



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Die Konstruktion eines Fragebogens zu
Beschleunigungen in der Arbeitswelt

Verfasserin

Karin Pöppl

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag^a. rer. nat.)

Wien, im November 2009

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.- Prof. Dr. Christian Korunka

Erklärung zur gemeinsamen Bearbeitung der Diplomarbeit

Diese Diplomarbeit ist das Resultat der eigenständigen Bearbeitung des Themas „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“. Gewisse Teile kommen sowohl in vorliegender Arbeit, als auch in der Diplomarbeit von Forstik (2009) vor. Die theoretische Grundlage für die empirische Studie bildet in beiden Arbeiten der Soziologe Hartmut Rosa (2005) mit seiner Analyse zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt. Der Fragebogen wurde gemeinsam entwickelt und stellt die Basis für die weiteren Bearbeitungen dar (Itemgenerierung, Vortest und Erhebung der Daten). Beide Arbeiten beruhen außerdem auf derselben Stichprobe.

Die Trennung der Arbeiten kann folgendermaßen beschrieben werden:

Theoretischer Teil

- Inhaltliche Betrachtung der Fragestellung auf Grund literarischer Recherche (Michaela Forstik)
- Nach einer kurzen inhaltlichen Einleitung richtet sich das Augenmerk auf empirische Vergleiche (Surveys) (Karin Pöppel)

Empirischer Teil

- Statistische Überprüfung der inhaltlichen Hypothesen (Michaela Forstik)
- Testtheoretische Analyse des Messinstruments (Karin Pöppel)
- Insgesamt wurden zwei Fokusgruppen als Basis für die Erstellung des Fragebogens durchgeführt. Jede Diplomarbeit bildet eine andere Fokusgruppe im Detail ab.

Karin Pöppel

Michaela Forstik

Dank

Dank gebührt in erster Linie meinen Eltern, da sie mir mein Studium ermöglicht und dafür auf vieles verzichtet haben.

Meiner Schwester Sabine danke ich für ihre Unterstützung und kritisches Korrekturlesen. Sie hatte stets ein offenes Ohr für mich und konnte mich hervorragend motivieren. Ebenfalls zu Dank verpflichtet bin ich Stefan Jina für die Unterstützung bei der graphischen Darstellung meiner Arbeit.

Frau Diplompsychologin Heike Ulferts danke ich für die tolle Betreuung. Sie nahm sich sehr viel Zeit, um konstruktive Kritik auszuüben.

Schließlich danke ich Herrn Ao. Univ. Prof. Dr. Christian Korunka für die Ermöglichung der Mitarbeit an dem neuen sowie spannenden Projekt im Bereich der Wirtschaftspsychologie.

Danken möchte ich außerdem meiner Kollegin Michaela Forstik, die mit mir alle Höhen und Tiefen beim Entstehen der Diplomarbeit durchlebt hat.

Ein ganz besonderer Dank gilt allen StudienteilnehmerInnen, besonders den MitarbeiterInnen einer Bank im Burgenland, die sich die Zeit genommen haben unseren Fragebogen gewissenhaft auszufüllen.

Außerdem danke ich den Teilnehmern der Fokusgruppen, die sich bereit erklärt haben, über Entwicklungen in der Arbeitswelt zu diskutieren und stets bemüht waren unsere Fragen nach bestem Gewissen zu beantworten.

Abstract

Heutzutage werden Arbeitnehmer zunehmend mit Beschleunigungen in der Arbeitswelt konfrontiert. Der Soziologie Hartmut Rosa (2005) liefert eine ausführliche Analyse zu diesem Thema. Er unterscheidet drei Dimensionen der Beschleunigung, nämlich die technische Beschleunigung, die Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebensstemplos. Weiters gibt es zahlreiche empirische Befragungen, wie zum Beispiel den „European working condition Survey“, eine Erwerbstätigenbefragung in Deutschland und die Umfrage „Was ist gute Arbeit“, die auf das Phänomen Beschleunigung hinweisen. Die vorliegende Diplomarbeit hat die Entwicklung eines Fragebogens zum Thema Beschleunigungen in der Arbeitswelt zum Ziel. Angelehnt an die drei Dimensionen nach Rosa (2005) dient die Entwicklung von Items, um die wahrgenommenen beschleunigungsspezifischen Anforderungen genauer untersuchen zu können. Neben der Wahrnehmung der Beschleunigung sollte diese in einem zweiten Schritt bewertet werden. Außerdem sollten Einschätzungen der Personen, sowohl für die Vergangenheit, als auch für die Zukunft getätigt werden. Das Messinstrument wurde für Arbeitnehmer, die einer Bürotätigkeit nachgehen entwickelt. Insgesamt wurde der Fragebogen 260 Personen im Februar 2009 vorgegeben. Danach wurden vier explorative Faktorenanalysen und vier konfirmatorische Faktorenanalysen durchgeführt, nämlich jeweils die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit und in der Zukunft und die Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit und Zukunft. Ziel war es, die drei Dimensionen in Anlehnung an Rosa (2006) abzubilden. Drei explorative Faktorenanalysen konnten diese bestätigen. Eine Faktorenanalyse, nämlich die „Wahrnehmung in der Zukunft“ brachte jedoch ein anderes Ergebnis. Die konfirmatorischen Faktorenanalysen konnten die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse weitgehend bestätigen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Veränderungen unter dem Gesichtspunkt von Beschleunigungen.....	4
2.1	Ebene der Gesamtgesellschaft.....	4
2.2	Ebene der Organisation	7
2.3	Individuelle Ebene	9
3	Dimensionen der Beschleunigung nach Rosa	11
3.1	Technische Beschleunigung	13
3.2	Beschleunigung des sozialen Wandels.....	13
3.3	Beschleunigung des Lebenstempos	14
4	Ergebnisse aus empirischen Befragungen.....	15
4.1	Ergebnisse des "European working condition Survey"	16
4.1.1	Ergebnisse im Bereich des Trainings	17
4.1.2	Ergebnisse im Bereich der Arbeitsorganisation	20
4.1.3	Ergebnisse im Bereich der Autonomie	24
4.1.4	Ergebnisse im Bezug auf die Arbeitszeit	25
4.1.5	Ergebnisse im Bezug auf den Arbeitsinhalt	27
4.1.6	Ergebnisse im Bereich der sozialen Rahmenbedingungen	29
4.1.7	Zusammenfassung	31
4.2	Ergebnisse der (BIBB/BAuA)-Erwerbstätigenbefragung 2006	32
4.2.1	Ergebnisse im Bereich der Arbeitsanforderungen	33
4.2.2	Ergebnisse im Bereich der psychischen Arbeitsbedingungen	37
4.2.3	Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren	39
4.2.4	Zusammenfassung	40
4.3	Ergebnisse der Umfrage „Was ist gute Arbeit?“	41
4.3.1	Ergebnisse im Bezug auf belastende körperliche Arbeit	43
4.3.2	Ergebnisse im Bezug auf belastende Komplexität	44
4.3.3	Ergebnisse im Bezug auf Belastung durch Verantwortung.....	44
4.3.4	Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch die Arbeitszeitgestaltung	45

4.3.5	Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch geringen Einfluss	46
4.3.6	Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch hohe Arbeitsintensität	46
4.3.7	Ergebnisse im Bezug auf Über- oder Unterforderung.....	47
4.3.8	Zusammenfassung	47
4.4	Überleitung zur Fragestellung	48
5	Zielsetzung.....	49
6	Methode.....	49
6.1	Fokusgruppen.....	49
6.1.1	Zusammenfassung der Diskussion.....	50
6.2	Grundlagen zur Fragebogenkonstruktion	51
6.3	Testmaterial	53
6.3.1	Beschreibung der Erhebungsinstrumente	53
6.3.2	Itemgenerierung	56
6.3.3	Skalenzugehörigkeit der konstruierten Items.....	59
6.4	Vortest	61
6.5	Erhebung der Daten	62
6.6	Testgütekriterien	63
6.6.1	Validität.....	63
6.6.2	Reliabilität.....	63
6.6.3	Objektivität.....	64
6.7	Auswertungsmethoden	64
6.8	Testtheoretische Auswertung	64
6.9	Explorative Faktorenanalyse.....	65
6.9.1	Itemselektion	66
6.10	Konfirmatorische Faktorenanalyse	68
7	Ergebnisse	71
7.1	Beschreibung der Stichprobe.....	71
7.2	Faktorenanalyse 1 – Wahrnehmung in der Vergangenheit:.....	72
7.3	Faktorenanalyse 2 – Bewertung in der Vergangenheit	78
7.4	Faktorenanalyse 3 – Wahrnehmung in der Zukunft	84

7.5	Faktorenanalyse 4 – Bewertung in der Zukunft	90
7.6	Vergleiche der Ergebnisse der vier Faktorenanalysen	96
8	Diskussion	98
8.1	Grenzen der Untersuchung.....	102
9	Zusammenfassung.....	104
	Literatur	106
	Anhang	111
	Lebenslauf.....	137

1 Einleitung

In der heutigen kapitalistischen Leistungsgesellschaft werden Menschen immer öfter mit zunehmenden Veränderungen konfrontiert. Eine Befragung von Manpower (2006) im Hinblick auf die Wahrnehmung von Veränderungen in der Arbeitswelt in den nächsten 10 Jahren durch Arbeiter und Angestellte, ergab, dass in Großbritannien und Nordirland 73% der Unternehmer und 97% der Arbeiter Veränderungen in der Arbeitswelt wahrnehmen. 83% der Arbeiter und Angestellten, sowie 39% der Unternehmer verspüren eine Veränderung im Zusammenhang mit Beschleunigung. Weiters wird über Umgestaltungen in den Bereichen Arbeitsumwelt sowie Arbeitsgestaltung berichtet. Die Mehrheit der Angestellten (84%) schreibt der Informationstechnologie in ihrer Arbeit eine größere Bedeutung zu, verglichen mit 48% der Arbeiter. Ein weiterer wichtiger Punkt der angesprochen wird ist die steigende Flexibilität, die sowohl in den erwarteten Fähigkeiten, als auch im Bezug auf die Arbeitszeit gefordert wird.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich, nach einem kurzen theoretischen Abriss über drei Ebenen der Veränderungen vorwiegend mit Beschleunigungen in der Arbeitswelt. Cascio (1995) spricht von Veränderungen in den Bereichen Flexibilisierung, Intensivierung, Technologisierung und Entstandardisierung, die zu neuen Anforderungen an die Mitarbeiter führen wie zum Beispiel mit hoher Geschwindigkeit arbeiten zu müssen. Diese Veränderungen stehen alle im Zusammenhang mit Beschleunigungen.

Das Ziel der Diplomarbeit ist es, einen Fragebogen zum Thema „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“ zu entwickeln. Einen zentralen Punkt stellt neben den wahrgenommenen Beschleunigungen im Arbeitsleben die Miteinbeziehung der Bewertung dar. Die ausführliche Erläuterung der Konstruktion des Fragebogens, sowohl aus inhaltlichen Überlegungen, als auch anhand von zwei Fokusgruppen, soll nachfolgenden Arbeiten dienen den Fragebogen zu modifizieren.

Das zweite Kapitel widmet sich dem Thema „Veränderungen unter dem Gesichtspunkt von Beschleunigungen im Bereich der Gesamtgesellschaft, der

Organisation und auf individueller Ebene“. Die Folgen von Beschleunigungen finden sich im Arbeitsleben auf allen Ebenen. Der Untersuchungsgegenstand der Gesamtgesellschaft (Makroebene) liegt vorwiegend im Bereich der technischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Ebene der Organisation (Mesoebene) bezieht sich größtenteils auf Globalisierung und unternehmerische Anpassungen. Der individuelle Bereich (Mikroebene) stellt das Individuum in den Mittelpunkt unter Bezugnahme der beiden höher geordneten Ebenen.

Im dritten Kapitel werden die Dimensionen der Beschleunigung nach dem Soziologen Hartmut Rosa (2005), der sich mit der Analyse der Veränderungen unter dem Gesichtspunkt der Beschleunigung beschäftigt hat, dargelegt: die technologische Beschleunigung, die Beschleunigung des Lebenstempos und die Beschleunigung des sozialen Wandels. In Anlehnung an diese drei Dimensionen wird in Folge das Messinstrument zur Erfassung der Beschleunigungen in der Arbeitswelt entwickelt.

Das vierte Kapitel widmet sich der Herausarbeitung des Bereiches Beschleunigung aus empirischen Berichten. Der genauen Analyse werden sowohl nationale, als auch transnationale Umfragen (Surveys) unterzogen. Dies soll die Notwendigkeit der Behandlung des Themas unterstreichen. Die Surveys weisen auf einen Beschleunigungsaspekt im Arbeitsleben hin, die neue Anforderungen bedingen. Diese Umfragen werden detailliert dargestellt. Im Fokus stehen Veränderungen im Bereich der Arbeitsintensität (Zeitdruck, Arbeitspensum, Deadlines, Arbeitsgeschwindigkeit), der Arbeitszeitgestaltung, der psychischen Arbeitsbedingungen (rechtzeitige Information über Entscheidungen), der sozialen Rahmenbedingungen (Rücksprache über organisationale Veränderungen, Arbeitsbedingungen) sowie der Autonomie (Pausengestaltung, Arbeitsmenge, Arbeitsgeschwindigkeit, Rahmenbedingungen) und des Trainings.

Nach dargelegter Zielsetzung in Kapitel 5 befasst sich Kapitel 6 mit der Erläuterung der Konstruktion des Fragebogens, wobei auf die Fokusgruppendifkussion besonderer Bezug genommen wird.

Kapitel 7 bildet die Ergebnisse der testtheoretischen Auswertung im Detail ab. Die Stichprobenbeschreibung, die explorative Faktorenanalyse mittels Hauptkomponentenanalyse und die Reliabilitätsanalyse sind in diesem Kapitel inkludiert. Anschließend wird das aus den Analysen gewonnene Messmodell mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse überprüft.

Kapitel 8 diskutiert die Inhalte der gewonnenen Ergebnisse kritisch, wobei auf die Grenzen der Untersuchung Bezug genommen wird und ein Ausblick auf zukünftige Entwicklungen beziehungsweise (bzw.) Forschungsschwerpunkte gegeben wird.

In Kapitel 9 schließt die Arbeit mit einer Zusammenfassung ab.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde in vorliegender Arbeit auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Trotzdem soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass mit der Verwendung einer Form, sei es die Männliche oder die Weibliche, in gleichem Maße auch die jeweils andere Form gemeint ist.

2 Veränderungen unter dem Gesichtspunkt von Beschleunigungen

Die Veränderungsprozesse können mehreren Ebenen zugeordnet werden, nämlich der Ebene der Gesamtgesellschaft (Makroebene), der Ebene der Organisation (Mesoebene) und der individuellen Ebene (Mikroebene), die nachfolgend ausführlich erläutert werden. Beschleunigungen finden in allen drei Bereichen statt. Nach Bronfenbrenner (1989) gibt es Wechselwirkungen zwischen allen Ebenen. Individuen werden zum Beispiel von Entwicklungen und Erneuerungen beeinflusst, auf die sie keinen Einfluß haben.

2.1 Ebene der Gesamtgesellschaft

Veränderungen, die auf die Gesamtgesellschaft Auswirkungen haben sind zum Beispiel die Zunahme der Individualisierung und der technologische Wandel. Der Soziologe Beck (2003, S. 206) beschreibt drei Dimensionen von Individualisierung: Die *Freisetzungsdimension*, nämlich die „Herauslösung aus historisch vorgegebenen Sozialformen und –bindungen“, die *Dimension der Entzauberung*, welche den „Verlust von traditionellen Sicherheiten im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitende Normen“ beinhaltet und die *Kontroll- bzw. Reintegrationsdimension*, welche „eine neue Art der sozialen Einbindung“ umfaßt. Die Menschen stehen vor der Herausforderung ihre Lebensgeschichte individuell zu gestalten.

Gospel (2003) beschäftigte sich ebenfalls auf gesamtgesellschaftlicher Sicht mit verschiedenen Gesichtspunkten der Veränderungen. Er unterscheidet zwischen einem positiven und negativen Blickpunkt der Veränderungen. Die positive Seite beinhaltet herausfordernde Arbeit, verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Autonomie und mehr Produktion. Betrachtet man den technologischen Wandel, führt dieser zur Beseitigung von unerwünschten Arbeitsplätzen, besseren Arbeitsbedingungen und einer größeren Verantwortung der Mitarbeiter. Die negative Seite deutet auf gestiegenen Druck in der Arbeit, einer höheren Unsicherheit und Angst den Job zu verlieren, mehr Arbeitsstunden und mehr erwartete Fähigkeiten hin. Diese Punkte erhöhen die generelle Unzufriedenheit in der Arbeit (Gospel, 2003).

Cascio (1995) spricht von neuen Technologien, die viele traditionelle Jobs ausgelöscht haben, neue Jobs generiert haben, in denen technologisches Wissen gefragt ist und einer potentiellen zwei-Klassen Trennung der Arbeiter, einerseits die Computerprofis an der Spitze der Gehaltspyramide und andererseits diejenigen, die nicht das erwünschte Wissen mitbringen. Mit diesen Ansätzen haben sich früh Etzioni & Jargowsky (1990) auseinandergesetzt. Sie weisen darauf hin, dass Industrien mit neuen Technologien, wie zum Beispiel (z.B.) die Computerindustrie mit hoch qualifizierten Mitarbeitern Wettbewerbsvorteile besitzen.

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind einerseits durch Verschiebung in den Arbeitsmarktsektoren (von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft) und andererseits durch Veränderungen in den Berufsbildern, sowie der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet (Beck, 2003). Durch diese neuen Beschäftigungstypen weichen die Grenzen des bis dato vorwiegenden Vollbeschäftigungssystems mit seinen drei tragenden Säulen (Arbeitsrecht, Arbeitszeit und Arbeitsort) auf. Eine Umstrukturierung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze, welche einer Teilung der Arbeitszeit mit dem Ziel des Abbaus von Arbeitsplätzen anstrebt, bringt negative Folgen mit sich. Diese Auswirkungen machen sich in einer Umverteilung des Einkommens sowie dem Verlust von Karrierechancen – im Sinne des gesellschaftlichen Abstieges – bemerkbar.

Eine Studie in Australien, nämlich der „Australian workplace industrial relations Survey“, beschäftigte sich ebenfalls mit den Themen Veränderungen der Arbeitsstunden, der Arbeit und des Arbeitsplatzes. Ergebnis der Befragung war, dass sich bei einem Viertel aller Arbeiter die wöchentlichen Arbeitsstunden erhöhten. 42% der Manager berichteten eine Erhöhung, so wie 37% der Fachleute, 34% der Arbeiter in der höchsten Einkommensklasse und 34% der Personen, die im Bildungswesen arbeiten. Teilzeitarbeiter (17%) bzw. Gelegenheitsarbeiter (19%) und Verkäufer, bzw. Arbeiter im Dienstleistungssektor (14%) berichteten einen Rückgang der Arbeitsstunden (Morehead, Steele, Alexander, Stephen & Duffin, 1997).

Laut Bosch (1999) muss zwischen Ländern, in denen die Arbeitszeit verkürzt wurde mit dem Ziel neue Jobs zu schaffen und anderen Ländern, wo die Arbeitszeit

verlängert wird unterscheiden werden. In Skandinavien und den USA nimmt die Teilzeitarbeit zu, in einigen europäischen Ländern ab. Ebenso sollte zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen differenziert werden. Hoch qualifizierte Mitarbeiter, die mit sehr engen Fristen konfrontiert sind, müssen oftmals länger arbeiten. Ziel der Teilzeitarbeit ist es, vor allem Arbeitslosigkeit gegen zu wirken. Eine der bedeutendsten Einflussgrößen die hier zum Tragen kommt ist das Gehalt. Liegt das wöchentliche Gehalt der Teilzeitarbeiter unter dem des Vollzeitarbeiters, sind diese nicht gewillt ihre Arbeitsstunden zu kürzen. Wichtig erscheint außerdem die genaue Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, da bei Teilzeitkräften oft Fortbildungen in die Freizeit verlegt werden (Bosch, 1999).

Eine Übersicht der Veränderungen in der Arbeitswelt stammt von Cascio (1995). Er spricht von strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft. Betriebe bauen Mitarbeiter ab, was jedoch nicht den Rückgang der Produktion bedeutet, denn diese steigt aufgrund von neuen Technologien oder Fusionen. Die Arbeitskraft wird von neuen Technologien, verbesserten Maschinen und neuen Wegen der Arbeitsgestaltung abgelöst. Im Jahr 1995 verwendeten 50 Millionen Arbeiter jeden Tag die Computertechnologie. Dies baut Barrieren ab – virtuelle Büros können gebildet werden. Um in der Welt der zunehmenden Veränderungen bestehen zu können, sind technisch fundierte Arbeitskräfte für Firmen von Nöten. Neue Organisationsformen entstehen: Kleinere Firmen mit weniger Mitarbeitern, ein Netzwerk an Spezialisten und Technikern – verursacht durch den Rückgang von vertikalen Hierarchien sowie eine Bandbreite von Computerspezialisten. Diese These wird von Nolan & Wood (2003) unterstützt: Ein Geflecht von kleinen, hochqualifizierten, selbstgemanagten Teams bildet sich. Der Trend geht nach Cascio (1995) in die Richtung, immer schlanker strukturierten Organisationen mit perfekt trainierten „Multispezialisten“. Dadurch verändert sich z.B. die Rolle der Manager stark. Manager verhalten sich mehr und mehr wie Arbeiter und umgekehrt. In Folge kommt es zu flacheren Hierarchien.

Zudem ist die Bezahlung nicht an die Anstellung in einer Organisation gebunden, sondern die Mitarbeiter werden viel mehr nach ihrem Marktwert bezahlt. Schließlich kommt es zu einer Neudefinierung der Arbeit – die Arbeit stellt nicht mehr ein fixes Bündel an Aufgaben dar, sondern die gestellten Anforderungen an die Mitarbeiter

steigen. Das bedeutet, dass in Zukunft nicht mehr der Job den ein Mitarbeiter erledigen sollte beschrieben wird, sondern die Rollen, die ein Mitarbeiter einnehmen muss (Cascio, 1995).

Eine Veränderung stellt ebenso das "Outsourcen" bzw. „Ausgliedern“ dar. Die Organisationen konzentrieren sich auf ihre Kernkompetenzen und die restlichen Gebiete werden ausgegliedert. Hinsichtlich der Weiterbildung gibt es ebenfalls Entwicklungen, wobei demnach Trainings in drei Bereiche gegliedert werden: die Einschätzung von Interessen, die Entwicklung von technischen Fähigkeiten und die Ausbildung von Arbeitsstrategien, wie z.B. Problemlösefähigkeiten. Essentiell ist, dass Arbeiter die Fähigkeit mitbringen Veränderungen anzunehmen und bereit sind für mannigfache Laufbahnen. Nach Cascio (1995) waren diese Veränderungen noch lange nicht alles. Ihm zufolge werden die Beschleunigungen im 21. Jahrhundert immer komplexer.

2.2 Ebene der Organisation

Unter dem Gesichtspunkt von zunehmenden Beschleunigungen müssen sich im Bereich der Mesoebene Unternehmen anpassen. Veränderungen im Bereich der Organisationen spiegeln sich in der Zunahme der Globalisierung und den daraus folgenden Anpassungsbestrebungen der Unternehmen wieder. Cascio (1995) beschäftigte sich mit dem Thema Globalisierung: Der globale Wettbewerb steigt. Im Jahre 1960 war nur 7% der amerikanischen Wirtschaft dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt. 1980 stieg die Zahl auf 70% und der Trend geht weiter nach oben. Heutzutage muss man sich nicht nur gegen Konkurrenten aus dem eigenen Land durchsetzen, sondern gegen Beschäftigte in demselben Sektor im Ausland. Auch Ackerman (1998) spricht von einer Entwicklung der Weltwirtschaft in Richtung Globalisierung sowie steigender Export- und Importraten. Investitionen ins Ausland und Migrationen verbinden die nationale Wirtschaft miteinander. Entwicklungsländer erhöhen ihre Produktion und steigern den Export. Im Gegenzug gibt es einen Trend bei den Industrieländern, die Arbeitsplätze in den Produktionsbetrieben abbauen. Dies kündigt an, dass Arbeitsstellen für unqualifizierte Arbeitskräfte bald der Vergangenheit angehören werden. Das geforderte Können und Wissen steigt mehr

und mehr (Ackerman, Goodwin, Dougherty & Gallagher, 1998). Diese Ausführungen werden von Sue, Parham & Santiago (1998) gestützt. Sie sprechen von Betrieben, die Arbeiten, bei denen keine besonderen Fähigkeiten von Nutzen sind, in Entwicklungsländern in Auftrag geben, da diese geringere Löhne bekommen und so der Profit gesteigert werden kann.

Ein Blick muß in diesem Zusammenhang ebenso auf die technologischen Entwicklungen geworfen werden. Diese haben es ermöglicht, die Kosten für Transport und Kommunikation sinken zu lassen, was den billigeren Import nach sich zieht. Keineswegs sollte jedoch davon ausgegangen werden, dass die technologischen Fortschritte die Gründe für die zunehmende Globalisierung abdecken (Ackerman, Goodwin, Dougherty & Gallagher, 1998). Schnell (2001) unterstützt ebenfalls die Ausführungen von Ackerman et al. (1998). Er spricht von den neuen Technologien, wie Computer und Internet, die dazu beitragen, dass die Abgrenzung von Kontinent und Nation, Ort und Stunde weitgehend aufgehoben werden. Beispielsweise können Individuen online miteinander kommunizieren und arbeiten. Fleissner (2000) setzt sich ebenso mit diesem Ansatz auseinander. Er weist darauf hin, dass durch die neuen technischen Kommunikationskanäle traditionelle Formen menschlicher Kommunikation ergänzt bzw. ersetzt werden können, was zur Folge die menschlichen nunmehr „virtuellen“ Beziehungen verändert.

Im Fokus der Veränderungen für Unternehmen stehen außerdem Entscheidungen. Die Zeit um Entscheidungen treffen zu können wird in Zeiten zunehmender Beschleunigung immer knapper. Die Menschen stehen unter enormen Druck und sind gezwungen Entscheidungen schnell zu treffen. Dies bringt die Gefahr, dass Entscheidungen voreilig – nicht unter rationalen Gesichtspunkten und unter Bezugnahme aller relevanten Alternativen – getroffen werden, ohne die Auswirkungen für die ferne Zukunft zu berücksichtigen (Offe, 1986).

2.3 Individuelle Ebene

Veränderungen auf individueller Ebene sind durch die individuellen Auswirkungen aller Veränderungsprozesse der vorherigen Ebenen gekennzeichnet. Daraus resultieren für den Arbeitsalltag eine Zunahme von geforderten Kompetenzen, Veränderung von Arbeitsprozessen durch technologische Veränderungen, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsrollen und Arbeitsorten. Dougherty (1998) betont die Effekte der Technologie auf beiden Ebenen, der individuellen und der Ebene der Rahmenbedingungen. Geforderte Kompetenzen steigen mit zunehmend komplexeren Technologien (Ackerman, Goodwin, Dougherty & Gallagher, 1998). Gospel (2003) spricht von einer Steigerung an Fähigkeiten im technologischen Bereich, dass die Mitarbeiter mitbringen müssen. Außerdem beinhaltet dies, aufgrund der ständigen technischen Erneuerungen, das Wissen immer anzupassen und auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein.

Neue Anforderungen an die Mitarbeiter betreffen die Arbeitsbedingungen, wie die erhöhte Arbeitsintensität (Paret-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007), das technische Wissen (Martin, 1994), und die „Intensivierung“ in Form von höheren Arbeitsgeschwindigkeiten (Gospel, 2003). Im „Australian workplace industrial relations Survey“ (AWIRS) wurde in Bezugnahme der gestiegenen Geschwindigkeit und vermehrten Anstrengung, mit denen die Personen arbeiten müssen ein Arbeitsintensivierungsindex gebildet. Untersuchungsteilnehmer, die höchstens eine Steigerung in einem Bereich der Arbeit berichteten, hatten einen niedrigen Score. Arbeiter, die eine Steigerung in zwei oder drei Bereichen wahrnahmen, hatten einen mittleren Score und wurde in allen drei Bereichen Steigerungen postuliert, so hatten sie einen hohen Score. Das Ergebnis war, dass 28% eine hohe Punktzahl hatten, 24% einen durchschnittlichen und 49% eine niedrige. Fast ein Drittel der Befragten nahmen somit Steigerungen in drei Bereichen wahr. Alarmierend ist außerdem, dass ein hoher Score im Arbeitsintensivierungsindex mit einer Verringerung der Arbeitszufriedenheit einhergeht (Morehead, Steele, Alexander, Stephen & Duffin, 1997).

Rafferty & Griffin (2006) postulieren, dass es bedeutend ist Mitarbeiter in die Planungsprozesse zur Implementierung von Veränderungen mit einzubeziehen. Ein Resultat dessen war, dass die Mitarbeiter eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine niedrige Rate für Turnover aufwiesen. Veränderungen können grundsätzlich entweder positiv wahrgenommen werden (Wanberg & Banas, 2000), oder negativ wirken und als Folge zu erhöhten Turnover und Krankenständen führen (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998).

3 Dimensionen der Beschleunigung nach Rosa

Der Soziologe Hartmut Rosa (2005) führte eine ausführliche Analyse der drei Dimensionen der Beschleunigung durch. Man differenziert zwischen drei verschiedenen Formen der Beschleunigung. Die erste zu unterscheidende Art der Beschleunigung ist die *technische Beschleunigung*, wie zum Beispiel die Computertechnologie. Die zweite Form der Akzeleration stellt laut Rosa (2005) die *soziale Beschleunigung* dar, wie zum Beispiel der häufige Berufs- bzw. Stellungswechsel. Der dritte Bereich wird durch die *Steigerung des Lebenstempos* charakterisiert. Ein Beispiel hierfür wäre die Verkürzung der Pausenzeiten auf Grund von immer weniger verfügbarer Zeit.

Beschleunigung lässt sich nach Rosa (2005, S. 115) „als Mengenzunahme pro Zeiteinheit definieren“. Beispielsweise kann in der ersten Dimension die Anzahl der übermittelten Informationen als Menge gesehen werden. In der zweiten Dimension stellt die Häufigkeit des Wechsels der Anstellungen die Menge dar und im dritten Bereich handelt es sich bei den Handlungsepisoden pro Zeiteinheit um die Menge. Diese Mengenzunahme pro Zeiteinheit soll Abbildung 1 verdeutlichen.

