle Bewertung erhoben werden.

Die Untersuchung des Einflusses einer gesteigerten Arbeitsintensivierung auf die emotionale Erschöpfung konnte als signifikant nachgewiesen werden. Das bedeutet, dass sich ein erhöhtes Arbeitspensum negativ auf die psychische Gesundheit von Personen auswirkt und geht einher mit den Arbeiten von Claessens et al. (2004) und Demerouti et al. (2001).

Aus der Literatur abgeleitet wurden Hypothesen aufgestellt um den moderierenden Einfluss von Kontrolle über Flexibilität zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen, dass Kontrolle über NWW keinen signifikanten Effekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit hat. Im Gegensatz dazu erwies sich der Interaktionseffekt zwischen Arbeitsintensivierung auf emotionale Erschöpfung unter Einfluss der Kontrolle über NWW als signifikant. Inhaltlich gesehen lässt dieses Ergebnis darauf schließen, dass Personen, die hohe Arbeitsintensivierung verspüren und dabei die Möglichkeit zur Kontrolle über ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort haben, weniger ausgebrannt sind und sich weniger emotional erschöpft fühlen als ihre KollegInnen, die keine Kontrolle wahrnehmen. Das bedeutet, dass die Kontrolle über NWW wie erwartet als Ressource fungiert und somit als Puffer gegen Erschöpfung und Müdigkeit wirkt.

Dieses Ergebnis geht mit den Untersuchungen von Nijp et al. (2012) und Claessens et al. (2004) einher.

Dass Kontrolle über den Arbeitsort und die Arbeitszeit mit steigender Autonomieanforderung in Beziehung zueinander steht konnte mit der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Die Hypothese, in der angenommen wurde, dass Personen mit hoher Autonomie und gesteigerter Kontrolle über NWW zufriedener sind, erwies sich nicht als signifikant. Voß (1998) beschreibt einen negativen Effekt, sodass die Kombination aus hoher Anforderung an Autonomie und hoher Arbeitskontrolle bei Personen zu geringerer Arbeitszufriedenheit führt.

Die formulierte Hypothese, die den Einfluss von steigender Autonomieanforderung und Kontrolle über NWW auf emotionale Erschöpfung beschreibt, weist keinen signifikanten Interaktionseffekt auf. Dieses Ergebnis widerspricht dem Resultat der vorangegangenen Hypothese. Korunka und Kubicek (in Druck) berichten über ambivalente Konsequenzen von steigender Autonomieanforderung, welche im Arbeitskontext sowohl als herausfordernd als auch als belastend wahrgenommen werden können. Ein möglicher Grund für dieses ambivalente und nicht signifikante Ergebnis im Zusammenhang mit steigender Autonomieanforderung und Arbeitskontrolle könnte die unterschiedliche Wahrnehmung der UntersuchungsteilnehmerInnen sein. Das bedeutet, dass Erwerbstätige der IT-Branche eine hohe Autonomieanforderung sowohl positiv als auch negativ empfinden. So könnte beispielsweise eine unpräzise Zielvereinbarung oder hoher Leistungsdruck in Verbindung mit gesteigerter Autonomieanforderung zu Überlastung oder Erschöpfung führen (Korunka & Kubicek, in Druck).

Die Nutzung von NWW ist im Zusammenhang mit Autonomie ambivalent zu beurteilen. Zum einen besteht die Möglichkeit Arbeit und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Dabei können beispielsweise berufstätige Eltern die ihnen zur Verfügung stehende Zeit auf Arbeit und familienbezogene Aktivitäten so einteilen, dass es ihren individuellen Bedürfnissen gerecht wird. Dies wurde bereits in einigen Studien beschrieben (Bailey & Kurland, 2002; Demerouti et al., 2012; Golden et al., 2006; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Zum anderen bringt dieses vorteilhafte Argument den Nachteil mit sich, dass eine strikte Trennung zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten nicht mehr möglich ist (Büssing & Glaser, 1998). Erwerbstätige Personen bringen somit die Arbeitsaufgaben mit in den privaten Bereich wo sie während den Freizeitaktivitäten die erforderliche Arbeit erledigen müssen.

