



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeitsintensivierung: Wie sich eine Produktions-
steigerung auf SchichtarbeiterInnen auswirkt“

verfasst von / submitted by

Miriam Pohn BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von / Supervisor:

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

An erster Stelle möchte ich hier meinen Eltern Petra und Hermann danken. Ihr habt mir nicht nur finanziell das Studieren erst ermöglicht, sondern habt mich auch emotional immer unterstützt und einen großen Teil dazu beigetragen, dass ich mein Studium erfolgreich abschließen konnte. Ihr habt mir stets Wurzeln und Flügel gegeben und habt mich durch schöne wie auch schwierige Zeiten begleitet. Danke, dass ihr immer für mich da seid!

Ein großer Dank gilt auch meinem Bruder Manuel. Du warst und bist immer ein großes Vorbild für mich, und das nicht nur in universitären Dingen. Ich bin froh, so einen tollen großen Bruder zu haben!

Auch dir, Dominik, möchte ich an dieser Stelle Danke sagen. Als Partner musstest du wohl die größte Geduld zeigen, warst du doch oft der erste, der meine aktuellen Gefühlslagen pur und unmittelbar ertragen musste. Danke für dein Verständnis, deinen Beistand und deine Liebe in all meinen Emotionsausprägungen.

Was wäre die Welt ohne Freundschaft und was wäre eine Welt ohne meine beste Freundin Katia. Ich danke dir meine Liebe, für all deine Hilfe, Unterstützung, die zahlreichen Anmerkungen und Diskussionen, und vor allem für deine Freundschaft!

Ein herzliches Dankeschön gilt natürlich auch meinem Betreuer dieser Arbeit, Herrn Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka, sowie dem Personalchef des Unternehmens, Herrn Mag. Christian N. und der Personalentwicklerin Susanna P., MSc. - Danke, dass ihr mir die Möglichkeit gegeben habt, meiner Masterarbeit Praxisbezug zu verleihen. Danke auch allen MitarbeiterInnen, die so freundlich waren, den Fragebogen auszufüllen.

Dank gilt auch meinen lieben Korrekturlesern Katia und Papa sowie dem SPSS-Genie meines Vertrauens, Tobi.

Am Schluss möchte ich all jenen meinen Dank aussprechen, die mich auf meinem Weg begleitet haben, die immer zu mir standen, die mit mir diskutiert haben, mir geholfen haben und mich vom Unileben auch mal abgelenkt haben. Dankeschön - ohne euch alle wäre es unmöglich gewesen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	8
2. Soziale Beschleunigung nach Rosa	8
2.1. Technische Beschleunigung.....	8
2.2. Die Beschleunigung des sozialen Wandels.....	9
2.3. Die Beschleunigung des Lebenstempos.....	10
2.4. Akzelerationszirkel.....	11
3. Beschleunigung in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen.....	13
4. Arbeitsintensivierung.....	15
4.1. Ursachen.....	18
4.2. Folgen und Auswirkungen	19
5. Schichtarbeit und ihre Folgen.....	21
5.1. Definition	21
5.2. Auswirkungen der Schichtarbeit	22
6. Fragestellung - Hypothesen.....	23
6.1. Anforderungen – Belastung oder Herausforderung	24
6.2. Zeitdruck	27
6.3. Arbeitszufriedenheit	29
6.4. Emotionale Erschöpfung und psychisches Wohlbefinden.....	32
6.5. Leader-Member-Exchange (LMX)	34
6.6. Commitment.....	37
7. Methode.....	40
7.1. Messinstrumente.....	40
7.1.1. Arbeitsintensivierung.....	40
7.1.2. Zeitdruck.....	40
7.1.3. Emotionale Erschöpfung.	41

7.1.4. Arbeitszufriedenheit	41
7.1.5. Leader-Member-Exchange	41
7.1.6. Commitment	42
7.1.7. Demographische Daten.....	42
7.2. Durchführung	43
8. Stichprobe.....	43
8.1. Unternehmen	44
8.2. Stichprobenbeschreibung	44
9. Ergebnisse.....	47
9.1. Umgang mit fehlenden Werten	47
9.2. Hypothesenprüfung	47
9.2.1. Ergebnisse.....	48
10. Diskussion	51
10.1. Interpretation der Ergebnisse zur Arbeitsintensivierung.....	51
10.2. Interpretation der Ergebnisse zur Bewertung.....	52
10.3. Interpretation der Ergebnisse zu Zeitdruck, Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung	53
10.4. Interpretation Leader-Member-Exchange und Commitment	54
10.5. Kritik, Limitation und weitere Forschung	55
11. Conclusio	57
12. Literaturverzeichnis	58
12.1. Abbildungsverzeichnis	66
12.2. Tabellenverzeichnis.....	67
13. Anhang.....	68
13.1. Zusammenfassung	68
13.2. Abstract	69
13.3. Fragebogen	70

13.4. Eidesstaatliche Erklärung.....	79
--------------------------------------	----

1. Einleitung

Die letzten Jahrzehnte waren ohne Zweifel von starken Veränderungen geprägt. Vor allem die westliche Gesellschaft durchlebte durch den massiven technischen Fortschritt und die Globalisierung einen starken Wandel. Wichtige Merkmale dieses Wandels stellen die sogenannte *Entgrenzung* (Voß, 1998), sowie die *Beschleunigung* (Rosa, 2005) dar. Die Dynamisierung gesellschaftlicher Prozesse führte in der Entwicklung der Modernen zu einem Bruch. Dabei liegt der Fokus jedoch weniger auf der gesellschaftlichen Veränderung an sich, sondern vielmehr auf deren Geschwindigkeit (Korunka & Kubicek, 2013). Immer schneller, immer höher, immer besser scheint die Devise unserer Zeit zu sein. Eine fortschreitende Steigerung von Geschwindigkeiten sowie Veränderungsraten beeinflussen sowohl Privatleben als auch die Arbeitswelt und bringen neue Anforderungen mit sich.

2. Soziale Beschleunigung nach Rosa

Der Sozialforscher Helmut Rosa beschäftigt sich in seinem Buch *Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne* intensiv mit dem Thema Beschleunigung und sieht in ihr sogar das zentrale Merkmal moderner Zeitstrukturen (2005). Er spricht von einer *sozialen Beschleunigung* und teilt diese in drei primäre Formen ein: *Technische Beschleunigung*, *die Beschleunigung des sozialen Wandels* und *die Beschleunigung des Lebenstempos* (Rosa, 2005).

2.1. Technische Beschleunigung

Diese Form der sozialen Beschleunigung nach Rosa (2005) ist die am einfachsten messbare. Sie umfasst jegliche zielgerichteten Vorgänge, die aus dem Einsatz neuer Techniken resultieren. Durch die Ermittlung von Durchschnittsgeschwindigkeiten sowie der steigenden Anzahl an Transporten, der Kommunikation und der Produktion ist die technische Beschleunigung mühelos nachweisbar.

Vor allem die Beschleunigung des Transportes ist geläufig. War früher ein Transport nur über den Fußweg oder auf einem Pferderücken denkbar, später dann über

Dampfschiff und Eisenbahn, ist heute eine Fortbewegung über Auto, Flugzeug und sogar Raumschiff nicht mehr wegzudenken. Doch nicht nur die Art des Transportes hat sich verändert, sondern eben auch dessen Geschwindigkeit. Sämtliche Fortbewegungsarten erhöhen scheinbar kontinuierlich ihre Geschwindigkeitsgrenzen. Nicht nur Autos und Flugzeuge, sondern sogar Fahrräder erzielen heute deutlich höhere Geschwindigkeiten als noch bei ihrer Einführung (Rosa. 2005).

Ein ähnliches Merkmal der *technischen Beschleunigung* stellt die Kommunikation dar. War noch vor einigen Jahrzehnten das Briefeschreiben ein gängiges Mittel um sich auszutauschen, wurde dies weitgehend durch das Telefon ersetzt und diese wenige Jahre später wiederum durch die revolutionäre Erfindung des raumlosen Internets. Durch die damit in Verbindung stehende Entwicklung von Notebook, Smartphone, Tablet etc., hat sich nicht nur die Art und die Geschwindigkeit von Kommunikation verändert, sondern auch die Menge an Informationen pro Zeiteinheit. Charakteristisch ist ebenso, dass sowohl asynchrone (Emails, Anrufbeantworter etc.) als auch synchrone Kommunikationen möglich sind – unabhängig von Zeit und Ort der jeweiligen Gesprächspartner.

Technische Beschleunigung umfasst neben der schnelleren Bewegung von Menschen, Gütern und Informationen ebenso die rapide Herstellung von Gütern sowie die Beschleunigung von Dienstleistungen. Dieser Weg der Beschleunigung erstreckt sich „von der Dampfmaschine über die Nutzbarmachung der Hydraulik und den Verbrennungsmotor hin zur Elektrotechnik und zu den Technologien der industriellen Massenproduktion und der Fließbänder und schließlich zu den Mikrotechnologien des Computerzeitalters“ (Rosa, 2005, S. 127).

Die Visualisierung sowie Digitalisierung materieller Vorgänge sind ebenso für die fortwährende technische Beschleunigung verantwortlich wie die steigende Distributions- und Konsumationsgeschwindigkeit, welche eine erhöhte Produktionsgeschwindigkeit bedingt. Die Modernisierung dieser Beschleunigungsformen ist zugleich durch die Beschleunigung von Entscheidungs-, Verwaltungs-, Organisations- und Kontrollprozessen charakterisiert (Rosa, 2005).

2.2. Die Beschleunigung des sozialen Wandels

Obwohl die *technische Beschleunigung* die *Beschleunigung des sozialen Wandels* erst möglich macht, müssen diese beiden Formen laut Rosa (2005) dennoch unterschieden

werden. Während die *technische Beschleunigung* sich -wie bereits erwähnt- auf zielgerichtete Prozesse bezieht, betont die *Beschleunigung des sozialen Wandels* das Tempo, „...mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierungen einerseits und Assoziationsstrukturen und Beziehungsmuster andererseits verändern“ (Rosa, 2005, S.129). Als eingängiges Beispiel dafür nennt Rosa (2005) die Dauer der Verbreitung des Internets. Während die Verbreitung des Rundfunkgeräts im ausgehenden 19. Jahrhundert noch 38 Jahre erforderte, um 50 Millionen Empfänger zu erreichen, benötigte das Fernsehen ein knappes Vierteljahrhundert später nur noch 13 Jahre, um diese Verbreitung zu erlangen, wohingegen es vom ersten bis zum 50-millionsten Anschluss des Internets sogar nur noch vier Jahre dauerte (Rosa, 2005).

Wenngleich diese Beispiele Hand in Hand mit technischen Gegebenheiten gehen, ist das Tempo der Durchsetzungen von neuen Technologien nicht kausal auf die technische Beschleunigung zurückzuführen (Rosa, 2005). Die *Beschleunigung des sozialen Wandels*, so Rosa (2005), ist durch den Anstieg der Verfallsraten von Erwartungen sowie Erfahrungen gekennzeichnet und lässt sich zudem als eine Verkürzung der Gültigkeit von Handlungen, Werten und Funktionen definieren. Rosa (2005) bezieht sich damit auf die von Lübke (1998) erwähnte *Gegenwartsschrumpfung*. *Gegenwart* lässt sich dabei als ein Zeitraum definieren, in dem Erfahrungsraum und Erfahrungshorizont stabil und unverändert bleiben. Während die *Vergangenheit* aus diesem Blickwinkel all das, was nicht mehr gilt, bezeichnet, umfasst die *Zukunft* hingegen alles, was noch nicht gilt. Demzufolge besagt die These der *Beschleunigung des sozialen Wandels*, dass diese *Gegenwart*, sei es in der Wirtschaft, der Kunst, der Wissenschaft, der Familie etc., schrumpft. Vergangenheit und Zukunft müssen demnach in immer kürzer werdenden Abständen neu definiert werden (Rosa, 2005).

2.3. Die Beschleunigung des Lebenstempos

Diese Form der sozialen Beschleunigung nach Rosa (2005) ist eng verbunden mit der soeben genannten *Beschleunigung des sozialen Wandels*. Jedoch kann sie nicht direkt daraus abgeleitet werden, sondern stellt vielmehr eine Reaktion auf diese dar und bildet somit eine eigene Kategorie.

Diese dritte Art lässt sich mithilfe von objektiven sowie subjektiven Komponenten bestimmen. Objektive Komponenten lassen sich mittels Zeitbudgetstudien erfassen und

beinhalten Verkürzungen oder Verdichtungen von Handlungsepisoden. Als Beispiel nennt Rosa (2005) hier die kürzer werdende durchschnittliche Kommunikationsdauer in Familien oder die Verkürzung von Schlafens- und Essensdauer. Doch es werden nicht nur die Handlungen an sich verkürzt, sondern auch versucht, den Zeitraum zwischen zwei Aktivitäten zu verringern. Dies lässt sich durch schnellere Handlungen erreichen, also zum Beispiel durch schnelleres Essen oder jedoch durch Verringerung von Pausen zwischen den Aktivitäten. Hier spricht Rosa (2005) von einer Verdichtung der Handlungsepisoden. Diese Verdichtung lässt sich nicht nur durch die Beschleunigung erreichen, sondern ebenfalls durch eine Überlappung mehrerer Tätigkeiten. Das simultane Ausführen mehrerer Aktionen (*Multitasking*) führt zwar zu einer etwas langsameren Geschwindigkeit der einzelnen Tätigkeiten, ermöglicht jedoch eine schnellere Erledigung der Aktionen in ihrer Gesamtheit (Rosa, 2005).

Subjektive Komponenten der *Beschleunigung des Lebenstempos* umfassen die Folgen einer Verknappung von Zeitressourcen. Diese zeigen sich in der Zunahme des Gefühls von Zeitdruck, Zeitnot und des stressförmigen Beschleunigungszwangs. Auch die Angst „nicht mehr mitzukommen“ wird hier als Beispiel erwähnt (Rosa, 2005). Die Verkürzung und Verdichtung von Handlungen sind logische Konsequenzen dieser Wahrnehmung. Daraus resultiert auch vermutlich das Gefühl, die Zeit selbst vergehe schneller.

2.4. Akzelerationszirkel

Rosa (2005) begründet mithilfe des Akzelerationszirkels die These, dass sich die soziale Beschleunigung zu einem Prozess entwickelte, der sich selbst antreibt. Die drei Beschleunigungsformen erzeugen innerhalb eines Zirkels stets mehr Beschleunigung und er wird somit zu einem Feedback-System, welches sich selbst verstärkt. Aufgrund des zirkulären Aufbaus lässt sich die kausale Kette von jeder beliebigen Stelle aus analysieren (siehe Abbildung 1).

Triebkräfte der Beschleunigung I: Der Akzelerationszirkel

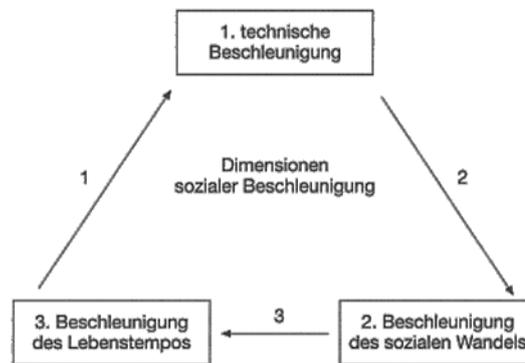


Abbildung 1. Der Akzelerationszirkel nach Hartmut Rosa (2005, S. 251)

Der primäre Zweck *technischer Beschleunigung* und deren Wirkung ist es Zeit zu sparen. Der prozessgebundene Zeitbedarf soll mittels technischer Hilfsmittel gesenkt und Zeitressourcen geschaffen werden, um mehr Zeit für andere Vorgänge zur Verfügung zu stellen. Somit stellt diese Form der sozialen Beschleunigung ebenfalls die Antwort auf die Zeitknappheit dar, welche auf der *Beschleunigung des Lebenstempos* beruht. Somit wird der Bedarf an Beschleunigungstechniken umso größer, je knapper die Zeitressourcen werden, beziehungsweise je mehr sich das Lebenstempo beschleunigt. Denn je mehr Zeitnot vorhanden ist, umso mehr steigt der Wunsch nach schnelleren Verbindungen und kürzeren Wartezeiten. Die *technische Beschleunigung* ist daher die direkte Konsequenz aus der Verknappung von Zeitressourcen und der Erhöhung des Lebenstempos – siehe Pfeil eins in Abbildung 1 (Rosa, 2005).