Menge pro Zeiteinheit

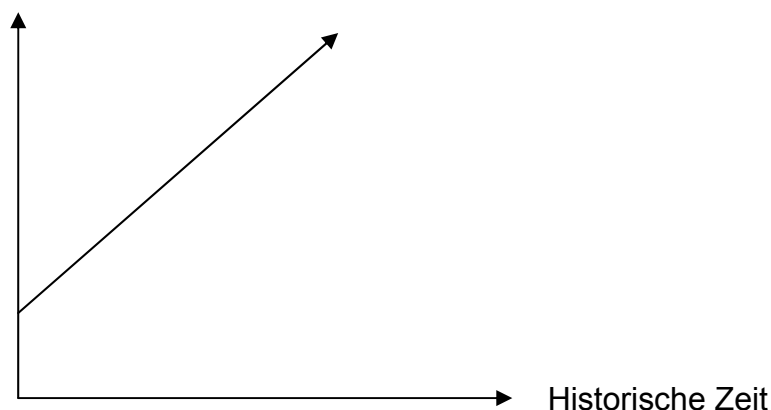


Abbildung 1: Beschleunigung als Mengenzunahme pro Zeiteinheit (Rosa, 2005, S. 115)

Dank der technischen Beschleunigung sollte als logische Folge das Lebenstempo abnehmen. Als Beispiel: Kann man über E-Mail schneller kommunizieren, heißt das nicht, dass man auch öfter kommunizieren muss was ein Mehr an Freizeit zur Folge hätte. Jedoch erhöht sich das Lebenstempo trotz Zeitgewinn durch technische Beschleunigung. Abbildung 2 soll den Zeitverbrauch bei gleicher Menge an Tätigkeitsmenge hervorheben.

Zeitverbrauch bei gleicher Menge an Tätigkeiten

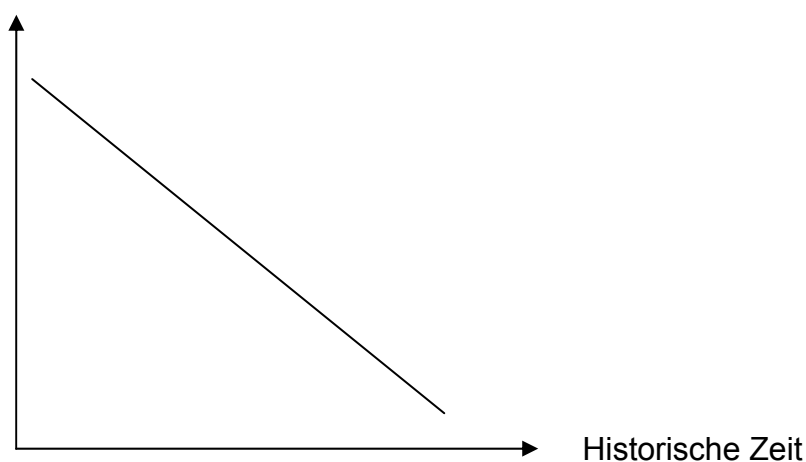


Abbildung 2: Zeitverbrauch bei gleicher Menge an Tätigkeiten (Rosa, 2005, S. 118)

Da immer wieder von Zeitknappheit gesprochen wird, ist der logische Schluß, dass die Wachstumsraten die Beschleunigungsraten vergleichbarer Prozesse überschreiten. Die durch die Beschleunigung gewonnene Zeit wird durch ein Mehr an Menge zunichte gemacht (Rosa, 2005).

Übersteigen nun die Wachstumsraten die Beschleunigungsraten, gibt es die Möglichkeit *Pausen zu reduzieren* oder Handlungen *gleichzeitig* zu erledigen, die früher nacheinander durchgeführt wurden. Ein anschauliches Beispiel: Verdoppelt sich die Fortbewegungsgeschwindigkeit, aber die geforderte Wegstrecke verdreifacht sich, hat man die Möglichkeit dies zu kompensieren, indem man *Pausen reduziert*. Ein anderes Beispiel wäre, wenn man nun gezwungen ist *gleichzeitig* in der Arbeit mit Kunden zu telefonieren und nebenbei Aufgaben wie z.B. Akten ordnen erledigt, um die Zeit zu verkürzen (Rosa, 2005).

Ebenso kann es zu Einbußung freier Zeitressourcen kommen, da die neue Technologie sehr kompliziert ist und mehr Zeit in Anspruch nimmt. Beispielsweise kann die Programmierung einer neuen Maschine äußerst komplex werden und viel Zeit in Anspruch nehmen (Rosa, 2005).

Rosa (2005) zufolge lassen sich drei Bereiche sozialer Beschleunigung unterscheiden, nämlich die *technische Beschleunigung*, die *Beschleunigung des sozialen Wandels* und die *Beschleunigung des Lebenstempos*. In Anlehnung an diese Dimensionen wurde der Fragebogen konzipiert.

In folgendem Abschnitt werden die drei Kategorien definiert und es wird, der von Rosa (2005) unternommene Versuch diese gegeneinander abzugrenzen, dargelegt.

3.1 Technische Beschleunigung

Zur technischen Beschleunigung zählen nach Rosa (2005) Prozesse des Transports, der Kommunikation und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen. Charakteristisch hierfür ist die Erhöhung der Durchschnittsgeschwindigkeit. Außerdem kommt es zur Beschleunigung der Informationsübermittlung. Jedoch nimmt nicht nur die Geschwindigkeit der „Übermittlung“ von Information zu, sondern auch die Menge der pro Zeiteinheit übermittelbaren Nachrichten (neue Kommunikationsmittel wie z.B. E-Mails). Im Bereich der Produktion bedeutet technische Beschleunigung insbesondere die raschere Herstellung von Gütern. Ähnlich wie Rosa spricht Schnell (2001) von Akzeleration bei den Verkehrsmitteln, Kommunikationsmedien und Informationstechnologien.

3.2 Beschleunigung des sozialen Wandels

Die Beschleunigung des sozialen Wandels bezieht sich „auf das Tempo, mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierung einerseits und Assoziationsstrukturen andererseits verändern“ (Rosa, 2005, S. 129). Man denke an Parteiprogramme, deren Laufzeit von vier auf zwei Jahre verkürzt wurde. Ein zentraler Begriff dieser Dimension stellt die „Gegenwartsschrumpfung“ dar. Die Gegenwart in vielen

Bereichen, wie etwa der Politik, in der Wirtschaft, aber auch in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen schrumpft. Vergangenheit und Zukunft ändern sich schneller (Rosa, 2005). Lübbe (1996) postuliert, dass sich die Zeit, während der die Menschen von relativ gleichbleibenden Lebensbedingungen ausgehen können, verkürzt. Somit stellen Erfahrungen, die in der Vergangenheit gemacht wurden keine sichere Grundlage für zukünftige Entscheidungen dar (Lübbe, 1996). Um diese Dimension von der Vorangehenden abzugrenzen sagt Rosa (2005), dass der Bereich der Akzeleration des Lebenstempos eine Beschleunigung der *Gesellschaft selbst* innehat, wobei die erste Dimension die Beschleunigung *in der Gesellschaft* erfaßt.

3.3 Beschleunigung des Lebenstempos

Die Beschleunigung des Lebenstempos läßt sich definieren „als Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit“ (Rosa, 2005, S. 135). Diese Dimension läßt sich in einen objektiven und einen subjektiven Bereich unterteilen. Objektiv bedeutet in diesem Zusammenhang die Verdichtung von Handlungsepisoden, wie z.B. kürzere Pausen bzw. kürzere Leerzeiten zwischen Arbeitsaufgaben. Dies wird außerdem durch eine höhere Geschwindigkeit kompensieren. Ebenso zählt hierzu die gleichzeitige Ausführung von Handlungen. Subjektiv empfindet man eine immer stärker werdende Zeitnot. Man fühlt sich allzeit unter Druck und Stress und hat Angst nicht mehr mithalten zu können.

4 Ergebnisse aus empirischen Befragungen

Mit Hilfe von working condition Surveys sollen die wahrgenommenen Veränderungen verglichen werden.

Für eine Abbildung der wahrgenommenen Veränderungen bzw. der Ist-Situation werden sowohl nationale als auch transnationale Surveys herangezogen. Als Beispiel für einen transnationalen Survey werden die „European working condition Surveys“ (EWCS) abgebildet, die bis dato viermal durchgeführt wurden, nämlich 1990/91, 1995/96, 2000 und 2005. Die Befragungen erlauben einen regelmäßigen Überblick von Arbeitsbedingungen in Europa. Der EWCS erforscht Veränderungen des Personals, der Qualität der Arbeit und des Arbeitsplatzes. Die Befragung „Was ist gute Arbeit“, als Beispiel für einen nationalen Survey in Deutschland, wurde im Jahr 2004 durchgeführt und wird im Kapitel 4.3 näher erläutert. Ziel stellt die Begutachtung der Anforderungen an die Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsqualität, der Stand der Anforderungen, Stressoren und Belastungen, deren Bedürfnisse und Erwartungen und work-life-balance dar. Eine weitere Befragung aus Deutschland, die näher beschrieben wird, ist die Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2006 (BIBB/BAuA). Im Zentrum der Umfrage steht die Bewertung der Erwerbstätigen ihrer derzeitigen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen (Weiler, 2006).

Der Fokus und die Reichweite der Themen stehen in engem Zusammenhang mit den Zielen der Befragungen. Einige Umfragen umfassen Themen, die über die Arbeitsbedingungsindikatoren hinaus gehen, die in den Fragebögen der Studien umrissen werden wie z.B. Fähigkeiten- und Kompetenzentwicklung, Arbeitszeit und Lohn, Arbeitsplatzentwurf, Arbeitsorganisation, occupational health and safety (OHS). Außerdem beinhalten einige Umfragen Themen wie Arbeit mit chemischen oder biologischen Mitteln, Fragen zur körperlichen Arbeitsbelastung, zur geistigen Belastung, zur sozialen Atmosphäre, zur beruflichen Zufriedenheit, zur work-life balance und zu den gesundheitlichen Folgen (Weiler, 2006).

4.1 Ergebnisse des “European working condition Survey”

Der Erhebungsumfang sieht folgendermaßen aus:

- o 12 EU Mitgliedsstaaten 1990/91
- o 15 EU Mitgliedsstaaten 1995/96
- o 15 EU Mitgliedsstaaten und Norwegen 2000, Erweiterung um 10 neue EU Mitglieder, sowie Bulgarien und Rumänien 2001 und die Türkei 2002
- o 25 EU Mitgliedsstaaten, sowie Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei, Norwegen und der Schweiz 2005

EWCS 1

Der erste EWCS erschien im Jahr 1991. Interviewt wurden 12 500 Arbeiter, sowohl Selbständige, als auch Arbeitnehmer aus den 12 EU Mitgliedstaaten. Befragt wurden 1000 Personen pro Land und 500 Luxemburger. Zu den untersuchten Ländern zählen Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal und England (Paoli, 1992).

EWCS 2

Ende 1995 und Anfang 1996 wurde der zweite EWCS in 15 Ländern durchgeführt. Hinzu kamen drei Länder, nämlich Österreich, Finnland und Schweden. Es wurden wiederum sowohl Selbständige und Arbeitnehmer interviewt. Das angestrebte Ziel war es 1000 Personen pro Land zu befragen (außer 500 Luxemburger) (Paoli, 1997).

EWCS 3

Der dritte EWCS wurde im Jahre 2000 wiederum in den 15 EU-Ländern durchgeführt. Insgesamt haben 21 703 Personen ab 15 Jahren persönlich Stellung genommen. Ziel war es 1500 Personen pro Land zu befragen und 500 aus Luxemburg. Für die Erstellung des Fragebogens hat eine Expertengruppe ihre Meinung kundgetan. Wenn möglich wurden Vergleiche zwischen den drei EWCS gezogen und tabellarisch dargestellt. Beachtet sollte jedoch werden, dass kulturelle Unterschiede zwischen den Ländern vorherrschen können. In Folge dessen können Fragen eventuell falsch verstanden werden. Weiters sollte berücksichtigt werden, dass Personen aufgefordert wurden Arbeitsbedingungen zu beschreiben und nur fallweise ihre Meinung dazu abzugeben (Paoli & Merllié, 2001).

EWCS 4

Diese Umfrage wurde in 31 Ländern durchgeführt, nämlich den 25 EU-Ländern (Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Tschechien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlanden, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slovenien, Spanien, Schweden, England) und außerdem in zwei EU-Kandidaten, nämlich Kroatien und der Türkei sowie in Norwegen und der Schweiz (Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007).

Im folgenden Abschnitt werden einzelne Bereiche im Hinblick auf die vier EWCS näher behandelt. Da in den einzelnen EWCS nur teilweise die gleichen Themen beziehungsweise dieselben Fragen gestellt wurden, können die Inhalte der Umfragen manchmal nicht vollständig berichtet werden. Der dritte EWCS beinhaltet einen Vergleich der ersten drei European working condition Surveys. EWCS 4 beinhaltet leider keine Gegenüberstellung der EWCS, da die Fragen teilweise modifiziert wurden.

4.1.1 Ergebnisse im Bereich des Trainings

Der Bereich des Trainings greift den Aspekt des sozialen Wandels nach Rosa (2005) auf. Die Halbwertszeit von Wissen, nämlich die Zeit, die verstreicht, bis die Hälfte des Wissens in einem bestimmten Bereich als überholt gilt, verringert sich. Das hat zur Folge, dass Wissen ständig erneuert werden muß und man gezwungen ist lebenslang zu lernen (Lübbe, 1996). Folgende Tabellen sollen diese Beschleunigungen mit Zahlen belegen.

Tabelle 1: Daten im Bereich des Trainings (Paoli, 1992, S. 97; Paoli, 1997, S. 179, S. 181-182, S. 184; Paoli & Merllié, 2001, S. 19; Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)

EWCS 1				
% der Personen, die genügend Training bekommen	Selbständige		Arbeitnehmer	
Ja	86.7%		88.3%	
Nein	6.0%		9.0%	
EWCS 2				
% der Personen, deren Job neue Dinge zu lernen beinhaltet	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
Ja	77%	74%	73%	74%
Nein	21%	25%	24%	24%
% der Personen, die Training vom Arbeitgeber bekommen	Österreich		Europa 15 Länder	
Ja	73%		71%	
Nein	6%		11%	
% der Personen, die Training vom Arbeitgeber bekommen	Selbständige		Angestellte	
kein Training	85%		68%	
weniger als 5 Tage	5%		12%	
5 – 9 Tage	3%		8%	
10 – 19 Tage	4%		6%	
20 – 49 Tage	2%		4%	
mehr als 50 Tage	1%		2%	
EWCS 3				
% der Arbeiter, die...	EWCS 1	EWCS 2	EWCS 3	
kein Training vom Arbeitsgeber in den letzten 12 Monaten bekommen haben	Keine Angabe	71%	69%	
EWCS 4				
% der Personen, die...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
ein Training in den letzten 12 Monaten vom Arbeitsgeber bekommen haben	12.2%	29.1%	37.5%	27.3%

Circa (ca.) 88% der Arbeitnehmer gaben 1991 an genügend Training zu bekommen, wie man Tabelle 1 entnehmen kann. 1995 bzw. 1996 beinhaltete der Job von 74% der Arbeitnehmer, 77% Selbständiger, 73% der Österreicher und 74% der Europäer

neue Dinge zu lernen. 73% der Österreicher gaben im EWCS 2 an genügend Training vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt zu bekommen. 68% der Angestellten bekamen in den Jahren 1995/96 vom Arbeitgeber pro Jahr kein Training. 12% hatten lediglich Anspruch auf weniger als fünf Tage. Haben 1991 noch 88% der Arbeitnehmer behauptet genügend Training zu bekommen, ist ersichtlich, dass die Anzahl der bewilligten Trainings 1995 extrem reduziert war. Vergleicht man EWCS 2 und EWCS 3, so ist die Zahl der Europäer, die kein Training vom Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten bekommen haben im Vergleich von 1995/96 zu 2000 minimal von 71% auf 69% gesunken. Im vierten EWCS wurde gefragt wie viel Arbeitnehmer ein Training in den letzten 12 Monaten bekommen haben. 37.5% der Österreicher bejahten dies (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Paoli & Merllié, 2001; Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.2 Ergebnisse im Bereich der Arbeitsorganisation

Im Fokus stehen die Dimension der technischen Beschleunigung und die Dimension des Lebenstempos nach Rosa (2005). Neue technologische Entwicklungen stellen Anforderungen an die Mitarbeiter dar. Die Erhöhung der Geschwindigkeit wird von Gospel (2003) als Intensivierung bezeichnet. Dazu zählen ebenso immer knapper werdende Deadlines. Nachfolgende Tabellen weisen auf diese Aspekte der Beschleunigung hin.

Tabelle 2: Daten im Bereich der Arbeitsintensität 1 (Paoli, 1992, S. 65, S. 69, S. 73)

EWCS 1		
% der Personen, die Computer verwenden	Selbständige	Arbeitnehmer
die ganze Zeit, bzw. fast immer	5.9%	15.8%
mindestens 50% der Arbeitszeit	9.2%	24.5%
mindestens 25% der Arbeitszeit	16.0%	35.1%
% der Personen, die mit großer Geschwindigkeit arbeiten (Zeitdruck)	Selbständige	Arbeitnehmer
die ganze Zeit, bzw. fast immer	19.5%	17.8%
mindestens 50% der Arbeitszeit	34.8%	34.5%
mindestens 25% der Arbeitszeit	46.9%	46.6%
% der Personen, die Deadlines einhalten müssen	Selbständige	Arbeitnehmer
die ganze Zeit, bzw. fast immer	17.9%	24.0%
mindestens 50% der Arbeitszeit	33.4%	38.3%
mindestens 25% der Arbeitszeit	46.6%	49.4%

1991 verwendeten bereits ca. 16% der Arbeitnehmer die ganze Zeit bzw. fast immer einen Computer bei der Arbeit (siehe Tabelle 2). Mindestens ein Viertel der Arbeitszeit gebrauchte über ein Drittel der Arbeitnehmer einen Computer und 16% der Selbständigen. Knapp 18% der Arbeitnehmer mussten bei der ersten Befragung 1991 die ganze Zeit bzw. fast immer mit großer Geschwindigkeit arbeiten. Fast die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer arbeiteten mindestens 25% der Arbeitszeit unter Zeitdruck. 1991 mussten 24% der Arbeitnehmer und ca. 18% der Selbständigen Fristen einhalten. Betrachtet man ein Viertel der Arbeitszeit mussten schon fast 50% der Arbeitnehmer und über 45% der Selbständigen Deadlines beachten (Paoli, 1992).

Tabelle 3: Daten im Bereich der Arbeitsintensität 2 (Paoli, 1997, S. 185, S. 187, S. 97, S. 99, S. 100, S. 102-103, S. 105)

EWCS 2				
% der Personen, die mit Computer arbeiten	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
die ganze Zeit, bzw. fast immer	11%	20%	17%	18%
ca. $\frac{3}{4}$ oder $\frac{1}{2}$ der Zeit	5%	11%	10%	9%
ca. $\frac{1}{4}$ der Zeit	12%	11%	10%	11%
fast nie oder nie	72%	59%	63%	62%
% der Personen, die mit großer Geschwindigkeit arbeiten (Zeitdruck)	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
die ganze Zeit, bzw. fast immer	23%	25%	29%	25%
ca. $\frac{3}{4}$ oder $\frac{1}{2}$ der Zeit	17%	18%	22%	18%
ca. $\frac{1}{4}$ der Zeit	12%	11%	13%	12%
fast nie oder nie	47%	45%	37%	46%
% der Personen, die Deadlines einhalten müssen	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
die ganze Zeit, bzw. fast immer	28%	29%	56%	29%
ca. $\frac{3}{4}$ oder $\frac{1}{2}$ der Zeit	14%	16%	15%	16%
ca. $\frac{1}{4}$ der Zeit	11%	12%	5%	12%
fast nie oder nie	48%	43%	24%	44%
% der Personen, die genug Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
Ja	81%	76%	81%	77%
Nein	16%	22%	16%	21%

Wie man Tabelle 3 entnehmen kann, verwendeten 1995/96 20% der Arbeitnehmer und 18% der Europäer die ganze Zeit bzw. fast immer einen Computer. Die Zahl derer, die die ganze Zeit, bzw. fast immer unter Zeitdruck arbeiten müssen ist von 18% im Jahre 1991 auf 25% der Arbeitnehmer in den Jahren 1995/96 gestiegen. In Österreich gaben fast ein Drittel der Studienteilnehmer an mit großer Geschwindigkeit arbeiten zu müssen. 1995/96 mussten bereits 56% der Österreicher und ca. 30% der Arbeitnehmer die ganze Zeit bzw. fast immer Deadlines einhalten.

Die meisten der Befragten (siehe Tabelle 3) gaben an, genug Zeit zu haben um ihre Arbeit zu erledigen (Paoli, 1997).

Tabelle 4: Daten im Bezug auf die Arbeit mit Computer – EWCS 3 (Paoli & Merllié, 2001, S. 8)

EWCS 3		
% der Personen, die mit Computer arbeiten	Österreich	Europa gesamt
mindestens ¼ der Zeit	39%	41%
die ganze Zeit	20%	19%

Beim dritten EWCS (siehe Tabelle 4) gaben 41% - und somit fast die Hälfte - der Europäer an, mindestens ¼ der Zeit mit dem Computer arbeiten zu müssen. 19% und somit ein leichter Anstieg im Vergleich zu 1995 /96 hatten die ganze Zeit ihren Computer in Betrieb (Paoli & Merllié, 2001)

Der EWCS 3 vergleicht alle Arbeiter vom 1. bis zum 3. EWCS. Nachfolgende Tabelle zeigt die Vergleiche.

Tabelle 5: Daten im Bereich der Arbeitsintensität – Vergleiche (Paoli & Merllié, 2001, S. 16)

% der Personen, die...	EWCS 1	EWCS 2	EWCS 3
genug Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen (ja)	Nicht erhoben	77%	77%
enge Deadlines einhalten müssen	49%	56%	60%
mit großer Geschwindigkeit arbeiten müssen	47%	54%	56%

Erkennbar ist ein kontinuierlicher Anstieg (siehe Tabelle 5). Gaben im ersten EWCS 49% der Befragten an, enge Deadlines einhalten zu müssen, stieg die Anzahl dieser im EWCS auf 56% und im dritten EWCS auf 60%. Besonders hervorzuheben ist zweifelsohne die Geschwindigkeit. Mussten 1991 47% der Untersuchungsteilnehmer mit großer Geschwindigkeit arbeiten, waren es 1995/96 schon 54% und 2000 56%. Zwei Drittel der Teilnehmer berichteten enge Deadlines einhalten zu müssen und zu großer Geschwindigkeit gezwungen zu sein (Paoli & Merllié, 2001)

Tabelle 6: Daten im Bezug auf die Arbeit mit Computer – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)

EWCS 4				
% der Personen, die...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
mit Computer arbeiten	36.2%	47.6%	50.5%	49.8%

Die Hälfte der Österreicher musste 2005 mit einem Computer arbeiten (siehe Tabelle 6). In den 15 EU-Ländern von 2005 waren es ebenfalls ca. 50% verglichen mit 41% in 2000. In sechs Jahren hat sich die Prozentzahl um 10 erhöht (Parent-Thirion et al., 2007).

Tabelle 7: Daten im Bereich der Arbeitsintensität – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)

EWCS 4				
% der Personen, die...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
Internet/E-Mails in der Arbeit verwenden	34.3%	36.7%	43.0%	39.5%
mit großer Geschwindigkeit arbeiten müssen	59.5%	59.9%	72.4%	61.1%
enge Deadlines einhalten müssen	61.7%	62.3%	68.5%	62.4%
genug Zeit haben um ihre Arbeit zu erledigen (ja)	75.4%	68.4%	60.0%	68.7%

Der EWCS 4 verdeutlicht einen weiteren Anstieg, wie man Tabelle 7 entnehmen kann (Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.3 Ergebnisse im Bereich der Autonomie

Im Fokus stehen autonome Entscheidungen, die unter dem Aspekt des sozialen Wandels nach Rosa (2005) stehen.

Tabelle 8: Daten im Bereich der Autonomie (Paoli, 1992, S. 85; Paoli, 1997, S. 124, S. 126; Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)

EWCS 1				
% der Personen, die die Geschwindigkeit bzw. Arbeitsrate ändern können	Selbständige	Arbeitnehmer		
Ja	44.1%	58.5%		
Nein	54.7%	39.3%		
EWCS 2				
% der Personen, die die Geschwindigkeit bzw. Arbeitsrate ändern können	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
Ja	88%	68%	70%	71%
Nein	11%	31%	28%	28%
EWCS 4				
% der Personen, die...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa 15 Länder
die Geschwindigkeit der Arbeit ändern können	88.8%	65.3%	72.8%	68.9%

Knapp 60% der Arbeitnehmer konnten die Geschwindigkeit bzw. Arbeitsrate im Jahr 1991 ändern (siehe Tabelle 8). In den Jahren 1995/96 gaben bereits 70% der Arbeitnehmer an die Geschwindigkeit bzw. Arbeitsrate ändern zu können – ein Anstieg von 10% im Vergleich zu fünf Jahren vorher. 2005 kann ein leichter Rückgang im Bezug auf die Autonomie bei den Arbeitnehmern festgestellt werden. Wird Österreich bzw. Europa im gesamten betrachtet, ist die Zahl im Vergleich zur Befragung 1995/96 gleichgeblieben (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.4 Ergebnisse im Bezug auf die Arbeitszeit

Beck (2003) spricht von Veränderungen in den Berufsbildern. Mit der Umwandlung von Voll- in Teilzeitplätze wird die Arbeitszeit geteilt. Nach Bosch (1999) gibt es länderspezifische Unterschiede, so nimmt etwa in europäischen Ländern die Teilzeitarbeit ab. Ebenso gibt es Unterschiede im Bereich der Qualifikation. Hoch qualifizierte Mitarbeiter müssen oftmals auf Grund von sehr engen Deadlines länger arbeiten (Bosch, 1999).

Tabelle 9: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit (Paoli, 1992, S. 54; Paoli, 1997, S. 75-76; Paoli & Merllié, 2001, S. 21)

EWCS 1				
Arbeitszeit		Selbständige	Arbeitnehmer	
Durchschnitt/Tag (Stunden)		8.8%	7.7%	
Durchschnitt/Woche (Stunden)		49.4%	38.8%	
➤	10 h/Tag (%)	40.0%	10.6%	
➤	40 h/Woche (%)	62.8%	24.5%	
EWCS 2				
Arbeitszeit		Österreich	Europa gesamt	
weniger als 10 Stunden/Woche			1%	
10 – 19 Stunden/Woche		1%	5%	
20 – 29 Stunden/Woche		8%	9%	
30 – 39 Stunden/Woche		31%	36%	
40 – 44 Stunden/Woche		35%	26%	
45 – 59 Stunden/Woche		17%	16%	
mehr als 60 Stunden/Woche		8%	7%	
Arbeitszeit		Selbständige	Arbeitnehmer	
weniger als 30 Stunden/Woche		10%	14%	
30 – 39 Stunden/Woche		12%	42%	
mehr als 40 Stunden/Woche		77%	44%	
durchschnittliche Stunden/Woche		47%	38%	
EWCS 3				
	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	46	36.7	39.5	38.2

Wie man Tabelle 9 entnehmen kann, berichteten ein Viertel der Arbeitnehmer im ersten EWCS in der Woche mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Wird die Aufmerksamkeit auf die Selbständigen gelegt, arbeiteten zwei Drittel mehr als 40 Stunden pro Woche. Insgesamt arbeiteten 50% der Europäer mehr als 40 Stunden pro Woche und 7% derer mehr als 60 Stunden pro Woche in 1995/96. Jedoch gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. So leisteten Arbeitnehmer in Dänemark und den Niederlanden die wenigsten Arbeitsstunden und Griechen und Italiener die meisten. Selbständige arbeiteten durchschnittlich länger, als Arbeitnehmer. 77% der Selbständigen leisteten mehr als 40 Stunden pro Woche ab. Im Vergleich dazu arbeiteten 44% der Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden pro Woche. Ein genereller Anstieg in der Arbeitszeit im Vergleich zum ersten EWCS ist wahrnehmbar. Beim dritten EWCS wurden die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden gefragt. Auch hier zeigt sich deutlich, dass Selbständige die meisten Stunden ableisteten (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Paoli & Merllié, 2001).

Tabelle 10: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit – Vergleiche (Paoli & Merllié, 2001, S. 23)

	EWCS 1	EWCS 2	EWCS 3
wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (Selbständige)	keine Angabe	47	46.1
wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (Arbeiter)	keine Angabe	38	36.7
wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (Durchschnitt gesamt)	keine Angabe		38.2
weniger als 30 Arbeitsstunden pro Woche in %	keine Angabe	15%	16%
30 – 39 Arbeitsstunden pro Woche in %	keine Angabe	36%	35%
mehr als 40 Arbeitsstunden pro Woche in %	keine Angabe	49%	48%

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (siehe Tabelle 10) ist von 1995/96 bis 2000 in etwa gleich geblieben bzw. leicht gesunken (Paoli & Merllié, 2001).

Tabelle 11: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 102, S. 104)

EWCS 4					
	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt	Europa 15 Länder
wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	46.5	37.2	39.8	38.6	37.4
% derer, die durchschnittlich 5 Tage pro Woche arbeiten	32%	72%	67.3%	65.1%	66.5%
mehr als 48 Stunden pro Woche	44%	9%	keine Angabe	15%	keine Angabe
Arbeitszeit (%)					

Im Vergleich zur Befragung im dritten EWCS (siehe Tabelle 11) ist die wöchentliche Arbeitszeit leicht gestiegen (Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.5 Ergebnisse im Bezug auf den Arbeitsinhalt

Die Diskussion der Fokusgruppen ergab, dass die Arbeiter gezwungen werden immer mehr Aufgaben zu übernehmen, wie z.B Dokumentationen. Cascio (1995) spricht von Organisationen mit perfekt trainierten „Multispezialisten“. Folgende Tabellen sollen Aufschluß darüber geben, ob die Aufgaben komplexer geworden sind.

Tabelle 12: Daten im Bezug auf den Arbeitsinhalt – EWCS 2 (Paoli, 1997, S. 145, S. 147-148, S. 150)

EWCS 2				
% der Personen, deren Job	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
komplexe Aufgaben beinhaltet	58%	57%	74%	57%
monotone Aufgaben beinhaltet	39%	46%	29%	45%

57 % der Arbeitnehmer berichteten komplexe Aufgaben in ihrem Job erledigen zu müssen und 46 % der Arbeitnehmer gaben an ihre Zeit mit monotonen Aufgaben zu verbringen, wie man Tabelle 12 entnehmen kann (Paoli, 1997).