Obwohl persönliche Initiative als Moderatorvariable erfasst wurde, zeigt sich anhand der deskriptiven Ergebnisse ein direkter positiver Zusammenhang mit Arbeitsintensivierung und auch mit steigender Autonomieanforderung. Das Ergebnis lässt darauf schließen, dass Personen, die Arbeitsintensivierung oder steigende Autonomieanforderung wahrnehmen auch erhöhte persönliche Initiative an den Tag legen. Auch Frese und Fay (2001) beschreiben einen Zusammenhang zwischen persönlicher Initiative und Autonomie. Bolino und Turnley (2005) hingegen haben herausgefunden, dass persönliche Initiative mit Überlastung und Arbeitsstress in Verbindung steht. Erwerbstätige Personen, die von sich aus mehr leisten als gefordert wird und sofort Initiative ergreifen bevor andere MitarbeiterInnen reagieren, nehmen somit mehr Arbeitsintensivierung wahr als ihre KollegInnen. Das Ergebnis lässt sich wie beschrieben auch mit der vorliegenden Arbeit bestätigen. Insgesamt bedeutet dieses Resultat, dass Personen, die stark eigeninitiativ handeln auch autonomer und selbstständiger arbeiten. Sie werden zudem aber gleichzeitig mit vielen Arbeitsaufgaben konfrontiert und fühlen sich am Tagesende deutlich erschöpfter als ihre KollegInnen die weniger persönliche Initiative zeigen.

Die in der vorliegenden Arbeit signifikanten Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Erwerbstätige, welche die Möglichkeit zum zeitlich und örtlich flexiblen Arbeiten nutzen, verspüren das Gefühl intensiver zu arbeiten und fühlen sich dadurch emotionaler erschöpft und sind demnach mit ihrer Arbeit weniger zufrieden. Personen hingegen, die zudem Kontrolle darüber haben, wann und wo sie ihre Tätigkeit verrichten, fühlen sich weniger ausgebrannt und verbraucht. Das bedeutet, dass die Kontrolle über NWW dem negativen Gefühl des Erschöpft seins entgegenwirkt und folge dessen als Ressource wahrgenommen wird.

Obwohl flexible Arbeitsbedingungen nicht mit gesteigerter Leistungsfähigkeit bei Erwerbstätigen zusammenhängen, zeigen die Ergebnisse von Hyland (2000), dass flexibles Arbeiten nicht unbedingt zu verringerter Leistungsfähigkeit führt. Auch die Ergebnisse von De Croon, Sluiter, Kuijer und Frings-Dresen (2005) belegen, dass örtliche Flexibilität mit reduzierter Privatsphäre und verringerter Arbeitszufriedenheit einhergehen. Diese Befunde lassen auch darauf schließen, dass das Arbeiten mit NWW insgesamt eher negativ wahrgenommen wird.

9.2 Limitationen

Durch die Erhebung der Daten mittels Fragebogen beruhen alle gesammelten Werte auf Selbsteinschätzung der teilnehmenden Personen. Diese Methode ist einfach und ohne großen finanziellen Aufwand durchführbar. Jedoch ist dieses Verfahren deutlich anfälliger für Verzerrungen (Bortz & Döring, 2006). Des Weiteren ist anzumerken, dass die Studie zu unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten stattgefunden hat. Es ist wahrscheinlich, dass sowohl die Tagesverfassung als auch die aktuelle Arbeitsbelastung einen Einfluss auf den persönlichen Gefühlszustand und somit auf die Beantwortung der Fragestellungen haben könnte.

Die Befragung wurde über ein Online System durchgeführt, wozu die TeilnehmerInnen lediglich einen Link zugesandt bekamen. Die Beantwortung der Fragebögen wurde den Personen selbst überlassen und ohne TestleiterIn durchgeführt. Die eventuell aufgetretenen Fragen blieben unbeantwortet und mögliche missverstandene Fragestellungen könnten zu Fehlinterpretationen der TeilnehmerInnen führen.

In der vorliegenden Studie wurde Kontrolle und Nutzung von NWW erhoben. Unbeantwortet dabei blieben die individuellen Wünsche und Vorlieben von MitarbeiterInnen. Hyland (2000) beschreibt in ihrer Arbeit, dass die Reaktion von Personen auf Nutzung und Möglichkeit von flexiblen Arbeitsbedingungen von den Vorlieben der einzelnen MitarbeiterInnen abhängt. Da diese Skala in der vorliegenden Arbeit nicht erhoben wurde könnte dies ein Indiz für die ambivalenten Ergebnisse sein.

9.3 Praktische Implikationen

Im Folgenden wird die praktische Relevanz aussagekräftiger Ergebnisse der vorliegenden Arbeit erläutert. Zum einen bestätigt die Studie, dass Kontrolle über die Arbeitszeit und den Arbeitsort als Ressource zu deutlich erhöhter Arbeitszufriedenheit führt. Für ArbeitgeberInnen lässt sich daraus ableiten, den MitarbeiterInnen mehr Kontrolle über die eigene Arbeitsgestaltung zu überlassen, um deren Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Zum anderen bekräftigt diese Arbeit, dass Arbeitsintensivierung zu emotionaler Erschöpfung führt und somit geringere Arbeitszufriedenheit mit sich bringt. Aus der Sicht von ArbeitgeberInnen sollte Arbeitsintensivierung verringert werden, um zu verhindern,

dass MitarbeiterInnen auf Grund von Erschöpfung und Ausgebrannt sein nicht mehr fähig sind zu arbeiten. Ein derartiger Personalausfall würde für bestehende MitarbeiterInnen noch mehr Arbeit bedeuten. Um dies zu verhindern wird aus psychologischer Sicht darauf plädiert, den finanziellen Mehraufwand für zusätzliches Personal zu tätigen. Folge dessen werden Erwerbstätige nicht zu stark mit Arbeit überfordert und fühlen sich mit ihrer durchgeführten Arbeit zufriedener und somit weniger erschöpft und überlastet.