Die *technische Beschleunigung* führt nicht nur zu quantitativen Veränderungen der benötigten Zeitressourcen, sondern auch zu qualitativen Veränderungen der Relation von Raum und Zeit und der Sozialwelt und somit auch zum Wandel der Lebensform (der Pfeil mit der Nummer zwei in der Abbildung 1 veranschaulicht diese Beziehung). Als Beispiel fungiert hier die Einführung des Automobils, durch welche sich nicht nur die Räumlichkeit von Sozialbeziehungen veränderte, sondern auch die Geografie der Industriegesellschaft. Weitaus größere Distanzen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz wurden möglich, wodurch auch Siedlungsstrukturen von Stadt und Land beeinflusst wurden. Ein anderes und aktuelleres Beispiel einer noch andauernden Beschleunigungswelle stellt die der *digitalen Revolution* dar. Kommunikation und Informationsflüsse wurden erheblich durch die Einführung von Computer- und Medientechnologien beschleunigt und brachten ebenso Auswirkungen auf die soziale Welt mit sich. Neue Berufsstrukturen sind entstanden,

Produktionsweisen wurden erneuert und Kommunikationsmuster angepasst. Das alles führte zu einer Zeit-Raum-Kompression und somit zu einem sozialen Wandel. Weitere Beispiele nach Rosa (2005) sind weltweite Finanztransaktionen sowie Persönlichkeitsstrukturen, die sich aufgrund neuartiger Beziehungsformen ebenfalls verändern. Eine technische beziehungsweise technologische Beschleunigung fungiert infolgedessen als mächtige Triebfeder des sozialen Wandels. Was umgekehrt betrachtet bedeutet: Die *Beschleunigung des sozialen Wandels* ist die direkte Konsequenz aus der *technischen Beschleunigung*.

Die *Beschleunigung des sozialen Wandels* impliziert eine Verkürzung der Stabilität von Zeithorizonten und ein Auseinanderfallen des Erfahrungsraums, was wiederum zur dritten Form der sozialen Beschleunigung führt, der *Beschleunigung des Lebenstempos* (Pfeil drei in Abbildung 1). Erwartungs- und Erfahrungshorizonte müssen sowohl von Individuen als auch von Organisationen, Institutionen und Systemen ständig korrigiert und angepasst werden, um mit dem hohen Tempo der Veränderungen in der Umwelt mithalten und Anpassungsleistungen bewerkstelligen zu können. Dabei wird den Akteuren die Zeit knapp, was zu einer Verdichtung von Handlungen und zu einer Erhöhung des (Lebens-) Tempos führt. Die Beschleunigung des sozialen Wandels fungiert somit als Triebfeder für die *Beschleunigung des Lebenstempos*. Wodurch die Erhöhung des Lebenstempos als direkte Konsequenz der *Beschleunigung des sozialen Wandels* gesehen werden kann.

Die wahrgenommene Zeitknappheit trotz des gesteigerten Lebenstempos, ruft wiederum einen starken Drang nach weiteren neuen technischen Entwicklungen hervor und somit schließt sich der Kreis der Beschleunigung. Denn die scheinbare Erleichterung durch technologische Innovationen stellt in Wahrheit wieder eine antreibende Kraft für eine erneute Beschleunigung dar.

3. Beschleunigung in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen

Beschleunigung scheint zu einer allgemeinen Norm geworden zu sein, eine Anforderung, der sich Individuen nur schwer entziehen können. Neben Rosas Beschleunigungstheorie (2005) beschreibt auch das Konzept der Globalisierung einen Wandel der letzten Jahrzehnte. Dieser Globalisierungsprozess ist gekennzeichnet durch die zunehmende Internationalisierung von Märkten und den dadurch wachsenden Wettbewerb, den verschärften Standortwettbewerb zwischen Staaten, die rasante Vernetzung von

Personen und Unternehmen weltweit und die steigende Bedeutung von international vernetzten Märkten (Blossfeld et al., 2007). Dieser Prozess, charakterisiert durch Verdichtung und Beschleunigung, führt einerseits zu Produktivitätssteigerungen und zu einer Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards, andererseits nehmen auch unerwartete Marktentwicklungen zu. Durch die sich rasch verändernde Weltwirtschaft schwindet die Vorhersagbarkeit ökonomischer sowie sozialer Entwicklungen. Daraus folgt eine starke Unsicherheit. Auf einer organisationalen Ebene wird es deutlich erschwert, langfristige Ziele für das Unternehmen zu verfolgen sowie flexibel genug zu sein, um im internationalen Wettbewerb mithalten zu können. Für Individuen wird es ebenso schwieriger, eine Zukunft zu planen, zumal die Gültigkeitsdauer der eigenen Fähigkeiten und des eigenen Wissens immer kürzer zu werden scheint.

Flexibilität ist das große Schlagwort unserer Zeit. So spricht Voß von einem *tiefgreifenden Strukturwandel*, der eine Flexibilität aller Bereiche umfasst und zu einer *Entgrenzung* auf zeitlicher, räumlicher und sozialer Ebene führt. Als Beispiele dienen Gleitzeit, Telearbeit, Home Office sowie eine allgemeine Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, und der Rückgang von beständigen Beziehungen zu KollegInnen oder ständig wechselnden ProjektpartnerInnen auf der sozialen Ebene (Voß, 1998).

Doch wie beeinflusst nun eine Beschleunigung die Arbeitswelt? Rosa (2005) spricht davon, dass die Dynamik des Akzelerationszirkels alle gesellschaftlichen Bereiche umfasst. So wird auch im Arbeitsleben ein gravierender Strukturwandel wahrgenommen. Vor allem in den Bereichen Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisationen und Organisationsstrukturen lassen sich Beschleunigungstendenzen feststellen (Korunka & Kubicek, 2013). Sei es die Entscheidungsgeschwindigkeit auf der Ebene der Organisationsstruktur (Zundel, 2004, zitiert nach Korunka & Kubicek, 2013), die Veränderungen der Standardarbeitszeiten hinsichtlich Lage, Dauer und Verteilung auf der Ebene der Arbeitsorganisation (Seifert 2007) oder der Dynamisierungstendenzen von Strukturen auf der Ebene der Arbeitsanforderungen (Korunka & Kubicek 2013). Ihnen allen ist eine Flexibilisierung und Dynamisierung innerbetrieblicher sowie gesamtgesellschaftlicher Strukturen gemein, die Erwerbspersonen dementsprechend betrifft. Diese neuen Anforderungen werden aufgrund ihrer Entstehung als *beschleunigungsbedingte Anforderungen* betrachtet (Korunka & Kubicek, 2013) und beinhalten zum Beispiel einen ansteigenden Zeitdruck und ein ansteigendes Arbeitspensum (Ulferts, Korunka und Kubicek, 2013). Korunka und Kubicek (2013) differenzieren zwischen vier beschleunigungsbedingten Anforderungen: *Unsicherheitsmanagement*

(Umgang mit einer zunehmenden Unsicherheit im Arbeitsleben), die *Notwendigkeit zur Neuorientierung* (als Folge der schwindenden Gültigkeit von Fähigkeit und Wissen), *Autonomieanforderung und Selbstkontrolle* (beinhalten ein selbstbestimmtes und verantwortungsbewusstes Arbeiten) und *Arbeitsintensivierung und -verdichtung* (welche ebenso aus den gegenwärtigen Dynamisierungstendenzen resultieren).

Der technische Einfluss beziehungsweise die nach Rosa (2005) benannte technologische Beschleunigung in Verbindung mit der Beschleunigung des sozialen Wandels sind stark für Veränderungen dieser Arbeitsanforderungen verantwortlich, jedoch vorwiegend auf der organisationalen bzw. gesamtgesellschaftlichen Ebene. Die Beschleunigung des Lebenstempos hingegen wirkt auf der Handlungsebene und somit auf Veränderungen der Handlungsanforderungen, welche die arbeitenden Personen direkt betrifft. Die Dynamisierungstendenzen ereignen sich also auf verschiedenen Ebenen. Die Beschleunigung des Lebenstempos bewirkt unmittelbar eine Beschleunigung des Arbeitstempos. Diesem gestiegenen Arbeitstempo folgt die neue Anforderung *Arbeitsintensivierung*. Damit die anfallenden neuen Arbeitsanforderungen von den ArbeitnehmerInnen bewältigt und in der vorgegebenen Zeit ausgeführt werden können, muss das Arbeitstempo erhöht werden. Dies kann entweder erreicht werden, indem Handlungen schneller durchgeführt werden und somit mehr Aufgaben in gleicher oder sogar kürzerer Zeit vollendet werden können, oder es wird die Arbeitszeit verlängert beziehungsweise Pausen und Leerzeiten reduziert. Die dritte Möglichkeit besteht darin, mehrere Arbeitshandlungen gleichzeitig auszuführen um die vorhandene Zeit effektiv zu nutzen (Korunka & Kubicek, 2013). Da Arbeitsintensivierung den Hauptbestandteil der Untersuchung dieser Arbeit ausmacht wird im Folgenden näher darauf eingegangen.

4. Arbeitsintensivierung

Es gibt für das Konstrukt der Arbeitsintensität oder Arbeitsintensivierung keine allgemein anerkannte Definition, vielmehr ist es eine Ansammlung verschiedenster Aspekte. Da der Begriff *Arbeitsintensivierung* jedoch eine Steigerungsform beinhaltet, kann dabei von einer Steigerung oder einer Erhöhung der Arbeitsintensität gesprochen werden. Rau (2012) sieht in der Arbeitsintensität die „zu erbringende Arbeit pro Zeiteinheit“ (S. 186) und betont, dass eine wahrgenommene Arbeitsintensität aber auch

von der Art der Arbeit (körperliche oder geistige Arbeit) und der dafür verfügbaren Zeit abhängt. Green (2004a) definiert Arbeitsintensivierung als Anstieg des Anteils effektiver Arbeit pro Arbeitsstunde und betrachtet diese als Folge von technologischem und organisationalem Wandel. Green und McIntosh (2001) sehen die Manifestation von Arbeitsintensivierung dabei in den zwei Möglichkeiten, damit umzugehen: mehr Stunden am Arbeitsplatz zu verbringen oder mehr Arbeit in derselben Zeit zu verrichten (oder auch eine Kombination der beiden). Auch Korunka und Kubicek (2013) sprechen von zwei Formen der Arbeitsintensivierung: längere Arbeitszeit oder höherer Arbeitseinsatz in einer Zeiteinheit. Green (2001) differenziert zudem zwischen *extensive effort*, *intensive effort* und *work effort*. *Extensive effort* bezeichnet die Zeit, die in der Arbeit verbracht wird und *intensive effort* beschreibt die Intensität der Arbeit während der Arbeitszeit. *Work effort* hingegen beinhaltet die Arbeitsintensität des Arbeitsaufwandes im Allgemeinen und meint das Ausmaß des physischen und/ oder mentalen Beitrags zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben während eines Arbeitstages.

Seit einigen Jahren steht die Arbeitsintensität immer wieder im Fokus der Wissenschaft. Vor allem in Großbritannien wurden einige Studien zum Anstieg der Arbeitsintensität durchgeführt und seit den 1980ern auch eine deutliche Zunahme in verschiedensten Branchen, vor allem aber im Produktionsbereich, festgestellt. In den 1990ern setzte sich die Steigerung zunehmend fort. Dabei wurde der Anstieg zwischen 1992 und 1997 von Frauen schneller wahrgenommen als von Männern und mehr im öffentlichen als im privaten Bereich (Green, 2001). Anhand der Daten der Social Survey Programme verglichen Olsen, Kalleberg und Nesheim (2010) vier Länder bezüglich Arbeitsintensität und vier weiteren Dimensionen (extrinsische sowie intrinsische Belohnungen, Arbeitsbedingungen und interpersonale Beziehungen). Die Länderunterschiede von Norwegen, Westdeutschland, USA und Großbritannien wurden 1989, 1997 sowie 2005 erhoben. Dabei konnte ebenfalls ein Anstieg der Arbeitsintensität über alle Zeitpunkte hinweg und in allen vier Ländern festgestellt werden. Green und McIntosh (2001) kamen zu ähnlichen Befunden als sie anhand des *European Survey on Working Conditions* (ESWCs), ein Fragebogen der sowohl das Arbeitstempo als auch Deadlines von Terminen abfragte, die wahrgenommene Arbeitsintensität zwischen 1991 und 1996 verglichen. Auch hier konnte ein Anstieg der wahrgenommenen Arbeitsintensität in fast allen EU Staaten festgestellt werden. Sowohl die wahrgenommene Arbeitsgeschwindigkeit als auch die Notwendigkeit die Arbeit bis zu einem gewissen Zeitpunkt zu verrichten, stiegen in diesen fünf Jahren stark an. Waren es 1991 zum Beispiel

18% der ArbeitnehmerInnen die davon berichteten, zu jeder Zeit in höchster Geschwindigkeit zu arbeiten, waren es 1995 schon 25% aller Befragten. Dieser Anstieg beruht nach Green und McIntosh (2001) auf der Zunahme von neuen Technologien, dem steigenden Konkurrenzdruck und dem sinkenden Arbeitnehmerschutz. Darum wird eine Arbeitsintensivierung vor allem in computerbasierten Arbeitsplätzen wahrgenommen.

Aber auch in den 2000ern scheint die Intensivierung in der Arbeitswelt nicht zu stoppen zu sein. Eine 2006 durchgeführte Studie von Manpower, eines der größten Unternehmen in Großbritannien, zeigte, dass 97% der befragten ArbeitnehmerInnen eine Veränderung der Arbeit bemerkten. Zudem waren 83% der Meinung, dass sich die Arbeitswelt weiterhin schneller als je zuvor verändern wird. Vor allem der technische Einfluss und die zunehmende Flexibilität soll laut den Umfragen für den fortwährenden Wandel der Arbeit verantwortlich sein (A Manpower Report, 2006). Obwohl sich der Anstieg der Arbeitsintensität seit 2005 dem Anschein nach etwas verlangsamt hat, berichteten im *Fifth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012) trotzdem 62% der ArbeitnehmerInnen, zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit zu strengen Deadlines zu arbeiten und 59% berichteten ebenso, in einer sehr hohen Arbeitsgeschwindigkeit zu arbeiten (auch zu mindestens einem Viertel der Arbeitszeit). Ähnliches wird auch im *Sixth European Working Conditions Survey* berichtet: 36% der Erwerbstätigen arbeiten „die ganze Zeit“ beziehungsweise „fast die ganze Zeit“ unter erheblichen Termindruck und 33% schildern ein hohes Arbeitstempo (Eurofound, 2015). Dabei sind es vor allem die Männer, welche über strikte Deadlines und eine hohe Arbeitsgeschwindigkeit klagen.

Der DGB- Index „Gute Arbeit“ (2017) berichtet vor allem bei Beschäftigten einer hochgradig digitalisierten Arbeit von einer starken Steigerung der Arbeitsintensität. So zeigten die Ergebnisse einer Umfrage deutscher Beschäftigter, dass Arbeitshetze sowie Arbeitsintensivierung (aber auch Störungen und Unterbrechungen) mit dem Grad der Digitalisierung zunehmen.

Des Weiteren nahmen SchichtarbeiterInnen - laut dem *Fifth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012) - die höchste Arbeitsintensität wahr, während TeilzeitarbeiterInnen von einer geringen Intensität berichteten. Darüber hinaus sind dem *Sixth European Working Conditions Survey* zufolge vor allem junge Erwerbstätige und Erwerbstätige mit langen Arbeitszeiten von einer hohen Arbeitsintensität betroffen (Eurofound, 2015).

Die höchste Arbeitsintensität wird in der Türkei empfunden, dicht gefolgt von Österreich und Deutschland, während in Albanien und Bulgarien die niedrigste Intensität

dargelegt wurde. Im Allgemeinen stieg die Arbeitsintensität über die letzten zwei Jahrzehnte aber in allen europäischen Ländern (Eurofound, 2012).

4.1. Ursachen

Das Konzept der Arbeitsintensivierung basiert auf Rosas Beschleunigungstheorie (2005). Vor allem die Beschleunigung des Lebenstempos und die daraus entstehende Beschleunigung des Arbeitstempos führen zu einer Arbeitsintensivierung. Green (2001) nennt als Grund vor allem den technologischen und organisationalen Wandel und auch Green und McIntosh (2001) sehen als Grund für den Anstieg die Zunahme von neuen Technologien. Aber auch eine Personalpolitik mit Fokus auf Commitment trägt zur Arbeitsintensivierung bei (Green 2004). Brown (2012) sieht als Ursache für eine Arbeitsintensivierung ebenso Konkurrenzdruck kombiniert mit technologischen Verbesserungen, Stellenabbau, abnehmender Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern und Jobunsicherheit.