Tabelle 13: Daten im Bezug auf den Arbeitsinhalt – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)

EWCS 4					
% der Personen, deren Job...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt	Europa 15 Länder
komplexe Aufgaben beinhaltet monotone Aufgaben beinhaltet	58.6%	60.0%	82.9%	59.4%	59.0%
monotone Aufgaben beinhaltet	38.8%	43.8%	26.4%	42.9%	41.9%

Vergleicht man die Angaben der Befragten im zweiten EWCS mit dem vierten EWCS so sieht man, dass die Zahlen bei den Arbeitnehmern im Bezug auf komplexe Aufgaben in etwa gleich geblieben sind, wie man Tabelle 13 entnehmen kann. In Österreich ist die Prozentzahl von 74 auf 83 gestiegen. Monotone Aufgaben mussten vergleichsweise weniger Arbeitnehmer verrichten (Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.6 Ergebnisse im Bereich der sozialen Rahmenbedingungen

Offe (1986) spricht von immer knapper werdender Zeit um Entscheidungen zu treffen. Da Rücksprache und Partizipation bei Entscheidungen viel Zeit in Anspruch nimmt wird hier ein Rückgang erwartet.

Tabelle 14: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 2 (Paoli, 1997, S. 202, S. 204-205, S. 207-208, S. 210-211, S. 213-214, S. 216)

EWCS 2				
% der Personen, die...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt
Rücksprache über organisationale Veränderungen bzw. Arbeitsbedingungen halten über	24%	50%	41%	45%
Abteilungsangelegenheiten mitentscheiden dürfen (z.B. Arbeitsteilung, Stundenpläne usw.)	51%	45%	60%	46%
Diskussionen über arbeitsbezogene Probleme mit Arbeitnehmervertreter führten	11%	24%	22%	22%
Diskussionen über arbeitsbezogene Probleme mit ihrem Vorgesetzten führten	17%	65%	50%	57%
Diskussionen über arbeitsbezogene Probleme mit Kollegen führten	42%	74%	60%	68%

Die Hälfte der Arbeitnehmer und 41% in ganz Österreich hielten Rücksprache über organisationale Veränderungen bzw. Arbeitsbedingungen (siehe Tabelle 14). 45% der Arbeitnehmer durften über Abteilungsangelegenheiten mitentscheiden. Über arbeitsbezogene Probleme diskutiert wurde durchgehend am meisten mit Kollegen (Paoli, 1997).

Tabelle 15: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 3 (Paoli & Merllié, 2001, S. 27)

EWCS 3		
		Arbeitnehmer
Möglichkeit Diskussionen zu führen über...	Arbeitsbedingungen	73%
	organisationale Veränderungen	71%
Falls Diskussionen stattfinden, werden sie mit ... geführt	Kollegen	91%
	Supervisoren	83%
	Belegschaftsvertreter	43%
	externe Experten	25%
	planmäßiger Basis	51%
	offizieller Basis	45%

Ca. 70% der Arbeitnehmer führten Diskussionen über Arbeitsbedingungen und organisationale Veränderungen (siehe Tabelle 15). Geführt wurden Diskussionen auch im Jahr 2000 vermehrt mit Kollegen (Paoli & Merllié, 2001).

Tabelle 16: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 102, S. 104)

EWCS 4					
% der Personen, mit denen...	Selbständige	Arbeitnehmer	Österreich	Europa gesamt	Europa 15 Länder
Rücksprache über organisationale Veränderungen gehalten wird	keine Angabe	47.1%	47.5%	47.1%	46.9%

Die Anzahl der Arbeitnehmer mit denen Rücksprache über organisationale Veränderungen gehalten wurde, ist im Vergleich zu 1995/96 um drei Prozent gesunken, wie man Tabelle 16 entnehmen kann (Parent-Thirion et al., 2007).

4.1.7 Zusammenfassung

1991 verwendeten bereits ca. 16% der Arbeitnehmer die ganze Zeit bzw. fast immer einen Computer bei der Arbeit. 1995/96 stieg die Zahl auf 20% der Arbeitnehmer und 18% der Europäer, die die ganze Zeit bzw. fast immer mit Computer arbeiteten. Beim dritten EWCS gaben 41% der Europäer an, mindestens $\frac{1}{4}$ der Zeit mit Computer arbeiten zu müssen. 19% und somit ein leichter Anstieg im Vergleich zu 1995/96 hatten die ganze Zeit ihren Computer in Betrieb. Bereits die Hälfte der Österreicher musste 2005 mit Computer arbeiten. Ein deutlicher Aufwärtstrend zeichnet sich ab. Mussten 1991 bloß 16 % mit Computer arbeiten, gaben 2005 die Hälfte der Befragten an, mit Computerarbeit konfrontiert zu werden (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Paoli & Merllié, 2001; Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007).

Im Bezug auf immer knapper werdende Deadlines zeichnet sich ein kontinuierlicher Anstieg ab. Gaben im ersten EWCS 49% der Studienteilnehmer an, enge Fristen einhalten zu müssen, stieg die Anzahl dieser im zweiten EWCS auf 56% und im dritten EWCS auf 60% (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Paoli & Merllié, 2001).

Besonders hervorzuheben ist die Geschwindigkeit. Mussten 1991 47% mit großer Geschwindigkeit arbeiten, waren es 1995/96 schon 54% und im Jahr 2000 bereits 56%. Zwei Drittel aller Arbeitnehmer berichteten mit engen Deadlines konfrontiert zu sein und mit großer Geschwindigkeit arbeiten zu müssen. Im vierten EWCS kann man einen weiteren Anstieg erkennen. Mit hoher Geschwindigkeit arbeiten mussten bereits 61% und 62 % waren verpflichtet enge Deadlines einzuhalten (Paoli, 1992; Paoli, 1997; Paoli & Merllié, 2001; Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007).

4.2 Ergebnisse der (BIBB/BAuA)-Erwerbstätigenbefragung 2006

Im Zentrum der Umfrage stehen berufliche Tätigkeiten und Anforderungen an den Erwerbstätigen mit folgenden Themenschwerpunkten: Anforderungen (Arbeitsanforderungen, Kenntnisanforderungen, Anforderungsniveau), Fortbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeit und Arbeitsort (Hall, 2006).

Die Erhebungsstichprobe umfasst alle Erwerbstätigen ab 15 Jahren. Unter Erwerbstätigen fallen alle Personen, die regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche gegen Bezahlung arbeiten. Selbständige wurden nicht befragt. Die Stichprobe bilden 20.000 Erwerbstätige, die mittels computerunterstütztem telefonischen Interview befragt wurden. Die Zufallsauswahl der Personen erfolgte in zwei Teilen. Zuerst wurden Telefonnummern auf Basis eines mathematisch-statistischen Verfahrens („Gabler-Häder-Verfahren“) ausgewählt, das eine Chancengleichheit der eventuellen Studienteilnahme sicherstellt. Anschließend wurde nach dem Schweden-Schlüssel („Kish-Methode“) die Zielperson bestimmt (Hall, 2006).

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Analyse dargestellt. Erhoben wurden einerseits die Häufigkeit des Vorkommens der Anforderungen und andererseits, ob diese Anforderung eine Belastung darstellen. Diese Daten werden in Form von Tabellen zusammengefasst.

4.2.1 Ergebnisse im Bereich der Arbeitsanforderungen

Die Arbeitsanforderungen beziehen sich wiederum auf die wahrgenommene Intensität der Arbeit (Gospel, 2003).

Tabelle 17: Daten im Bezug auf den Termin-/Leistungsdruck (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten müssen	
Häufig	53%
Manchmal	31%
Selten	11%
Nie	5%
Belastung (in Prozent)	
Ja	52%
Nein	48%

Die Ergebnisse der Befragung deuten auf einen hohen Termin- beziehungsweise Leistungsdruck hin (siehe Tabelle 17). Die Hälfte der Befragten verspürte diesen häufig und bewertete den Druck als Belastung. Fasst man die Aussagen der Arbeitnehmer zusammen, die häufig bzw. manchmal Termin- oder Leistungsdruck verspürten waren dies bereits 84% (BIBB/BAuA, 2006).

Tabelle 18: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 1 (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, deren Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist	
Häufig	23%
Manchmal	26%
Selten	28%
Nie	23%
Belastung (in Prozent)	
Ja	26%
Nein	74%
% der Arbeitnehmer, deren Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt	
Häufig	51%
Manchmal	20%
Selten	17%
Nie	11%
Belastung (in Prozent)	
Ja	13%
Nein	87%
% der Arbeitnehmer, die vor neue Aufgaben gestellt werden, in die man sich erst einarbeiten muss	
Häufig	39%
Manchmal	41%
Selten	15%
Nie	5%
Belastung (in Prozent)	
Ja	12%
Nein	88%

Ein Viertel der Befragten beschrieben fehlende Autonomie (siehe Tabelle 18). Als Belastung wurde dies ebenfalls von genauso vielen Personen erlebt. Abwechslung im Job wurde bei den Befragten nicht großgeschrieben. Jeder zweite berichtete von Arbeitsgängen, die sich häufig bis in alle Einzelheiten wiederholen, jedoch wurde diese Aussage von nur 13% als belastend bewertet. 39% der Studienteilnehmer wurden häufig vor neue Aufgaben gestellt, in die sie sich erst einarbeiten mussten. 12% erlebten dies als Belastung (BIBB/BAuA, 2006).

Tabelle 19: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 2 (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die bei der Arbeit gestört/unterbrochen werden	
Häufig	46%
Manchmal	31%
Selten	16%
Nie	6%
Belastung (in Prozent)	
Ja	50%
Nein	50%
% der Arbeitnehmer, deren eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, oder die Zeit vorgeschrieben ist um eine bestimmte Arbeit zu erledigen	
Häufig	31%
Manchmal	20%
Selten	18%
Nie	31%
Belastung (in Prozent)	
Ja	38%
Nein	61%
% der Arbeitnehmer, von denen Dinge verlangt werden, die nicht gelernt wurden oder die sie nicht beherrschen	
Häufig	9%
Manchmal	30%
Selten	30%
Nie	31%
Belastung (in Prozent)	
Ja	34%
Nein	66%

Fast die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer postulierte häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen zu werden. Für jeden Zweiten stellten die Unterbrechungen eine Belastung dar. Betrachtet man die Arbeitnehmer, die häufig bzw. manchmal von Störungen bei der Arbeit berichteten, waren dies über drei Viertel (77%). Einem Drittel der Arbeitnehmer wurde häufig eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, oder die Zeit vorgeschrieben um eine bestimmte Arbeit zu erledigen. Die Hälfte der Arbeitnehmer erhielten häufig oder manchmal Vorschreibungen. 38% erlebten diese Regelung als Belastung. Ein kleiner Teil der Befragten (9%) berichteten, dass von ihnen häufig Dinge verlangt wurden, die sie

nicht gelernt haben, jedoch wurde dies von einem Drittel als belastend bewertet wie man Tabelle 19 entnehmen kann (BIBB/BAuA, 2006).

Tabelle 20: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 3 (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die verschiedene Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen	
Häufig	59%
Manchmal	24%
Selten	10%
Nie	7%
Belastung (in Prozent)	
Ja	23%
Nein	77%
% der Arbeitnehmer, die sehr schnell arbeiten müssen	
Häufig	44%
Manchmal	32%
Selten	15%
Nie	9%
Belastung (in Prozent)	
Ja	36%
Nein	64%

Ein Großteil der StudienteilnehmerInnen (59%) muss häufig verschiedene Arbeiten gleichzeitig im Auge behalten (siehe Tabelle 20). Von 85% der Befragten wurden häufig oder manchmal verlangt mehrere Arbeiten im Auge zu behalten. 23% empfanden dies als Belastung. Fast die Hälfte (44%) der Arbeitnehmer mussten häufig sehr schnell arbeiten, was für über ein Drittel eine Belastung darstellte. 76% mussten häufig bzw. manchmal sehr schnell arbeiten (BIBB/BAuA, 2006).

4.2.2 Ergebnisse im Bereich der psychischen Arbeitsbedingungen

Dieser Bereich greift die Dimension des sozialen Wandels auf (Rosa, 2005). Themen sind Autonomie, Entscheidungen und Information über Veränderungen.

Tabelle 21: Daten zur Entscheidungsfreiheit (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben	
Häufig	33%
Manchmal	24%
Selten	18%
Nie	25%
Belastung (in Prozent)	
Ja	19%
Nein	81%
% der Arbeitnehmer, die selbst entscheiden können, wann sie Pause machen	
Häufig	54%
Manchmal	14%
Selten	10%
Nie	21%
Belastung (in Prozent)	
Ja	17%
Nein	83%

33% der Untersuchungsteilnehmer hatten häufig Einfluss auf ihre zugewiesene Arbeitsmenge (siehe Tabelle 21). 81% beschrieben dies als nicht belastend. Die Hälfte der Arbeitnehmer hatte Entscheidungsfreiheit in ihrer Pausengestaltung. Belastend wurde diese Autonomie von einem Großteil nicht erlebt (83%) (BIBB/BAuA, 2006).

Tabelle 22: Daten im Bezug auf die Informiertheit (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden	
Häufig	14%
Manchmal	31%
Selten	34%
Nie	20%
Belastung (in Prozent)	
Ja	63%
Nein	37%
% der Arbeitnehmer, die nicht alle Informationen erhalten, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können	
Häufig	8%
Manchmal	29%
Selten	38%
Nie	24%
Belastung (in Prozent)	
Ja	73%
Nein	27%

Nur 14% der Arbeitnehmer wurden häufig nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen informiert, wie man Tabelle 22 entnehmen kann. Betrachtet man die Arbeitnehmer, die häufig oder manchmal Informationen vorenthalten wurden, liegt die Prozentzahl schon bei 45, also fast der Hälfte der Befragten. 63% bewerteten dies als belastend. 8% der Arbeitnehmer wurden häufig Informationen verschwiegen, die essentiell wären, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können. 37% der Befragten wurden die Auskünfte häufig oder manchmal verheimlicht, was von knapp drei Viertel als belastend empfunden wurde (BIBB/BAuA, 2006).

4.2.3 Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren

Folgende Tabelle bezieht sich auf die Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren. Bezug genommen wird auf die erste Dimension nach Rosa (2005), wie neue Technologien und Computerprogramme, sowie die zweite Dimension, wie Umstrukturierungen.

Tabelle 23: Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren (BIBB/BAuA, 2006)

% der Arbeitnehmer, die in den letzten zwei Jahren eine Veränderung im unmittelbaren Arbeitsumfeld wahrgenommen haben:	
neue Fertigungs-/Verfahrenstechnologien eingeführt	37%
neue Computerprogramme eingeführt	47%
neue Maschinen oder Anlagen eingeführt	42%
neue oder deutlich veränderte Produkte/Werkstoffe eingesetzt	27%
neue oder deutlich veränderte Dienstleistungen erbracht	30%
wesentliche Umstrukturierungen/Umorganisationen	44%
Stellen abgebaut/Entlassungen vorgenommen	41%
vermehrt freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten, Leiharbeitnehmer eingesetzt	39%
neuen direkten Vorgesetzten bekommen (nur abhängig Beschäftigte)	24%

Im Bezug auf Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren ist festzuhalten, dass 37% der Arbeitnehmer von der Einführung neuer Fertigungs-/Verfahrenstechnologien in den letzten zwei Jahren betroffen waren. Wichtig hervorzuheben ist außerdem, dass bei 47% der Befragten neue Computerprogramme eingeführt wurden. Bei 42% wurden neue Maschinen oder Anlagen eingeführt. Bei 27% wurden neue oder deutlich veränderte Produkte/Werkstoffe eingesetzt. Fast ein Drittel (30%) der Studienteilnehmer berichteten von neuen oder deutlich veränderten Dienstleistungen, die in den letzten zwei Jahren erbracht wurden (BIBB/BAuA, 2006).

Bezüglich wesentliche Umstrukturierungen/Umorganisationen postulierten 44% der Arbeitnehmer Veränderungen. Alarmierend ist außerdem, dass bei 41% der

Untersuchungsteilnehmer Stellen abgebaut/Entlassungen vorgenommen wurden. Bei fast der Hälfte aller Befragten (39 %) wurden vermehrt freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten oder Leiharbeitnehmer eingesetzt. Ein Viertel der Arbeitnehmer haben außerdem einen neuen direkten Vorgesetzten in den letzten zwei Jahren bekommen (BIBB/BAuA, 2006).

4.2.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass die Untersuchungsteilnehmer einen hohen Termin- beziehungsweise Leistungsdruck wahrnahmen. Häufig bzw. manchmal Termin- oder Leistungsdruck verspürten 84% der Befragten. Bezüglich des Erledigens mehrerer Aufgaben gleichzeitig, wurde von 85% der Befragten häufig oder manchmal verlangt mehrere Arbeiten im Auge zu behalten. 23% empfanden dies als Belastung. Hinsichtlich der Arbeitsgeschwindigkeit, mussten 76% häufig bzw. manchmal sehr schnell arbeiten, was für über ein Drittel eine Belastung darstellte (BIBB/BAuA, 2006).

Betrachtet man die Pausengestaltung erhielt man folgende Ergebnisse: Die Hälfte der Arbeitnehmer hatte Entscheidungsfreiheit in der Pausengestaltung. Belastend wurde diese Autonomie von einem Großteil nicht erlebt (83%) (BIBB/BAuA, 2006).

Gefragt wurde außerdem nach Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren. 37% der Arbeitnehmer waren von der Einführung neuer Fertigungs-/Verfahrenstechnologien und 47% von neuen Computerprogrammen betroffen. Bei 42 % wurden neue Maschinen oder Anlagen eingeführt. Bei 27% wurden neue oder deutlich veränderte Produkte/Werkstoffe eingesetzt. 30% der Studienteilnehmer berichten von neuen oder deutlich veränderten Dienstleistungen, die in den letzten zwei Jahren erbracht wurden (BIBB/BAuA, 2006).

Bezüglich wesentliche Umstrukturierungen/Umorganisationen gaben 44% der Befragten an Veränderungen wahrgenommen zu haben (BIBB/BAuA, 2006).

4.3 Ergebnisse der Umfrage „Was ist gute Arbeit?“

Ziel der Umfrage „Was ist gute Arbeit“ war es, die Arbeitssituation aus Sicht der Erwerbstätigen abzubilden. Einerseits wurden die Arbeitsanforderungen dargestellt, andererseits die Ressourcen erfragt, die die Erwerbstätigen zur Verfügung hatten, um die Anforderungen zu bewältigen. Kernpunkte „guter Arbeit“ sollten herausgearbeitet werden (Fuchs, 2006).

Befragt wurden alle Erwerbstätigen, sowohl abhängig Beschäftigte, als auch Selbständige, ab 15 Jahren. Die Umfrage im Umfang von 16 Seiten fand schriftlich-postalisch statt (Fuchs, 2006).

Bei der Auswertung der Erhebung wurde zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten unterschieden, da sich die Arbeitssituation beider stark unterscheidet. So sind Selbständige zum Beispiel autonomer in ihren Entscheidungen (Fuchs, 2006).

Die abhängig Beschäftigten wurden nach Fuchs (2006) weiter in drei Gruppen aufgeteilt:

- Arbeitnehmer in personennahen Dienstleistungsberufen (z.B. Lehrpersonen)
- Arbeitnehmer in technischen, administrativen und sonstigen Dienstleistungsberufen (z.B. IT-Techniker)
- Arbeitnehmer in Produktions- und Fertigungsberufen (z.B. Tischler)

Zunächst wurde nach dem Vorhandensein einer Belastung gefragt. Wurde dies bejaht, wurde weiter erhoben, ob diese Anforderung belastend erlebt wurde. Die gesamten 15 Anforderungsdimensionen konnten so systematisch geprüft werden (Fuchs, 2006).

Beanspruchungen nach Fuchs (2006) in den Bereichen

- soziales Verhältnis zu Kollegen/innen
- besondere Verantwortung
- geringe Entwicklungsmöglichkeiten
- Umgebungsbedingungen

- soziales Verhältnis zum Vorgesetzten
- geringe Einflussmöglichkeiten
- Arbeitszeitgestaltung
- widersprüchliche Anforderungen
- arbeitsorganisatorische Probleme/Störungen
- emotionale Anforderungen
- hohe Arbeitsintensität
- Über-/Unterforderung
- Komplexität
- einseitige/körperliche schwere Arbeit
- Unsicherheit

Insgesamt betrachtet nahmen Arbeitnehmer ein höheres Fehlbeanspruchungsniveau wahr, als Selbständige (siehe Tabelle 24). Bei 57% der Arbeitnehmer zeigten sich Fehlbeanspruchungen in mindestens 10 von 15 Dimensionen. Hingegen erlebten nur 33% der Selbständigen die Fehlbeanspruchungen belastend (Fuchs, 2006).

Tabelle 24: Daten zum Fehlbeanspruchungsniveau (Fuchs, 2006, S. 79-80)

	Hohes FBN (in 10 – 15 Dimensionen)	Mittleres FBN (in 5 – 9 Dimensionen)	Niedriges FBN (bis zu 4 Dimensionen)
Selbständige	33%	49%	17%
Arbeitnehmer allgemein	57%	32%	11%
personennahe DL	57%	31%	12%
alle sonstigen DL	55%	33%	12%
Produktions- & FB	62%	31%	8%

Anmerkungen. FBN: Fehlbeanspruchungsniveau, DL: Dienstleistungen, FB: Fertigungsberufe

Die meisten Beanspruchungen über alle Gruppen hinweg wurden in den Bereichen „Belastende Unsicherheit“, „Komplexität der Arbeit“ und „Belastende körperliche Arbeit“ wahrgenommen. Auffällig war außerdem, dass Selbständige nur eine Dimension als belastender erlebten als Arbeitnehmer, nämlich die Dimension „Besondere Verantwortung“ (Fuchs, 2006).

Nun folgt ein kurzer Überblick über die relevantesten Ergebnisse der Umfrage für diese Arbeit.

4.3.1 Ergebnisse im Bezug auf belastende körperliche Arbeit

Die körperlichen Belastungen, zu denen unter anderem die Computer- und Bildschirmarbeit zählt, haben einen großen Stellenwert, unterscheiden sich jedoch zwischen den Selbständigen und den drei Arbeitnehmergruppen.

Tabelle 25: Daten zu Computer und Bildschirmarbeit (Fuchs, 2006, S. 183-184)

	Anforderung tritt nicht auf	Anforderung belastet gar nicht	Anforderung belastet etwas	Anforderung belastet stark	Anforderung belastet sehr stark
Selbständige	29.0%	37.5%	25.2%	3.7%	0.7%
Arbeitnehmer	33.5%	34.7%	23.0%	4.3%	0.7%
personennahe DLB	39.7%	39.7%	14.2%	2.9%	0.1%
sonstige DLB	21.4%	35.9%	31.0%	6.4%	1.1%
Produktions- und FB	50.6%	29.3%	14.7%	1.5%	0.4%

Anmerkungen. DL: Dienstleistungen, FB: Fertigungsberufe

Da bei Arbeitnehmern in Produktions- und Fertigungsberufen nur ca. jeder zweite mit Computer- und Bildschirmarbeit konfrontiert wurde, wurde dies nur von ca. 17% als belastend empfunden (siehe Tabelle 25). Von ca. 60% mit Computer- und Bildschirmarbeit konfrontierten Personen in personennahen Dienstleistungsberufen erlebten diese ca. 17% als negativ. Im Unterschied zu diesen beiden Gruppen erlebten Arbeitnehmer in allen anderen Dienstleistungsberufen vor allem Bildschirmarbeit (40%) als sehr belastend. Zählt also die Arbeit vor dem Bildschirm zum Aufgabenbereich der Arbeitnehmer, wurde sie von jedem zweiten Betroffenen als belastend empfunden. Zu dieser Gruppe zählen vor allem Personen, die in Büroberufen tätig sind, wo vermehrt am Computer gearbeitet wird (Fuchs, 2006).

4.3.2 Ergebnisse im Bezug auf belastende Komplexität

Diese Anforderung kann sowohl als Ressource (komplexer Arbeitsplatz), jedoch auch als Belastung (mehrere Aufgaben gleichzeitig machen müssen) gesehen werden. Wenn man ferner unter hohem Zeitdruck arbeiten muss wird dies als belastend erlebt (Fuchs, 2006).

Tabelle 26: Daten zum gleichzeitigen Erledigen mehrerer Aufgaben (Fuchs, 2006, S. 177-178)

	Anforderung tritt nicht auf	Anforderung belastet gar nicht	Anforderung belastet etwas	Anforderung belastet stark	Anforderung belastet sehr stark
Selbständige	6.1%	29.2%	45.2%	11.4%	1.8%
Arbeitnehmer	6.7%	25.0%	44.0%	15.7%	3.0%
personennahe DLB	5.7%	23.6%	43.3%	17.6%	3.7%
sonstige DLB	7.2%	26.2%	43.3%	15.4%	2.5%
Produktions- und FB	6.5%	23.7%	45.5%	14.9%	3.2%

Anmerkungen. DL: Dienstleistungen, FB: Fertigungsberufe

Betrachtet man die Selbständigen (siehe Tabelle 26), so führte diese Anforderung bei 58% zu Fehlbeanspruchungen. Insgesamt berichteten 62% der Arbeitnehmer von negativen Auswirkungen (Fuchs, 2006).

4.3.3 Ergebnisse im Bezug auf Belastung durch Verantwortung

Tabelle 27: Daten zum treffen schwieriger Entscheidungen (Fuchs, 2006, S. 179-180)

	Anforderung tritt nicht auf	Anforderung belastet gar nicht	Anforderung belastet etwas	Anforderung belastet stark	Anforderung belastet sehr stark
Selbständige	16.0%	34.4%	35.8%	8.2%	1.0%
Arbeitnehmer	25.0%	32.7%	31.9%	5.6%	0.7%
personennahe DLB	26.2%	27.1%	33.5%	8.0%	1.2%
sonstige DLB	25.5%	33.0%	31.7%	5.7%	0.6%
Produktions- und FB	23.3%	36.1%	31.3%	4.0%	0.5%

Anmerkungen. DL: Dienstleistungen, FB: Fertigungsberufe

Nahezu die Hälfte der Selbständigen berichteten von Belastungen im Bezug auf das Treffen schwieriger Entscheidungen, wie man Tabelle 27 entnehmen kann. Hinsichtlich den Arbeitnehmern waren etwas weniger (ca. ein Drittel) davon betroffen (Fuchs, 2006).

4.3.4 Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch die Arbeitszeitgestaltung

Tabelle 28: Daten im Bezug auf Überstunden/Mehrarbeit (Fuchs, 2006, S. 205-206)

	Anforderung tritt nicht auf	Anforderung belastet gar nicht	Anforderung belastet etwas	Anforderung belastet stark	Anforderung belastet sehr stark
Arbeitnehmer	10.2%	36.4%	40.5%	6.3%	2.2%
personennahe DLB	10.4%	33.4%	41.6%	7.3%	2.1%
sonstige DLB	10.6%	36.9%	40.2%	6.6%	1.7%
Produktions- und FB	9.5%	37.3%	40.2%	5.3%	3.0%

Anmerkungen. DL: Dienstleistungen, FB: Fertigungsberufe

Jeder zweite Arbeitnehmer empfand Überstunden/Mehrarbeit als belastend. Unterschiede in den drei Beschäftigtengruppen gab es nicht (siehe Tabelle 28) (Fuchs, 2006).

Die folgenden Dimensionen werden überblicksartig dargestellt, nämlich die Aussagen: die Anforderung belastet etwas, sehr bzw. stark werden zusammengefasst. Auf Angaben von Prozentzahlen der Anforderungen, die nicht zutreffen, bzw. gar nicht belasten wird verzichtet.

4.3.5 Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch geringen Einfluss

Tabelle 29: Daten zu geringen Einflussmöglichkeiten (Anforderungen werden als belastend empfunden) (Fuchs, 2006, S. 199)

Belastung durch:	Selbständige	Arbeitnehmer
geringe Möglichkeit von Kurzpausen	5.6%	19.0%
geringer Einfluss auf Arbeitsmenge	12.7%	38.8%
geringer Einfluss auf Rahmenbedingungen der Arbeit	10.7%	34.7%

Eine weitere Beanspruchung im Beruf stellten geringe Einflussmöglichkeiten dar (siehe Tabelle 29). Selbständige waren davon nicht in dem Ausmaß betroffen, wie Arbeitnehmer. So empfanden fast ein Viertel der Arbeitnehmer die geringe Möglichkeit von Kurzpausen als belastend. Betrachtet man den Einfluss auf die Arbeitsmenge, berichteten 38.8% der Arbeitnehmer von einer Belastung. Auch ein geringer Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Arbeit wurde von einem Drittel der Arbeitnehmer als Beanspruchung erlebt (Fuchs, 2006).

4.3.6 Ergebnisse im Bezug auf Beanspruchung durch hohe Arbeitsintensität

Tabelle 30: Daten im Bezug auf hohe Arbeitsintensität (Anforderungen werden als belastend empfunden) (Fuchs, 2006, S. 191)

Belastung durch:	Selbständige	Arbeitnehmer
Empfinden von Arbeitshetze/Zeitdruck	59.6%	67.0%
Arbeitspensum erfordert Qualitätsabstriche	30.5%	41.4%

67% der Arbeitnehmer erlebten das Empfinden von Arbeitshetze bzw. Zeitdruck als belastend (siehe Tabelle 30). Das geforderte Arbeitspensum erforderte bei 41.4% Qualitätsabstriche. Vergleicht man dazu die Aussagen der Selbständigen, wurde von knapp 60% erlebter Zeitdruck berichtet. Über 10% weniger machten Qualitätsabstriche (Fuchs, 2006).

4.3.7 Ergebnisse im Bezug auf Über- oder Unterforderung

Tabelle 31: Daten zu Art und Umfang von Über- oder Unterforderung (Fuchs, 2006, S. 181)

Belastung durch:	Selbständige		Arbeitnehmer	
	Überforderung	Unterforderung	Überforderung	Unterforderung
Arbeitsmenge/ Arbeitspensum	27.7%	14.7%	34.1%	11.9%
fachliche Anforderungen	9.8%	19.9%	11.7%	26.0%
organisatorische Anforderungen	12.3%	19.3%	9.6%	27.5%

34.1% der Arbeitnehmer hatten das Empfinden, durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum überfordert zu sein (siehe Tabelle 31). Unterfordert fühlten sich hingegen nur 11.9%. Durch fachliche Anforderungen fühlten sich 26% der Arbeitnehmer unterfordert und nur 11.7% überfordert. Über ein Viertel der befragten Arbeitnehmer hatten das Gefühl durch organisatorische Anforderungen unterfordert zu sein. Wirft man einen Blick auf die Selbständigen, erlebten nur knapp 20% organisatorische Anforderungen als Unterforderung (Fuchs, 2006).