9.4 Schlussfolgerung und Ausblick

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, den Effekt der Nutzung von NWW auf die beschleunigungsbedingten Anforderungen Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung und in weiterer Folge deren Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung zu untersuchen. Dabei wurden zusätzlich persönliche Initiative und die Kontrolle über NWW als Ressourcen miteinbezogen.

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass die Nutzung von NWW negative Folgen für MitarbeiterInnen mit sich bringt. Erwerbstätige der IT-Branche die NWW nutzen erfahren eine negative Auswirkung durch Arbeitsintensivierung auf ihre Gesundheit. Durch die gestiegene Menge an Arbeitsaufgaben sowie den erhöhten Zeitdruck fühlen sich Personen infolge ihrer geleisteten Arbeit müde, verbraucht und erschöpft. Ebenso konnte gezeigt werden, dass ein hohes Maß an persönlicher Initiative nicht mildernd auf die Zusammenhänge wirkt.

Die vorliegende Studie wurde in mehreren Unternehmen der IT-Branche durchgeführt, wobei der Vorteil dieser Erhebung in der globalen Interpretation für eine spezifische Branche liegt. Für weitere Untersuchung wäre es aber auch interessant andere Branchen zu untersuchen, die ebenfalls mit dem Konzept der NWW vertraut sind, um Vergleiche oder Unterschiede zwischen Branchen analysieren zu können.

Zukünftige Studien sollten das Konzept von NWW noch weiter im Hinblick auf die positiven und negativen Auswirkungen bei Erwerbstätigen untersuchen, da Vor- und Nachteile noch immer unklar sind (Demerouti et al., 2012).

Da in der vorliegenden Arbeit ambivalente Ergebnisse zu steigender Autonomieanforderung gefunden wurden, gilt es in weiteren Forschungsarbeiten zu analysieren, ob zusätzliche Einflussfaktoren einen Effekt haben. Beispielsweise könnte die Persönlichkeit die Wahrnehmung von Autonomie in eine definierte Richtung lenken. So wäre denkbar,

dass Personen die selbstorganisiert und gewissenhaft sind, steigender Autonomieanforderung positiver gegenüberstehen als Personen, die weniger strukturiert und organisiert vorgehen.

10 Literatuurverzeichnis

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kevin, M. V. & Pentti, J. (2002). Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 272-278. doi: 10.1136/jech.56.4.272
- Almer, E. D. & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible working arrangements on stressors, burnout, and behavior job outcomes in public accounting. *Behavior Research in Accounting* 14, 1-34. doi: 10.2308/bria.2002.14.1.1
- Akerstedt, T. & Kecklund, G. (2005). The future of work hours – the European view. *Industrial Health*, 43, 80-84. doi: 10.2486/indhealth.43.80
- Baarn, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld [Unraveling new ways of working]*. Assen, The Netherlands: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400. doi: 10.1002/job.144
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job Resources buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513.
- Barley, S. R., Meyerson, D. E. & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22, 887-906. doi: 10.1287/orsc.1100.0573
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15, 34-49. doi: 10.1111/1468-005X.00063
- Beckers, D. G. J., Kompier, M. A. J., Kecklund, G. & Härmä, M. (2012). Worktime control: theoretical conceptualization, current empirical knowledge, and research agenda. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38, 291-297. doi:10.5271/sjweh.3308

-
- Beyers, W. B. & Lindahl, D. P. (1999). Workplace flexibilities in the producer services. *The Services Industries Journal*, 19, 35-60.
- Blickle, G. & Schneider, P. B. (2010). Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (S. 431-470). Göttingen: Hogrefe.
- Blok, M. M., Groenesteijn, L., Schelvis, R. & Vink P. (2012). New ways of working: does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes? *Work*, 41, 5075-5080. doi: 10.3233/WOR-2012-0800-5075
- Blossfeld, H., Buchholz, S., Hofäcker, D., Hofmeister, H., Kurz, K. & Mills, M. (2007). Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59, 667– 691. doi: 10.1007/s11577-007-0082-2
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748. doi: 10.1037/0021-9010.90.4.740
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. überarb. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technology after hours: the role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33, 592-610. doi: 10.1177/0149206307302552
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B. & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165-181. doi:10.1016/S0001-8791(03)00049-6
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 3578-3595. doi: 10.1080/09585192.2011.654348
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie. *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 585-598.
- Büssing, A. & Perrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, 328-353.