Dass die technologische Entwicklung bei der Arbeitsintensivierung eine große Rolle spielt, scheint ohne Zweifel zu sein. Personen, die zum Beispiel in einem hohen Ausmaß einen Computer an ihrem Arbeitsplatz nutzen, berichten auch über hohe Werte der Arbeitsintensität. Dabei wirkt sich aber nicht nur das Ausmaß der eigenen Nutzung von technologischen Hilfsmitteln (z.B. Computer) am Arbeitsplatz aus, sondern ebenso die generelle technologische Verwendung im Unternehmen (Green & McIntosh, 2001). Die Möglichkeit einer Kontrolle und einer Überwachung der Arbeitsgeschwindigkeit der MitarbeiterInnen beeinflusst ebenfalls die Arbeitsintensivierung. Benefit - Systeme bewirken zudem eine Leistungssteigerung jedes Einzelnen (Green, 2004b). Auch Kieslbach und Kuhn (2009) sehen eine Leistungsmaximierung in Form von flexibler Arbeitsvereinbarung, Produktionsnetzwerke und erweiterte Formen der Humanressourcen (neue Managementmethoden etc.) als Auslöser für eine Arbeitsintensivierung. Der vorhandene Leistungs- und Wettbewerbsdruck, der auch auf die Steigerung von Exporten zurückgeführt werden kann, steht ebenso in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitsintensität (Green & McIntosh, 2001).

Aber auch auf Organisationsebene lassen sich Beschleunigungstendenzen (Korunka & Kubicek, 2013) und Veränderungen feststellen, welche sich auf eine Steigerung der Arbeitsintensität auswirken (Houtman, 2007). Veränderungen von Organisationsstrukturen

verlangen von den ArbeitnehmerInnen vor allem eine höhere Flexibilität, welche zu einer Arbeitsintensivierung führt (Green, 2004a). Allen Voran können Unterbrechungen im Organisationskontext als Grund für eine hohe Arbeitsintensivität gesehen werden. So berichteten im *Sixth European Working Conditions Survey* 33% der ArbeitnehmerInnen von sehr häufigen Unterbrechungen, im Jahr 2000 waren es lediglich 10%. Unterbrechungen und Störungen können als Zeichen einer schlechten Arbeitsorganisation und eines schlechten Managements gesehen werden (Eurofound, 2015). Unterbrechungen führen in Folge dessen zu höheren Werten im Bereich Zeitdruck, Stress, Arbeitsmenge und Frustration, denn um die Zeit der Unterbrechungen zu kompensieren, werden Aufgaben dementsprechend schneller ausgeführt. Somit wirken sich Unterbrechungen nicht negativ auf die Arbeitszeit aus, dafür aber auf die Belastungen der Arbeitnehmerinnen (Mark, Gudith & Klocke, 2008).

Da eine Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit als Form der Arbeitsintensivierung gesehen werden kann, zählen Unterbrechungen und Störungen zu den Ursachen einer ansteigenden Arbeitsintensität. Ebenso wie technologische Entwicklungen, steigender Wettbewerbsdruck, sinkende Arbeitssicherheit, veränderte Humanressourcen, Leistungsmaximierung und die erhöhte Möglichkeit der Überwachung und Kontrolle der MitarbeiterInnen.

4.2. Folgen und Auswirkungen

Möglichkeiten, mit einer vorhandenen Steigerung der Arbeitsintensität umzugehen sind, wie schon in den oberen Abschnitten erläutert, entweder die Arbeitsgeschwindigkeit zu erhöhen oder die Arbeitszeit zu verlängern, beziehungsweise Pausen und Leerzeiten zu verkürzen. Eine dritte Strategie, die genutzt werden kann, um mit den neuen Anforderungen umzugehen, ist die des Multitaskings - also die zeitgleiche Ausübung mehrerer Handlungen (vgl. Rosa, 2005; Korunka & Kubicek, 2013). Doch wie wirkt sich der Umgang mit Arbeitsintensivierung auf das Individuum selbst aus?

Sind ArbeitnehmerInnen mit einer hohen Arbeitsintensität konfrontiert, mündet dies oft in ein ungesundes Stresslevel. ArbeitnehmerInnen, die von einem hohen Level an Arbeitsintensität berichten, empfinden eine höhere Arbeitsbelastung und größeren Stress im Job (Burke, Singh & Fiksenbaum, 2010). 20% der Arbeitnehmerinnen des *Fifth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012) berichten auch von einem

niedrigen psychischen Wohlbefinden. Kieselbach und Kuhn (2009) sehen eine erhöhte Arbeitsintensität ebenfalls als Hauptursache für Stress, Burnout und andere Gesundheitsgefährdungen, vor allem wenn die Arbeitsintensität mit einer geringen Autonomie einhergeht. Rau und Kollegen konnten dies in ihrer Studie bestätigen und stellten einen positiven Zusammenhang zwischen hoher Arbeitsintensität und depressiven Erkrankungen fest (Rau, Gebele, Morling, & Rösler, 2010). Zudem hat Arbeitsintensivierung einen starken Einfluss auf die Erholung und wird als Quelle von Schlafstörungen und Erschöpfungszuständen gesehen (Rau, 2012).

Eine hohe Arbeitsintensität kann nach Haubl und Voß (2011) aber nicht nur überfordern, sondern auch motivieren. Ob eine Arbeitsintensivierung zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, hängt dabei vor allem von Faktoren in der Organisation ab (gute Arbeitsbeziehung zu Vorgesetzten und KollegInnen, gute Arbeitsbedingungen), die den ArbeitnehmerInnen Halt geben. Eine steigende Arbeitsintensität belastet jedoch deutlich die Work-Life-Balance der ArbeitnehmerInnen, was hauptsächlich auf Kosten der Familie geht (Haubl & Voß, 2011). Boxall und Macky (2014) konnten bestätigen, dass Arbeitsintensivierung Stress, Work-Life-Imbalance und Ermüdung erzeugt. Brown (2012) untersuchte auch anhand australischer Angestellter den Einfluss der Arbeitsintensivierung auf die Work-Life-Balance. Zusätzlich stand die Arbeitszufriedenheit und ein Generationsunterschied zwischen den *Baby Boomern* (Jahrgang 1946-1964, „leben um zu arbeiten“) und der *Generation X* (1965-1976, „arbeiten um zu leben“) im Fokus. Dabei stellte Brown zwar eine kurzfristige Produktivitätssteigerung durch eine Arbeitsintensivierung fest, jedoch gab es einen deutlichen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und Arbeitszufriedenheit sowie der Work-Life-Balance. Der Unterschied zwischen den Generationen war dabei minimal (Brown, 2012). In einer Studie mit Krankenschwestern konnte Ähnliches bestätigt werden. Die Ergebnisse zeigten eine Intensivierung ihrer Arbeit seit den 1990ern und es konnte festgestellt werden, dass jene Intensivierung zu zunehmenden Stress und abnehmender Arbeitszufriedenheit führt (Zeytinoglu et al, 2007).

Sämtliche Studien lassen demnach vermuten, dass eine Arbeitsintensivierung tendenziell negative Folgen hat. So wird im *Fifth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012) eine hohe Arbeitsintensität auch als eine von sechs Risikofaktoren am Arbeitsplatz aufgeführt.

Da der Fokus dieser Arbeit neben der Arbeitsintensivierung auf SchichtarbeiterInnen liegt, soll im nächsten Abschnitt näher auf die Thematik sowie die

Auswirkungen einer Schichtarbeit eingegangen werden. Anschließend wird zu den Hypothesen der vorliegenden Arbeit hingeleitet.

5. Schichtarbeit und ihre Folgen

Veränderungen in der Arbeitswelt brachten nicht nur einen Wandel der Arbeit selbst mit sich, sondern erforderten auch eine neue Zeiteinteilung. Teilzeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeitverträge, Arbeit auf Abruf und natürlich verschiedene Schichtformen sind Auswirkungen einer drastischen Vervielfältigung von Arbeitszeitformen hinsichtlich Dauer, Lage und Regulierungsform (Voß, 1998). Die Arbeitszeiten werden vielfältiger und flexibler und der Trend zur Nacht-, Schicht- sowie Wochenendarbeit setzt sich weiterhin fort (Seifert, 2007). Vor allem Verfahren, die im einschichtigen Betrieb nicht mehr zu bewältigen sind oder keine Unterbrechung dulden, führen zwangsläufig zum mehrschichtigen Betrieb (Maucher, 1965). Durch die Beschleunigung von wirtschaftlichen sowie technischen Gegebenheiten sind die Schicht- und Nachtarbeiten in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken. War früher die Schichtarbeit nahezu ausschließlich in den klassischen Arbeitsbereichen wie Kohle und Stahl, sowie in medizinischen Bereichen anzutreffen, ist sie heute fixer Bestandteil verschiedenster Branchen (Beermann, 2010; Angerer & Petru, 2010). Allen voran hat sich diese Form der Arbeit im Dienstleistungssektor in den letzten Jahren ausgebreitet. So werden beispielsweise im Verkehrswesen, bei Sicherheitsdiensten, sowie in der Energiewirtschaft und der Kommunikationsbranche rund um die Uhr Leistungen angeboten und auch angefordert (Angerer & Petru, 2010).

5.1. Definition

Schichtarbeit ist durch die Form der Tätigkeit gekennzeichnet, welche sich entweder durch wechselnde Zeiten (Wechselschichtsystem) oder durch konstant ungewöhnliche Arbeitszeiten (permanente Schichtsysteme, Dauerschicht) äußert. Dabei wechseln sich mehrere ArbeitnehmerInnen am selben Arbeitsplatz ab, damit der Arbeitsplatz unabhängig von der Arbeitszeit des Individuums permanent besetzt ist. Je nach Tageszeitpunkt der Schicht wird zwischen Tages-, Nacht-, Früh- oder Spätschicht

unterschieden. Wechselnde Arbeitsschichten sind in vielen Bereichen heute aus technologischen, wirtschaftlichen und versorgungstechnischen Gründen unvermeidbar. Durch die Aufteilung der Arbeitszeit und die kontinuierliche Belegung der Arbeitsplätze durch wechselnde Schichten wird eine bessere Auslastung industrieller Produktionseinrichtungen sichergestellt sowie längere Betriebs- und Öffnungszeiten im Dienstleistungsgewerbe (Angerer & Petru, 2010) ermöglicht.

5.2. Auswirkungen der Schichtarbeit

Durch das Arbeiten zu wechselnden Tageszeiten entstehen zahlreiche Belastungen und Risiken. Hauptgrund dafür ist die endogene Rhythmik, die den Takt von Schlafbedürfnis und Wachheit bestimmt, sowie viele weitere biologische und psychische Funktionen im 24-Stunden Rhythmus. SchichtarbeiterInnen müssen aber zeitversetzt zu jenem endogenen Zirkadianrhythmus wach sein und arbeiten beziehungsweise schlafen. Dies führt häufig zu massiven Schlafstörungen, woraus erhöhte Müdigkeit entsteht und infolge dessen verminderte Leistungsfähigkeit während der Arbeit. SchichtarbeiterInnen die über extreme Müdigkeit während ihrer Schicht berichten beziehungsweise unter einer gravierenden Schlaflosigkeit leiden (die unter Umständen auch mit sozialen oder beruflichen Beeinträchtigungen in Verbindung stehen), sind gefährdet an der *shift work disorder* (SWD) zu erkranken. Dabei handelt es sich um eine Erkrankung beziehungsweise Störung des zirkadianen Rhythmus, welche durch anhaltende oder wiederkehrende Muster von Schlafstörungen, exzessive Schläfrigkeit während des Tages und generelle Schlaflosigkeit charakterisiert ist (Wright, Bogan & Wyatt, 2013).

Durch die eingeschränkte Reaktionsfähigkeit, Aufmerksamkeit, Konzentration und Belastbarkeit ist das Unfallrisiko bei SchichtarbeiterInnen deutlich erhöht (Angerer & Petru, 2010; Wright, Bogan & Wyatt, 2013). Neben Schlafstörungen und einem erhöhten Verletzungsrisiko durch Unfälle hat die Schichtarbeit ebenfalls deutliche Auswirkungen auf die Entstehung von weiteren Krankheiten. Die Entwicklung von kardiovaskulären Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen, Krebserkrankungen und gastrointestinalen Störungen sowie sensomotorischen neurologischen Störungen sind bei ArbeitnehmerInnen im Schichtbetrieb keine Seltenheit (Angerer & Petru, 2010; Kantermann, Juda, Vetter & Roenneberg, 2010, Åkerstedt, 1990), vor allem wenn der Schichtbetrieb Nachtarbeit beinhaltet (Åkerstedt & Wright, 2009).

Zusätzlich ändert sich auch das private Umfeld. Durch die wechselnden Arbeitszeiten kommt es vermehrt zu Einschränkungen im sozialen und familiären Umfeld und ziehen negative Auswirkungen mit sich (Van Amelsvoort, Jansen, Swaen, Van Den Brandt & Kant, 2004). Die Teilnahme an gesellschaftlichen, sportlichen, kulturellen, gesundheitsfördernden Aktivitäten etc. wird deutlich erschwert (Angerer & Petru, 2010). So haben ArbeiterInnen in einer routierenden Schicht weniger Freunde und gehören ebenso weniger Organisationen und Vereinen an als Erwerbstätige mit geregelten Arbeitszeiten während des Tages (Mott, Mann, McLouchlin & Warwick, 1965). Dies führt in weiterer Folge zu einem Gefühl der sozialen Benachteiligung, sozialen Problemen und erhöhter Scheidungsanfälligkeit (Kantermann, Vetter & Roenneberg, 2010).

Schichtarbeit weist also neben diversen gesundheitlichen Risiken auch Nachteile im Sozialleben der ArbeitnehmerInnen auf. Doch wie haben die beschleunigungsbedingten Anforderungen das SchichtarbeiterInnen- Dasein verändert? Da SchichtarbeiterInnen fixierte Arbeitszeiten haben, ist auch die Dauer vorgegeben, in denen sie ihre Anforderungen zu bewältigen haben. Die Möglichkeit länger zu bleiben, um alle Aufträge zu erfüllen besteht daher nicht. Das Arbeitstempo muss also dementsprechend erhöht werden, indem mehr Aufgaben in gleicher oder kürzerer Zeit verrichtet werden (Korunka & Kubicek, 2013; Green & McIntosh, 2001). Wie gehen SchichtarbeiterInnen also mit dieser Arbeitsintensivierung um? Den *European Working Conditions Surveys* (Eurofound, 2012; Eurofound, 2015) zufolge nehmen SchichtarbeiterInnen eine Arbeitsintensität am stärksten wahr. Doch wie wirken sich eine andauernde Produktionssteigerung und die damit in Verbindung stehenden erhöhten Anforderungen auf das psychische Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit etc. aus? Mit der Stichprobe der ProduktionsmitarbeiterInnen im Schichtbetrieb soll die Erhebung dieser Arbeit mehr Klarheit in Bezug auf diese Fragen bringen.

6. Fragestellung- Hypothesen

Im Folgenden wird auf für diese Studie relevante Konstrukte näher eingegangen und die Hypothesen dargelegt.

6.1. Anforderungen – Belastung oder Herausforderung

Nach Rosa (2005) gibt es sowohl positive als auch negative Aspekte von Beschleunigung. Der technologische Fortschritt wird zum Beispiel vor allem dann als Gewinn betrachtet, wenn sie in Zusammenhang mit Zeitersparnis stehen. Erleichternde Innovationen werden also großteils positiv gesehen, die sich daraus entwickelnden Folgen können aber auch negativ betrachtet werden. Vor allem die Anforderungen, die aus dem sozialen Wandel entstehen, können als Möglichkeit und Herausforderung angesehen werden oder eben auch mit Gefühlen von Angst und Unsicherheit einhergehen.

Beschleunigungsbedingten Anforderungen oder Anforderungen der Arbeitsintensivierung können ebenso mit unterschiedlichen Herangehensweisen begegnet werden. Denn je nach Ressourcenlage bewerten Personen Anforderungen nicht nur unterschiedlich, sie handhaben sie auch unterschiedlich und sind demnach auch in verschiedener Weise von ihnen betroffen. Ob Arbeitsintensivierung also als Herausforderung oder Bedrohung wahrgenommen wird, hängt von verschiedenen situativen und persönlichen Bedingungen und Ressourcen (Wahrnehmung und Kontrolle von zeitlichen Strukturierungen, Unterstützung von KollegInnen und Vorgesetzten etc.) ab (Korunka & Kubicek, 2013).