4.3.8 Zusammenfassung

Die Analyse der Befragung ergab, dass Arbeitnehmer in sonstigen Dienstleistungsberufen vor allem Bildschirmarbeit (40%) als sehr belastend erlebten. Wenn also die Arbeit vor dem Bildschirm zum Aufgabenbereich der Arbeitnehmer gehörte, wurde sie von jedem zweiten Betroffenen als belastend empfunden. Bezüglich Arbeiten, die gleichzeitig erledigt werden mussten, berichteten fast zwei Drittel (62%) der Arbeitnehmer von negativen Auswirkungen. Hinsichtlich hoher Arbeitsintensität erlebten 67% der Arbeitnehmer das Empfinden von Arbeitshetze bzw. Zeitdruck belastend (Fuchs, 2006).

4.4 Überleitung zur Fragestellung

Die Surveys liefern Hinweise auf Beschleunigung im Arbeitsleben, wie z.B. wahrgenommene Intensivierungen. Die Arbeitsgeschwindigkeit steigt. Diesen Anstieg kann man besonders gut in den European Working Condition Surveys ablesen, wo im Jahre 1991 41% mit hoher Geschwindigkeit arbeiten mussten, im Jahr 2005 bereits 61%. Die Ausführungen von Rosa (2005) deuten ebenso auf Beschleunigungen hin. Rosa spricht von verkürzten Pausen- und Leerzeiten, sowie von dem Phänomen der Gegenwartsschrumpfung, wo Erfahrungen nicht mehr als Basis für Entscheidungen in der Zukunft herangezogen werden können. Ebenso spricht Rosa (2005) von Beschleunigung im Bereich der Technik. Diese wahrgenommenen beschleunigungsspezifischen Anforderungen sollen nun mit Hilfe des erstellten Fragebogens genauer untersucht werden, nämlich wie sie wahrgenommen und bewertet werden. Die Surveys haben außerdem nicht den Charakter von Längsschnittstudien und zudem fehlen Einschätzungen der Personen über die Wahrnehmung und Bewertung der Veränderungen in der Zukunft (Gospel, 2003). Gospel (2003) betont außerdem die Dringlichkeit von Langzeitstudien, bei denen die gleichen Fragen über mehrere Jahre hinweg derselben Bevölkerung gestellt werden. Diese Mängel sollen durch die Entwicklung eines Fragebogens, der Ziel dieser Arbeit ist, gedeckt werden.

Dieses Messinstrument soll die Wahrnehmung von Beschleunigungen in der Arbeitswelt aus Sichtweise verschiedener Gruppen von Betroffenen, nämlich Mitarbeiter und Führungskräfte, die Büroarbeit ableisten, erfassen. Aufbauend auf den Ergebnissen sollen mögliche positive und negative Folgen von Veränderungen erfasst und gegebenenfalls in weiterführenden Studien Maßnahmen und Bewältigungsstrategien abgeleitet werden.

5 Zielsetzung

Ziel der Diplomarbeit ist die Konstruktion eines Messinstruments zur Erfassung von Beschleunigungen in der Arbeitswelt. Im Fokus stehen sowohl wahrgenommene Beschleunigungen im Arbeitsleben, als auch die Bewertung der Beschleunigungen. Die ausführliche Darstellung der Konstruktion des Fragebogens, soll nachfolgenden Studien dienen das Messinstrument weiter zu entwickeln.

6 Methode

6.1 Fokusgruppen

Fokusgruppen dienen dazu, die Expertise von Praktikern in eine Studie mit einzubeziehen. In unserem Fall wurden zwei Fokusgruppen gebildet. Die Gruppen bestanden aus Mitarbeitern verschiedener Branchen, wobei eine Fokusgruppe sechs Personen umfasste. Gruppen mit mehr als 10 Personen sind nach Holly (1999) weniger effektiv und in der Diskussion schwer kontrollierbar. Fokusgruppen liefern qualitative Ergebnisse und sind vor allem bei explorativen, neuen Themen einzusetzen. Sie erlauben einen Einblick in verschiedene Wahrnehmungen, Gefühle, Einstellungen und Motivationen (Holly, 1999). Nach Holly (1999) werden Fokusgruppen gebildet um Fragen für eine quantitative Umfrage zu erstellen.

Aus diesen Diskussionen wurden Items zur Erstellung des Fragebogens entwickelt, welche die Wahrnehmung von Ausmaß, Geschwindigkeit und Auswirkungen von Veränderungen umfassen. Außerdem sollte ein Rückblick und eine Vorausschau zur Einschätzung der Veränderungen aufgenommen werden („Wie war es vor zwei Jahren?“/„Was erwarten Sie in zwei Jahren?“), um eine Längsschnittstudie vornehmen zu können.

Die Beschreibung der ersten Fokusgruppe, sowie der wichtigsten Ergebnisse wird im nächsten Abschnitt dargestellt. Die Resultate der zweiten Fokusgruppe werden in der Diplomarbeit von Michaela Forstik (2009) offengelegt. Ein selbst erstellter

Interviewleitfaden, der im Anhang zu finden ist, gab während der Diskussion Hilfestellung. Eine ausführliche Darstellung der ersten Fokusgruppe befindet sich im Anhang. Nachfolgend werden die wichtigsten Auszüge dargestellt.

6.1.1 Zusammenfassung der Diskussion

Die Diskussionsrunde wurde am 24. 9. 2008 durchgeführt. Anwesend waren sechs Teilnehmer (ein Kundendienstmonteur, eine diplomierte Krankenschwester, ein Systemoperator, eine Sekretärin (Teilzeit), eine Sekretärin (Vollzeit), und eine Buchhalterin bei einem Radiosender), Michaela Forstik, die Diskussionsleiterin war, Heike Ulferts, als Unterstützung der Diskussionsleiterin und Karin Pöpl als Schriftführerin.

Die zunehmende Beschleunigung wurde von der Fokusgruppe als weitgehend negativ beurteilt. Die neue Technik stellt keine Erleichterung dar, sondern wird als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Aussagen wie „alles ist schneller geworden“ bzw. „Computer und technische Erneuerungen kommen hinzu, aber das Personal wird nicht geändert“ verdeutlichen die zunehmende Beschleunigung. Der Computer wurde als neuer „Sklaventreiber“ beschrieben. Heutzutage müssen sehr viele administrative Tätigkeiten mit erledigt werden, die früher nicht zu ihren Aufgabenbereichen zählten. Der Computer sollte eine Arbeitserleichterung darstellen, doch das Gegenteil trat ein, die Auseinandersetzung mit dem neuen Medium nimmt sehr viel Zeit in Anspruch.

Ebenso wurde berichtet, dass man oft unter Termindruck steht und enge Deadlines müssen eingehalten werden. Der Arbeitgeber gibt Zeit und Kosten vor. Die Zeit wird immer knapper und die Maschinen werden komplizierter. Man soll in immer kürzeren Zeiteinheiten mehr leisten. Einen plakativen Beitrag leistet folgende Aussage: „Deadlines, Zeit und Kosten werden vom Chef vorgegeben. Die Zeit wird immer mehr heruntergesetzt.“

Zusätzlich stellen E-Mails eine große Belastung dar. Die Arbeitnehmer werden täglich mit sehr vielen E-Mails konfrontiert, die keinen Aufschub erlauben und oft in der Freizeit bearbeitet werden müssen. Herr Hans P. berichtete von über 80 als

wichtig erachtete E-Mails, die sich in nur drei Wochen Urlaub angesammelt haben. Ferner stellt der verlorengegangene persönliche Kontakt – abgelöst durch virtuelle Kommunikation – zu den Kollegen eine weitere Belastung dar. Probleme können nicht mehr diskutiert werden. Frau Christine S. beschrieb Kollegen, die am Nebentisch sitzen und E-Mails an sie schreiben.

Weitere Veränderungen stellen immer dichter werdende Terminvereinbarungen dar. Herr Hans P. berichtete, dass Kunden verlangen Termine auf die Minute bezogen zu bekommen. Früher war eine Zeitspanne von ca. einer halben Stunde bis Stunde als angemessener Zeitrahmen angesetzt, in der der Kundendienstmonteur beim Kunden zu erscheinen hatte. Heute verlangen die Kunden eine halbe Stunde vor Eintreffen informiert zu werden, um genau zu wissen, wann der Techniker ankommt.

Im Bezug auf die Überstunden wurde erwähnt, dass verlangt wird auf Abruf bereit und flexibel zu sein.

6.2 Grundlagen zur Fragebogenkonstruktion

Bei der Konstruktion der Items müssen einige allgemeine Regeln beachtet werden, die essentiell sind um einen guten Fragebogen zu gewährleisten und bereits vor 50 Jahren von A.L. Edwards erläutert wurden. Zu meiden sind Formulierungen, die auf mehrere Weisen interpretiert werden können und die unwichtig für den Untersuchungsgegenstand sind. Außerdem ist darauf zu achten, dass die Items weder zu schwierig noch zu leicht sind. Zudem sind komplizierte Formulierungen zu vermeiden. Die Statements sollten kurz und klar sein und nicht mehr als 20 Wörter enthalten. Ausdrücke wie z.B. „immer“ oder „keine“ sollten genauso wenig wie Fremdwörter verwendet werden. Um die Qualität des Fragebogens zu erhöhen sollte man ferner auf Suggestivfragen verzichten. Zu achten ist außerdem, dass alle Items für die Untersuchungsteilnehmer zutreffend sind (Mummendey & Grau, 2008). Bei nachfolgendem Fragebogen wurden die Items für Büroarbeit konstruiert und dieser wurde nur Personen, die in diesem Tätigkeitsfeld arbeiteten vorgelegt.

Weiters sollte auf die Reihenfolge der Items geachtet werden. Ähnliche Items sollten nicht hintereinander auftreten, da dies bei den Untersuchungsteilnehmern das Gefühl

hervorrufen könnte, dass sie kontrolliert werden, ob ihre Antworten stimmig sind (Mummendey & Grau, 2008).

Hinsichtlich offener oder geschlossener Fragen, haben geschlossene Fragen Vorteile im Bezug auf die Auswertung, die Ökonomie und die Interpretation. Bei einem neuen Thema, wie im Falle des folgenden Fragebogens bietet es sich jedoch auch an, zusätzlich offene Fragen zu stellen, da die Teilnehmer der Untersuchung neue Einfälle präsentieren könnten, die bei der Itemgenerierung nicht beachtet wurden (Mummendey & Grau, 2008).

Im Bezug auf das Antwortformat gibt es die Möglichkeit zwischen einer geraden und einer ungeraden Zahl von Antwortmöglichkeiten. Eine ungerade Zahl beinhaltet eine neutrale Mitte, die jedoch unterschiedlich interpretiert werden kann. So kann die neutrale Mitte, als „Ich-weiß-es-nicht“ Antwort gemeint sein, aber auch als mittlere Antwortposition oder die Frage als eine Frage gesehen werden, die als unwichtig empfunden wird und daher dazu keine Stellung genommen werden möchte. In manchen Fällen wie z.B. bei subjektiven Einschätzungen kann eine neutrale Mitte sinnvoll erscheinen, da genauso viele positive als auch negative Seiten gefunden werden können (Mummendey & Grau, 2008). Mummendey & Grau (2008) empfehlen bei einer ungeraden Zahl fünf bis sieben Abstufungen und bei einer geraden Zahl vier bis sechs, da die Untersuchungsteilnehmer bei mehr Antwortmöglichkeiten im Hinblick auf die Differenzierung überfordert wären. Die Antwortmöglichkeiten sollten in Folge so gewählt werden, dass sie die gleichen Abstände aufweisen und man mit intervallskalierten Daten rechnen kann (Mummendey & Grau, 2008).

6.3 Testmaterial

6.3.1 Beschreibung der Erhebungsinstrumente

Der Fragebogen zur Erhebung der Daten besteht aus zwei standardisierten Verfahren und aus selbst konstruierten Items. Formuliert wurden 25 Items (die genaue Itemgenerierung siehe Kapitel 6.3.2), sowohl aus inhaltlichen Vorüberlegungen, als auch mit Aussagen aus den Fokusgruppen. Inhaltlich beziehen sich die Items auf die drei Dimensionen nach Rosa (2005). Die Untersuchungsteilnehmer sollen einerseits die Vergangenheit - die letzten zwei Jahre und andererseits die Zukunft - die kommenden zwei Jahre bewerten. Bei jedem Item werden die Wahrnehmung und die Bewertung gefragt. Außerdem wurden 14 Items zum Thema „Entschleunigung“ (manche Prozesse sind nicht beschleunigbar - wie z.B. das Gehirn hat bestimmte Geschwindigkeitsgrenzen – oder manche Phänomene weisen eine Richtung in Verlangsamung auf) erhoben, die für diese Arbeit jedoch nicht relevant sind und auf die nicht Bezug genommen wird.

Die Fragen wurden in geschlossener Form gestellt, da die Vorteile hinsichtlich der Auswertung und Interpretation überwiegen. Da es jedoch ein neu entwickeltes Messinstrument ist, wird außerdem eine offene Frage gestellt, die Platz für Ergänzungen bietet (Mummendey & Grau, 2008).

Als Antwortformat für die geschlossenen Fragen wurde ein multiple choice Format in Form einer fünfstufigen Rating-Skala gewählt. Die Ausprägungen umfassen bei der Wahrnehmung *stark gesunken*, *etwas gesunken*, *gleich geblieben*, *etwas gestiegen* und *stark gestiegen*. Mögliche Antworten bei der Bewertung sind *sehr negativ*, *negativ*, *weder positiv noch negativ*, *positiv* und *sehr positiv*. Zur Unterstützung und Auflockerung werden hier außerdem die verbalen Antwortmöglichkeiten mit Symbolen in Form von fünf Smilies gestützt. Eine ungerade Zahl an Antwortmöglichkeiten wurde deshalb gewählt, da die Wahrnehmung der Veränderungen nicht unbedingt gestiegen oder gesunken sein muß, und so eine Verweigerung der Antwort verhindert werden sollte (Mummendey & Grau, 2008).

Laut Mummendey & Grau (2008) sind 5- und 7-stufige Antwortskalen optimal. Hinsichtlich des Fragebogens wurde eine 5-stufige Rating-Skala gewählt, da die Differenzierungsfähigkeit der Befragten nicht überstrapaziert werden sollte.

Die Fragebogeninstruktion erfolgte schriftlich zu Beginn des Fragebogens. Die Studienteilnehmer wurden gebeten die Entwicklungen in der Arbeitswelt einzuschätzen und zu bewerten. Es wurde weiters darauf hingewiesen, dass der Fragebogen aus zwei Teilen besteht. Vorerst sollte man rückblickend bewerten und danach die zukünftigen Entwicklungen einschätzen. Außerdem wurde betont, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt und die Angaben streng vertraulich behandelt werden.

Nach der Instruktion erfolgen die Angaben zur Person und zur beruflichen Position, um inhaltliche Auswertungen durchführen zu können (siehe Diplomarbeit: Forstik, 2009):

- Alter
- Geschlecht
- Familiärer Status
- Höchste abgeschlossene Schulbildung
- Haben Sie Führungsverantwortung (sind Ihnen MitarbeiterInnen direkt unterstellt?)
- In welchem Bereich arbeiten Sie?
- Wie lange sind Sie im Unternehmen?
- Wie lange arbeiten Sie in der jetzigen Position?
- Wie viele Beschäftigungsverhältnisse hatten sie vorher?

Anschließend werden die selbst konstruierten Items erhoben. Zum Schluß wurden zwei standardisierte Verfahren abgefragt, die jedoch für diese Arbeit nicht von Interesse sind. Zur Veranschaulichung werden diese kurz vorgestellt:

Burnout

Burnout wurde mit der deutschen Version des Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) erhoben (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Das Antwortformat stellt eine sechsstufige Ratingskala dar: *nie, sehr selten, eher selten, manchmal, eher oft* und *sehr oft*. Der Fragebogen umfasst 16 Items aus drei Subskalen – *Cynism*: Die gleichgültige Haltung einer Person gegenüber ihrer Arbeit, wie zum Beispiel „Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.“, *Exhaustion* misst die emotionale Erschöpfung: „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“ und *Professional Efficacy* befragt die persönliche Leistungsfähigkeit: zum Beispiel „Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.“ (Schaufeli et al., 1996).

Engagement

Engagement wurde mit der Kurzversion der deutschen Version der „Utrecht work Engagement Scale“ (UWES-9) gemessen (Schaufeli & Baker, 2003). Beantwortet werden die Fragen auf einer siebenstufigen Ratingskala: *nie, fast nie (ein paar mal/Jahr oder weniger), ab und zu (1x/Monat), regelmäßig (ein paar mal/Monat), häufig (1x/Woche), sehr häufig (ein paar mal/Woche)* und *immer (täglich)*. Der Fragebogen besteht aus drei Subskalen, nämlich *Dedication* – Hingabe – die Identifikation mit der Arbeit, das Erleben von Sinn, Enthusiasmus und Herausforderung. Eine Beispielaussage: „Meine Arbeit inspiriert mich“. Die zweite Skala ist *Absorption* – Absorbiertheit – das Gefühl, dass die Zeit schnell vergeht und dass man sich von der Arbeit nicht trennen kann beziehungsweise will: „Meine Arbeit reißt mich mit.“. Die dritte Skala stellt *Vigor* – Vitalität – dar. Die Dimension befragt die Vitalität und Strapazierfähigkeit bei der Arbeit, sowie den Willen Einsatz in die Tätigkeit zu zeigen und das Durchhaltevermögen auch in herausfordernden Situationen. Als Beispiel ist hier folgendes Item zu nennen: „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.“ (Schaufeli & Baker, 2003).

6.3.2 Itemgenerierung

Folgendes Raster soll die Schritte der Itemgenerierung deutlich machen. Ausgehend von den Dimensionen nach Rosa (2005), der Definition der Dimensionen und den Indikatoren (siehe Tabelle 32), sowie den Angaben der Fokusgruppe wurden die Items entwickelt.

Tabelle 32: Raster (in Anlehnung an die Dimensionen der Beschleunigung nach Rosa (2005))

Dimension	Definition	Indikatoren	Items
Technische Beschleunigung	die Beschleunigung zielgerichteter Prozesse; die Zunahme von Geschwindigkeit und Menge in Transport, Produktion, Kommunikation (Rosa, 2005)	Kommunikation	
		erhöhter Einsatz von Technik, neue Technologien	7. die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) 8. die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme)
		Zunahme der Informationsmenge	1. die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) 2. die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) 3. die Anzahl der E-mails pro Tag 4. die Anzahl der Telefonate pro Tag 5. das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) 6. das Ausmaß an Information (Rundbriefe, E-mails u.ä.), die ich bekomme
Beschleunigung des sozialen Wandels	Die Geschwindigkeit, mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierungen einerseits und Assoziationsstrukturen und Beziehungsmuster andererseits verändern. Postuliert wird dabei, dass sich die Veränderungsraten selbst verändern, d.h. beschleunigen. (Veränderung der Veränderungsraten) (Rosa, 2005)	Veränderungen der Rahmenbedingungen von Arbeit	
		allgemein / Arbeitsmarkt / Arbeitsplatz	9. das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden machen)
		Karriereplanung / Arbeitgeberwechsel, hohe Anforderung an Wissen	10. die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, Kundenorientierung) 11. die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein 13. die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und/oder verlangt) 14. der Wechsel von Mitarbeiter (Kollegen, Vorgesetzte) im Unternehmen
Beschleunigung des Lebenstempos	Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit (Rosa, 2005)	Organisationale Veränderungen	12. das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben 15. die Häufigkeit mit der Richtlinien/Regeln wechseln 16. das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten 17. die Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter 18. die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss
		Erhöhung der Handlungsgeschwindigkeit (Zunahme der Arbeitsgeschwindigkeit)	19. die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) 20. die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit
		Verdichtung von Handlungsepisoden.	21. der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) 22. die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag
		Verringerung von Pausen und Leerzeiten zwischen den Aktivitäten	23. die Zeit für Pausen 24. die Anzahl der Überstunden
		Überlagerung von Handlungsepisoden = Multitasking	25. die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss

Zur ersten Dimension nach Rosa (2005) „Technische Beschleunigung“ wurden sieben Items generiert. Diese Kategorie beinhaltet spezifische Anforderung an Menschen, wie den Umgang mit und erhöhten Einsatz von neuen Technologien und die Zunahme der Informationsmenge. Auch die Fokusgruppe bestätigte die ständige Erneuerung der Technik. Basierend auf diesen Aussagen wurden im Bezug auf die technische Erneuerung die zwei Items „die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.)“ und „die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme“ entworfen. Hinsichtlich der Zunahme der Informationsmenge wurden sechs Items entworfen, nämlich „die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen)“, „die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen)“, „die Anzahl der E-Mails pro Tag“, „die Anzahl der Telefonate pro Tag“, „das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.)“ und „das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, E-Mails u.ä.), die ich bekomme“ (siehe Tabelle 32).

Die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ bildet die zweite Dimension nach Rosa (2005). Anforderungen stellen Veränderungen im Bereich der Rahmenbedingungen dar. Die Teilnehmer der Fokusgruppe berichteten von hoher Anforderung an die Flexibilität – man soll immer erreichbar sein. Hinsichtlich Änderungen im Bereich des Arbeitsplatzes wurde das Item „das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen)“ konstruiert. Im Bezug auf die hohen Anforderung an Wissen, sowie häufiger Arbeitgeberwechsel wurden die Items „die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung)“, „die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein“, „die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und/oder verlangt)“ und „der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen“ gebildet. Hinsichtlich organisationaler Veränderungen wurden fünf Items gebildet, nämlich „das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben“, „die Häufigkeit mit der Richtlinien/Regeln wechseln“, „das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten“, „die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen“ und „die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss“ (siehe Tabelle 32).

Die dritte Dimension ist die „Beschleunigung des Lebenstempos“ (Rosa, 2005). In diesen Bereich fallen Anforderungen, wie z.B. die Intensivierung der Arbeit. Die Diskussionsrunde machte deutlich, dass Menschen heutzutage unter hohem Termindruck stehen und enge Deadlines eingehalten werden müssen. Auch die Analyse der empirischen Befragungen (Surveys) ergab ein ähnliches Bild. Im Bezug auf die Zunahme der Arbeitsgeschwindigkeit wurden die beiden Items „die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten)“ und „die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit“ gebildet. Hinsichtlich der Verdichtung der Handlungsepisoden wurden die Items „der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines)“ und „die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag“ generiert. Bezüglich der Verringerung der Pausen und Leerzeiten zwischen den Aktivitäten wurden die Items „die Zeit für Pausen“ und „die Anzahl der Überstunden“ entworfen und hinsichtlich der Überlagerung von Handlungsepisoden wurde das Item „die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss“ gebildet (siehe Tabelle 32).

6.3.3 Skalenzugehörigkeit der konstruierten Items

Im folgenden Abschnitt werden die drei Dimensionen mit den dazugehörigen konstruierten Items im Überblick dargestellt nachdem im Kapitel 6.3.2 die Itemgenerierung ausführlich beschrieben wurde.

Im Fragebogen wird vorerst kurz erklärt, dass man nun an die Arbeit vor zwei Jahren im Vergleich zu heute denken soll, bzw. wie man die Arbeit in der Zukunft – in zwei Jahren – sieht.

Dimension 1: Technische Beschleunigung

- o Item 1: ... die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen)
- o Item 2: ... die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen)
- o Item 3: ... die Anzahl der E-Mails pro Tag
- o Item 4: ... die Anzahl der Telefonate pro Tag

- o Item 5: ... das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.)
- o Item 6: ... das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, E-Mails u.ä.), die ich bekomme
- o Item 7: ... die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.)
- o Item 8: ... die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme)

Dimension 2: Beschleunigung des sozialen Wandels

- o Item 9: ... das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen)
- o Item 10: ... die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung)
- o Item 11: ... die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein
- o Item 12: ... das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben
- o Item 13: ... die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und / oder verlangt)
- o Item 14: ... der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen
- o Item 15: ... die Häufigkeit mit der Richtlinien / Regeln wechseln
- o Item 16: ... das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten
- o Item 17: ... die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen
- o Item 18: ... die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss

Dimension 3: Beschleunigung des Lebenstempos

- o Item 19: ... die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten)
- o Item 20: ... die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit
- o Item 21: ... der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines)
- o Item 22: ... die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag
- o Item 23: ... die Zeit für Pausen

- o Item 24: ... die Anzahl der Überstunden
- o Item 25: ... die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss

Abschließend gibt es noch eine offene Frage, wo Platz für Ergänzungen bleibt und zwei Fragen, nämlich ob die Entwicklungen insgesamt viel Freiraum und neue Möglichkeiten mit sich bringen, bzw. ob diese Veränderungen stressig und belastend sind mit den Antwortmöglichkeiten: stimme gar nicht zu, stimme eher nicht zu, stimme eher zu und stimme völlig zu. In dieser Arbeit werden diese Fragen jedoch nicht behandelt, da sie nicht relevant sind für die testtheoretische Auswertung. Inhaltliche Ergebnisse werden in der Diplomarbeit von Forstik (2009) dargestellt.

6.4 Vortest

Im Bezug auf die Dimensionen nach Rosa (2005) wurden 26 Items formuliert. In einem Vortest, wurden 20 Personen befragt. Ein konventioneller Pretest wurde durchgeführt, in dem die Probanden gebeten wurden, die Fragen auf sprachliche Ausdrucksweise und Verständlichkeit zu überprüfen (Mummendey & Grau, 2008). Ferner kann man abschätzen wie viel Zeit der Fragebogen in Anspruch nimmt und ob er zumutbar ist. Es wurden zwei Items („...die Häufigkeit mit der MitarbeiterInnen [KollegInnen, Vorgesetzte] im Unternehmen wechseln“ in „...der Wechsel von MitarbeiterInnen [KollegInnen, Vorgesetzte] im Unternehmen“ umformuliert und „...die Anforderung up-to-date zu sein“ in „...die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein“ umgewandelt) auf Grund von berichteten Verständnisschwierigkeiten umformuliert und ein Item („...das Gefühl, dass mein Wissen überholt ist“) eliminiert. Alle anderen 25 Items wurden in die Analyse mit einbezogen.

6.5 Erhebung der Daten

Die Erhebung der Daten wurde im Februar 2009 durchgeführt. Insgesamt wurden 150 Fragebögen in einer Bank in Eisenstadt und 30 Fragebögen in der Regionalstelle der Bank in Mattersburg ausgeteilt, nachdem und vom zuständigen Personalchef mitgeteilt wurde, dass ca. 150 Mitarbeiter in der Zentralbank in Eisenstadt und ca. 30 Mitarbeiter in Mattersburg arbeiten. Ziel war es insgesamt eine Stichprobe von mindestens 200 Personen zu erreichen, da nach Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber (2006) eine Stichprobe von mindestens 100 bzw. 200 Personen zur Berechnung der konfirmatorischen Faktorenanalyse herangezogen werden sollte.

Zunächst wurde in einem Gespräch Ende 2008 mit dem zuständigen Personalchef der Bank die Erlaubnis der Erhebung eingeholt. Es wurde der Fragebogen vorgestellt und das weitere Vorgehen besprochen. Anschließend wurde eine Motivationsmail (siehe Anhang) für die Mitarbeiter verfaßt um sie zum Ausfüllen des Fragebogens zu animieren und sie zu bitten an der Umfrage teilzunehmen. Vier Tage vor der Befragung wurde eine Erinnerungsmail an die Mitarbeiter versandt, die unser Kommen ankündigte. Die Fragebögen wurden schließlich persönlich verteilt. Eine Woche nach Verteilung der Fragebögen wurden diese wiederum persönlich abgeholt. Jeder Mitarbeiter warf den Fragebogen in eine selbstgebastelte „Urne“ um die Anonymität zu gewährleisten.

Die Rücklaufquote belief sich auf 77%, was 108 ausgefüllten Fragebögen entspricht. Die Mitarbeiter zeigten sich sehr interessiert an den Ergebnissen und baten uns oft um Rückmeldung. Einzig und allein die Anonymität wurde zeitweise in Frage gestellt.

Weiters gab es zeitgleich die Möglichkeit den Fragebogen online auszufüllen, sowohl für Bankangestellte, als auch für Personen, die im Büro tätig sind. Diese wurden mittels „Schneeballprinzip“ auf die online-Befragung aufmerksam gemacht. Die online-Untersuchung ergab weitere 107 Fragebögen von Bankmitarbeitern, sowie 45 Personen, die einer Bürotätigkeit nachgehen. Insgesamt ergab dies eine Stichprobe von 260 Personen.

6.6 Testgütekriterien

Als Mindestforderung um einen „guten“ Test zu gewährleisten müssen die drei Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität erfüllt sein (Rost, 1996).

6.6.1 Validität

Unter der Validität eines Tests versteht man, dass der Test wirklich das misst, was er zu messen behauptet (Rost, 1996, Kubinger, 2006). Es wird jeweils das Ausmaß der Validität geprüft. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Überprüfung der Validität, nämlich die inhaltliche Validität, die Konstruktvalidität und die Kriteriumsvalidität. Die inhaltliche Validität ist gegeben, wenn der Test selbst das beste Kriterium des zu messenden Merkmals darstellt (Kubinger, 2006). Hinsichtlich der Konstruktvalidität muss ein Test bestimmte theoretische Ausführungen in Bezug auf verschiedene Merkmale erfüllen. Bei der Kriteriumsvalidität wird der Test mit einem Außenkriterium – einer anderen relevanten Variablen – korreliert. Der Test kann übereinstimmungsvalide sein, indem die Korrelation mit einem Test, der dasselbe misst, hoch ist. Ebenso kann der Test eine prognostische Validität aufweisen, indem die Korrelation mit einem Test vorgenommen wird, der in der Zukunft liegt, also eine Vorhersage trifft (Kubinger, 2006).

6.6.2 Reliabilität

Die Reliabilität eines Tests bezeichnet den Grad der Genauigkeit, mit der ein Test ein bestimmtes Merkmal misst, indifferent, ob er das Merkmal zu messen fordert (Rost, 1996, Kubinger, 2006). Um die Messgenauigkeit eines Tests zu erfassen gibt es verschiedenen Möglichkeiten, wie die Paralleltest-Reliabilität, die Retest-Reliabilität und die inneren Konsistenzen. Hinsichtlich der Paralleltest-Reliabilität wird ein Paralleltest entworfen, der von den Probanden ausgefüllt wird. Ein Problem liegt jedoch oft in der Konstruktion des Paralleltest und somit stellt die Korrelation zwischen dem Test und den Paralleltest ein Kriterium dafür dar, wie gut die Entwicklung des Paralleltests funktioniert hat, weniger bildet er jedoch die Messgenauigkeit ab. Die Retest-Reliabilität geht der Idee der erneuten Durchführung eines Tests nach. Im Hinblick auf die Methode der inneren Konsistenzen wird häufig

die „Split-half“-Methode gewählt. Die Items werden hierfür in zwei Teile geteilt und die Ergebnisse miteinander korreliert (Kubinger, 2006).