-
- Cascio, W. F. (1995). Whither Industrial and Organizational Psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, 928-939. doi: 10.1037/0003-066X.50.11.928
- Chung-Yan, G. A. & Butler, A. M. (2011). Proactive personality in the context of job complexity. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43, 279-286. doi: 10.1037/a0024501
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G. & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 937-950. doi: 10.1002/job.292
- Cohen, J. & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462. doi: 10.1177/014920630002600304
- Cronbach, L. J. (1988). Internal consistency of tests: analyses old and new. *Psychometrika*, 53, 63-70.
- Dastmalchian, A. & Blyton, P. (2001). Workplace flexibility and the changing nature of work: An introduction. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 1-4. DOI: 10.1111/j.1936-4490.2001.tb00238.x
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P. P. & Frings-Dresen, M. H. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48, 119-134. doi: 10.1080/00140130512331319409
- De Jonge, J. & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- De Menezes, L. M. & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13, 452-474. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The job-demands-resources model: challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 15, 209-222. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499.
-

-
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). New Ways of Working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *Acceleration: Information technology and quality of working life*: Springer.
- Dormann C. & Zapf D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504. doi: 10.1002/job.098
- Duxbury, L. E., Higgings, C. A. & Thomas, D. R. (1996). Work and family environment and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 1-23.
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Abgerufen unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>. doi: 10.2806/34660
- Fay, D. & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: an overview of validity studies. *Human Performance*, 14, 94-124. doi: 10.1207/S15327043HUP1401_06
- Fay, D. & Sonnentag, S. (2002). Rethinking the effects of stressors: A longitudinal study on personal initiative. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 221-234. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.221
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE.
- Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187. doi: 10.1016/S0191-3085(01)23005-6
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at work: differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Gerdenitsch, C., Kubicek, B. & Korunka, C. (subm.). When freedom becomes duty: control in flexible working arrangements. *Journal of Personnel Psychology*.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301-318. doi: 10.1177/0149206304271768
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340

-
- Grandey A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323. doi: 10.1348/096317905X26769
- Grant, A. M. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. doi:10.1016/j.riob.2008.04.002
- Green, N. (2002). On the move: Technology, mobility, and the mediation of social time and space. *The Information Society*, 18, 281-292. doi: 10.1080/0197224029007512 9
- Green, F. (2004a). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43, 709-741. doi: 10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x
- Green, F. (2004b). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30, 615-624.
- Green, F. & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8, 291-308. doi: 10.1016/S0927-5371(01)00027-6
- Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91. doi:10.1016/j.jvb.2008.01.003
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32, 66-94. doi: 10.1177/0730888404271901
- Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 502-514. doi:10.5271/sjweh.1055
- Hill, E. J., Ferris, M. & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 220-241. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00042-3
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 2, 149-163. doi: 10.1080/13668800802024678

-
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- Huang, H. J. & Cullen, J. B. (2001). Labour flexibility and related HRM practices: A study of large Taiwanese manufacturers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 33-39. doi: 10.1111/j.1936-4490.2001.tb00242.x
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Hyland, M. M. (2000). *Flexibility in work arrangements: How availability, preferences and use affect business outcomes*. Unpubl. doctoral diss., Rutgers University, New Jersey.
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R. & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Kattenbach, R., Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15, 279-295. doi: 10.1108/13620431011053749
- Katz, J. E. & Aarhus, M. A. (2002). Making meaning of mobiles: A theory of apparatus. In J. E. Katz & M. Aarhus (Eds.), *Perpetual contact: Mobile communication, private talk, public performance* (pp. 301-318). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 419-431. doi: 10.1080/09585190801895502
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63, 83-106. doi: 10.1177/0018726709349199
- Korunka, C. & Kubicek, B. (in Druck). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. In M. Morschhäuser & G. Junghanns (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und*
-

Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kubicek, B., Paškván, M. & Korunka, C. (in Vorb.) Development and Validation of an Instrument for Assessing Job Demands Arising from Accelerated Change: The Intensification of Job Demands Scale (IDS).
- Langfred, C. W. & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89, 934-945. doi: 10.1037/0021-9010.89.6.934
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *The Academy of Management Journal*, 48, 764-775. doi: 10.2307/20159696
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297 – 1343). Chicago: Rand McNally.
- Lübbe, H. (Ed.). (1996). *Zeit-Erfahrungen. Sieben Begriffe zur Beschreibung moderner Zivilisationsdynamik*. Stuttgart: Franz Steiner.
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P. & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77, 1023-1049. doi: 10.1177/0003122412465331
- Mainzer, K. & Stengel, M. (2007). Technischer Wandel: Computerisierung und Virtualisierung. In L. von Rosenstiel & D. Frey (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (S. 699-744). Hogrefe Verlag: Göttingen.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. & Yates, J. (2005). Crackberries: The social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. In C. Sorensen, K. Lyytinen, & J.I. DeGross (Eds.), *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges* (pp. 337-344). Springer: New York.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, & H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2) (pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press.
- Melhem, S., Morrell, C. & Tandon, N. (2009). Information and Communication Technologies for Women's Socioeconomic Empowerment. *World Bank working paper* (No. 176). Washington D.C.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work-family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 4, 555-574.