Das Job-Demands-Resources-Modell beschäftigt sich genauer mit solchen Ressourcen und deren Auswirkungen und geht davon aus, dass sich Charakteristiken in der Arbeitsumgebung nach *Arbeitsanforderungen* und *Arbeitsressourcen* differenzieren lassen (Bakker & Demerouti, 2007). Arbeitsanforderungen beziehen sich dabei auf physische, psychische, soziale sowie organisationale Gesichtspunkte, welche physische und psychische (kognitive und emotionale) Fähigkeiten abverlangen und ebenso mit physischen und psychischen Kosten einhergehen - zum Beispiel Arbeitsdruck, ungünstiges Arbeitsumfeld oder emotionsgeladene Kontakte mit KlientInnen. Obwohl Arbeitsanforderungen nicht zwingend negativ sein müssen, haben sie dennoch großes Potential, sich zu Stressoren weiter zu entwickeln. Arbeitsressourcen hingegen bezeichnen physische, psychische, soziale sowie organisationale Gesichtspunkte, welche Erwerbstätig unterstützen, um Arbeitsziele zu erreichen, hohe Anforderungen auszubalancieren und persönliche Potentiale zu entfalten. Arbeitsanforderungen können laut diesem Modell also durch vorhandene Ressourcen abgeschwächt werden (Bakker & Demerouti, 2007).

Anforderungen beziehungsweise die daraus entstehenden Stressoren müssen aber nicht zwangsweise negativ wahrgenommen werden. Laut dem transaktionalen

Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), entsteht Stress immer in Interaktion zwischen Umwelt und Individuum und hängt von der subjektiven Bewertung der Individuen ab. Das Modell beinhaltet zwei Prozesse als wichtige Komponenten für eine stressige Interaktion des Individuums mit der Umwelt: kognitive Beurteilung und Coping. Die kognitive Beurteilung bezieht sich auf die Evaluation der Person, ob der Zusammenstoß mit der Umwelt relevant für das eigene Wohlbefinden ist, und wenn ja in welchem Ausmaß. Lazarus und Folkman (1984) differenzieren hierbei zwischen der *primären Bewertung*, der *sekundären Bewertung* und der später folgenden *Neubewertung*. In der primären Bewertung schätzt die Person den eigenen Anteil an der Situation ein. Zum Beispiel ob es potentielle Schäden oder Benefits gibt, ob eventuelle Gesundheitsrisiken bestehen oder ob das Wohlergehen eines nahestehenden Menschen in Gefahr ist (Schädigung, Herausforderung, Bedrohung). Hier spielen persönliche Charakteristiken eine große Rolle. Punkte wie die eigenen Werte, Commitment, Ziele und der Glaube an sich selbst helfen der Person die Situation zu evaluieren (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, Folkman, Gruen & DeLongis 1986). In der sekundären Bewertung geht es darum herauszufinden, was getan werden kann um potentielle Schäden zu vermeiden oder die Chancen auf mögliche Benefits zu erhöhen. Das Individuum analysiert die verfügbaren Ressourcen und fasst Bewältigungsstrategien ins Auge.

Coping bezieht sich auf die kognitiven Beiträge sowie das Verhalten des Individuums, um internale sowie externale Anforderungen der vorliegenden Situation zu managen. Coping hat dabei die Funktion, einerseits mit dem Problem zurechtzukommen und andererseits die Emotionen zu regulieren. Coping bezieht sich somit auf die problem- oder emotionsorientierte Stressbewältigung (Lazarus, Folkman, Gruen & DeLongis, 1986). In der darauf folgenden *Neubewertung* werden die aktuellen Informationen aus der Umwelt verwendet, um die Situation neu zu bewerten beziehungsweise die ursprüngliche Bewertung zu verändern (Lazarus & Folkman, 1984).

Ob eine vorliegende Situation als stressig bzw. als negativ betrachtet wird, hängt demnach von der Interaktion des Individuums mit der Umwelt ab und welche Ressourcen zur Bewältigung zur Verfügung stehen. Potentiell stressauslösende Faktoren wirken somit nicht bei allen Menschen gleich. Persönlichkeitseigenschaften, Erfahrungen, Ressourcen sowie Fertigkeiten müssen berücksichtigt werden.

Stress wurde schon in zahlreichen Studien in Verbindung mit Arbeit und der Arbeitsperformance untersucht. Und auch hier wird zwischen „gutem“ und „schlechtem“ Stress unterschieden. Während Selye (1982) zwischen eustress (positiver Stress) und

distress (negativer Stress) unterscheidet, differenzieren LePine, Podsakoff und LePine (2005) in ihrem Modell zwischen *hindrance stressors* - bedrohenden/belastenden Stressoren - und *challenge stressors* - herausfordernden Stressoren. Während *hindrance*-Stressoren mit einem negativen Effekt auf die Performance und die Motivation einhergehen, haben *challenge*- Stressoren einen positiven Effekt im Arbeitskontext. Als *challenge*-Stressoren werden Arbeitsanforderungen bezeichnet, welche Fähigkeiten, persönliches Wachstum und Zielerreichung fördern können. Hier zählen Anforderungen wie zum Beispiel das Arbeitspensum, Zeitdruck und Verantwortung dazu. ArbeitnehmerInnen nehmen diese Anforderungen als Herausforderung an und sehen darin die Möglichkeit zu lernen und Kompetenzen zu erreichen und zu beweisen. Belastende Anforderungen, *hindrance*- Stressoren, verhindern das persönliche Wachstum sowie die Zielerreichung und die Fähigkeitserweiterung. Rollenkonflikte, Organisationspolitik und Auseinandersetzungen können zu jenen Anforderungen gehören und werden von den ArbeitnehmerInnen als Hindernisse und Barrieren gesehen (Crawford, Lepine & Rich, 2010). In einer Studie mit 2000 ManagerInnen in den USA untersuchten Cavanaugh, Boswell, Roehling und Boudreau (2000) die unterschiedliche Wirkungsweise der Stressoren. Anforderungen, die als Herausforderung eingestuft wurden, korrelierten dabei positiv mit Arbeitszufriedenheit und wiesen einen negativen Zusammenhang mit Kündigungsabsicht und Jobsuche auf, während Belastungsanforderungen einen gegenteiligen Effekt zeigten. Boswell, Olson-Buchanan und LePine (2004) fanden in ihrer Studie mit 500 UniversitätsmitarbeiterInnen ebenso einen Zusammenhang zwischen *hindrance*-Stressoren und unerwünschten Arbeitsergebnissen wie geringe Loyalität, vermehrte Suche nach einem anderen Arbeitsplatz sowie größere Kündigungsabsichten, während *challenge*- Stressoren zu jenen Faktoren eine negative Korrelation aufwiesen. Zusätzlich zeigte sich, dass das von *challenge*- Stressoren (z.B. Grad der Verantwortung) hervorgerufene Gefühl von Herausforderung mit einem positiven Verhalten am Arbeitsplatz einhergeht. Das Empfinden einer Herausforderung fungiert demnach als Mediator (Boswell, Olson-Buchanan & LePine, 2004). Challenge- Stressoren werden zudem mit einer höheren Motivation (LePine, Podsakoff & LePine, 2005) sowie mit einem höheren Engagement assoziiert (Crawford, LePine & Rich, 2010). Bezüglich dem Wohlbefinden konnte kein differenzierender Effekt festgestellt werden. Sowohl *challenge* als auch *hindrance*-Stressoren stehen in einem positiven Zusammenhang mit psychischen Belastungen wie emotionale Erschöpfung und Ängstlichkeit (Boswell, Olson-Buchanan und LePine, 2004). Stress wirkt sich also negativ auf das Wohlbefinden aus, egal ob es sich

um positive oder negative Stressoren handelt. So zeigen etwa sowohl herausfordernde als auch belastende Stressoren einen positiven Zusammenhang mit Burnout (Crawford, LePine & Rich, 2010).

Da unterschiedliche Anforderungen unterschiedlich wahrgenommen und als Herausforderung oder Belastung eingestuft werden können, soll in dieser Studie nicht nur die Wahrnehmung einer Arbeitsintensivierung abgefragt werden, sondern zusätzlich eine Bewertung dieser erfolgen.

6.2. Zeitdruck

Zeitdruck wird beschrieben als ein „Sich bedrängt sein fühlen“, dem sich eine Person aufgrund von einzuhaltenden und bevorstehenden Terminen ausgesetzt sieht (Duden, 2017). Neben der Monotonie gehört Zeitdruck zu der Gruppe der Regulationsüberforderungen, welche durch andauernde Anforderungen der Leistungserbringung gekennzeichnet sind, die im Widerspruch zu physiologischen und auch psychologischen Voraussetzungen und Leistungskapazitäten von menschlichem Arbeitshandeln stehen. Hingegen handelt es sich bei Regulationshindernissen um eine direkte Behinderung des Arbeitens wie zum Beispiel Erschwerungen und Unterbrechungen (Leitner, Volpert, Greiner, Weber & Hennes, 1987). Zeitdruck entsteht durch die Menge der Arbeit, die in einem vorgegebenen Zeitintervall verrichtet werden soll und einen dazu zwingt, schneller zu arbeiten (Felfe & Liepmann, 2007).

Das Lebenstempo hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Dabei kann die Erhöhung des Lebenstempos als Reaktion auf eine *Verknappung von Zeitressourcen* gesehen werden, da für einzelne Tätigkeiten weniger Zeit als früher zur Verfügung steht. So wird über Zeitnot und das Gefühl der immer schneller verstreichenden Zeit geklagt, obwohl in nahezu allen Bereichen des Lebens durch technologische Entwicklungen Zeit gewonnen wird (Rosa, 2005). „Wir haben keine Zeit, obwohl wir sie im Überfluss gewinnen“ (Rosa, 2005, S. 11).

Die hohe Geschwindigkeit unserer Gesellschaft sowie der Arbeitswelt führten zu Rosas Beschleunigungstheorie (2005) und der daraus folgenden Arbeitsintensivierung. Dieser Wandel, vor allem der technologische Fortschritt, führte zwar zu etlichen Erleichterungen in der Arbeitswelt, jedoch rief dieser auch Gefühle von Stress und Zeitdruck hervor.

Wie schon in Abschnitt 4 erläutert, berichten immer mehr Angestellte davon, mit sehr hoher Geschwindigkeit und unter starken Termindruck zu arbeiten (Green & McIntosh, 2001). Dies kann negative Konsequenzen nach sich ziehen. So berichten ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen über einen starken Zeitdruck und einer hohen Überbeanspruchung in der Arbeit, wodurch ihr psychisches Wohlbefinden beeinträchtigt wird (Biffel et al., 2011). Drobnič, Beham & Präg (2010) konnten einen signifikanten negativen Effekt zwischen Zeitdruck und Wohlbefinden feststellen. Auch Zuzanek (2004) berichtet von einem Zusammenhang zwischen Zeitdruck und allen Aspekten des emotionalen Wohlbefindens (Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, glücklich sein etc.) sowie psychischem Stress. Außerdem hat ein wahrgenommener Zeitdruck negativen Einfluss auf die physische wie auch psychische Gesundheit. So konnte Roxburgh (2004) etwa einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Depression feststellen. 19% der Erwerbstätigen sehen Zeitdruck sogar als psychosozialer Störfaktor. Dies ergab eine Schweizer Umfrage, in der 2000 ArbeitnehmerInnen zu störende Faktoren am Arbeitsplatz befragt wurden (Buchberger, 1993).

Das Gefühl von Zeitdruck korreliert positiv mit der Dauer der Arbeitszeit und negativ mit der Anzahl der Freizeitstunden. So überrascht es wenig, dass 88% der ArbeitnehmerInnen mit einer 50+ - Stunden - Woche von nahezu täglichen Zeitdruck und Stress berichten sowie 85% jener Personen, die weniger als drei Stunden Freizeit pro Tag genießen können. Zwischen Männern und Frauen herrscht dabei kein signifikanter Unterschied (Zuzanek, 2004). Zeitdruck scheint vor allem bei Personen bestimmend zu sein, die in einem hohen Maß mit digitalen Mittel arbeiten. So antworteten 60% jener ArbeitnehmerInnen auf die Frage, wie oft sie sich in der Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen, mit „sehr häufig/ oft“ (DGB- Index Gute Arbeit, 2017).

Den höchsten Zeitdruck in Europa empfinden, laut einem Europavergleich, Briten und Deutsche, wobei in der Studie vor allem von strengen Deadlines in der Arbeit berichtet wird, die das Gefühl von Zeitdruck auslösen. -Zudem wurde in jenen Staaten auch die höchste Arbeitsintensität festgestellt (Drobnič, Beham & Präg, 2010). Österreich war in diesem Vergleich nicht inkludiert, jedoch konnte in einer anderen Studie festgestellt werden, dass der Indikator *Hohes Arbeitstempo* in Österreich deutlich über dem EU15 - Wert der ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 64 Jahren liegt. Und auch die Werte der Indikatoren *Termindruck* sowie *Zeitdruck* liegen nach einem Bericht von Biffel und KollegInnen (2011) oberhalb der gemessenen Einschätzungen der EU15, wobei

Deutschland und Dänemark hinsichtlich dieser Aspekte ebenso zu den Spitzenreitern in Europa gehören.

Laut Mikrozensusbefragung der Statistik Austria arbeiten 39,3% der österreichischen Erwerbstätigen immer oder häufig unter Zeitdruck. Dabei ist die Branche der Gastronomie und Beherbergung jene mit dem größten Anteil der Unter-Zeitdruck-Arbeitenden. Zwischen Männern und Frauen herrscht auch hier nur ein geringer Unterschied: 41,4% der Männer und 37,1% der Frauen berichten über ständigen oder häufigen Zeitdruck (Statistik Austria, 2016).

Zeitdruck scheint im Arbeitsleben allgegenwärtig zu sein und immer mehr soll in weniger Zeit vollbracht werden. Auch im Produktionsbetrieb sollen Wartezeiten minimiert und das Maximum an Arbeitsleistung herausgeholt werden. Dies kann selbstverständlich zu Zeitdruck führen. Darum lautet die erste Hypothese:

H1: Je höher die Arbeitsintensität wahrgenommen wird, desto mehr Zeitdruck besteht.

6.3. Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit stellt ein wichtiges Thema in der Arbeits- und Organisationspsychologie dar, denn Arbeitszufriedenheit hängt nicht nur mit Leistung am Arbeitsplatz zusammen, sondern trägt auch einen wesentlichen Teil zur allgemeinen Lebenszufriedenheit und somit auch zur physischen wie auch psychischen Gesundheit bei (Felfe & Liepmann, 2007).

Locke (1976) definiert Arbeitszufriedenheit als angenehmen, positiven emotionalen Zustand, der aus der Bewertung der eigenen Arbeit resultiert. Spector (1997) beschreibt die Arbeitszufriedenheit als das Empfinden der eigenen Arbeit und deren verschiedener Facetten, welches als Ausmaß gesehen werden kann, inwiefern arbeitende Personen ihre Jobs mögen (*satisfaction*) oder nicht mögen (*dissatisfaction*). Felfe und Liepmann (2007) sehen in der Arbeitszufriedenheit die Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber der Arbeit insgesamt oder gegenüber den einzelnen Teilbereichen.

Typischerweise berichten ca. 60% der Arbeitskräfte von einer Arbeitszufriedenheit. Diese Prozentzahl blieb seit den 90ern auch ungefähr bestehen (Gospel, 2003). Dabei sind Frauen in der Regel zufriedener mit ihrer Arbeit, ungeachtet eines niedrigeren Status und geringer bezahlten Jobs und TeilzeitarbeiterInnen sind zufriedener als Vollzeitarbeitende.

Weitere Unterschiede bestehen in der Organisationsart. ArbeiterInnen sind tendenziell in kleineren Einrichtungen sowie im öffentlichen Dienst zufriedener als in großen Unternehmensstrukturen und Privatwirtschaften (Gardner & Oswald, 1999). Ebenso konnte in einer großen britischen Umfrage festgestellt werden, dass Manager, Fachkräfte und jene Personen, die einer Arbeit mit einer gewissen Verantwortlichkeit und Kontrolle oder einer Arbeit im sozialen Bereich nachgehen, eine höhere Arbeitszufriedenheit empfinden. ArbeitnehmerInnen mit starker Unzufriedenheit arbeiten eher in großen Unternehmen, sind eher männlich, eher jünger als älter und sind gut ausgebildet. Es besteht ein kleiner positiver Zusammenhang zwischen einem geringen Einkommen und einer niedrigen Arbeitszufriedenheit; und ein kleiner negativer Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer und der Arbeitszufriedenheit. Zwischen langen Arbeitszeiten und einer Unzufriedenheit konnte ebenso eine positive Korrelation festgestellt werden. Zudem haben Management-Strategien, vor allem das Einbeziehen der MitarbeiterInnen und Rücksprachemöglichkeiten, einen großen Effekt auf Arbeitszufriedenheit (Guest, 1999).