6.6.3 Objektivität

Unter Objektivität eines Tests versteht man, wenn ein Testergebnis unabhängig vom Testleiter, von Merkmalen der Situation und vom Testauswerter ist. Unterschieden wird zwischen Durchführungsobjektivität, Auswertungsobjektivität und Interpretationsobjektivität. Erstere bezieht sich auf die Testleiterunabhängigkeit. Wichtig scheint in diesem Zusammenhang dem Testleiter eine möglichst genaue und standardisierte Instruktion zu geben. Unter der Auswertungsobjektivität versteht man, dass alle Personen, die den Test auswerten zum selben Ergebnis kommen. Hinsichtlich der Interpretationsobjektivität sollen alle Personen, die den Test interpretieren, dieselben Schlüsse ziehen (Rost, 1996, Kubinger, 2006).

6.7 Auswertungsmethoden

Die Auswertung der Daten erfolgte mit zwei Programmen: SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Version 15.0 und AMOS (Analysis for Moment Structures) Version 7.0. Mittels SPSS wurde die Itemanalyse durchgeführt, die explorative Faktorenanalyse und die Reliabilitäten (Cronbach-Alpha) berechnet. Im Anschluß daran folgte die Modellprüfung mit Hilfe von AMOS.

6.8 Testtheoretische Auswertung

Einerseits wird die explorative Faktorenanalyse, andererseits die konfirmatorische Faktorenanalyse berechnet. Bei der explorativen Faktorenanalyse werden die Variablen gemäß ihrer Korrelationen – ohne Vorannahmen – zu Gruppen geordnet. Hauptmerkmal der konfirmatorischen Faktorenanalyse ist hingegen, dass ein Faktorenladungsmuster vorgegeben wird und die Modellpassung anhand von Goodness-of-Fit-Statistiken geprüft wird (Bortz & Döring, 2006).

6.9 Explorative Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein Verfahren der klassischen Testtheorie, die Variablen aufgrund ihrer Korrelation in unabhängige Variablengruppen ordnet. Auskunft über die Passung einer Variablen zu einer Gruppe geben die Faktorladungen. „Ausgehend von den Korrelationen zwischen den gemessenen Variablen wird eine „synthetische“ Variable konstruiert, die mit allen Variablen so hoch wie möglich korreliert.“ (Bortz, 2005, S. 512). Diese Variable wird auch als Faktor benannt. Die Faktorenanalyse stellt somit ein datenreduzierendes und hypothesengenerierendes Verfahren dar. Hypothesengenerierend deshalb, weil wir aus den erhaltenen Faktoren inhaltliche Hypothesen ableiten.

Außerdem wird mit der Faktorenanalyse die Dimensionalität der Items geprüft. Dies ist essentiell, um die Items zu einem Gesamtscore zusammenfassen zu können (Bortz, 2005).

Die Berechnung der Faktorladungen, nämlich der „Korrelation zwischen einer Variablen i und einem Faktor j “ (Bortz, 2005, S. 519) wird mittels Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Als Rotation wurde die Varimax-Rotation nach Kaiser gewählt. Bei diesem analytischen Rotationsverfahren werden „die Faktoren so rotiert, dass die Varianz der quadrierten Ladungen pro Faktor maximiert wird“ (Bortz, 2005, S. 548). Ziel ist daher, dass pro Faktor einige Variablen möglichst hoch und andere Variablen möglichst niedrig laden, damit jedes Item eindeutig einem Faktor zugeordnet werden kann. Kennzeichen der Varimax-Rotation ist, dass die Faktoren in der Analyse unkorreliert bleiben (Mummendey & Grau, 2008).

Bevor eine Faktorenanalyse berechnet wird, sollte man den Bartlett-Test durchführen, der als Voraussetzung angesehen werden kann. Dieser prüft die Korrelation der Variablen. Die Nullhypothese sagt aus, dass die Variablen unkorreliert sind. Die Alternativhypothese besagt, dass die Variablen korrelieren. Als Irrtumswahrscheinlichkeit wird in der Regel ein $\alpha \leq 0.05$ angenommen (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2006). Ein signifikantes Ergebnis ist Voraussetzung für die Durchführung der Faktorenanalyse.

Außerdem ist zur Veranschaulichung der Eignung der Daten zur Faktorenanalyse das Kaiser-Mayer-Olkin-Kriterium zu erheben. Dieses Verfahren dient zur Prüfung der Korrelationsmatrix. Die Prüfgröße verdeutlicht den Zusammenhang der Ausgangsvariablen und sollte einen Wert von $r \geq 0.8$ annehmen (Backhaus et al., 2006).

6.9.1 Itemselektion

Als erstes werden die Schwierigkeiten der Items errechnet. Dazu bestimmt man die Häufigkeitsverteilungen, die Mittelwerte, Varianzen, sowie die Schiefe und Kurtosis der einzelnen Items. Extrem „schwierige“ oder „leichte“ Items weisen oft eine geringe Varianz auf und differenzieren häufig zu wenig zwischen den Versuchspersonen. Für die weitere Itemselektion werden außerdem die Trennschärfe, die Reliabilität, sowie die Kommunalität herangezogen (Mummendey & Grau, 2008).

Die Trennschärfe gibt an, wie gut ein Item das Gesamtergebnis einer Skala, der es zugeordnet wird, repräsentiert. An der Trennschärfe kann man demzufolge ablesen, wie gut das Testergebnis durch die Beantwortung eines Items vorhersagbar ist. Der Trennschärfekoeffizient liegt zwischen -1 und +1. Werte zwischen 0.3 und 0.5 werden als mittelmäßig angesehen und Werte ab 0.5 als hoch bezeichnet. Generell wird eine hohe Trennschärfe angestrebt, jedoch ist diese von der Itemschwierigkeit abhängig. Jene Items, die eine mittlere Schwierigkeit haben, besitzen die höchste Trennschärfe. Bei Items, die extrem schwer bzw. leicht sind, ist die Trennschärfe niedriger. Im Zweifelsfall sind demnach immer inhaltliche Überlegungen den „technischen“ vorzuziehen (Bortz & Döring, 2006).

Essentiell ist außerdem die Schätzung der Kommunalitäten – „des Anteils der durch die gemeinsamen Faktoren zu erklärenden Varianzen der Variablen“ (Backhaus et al. 2006, S. 312). Bei der Hauptkomponentenanalyse wird davon ausgegangen, dass die Varianz einer Ausgangsvariablen komplett durch die Extraktion von Faktoren erklärt werden kann. Als Anfangswert bei der Schätzung der Kommunalitäten wird immer der Wert 1 vorgegeben. Werden genauso viele Faktoren wie Variablen extrahiert, wird dieser Wert 1 gänzlich abgebildet. Werden jedoch weniger Faktoren als Variablen extrahiert, so erhält man Kommunalitätenwerte kleiner als 1. Der

Varianzanteil der nicht durch die Faktoren erklärt werden kann ($1 - \text{Kommunalität}$), wird als Informationsverlust akzeptiert (Backhaus et al., 2006). Kommunalitäten sollten demnach möglichst hoch sein.

Die ermittelten Ladungen sind nach Backhaus et al. (2006, S. 278) „eine Maßgröße für den Zusammenhang zwischen Variablen und Faktor, und das ist wiederum nichts anderes als ein Korrelationskoeffizient zwischen Faktor und Variablen.“ Die Varimax-Rotation diene dem Ziel, dass die Varianz der quadrierten Ladungen pro Faktor maximiert wird und somit auf einen Faktor hoch laden und auf allen übrigen Faktoren niedrig (Backhaus et al., 2006). Je höher die Ladungen sind, desto besser wird das Item von einem Faktor repräsentiert. Als Cut-off Wert wird definiert, dass Ladungen von 0.4 als hoch und Ladungen unter 0.4 als niedrig angesehen werden (Mummendey & Grau, 2008).

Als Maß für die Reliabilität, nämlich der „Messgenauigkeit“, des Tests wird der Alphakoeffizient von Cronbach herangezogen. Alpha ist umso höher, je mehr Items der Test beinhaltet. Der Test sollte eine Reliabilität von mindestens 0.8 aufweisen. Eine Reliabilität zwischen 0.8 und 0.9 gilt als mittelmäßig, Reliabilitäten höher als 0.9 als hoch (Bortz & Döring, 2006; Kubinger, 2006).

Ebenso zu beachten ist das Problem unvollständiger Datensätze – das missing value Problem (Backhaus et al., 2006). Wenn ein Fragebogen weniger als fünf fehlende Werte (jeweils für die Wahrnehmung und Bewertung der Vergangenheit – insgesamt 50 Items und die Wahrnehmung und Bewertung der Zukunft – insgesamt ebenfalls 50 Items) aufwies, wurden diese durch den Mittelwert ersetzt und für die Analyse weiterverwendet, um eine Verringerung der Stichprobe weitgehend zu verhindern. Hatte ein Fragebogen jedoch mehr fehlende Werte als fünf, wurde er von der Analyse ausgeschlossen.

6.10 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Der zweite Teil der Modellprüfung basiert auf Strukturgleichungsmodellen. Die konfirmatorische Faktorenanalyse legt im Gegensatz zur explorativen Faktorenanalyse ein bestimmtes Modell, das auf Grund von inhaltlichen Überlegungen zustande kommt, fest. Bei dieser Faktorenanalyse bestimmt man im Voraus die Abhängigkeit der manifesten Variablen zu ihren latenten Variablen (Faktoren). Ebenfalls wird so zugeteilt welche manifesten Variablen von gewissen Faktoren unabhängig sind. Die konfirmatorische Faktorenanalyse stellt somit ein hypothesenprüfendes Verfahren dar (Reinecke, 2005).

Die einzelnen Modellparameter werden mit Hilfe der erhobenen Daten geschätzt. Hier werden die beiden Kovarianzmatrizen, nämlich die empirisch gewonnene und die aus den geschätzten Modellparametern ermittelte, miteinander verglichen. Die Werte sollen möglichst gut übereinstimmen, sprich der Unterschied zwischen den beiden Matrizen so gering wie möglich sein (Backhaus et al., 2006; Reinecke, 2005). Als Schätzverfahren dient meist die Maximum-Likelihood-Methode (ML). Um die ML-Methode durchführen zu können müssen einige Kriterien erfüllt sein. Ein wichtiges Kriterium stellt die Multinormalverteilung dar. Außerdem wird die Skaleninvarianz verlangt, die erfüllt ist, wenn das Minimum der Diskrepanzfunktion unabhängig der Skalierung der Variablen ist. Eine weitere Voraussetzung ist eine genügend große Stichprobe. Das Sample muss laut Literatur mindestens $n \geq 100$ bzw. $n \geq 200$, oder auch ein Umfang von $n \geq 5 \times q$, wobei q die Anzahl der zu schätzender Parameter abbildet. Als letztes Kriterium wird die Verfügbarkeit der Inferenzstatistiken genannt. Mit Hilfe von χ^2 wird die Nullhypothese geprüft. Die Werte sind nur dann richtig, wenn die Variablen multinormalverteilt sind. Ist die Voraussetzung der Multinormalverteilung erfüllt und das Sample genügend groß, stellt die ML-Methode das präziseste Schätzverfahren dar (Backhaus et al., 2006).

Folgende Gütekriterien werden zur Prüfung der Anpassung der theoretischen Struktur an die erhobenen Daten herangezogen:

- Chi-Quadrat-Wert
- Normed Fit Index (NFI)

- Relative Fit Index (RFI)
- Comparative Fit Index (CFI)
- Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA)

Der Chi-Quadrat-Wert sollte im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden sehr klein sein. Eine gute Passung des Modells kann angenommen werden, wenn das Verhältnis ≤ 2.5 ist. Problematisch jedoch erscheint, dass der Chi-Quadrat-Wert abhängig vom Stichprobenumfang ist. Bei kleinem Stichprobenumfang wird ein Modell somit eher angenommen, als bei großem. Ferner kann kein Fehler 2. Art geschätzt werden und somit keine Wahrscheinlichkeit angegeben werden, dass ein Modell angenommen wird, obwohl es falsch ist. Aus diesen Gründen ist es unerlässlich weitere Kriterien (Fit-Statistiken) zur Prüfung des Modells heranzuziehen (Backhaus et al., 2006).

Hinsichtlich der Fit-Indizes wird zwischen absoluten und inkrementellen unterschieden (Hu & Bentler, 1999). Der absolute Fit-Index gibt an, wie gut ein Modell die Daten abbildet. Zu den absoluten Fit-Indizes zählt z.B. der RMSEA. Der Root-Mean-Square-Error of Approximation überprüft, wie gut das erstellte Modell die Realität approximiert. Er misst den Unterschied zwischen der Populationskovarianzmatrix und der beobachteten Kovarianzmatrix pro Freiheitsgrad. Wenn das Modell exakt zu den Daten passt nimmt der RMSEA einen Wert von Null an. Ein RMSEA von ≤ 0.05 zeigt eine gute Modellpassung, ein RMSEA von ≤ 0.08 ist noch zu akzeptieren und ab $\text{RMSEA} \geq 0.10$ kann die Modellpassung nicht mehr akzeptiert werden (Backhaus et al., 2006). Hu & Bentler (1999) schlagen einen Cutoff-Wert nahe 0.06 vor. Der inkrementelle Fit-Index hingegen vergleicht das erstellte Modell mit einem Basismodell, meist einem Nullmodell, in dem alle Variablen unkorreliert sind (Hu & Bentler, 1995). Zu den inkrementellen Fit-Indizes zählen der NFI, der RFI und der CFI. Der Normed Fit Index „vergleicht den Minimalwert der Diskrepanzfunktion des aktuellen Modells mit dem eines Basismodells“ (Backhaus et al., 2006, S. 381). Als Basismodell dient ein schlecht passendes Modell, in dem alle Variablen als unkorreliert angesehen werden. Im Vergleich dazu wird ein saturiertes Modell mit einer perfekten Passung von 1 herangezogen, das alle möglichen Parameter in die Schätzung miteinbezieht. Der NFI zeigt an, ob sich das erstellte Modell näher beim Basismodell oder beim saturiertem Modell befindet. Der NFI sollte bei guter Passung einen Wert > 0.9

annehmen (Backhaus et al., 2006). RFI-Werte nahe 1 zeigen eine gute Modellpassung an. Beim Comparative Fit Index werden im Unterschied zum NFI zusätzlich die Freiheitsgrade herangezogen. Auch bei diesem Index ist ein Wert > 0.9 wünschenswert (Backhaus et al., 2006). Hu & Bentler (1999) schlagen sogar einen Wert nahe 0.95 vor.

Zur Veranschaulichung der drei a priori festgelegten Dimensionen in Anlehnung an Rosa (2005) werden in der Abbildung die Items den Dimensionen zugeordnet. Ziel ist es, dass sich die Dimensionen in der explorativen Faktorenanalyse so gut wie möglich abbilden um sie dann bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüfen zu können.

7 Ergebnisse

7.1 Beschreibung der Stichprobe

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 41 Jahren. Die jüngsten Teilnehmer waren 21 die ältesten 61 Jahre alt. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist nahezu ausgeglichen: 53.5% der Untersuchungsteilnehmer waren männlich, 41.5% weiblich. Der Großteil, über zwei Drittel der Studienteilnehmer, lebt in einer Partnerschaft (77.7%). Das Bildungsniveau des Samples ist relativ hoch. Als höchste abgeschlossene Ausbildung gaben nur 2.3% die Pflichtschule/Hauptschule und 3.8% eine Pflichtschule mit Lehre an. 28.1% hatten eine Fachschule/Handelsschule abgeschlossen. Am häufigsten genannt wurde der Abschluss einer Matura (47.7%). Verhältnismäßig gering vertreten waren Universitätsabgänger (13.5%). Die Befragung nach der Beschäftigungsdauer in Monaten im Unternehmen ergab einen Mittelwert von 206.97. Dies entspricht circa 17 Jahre. Durchschnittlich waren die Befragten 120.76 Monate in ihrer derzeitigen Position beschäftigt (ca. 10 Jahre). Die Studienteilnehmer hatten im Durchschnitt zwei Beschäftigungsverhältnisse vorher. Das Maximum liegt bei sechs Beschäftigungsverhältnissen. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens in Minuten betrug circa 21. Einige Befragte berichteten nur fünf Minuten benötigt zu haben, wohingegen ein Teilnehmer angab 60 Minuten gebraucht zu haben – dieser kann jedoch als Ausreißer gesehen werden. Hinsichtlich den Untersuchungsteilnehmern, die nur fünf Minuten benötigten, um den Fragebogen auszufüllen, wird die Ernsthaftigkeit der Bearbeitung bezweifelt, bzw. weisen diese Fragebögen viele fehlende Werte auf und werden somit von den Auswertungen ausgeschlossen.

Im folgenden Abschnitt werden die konfirmatorischen und explorativen Faktorenanalysen dargestellt. Insgesamt wurden vier Faktorenanalysen mit einer Faktorbeschränkung auf drei Faktoren bei der explorativen Faktorenanalyse berechnet.

Zuerst wurden die Items einer deskriptiven Untersuchung unterzogen. Danach wurden die Daten auf Eignung zur Faktorenanalyse mittels Kaiser-Mayer-Olkin-Kriterium sowie dem Bartlett-Test geprüft um demzufolge die Faktorenanalysen

sowie Reliabilitätsanalysen durchzuführen. Die Ladungen der konfirmatorischen Faktorenanalyse werden aus übersichtlichen Gründen ebenfalls bei den passenden Faktorenanalysen angeführt. Das Modell der konfirmatorischen Faktorenanalyse wird jeweils im Anschluß an den explorativen Faktorenanalysen dargestellt.

7.2 Faktorenanalyse 1 – Wahrnehmung in der Vergangenheit:

Tabelle 33 stellt die deskriptiven Häufigkeitsverteilungen sowie die Verteilungsparameter der Items dar.

Tabelle 33: Deskriptive Statistik

Deskriptive Statistik - Häufigkeiten, Verteilungsparameter										
Item	N	1	2	3	4	5	M	s ²	S	K
Antwortgeschwindigkeit	254	0	6	36	98	14	4.26	0.62	-0.79	-0.07
Zeit im Internet	259	2	4	39	106	108	4.21	0.66	-0.94	0.97
Anzahl eMails	259	0	2	29	81	147	4.44	0.52	-1.01	0.11
Anzahl Telefonate	259	7	27	90	91	44	3.53	0.96	-0.32	-0.24
Dokumentation	256	0	2	17	68	169	4.58	0.43	-1.45	1.56
Ausmaß Informationen	260	0	5	29	94	132	4.36	0.57	-0.97	0.33
Wechsel Geräte	260	1	8	135	84	32	3.53	0.58	0.40	-0.13
Wechsel Programme	259	0	2	60	105	92	4.11	0.61	-0.29	-1.02
Flexibilität	256	0	2	81	99	74	3.96	0.64	-0.02	-1.21
Mehr als Wissen	257	0	2	68	110	77	4.02	0.60	-0.14	-1.04
Stand der Dinge	259	0	0	42	100	117	4.29	0.53	-0.51	-0.98
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	249	2	6	99	109	33	3.66	0.59	-0.10	0.23
Schulungen	258	10	28	108	75	37	3.39	0.98	-0.19	-0.15
Wechsel Mitarbeiterinnen	257	4	6	138	75	34	3.50	0.66	-0.17	0.41
Regeln und Richtlinien	256	0	2	74	117	63	3.94	0.57	-0.02	-0.95
Spezialisierung	257	0	10	69	120	58	3.88	0.64	-0.24	-0.50
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	243	49	65	81	38	10	2.57	1.21	0.19	-0.69
Unterschiedliche Aufgaben	260	0	0	32	133	95	4.24	0.43	-0.30	-0.74
Zeit für Gespräche	260	37	96	88	27	12	2.54	1.02	0.45	-0.08
Arbeitsgeschwindigkeit	257	0	0	32	121	104	4.28	0.45	-0.40	-0.80
Termindruck	258	0	1	47	101	109	4.23	0.57	-0.47	-0.92
Anzahl Aufgaben	257	0	2	47	129	79	4.11	0.51	-0.29	-0.58
Zeit für Pausen	259	56	76	124	1	2	2.29	0.70	-0.23	-0.55
Anzahl Überstunden	252	4	11	110	89	38	3.58	0.73	-0.11	0.14
Anzahl Dinge gleichzeitig	260	2	2	32	139	85	4.17	0.53	-0.88	1.92

Anmerkungen. N = Stichprobengröße, 1 = stark gesunken, 2 = etwas gesunken, 3 = gleich geblieben, 4 = etwas gestiegen, 5 = stark gestiegen, M = Mittelwert, s² = Varianz, S = Schiefe, K = Kurtosis

Die Verteilung der Häufigkeiten der Items ist relativ ähnlich. Die Items sind teilweise (leicht) linksschief, was auf die positiven Werte zurückzuführen ist, und ebenfalls teilweise (leicht) gewölbt (Kurtosis-Werte um Null sprechen für keine Wölbung). Dies entspricht jedoch den Erwartungen, da angenommen wurde, dass die befragten Personen Steigerungen bzw. Beschleunigungen in den einzelnen Bereichen wahrgenommen haben. Die auffälligsten Ergebnisse erzielen die Fragen nach geforderten Dokumentationen – hier liegt der Mittelwert bei 4.58 – und die Anzahl der E-Mails, mit einem Mittelwert von 4.44. Insgesamt gesehen scheinen die Items den Voraussetzungen für weitere Berechnungen zu entsprechen und somit werden alle Items in die Faktorenanalyse miteinbezogen.

Explorative Faktorenanalyse

Nach eingehender Betrachtung der Häufigkeiten und Verteilungen wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Alle 25 Items der Wahrnehmung in der Vergangenheit wurden in die Analyse miteinbezogen. Die Faktoranzahl wurde auf drei Faktoren beschränkt. Tabelle 34 gibt Auskunft über die Voraussetzungen zur Durchführung der Faktorenanalyse.

Tabelle 34: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Mayer-Olkin.		0.87
Bartlett-Test	Ungefährtes Chi-Quadrat	1171.41
auf Sphärizität	Df	120
	Signifikanz nach Bartlett	< 0.001
erklärte Gesamtvarianz		51.70

Beide Testverfahren – das Kaiser-Mayer-Olkin-Kriterium (dieses Kriterium verdeutlicht den Zusammenhang der Ausgangsvariablen und sollte einen Wert ≥ 0.8 annehmen), sowie der Bartlett-Test, der die Korrelation der Variablen prüft (≤ 0.05 wünschenswert) – erlauben eine Durchführung der Faktorenanalyse. Die erklärte Gesamtvarianz der drei Faktoren beträgt 52%, wobei der erste Faktor 22% erklärt, der zweite 16% und der dritte 14%.

Nun werden die drei Faktoren detailliert dargestellt: Zunächst werden die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der 25 Items beschrieben.

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos

Die erklärte Varianz des ersten Faktors beträgt 22%. Das Cronbach alpha beträgt 0.82.

Tabelle 35: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Zeit für Pausen	0.52	-0.72	0.51
Anzahl Überstunden	0.49	0.70	0.51
Anzahl Aufgaben	0.57	0.69	0.65
Arbeitsgeschwindigkeit	0.56	0.68	0.62
Termindruck	0.60	0.67	0.64
Anzahl Dinge gleichzeitig	0.45	0.54	0.53
Flexibilität	0.48	0.54	0.55

Tabelle 35 zeigt die Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen der Items, die in der Berechnung miteinbezogen wurden. Die Trennschärfen verdeutlichen, wie das Testergebnis durch die Beantwortung des Items vorhersagbar ist. Werte von 0.3 bis 0.5 gelten als mittelmäßig, Werte ab 0.5 als hoch. Einige Items mußten aufgrund nicht erfüllter Kriterien ausgeschlossen werden. Die Ladung zeigt an, dass das Item „Zeit für Pausen“ umkodiert werden musste.

Faktor 2: Technische Beschleunigung

Der Anteil der erklärten Varianz des zweiten Faktors beträgt 16%. Das Cronbach alpha weist ein Ergebnis von 0.7 auf.

Tabelle 36: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)

Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Ausmaß Information	0.51	0.66	0.51
Wechsel Geräte	0.51	0.66	0.48
Wechsel Programme	0.55	0.65	0.48
Anzahl eMails	0.59	0.62	0.46
Zeit im Internet	0.39	0.60	0.35

Tabelle 36 beinhaltet die Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen der Items, die den gegebenen Anforderungen standhielten. Das Item „Zeit im Internet“ weist sowohl eine Trennschärfe im unteren mittleren Bereich als auch eine Kommunalität unter 0.4 auf, wird jedoch aus inhaltlichen Überlegungen beibehalten.

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels

Der dritte Faktor erklärt 14% der Varianz. Das Cronbach Alpha beträgt 0.64.

Tabelle 37: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Unterschiedliche Aufgaben	0.55	0.67	0.44
Mehr als Wissen	0.52	0.65	0.47
Schulungen	0.45	0.61	0.32
Stand der Dinge	0.53	0.58	0.48

Nur vier Items hielten den Anforderungen der Kommunalitäten, Ladungen, Itemtrennschärfen und inhaltlichen Überlegungen stand. Das Item „Schulungen“ weist eine Trennschärfe an der Grenze des Anforderungsbereichs auf, wird aber wiederum auf Grund inhaltlicher Überlegungen in der Analyse behalten.

Aus den explorativen Faktorenanalysen ergibt sich nun folgendes Modell für die konfirmatorische Faktorenanalyse mit AMOS. Der Abbildung kann man außerdem die Ladungen der einzelnen Items zu den zugehörigen Skalen (Singlepfeile) sowie die Korrelationen zwischen den drei resultierenden Skalen (Doppelpfeile) entnehmen. Die Ladungen liegen zwischen 0.4 und -0.74 (Ladungen ab 0.4 liegen im Akzeptanzbereich) und weisen somit durchwegs eine gute Korrelation mit dem Faktor auf.

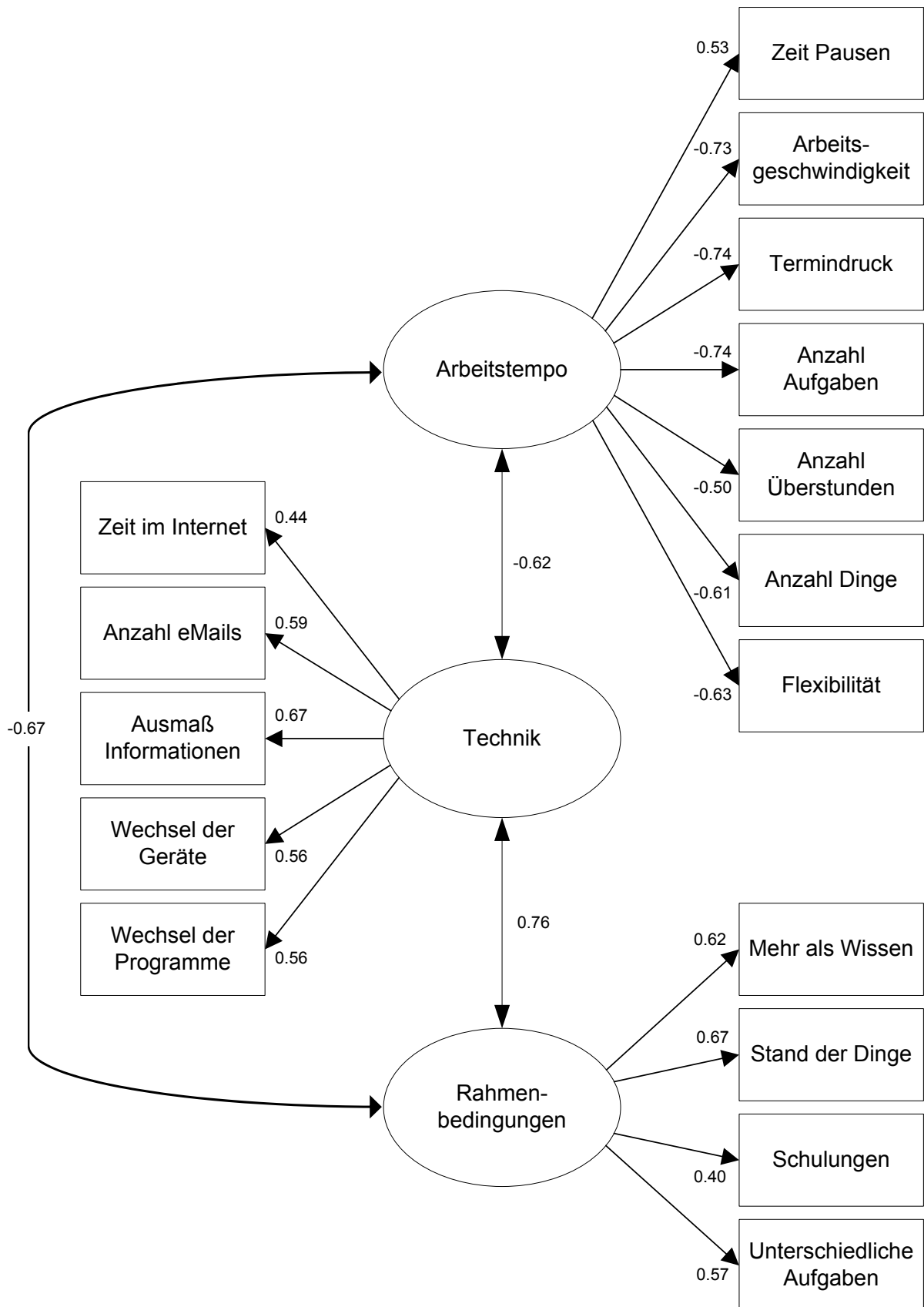


Abbildung 3: konfirmatorische Faktorenanalyse - Wahrnehmung in Vergangenheit

Tabelle 38: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Vergangenheit

Wahrnehmung in Vergangenheit	
Chi ²	245.57
P	0.00
Df	101
Chi ² /df	2.43
NFI	0.81
RFI	0.74
CFI	0.87
RSMEA	0.07

Anmerkungen. p = Signifikanzniveau, df = Freiheitsgrade, NFI = Normed Fit Index, RFI = Relative Fit Index, CFI = Comparative-Fit-Index; RSMEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation.