-
- Middleton, C. A. (2007). Illusions of balance and control in an always-on environment: A case study of BlackBerry users. *Journal of Media & Cultural Studies*, 21, 165-178. doi: 10.1080/10304310701268695
- Middleton, C. A. & Cukier, W. (2006). Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email usage. *European Journal of Information Systems*, 15, 252-260. doi:10.1057/palgrave.ejis.3000614
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P. & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38, 299-313. doi:10.5271/sjweh.3307
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K. & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concernin careers and jobs: Results from a two-country on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 211-233. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.002
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00062-1
- Parker, S. K. & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.
- Parker, S. K. & Wall, T. D. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parker, S. K. & Wall, T. D. (2001). Work design: Learning from the past and mapping a new terrain. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Vol. 1. Personnel psychology* (pp. 90–109). London: Sage.
- Parker, S. K., Wall, T. D. & Cordery, J. L. (2001). Future work design resarch and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 413-440.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions. Abgerufen unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf>
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). From employee to ‚entreplooyee‘: Towards a ‚self-entrepreneurial‘ work force? *Concepts and Transformation*, 8, 239-254.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624. doi: 10.1037//0021.9010.85.4.612

-
- Rau, B. (2003). *Flexible work arrangements*. Sloan Online Work and Family Encyclopedia. Abgerufen unter: <http://workfamily.sas.upenn.edu/content/welcome-1/?id=240&area=All>.
- Rennecker, J. & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuation paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15, 247-266. doi:10.1016/j.infoandorg.2005.02.004
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Rosa, H. (2003). Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations Volume*, 10. Oxford: Blackwell.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Sánchez, A. M., Pérez, M., De Luis Carnicer, P. & Vela Jiménez, M. J. (2007). Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36, 42-64. doi: 10.1108/00483480710716713
- Schafer, J. L. (1997). *Analysis of Incomplete Multivariate Data*. Chapman & Hall: London.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-316. doi: 10.1002/job.248
- Shockley, K. M. & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493. doi: 10.1016/j.jvb.2007.08.006
- Sonnentag, S. & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S. & Spychala, A. (2012). Job control and job stressors as predictors of proactive work behavior: is role breadth self efficacy the link? *Human Performance*, 25, 412-431. doi: 10.1080/08959285.2012.721830
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster engagement? *Psicothema*, 24, 113-120.
- Ten Brummelhuis, L. L. & Van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49, 173-193. doi: 10.1002/hrm.20340
-

-
- Tomlinson, J. (2007). *The culture of speed. The coming of immediacy*. London: Sage.
- Ulferts H., Kubicek B. & Korunka C. (2009). Arbeiten und Entscheiden in Zeiten der Beschleunigung. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 54-62.
- Van Ruysseveldt, J. & van Dijke, M. (2011). When are workload and workplace learning opportunities related in a curvilinear manner? The moderating role of autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 470-483. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.003
- Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46, 339-348.
- Virick, M., DaSilva, N. & Arrington, K. (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63, 137-154. doi: 10.1177/0018726709349198
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 473-487.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 131-158.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Webster, J. R., Beehr, T. A. & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 505-516. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.001
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management* 14, 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: UntersuchungsteilnehmerInnen.....	37
Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz für die 1. Forschungsfrage.....	42
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz für die 2. Forschungsfrage.....	42
Tabelle 4: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen der 1. Forschungsfrage	45
Tabelle 5: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen der 2. Forschungsfrage	46
Tabelle 6: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitsintensivierung	47
Tabelle 7: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Steigenden Autonomieanforderung	49
Tabelle 8: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitszufriedenheit durch Arbeitsintensivierung	51
Tabelle 9: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung durch Arbeitsintensivierung	52
Tabelle 10: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Arbeitszufriedenheit durch Steigende Autonomieanforderung	52
Tabelle 11: Hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung durch Steigende Autonomieanforderung.....	53
Tabelle 12: Faktorenanalyse ICT intern	75
Tabelle 13: Faktorenanalyse NWW Kontrolle.....	75