Im *Fifth European Working Condition Survey* (Eurofound, 2012) wird von 80% der ArbeitnehmerInnen berichtet, die zufrieden sind mit ihrem Job, 20 Prozent mehr als Gaspel 2003 feststellte. Als Erklärung für den starken Zuwachs kann die Wirtschaftskrise gesehen werden. Nachdem in den Jahren 2003 bis 2007 die Zufriedenheit stark abfiel, stieg sie umso mehr wieder an, als sich die wirtschaftliche Lage wieder stabilisierte. Im Allgemeinen sind Selbstständige deutlich zufriedener als Angestellte, und besser ausgebildete ArbeiterInnen berichten ebenfalls von einer höheren Arbeitszufriedenheit als geringer Ausgebildete (Eurofound, 2012). Dies dementiert das Ergebnis von Gardner und Oswald (1999), die 13 Jahre vorher einen gegenteiligen Effekt feststellten.

In Österreich sind die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit ähnlich. Eine von ImmobilienScout24 durchgeführte Studie zeigt, dass 75% der ÖsterreicherInnen mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind. 30% geben sogar an, sehr zufrieden zu sein. Auch in dieser Umfrage scheinen Frauen bezüglich der Arbeit das zufriedener Geschlecht zu sein. Selbstständig arbeitende Personen sind ebenso zufriedener, während sich ArbeiterInnen und Beschäftigte im Dienstleistungs- und Gastronomiebereich deutlich unzufriedener zeigten (ImmobilienScout24, 2014). Dem Arbeitsklima Index zufolge (Oberösterreichische Arbeiterkammer, 2015b) gehören aber vor allem FabrikmitarbeiterInnen zur unzufriedenen Berufsgruppe, erreichten sie in den Jahren 2010 bis 2015 im Schnitt acht Punkte weniger auf der Jobzufriedenheitsskala als Beschäftigte anderer Berufe. Dabei sind sie vor allem mit ihren Rechten als ArbeitnehmerInnen

unzufrieden, ebenso mit ihrer sozialen Position und den Karriereaussichten sowie mit den subjektiven Arbeitsmarktchancen.

Im *Fifth European Working Conditions Survey* wurde die komplexe Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen ebenfalls berücksichtigt. Dabei wurden vor allem Mobbing und verbale Beschimpfungen am Arbeitsplatz - sowie Arbeitsunsicherheit und eine hohe Arbeitsintensität als Risikofaktoren für die psychische Gesundheit gesehen, welche sich folgend auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt (Eurofound, 2012). In der neuesten Version des *European Working Conditions Survey* berichtet sogar jeder sechste Erwerbstätige über negative Erfahrungen am Arbeitsplatz - wie zum Beispiel Gewalt, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Mobbing. Dies zieht natürlich negative Folgen für die Betroffenen und ihre Erwerbstätigkeit mit sich (Eurofound, 2015).

Da Arbeitsintensivierung sowohl das Wohlbefinden als auch die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen beeinflusst (Paskvan, Kubicek, Prem & Korunka, 2016) und bereits ein Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und künftige Arbeitszufriedenheit gefunden wurde (Korunka, Kubicek, Paškvan, & Ulferts, 2015), soll es auch in dieser Studie berücksichtigt werden. Daher wird folgendes erwartet:

H2a: Je höher die Arbeitsintensität wahrgenommen wird, desto weniger Arbeitszufriedenheit besteht.

H2b: Je eher die Arbeitsintensität als Herausforderung erlebt wird, desto schwächer der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und Arbeitszufriedenheit.

Das Gefühl von Zeitdruck kann ebenso als Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit gesehen werden. So sind ArbeitnehmerInnen mit psychisch anfordernden und stressvollen Jobs wesentlich unzufriedener als ArbeitnehmerInnen, die keinen Zeitdruck empfinden (Drobnič, Beham & Präg, 2010). Daher wird folgende Hypothese angenommen:

H3: Je höher der Zeitdruck, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit

6.4. Emotionale Erschöpfung und psychisches Wohlbefinden

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert psychische Gesundheit als Zustand des Wohlbefindens und kennzeichnet diese durch Ausschöpfen der eigenen Fähigkeiten, Bewältigung von normalen Lebensbelastungen, produktiver Arbeit und dem Im-Stande-sein etwas zur Gemeinschaft beizutragen (WHO, 2014). Diese Definition legt nahe, dass ein Wohlbefinden sowohl körperliche als auch psychische und soziale Aspekte umfasst. Eine allgemein gültige Definition zu psychischem Wohlbefinden als eigenständiges Konstrukt existiert jedoch nicht. Warr (1987) sieht das psychische Wohlbefinden als eine von fünf Komponenten psychischer Gesundheit (neben Autonomie, Kompetenz, Zielstrebigkeit und funktionierenden sozialen Netzwerken) und spricht in diesem Zusammenhang von *affektivem Wohlbefinden*.

Nach Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) bezieht sich eine emotionale Erschöpfung auf Gefühle der Überforderung sowie der Erschöpfung bezüglich emotionaler Arbeitsanforderungen. Shirom (1989) beschreibt emotionale Erschöpfung als chronischen Zustand von physischem und emotionalem Abbau, welcher aus exzessiven Arbeitsanforderungen und kontinuierlichem Ärger resultiert (Shirom, 1989; zitiert nach Wright & Cropanzano, 1998).

Hohe Arbeitsanforderungen wie zum Beispiel ein hohes Arbeitspensum und der dadurch entstehende Stress können zu einem Gefühl der Überforderung und Erschöpfung führen, vor allem wenn keine Ressourcen zur Bewältigung vorhanden sind (vgl. Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Dies schwächt das psychische Wohlbefinden und kann im schlimmsten Fall zu einem Burnout führen. Maslach und Jackson (1982) beschreiben Burnout als dreidimensionales Konstrukt, welches aus Depersonalisation, persönlichen Leistungseinbußen und dem Zustand emotionaler Erschöpfung besteht.

Psychisches Wohlbefinden ist eine wichtige Voraussetzung für viele Bereiche des Lebens. So beeinflusst es nicht nur eine ökonomische Unabhängigkeit, das Familienleben und sämtliche Alltagsfunktionen, sondern auch die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit sowie die Produktivität (Thielen & Kroll, 2013). So überrascht es nicht, dass ein Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Wohlbefinden existiert. 20% der ArbeitnehmerInnen des *Fifth European Work Conditions Survey* berichten von einem niedrigen psychischen Wohlbefinden. Des Weiteren wurde festgestellt, dass eine niedrige Unterstützung seitens des Arbeitsumfeldes, unzureichende Fähigkeiten für die erwarteten Anforderungen und

eine hohe Arbeitsintensität in einem ungesunden Stresslevel münden können (Eurofound, 2012). Die emotionale Komponente ist darum auch Teil eines Instruments zur Erfassung der Arbeitsintensität. Denn neben zeitlichen und arbeitsbezogenen Anforderungen, gehören emotionale Anforderungen ebenso zum dreiteiligen Konstrukt der Arbeitsintensität nach Burke, Singh und Fiksenbaum (2010).

Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und erhöhtem Stresslevel wurde in der Literatur zahlreich bestätigt (e.g. Boxall & Macky, 2014, Kieselbach & Kuhn, 2009; Zeytinoglu et al., 2007). Ein Drittel der arbeitnehmenden Männer und ein Viertel der arbeitnehmenden Frauen in Österreich berichteten über ein derart hohes Ausmaß an Zeitdruck und Überbeanspruchung, dass ihr psychisches Wohlbefinden gravierend beeinträchtigt wird (Biffel et al., 2011). Im *Fifth European Working Conditions Scale* wird sogar von 20% der ArbeitnehmerInnen berichtete, deren mentale Gesundheit in einem risikoreichen Bereich liegt (der Wertebereich liegt bei 0-25, 18% der Männer und 22% der Frauen erreichten einen Score von unter 13). Ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen sind demnach gefährdet, an Depressionen oder Burnout zu leiden. Dabei ist das Risiko für ältere ArbeitnehmerInnen (50+) deutlich höher als für jüngere. Das geringste mentale Wohlbefinden in Europa konnte in Litauen festgestellt werden (41% der Beschäftigten liegen mit ihrem Score in einem risikoreichen Bereich), dicht gefolgt von Albanien (39%) und der Türkei (37%). Die besten Werte erzielten Dänemark mit nur 7% im risikoreichen Wertebereich, Irland (9%) und Norwegen sowie Spanien (10%). Österreich liegt mit einem Durchschnitt von 20% im Mittelfeld (Eurofound, 2012).

Bezüglich atypischer Beschäftigungsformen (Zeitarbeit, Leasing, Teilzeit) konnten Aronsson und Göransson (1999) einen negativen Zusammenhang mit Wohlbefinden finden, während Bardasi und Francesconi (2003) einige Jahre später die Korrelation zwischen atypischen Beschäftigungsformen und gesundheitlichem Wohlergehen nicht bestätigen konnten.

Wie es bei der Beschäftigungsform der Schichtarbeit mit dem psychischen Wohlbefinden, beziehungsweise mit der emotionalen Erschöpfung aussieht, soll hinsichtlich einer Arbeitsintensivierung mit folgender Hypothese überprüft werden.

H4a: Je mehr Arbeitsintensität wahrgenommen wird, desto niedriger ist das psychische Wohlbefinden.

In der Literatur wurde bereits ein Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingter Belastungsanforderungen und Erschöpfung gefunden (Korunka, Kubicek, Paškvan, & Ulferts, 2015). In dieser Studie soll festgestellt werden, ob sich dieser Effekt auch bei SchichtarbeiterInnen wiederfinden lässt. Des Weiteren soll der Einfluss des Zeitdrucks auf das psychische Wohlbefinden überprüft werden.

H4b: Je eher die Arbeitsintensität als Herausforderung wahrgenommen wird, desto schwächer ist der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und psychischem Wohlbefinden.

H5: Je höher der Zeitdruck, desto niedriger ist das psychische Wohlbefinden.

H6: Je höher die Arbeitszufriedenheit, desto höher ist das psychische Wohlbefinden.

6.5. Leader-Member-Exchange (LMX)

Leader-Member-Exchange beschreibt die Interaktion zwischen MitarbeiterIn und Führungskraft (Graen & Uhl- Bien, 1995), welche in den letzten Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit in der Forschung gewann. Denn die Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften spielt besonders in Zeiten von schnellen Veränderungen und Entwicklungen eine große Rolle für die Effektivität von Organisationen.

Das Konzept des LMX geht auf die *Vertical- Dyad- Linkage Theorie* (VDL) zurück, welche vor allem die Individualität der Beziehungen zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen betont und sich somit von anderen Führungskräfte-Theorien abhebt. Entwickeln Vorgesetzte zu manchen MitarbeiterInnen eine Beziehung mit großem Austausch und ohne jegliche Autorität, führen sie zu anderen Mitarbeiterinnen eine rein überwachungsähnliche Beziehung, die allen voran auf Autorität fußt (Dansereau, Graen & Haga, 1975). Scandura und Graen (1984) sehen im Leader-Member- Exchange- Modell ebenso eine dyadische Interaktion und differenzieren zwischen Dyaden mit niedrigem LMX und Dyaden mit hoher LMX- Beziehung. Diese zwei Ausprägungen können auch als *in-group* und *out-group* bezeichnet werden. Besteht eine gewisse Vertrauensbeziehung zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzte/r, werden jene MitarbeiterInnen als *in-group* bezeichnet, wohingegen MitarbeiterInnen mit einer rein vertraglich geregelten

Vorgesetztenbeziehung zur *out-group* zuzuordnen sind. Um zur *in-group* zugehören, müssen mehrere Phasen durchlaufen werden, dabei zeichnet sich die Qualität der Beziehung durch unterschiedliche Ausprägungen von Vertrauen, Respekt, Verpflichtung, Loyalität und Unterstützung aus (Graen & Uhl-Bien, 1995). Der Prozess des *Leadership Making* beginnt mit der *stranger*- Phase: Führungskraft und MitarbeiterIn sind sich fremd, ihre Beziehung läuft rein formell ab und beide Parteien handeln innerhalb der vorgesehenen Rollen (*role finding*). Die Leader-Member-Exchange ist in diesem Stadium noch sehr niedrig und die MitarbeiterInnen gehören zur *out-group*. Als zweite Phase fungiert die *Aquaitance*- Phase. Führungskraft und MitarbeiterIn nähern sich an und führen eine Beziehung von Bekannten. Es entsteht Vertrauen, gegenseitiger Respekt und mögliche Rollen, über formelle Aspekte hinaus, werden ausgetestet (*role making*). In der letzten Phase *Maturity* herrscht eine partnerschaftliche Interaktion. Eine stabile sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit findet statt und der gegenseitige Austausch findet auf emotionaler Ebene statt. Gegenseitiger Respekt und das gegenseitige Vertrauen sind hier charakteristisch. Der LMX ist hoch ausgeprägt und der/die MitarbeiterIn zählt zur *in-group*. (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Natürlich sollte angestrebt werden zur *in-group* zu gehören und somit eine Beziehung mit einem hohen LMX-Level zu führen, welche nicht nur für Führungskraft und MitarbeiterIn Vorteile bringt, sondern darüber hinaus auch für das Unternehmen bereichernd ist. Denn LMX steht in einem positiven Zusammenhang mit Job Performance, Arbeitszufriedenheit und Commitment (Gerstner & Day, 1997, Junker, Schyns, van Dick & Scheurer, 2011). Die Relevanz der Führung auf das Befinden der ArbeitnehmerInnen wurde auch im *Fifth European Working Condition Survey* festgestellt. MitarbeiterInnen, welche mit ihren Vorgesetzten eine positive Beziehung führen, berichteten mehr als doppelt so häufig von einer hohen Arbeitszufriedenheit als jene, die eine schlechte Beziehung führen (Eurofound, 2012). Epitropaki und Martin (2005) konnten den positiven Effekt von LMX auf Arbeitszufriedenheit sowie Commitment ebenso bestätigen und stellten zudem einen positiven Effekt zwischen LMX und Wohlbefinden fest. Darüber hinaus ist die Fluktuation bei MitarbeiterInnen, die der *in-group* angehören, deutlich niedriger und jene MitarbeiterInnen erhalten auch deutlich häufiger positive Beurteilungen sowie Entwicklungschancen (Graen & Uhl-Bien, 1995).

In Europa scheinen ArbeitnehmerInnen weitgehend zufrieden mit ihren Vorgesetzten zu sein. So berichteten 95% im *Fifth European Working Condition Survey*, dass sie von ihrem Vorgesetzten/ ihrer Vorgesetzten respektiert werden, 80% gaben an, dass ihnen ihre

Führungskraft stets Hilfe und Unterstützung anbietet, Konflikte gut löst sowie die Arbeit gut organisiert und plant, und 78% berichteten darüber, Feedback zu erhalten (Eurofound, 2012). Und auch im *Sixth European Working Condition Survey* erklärte ein sehr hoher Anteil der Erwerbstätigen (71%) von Vorgesetzten immer oder meistens unterstützt zu werden (Eurofound, 2015). Über eine gute Unterstützung seitens der Vorgesetzten berichten vor allem ÖsterreicherInnen. In Relation zu Deutschland und den anderen EU15-Ländern können österreichische Beschäftigte deutlich mehr (zu 76%) auf die Unterstützung ihrer Führungskraft zählen (Biffel et al., 2011). 72% der österreichischen Angestellten bewerten zudem den Führungsstil ihrer Vorgesetzten positiv, bei den ArbeiterInnen sind es 68%. Dies wirkt sich auch auf die Zufriedenheit aus. So sind 90% der österreichischen Beschäftigten, die zufrieden mit ihren Vorgesetzten sind, auch mit ihren beruflichen Tätigkeiten zufrieden (Oberösterreichische Arbeiterkammer, 2015a).

Wie der Austausch zwischen MitarbeiterInnen und Führungskraft bei SchichtarbeiterInnen in Verbindung mit Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden aussieht und ob dieser Austausch sich auf die Wahrnehmung der Arbeitsintensivierung auswirkt, soll durch folgende Hypothesen getestet werden. Zudem soll in dieser Studie festgestellt werden, ob LMX in Bezug auf Arbeitsintensität als Moderator fungiert.

H7a: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto niedriger die wahrgenommene Arbeitsintensivierung

H7b: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto höher die Arbeitszufriedenheit

H7c: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto schwächer der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und Arbeitszufriedenheit.

H7d: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto höher das psychische Wohlbefinden.

H7e: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto schwächer der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und psychischen Wohlbefinden.

6.6. Commitment

Unter organisationalem Commitment versteht man die Verbundenheit beziehungsweise die Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen (Felfe & Liepmann, 2007). Dabei bezieht sich Commitment im Speziellen auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation. Commitment unterscheidet sich von der Arbeitszufriedenheit dahingehend, dass eine Arbeitszufriedenheit die Einstellung der ArbeitnehmerInnen zur Arbeit an sich in der Organisation umfasst, während Commitment den Blick und die Meinung der ArbeitnehmerInnen bezüglich der Organisation beinhaltet. Zudem scheint organisationales Commitment stabiler zu sein als die Arbeitszufriedenheit (Gospel, 2003).