Folgende Gütekriterien werden zur Prüfung der theoretischen Struktur an die erhobenen Daten herangezogen: Chi²/df, NFI, RFI, CFI und RSMEA. Der Chi²-Wert sollte im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden sehr klein sein (≤ 2.5) (Backhaus et al., 2006). Der Wert von 2.43 zeigt eine gute Modellpassung. Da der Wert jedoch stichprobenabhängig ist, müssen weitere Fit-Indizes herangezogen werden (siehe Erläuterungen in Kapitel 6.10). Im Bezug auf die Fit-Indizes sollten der NFI, der RFI und der CFI einen Wert um 0.9 (Backhaus et al., 2006) bzw. einen Wert nahe 0.95 (Hu & Bentler, 1999) annehmen. Ein RMSEA von ≤ 0.05 zeigt nach Backhaus et al. (2006) eine gute Modellpassung, ein RMSEA von ≤ 0.08 ist noch zu akzeptieren. Hier entspricht der RSMEA den geforderten Wert. Die inkrementellen Goodness-of-Fit-Statistiken, die das erstellte Modell mit einem Basismodell vergleichen, liegen jedoch unter den Werten, die eine gute Übereinstimmung anzeigen. Insgesamt betrachtet ist das Modell inhaltlich tragfähig. Die Ladungen sind durchgehend in Ordnung, das Modell weist ein signifikantes Ergebnis auf, der Chi²-Wert im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden deutet auf eine gute Passung hin. Allgemein kann davon gesprochen werden, dass die explorative Faktorenanalyse und die konfirmatorische Faktorenanalyse gut zusammenpassen mit kleinen Schwächen bei den Informationsindizes. Es kann deshalb von einer akzeptablen Modellpassung die Rede sein. Die inkrementellen Fit-Indizes könnten eventuell verbessert werden, indem mehr Items im Modell aufgenommen werden, die höher laden und somit die Information im Fragebogen besser ausgeschöpft wird.

7.3 Faktorenanalyse 2 – Bewertung in der Vergangenheit

Tabelle 39 stellt die deskriptiven Häufigkeitsverteilungen sowie die Verteilungsparameter der Items dar.

Tabelle 39: Deskriptive Statistik

Deskriptive Statistik - Häufigkeiten, Verteilungsparameter										
Item	N	1	2	3	4	5	M	s ²	S	K
Antwortgeschwindigkeit	248	5	74	113	51	5	2.91	0.66	0.17	-0.32
Zeit im Internet	251	1	24	100	108	18	3.47	0.61	-0.18	-0.16
Anzahl eMails	250	13	76	102	49	10	2.87	0.85	0.17	-0.28
Anzahl Telefonate	252	5	43	152	48	4	3.01	0.51	-0.08	0.72
Dokumentation	248	40	82	72	51	3	2.58	1.06	0.09	-0.91
Ausmaß Informationen	256	4	71	85	80	16	3.13	0.89	0.08	-0.80
Wechsel Geräte	256	2	35	139	67	13	3.21	0.59	0.19	0.22
Wechsel Programme	254	6	49	111	70	18	3.18	0.82	0.03	-0.26
Flexibilität	252	10	71	142	26	3	2.77	0.54	-0.03	0.58
Mehr als Wissen	253	3	9	107	110	24	3.57	0.58	-0.22	0.59
Stand der Dinge	255	0	26	86	125	18	3.53	0.60	-0.31	-0.33
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	247	13	94	129	9	2	2.57	0.47	-0.02	0.68
Schulungen	254	15	28	87	94	30	3.38	1.05	-0.48	-0.09
Wechsel Mitarbeiterinnen	251	17	57	116	42	19	2.96	0.97	0.14	-0.09
Regeln und Richtlinien	251	27	96	97	30	1	2.53	0.73	0.06	-0.44
Spezialisierung	253	3	35	116	88	11	3.27	0.64	-0.15	-0.07
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	240	47	80	83	27	3	2.41	0.94	0.18	-0.57
Unterschiedliche Aufgaben	254	5	57	101	86	5	3.11	0.71	-0.22	-0.60
Zeit für Gespräche	256	40	106	64	41	5	2.47	1.00	0.38	-0.54
Arbeitsgeschwindigkeit	253	30	106	92	23	2	2.45	0.72	0.22	-0.17
Termindruck	253	40	128	76	9	0	2.21	0.56	0.15	-0.32
Anzahl Aufgaben	250	25	92	113	20	0	2.51	0.61	-0.17	-0.39
Zeit für Pausen	254	32	78	113	27	4	2.58	0.81	0.01	-0.18
Anzahl Überstunden	248	17	51	151	27	2	2.78	0.58	-0.45	0.70
Anzahl Dinge gleichzeitig	254	39	137	67	10	1	2.20	0.57	0.42	0.36

Anmerkung. N = Stichprobengröße, 1 = sehr negativ, 2 = negativ, 3 = weder negativ, noch positiv, 4 = positiv, 5 = sehr positiv, M = Mittelwert, s² = Varianz, S = Schiefe, K = Kurtosis

Hier gibt es keine Auffälligkeiten bezüglich der Mittelwerte und Verteilungen. Alle Items wurden in die Faktorenanalyse miteinbezogen.

Explorative Faktorenanalyse

Alle 25 Items der Bewertung in der Vergangenheit wurden in die Analyse miteinbezogen. Die Faktoranzahl wurde wiederum auf drei Faktoren beschränkt.

Tabelle 40: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Mayer-Olkin.		0.82
Bartlett-Test	Ungefähres Chi-Quadrat	814.53
auf Sphärizität	Df	91
	Signifikanz nach Bartlett	< 0.001
erklärte Gesamtvarianz		51.83

Die Voraussetzungen zur Berechnung der Faktorenanalyse können als gegeben betrachtet werden. 52% der Varianz des Fragebogens wird durch die drei Faktoren erklärt. Der Anteil des ersten Faktors der erklärten Varianz liegt bei 26%, des zweiten Faktors bei 14% und des dritten Faktors bei 12%.

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos

Der erste Faktor erklärt knapp 26% der Varianz. Das Cronbach-Alpha beträgt 0.83.

Tabelle 41: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Anzahl Dinge gleichzeitig	0.63	0.77	0.65
Termindruck	0.59	0.76	0.62
Anzahl Aufgaben	0.64	0.76	0.67
Zeit für Pausen	0.54	0.72	0.61
Arbeitsgeschwindigkeit	0.49	0.66	0.56
Anzahl Überstunden	0.37	0.60	0.48
Zeit für Gespräche	0.36	0.59	0.49

Tabelle 41 bildet die Kommunalitäten, die Ladungen und Itemtrennschärfen ab. Die ausgeschlossenen Items werden aus Platzgründen nicht dargestellt. Sie wurden aufgrund inhaltlicher Überlegungen, zu niedriger Kommunalitäten, Ladungen bzw. Trennschärfen ausgeschlossen.

Faktor 2: Technische Beschleunigung

Der Faktor „Technische Beschleunigung“ erklärt 14% der Varianz. Der Reliabilitätskoeffizient, der aus drei Items errechnet wurde liegt nur bei 0.55.

Tabelle 42: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)

Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Anzahl eMail	0.66	0.79	0.45
Ausmaß Information	0.52	0.71	0.37
Zeit im Internet	0.36	0.59	0.28

Tabelle 42 kann man die Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen entnehmen. Das Item „Zeit im Internet“ weist sehr niedrige Werte auf, wurde jedoch aus inhaltlichen Gründen in die Berechnung miteinbezogen.

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels

Der dritte Faktor erklärt circa 12% der Varianz. Das Cronbach-Alpha der vier Items liegt bei 0.61.

Tabelle 43: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Stand der Dinge	0.68	0.77	0.53
Mehr als Wissen	0.57	0.74	0.37
Unterschiedliche Aufgaben	0.52	0.63	0.41
Spezialisierung	0.33	0.55	0.30

Vier Items konnten auf Grund errechneter Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen beibehalten werden.

Aus den explorativen Faktorenanalysen ergibt sich nun folgendes Modell für die konfirmatorische Faktorenanalyse mit AMOS. Die Ladungen bzw. Korrelationen sind wiederum in der Abbildung enthalten. Die Ladungen liegen zwischen 0.40 und 0.76 und somit im Akzeptanzbereich.

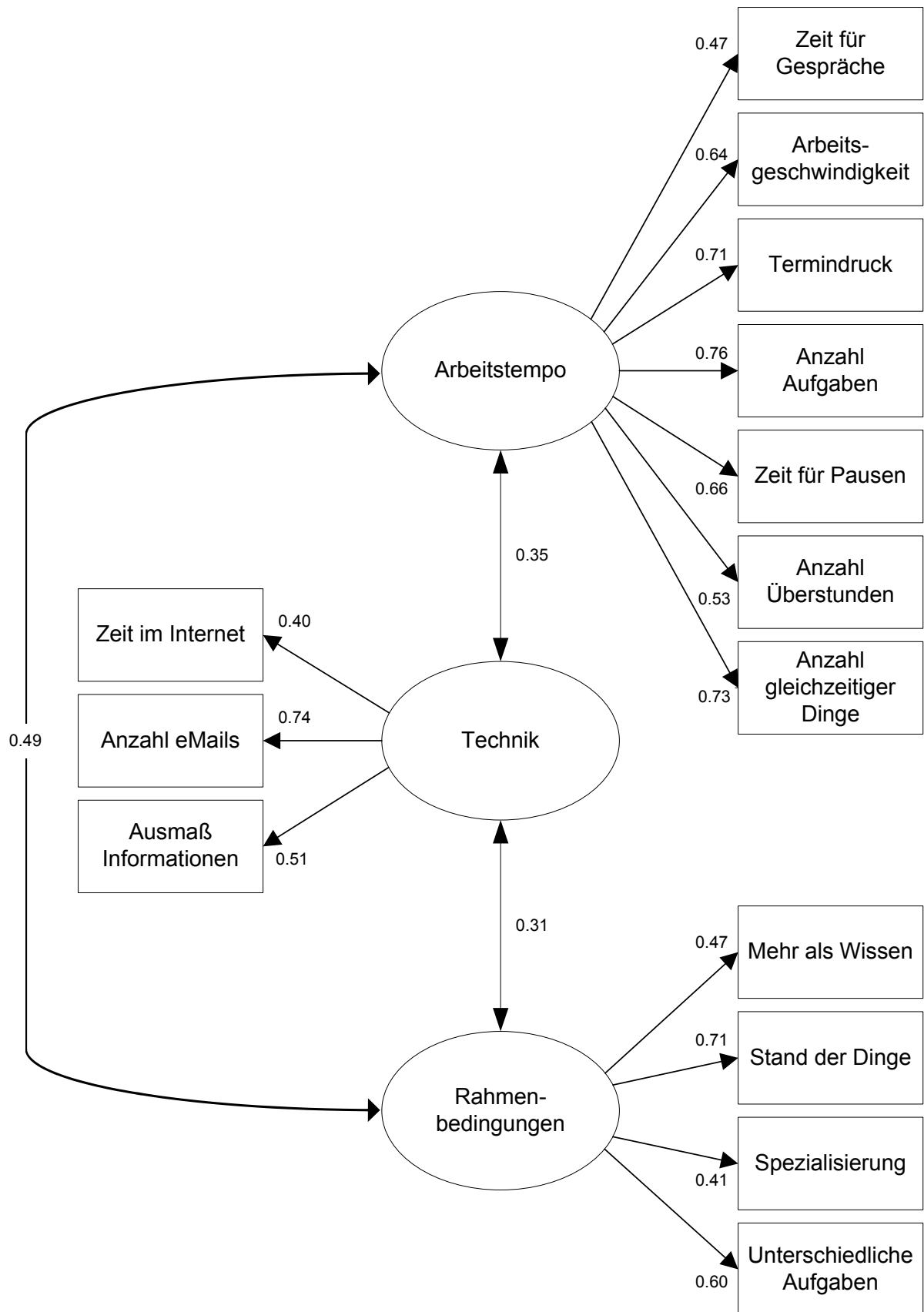


Abbildung 4: konfirmatorische Faktorenanalyse - Bewertung in Vergangenheit

Tabelle 44: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Bewertung in Vergangenheit

Bewertung in Vergangenheit	
Chi ²	132.04
p	0.00
df	74
Chi ² /df	1.78
NFI	0.83
RFI	0.79
CFI	0.93
RSMEA	0.06

Anmerkungen. p = Signifikanzniveau, df = Freiheitsgrade, NFI = Normed Fit Index, RFI = Relative Fit Index, CFI = Comparative-Fit-Index; RSMEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation.

Das Verhältnis zwischen den Chi² Werten und den Freiheitsgraden entspricht dem Cutoff-Wert von 2.5. Der RSMEA und der CFI weisen ebenfalls eine gute Passung mit den Daten auf. Die beiden Goodness-of-Fit-Statistiken RFI und NFI liegen etwas unter den erwünschten Werten von mindestens 0.9 (siehe Kapitel 6.10). Insgesamt kann wiederum von einer akzeptablen Modellpassung gesprochen werden, da die Ladungen im akzeptierten Bereich liegen und bis auf den RFI und NFI alle Werte den geforderten Ergebnissen entsprechen. Die explorative Faktorenanalyse und die konfirmatorische Faktorenanalyse passen gut zusammen mit kleinem Mangel bei den Informationsindizes. Verbesserung könnte wiederum eine Umformulierung der Items, die am niedrigsten laden, bringen.

7.4 Faktorenanalyse 3 – Wahrnehmung in der Zukunft

Tabelle 45: Deskriptive Statistik

Deskriptive Statistik - Häufigkeiten, Verteilungsparameter										
Item	N	1	2	3	4	5	M	s ²	S	K
Antwortgeschwindigkeit	257	1	2	32	143	79	4.16	0.48	-0.65	1.20
Zeit im Internet	256	0	0	40	126	90	4.20	0.47	-0.27	-0.88
Anzahl eMails	257	0	3	23	128	103	4.29	0.46	-0.65	0.29
Anzahl Telefonate	255	7	34	94	85	35	3.42	0.95	-0.21	-0.33
Dokumentation	257	0	3	26	99	129	4.38	0.51	-0.89	0.21
Ausmaß Informationen	256	0	6	35	133	82	4.14	0.53	-0.58	0.19
Wechsel Geräte	255	0	6	94	110	45	3.76	0.58	0.12	-0.73
Wechsel Programme	256	1	4	65	123	63	3.95	0.60	-0.32	-0.08
Flexibilität	253	0	0	34	138	81	4.19	0.42	-0.20	-0.68
Mehr als Wissen	255	0	0	52	120	83	4.12	0.52	-0.19	-1.05
Stand der Dinge	254	0	0	30	126	98	4.27	0.43	-0.35	-0.75
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	247	0	7	81	108	51	3.82	0.62	-0.03	-0.72
Schulungen	252	5	16	105	87	39	3.55	0.81	-0.19	0.04
Wechsel Mitarbeiterinnen	250	2	5	108	93	42	3.67	0.65	0.06	-0.14
Regeln und Richtlinien	251	0	3	67	118	63	3.96	0.57	-0.11	-0.80
Spezialisierung	251	2	3	57	128	61	3.97	0.59	-0.53	0.71
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	251	37	79	90	34	11	2.61	1.07	0.26	-0.37
Unterschiedliche Aufgaben	253	0	3	29	153	68	4.13	0.42	-0.40	0.45
Zeit für Gespräche	250	29	92	93	27	9	2.58	0.91	0.37	0.00
Arbeitsgeschwindigkeit	249	1	1	41	131	75	4.12	0.51	-0.51	0.57
Termindruck	253	2	1	35	130	85	4.17	0.54	-0.82	1.62
Anzahl Aufgaben	253	1	0	51	137	64	4.04	0.49	-0.33	0.33
Zeit für Pausen	252	38	102	105	4	3	2.33	0.63	0.10	0.31
Anzahl Überstunden	251	2	8	105	107	29	3.61	0.58	-0.08	0.24
Anzahl Dinge gleichzeitig	252	0	0	50	142	60	4.04	0.44	-0.04	-0.69

Anmerkung. N = Stichprobengröße, 1 = stark sinken, 2 = etwas sinken, 3 = gleich bleiben, 4 = etwas steigen, 5 = stark steigen, M = Mittelwert, s² = Varianz, S = Schiefe, K = Kurtosis

Die Items „Dokumentation“ und „Anzahl eMails“ weisen wiederum die höchsten Mittelwerte auf. Die meisten Befragten behaupten, dass die Anzahl der eMails bzw. das Ausmaß der geforderten Dokumentationen in der Zukunft etwas oder stark steigen wird. Die Verteilungsparameter bilden leicht rechtsschiefe Ergebnisse ab. Einige Items wie z.B. „Termindruck“ weisen eine leichte Wölbung auf.

Explorative Faktorenanalyse

Tabelle 46: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Mayer-Olkin.		0.93
Bartlett-Test	Ungefähres Chi-Quadrat	2264.73
auf Sphärizität	Df	231
	Signifikanz nach Bartlett	< 0.001
erklärte Gesamtvarianz		51.93

Das Kaiser-Mayer-Olkin-Kriterium und der Bartlett-Test weisen durchgehend gute Ergebnisse auf. Eine Faktorenanalyse erscheint sinnvoll. Die erklärte Gesamtvarianz beträgt 52%.

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos und des sozialen Wandels

Die dritte Faktorenanalyse konnte leider nicht dieselben Faktoren wie die vorhergehenden abbilden. Der erste Faktor stellt einen Mischfaktor nämlich Items aus den Dimensionen „Beschleunigung des Lebenstempos“ und „Beschleunigung des sozialen Wandels“ dar.

Der erste Faktor, der sich aus zwölf Items zusammensetzt erklärt 21% der Varianz. Der Reliabilitätskoeffizient beträgt 0.89.

Tabelle 47: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos und des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Zukunft)

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos und des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Termindruck	0.61	0.71	0.69
Arbeitsgeschwindigkeit	0.58	0.67	0.67
Anzahl Aufgaben	0.63	0.67	0.70
Anzahl Dinge gleichzeitig	0.67	0.66	0.73
Unterschiedliche Aufgaben	0.45	0.62	0.58
Stand der Dinge	0.57	0.58	0.67
Mehr als Wissen	0.49	0.56	0.65
Flexibilität	0.47	0.55	0.63
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	0.50	0.55	0.63
Anzahl Überstunden	0.32	0.54	0.34
Spezialisierung	0.33	0.53	0.42
Schulungen	0.42	0.43	0.44

Tabelle 47 sind die Kommunalitäten, Ladungen und Trennschärfen der Items zu entnehmen.

Faktor 2: Technische Beschleunigung

Der Anteil der erklärten Varianz der „Technischen Beschleunigung“ beträgt 21%. Das Cronbach-Alpha liegt bei 0.84.

Tabelle 48: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Zukunft)

Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Wechsel Geräte	0.58	0.72	0.65
Wechsel Programme	0.56	0.72	0.62
Anzahl eMails	0.57	0.71	0.67
Ausmaß Information	0.54	0.69	0.61
Zeit im Internet	0.50	0.69	0.59
Dokumentation	0.43	0.58	0.54
Antwortgeschwindigkeit	0.34	0.52	0.49

Tabelle 48 bildet die Kommunalitäten, Ladungen und Trennschärfen der sieben Items ab.

Faktor 3: Zeit

Der dritte Faktor wurde Zeit genannt, da sich die drei Items dieses Faktors auf Zeit für Gespräche, Zeit zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Zeit für Pausen bezieht.

Der dritte Faktor erklärt fast 10% der Varianz. Der Reliabilitätskoeffizient der drei Items beträgt 0.7.

Tabelle 49: Faktor 3: Zeit (Wahrnehmung in Zukunft)

Faktor 3: Zeit (Wahrnehmung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Zeit für Gespräche	0.68	0.81	0.57
Zeit Einarbeitung neuer Mitarbeiter	0.57	0.74	0.49
Zeit für Pausen	0.63	0.67	0.52

Tabelle 49 kann man die Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen entnehmen.

Aus den explorativen Faktorenanalysen ergibt sich nun folgendes Modell für die konfirmatorische Faktorenanalyse mit AMOS. Der Abbildung kann man außerdem die Ladungen und Korrelationen entnehmen. Die Ladungen liegen zwischen 0.42 und 0.79.

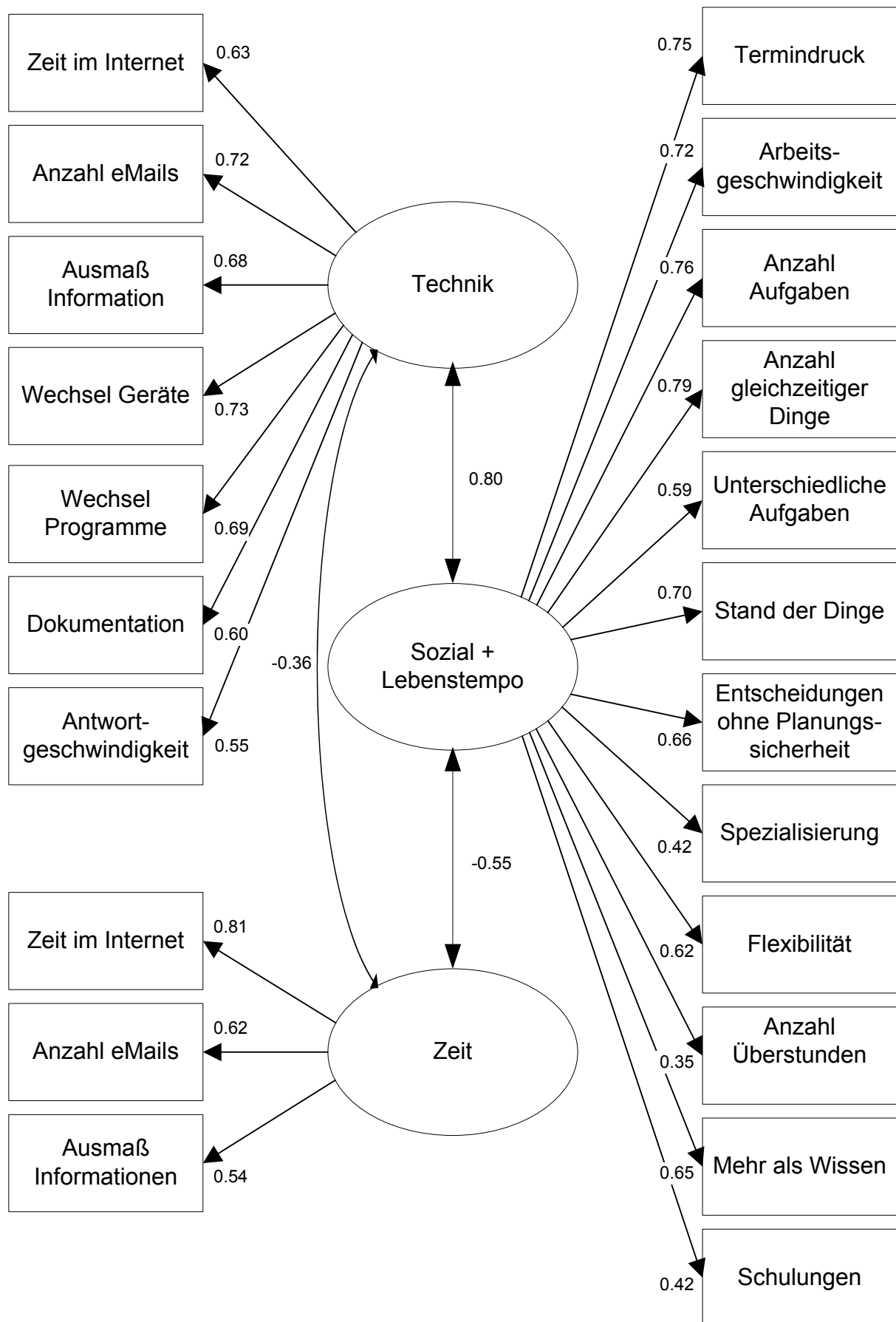


Abbildung 5: konfirmatorische Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Zukunft

Tabelle 50: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Zukunft

Wahrnehmung in Zukunft	
Chi ²	482.17
P	0.00
Df	206
Chi ² /df	2.34
NFI	0.81
RFI	0.76
CFI	0.87
RSMEA	0.07

Anmerkungen. p = Signifikanzniveau, df = Freiheitsgrade, NFI = Normed Fit Index, RFI = Relative Fit Index, CFI = Comparative-Fit-Index; RSMEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation.

Hier zeigen sich wiederum gute Passungen bei dem Chi² Wert im Verhältnis zu den Freiheitsgraden und hinsichtlich des RSMEA. Die restlichen Goodness-of-Fit-Statistiken, die das erstellte Modell mit einem Basismodell vergleichen, liegen teilweise deutlich unter dem Cutoff-Wert von 0.9 bzw. 0.95. Alles in allem weist das Modell zufriedenstellende Ladungen auf und der Chi² Wert im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden deutet auf eine gute Passung hin. Im Ganzen kann wiederum von einer akzeptablen Modellpassung ausgegangen werden. Insgesamt betrachtet ist das Modell inhaltlich tragfähig.

7.5 Faktorenanalyse 4 – Bewertung in der Zukunft

Tabelle 51: Deskriptive Statistik

Deskriptive Statistik - Häufigkeiten, Verteilungsparameter										
Item	N	1	2	3	4	5	M	s ²	S	K
Antwortgeschwindigkeit	251	23	123	79	23	3	2.44	0.69	0.50	0.22
Zeit im Internet	250	11	42	127	63	7	3.05	0.71	-0.26	0.23
Anzahl eMails	249	23	92	98	30	6	2.61	0.81	0.27	-0.04
Anzahl Telefonate	251	11	64	138	34	4	2.82	0.60	-0.05	0.43
Dokumentation	251	47	95	74	32	3	2.40	0.95	0.29	-0.56
Ausmaß Informationen	250	9	74	110	51	6	2.88	0.73	0.11	-0.27
Wechsel Geräte	248	6	47	117	70	8	3.11	0.69	-0.12	-0.10
Wechsel Programme	249	10	61	111	56	11	2.99	0.81	0.06	-0.19
Flexibilität	248	20	91	98	36	3	2.64	0.76	0.14	-0.31
Mehr als Wissen	250	6	30	108	88	18	3.33	0.75	-0.24	0.09
Stand der Dinge	249	4	25	110	98	12	3.36	0.63	-0.34	0.28
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	241	16	109	99	15	2	2.49	0.56	0.29	0.36
Schulungen	245	11	27	109	84	14	3.26	0.80	-0.43	0.31
Wechsel Mitarbeiterinnen	245	25	61	116	33	10	2.76	0.90	0.06	0.01
Regeln und Richtlinien	244	30	98	94	19	3	2.45	0.73	0.22	0.01
Spezialisierung	244	5	31	112	81	15	3.29	0.71	-0.17	0.10
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	243	35	87	86	31	4	2.51	0.90	0.19	-0.40
Unterschiedliche Aufgaben	247	6	61	99	78	3	3.04	0.71	-0.21	-0.67
Zeit für Gespräche	245	34	88	82	39	2	2.54	0.90	0.11	-0.67
Arbeitsgeschwindigkeit	246	29	115	86	14	2	2.37	0.63	0.31	0.21
Termindruck	247	38	138	65	5	1	2.16	0.51	0.36	0.54
Anzahl Aufgaben	246	20	117	100	8	1	2.40	0.50	0.10	0.23
Zeit für Pausen	246	33	103	89	20	1	2.40	0.70	0.14	-0.32
Anzahl Überstunden	245	15	81	128	21	0	2.63	0.53	-0.28	-0.10
Anzahl Dinge gleichzeitig	247	28	129	81	9	0	2.29	0.51	0.13	-0.18

Anmerkung. N = Stichprobengröße, 1 = sehr negativ, 2 = negativ, 3 = weder negativ, noch positiv, 4 = positiv, 5 = sehr positiv, M = Mittelwert, s² = Varianz, S = Schiefe, K = Kurtosis

Die Verteilung der Items stellt keine besonderen Auffälligkeiten dar. Die Durchschnittswerte liegen im Normbereich. Einzig die zwei Items „Anzahl Überstunden“ und „Anzahl Dinge gleichzeitig“ sind nie mit dem Maximalwert bewertet worden. Wiederum wurden alle Items in die Faktorenanalyse miteinbezogen.

Explorative Faktorenanalyse

Tabelle 52: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Mayer-Olkin.		0.85
Bartlett-Test	Ungefähres Chi-Quadrat	1411.69
auf Sphärizität	Df	136
	Signifikanz nach Bartlett	< 0.001
erklärte Gesamtvarianz		53.35

Die Voraussetzungen zur Durchführung der Faktorenanalyse in Form des Kaiser-Mayer-Olkin-Kriteriums und des Bartlett-Tests können als gegeben angesehen werden. Die Testverfahren weisen zufriedenstellende Werte auf. Die erklärte Gesamtvarianz liegt bei 53%.

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos

Faktor 1 „Beschleunigung des Lebenstempos“ erklärt 24% der Varianz. Das Cronbach-Alpha liegt bei 0.86.

Tabelle 53: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Zukunft)

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Termindruck	0.66	0.80	0.72
Anzahl Aufgaben	0.72	0.80	0.75
Zeit für Pausen	0.60	0.77	0.65
Anzahl Dinge gleichzeitig	0.61	0.76	0.66
Arbeitsgeschwindigkeit	0.64	0.76	0.68
Anzahl Überstunden	0.42	0.60	0.47
Zeit für Gespräche	0.40	0.59	0.50

In Tabelle 53 kann man die Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen der sieben Items, die den Anforderungen standhielten, ablesen.

Faktor 2: Technische Beschleunigung

Der zweite Faktor erklärt 15% der Varianz. Der Reliabilitätskoeffizient beträgt 0.7.

Tabelle 54: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Zukunft)

Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Wechsel Programme	0.70	0.84	0.58
Wechsel Geräte	0.69	0.83	0.58
Ausmaß Information	0.36	0.56	0.43
Zeit im Internet	0.33	0.51	0.36
Dokumentation	0.32	0.45	0.33

Fünf Items, die in Tabelle 54 beschrieben werden, hielten den inhaltlichen Ansprüchen, den Anforderungen der Kommunalitäten, Ladungen und Itemtrennschärfen stand.

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels

Der Faktor „Beschleunigung des sozialen Wandels“ erklärt 14% der Varianz. Das Cronbach-Alpha beträgt 0.7.

Tabelle 55: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Zukunft)

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Zukunft)			
Item	Kommunalität	Ladung 1	Itemtrennschärfe
Stand der Dinge	0.60	0.75	0.55
Unterschiedliche Aufgaben	0.55	0.70	0.56
Mehr als Wissen	0.53	0.66	0.54
Spezialisierung	0.46	0.66	0.45
Flexibilität	0.50	0.57	0.47

Faktor drei beinhaltet fünf Items mit zufriedenstellenden Kommunalitäten, Ladungen und Trennschärfen.

Aus den explorativen Faktorenanalysen ergibt sich nun folgendes Modell für die konfirmatorischen Faktorenanalyse mit AMOS. Zusätzlich sind die Ladungen (zwischen 0.38 und 0.85) bzw. Korrelationen in der Abbildung zu finden.