12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsmodell	34
Abbildung 2: Moderatorvariable.....	35
Abbildung 3: Interaktionseffekt von NWW Nutzung und persönliche Initiative als Prädiktor für Arbeitsintensivierung.....	48
Abbildung 4: Interaktionseffekt von NWW Nutzung und persönlicher Initiative als Prädiktor für steigende Autonomieanforderung	49
Abbildung 5: Interaktionseffekt von Arbeitsintensivierung und NWW Kontrolle als Prädiktor für emotionale Erschöpfung.	51
Abbildung 6: Forschungsmodell mit Ergebnissen	54

13 Anhang

Ergebnisse der Faktorenanalyse beider Forschungsfragen

Tabelle 12: Faktorenanalyse ICT intern

<i>Item - Bezeichnung</i>	<i>Faktor</i>	
	<i>1</i>	<i>2</i>
interne Kommunikation - Mobiltelefon	0.63	
interne Kommunikation - Lync-Skype Voice	0.71	
interne Kommunikation - E-Mail	0.61	
interne Kommunikation - virtuelle Meetings	0.78	
interne Kommunikation - Portal - Share Point	0.69	
interne Kommunikation - Chat		0.79
Eigenwert	2.43	1.12
% der Varianz	40.47	18.72
α	0.71	0.65
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse		
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung		

Tabelle 13: Faktorenanalyse NWW Kontrolle

<i>Item - Bezeichnung</i>	<i>Faktor</i>
	<i>1</i>
In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	0.79
Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	0.93
Ich kann den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend ändern.	0.87
Eigenwert	2.24
% der Varianz	74.64
α	0.82
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse	
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung	

Projektvorstellung



universität wien

Fakultät für Psychologie

Institut für Wirtschaftspsychologie,
Bildungspsychologie und Evaluation

Mag. Matea Paskvan

Universitätsstraße 7

A- 1010 Wien

T +43 (1) 4277-473 44

matea.paskvan@univie.ac.at

Betreff: Projektvorstellung „New Ways of Working“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Unternehmen sind häufig gefordert technische und gesellschaftliche Veränderungen aufzugreifen und in den Unternehmensalltag zu integrieren. Dies bedeutet mitunter auch, dass sich die Arbeitstätigkeiten und die Anforderungen an die Beschäftigten wandeln.

Wie Beschäftigte derartige Veränderungen wahrnehmen und zu welchen Folgen diese führen können wird im Rahmen eines angewandten Forschungsprojekts am Institut für Wirtschaftspsychologie untersucht. Den teilnehmenden Unternehmen bieten wir folgende Leistungen kostenlos an (1) anonyme und wissenschaftlich fundierte Befragungen der Mitarbeiter/-innen zu New Ways of Working; (2) Auswertung und Aufbereitung der Daten; (3) unternehmensinterne Präsentationen der Ergebnisse und (4) Branchenübergreifende Benchmarks.

Die detaillierte Beschreibung des Forschungsprojekts ist unten abgebildet.

Wir hoffen auf Ihr Interesse und Ihre Teilnahme an unserer Studie!

Mit besten Grüßen, das Forschungsteam

Mag. Matea Paškvan
Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Julia Neumayer
MMag. Dr. Bettina Kubicek

Auswirkungen von „New Ways of Working“

Technologische Innovationen wandeln die derzeitige Arbeitswelt, dieser Umstand wird unter dem Begriff „New Ways of Working“ (NWW) diskutiert. NWW umschreibt dabei die Möglichkeit zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten, als auch, dass zur Durchführung der Arbeit vermehrt neue Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt werden. NWW verändern nicht nur die Arbeitswelt, sie konfrontieren gleichzeitig Erwerbstätige mit neuen, beschleunigungsbedingten Anforderungen. Dabei führt die Möglichkeit zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten sowie die Verwendung von neuen Technologien unter anderem zu gesteigerten Autonomieanforderungen, wie z.B. den eigenen Arbeitstag zu strukturieren und arbeitsrelevante Entscheidungen selbstständig zu treffen (H2, H4 & H6; siehe Figure 1). Andererseits kann durch NWW auch das Gefühl von Arbeitsintensivierung (H1, H3 & H5) hervorgerufen werden. Bei diesem Wirkungsprozess wird davon ausgegangen, dass Personen mit einer hohen persönlichen Initiative ihre Arbeit von sich aus gezielt autonomer steuern und somit den Wirkungsprozess der NWW auf gestiegene Autonomieanforderungen positiv unterstützen (H7). Im Weiteren wird angenommen, dass Arbeitsintensivierung zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und erhöhter emotionaler Erschöpfung führt (H8 & H9). Gesteigerte Autonomieanforderungen, als positive Aspekte der Arbeit, führen wiederum zu höherer Arbeitszufriedenheit und geringerer emotionaler Erschöpfung (H10 & H11).