Die Bindung der Angestellten an ein Unternehmen kann sowohl durch eine hohe Verbindlichkeit und eine ausgeprägte Loyalität geprägt sein oder aber auch durch Distanz und Gleichgültigkeit. Ein hohes Commitment kann durchaus auch als Ausdruck starken Zusammenhalts und einer starken Unternehmensidentität gesehen werden. Dabei wird von MitarbeiterInnen mit hohem Commitment ein besonderes Engagement mit niedrigen Fluktuationsneigungen erwartet, die vor allem in schwierigen Zeiten dem Unternehmen treu sind. Commitment bedeutet also auch eine positive Beziehung zum Unternehmen an sich aufrecht zu erhalten und sich selbst bei Phasen der Unzufriedenheit zu engagieren (Felfe & Liepmann, 2007).

Es gibt verschiedene Forschungsrichtungen bezüglich organisationalem Commitment, die sich vor allem in Ansätze des Verhaltens und in Ansätze der Einstellung gliedern lassen (Meyer & Allen, 1991). Zum Beispiel sehen Mowday, Steers und Porter (1979) im Commitment eine aktive Beziehung der MitarbeiterInnen zur Organisation, die weit über passive Loyalität hinausgeht und in der MitarbeiterInnen von sich aus viel tun und geben, um zum Wohlergehen der Organisation beizutragen. Ein anderer Ansatz besagt, dass Commitment aus einer moralischen Verpflichtung hervorgeht, sich als ArbeitnehmerIn den Zielen und Werten der Organisation anzupassen (Wiener & Vardi, 1980, zitiert nach Schmidt, Hollmann & Sodenkamp., 1998). Becker (1960) sieht im Commitment das Resultat der Vermeidung von Kosten, die als Folge eines Wechsels der Organisation entstehen würden.

Meyer und Allen (1991) versuchten sowohl Verhaltensansätze als auch Einstellungsansätze in einem Modell zu vereinen. Ihr Drei-Komponenten-Modell besteht aus dem *affektivem Commitment*, dem *kalkulatorischem Commitment* und dem *normativem*

Commitment. Das *affektive Commitment* beschreibt vor allem die emotionale Bindung. MitarbeiterInnen wollen von sich aus eine Verbundenheit zur Organisation. *Kalkulatorisches Commitment* bezieht sich auf rationale Beweggründe. MitarbeiterInnen sind an die Organisation gebunden, aufgrund fehlender Alternativen oder den Kosten, die mit einem Verlassen der Organisation verbunden wären. *Normatives Commitment* beschreibt die Verbindung zur Organisation aus moralischen oder ethischen Gefühlen heraus. MitarbeiterInnen fühlen sich aufgrund sozialer Normen verpflichtet, sich an die Organisation zu binden (Meyer & Allen, 1991).

Organisationales Commitment geht nicht nur mit einer niedrigen Fluktuationsrate einher (Martin, Price & Mueller, 1981; Felde & Liepmann, 2007), sondern korreliert auch positiv mit einer hohen Produktivität und einer besseren Erbringung der Dienstleistung (Leiter & Maslach, 1988). Zudem herrscht ein direkter negativer Zusammenhang zwischen unerfreulichem und schlechtem Kontakt zu Vorgesetzten, und dem organisationalen Commitment, sowie ein positiver Zusammenhang zwischen erfreulichem, gutem Kontakt zu ArbeitskollegInnen und dem Commitment. (Leiter & Maslach, 1988). Es wurde ebenfalls ein Zusammenhang zwischen organisationalen Commitment und Arbeitszufriedenheit gefunden, sowie zu Mitarbeiterbindung (Gospel, 2003).

Commitment kann aber auch geschwächt werden. So konnten Mathieu und Zajac (1990) in einer Metaanalyse einen negativen Zusammenhang zwischen Stress und Commitment feststellen. Des Weiteren wurde von Leiter und Maslach postuliert, dass ein Burnout zu einer erheblichen Reduktion des organisationalen Commitment führt (Leiter & Maslach, 1988).

Commitment unterscheidet sich signifikant zwischen einzelnen Staaten und Kontinenten. So ist ein organisationales Commitment in den Vereinigten Staaten deutlich höher ausgeprägt als in Europa. Innerhalb Europas scheint es in kleineren Staaten höher zu sein, ebenfalls in nördlicheren Ländern. Eine Umfrage in Großbritannien ergab, dass der Großteil von ArbeiterInnen ein Commitment gegenüber ihrer Organisation zeigt. Circa 60% fühlen sich demnach dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, verbunden. Ähnlich wie bei einer niedrigen Arbeitszufriedenheit zeigen auch hier ArbeitnehmerInnen in größeren Betrieben und Personen mit niedrigerem Ausbildungsgrad und weniger Verantwortung sowie geringer Mitbestimmung, den geringsten Grad an Commitment (Gospel, 2003).

Green (2004b) postulierte, dass eine Personalpolitik, die sich unter anderem immer mehr auf organisationales Commitment fokussiert, ebenso zu einer Arbeitsintensivierung beiträgt. Commitment scheint demnach eine Rolle zu spielen. Darum soll anhand folgender

Hypothese festgestellt werden, ob organisationales Commitment mit einer Arbeitsintensivierung in Zusammenhang steht:

H8a: Je höher die wahrgenommene Arbeitsintensivierung, desto niedriger das Commitment.

Dem *Fifth European Working Condition Survey* zufolge, steht das psychische Wohlbefinden, neben einer hohen Motivation, ebenso mit Commitment in Verbindung (Eurofound, 2012). Dieser Zusammenhang soll in der vorliegenden Studie ebenso untersucht werden, wie die Beziehung zwischen organisationalem Commitment und Arbeitszufriedenheit. Somit lauten die nächsten Hypothesen:

H8b: Je höher das Commitment, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

H8c: Je höher das Commitment, desto schwächer der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und Arbeitszufriedenheit.

H8d: Je höher das Commitment, desto höher das psychische Wohlbefinden.

H8e: Je höher das Commitment, desto schwächer der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und psychischem Wohlbefinden.

Das Gefühl der Verbundenheit der MitarbeiterInnen zur Organisation hängt von vielen Faktoren ab, unter anderem auch vom Führungsstil der Vorgesetzten. So geben 83% der ArbeitnehmerInnen, die mit ihren Vorgesetzten sehr/ ziemlich zufrieden sind, an, sie würden unbedingt/ eher wieder im selben Betrieb beginnen zu arbeiten. Von jenen die mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten mittel/ nicht zufrieden sind, gaben nur 43% an, wieder im selben Betrieb arbeiten zu wollen (Oberösterreichische Arbeiterkammer, 2015a). Dass vor allem der Austausch zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzten auf das organisationale Commitment Einfluss hat, wird durch folgende Hypothese angenommen:

H9: Je höher der Leader-Member-Exchange, desto höher das Commitment.

7. Methode

7.1. Messinstrumente

Im Nachfolgenden werden die einzelnen Instrumente zur Messung der Konstrukte beschrieben. In Tabelle 2 werden die interne Konsistenz sowie Mittelwert und Standardabweichung der jeweiligen Skalenitems angegeben.

7.1.1. Arbeitsintensivierung.

Um die Arbeitsintensivierung zu messen wurde die *intensification of job demands scale* (IDS) von Kubicek, Paškvan & Korunka (2014) verwendet. Diese enthält Fragen zu beschleunigungs- beziehungsweise intensivierungsbedingten Veränderungen in den letzten fünf Jahren. Die Skala enthält insgesamt 19 Items und die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 (nein gar nicht) bis zu 5 (ja, völlig). Neben jedem Item wurde zusätzlich abgefragt, ob diese Veränderung (insofern eine wahrgenommen wurde) als Belastung oder als Herausforderung empfunden wurde. Dabei variierten die Antwortmöglichkeiten ebenfalls zwischen 1 (Belastung) und 5 (Herausforderung/ Chance). Die Items wurden vor der Erhebung in ein vereinfachtes Deutsch und in die Ich- Form übersetzt, um die einzelnen Fragen den SchichtarbeiterInnen mit etwaigem Migrationshintergrund so verständlich wie möglich zu gestalten. Beispielitems sind hierbei: „In den letzten 5 Jahren habe ich immer weniger Zeit für meine Arbeitsaufgaben“ (“In the last five years it is increasingly rare to have enough time for work tasks“) oder “In den letzten 5 Jahren muss ich häufiger Entscheidungen ohne meinen Vorgesetzten treffen“ (“In the last five years more often decisions have to be made without consultation with supervisors“).

7.1.2. Zeitdruck.

Zur Erfassung des erlebten Zeitdrucks im Arbeitsumfeld wurden fünf Items der Subskala *Zeitdruck* aus dem *ISTA - Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse* (Semmer, Zapf & Dunckel, 1998) verwendet. Ein Beispielitem ist „Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?“. Die Antwortmöglichkeiten reichten hierbei von 1 (sehr selten/ nie) bis zu 5 (sehr oft).

7.1.3. Emotionale Erschöpfung.

Um das Gefühl der emotionalen Erschöpfung bezüglich der Arbeit zu erfassen, wurde von der Subskala *emotionale Erschöpfung* aus dem *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI- GS; Maslach, Jackson & Leiter, 1986) Gebrauch gemacht. Für den Fragebogen wurde die deutsche Fragebogenversion von Büssing und Perrar (1992) verwendet. Die fünf Items waren auf einer sechsstufigen Likert-Skala von 1 (nie) bis 6 (sehr oft) zu beantworten. Ein Beispielitem lautet hierbei „Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft“.

7.1.4. Arbeitszufriedenheit.

Für die Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurde die *Job-Satisfaction-Scale* (Macdonald & MacIntyre, 1997) verwendet. Die englischsprachige Skala wurde vor der Erhebung ins Deutsche übersetzt und umfasst zehn Items die anhand einer fünf-stufigen Likert- Skala zu beantworten war. Dabei stand 1 für „stimme überhaupt nicht zu“ und 5 für „stimme vollkommen zu“. Beispielitems hierfür sind „Ich komme mit meinen Vorgesetzten gut aus“ (“I get along with supervisors“); „Ich bekomme Anerkennung für gute Arbeit“ (“I receive recognition for a job well done“).

7.1.5. Leader-Member-Exchange.

Die Interaktion zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn wurde mit dem Leader-Member-Exchange (LMX) Instrument von Graen und Uhl- Bien (1995) erhoben. Die für diese Erhebung verwendete deutsche Übersetzung stammt von Schyns (2002) und umfasst sieben Items, welche auf einer siebenstufigen Likertskala zu beantworten sind. Beispielitems sind: „Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?“ (1 - gar nicht bis 7 - ganz schön viel); „Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?“ (1 - extrem ineffektiv bis 7 - extrem effektiv).

7.1.6. Commitment.

Die Verbundenheit der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen wurde mithilfe des *Commitment, Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB)*-Instruments abgefragt. Die deutsche Version (Felfe, Six, Schmook & Knorz, 2002) beinhaltet drei Facetten in denen das organisationale Commitment, das berufliche Commitment und das Commitment gegenüber der Beschäftigungsform (konventionelle Anstellung, Zeitarbeit, Selbstständigkeit) abgefragt werden. Für diese Erhebung wurden aber lediglich 14 Items verwendet, die Fragen bezüglich affektivem, kalkulatorischem und normativem organisationalem Commitment enthielten. In einer fünfstufigen Likert-Skala (1 - trifft nicht zu bis 5 - trifft vollständig zu) wurden Fragen wie zum Beispiel: „Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Organisation“ und „Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Organisation passen“ beantwortet.

7.1.7. Demographische Daten.

Am Ende des Fragebogens waren noch einige Fragen zur eigenen Person zu beantworten. Die Angaben zum Alter (unter 20, 21-30, 31-40, 41-50, über 50), Geschlecht, Geburtsland, höchste abgeschlossene Schulausbildung (Pflichtschule, Lehrabschluss, Fachschule, Matura, Universität/ Fachhochschule), die Frage, wie lang die Person schon im Unternehmen tätig ist (5-10, 11-15, 16-20, 21-25, über 25 Jahre) sowie die Frage, ob die Person eine leitende Funktion (SchichtleiterIn) ausübt, sollten eine Beschreibung der Stichprobe ermöglichen.

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichung, interne Konsistenz der Messinstrumente und deren Items

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	M (Item)	SD (Item)	Cronbach´s α
Zeitdruck	5	1-5	2.91	1.05	.86
Emotionale Erschöpfung	5	1-6	3.25	1.37	.90
Arbeitszufriedenheit	10	1-5	3.86	0.88	.87
LMX	7	1-5	3.53	0.92	.89
Commitment	14	1-5	3.36	1.09	.81
Arbeitsintensivierung	19	1-5	3.18	1.13	.87
Bewertung	19	1-5	3.16	1.42	.84

7.2. Durchführung

Nach einer Erstbesprechung mit dem Personalverantwortlichen des Unternehmens im Herbst 2016, in der es um das Thema der vorliegenden Studie allgemein und die Kooperation mit dem Unternehmen ging, folgte eine gezielte Besprechung im Februar, deren Inhalt die Hypothesen und die dafür vorgesehenen Messinstrumente waren. Ende April wurden in einem Gespräch noch letzte Änderungen am Fragebogen vorgenommen (Altersangaben sowie die Dauer der Beschäftigung im Unternehmen wurden in Kategorien unterteilt anstatt der freien Angabe) und es begann die Erhebungsphase.

Eine a priori Fallzahlplanung mit G-Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007; Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, 2014) ergab eine berechnete Stichprobengröße für Korrelationen von $n = 82$ und eine Anzahl von $n = 77$ für Moderatoranalysen (Berechnungen mit den empfohlenen Werten von Cohen (1992): $\alpha = .05$, mittlere Effektstärke von 0.3, Power von .80). Angestrebt wurde eine größere ProbandInnenanzahl von $n = 100$ um eventuelle Ausschlüsse zu gewähren.

Der neunseitige Paper Pencil-Fragebogen (inklusive Deckblatt) wurde vom Personalchef an die zuständigen Führungskräfte der verschiedenen Schichtträger weitergeleitet, die jenen wiederum den SchichtarbeiterInnen vorlegten. Den MitarbeiterInnen wurde versichert, dass die Befragung unter Einhaltung des Datenschutzes durchgeführt wird und sie hatten die Möglichkeit den ausgefüllten Bogen anonym in einen Postkasten zu werfen.

Da nach der vereinbarten Frist von vier Wochen lediglich elf ausgefüllte Fragebögen zurückkamen, wurde seitens der Personalabteilung nochmals Druck ausgeübt, wodurch nach einem Zeitraum von insgesamt neun Wochen eine Anzahl von 68 erreicht werden konnte.

8. Stichprobe

Die Stichprobe ergibt sich aus den SchichtmitarbeiterInnen im Produktionsbereich eines Unternehmens am Standort Oberösterreich, das im Folgenden näher beschrieben werden soll. Danach folgt die Stichprobenbeschreibung.

8.1. Unternehmen

Das Unternehmen, welches sich für diese Arbeit zu Verfügung gestellt hat, ist ein international führender Konzern im Bereich Motoren- und Fahrzeugindustrie. Wurde das Unternehmen 1927 als Reparatur- und Produktionswerkstätte für Motorenteile gegründet, werden heute mithilfe von über 5000 MitarbeiterInnen an 22 Standorten weltweit Produkte geschaffen, die Fahrzeuge, Züge, Schiffe, Flugzeuge und Kraftwerke leistungsstärker, sicherer und umweltfreundlicher machen. Durch hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung kann das Unternehmen einen deutlichen Technologievorsprung und daraus folgend einen stetigen Erfolg vorweisen. Betrag der Umsatz 2012/2013 noch 606,6 Millionen Euro, ist dieser im Jahr 2015/2016 schon auf 719,1 Millionen Euro angestiegen¹.

Der kontinuierliche Zuwachs an Produktionsaufträgen des Unternehmens ist eine gute Voraussetzung für die Untersuchung der Arbeitsintensivierung und eignet sich daher gut für das vorliegende Forschungsthema.

8.2. Stichprobenbeschreibung

Am oberösterreichischen Standort arbeiteten zur Zeit der Erhebung 271 SchichtarbeiterInnen. Für die Erhebung einer wahrgenommenen Arbeitsintensivierung der letzten Jahre, wurden nur jene Personen befragt, die schon mindestens fünf Jahre im Unternehmen tätig sind ($n = 172$). Da von jenen die Rücklaufquote (39,5%) bedauerlicherweise geringer als gedacht ausfiel, beläuft sich die Anzahl der ProbandInnen auf $N = 68$. In Tabelle 2 sind die deskriptiven Daten der Stichprobe und die der 172 SchichtarbeiterInnen des Unternehmens (mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren) angeführt und gegenübergestellt um ein Bild der Repräsentativität zu vermitteln.