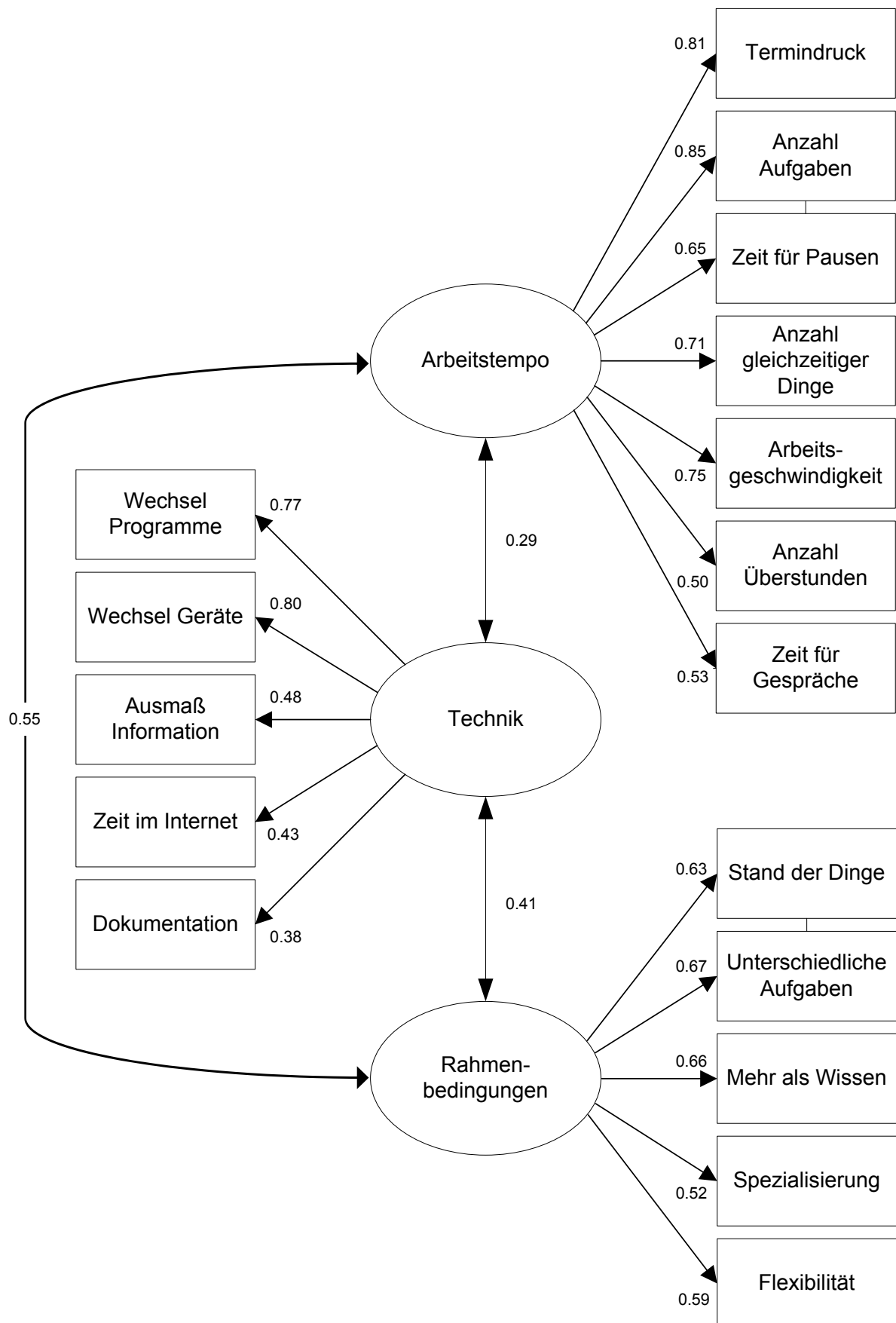


Abbildung 6: konfirmatorische Faktorenanalyse – Bewertung in Zukunft

Tabelle 56: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Bewertung in Zukunft

Bewertung in Zukunft	
Chi ²	236.50
p	0.00
df	116
Chi ² /df	2.04
NFI	0.84
RFI	0.79
CFI	0.91
RSMEA	0.06

Anmerkungen. p = Signifikanzniveau, df = Freiheitsgrade, NFI = Normed Fit Index, RFI = Relative Fit Index, CFI = Comparative-Fit-Index; RSMEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation.

Gute Übereinstimmungen mit den Daten zeigen wiederum der Chi²/df, der CFI und der RSMEA. Die beiden Goodness-of-Fit-Statistiken NFI und RFI bleiben jedoch deutlich unter dem angestrebten Wert von 0.9. Die Modellpassung ist hier ebenfalls akzeptabel aufgrund der guten Ladungen, des Chi² Wertes im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden, des CFI und des RSMEA. Die konfirmatorische Faktorenanalyse passt gut mit der explorativen Faktorenanalyse zusammen, mit kleinen Schwächen bei den inkrementellen Indizes. Die inkrementellen Fit-Indizes könnten wiederum verbessert werden, indem mehr Items im Modell aufgenommen werden, die höher laden und somit die Information im Fragebogen besser ausgeschöpft wird.

7.6 Vergleiche der Ergebnisse der vier Faktorenanalysen

Ausgeschlossen von den folgenden Vergleichen werden der Mischfaktor und der Faktor „Zeit“ der Faktorenanalyse „Wahrnehmung in der Zukunft“.

Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos

Tabelle 57: Beschleunigung des Lebenstempos

Item (Wahrnehmung in der Vergangenheit)	Item (Bewertung in der Vergangenheit)	Item (Bewertung in der Zukunft)	Itemvorkommen in allen Bereichen
Zeit für Pausen	Anzahl Dinge gleichzeitig	Termindruck	Zeit für Pausen
Anzahl Überstunden	Termindruck	Anzahl Aufgaben	Anzahl Überstunden
Anzahl Aufgaben	Anzahl Aufgaben	Zeit für Pausen	Anzahl Aufgaben
Arbeitsgeschwindigkeit	Zeit für Pausen	Anzahl Dinge gleichzeitig	Arbeitsgeschwindigkeit
Termindruck	Arbeitsgeschwindigkeit	Arbeitsgeschwindigkeit	Termindruck
Anzahl Dinge gleichzeitig	Anzahl Überstunden	Anzahl Überstunden	Anzahl Dinge gleichzeitig
Flexibilität	Zeit für Gespräche	Zeit für Gespräche	

Sechs Items des Faktors „Beschleunigung des Lebenstempos“ kommen in allen durchgeführten explorativen Faktorenanalysen vor, nämlich „Zeit für Pausen“, „Anzahl Überstunden“, „Anzahl Aufgaben“, „Arbeitsgeschwindigkeit“, „Termindruck“ und „Anzahl Dinge gleichzeitig“.

Faktor 2: Technische Beschleunigung

Tabelle 58: Technische Beschleunigung

Item (Wahrnehmung in der Vergangenheit)	Item (Bewertung in der Vergangenheit)	Item (Wahrnehmung in der Zukunft)	Item (Bewertung in der Zukunft)	Itemvorkommen in allen Bereichen
Ausmaß Information	Anzahl eMail	Wechsel Geräte	Wechsel Programme	Ausmaß Information
Wechsel Geräte	Ausmaß Information	Wechsel Programme	Wechsel Geräte	Zeit im Internet
Wechsel Programme	Zeit im Internet	Anzahl eMails	Ausmaß Information	
Anzahl eMails		Ausmaß Information	Zeit im Internet	
Zeit im Internet		Zeit im Internet	Dokumentation	
		Dokumentation		
		Antwortgeschwindigkeit		

Bei dem zweiten Faktor kommen nur die zwei Items „Ausmaß Information“ und „Zeit im Internet“ über alle Faktorenanalysen gleich vor.

Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels

Tabelle 59: Beschleunigung des sozialen Wandels

Item (Wahrnehmung in der Vergangenheit)	Item (Bewertung in der Vergangenheit)	Item (Bewertung in der Zukunft)	Itemvorkommen in allen Bereichen
Unterschiedliche Aufgaben	Stand der Dinge	Stand der Dinge	Unterschiedliche Aufgaben
Mehr als Wissen	Mehr als Wissen	Unterschiedliche Aufgaben	Mehr als Wissen
Schulungen	Unterschiedliche Aufgaben	Mehr als Wissen	Stand der Dinge
Stand der Dinge	Spezialisierung	Spezialisierung	
		Flexibilität	

Drei Items, nämlich „Unterschiedliche Aufgaben“, „Mehr als Wissen“ und „Stand der Dinge“ überlappen in den drei durchgeführten Faktorenanalysen.

8 Diskussion

Ziel der Arbeit war die Entwicklung eines Inventars zum Thema „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“. Eingebettet in einem theoretischen Rahmen wurden 25 Items erstellt und einer testtheoretischen Analyse unterzogen.

Die einzelnen Variablen wurden auf Häufigkeits- und Verteilungsparameter geprüft, um anschließend explorative und konfirmatorische Faktorenanalysen durchführen zu können. Als Maß zur Eignung der Daten zur Faktorenanalyse wurde das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium verwendet. Die Sphärizität wurde mittels Bartlett-Test überprüft. Da diese Voraussetzungen bei allen Daten erfüllt waren, konnte eine Faktorenanalyse berechnet werden. Insgesamt wurden vier Faktorenanalysen berechnet (Wahrnehmung in der Vergangenheit, Bewertung in der Vergangenheit, Wahrnehmung in der Zukunft, Bewertung in der Zukunft). A priori wurde pro Faktorenanalyse eine Einschränkung auf drei Faktoren gemacht.

Bei der ersten Faktorenanalyse (Wahrnehmung in der Vergangenheit) erklären die drei Faktoren 52% der Gesamtvarianz – der erste Faktor 22%, der zweite 16% und der dritte 14%. Die Schwierigkeiten der Items sind etwas linksschief. Dieses Ergebnis deckt sich mit den in der Literatur (Rosa, 2005) berichteten Annahmen, wonach eine erhöhte Wahrnehmung der Veränderungen zu erwarten war. Die erste Faktorenanalyse vermochte dem erwarteten Ergebnis gerecht zu werden. Die postulierte Struktur (technische Beschleunigung, Beschleunigung des Lebenstempos und Beschleunigung des sozialen Wandels) konnte abgebildet werden. Im Bezug auf die Ladungen (ab 0.4 akzeptabel) sind keine Auffälligkeiten festzustellen bzw. alle Items, die den Anforderungen nicht entsprachen wurden ausgeschlossen. Hinsichtlich der Reliabilitätsanalysen, wird das Cronbach-Alpha als Maß für die innere Konsistenz herangezogen. Faktor 1 (Beschleunigung des Lebenstempos) weist ein Cronbach-Alpha von 0.82 auf. Faktor 2 (Technische Beschleunigung) liegt an der Grenze mit 0.7. Bortz & Döring (2006) geben einen Cut-off Wert von 0.8 an, jedoch postulieren andere Autoren eine etwas permissivere Grenze von 0.7. Der dritte Faktor (Beschleunigung des sozialen Wandels) hat ein Cronbach-Alpha von 0.64. Eine Itemreduktion war bei vier Items so gut wie unmöglich und brachte auch

keine Verbesserung der Reliabilität. Dies weist auf teilweise unausgereifte Skalen hin, die einer Überarbeitung bedürfen. Betrachtet man die Trennschärfen, wurden alle Items ausgeschlossen, die den Kriterien (0.3 – 0.5 gelten als mittelmäßig, ab 0.5 gelten sie als hoch, genaue Erläuterung siehe Kapitel 6.9.1) nicht standhielten. Die beiden Items „Zeit im Internet“, des 2. Faktors und „Schulungen“ des 3. Faktors weisen zwar Trennschärfen im unteren mittleren Bereich auf (0.35 und 0.32), wurden jedoch aus inhaltlichen Überlegungen beibehalten. Die konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigt teilweise das gewonnene Modell. Einige Goodness-of-Fit Statistiken liegen unter dem Cut-off Wert. Eine akzeptable Modellpassung kann angenommen werden. Darauf hin deuten gute Ladungen, ein χ^2 Wert im Verhältnis zu seinen Freiheitsgraden, der eine gute Passung anzeigt, sowie der RSMEA im Akzeptanzbereich. Im Ganzen passen die explorative Faktorenanalyse und die konfirmatorische Faktorenanalyse gut zusammen, mit kleinen Schwächen bei den inkrementellen Indizes. Diese könnten verbessert werden, indem jene Items, die die niedrigsten Ladungen aufweisen besser formuliert werden, damit höhere Trennschärfen und höhere Ladungen möglich sind und somit die Information im Fragebogen besser ausgeschöpft werden kann. Ebenfalls ist zu beachten innerhalb welcher Stichprobe der Fragebogen vorgegeben wurde. Eine hier enge Population (nur für Büroarbeit) ist oft sehr ähnlich im Antwortverhalten. Eine breit gestreute Population würde eventuell andere Ladungen zur Folge haben. Weiters könnte eine größere Stichprobe eine exaktere Schätzung erlauben.

Hinsichtlich der zweiten Faktorenanalyse (Bewertung in der Vergangenheit) wird 52% der Gesamtvarianz des Fragebogens durch die drei Faktoren erklärt – der ersten Faktor erklärt 26% der Varianz, der zweite Faktor 14% und der dritte Faktor 12%. Die Mittelwerte der Items liegen im Normbereich und so wurden alle Items in die Faktorenanalyse miteinbezogen. Was die Ladungen betrifft, liegen alle Werte der in der Analyse gebliebenen Items über 0.4 und entsprechen somit den Anforderungen. Das Cronbach-Alpha des ersten Faktors beträgt 0.83. Die Trennschärfen liegen ebenfalls im Akzeptanzbereich. Beim zweiten Faktor beträgt der Reliabilitätskoeffizient der drei Items nur 0.55, was vermutlich auf die geringe Itemzahl zurückgeführt werden kann. Im Bezug auf die Trennschärfen liegt folgendes Ergebnis vor: Die beiden Items „Ausmaß Information“ und „Zeit im Internet“ liegen knapp beim Cut-off Wert von mindestens 0.3 mit den Werten 0.36 und 0.28. Die

Items wurden jedoch in der Analyse behalten, da der Faktor ansonsten zerfallen wäre. Betrachtet man den dritten Faktor, beträgt das Cronbach-Alpha 0.61. Bei den vier Items findet man Trennschärfeindices im (teilweise unterem) Normbereich vor. Die konfirmatorische Faktorenanalyse bringt ähnliche Ergebnisse wie Faktorenanalyse 1. Insgesamt kann wiederum von einer akzeptablen Modellpassung gesprochen werden, da die Ladungen im akzeptierten Bereich liegen und bis auf den RFI und NFI alle Werte den geforderten Ergebnissen entsprechen. Auch hier könnten höher ladende Items bzw. eine größere Stichprobe eine Verbesserung bringen.

Im Bezug auf die dritte Faktorenanalyse (Wahrnehmung in der Zukunft) zeigt sich ein etwas anderes Bild. Die drei Faktoren die sich in den beiden ersten Faktorenanalysen decken, konnten nicht abgebildet werden. Es zeigen sich drei andere Faktoren, nämlich ein Mischfaktor aus den Faktoren „Beschleunigung des Lebenstempos und Beschleunigung des sozialen Wandels“, ein Faktor „Zeit“, nur der Faktor „Technische Beschleunigung“ ist identisch den beiden ersten Faktorenanalysen. Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Items zeigt sich ein Mittelwert im oberen Bereich mit einer leicht schiefen Verteilung, die wiederum den Erwartungen einer erhöhten Wahrnehmung der Veränderungen entspricht. 52% der Gesamtvarianz des Fragebogens werden durch die drei Faktoren erklärt – der erste und zweite Faktor erklären je 21% und der dritte 10%. Der erste Faktor „Beschleunigung des Lebenstempos und sozialen Wandels“ bildet ein Cronbach-Alpha von 0.89 ab. Die Trennschärfen der 12 Items liegen im Normbereich, außer das Item „Anzahl Überstunden“ liegt an der Grenze von 0.34. Betrachtet man den zweiten Faktor „Technische Beschleunigung“, so liegt das Cronbach-Alpha bei 0.84. Die Trennschärfen liegen wiederum im Normbereich. Der dritte Faktor „Zeit“ weist einen Reliabilitätskoeffizient von 0.7 auf und Trennschärfen im Akzeptanzbereich. Problematisch anzusehen ist im Bezug auf die dritte Faktorenanalyse das Vorkommen des Mischfaktors und des Faktors Zeit. Bei der Überprüfung der Modellpassung mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse konnten passende Werte hinsichtlich des χ^2 Wertes im Verhältnis zu den Freiheitsgraden und hinsichtlich des RSMEA bestätigt werden. Die restlichen Goodness-of-Fit-Statistiken, die das erstellte Modell mit einem Basismodell vergleichen, liegen teilweise deutlich unter

dem Cutoff-Wert von 0.9 bzw. 0.95. Eine akzeptable Modellpassung kann auch hier angenommen werden. Die explorative Faktorenanalyse und die konfirmatorische Faktorenanalyse passen gut zusammen, mit kleinen Schwächen bei einigen Goodness-of-Fit-Statistiken. Diese könnten wiederum verbessert werden, indem jene Items, die die niedrigsten Ladungen aufweisen besser formuliert werden.

Die vierte Faktorenanalyse bildet wieder das erwartete Ergebnis der drei Faktoren, die schon in den ersten beiden Faktorenanalysen gezeigt werden konnten, ab. Die Schwierigkeit der Items erlaubt die Berücksichtigung aller Items in der Faktorenanalyse. Die erklärte Gesamtvarianz beträgt 53 %, wobei der erste Faktor 24%, der zweite Faktor 15% und der dritte Faktor 14% erklärt. Die Reliabilitäten liegen beim ersten Faktor (Beschleunigung des Lebenstempos) bei 0.86 und den beiden anderen Faktoren (Technische Beschleunigung und Beschleunigung des sozialen Wandels) bei 0.7. Die konfirmatorische Faktorenanalyse liefert eine akzeptable Modellpassung. Gute Übereinstimmungen mit den Daten zeigen der χ^2/df , der CFI und der RSMEA. Die konfirmatorische Faktorenanalyse passt gut mit der explorativen Faktorenanalyse zusammen, mit kleinen Schwächen bei den inkrementellen Indizes.

Betrachtet man nun das Itemvorkommen in den einzelnen Dimensionen über die drei Faktorenanalysen hinweg, so kann man ein gewisses Grundgerüst erkennen, das jedoch noch einer weiteren Entwicklung und Modifizierung bedarf, da einige Reliabilitäten nicht dem Cut-off Wert von 0.8 entsprechen und außerdem ein Mischfaktor (aus „Beschleunigung des sozialen Wandels“ und „Beschleunigung des Lebenstempos“) sowie ein neuer Faktor („Zeit“) in der dritten Faktorenanalyse vorkommt. Nach einem Vergleich der verbliebenen Items in den einzelnen Faktoren, konnte festgestellt werden, dass die Items zwar von den gleichen Dimensionen stammen, sich allerdings nur teilweise decken. Hinsichtlich des Faktors „Beschleunigung des Lebenstempos“ kommen folgende sechs Items in allen Faktorenanalysen vor: „Zeit für Pausen“, „Anzahl Überstunden“, „Anzahl Aufgaben“, „Arbeitsgeschwindigkeit“, „Termindruck“ und „Anzahl Dinge gleichzeitig“. Im Bezug auf die „Technische Beschleunigung“ kann man folgende zwei Items in allen Faktorenanalysen in dieser Dimension finden: „Ausmaß Information“ und „Zeit im

Internet“. Beim 3. Faktor „Beschleunigung des sozialen Wandels“ decken sich folgende drei Items: „Unterschiedliche Aufgaben“, „Mehr als Wissen“ und „Stand der Dinge“. Diese Items stellen das vorläufige Ergebnis der Analysen dar.

Weitere Untersuchungen sollten die Itemformulierungen kritisch hinterfragen und gegebenenfalls umformulieren. Ein Grundgerüst konnte gefunden werden, bedarf allerdings einer weiteren Modifizierung und Überprüfung an einer eventuell größeren Stichprobe.

8.1 Grenzen der Untersuchung

Die Konstruktion des vorliegenden Fragebogens stellte sich als sehr komplex heraus, da nicht nur die Wahrnehmung, sondern auch die Bewertung Teil der Untersuchung war.

Fraglich ist, ob die Abstände des fünfstufigen Antwortformats aus testtheoretischer Sicht einer Intervallskala entsprechen. Eine Gefahr ist außerdem, dass die Testpersonen durch eine fünfstufige Ratingskala häufig verführt werden die mittlere Antwortalternative zu wählen. Dieses Risiko wurde bei vorliegendem Fragebogen jedoch in Kauf genommen, da es wichtig erschien die Möglichkeit einer neutralen Antwort zu geben. Die Wahrnehmung und Bewertung muß nicht zwingend einer Veränderung unterliegen.

Aus testtheoretischer Sicht ist außerdem anzumerken, dass teilweise die Itemtrennschärfen und die innere Konsistenz nicht den Anforderungen entsprechen.

Kritisch zu sehen ist die anzahlmäßig verschiedene Verteilung der Items über alle Faktoren hinweg. Ebenso sind die verbliebenen Items oftmals unterschiedlich und so ist es fraglich, ob diese zu inhaltlichen Auswertungen herangezogen werden können.

Weiters kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Befragten in Richtung sozialer Erwünschtheit antworten. Personen haben nach Mummendey & Grau (2008) eine Annahme darüber, was entweder von ihnen selbst oder von der Gesellschaft positiv bewertet wird und sind somit bemüht in diesem Sinn zu antworten. Um dieses

Vorgehen weitgehend auszuschließen wurde der Fragebogen z.B. nicht „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“, sondern „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ genannt. So wurde versucht, dass die Versuchsteilnehmer nicht absichtlich die Antworten in Richtung Beschleunigung geben. Die Gefahr der sozial erwünschten Antworttendenz sollte jedoch immer im Hinterkopf behalten werden.

Kritisch zu sehen ist der Umfang des Fragebogens. Nur 25 Items wurden in die Befragung mit aufgenommen. Die Länge wäre ansonsten nicht zumutbar gewesen, da diese Items viermal bewertet werden mussten und der Fragebogen insgesamt sehr lang wurde. Fraglich ist hier wiederum, ob die viermalige Bewertung der Items eventuell die Motivation beeinflusste und somit der Fragebogen nicht durchgehend ernsthaft bearbeitet wurde. Der Fragebogen sollte in weiterführenden Studien kürzer gehalten werden. Ebenso sollte das Antwortformat umgestaltet werden, da das komplexe Format das gewissenhafte Ausfüllen erschwert.

Weiters könnte eine zusätzliche Komponente – Beschleunigung in der Freizeit – eingefügt werden. Nach Rosa (2005) nimmt neben den Beschleunigungen in der Arbeitswelt ebenso die Beschleunigung in der Freizeit zu, wie etwa verkürzte Essens- und Schlafzeiten. Kompensiert wird dies durch schnelleres Essen und weniger Schlaf. Diese Komponente könnte zeigen, dass es nicht nur Beschleunigungen in der Arbeit gibt, sondern diese weitreichend sind und auch vor unserem Privatleben nicht halt machen.

Ebenfalls zu beachten ist, dass der Fragebogen speziell für Büroarbeit entwickelt wurde und deshalb in anderen Bereichen nicht zur Anwendung kommen kann. Interessant wäre jedoch überdies Mitarbeiter unterschiedlicher Branchen miteinander zu vergleichen. Die Items könnten umformuliert bzw. neue Items entwickelt werden, sodass der Fragebogen auch in anderen Gebieten, abgesehen von Bürotätigkeiten, eingesetzt werden kann.

9 Zusammenfassung

Ziel der Arbeit war die Entwicklung und testtheoretische Auswertung eines Fragebogens zum Thema „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“.

Analysen zu Beschleunigungen nach Rosa (2005) bildeten die Grundlage für die Erstellung des Fragebogens. In Anlehnung an die drei Dimensionen, nämlich die technische Beschleunigung, die Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebenstempos wurden die Items generiert (Rosa, 2005). Zur technischen Beschleunigung zählen nach Rosa (2005) Prozesse des Transports, der Kommunikation und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen. Weiters kommt es zur Beschleunigung der Informationsübermittlung. Jedoch nimmt nicht nur die Geschwindigkeit der „Übermittlung“ von Information zu, sondern auch die Menge der pro Zeiteinheit übermittelbaren Nachrichten. Einen zentralen Begriff der Beschleunigung des sozialen Wandels stellt die „Gegenwartsschrumpfung“ dar. Die Gegenwart schrumpft, Vergangenheit und Zukunft ändern sich schneller. Ständig werden neue Normen und Werte definiert. Lübke (1996) postuliert, dass sich die Zeit, während der die Menschen von relativ gleichbleibenden Lebensbedingungen ausgehen können, verkürzt. Somit stellen Erfahrungen, die in der Vergangenheit gemacht wurden keine sichere Grundlage für zukünftige Entscheidungen dar. Bei der Beschleunigung des Lebenstempos handelt es sich um die „Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit“ (Rosa, 2005, S.135). Dies wird erzielt durch Verringerung von Pausen zwischen Aufgaben und Überlagerung von Handlungsepisoden pro Zeiteinheit.

Außerdem wurden Ergebnisse aus empirischen Befragungen (Surveys) herangezogen, um die Dringlichkeit der Behandlung des Themas Beschleunigung mit empirischen Befunden zu hinterlegen. Hier konnte gezeigt werden, dass vor allem Intensivierungen und die Einführung neuer Technologien von Jahr zu Jahr zunehmen.

Eine weitere Bestätigung der Aktualität des Themas lieferten zwei durchgeführte Fokusgruppen, die z.B. von immer knapperen Deadlines und neuen Aufgabengebieten (Dokumentationen) berichten. Neue Technologien, wie z.B. neue

Computersysteme wurden teilweise negativ betrachtet und als zusätzliche Belastung wahrgenommen.

Auf Basis dieser theoretischen Ergebnisse wurde ein Inventar entwickelt, das einerseits die Wahrnehmung von Veränderungen und andererseits die Bewertung dieser erfragt. Im Fokus der Befragung standen außerdem Veränderungen in den letzten zwei Jahren, sowie Veränderungen in der Zukunft. Insgesamt wurden somit vier verschiedene Faktorenanalysen durchgeführt: Wahrnehmung in der Vergangenheit, Bewertung in der Vergangenheit, Wahrnehmung in der Zukunft und die Bewertung in der Zukunft. Anhand der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse wurden die gewonnenen Modelle konfirmatorisch überprüft. Der Modellfit zeigt sich hier in allen vier Analysen akzeptabel.

Die Ergebnisse bildeten teilweise das erhoffte Modell ab – ein Grundgerüst konnte abgebildet werden. Jedoch sind Folgeuntersuchungen von Nöten, die den Fragebogen modifizieren.

Literatur

A manpower report. *The changing world of work* (2006).

Ackerman, F. (1998). Globalisation and Labor. Overview Essay. In F. Ackerman, N. R. Goodwin, L. Dougherty, & K. Gallagher, *The changing nature of work*. (S. 61-69). Washington, D.C.:Island Press.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. 11. Auflage. Heidelberg: Springer.

Beck, U. (2003). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Bundesinstituts für Berufsbildung & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA). (2006). *Erwerbstätigenbefragung 2006*. Verfügbar unter:
<http://www.bibb.de/de/26901.htm#jump04>
[04.11.2009]

Bundesinstituts für Berufsbildung & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA). (2006). *Erwerbstätigenbefragung 2006*. Verfügbar unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_arbeitsanforderungen_ausbildung.pdf
[04.11.2009]

Bundesinstituts für Berufsbildung & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA). (2006). *Erwerbstätigenbefragung 2006*. Verfügbar unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_psych_arbeitsbedingungen_ausbildung.pdf
[04.11.2009]

Bundesinstituts für Berufsbildung & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA). (2006). *Erwerbstätigenbefragung 2006*. Verfügbar unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_veraenderungen2jahre_ausbildung.pdf
[04.11.2009]

Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. 6. Auflage. Heidelberg: Springer.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. 4. Auflage. Heidelberg: Springer.

Bosch, G. (1999). Working time: Tendencies and emerging issues. *International Labour Review*, 138 (2), 131-149.

Cascio, W.F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 11, 928-939.

Dougherty, L. (1998). New Technologies and Work Organisation. In F. Ackerman, N. R. Goodwin, L. Dougherty, & K. Gallagher, *The changing nature of work*. (S. 113-121). Washington, D.C.: Island Press.

Etzinoni, A. & Jargowsky, P.A. (1990). The False Choice between High Technology and Basic Industry. In K. Erikson & S. P. Vallas, *The Nature of Work*. (S. 304-318). London: Yale University Press.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. & Smith, G. D. (1998). The health effects of major organizational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46 (2), 243-254.

Fleissner, P. (2000). Im Hyperspace – Geschichten aus der Neuen Welt. In I. Paul Horn, (Hrsg.), *Entgrenzung und Beschleunigung. Widersprüche und Fragen im Prozeß der Modernisierung*. (S. 80-106). Wien: Turia & Kant.

- Forstik, M. (2009). *Wahrnehmung und Einschätzung von Beschleunigungen in der Arbeitswelt*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Fuchs, T. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung*. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit.
- Hall, A. (2006). *Zwischenbericht zum Forschungsprojekt Nr. 2.2101. BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation*. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Holly, E. (1999). *The Focus Group Research Handbook*. Chicago: NTC Business Books.
- Hu, L.-Z. & Bentler, P. M. (1995). Evaluating Model Fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling* (S. 76-99). London: Sage.
- Hu, L.-Z. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Kubinger, K. D. (2006). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Lübbe, H. (Hrsg.). (1996). *Zeit-Erfahrungen. Sieben Begriffe zur Beschreibung moderner Zivilisationsdynamik*. Stuttgart: Franz Steiner.
- Martin, H. (1994). *Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung*. Köln: Bund-Verlag.
- Morehead, A., Steele, M., Alexander, M., Stephen, K. & Duffin, L. (1995). *Changes at work. The 1995 Australien workplace industrial relations survey*. Department of Workplace Relations and Small Business.

Mummendey, H. D. & Gray, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode*. Göttingen: Hogrefe.

Nolan, P. & Wood, S. (2003). Mapping the Future of Work. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2), 165-174.

Offe, C. (1986). Die Utopie der Null-Option. In J. Berger (Hrsg.), *Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren* (S. 97-117). Göttingen: Otto Schwartz.

Paoli, P. (1992). *First european survey on the work environment 1991-1992*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Paoli, P. (1997). *Second European Survey on Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Paoli, P. & Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Condition Survey*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91 (5), 1154-1162.

Reinecke, J. (2005). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Rost, J. (1996). *Lehrbuch Testtheorie – Testkonstruktion*. Bern: Verlag Hans Huber.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale: A preliminary manual*. Unpublished manuscript, Utrecht University.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Test manual* (3rd ed., S. 22-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schnell, R. (2001). Beschleunigung. *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik*, 31 (123).
- Sue, D. W., Parham, T. A. & Santiago, G. B. (1998). The Changing Face of Work in the United States: Implications for Individual, Institutional, and Societal Survival. *Cultural Diversity and Mental Health*, 4 (3), 153-164.
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 132-142.
- Weiler, A. (2006). *Working conditions surveys – A comparative analysis*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- 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 (2), 121-141.