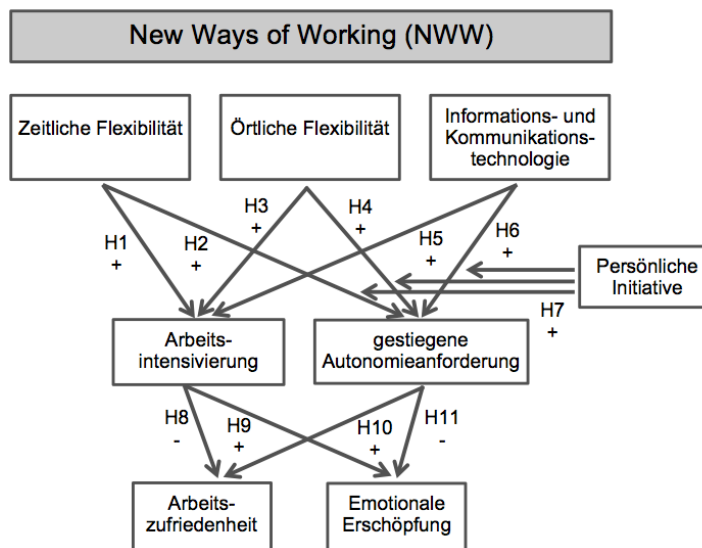


Figure 1: Arbeitsmodell Auswirkungen von NWW

Fragebogen



universität
wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es **freut uns**, dass Sie an dieser **Befragung teilnehmen** und somit die Forschung tatkräftig unterstützen.

Auf der folgenden Seite finden Sie Fragen und Aussagen zu Ihrer Arbeit. Wir fragen Sie nach Einschätzungen Ihrer Arbeitsbedingungen und Ihres Wohlbefindens. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien Einblick in die erhobenen Daten.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an matea.paskvan@univie.ac.at

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung im Herbst 2013 unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Nehmen Sie an, Sie wären am **06.** Jänner 1968 geboren, Ihre Mutter wäre **1943** geboren. Ihre Mutter hieße mit Vornamen **Maria** und Ihr Vater **Thomas**, dann würden Sie folgenden Code

Geburtstag	Geburtsjahr der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

eintragen:

Ihr persönlicher Code (bitte ausfüllen):

Ihr Geburtstag	Geburtsjahr Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters

Örtliche Flexibilität

Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit verbringen Sie im Durchschnitt an folgenden Orten? (Angabe in %)	PROZENTANGABE
am eigenen Schreibtisch im Büro	
im Firmengebäude unterwegs (in Meetings)	
im Home Office	
außerhalb des Firmengebäudes	
	$\Sigma = 100\%$

	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Zeitliche Flexibilität

	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend ändern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In welchem Ausmaß teilen Sie Ihre Arbeitszeiten flexibel ein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

ICT

Wie findet interne Kommunikation statt?							
	nie	sehr selten (mehrmals pro Monat)	selten (mehrmals pro Woche)	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (mehrmals pro Stunde)	
Mobiltelefon	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	
Lync, Skype (voice)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	
Email	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	
Chat	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	
Virtuelle Meetings	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	
Portal (Sharepoint, etc.)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrer aktuellen Arbeit. Diese beziehen sich vor allem auf Veränderungen in Ihrer Arbeit. Bitte überlegen Sie für jede Aussage, ob es die beschriebene Veränderung in Ihrer Arbeit gibt. Falls es keine Veränderung gibt, kreuzen Sie bitte Nein, gar nicht an und gehen Sie zur nächsten Aussage weiter. Falls die beschriebene Veränderung auf Ihre Arbeit zutrifft, kreuzen Sie unter Ja an, wie sehr diese Veränderung auf Ihre Arbeit zutrifft.

Autonomieanforderungen

In den letzten 5 Jahren	NEIN,	JA,			
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
... muss man häufiger selbstständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... muss man die Reihenfolge der Tätigkeiten häufiger selbst festlegen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... muss man Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... ist es häufiger notwendig, den Arbeitsablauf (Tätigkeiten, Termine, Pausen etc.) selbst zu planen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... muss man die Art, wie man die Arbeit verrichtet, häufiger selbst festlegen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... muss man häufiger Aufgaben erledigen, für die man keine konkreten Vorgaben hat.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Arbeitsintensivierung

In den letzten 5 Jahren	NEIN,	JA,			
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
... muss immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeitern/-innen erledigt werden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... kommt man immer seltener dazu, Pausen zu machen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... macht man immer häufiger zwei oder drei Dinge gleichzeitig (wie z.B. Mittagessen, E-Mails schreiben und telefonieren).	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... hat man für Arbeitsaufgaben immer seltener genügend Zeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Persönliche Initiative

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich gehe Probleme aktiv an.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn sich Möglichkeiten anbieten, etwas zu gestalten, dann nutze ich sie aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich ergreife sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nehme Gelegenheiten schnell wahr, um meine Ziele zu erreichen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich tue meist mehr als von mir gefordert wird.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin besonders gut darin, Ideen umzusetzen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Emotionale Erschöpfung

Wie oft haben Sie das beschriebene Gefühl?	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

Arbeitszufriedenheit

Inwiefern trifft die folgende Aussage auf Sie zu?						
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

Alter

(Bitte eintragen)

in Jahren

Geschlecht

- ☐ Männlich
- ☐ Weiblich

Haben Sie Führungsverantwortung?