Die Überprüfung der Repräsentativität mittels Chi-Quadrat-Test ergab lediglich bei der Variable Geschlecht keinen signifikanten Unterschied ($\chi^2(1, N = 63) = 0.00, p = .96$). Die Geschlechterverteilung der Stichprobe ist somit mit jener der Gesamtstichprobe vergleichbar. Die Variablen Alter ($\chi^2(4, N = 66) = 25.58, p = .00$), Beschäftigungsdauer ($\chi^2(4, N = 64) = 12.51, p = .01$) und Leitungsfunktion ($\chi^2(1, N = 65) = 15.18, p = .00$)

¹ Aus Anonymitätsgründen hier keine Quellenangabe

ergaben einen signifikanten Unterschied zwischen der Teil- und der Gesamtstichprobe und sind somit nicht repräsentativ.

Die Stichprobe besteht aus neun Frauen und 54 Männern, in fünf Fragebögen gab es keine Geschlechtsangabe. Die meisten ProbandInnen (33,8%) sind zwischen 21 und 30 Jahre alt. Gefolgt von 31-40 Jahren (25%), über 50 Jahren (20,6%) und 41-50 Jahren (16,2%). Eine Person war unter 20 Jahre alt.

Der Großteil der Stichprobe gab Österreich als Geburtsland an (57,4%), der Rest teilt sich auf Bosnien, Kroatien, Serbien, Syrien, Jugoslawien und der Türkei auf (14,8%), wobei hier neunzehn Personen keine Angabe tätigten. 70,6% der ProbandInnen haben einen Lehrabschluss, 8,8 % einen Pflichtschulabschluss, 13,2% einen Fachschulabschluss, zwei Personen maturierten und eine Person weist einen Universitätsabschluss vor.

Die Beschäftigungsdauer liegt mit 42,6% zwischen fünf und zehn Jahren. 11,8% sind zwischen 11 und 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt, 16,2% zwischen 15 und 20 Jahre, 8,8% zwischen 21 und 25 Jahren und 14,7% der SchichtarbeiterInnen schon über 25 Jahre. 20 Personen (29,2%) haben zudem eine Leitungsfunktion inne.

Tabelle 2

Deskriptive Daten der vorliegenden Stichprobe und der Gesamtstichprobe der SchichtarbeiterInnen des Unternehmens mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren.

		Stichprobe n= 68		SchichtarbeiterInnen > 5 Jahre Beschäftigungsdauer n= 172	
Alter	Unter 20	n = 1	1,5 %	n = 1	0,6 %
	21-30 Jahre	n = 23	33,8%	n = 26	15,1%
	31-40 Jahre	n = 17	25%	n = 40	23,3%
	41-50 Jahre	n = 11	16,2%	n = 63	36,6%
	Über 50 Jahre	n = 14	20,6%	n = 42	24,4%
Geschlecht	Weiblich	n = 9	13,2%	n = 25	14,5%
	Männlich	n = 54	79,4%	n = 147	85,5%

		Stichprobe n= 68		SchichtarbeiterInnen > 5 Jahre Beschäftigungsdauer n= 172	
Geburtsland	Österreich	n = 39	57,4%	n = 142	82,6%
	Bosnien	n = 4	5,9%	n = 6	3,5%
	Jugoslawien	n = 2	2,9%	n = 4	2,3%
	Kroatien	n = 1	1,5%	n = 6	3,5%
	Serbien	n = 1	1,5%	n = 8	4,1%
	Syrien	n = 1	1,5%	n = 1	0,6%
	Türkei	n = 1	1,5%	n = 2	1,2%
	Deutschland			n = 1	0,6%
Schulbildung	Pflichtschule	n = 6	8,8%	*	
	Lehrabschluss	n = 48	70,6%		
	Fachschule	n = 9	13,2%		
	Matura	n = 2	2,9%		
	Universität/ Fachhochschule	n = 1	1,5%		
Beschäftigungsdauer	5-10 Jahre	n = 29	42,6%	n = 83	48,3%
	11-15 Jahre	n = 8	11,8%	n = 19	11,1%
	16-20 Jahre	n = 11	16,2%	n = 34	19,8%
	21-25 Jahre	n = 6	8,8%	n = 26	15,1%
	Über 25 Jahre	n = 10	14,7%	n = 10	5,8%
Leitungsfunktion	Ja	n = 20	29,4%	n = 24	14,0%
	Nein	n = 45	66,2 %	n = 148	86,0%

Anmerkung: * Die Informationen bezüglich Schulbildung konnte seitens des Unternehmens nicht zur Verfügung gestellt werden.

9. Ergebnisse

Die folgenden Abschnitte beinhalten die Durchführung sowie die Resultate der Hypothesenprüfung. Ebenso wird auf den Umgang mit fehlenden Werten hingewiesen.

9.1. Umgang mit fehlenden Werten

Da fehlende Werte die Summenscores der Skalen vermindern und dadurch die Ergebnisse verfälscht werden, wurden einzelne fehlende Werte mittels der EM- Methode (Maximierung des Eigenwertes) geschätzt und durch die neuen Werte ersetzt.

Aufgrund vieler fehlender Werte in der Skala „Bewertung“ (Herausforderung oder Belastung) wurden hier einige Fragebögen ausgeschlossen. Dabei wurde nach folgendem Prinzip vorgegangen: Wenn weniger als fünf Angaben fehlten, wurden jene ebenso durch die Werte der EM-Schätzung ersetzt. Fehlten mehr als fünf Werte, wurden jene Fragebögen ausgeschlossen. Ebenso ausgeschlossen wurden jene Fälle, die bei mehr als zehn Items keine Bewertung der Veränderung vornahmen beziehungsweise vornehmen konnten, da sie keine Veränderung wahrgenommen haben. Insgesamt wurden nach diesem Prinzip neun Fälle aus der Analyse ausgeschlossen.

9.2. Hypothesenprüfung

Die Korrelationshypothesen wurden mittels SPSS (Version 24) berechnet. Dafür wurden bivariate Korrelationen nach Pearson mit paarweisem Ausschluss und zweiseitiger Signifikanz berechnet. Für die Berechnung der Moderationshypothesen wurde Process Macro von Andrew F. Hawes (2016) in SPSS installiert und verwendet.

Vor Beginn der Analysen wurde Item 3 „Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Unternehmen verbunden“ des Messinstrumentes Commitment umkodiert (1 = 5, 2= 4, usw.)

9.2.1. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Korrelationsberechnungen nach Pearson (Tabelle 3) zeigten einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Zeitdruck ($r = .35, p < .05$). Hypothese 1 konnte somit angenommen werden. Ein positiver Zusammenhang konnte ebenso zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung ($r = .24, p < .05$) festgestellt werden, wodurch sich auch Hypothese 4a bestätigen ließ. Ein positiver Zusammenhang konnte ebenfalls zwischen Zeitdruck und emotionaler Erschöpfung ($r = .53, p < .01$), zwischen Leader-Member-Exchange und Arbeitszufriedenheit ($r = .62, p < .01$), zwischen Commitment und Arbeitszufriedenheit ($r = .54, p < .01$) sowie zwischen Leader-Member-Exchange und Commitment ($r = .43, p < .01$) gefunden werden. Daraus folgend konnten die Hypothesen 5, 7b, 8b und 9 angenommen werden. Ebenso konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Leader-Member-Exchange und Arbeitsintensivierung festgestellt werden ($r = .27, p < .05$). Da aber eine negative Korrelation angenommen wurde, musste Hypothese 7a trotz signifikantem Zusammenhang verworfen werden.

Zwischen Arbeitsintensivierung und Zufriedenheit beziehungsweise Commitment konnte kein signifikanter Zusammenhang gefunden werden. Ebenso korrelierten Zeitdruck und Arbeitszufriedenheit, Emotionale Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit und Leader-Member-Exchange und Emotionale Erschöpfung nicht signifikant miteinander. Die Hypothesen 2a, 3, 6, 7d, 8a, 8b mussten verworfen werden.

Tabelle 3

Korrelationen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 Arbeitsintensivierung	59,53	11,85	,						
2 Zeitdruck	14,63	4,27	.35*	,					
3 Emotionale Erschöpfung	16,24	5,79	.24*	.53**	,				
4 Arbeitszufriedenheit	38,60	6,04	.16	.12	-.04	,			
5 LMX	24,74	5,03	.27*	.18	.01	.62**	,		
6 Commitment	46,72	8,22	.06	.13	-.01	.54**	.43**	,	
7 Bewertung	53,70	19,21	.51**	.24	-.06	.24	.30*	.06	,

Anmerkung: * $p < .05$

** $p < .01$

Der Interaktionsterm Arbeitsintensivierung x Bewertung erwies sich nicht als signifikanter Prädiktor für Arbeitszufriedenheit (siehe Abbildung 2). Das Gesamtmodell erklärte zwar 14,22% ($p = .04$) der Varianz der abhängigen Variable, dennoch ist die Moderation nicht signifikant ($p = .96$) und die Hypothese 2 musste verworfen werden. Hypothese 4 (Abbildung 3) musste ebenso verworfen werden. Auch hier erklärte das Gesamtmodell 14,59% der Varianz ($p = .02$). Der Interaktionsterm und somit die Moderation erwiesen sich jedoch trotzdem als nicht signifikant ($p = .81$).

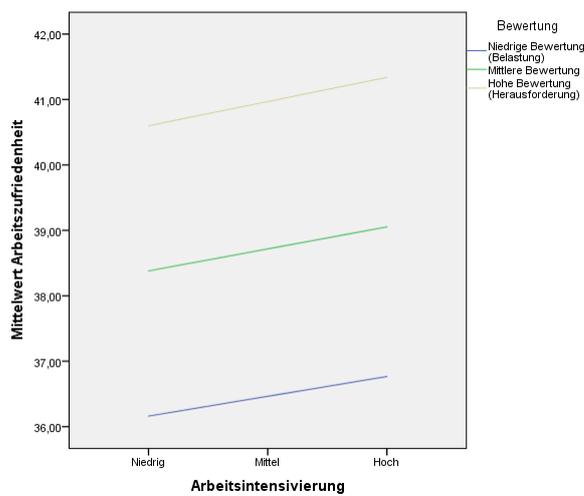


Abbildung 2. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Bewertung als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit

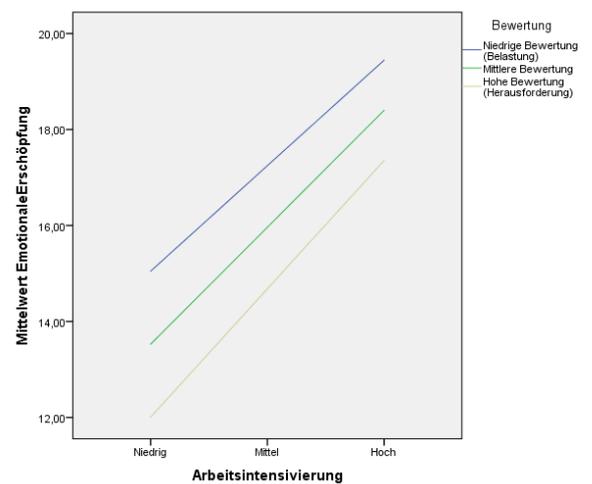


Abbildung 3. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Bewertung als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung

Der Interaktionsterm Leader-Member-Exchange x Arbeitsintensivierung fungierte ebenfalls nicht als signifikanter Prädiktor für Arbeitszufriedenheit und Emotionale Erschöpfung. Das Gesamtmodell des Interaktionsterms LMX x Arbeitsintensivierung als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit (Abbildung 4) war signifikant ($p = .00$) und erklärte 38,32% der Varianz. Die Interaktion war jedoch nicht signifikant ($p = .50$), Hypothese 7c musste somit verworfen werden. Hypothese 7e musste ebenfalls verworfen werden. Weder das Gesamtmodell des Interaktionsterms LMX x Arbeitsintensivierung als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung ($p = .21$), noch die Interaktion ($p = .18$) waren signifikant (Abbildung 5).

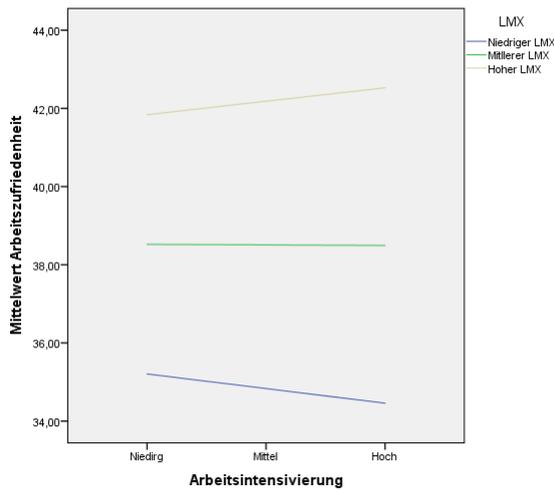


Abbildung 4. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x LMX als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit

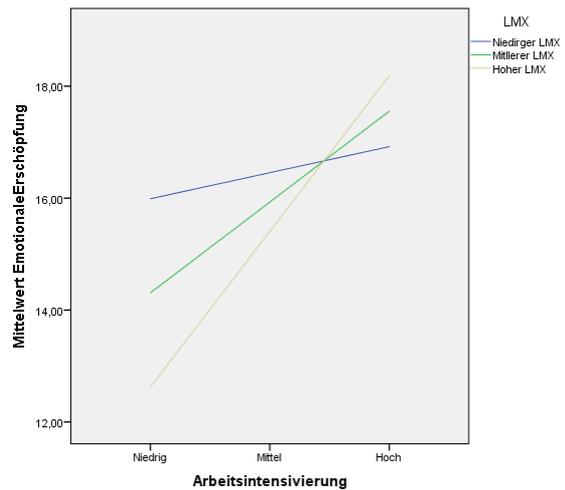


Abbildung 5. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x LMX als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung

Die Interaktion Arbeitsintensivierung x Commitment diente nicht als signifikanter Prädiktor für Arbeitszufriedenheit ($p = .53$). Das Gesamtmodell erklärte signifikant ($p = .00$) 30,45% der Varianz. Hypothese 8b musste trotzdem verworfen werden (Abbildung 6) Der Interaktionsterm Arbeitsintensivierung x Commitment war ebenfalls kein signifikanter Prädiktor für Emotionale Erschöpfung ($p = .23$) (Abbildung 7). Auch das Gesamtmodell war nicht signifikant ($p = .13$) und Hypothese 8e wurde verworfen.

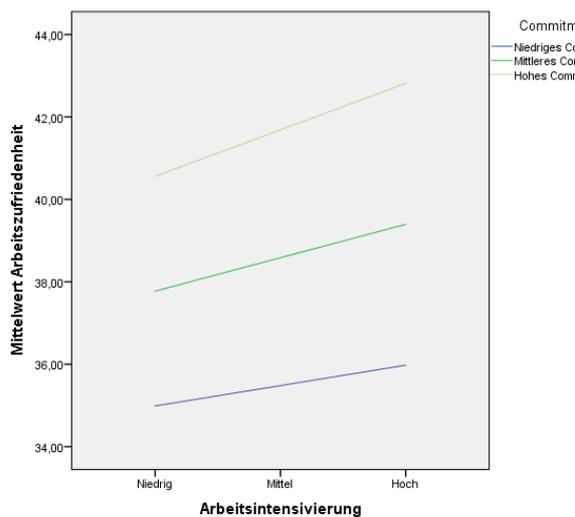


Abbildung 6. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Commitment als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit

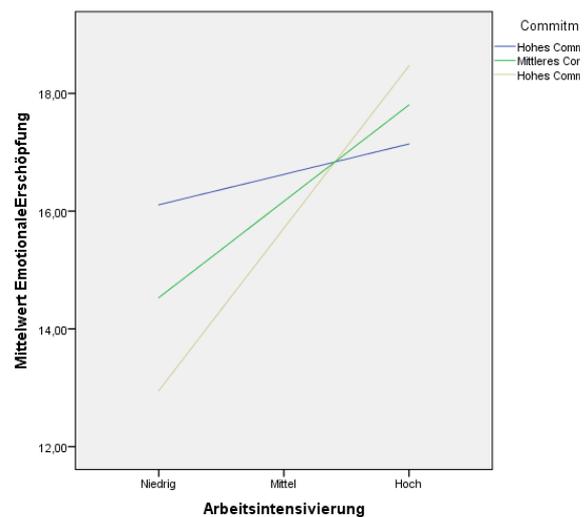


Abbildung 7. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Commitment als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung

Insgesamt mussten die Hypothesen 2a, 2b, 3, 4b, 6, 7b, 7c, 7d, 8a, 8c, 8d, 8e verworfen werden. Die Hypothesen 1, 4a, 5, 7a, 8b und 9 konnten angenommen werden.