Anhang

Überblick

A: Abbildungsverzeichnis

B: Tabellenverzeichnis

C: Fokusgruppe

D: Motivationsschreiben an Mitarbeiter

E: Fragebogen

A: Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschleunigung als Mengenzunahme pro Zeiteinheit (Rosa, 2005, S.115).....	11
Abbildung 2: Zeitverbrauch bei gleicher Menge an Tätigkeiten (Rosa, 2005, S.118).....	12
Abbildung 3: konfirmatorische Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Vergangenheit.....	76
Abbildung 4: konfirmatorische Faktorenanalyse – Bewertung in Vergangenheit.....	82
Abbildung 5: konfirmatorische Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Zukunft.....	88
Abbildung 6: konfirmatorische Faktorenanalyse – Bewertung in Zukunft.....	94

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Daten im Bereich des Trainings (Paoli, 1992, S. 97; Paoli, 1997, S. 179, S. 181-182, S. 184; Paoli & Merllié, 2001, S. 19; Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103)	18
Tabelle 2: Daten im Bereich der Arbeitsintensität 1 (Paoli, 1992, S. 65, S. 69, S. 73)	20
Tabelle 3: Daten im Bereich der Arbeitsintensität 2 (Paoli, 1997, S. 185, S. 187, S. 97, S. 99, S. 100, S. 102-103, S. 105).....	21
Tabelle 4: Daten im Bezug auf die Arbeit mit Computer – EWCS 3 (Paoli & Merllié, 2001, S. 8).....	22
Tabelle 5: Daten im Bereich der Arbeitsintensität – Vergleiche (Paoli & Merllié, 2001, S. 16).....	22
Tabelle 6: Daten im Bezug auf die Arbeit mit Computer – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103).....	23
Tabelle 7: Daten im Bereich der Arbeitsintensität – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103).....	23
Tabelle 8: Daten im Bereich der Autonomie (Paoli, 1992, S. 85; Paoli, 1997, S. 124, S. 126; (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103).....	24
Tabelle 9: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit (Paoli, 1992, S. 54; Paoli, 1997, S. 75-76; Paoli & Merllié, 2001, S. 21)	25
Tabelle 10: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit – Vergleiche (Paoli & Merllié, 2001, S. 23)	26
Tabelle 11: Daten im Bezug auf die Arbeitszeit – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 102, S. 104).....	27
Tabelle 12: Daten im Bezug auf den Arbeitsinhalt – EWCS 2 (Paoli, 1997, S. 145, S. 147-148, S. 150).....	27

Tabelle 13: Daten im Bezug auf den Arbeitsinhalt – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 101, S. 103).....	28
Tabelle 14: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 2 (Paoli, 1997, S. 202, S. 204-205, S. 207-208, S. 210-211, S. 213-214, S. 216).....	29
Tabelle 15: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 3 (Paoli & Merllié, 2001, S. 27)	30
Tabelle 16: Daten im Bezug auf die sozialen Rahmenbedingungen – EWCS 4 (Parent-Thirion et al., 2007, S. 102, S. 104)	30
Tabelle 17: Daten im Bezug auf den Termin-/Leistungsdruck (BIBB/BAuA, 2006)...	33
Tabelle 18: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 1 (BIBB/BAuA, 2006)	34
Tabelle 19: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 2 (BIBB/BAuA, 2006)	35
Tabelle 20: Daten im Bereich der Arbeitsanforderungen 3 (BIBB/BAuA, 2006)	36
Tabelle 21: Daten zur Entscheidungsfreiheit (BIBB/BAuA, 2006).....	37
Tabelle 22: Daten im Bezug auf die Informiertheit (BIBB/BAuA, 2006)	38
Tabelle 23: Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren (BIBB/BAuA, 2006)	39
Tabelle 24: Daten zum Fehlbeanspruchungsniveau (Fuchs, 2006, S. 79-80)	42
Tabelle 25: Daten zu Computer und Bildschirmarbeit (Fuchs, 2006, S. 183-184)....	43
Tabelle 26: Daten zum gleichzeitigen Erledigen mehrerer Aufgaben (Fuchs, 2006, S. 177-178)	44
Tabelle 27: Daten zum treffen schwieriger Entscheidungen (Fuchs, 2006, S. 179-180)	44
Tabelle 28: Daten im Bezug auf Überstunden/Mehrarbeit (Fuchs, 2006, S. 205-206)	45
Tabelle 29: Daten zu geringen Einflussmöglichkeiten (Anforderungen werden als belastend empfunden) (Fuchs, 2006, S. 199).....	46

Tabelle 30: Daten im Bezug auf hohe Arbeitsintensität (Anforderungen werden als belastend empfunden) (Fuchs, 2006, S. 191).....	46
Tabelle 31: Daten zu Art und Umfang von Über- oder Unterforderung (Fuchs, 2006, S. 181).....	47
Tabelle 32: Raster (in Anlehnung an die Dimensionen der Beschleunigung nach Rosa (2005)).....	57
Tabelle 33: Deskriptive Statistik.....	72
Tabelle 34: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz	73
Tabelle 35: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit).....	74
Tabelle 36: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	74
Tabelle 37: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit).....	75
Tabelle 38: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Vergangenheit	77
Tabelle 39: Deskriptive Statistik.....	78
Tabelle 40: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz	79
Tabelle 41: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit).....	79
Tabelle 42: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)... ..	80
Tabelle 43: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit).....	80
Tabelle 44: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Bewertung in Vergangenheit	83
Tabelle 45: Deskriptive Statistik.....	84

Tabelle 46: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz	85
Tabelle 47: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos und des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Zukunft).....	86
Tabelle 48: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Zukunft).....	86
Tabelle 49: Faktor 3: Zeit (Wahrnehmung in Zukunft)	87
Tabelle 50: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Wahrnehmung in Zukunft	89
Tabelle 51: Deskriptive Statistik.....	90
Tabelle 52: Voraussetzungen für Faktorenanalyse, Gesamtvarianz	91
Tabelle 53: Faktor 1: Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Zukunft) ..	91
Tabelle 54: Faktor 2: Technische Beschleunigung (Bewertung in Zukunft).....	92
Tabelle 55: Faktor 3: Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Zukunft)	92
Tabelle 56: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse – Bewertung in Zukunft	95
Tabelle 57: Beschleunigung des Lebenstempos	96
Tabelle 58: Technische Beschleunigung	96
Tabelle 59: Beschleunigung des sozialen Wandels.....	97

D: Fokusgruppe

Interviewleitfaden

Zunächst wurde der Ablauf auf ein Flipchart geschrieben, um den Teilnehmern einen Überblick über die Durchführung zu verschaffen:

- Begrüßung
- Einführung in das Thema
- Vorstellungsrunde
- Video
- Diskussion
- Abschluß

Begrüßung

Ich begrüße Sie/Euch herzlich zur Gruppendiskussion zum Thema Veränderungen in der Arbeitswelt. Zuerst möchte ich mich für Ihr/Euer Kommen bedanken. Wir sind vor allem an Ihrer Erfahrung interessiert, die wir als Anregung aus der Praxis zur Entwicklung eines Fragebogens nutzen wollen. Unsere Arbeit ist ein Forschungsprojekt, das die Entwicklung eines Fragebogens zum Ziel hat, der sich mit Anforderungen beschäftigt, die sich aus veränderten Arbeitsbedingungen ergeben. Ebenfalls interessiert uns, wie Sie mit den Anforderungen klar kommen. Die Diskussion wird auf Tonband aufgezeichnet. Die Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Vorstellung

Darf ich Sie nun bitten sich kurz vorzustellen. Sagen Sie bitte ihren Namen, ihre aktuelle Tätigkeit und skizzieren sie kurz zwei Dinge die Ihnen an ihrer Arbeit besonders gut gefallen. Zuerst sollten wir uns noch einigen, ob wir uns duzen oder siezen.

Video

Als nächsten Punkt haben wir zum Einstieg in das Thema ein kurzes Video vorbereitet. (Der Film „Modern Times“ handelt von Charlie Chaplin, der am Fließband

arbeiten muss. Dieses wird im Laufe der Zeit immer schneller gestellt – was eine Beschleunigung darstellen soll).

Nachdem das Video abgespielt wurde: Wir haben vorhin in dem Video „Modern Times“, das in den Jahren 1933 bis 1936 entstanden ist, gesehen, dass von den Arbeitern erwartet wird immer schneller zu arbeiten. Dies ist ein Hinweis auf zunehmende Geschwindigkeit, mit der die Arbeit verrichtet werden muß. Auch heute, mehr als 70 Jahre nach Entstehen des Films, heißt es immer noch „alles wird immer schneller“ – wie seht ihr das? Wie erlebt ihr eure Arbeitswelt?

Fragen:

Du hast gesagt...., kennt das noch wer?

Wie erlebt ihr eure Arbeit?

Woran macht ihr das fest?

Was hat sich in eurer der Arbeitswelt – im Vergleich vor zwei Jahren – verändert?

Wie erlebt ihr das?

Welche positiven Auswirkungen haben diese Veränderungen?

Welche negativen Auswirkungen haben diese Veränderungen?

Was glaubt ihr wie es weitergehen wird?

Direkte Auswirkungen von Veränderungen:

Macht ihr Überstunden? Wie häufig?

Wie sieht das mit den Pausenzeiten aus?

Habt ihr deadlines für Projekte?

➔ Woran macht ihr das fest? Was heißt das für dich? Wer kennt das noch?

Wie kommt ihr damit klar?

Auf welche Unterstützung könnt ihr zurückgreifen?

Was hilft euch dabei? Wer hilft euch dabei?

Welche Unterstützung würdet ihr euch wünschen?

Welche Fähigkeiten sind besonders hilfreich bei der Bewältigung von...?

Was würdet ihr jungen Leuten raten, die euren Beruf ergreifen wollen? Was sollten die dafür mitbringen?

Abschluss:

Wie anfangs erwähnt ist unsere Arbeit ein Forschungsprojekt, dessen Ziel die Entwicklung eines Fragebogens ist. Was sollen wir eurer Meinung nach unbedingt bei der Entwicklung des Fragebogens berücksichtigen? Zum Schluss möchte ich mich nochmals ganz herzlich für euer Kommen bedanken. Bei Interesse am Fragebogen oder an den Ergebnissen bitten wir euch eure E-Mail Adresse anzugeben.

Teilnehmer

Hans P.: Kundendienstmonteur

Herta R.: Diplomierte Krankenschwester

Helmut R.: Systemoperator

Maria P.: Sekretärin: Teilzeit (30 Stunden)

Christine S.: Sekretärin

Erika P.: Buchhalterin bei Radiosender

Zusammenfassung der Diskussion

Die Diskussionsrunde wurde am 24. 9. 2008 durchgeführt. Anwesend waren die sechs oben genannten Teilnehmer, Michaela Forstik, die Diskussionsleiterin war, Heike Ulferts, als Unterstützung der Diskussionsleiterin und Karin Pöpl als Schriftführerin.

Um die Atmosphäre aufzulockern wurde eine Vorstellungsrunde gemacht, in der die Teilnehmer bis zu zwei Dingen nennen sollten, die ihnen an ihrer Tätigkeit besonders gut gefallen. Hans P. berichtete von positiven Kontakt zu Menschen. Maria P. schätzte vor allem den Kontakt zu Kollegen und den kurzen Arbeitsweg. Der Umgang mit Patienten und Kollegen stellte für Frau Herta R. einen positiven Aspekt ihrer Tätigkeit dar. Frau Erika P. sah einen Vorteil darin, dass sie nicht weisungsgebunden ist und sich die Zeit frei einteilen kann.

Nach der kurzen Einführung wurde ein Film gezeigt, Charlie Chaplin am Fließband, der die Teilnehmer an Leistungsdruck, Kontrolle und Stress erinnerte.

Die zunehmende Beschleunigung wurde von der Fokusgruppe als weitgehend negativ beurteilt. Die neue Technik stellt keine Erleichterung dar, sondern wurde als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Aussagen wie „alles ist schnelllebig geworden“ bzw. „Computer und technische Erneuerungen kommen hinzu, aber das Personal wird nicht geändert“ verdeutlichten die zunehmende Beschleunigung. Der Computer wurde als neuer „Sklaventreiber“ beschrieben. Heutzutage müssen sehr viele administrative Tätigkeiten mit erledigt werden, die früher nicht zu ihren Aufgabenbereichen zählten. Der Computer sollte eine Arbeitserleichterung darstellen, doch das Gegenteil trat ein, die Auseinandersetzung mit dem neuen Medium nimmt sehr viel Zeit in Anspruch.

Ebenso wurde berichtet, dass man oft unter Termindruck steht und enge Deadlines müssen eingehalten werden. Der Arbeitgeber gibt Zeit und Kosten vor. Die Zeit wird immer knapper und die Maschinen werden komplizierter. Man soll in immer kürzeren Zeiteinheiten mehr leisten. Einen plakativen Beitrag leistet folgende Aussage: „Deadlines, Zeit und Kosten werden vom Chef vorgegeben. Die Zeit wird immer mehr heruntersgesetzt.“ Ebenfalls wurde berichtet, dass man früher eine Ansprechperson – meistens in Form des Chefs – hatte, nun fühlt sich niemand zuständig. „Die Arbeit muß irgendwie erledigt werden, Hauptsache die Kosten passen.“ meinte Herr Helmut R.. Laut Frau Herta R. ist alles groß und anonym geworden ist, und sie fühlt sich dadurch oft allein gelassen.

Zusätzlich stellen E-Mails eine große Belastung dar. Die Arbeitnehmer werden täglich mit sehr vielen E-Mails konfrontiert, die keinen Aufschub erlauben und oft in der Freizeit bearbeitet werden müssen. Herr Hans P. berichtete von über 80 als wichtig erachtete E-Mails, die sich in nur drei Wochen Urlaub angesammelt haben. Ferner stellt der verlorengegangene persönliche Kontakt - abgelöst durch virtuelle Kommunikation - zu den Kollegen eine weitere Belastung dar. Probleme können nicht mehr diskutiert werden. Frau Christine S. beschrieb Kollegen, die am Nebentisch sitzen und E-Mails an sie schreiben.

Weitere Veränderungen stellen immer dichter werdende Terminvereinbarungen dar. Herr Hans P. berichtete, dass Kunden verlangen Termine auf die Minute bezogen zu bekommen. Früher war eine Zeitspanne von ca. einer halben Stunde bis Stunde als angemessener Zeitrahmen angesetzt, in der der Kundendienstmonteur beim Kunden zu erscheinen hatte. Heute verlangen die Kunden eine halbe Stunde vor Eintreffen informiert zu werden, um genau zu wissen, wann der Techniker ankommt.

Weiters stellen die zu kurzen Regenerationsphasen eine Belastung dar. Postuliert wurde, dass zwar Richtlinien vorgegeben sind, wie z.B. die Haltung vor dem Computer sein sollte, doch die Zeit darauf zu achten fehlt.

Im Bezug auf die Überstunden wurde erwähnt, dass verlangt wird auf Abruf bereit und flexibel zu sein.

Frau Herta R. berichtete von ihrer Angst krank zu werden, da das Personal extrem knapp gehalten wird und somit für sie klar ist, dass ihr Ausfall die Kollegen zu Mehrarbeit zwingt. Außerdem macht sie oft keine Mittagspause, da die Arbeitsdichte so hoch ist, dass keine Zeit bleibt. Die neu eingesetzten Medien wie z.B. der Computer erlauben eine sehr genaue Statistik. Wenn die Wartezeit bei einem Patienten ca. 19 Minuten beträgt, in einem anderen Krankenhaus jedoch nur 10 Minuten, steht man immer unter Druck sich rechtfertigen zu müssen. Herr Hans P. berichtet im Zuge von Pausenregelungen, dass in seiner Firma nach sechseinhalb Stunden eine halbstündige Pause gemacht werden muss. Kontrolleur spielt der Computer.

Als Ressource wird der Kontakt zu Kollegen gesehen. Als positiv erachtet werden gemeinsame Interessen, die den Arbeitsalltag auflockern können und Firmentreffen, um die Kollegen auch privat kennenzulernen. Als möglicher Umgang mit dem steigenden Zeitdruck und den zusätzlichen Anforderungen wird vor allem das Privatleben gesehen. Frau Herta R. und Herr Hans P. meinten, dass man im Alter eher dazu neigt die Probleme nicht in dem Ausmaß an sich heranzulassen wie früher. Dies kann helfen mit dem Druck umzugehen. Frau Erika P. würde sich Diskussionsrunden wünschen. Diesem Vorschlag steht Herr Helmut R. skeptisch gegenüber. Er hat die Erfahrung gemacht, dass diese Gespräche das Arbeitsklima

verschlechtern, da der Chef nicht zu seinen Fehlern steht und den Mitarbeiter, der über Fehler seinerseits klagt im Hinterkopf behält.

Die Zukunft sehen die Teilnehmer eher negativ. Vor allem die Verträge werden schlechter. Herr Hans P. berichtete, dass bei seiner Firma langjährige Mitarbeiter einen Vertrag haben, bei dem sie 38 Stunden pro Woche arbeiten müssen. Neue Mitarbeiter bekommen einen Vertrag von 41 Wochenstunden, was zu Neid und Unmut unter Kollegen führen kann. Herr Helmut R. meinte, dass der aktuelle Trend, bei dem neue Mitarbeiter schnell und oft ihre Arbeit wechseln in einem Jahrzehnt vorbei sein wird, da die Ausbildung dieser sehr teuer ist.

Die eigene Zukunft wird ebenfalls negativ wahrgenommen. Der Verdienst geht nach unten, der Stress wird immer mehr und vor allem werden die Regenerationsphasen – verursacht durch die steigenden Anforderungen und das zunehmende Alter – länger. Frau Herta R. berichtete, dass sie oft über 200 Blutdruck bei sich gemessen hat, was auf erhöhte Belastung schließen lässt und dadurch längere Ruhephasen bedarf. Die Arbeitsdichte ist enorm und wird immer mehr. So muss sie mit vielen verschiedenen Anforderungen klarkommen. Oft läutet das Telefon, der Arzt ruft vom Nebenzimmer nach ihr und vor ihr sitzt ein Patient, dessen Verband noch gewechselt werden muß.

E: Motivationsschreiben an die Mitarbeiter

Sehr geehrte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

Für unsere Diplomarbeit im Rahmen des Psychologie Studiums an der Universität Wien, wurde uns (Michaela Forstik und Karin Pöppl) erlaubt in der RZB Eisenstadt eine Umfrage zum Thema „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ durchzuführen. Zum Beispiel interessiert uns ob Sie in gewissen Bereichen der Büroarbeit Entwicklungen wahrnehmen und wie Sie diese bewerten.

Alle Angaben werden natürlich anonym erhoben und vertraulich behandelt. Ausschließlich wir haben einen Einblick in die erhobenen Daten.

Sie würden uns sehr weiterhelfen, indem Sie den von uns am Freitag, den 20.2.09 ausgeteilten Fragebogen bis zum Mittwoch, den 25.2.09 ausfüllen. Am 25.2 werden wir mit einer Box, in die die Fragebögen anonym eingeworfen werden können, durch die Abteilungen gehen. Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 20 Minuten.

Wir bedanken uns ganz herzlich im Vorhinein für Ihre Bemühungen.

Liebe Grüße Michaela Forstik, Karin Pöppl

Entwicklungen in der Arbeitswelt



Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter!

Im Rahmen dieser Befragung der Universität Wien werden Entwicklungen in der Arbeitswelt untersucht. Wir sind besonders daran interessiert, wie Sie persönlich diese Entwicklungen einschätzen und bewerten. Der Fragebogen besteht aus zwei Teilen. Zuerst finden Sie eine Reihe von Aussagen, die Sie bitte **rückblickend** bewerten, damit möchten wir wissen, wie Sie die bisherigen Entwicklungen einschätzen. Im zweiten Teil finden Sie dieselben Aussagen, die sich auf Ihre Erwartungen beziehen, also wie Sie persönlich die **zukünftigen** Entwicklungen einschätzen.

Abschließend sind wir daran interessiert, wie Sie Ihre Arbeit erleben. Dabei geht es stets um **Ihre Meinung**. Es kann also keine richtigen oder falschen Antworten geben.

Alle Angaben werden **streng vertraulich** behandelt. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien Einblick in die erhobenen Daten.

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage die Antwort im Fragebogen an, die Ihrer Meinung nach am ehesten zutrifft. Für die Auswertung ist es wichtig, dass Sie zu allen Aussagen durch das Ankreuzen einer Antwort Stellung beziehen, also den Fragebogen **komplett** bearbeiten.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Untersuchungsleiterinnen.

WIR BEDANKEN UNS VORAB RECHT HERZLICH FÜR IHRE MITARBEIT!

Im Namen des Forschungsteams

Dipl.-Psych. Heike Ulferts (heike.ulferts@univie.ac.at)
Karin Pöppel (karin.poeppel@gmx.at)
Michaela Forstik (MichaelaForstik@gmx.at)

Universität Wien
Institut für Wirtschaftspsychologie, Bildungspsychologie und Evaluation
Universitätsstraße 7
A- 1010 Wien

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- Bitte beantworten Sie den Fragebogen **alleine** und nach Möglichkeit vollständig
- Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt **ca. 20 Minuten** in Anspruch
- Kreuzen Sie **spontan** das Antwortfeld an, das Ihre Situation am besten beschreibt

Angaben zur Person und zur beruflichen Position

Die folgenden Angaben zu Ihrer Person sind für Vergleiche sehr wichtig! Bitte kreuzen Sie die Kästchen an bzw. tragen Sie die gewünschten Angaben in die Kästchen ein.

1 **Alter** (bitte eintragen)

Jahre

2 **Geschlecht**

☐₁ weiblich

☐₂ männlich

3 **Familiärer Status**

☐₁ in Partnerschaft
lebend

☐₂ allein lebend

4 **Höchste abgeschlossene Schulbildung**

☐₁ Pflichtschule/Hauptschule

☐₂ Pflichtschule mit Lehre

☐₃ Fachschule/Handelsschule

☐₄ Matura

☐₅ Universität (FH, Akademie)

5 **Haben Sie Führungsverantwortung** (sind Ihnen MitarbeiterInnen direkt unterstellt)?

☐₁ Ja

☐₂ Nein

6 **In welchem Bereich arbeiten Sie?**

7 **Wie lange sind Sie im Unternehmen?**

_____ Jahre _____ Monate

8 **Wie lange arbeiten Sie in der jetzigen Position?**

_____ Jahre _____ Monate

9 **Wie viele Beschäftigungsverhältnisse hatten sie vorher?**

Entwicklungen in den letzten zwei Jahren

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit wie sie **vor zwei Jahren** war: Wie beurteilen Sie Ihre Arbeit **heute im Vergleich zu damals**?

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich-geblieben	etwas gestiegen	stark gestiegen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
10	... die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	... die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	... die Anzahl der eMails pro Tag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	... die Anzahl der Telefonate pro Tag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	... das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	... das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, eMails u.ä.), die ich bekomme ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	... die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	... die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	... das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19	... die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	... die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21	... das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22	... die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und / oder verlangt) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23	... der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich- geblieben	etwas gestiegen	stark gestiegen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
24	... die Häufigkeit mit der Richtlinien / Regeln wechseln ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25	... das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26	... die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27	... die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28	... die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29	... die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30	... der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31	... die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32	... die Zeit für Pausen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	... die Anzahl der Überstunden ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
34	... die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	... die Zeit die ich außerhalb der Arbeit zur Verfügung habe (Freizeit) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	... die Zeit, die ich mir nach der Arbeit für Erholung nehme, um anschließend leistungsfähiger zu sein...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	... die Ermüdung während eines Arbeitstages ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	... das Gefühl während eines Arbeitstages nicht mehr aufnahmefähig zu sein ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39	... das Gefühl nachlassender Merkfähigkeit während eines Arbeitstages ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40	... die Anzahl an unerledigten, aufwendigen Arbeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
41	... die Anzahl an dringenden Arbeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich-geblieben	etwas gestiegen	Stark gestiegen	sehr negativ	negativ	weder negativ noch positiv	positiv	sehr positiv
42	... das Gefühl von Überforderung ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
43	... die Anzahl der Unterbrechungen während der Arbeit ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
44	... die verlorene Arbeitszeit durch die Absprache mit KollegInnen ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
45	... mein Bedürfnis nach Pausen während der Arbeit ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
46	... mein Bedürfnis eine Auszeit /Urlaub zu nehmen ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
47	... das Ausmaß freie Entscheidungen zu treffen ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
48	... die Anzahl an akzeptablen, alternativen Entscheidungsmöglichkeiten ...	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

49. Gibt es noch weitere Entwicklungen in der Arbeitswelt, die Sie ergänzen möchten?

50. Ich finde, dass diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt viel Freiraum und neue Möglichkeiten mit sich bringen

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu

51. Ich finde, diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt stressig und belastend

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu

Erwartungen für die nächsten zwei Jahre

Bitte stellen Sie sich Ihre Arbeit **in zwei Jahren** vor: **Erwarten Sie im Vergleich zu heute** Veränderungen?

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	sehr negativ	negativ	weder negativ noch positiv	positiv	sehr positiv
52	... die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
53	... die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
54	... die Anzahl der eMails pro Tag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
55	... die Anzahl der Telefonate pro Tag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
56	... das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
57	... das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, eMails u.ä.), die ich bekomme ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
58	... die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
59	... die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
60	... das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
61	... die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
62	... die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
63	... das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
64	... die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und / oder verlangt) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
65	... der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
66	... die Häufigkeit mit der Richtlinien / Regeln wechseln ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
67	... das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
68	... die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
69	... die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
70	... die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
71	... die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
72	... der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
73	... die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
74	... die Zeit für Pausen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
75	... die Anzahl der Überstunden ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
76	... die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
77	... die Zeit die ich außerhalb der Arbeit zur Verfügung habe (Freizeit) ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
78	... die Zeit, die ich mir nach der Arbeit für Erholung nehme, um anschließend leistungsfähiger zu sein...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
79	... die Ermüdung während eines Arbeitstages ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
80	... das Gefühl während eines Arbeitstages nicht mehr aufnahmefähig zu sein ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
81	... das Gefühl nachlassender Merkfähigkeit während eines Arbeitstages ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
82	... die Anzahl an unerledigten, aufwendigen Arbeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
83	... die Anzahl an dringenden Arbeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
84	... das Gefühl von Überforderung ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
85	... die Anzahl der Unterbrechungen während der Arbeit ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
86	... die verlorene Arbeitszeit durch die Absprache mit KollegInnen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
87	... mein Bedürfnis nach Pausen während der Arbeit ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
88	... mein Bedürfnis eine Auszeit /Urlaub zu nehmen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89	... das Ausmaß freie Entscheidungen zu treffen ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90	... die Anzahl an akzeptablen, alternativen Entscheidungsmöglichkeiten ...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

91. Gibt es noch weitere Entwicklungen in der Arbeitswelt, die Sie ergänzen möchten?

92. Ich finde, dass diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt viel Freiraum und neue Möglichkeiten mit sich bringen werden

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
 stimme gar nicht zu stimme eher nicht zu stimme eher zu stimme völlig zu

93. Ich finde, diese Entwicklungen in der Arbeitswelt werden insgesamt stressig und belastend

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
 stimme gar nicht zu stimme eher nicht zu stimme eher zu stimme völlig zu

Arbeitserleben

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte „Dieses Gefühl tritt nie auf“ an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie <u>oft</u> haben Sie das Gefühl?	nie	sehr selten	eher selten	manch mal	eher oft	sehr oft
94 Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
95 Am Ende eines Arbeitstags fühle ich mich verbraucht	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
96 Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
97 Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
98 Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
99 Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
100 Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
101 Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
102 Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
103 Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
104 Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
105 Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
106 Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
107 Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
108 Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
109 Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

Wie <u>oft</u> haben Sie das Gefühl?		nie	fast nie (ein paar Mal/Jahr oder weniger)	ab und zu (1x/Monat)	regel- mäßig (ein paar Mal/ Monat)	häufig (1x/ Woche)	sehr häufig (ein paar Mal/ Woche)	immer (täglich)
110	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
111	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
112	Ich bin von meiner Arbeit begeistert	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
113	Meine Arbeit inspiriert mich	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
114	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
115	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
116	Ich bin stolz auf meine Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
117	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
118	Meine Arbeit reißt mich mit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Ich habe die Fragen ernsthaft und gewissenhaft bearbeitet

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
stimmt gar nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt völlig

Das Ausfüllen des Fragebogens hat ca. _____ Minuten gedauert.

**Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben,
diesen Fragebogen auszufüllen!**



Ich versichere, daß ich die 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, den _____

Karin Pöppl

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Karin Pöpl
Adresse	3580 Horn AUSTRIA
E-Mail Adresse	karin.poepl@gmx.at
Geburtsdatum/Geburtsort	23. Februar 1983/Horn
Nationalität	Österreich
Familienstand	Ledig

Ausbildung

seit 2003	Psychologiestudium, Universität Wien, 1010 Wien 1. Diplomprüfung: 03/2006 2. Diplomprüfung: 01/2010 Schwerpunkte: Wirtschaftspsychologie & psychologische Diagnostik
2001 – 2003	Kolleg für Tourismus und Freizeitwirtschaft, abgeschlossen mit Diplomprüfung am 7. Mai 2003, sowie Diplomprüfung in Service und Küche am 7. Mai 2003, 3500 Krems a. d. Donau
1993 – 2001	Bundesrealgymnasium, abgeschlossen mit Matura am 15. Juni 2001, 3580 Horn
1989 – 1993	Volksschule, 3580 Horn

Praktika

3/2006 – 5/2006 <i>Verantwortungsbereich</i>	Psychosomatik-Ambulanz, 3730 Eggenburg <i>Mitarbeit bei Gruppen-/Einzeltherapien</i>
5/2002 – 8/2002 <i>Verantwortungsbereich</i>	Gartenhotel Pfeffel, 3601 Dürnstein <i>Service</i>

Arbeitserfahrung

seit 3/2007 <i>Tätigkeitsbereich</i>	Fitnesscenter Pro Life, 3580 Horn <i>Rezeption</i>
7/2004 – 9/2004 <i>Tätigkeitsbereich</i>	Promotion Ringdorfer, 1060 Wien <i>Promotion für NPO's</i>
seit 9/2003 <i>Tätigkeitsbereich</i>	Media und Mehr, 1210 Wien <i>Promotiontätigkeit</i>
6/2003 <i>Tätigkeitsbereich</i>	Konditorei Bucher, 3580 Horn <i>Service und Ladnerin</i>

Andere Qualifikationen

Sprachen

Deutsch	Muttersprache
Englisch	gute Kenntnisse
Französisch	gute Kenntnisse
Italienisch	Grundkenntnisse

Fähigkeiten

IT	Windows Anwendungen, SPSS, AMOS
----	---------------------------------