(sind Ihnen MitarbeiterInnen direkt unterstellt)

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

Stunden/Woche

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Lebenslauf

Julia STIFT

Adresse: Hahngasse 18/22
1090 Wien
e-mail: julia.stift@outlook.com
mobil: +43 (0)676/37 09 047



PERSÖNLICHE DATEN:

Geburtsdatum: **16. November 1986**
Geburtsort: **A – 1030 Wien**
Nationalität: **Österreich**

AUSBILDUNG:

September 1997 - Juni 2001 **Gymnasium, Hollabrunn**
September 2001 - Juni 2006 **HBLA, Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe, Ausbildungszweig Sozialverwaltung, Hollabrunn**
Abschluss: Matura (01. Juni 2006)
Maturaprojekt im Schwerpunkt Sozialverwaltung - Psychologie
Thema: „Grundlagen der Kommunikation und lösungsorientierte Kurztherapie“
Universität Wien
Oktober 2007 - Februar 2008 Bachelorstudium Soziologie
März 2008 - Juni 2010 Diplomstudium Psychologie 1. Abschnitt, Abschluss: Juni 2010
seit Oktober 2010 Diplomstudium Psychologie 2. Abschnitt
Schwerpunkt: Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Diplomarbeitsthema: Auswirkungen von New Ways of Working in der IT-Branche – Arbeitsintensivierung und steigende Autonomieanforderung als Folge?

BISHERIGE TÄTIGKEITEN:

September 2012 - bis dato **Teilzeit, CATRO Personalberatung, Wien**
Assistenz der Personalberatung
Tätigkeit: Durchführung von Interviews, Potentialanalysen, psychologisch diagnostischer Testbatterien und Feedbackgesprächen, Schnittstelle für Outplacement Kandidaten zwischen CATRO und dieBerater, Kandidaten und Kundenbetreuung, Bewerberselektion, Datenbankpflege, Internetrecherchen
Juli 2012 - August 2012 **Praktikum, Psychosomatisches Zentrum Waldviertel, Eggenburg**
Psychologin in Ausbildung
Tätigkeit: Durchführung von evaluativen und diagnostischen Aufgaben, Durchführung psychologischer Testungen für stationäre und ambulante PatientInnen, Einblick in die klinisch-diagnostische Diagnostik und Differentialdiagnostik, Versuchsleitertätigkeit bei experimentalpsychologischen Untersuchungen mit peripher-physiologischen Messungen bei PatientInnen mit affektiven Störungen und Angststörungen
Oktober 2011 – Juni 2012 **Geringfügig, CATRO Personalberatung, Wien**
Assistenz der Personalberatung
Tätigkeit: Bewerberscreening und Datenbanksuche, Durchführung von telefonischen Vorinterviews, psychologisch diagnostischer Testbatterien und Feedbackgesprächen, Verfassen von Bewerberberichten, allgemeine Bürotätigkeiten

Juli 2011 - September 2011

Praktikum, CATRO Personalberatung, Wien

Tätigkeit: Administration der Bewerber- und Kundendatenbank, Konzeption von Stellenbeschreibungen und Erstellung von Anforderungsprofilen, Durchführung psychologisch diagnostischer Testungen und Potentialanalysen, Erstellung von Bewerberberichten, laufende Kundenbetreuung, Back Office

Mai 2011 - Juni 2011

Teilzeit, Wiener Familienbund, Wien

Tätigkeit: Parkbetreuung für Kinder und Jugendliche

August 2006 - Juli 2007

Auslandsaufenthalt in England, Exeter

· Royal Clarence Hotel, Michael Caines Restaurant (August-Dezember)

Tätigkeit: Service

· Familie Bagg (Jänner-Juli)

Tätigkeit: Babysitter

· PRIMARK Store Exeter Ltd. (März-Juli)

Tätigkeit: Sales, Kundenberatung, Cashier, Merchandising

WEITERE QUALIFIKATIONEN:

Student Advisor, Fakultät für Psychologie an der Universität Wien,
März 2011 bis Jänner 2012

Staatlich anerkannte Prüfung zum „Jungsommelière“, Juni 2005

Erste Hilfe Kurs, April 2011

KENNTNISSE:

Fremdsprachen: **Englisch** (verhandlungssicher)
Französisch (Grundkenntnisse)
Latein (Grundkenntnisse)

Führerschein: **Klasse B**

Computerkenntnisse: **MS Office, SPSS**

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am _____

Name: _____

Julia Stift