10. Diskussion

Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung werden im Folgenden interpretiert, diskutiert und mit anderen Forschungsergebnissen in Bezug gesetzt. Abschließend sind Kritik und Limitationen dargestellt sowie eine Conclusio.

10.1. Interpretation der Ergebnisse zur Arbeitsintensivierung

Die Ergebnisse der wahrgenommenen Arbeitsintensivierung bestätigten den vermuteten Zusammenhang mit Zeitdruck sowie mit emotionaler Erschöpfung. Je höher eine Arbeitsintensität wahrgenommen wird, umso mehr Zeitdruck und emotionale Erschöpfung besteht bei SchichtarbeiterInnen. Dies entspricht auch den Erkenntnissen der bisherigen Forschungsliteratur, wie zum Beispiel dem gefunden positiven Zusammenhang zwischen einem hohen Level von Arbeitsintensität und Stress oder der Verbindung zwischen einem hohen Arbeitspensum und dem Gefühl der Erschöpfung und Überforderung (vgl. Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Es zeigte sich zudem, dass eine hohe wahrgenommene Arbeitsintensivierung zu keiner geringeren Arbeitszufriedenheit führt. Mit dem Zusammenhang zwischen einer hohen Arbeitsintensität und einer hohen emotionaler Erschöpfung konnte zwar die Postulierung des *Fifth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012) bestätigt werden, die besagt, dass eine hohe Arbeitsintensität einen Risikofaktor für psychische Gesundheit darstellt, nicht aber, dass sich diese auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Tatsächlich zeigten die Ergebnisse sogar einen positiven Zusammenhang, wenn auch keinen signifikanten. Ebenso konnte die Annahme nicht bestätigt werden, dass eine hohe Arbeitsintensivierung zu einem niedrigen Commitment führt.

Zwischen dem Leader-Member-Exchange und der wahrgenommenen Arbeitsintensivierung konnte jedoch keine Verbindung gefunden werden. Entgegen der Annahme, ein hohes LMX würde zu einer niedrigen Arbeitsintensivierung führen, ist es

genau umgekehrt. Dies kann eventuell mit dem Ansatz von Basik und Martinko (2008) erklärt werden, die ein hohes LMX auch mit einer hohen Arbeitsleistung in Verbindung bringen. Ein Erklärungsansatz wäre, dass je besser der Austausch mit der Führungskraft funktioniert und je besser die Beziehung zu dieser ist, desto mehr wollen die MitarbeiterInnen eine gute Leistung vollbringen. Dadurch nehmen sie eine Veränderung der Arbeitsintensität stärker wahr.

Bei der Betrachtung der Mittelwerte zeigten sich keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich demographischer Daten. So stellt auch das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf Arbeitsintensivierung dar. Dies widerspricht der Studie von Green (2001), in der Frauen den Anstieg der Arbeitsintensität deutlicher wahrnehmen als Männer. Da in der Schichtbranche das Geschlechterverhältnis nicht ausgewogen ist und auch in dieser Studie der Frauenanteil in der Minderheit lag, kann dieses Ergebnis auch in der unterschiedlichen Stichprobenverteilung begründet sein.

10.2. Interpretation der Ergebnisse zur Bewertung

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen die Annahmen negativer Folgen der Arbeitsintensivierung vieler Studien. Eine hohe wahrgenommene Arbeitsintensität führt zu einem schlechteren psychischen Wohlbefinden und fördert den Zeitdruck. Doch wie eine solche Arbeitsintensivierung wahrgenommen und gehandhabt wird, hängt auch von der Bewertung ab. Die Interaktion der Arbeitsintensivierung und ihrer Bewertung erwies sich zwar nicht als signifikanter Prädiktor und so moderierte die Bewertung weder den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit, noch den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und psychischem Wohlbefinden, trotzdem darf die Bewertung nicht außer Acht gelassen werden. So konnte zum Beispiel ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Bewertung festgestellt werden. Je mehr also eine Veränderung der Arbeitsintensität wahrgenommen wurde, umso mehr wurde diese auch als Herausforderung angesehen. Dies widerspricht den Ergebnissen von Burke, Singh und Fiksenbaum (2010) die besagen, dass eine hohe Arbeitsintensität auch eine hohe Belastung mit sich zieht.

Zudem zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen einer hohen Bewertung und der Arbeitszufriedenheit. Dies spiegelt auch Ergebnisse der Stressforschungen wider, die besagen, dass die Einstufung von Anforderungen als Herausforderung zu einer höheren

Zufriedenheit führt (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000). Wie zufrieden SchichtarbeiterInnen mit ihrer Arbeit sind, hängt dem Anschein nach also weniger von der Arbeitsintensivierung ab, als von der eigenen Bewertung dieser Veränderungen als Herausforderung oder Belastung.

Zusätzlich konnte eine Verbindung zwischen einer Bewertung als Herausforderung und Zeitdruck festgestellt werden. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre der Ansatz, dass MitarbeiterInnen, die Veränderungen beziehungsweise eine Arbeitsintensivierung als Herausforderung ansehen, Arbeitsanforderungen nicht nur erledigen wollen, sondern diese auch gut machen wollen und dadurch auch mal verspätet in den Feierabend oder in die Pause gehen, somit aber auch mehr Zeitdruck erleben. Man kann den Zusammenhang jedoch auch in eine andere Richtung interpretieren und den Zusammenhang dahingehend deuten, dass bei einem hohen bestehenden Zeitdruck eine Arbeitsintensivierung eher als Herausforderung erlebt wird. In der Stressforschung geht man davon aus, dass es sich bei dem Faktor „Zeitdruck“ um einen *challenge stressor* handelt (Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen & Meier, 2012), also um einen herausfordernden Stressor. Da die wahrgenommene Arbeitsintensivierung mit dem herausfordernden Stressor Zeitdruck in positiver Verbindung steht, und die Arbeitsintensivierung ebenfalls positiv mit der Bewertung als Herausforderung korreliert, ist es somit nicht verwunderlich, dass Zeitdruck auch als Herausforderung angesehen wird.

Insgesamt fällt auf, dass nicht unbedingt das Ausmaß der Arbeitsintensität ausschlaggebend ist für das Erleben von Arbeitszufriedenheit, emotionaler Erschöpfung etc., sondern viel mehr deren individuelle Bewertung als Herausforderung oder Belastung.

10.3. Interpretation der Ergebnisse zu Zeitdruck, Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Zeitdruck steht anders als erwartet in keinem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit. Da ebenfalls kein negativer Zusammenhang zwischen Zeitdruck und emotionaler Erschöpfung festgestellt werden konnte, dementieren diese Ergebnisse den in der Literatur angenommenen negativen Zusammenhang zwischen Zeitdruck und psychischem Wohlbefinden (e.g. Biffel et al., 2011; Drobnič, Beham & Präg, 2010). Es bestätigt allerdings die Annahme von Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen und Meier (2012), die postulieren, dass Zeitdruck als herausfordernder Stressor wahrgenommen wird

und somit nicht zwangsläufig negativ erlebt wird. So wurden bereits positive Zusammenhänge zwischen herausfordernden Stressoren und positiven Emotionen, Arbeitszufriedenheit und Commitment, von Podsakoff, LePine, und LePine (2007) gefunden, die Zeitdruck ebenso als solch einen *challenge stressor* ansehen. Da sich in der vorliegenden Studie ebenso ein positiver Zusammenhang zwischen Zeitdruck und emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Commitment zeigte, ist die Betrachtung von Zeitdruck als herausfordernder Stressor eine gute Erklärung für die vorhandenen Ergebnisse.

Zwischen Zeitdruck und Arbeitsintensivierung besteht jedoch ein signifikanter Zusammenhang. Wie erwartet korrelierten die beiden Faktoren positiv und das Ergebnis fügt sich somit in die bisherige Forschung (e.g. Drobnič, Beham und Präg, 2010).

Interessanterweise stehen weder die wahrgenommene Arbeitsintensivierung noch der Zeitdruck in einem signifikanten negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit. Weder die Annahme, dass ArbeitnehmerInnen mit stressvollen Jobs wesentlich unzufriedener sind (Drobnič, Beham und Präg, 2010) noch die Annahme, dass Arbeitsintensivierung die Arbeitszufriedenheit beeinflusst (Paskvan, Kubicek, Prem & Korunka, 2016), konnte bestätigt werden. Beide Faktoren scheinen keinen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der SchichtarbeiterInnen zu haben.

Ebenso wenig Einfluss scheint die emotionale Erschöpfung auf die Arbeitszufriedenheit zu haben. Auch hier konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Das psychische Wohlbefinden steht jedoch in Verbindung mit Arbeitsintensivierung und Zeitdruck, wie in den vorangegangenen Abschnitten schon angeführt wurde.

10.4. Interpretation Leader-Member-Exchange und Commitment

Der Austausch zwischen MitarbeiterIn und Führungskraft hat wie erwartet positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und bestätigt damit auch die in der Literatur gefundenen Ergebnisse (e.g. Eurofound, 2012; Epitropkai & Martin, 2005) Die Interaktion zwischen Arbeitsintensivierung und LMX war jedoch kein signifikanter Prädiktor für Arbeitszufriedenheit. Ähnliches konnte mit emotionaler Erschöpfung festgestellt werden. LMX moderierte also weder den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit, noch den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und

emotionaler Erschöpfung. Mit emotionaler Erschöpfung korrelierte LMX zudem nicht signifikant.

Ähnliche Ergebnisse zeigte die Studie hinsichtlich Commitment. Es konnte bestätigt werden, dass ein hohes Commitment mit einer hohen Arbeitszufriedenheit einhergeht, jedoch in keinem Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung steht. Commitment fungierte nicht als Moderator zwischen Arbeitsintensivierung und emotionale Erschöpfung, ebenso nicht zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit. Somit brachte keine Moderatoranalyse signifikante Ergebnisse, was an der geringen Stichprobengröße liegen könnte. LMX und Commitment korrelierten jedoch wie erwartet positiv miteinander. Ein guter Austausch mit der Führungskraft sowie eine gute Beziehung zu dieser fördert also auch bei SchichtarbeiterInnen das organisationale Commitment.

10.5. Kritik, Limitation und weitere Forschung

Der größte Kritikpunkt dieser Studie stellt wohl die Stichprobenanzahl dar. Zwar war die Stichprobe von $n = 68$ mit der Gesamtanzahl von 172 SchichtarbeiterInnen (die mindestens schon seit fünf Jahren im Unternehmen tätig sind) hinsichtlich der demographischen Variable Geschlecht vergleichbar, nicht aber im Hinblick auf Alter, Geburtsland, Beschäftigungsdauer und Leitungsfunktion. Eine höhere Anzahl von ProbandInnen wäre also sinnvoll, um repräsentative Ergebnisse zu erzielen. Die Korrelationsergebnisse ergaben signifikante, sowie hoch signifikante Zusammenhänge mit geringer bis hoher Effektstärke, obwohl neun ProbandInnen weniger befragt wurden, als die mittels G-Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007; Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, 2014) berechneten 77. Bei den Moderatoranalysen waren es jedoch 14 Personen weniger, als die a priori Berechnung der Stichprobe ergab, also deutlich weniger. Somit wäre es vor allem bei jenen Moderatoranalysen, die ein signifikantes Gesamtmodell aufwiesen (Hypothese 2, 4, 7c, 8b) interessant, eine nochmalige Untersuchung mit mehr ProbandInnen durchzuführen, um zu erfahren, ob die jeweilige Interaktion bei einer höheren Stichprobenanzahl signifikant wäre. Dazu ist eine Mindestanzahl von 100 ProbandInnen zu empfehlen, um neben der a priori berechneten Stichprobengröße (77 bei Korrelationen, 82 bei Moderatoranalysen) noch etwas Spielraum für etwaige Ausschlüsse zu gewähren.

Sämtliche Daten sind mittels Selbsteinschätzung erhoben worden, zusätzlich erforderten die Fragen bezüglich Arbeitsintensivierung eine retrospektive Einschätzung. Dies kann natürlich, vor allem bei der Beurteilung hinsichtlich Veränderungen in den letzten Jahren, zu Verzerrungen führen. Unaufmerksamkeit, fehlende Objektivität und Erinnerungsfehler und andere Verfälschungen, wie zum Beispiel Anonymitätsbedenken und soziale erwünschte Antworten sind zudem nicht auszuschließen.

Als Kritikpunkt kann auch die Erhebung der subjektiven Bewertung der Arbeitsintensivierung angeführt werden, da die beiden Dimensionen *Belastung* und *Herausforderung/ Chance* nicht unbedingt als Gegenpole fungieren müssen. So gibt es in der Stressforschung zahlreiche Forschungsergebnisse darüber, dass Stressoren sowohl als Belastung als auch als Herausforderung wahrgenommen werden können (vgl. Webster, Beehr & Love, 2011; Lazarus & Folkman, 1984)

Eine Querschnittsstudie wie die vorliegende Studie ist zudem nicht optimal um Veränderungen zu messen. Zwar stellt sie eine kostengünstige und zeitnahe Möglichkeit dar, Ergebnisse zu ermitteln, trotzdem würde sich eine Längsschnittstudie mit Erhebungszeitpunkten über Jahre hinweg besser eignen, um Veränderung hinsichtlich Arbeitsintensität zu messen. Zusätzlich wäre es sinnvoll, Veränderungen nicht nur mittels Selbsteinschätzung zu erheben, sondern jene auch objektiv zu messen. Zum Beispiel mittels ebenfalls, längsschnittlicher Erhebungen von Pausenzeiten oder der Anzahl neuer Arbeitsvorgänge und –abläufe.

Zukünftige Studien sollten diese Kritikpunkte miteinbeziehen und Arbeitsintensivierung bei SchichtarbeiterInnen in mehreren Unternehmen untersuchen, um ein repräsentatives Ergebnis für ProduktionsmitarbeiterInnen im Schichtbetrieb in Österreich oder Europa zu gewährleisten. Zusätzlich wäre es interessant, diese Ergebnisse mit SchichtarbeiterInnen von anderen Branchen (Tourismus, Gesundheit,...) zu vergleichen. Für das Unternehmen am Standort Oberösterreich, das sich für diese Studie zur Verfügung gestellt hat, wäre es zudem interessant die Arbeitsintensivierung der Angestellten und Nicht-SchichtarbeiterInnen ebenfalls zu erforschen, um die Ergebnisse mit jenen der SchichtarbeiterInnen zu vergleichen und gegebenenfalls Maßnahmen daraus ableiten zu können. Darüber hinaus kann mit einem Vergleich festgestellt werden, ob SchichtarbeiterInnen tatsächlich eine höhere Arbeitsintensität wahrnehmen als TagarbeiterInnen, so wie vom *Sixth European Working Conditions Survey* postuliert wurde (Eurofound, 2015).

11. Conclusio

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine Produktionssteigerung beziehungsweise eine Arbeitsintensivierung bei SchichtarbeiterInnen zwar im Zusammenhang mit den empfundenen Zeitdruck und der emotionalen Erschöpfung steht, die Arbeitszufriedenheit scheinbar aber nicht darunter leidet. Ebenfalls konnte kein negativer Zusammenhang mit Commitment zur Organisation beziehungsweise der Leader-Member-Exchange festgestellt werden. Zudem wurde in dieser Studie Arbeitsintensivierung keinesfalls nur als schlechte Veränderung wahrgenommen. So bewerteten SchichtarbeiterInnen die Veränderung hinsichtlich Arbeitsintensität meist positiv und nahmen diese als Herausforderung an.

12. Literaturverzeichnis

- A manpower report: The changing world of work (2006). Verfügbar unter:
http://files.shareholder.com/downloads/MAN/0x0x63547/9f99cc2b-6ae7-44ce-b8fb-dea2e36ba5e8/UK_Manpower_world_of_work_FINAL.pdf [Zugriff am 30.11.2016]
- Åkerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 67-73.
doi:10.5271/sjweh.1819
- Åkerstedt, T., & Wright, K. P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep medicine clinics*, 4(2), 257-271. doi:10.1016/j.jsmc.2009.03.001
- Angerer, P. D. P., & Petru, R. (2010). Schichtarbeit in der modernen Industriegesellschaft und gesundheitliche Folgen. *Somnologie-Schlafforschung und Schlafmedizin*, 14(2), 88-97. doi:10.1007/s11818-010-0462-0
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications. *Journal of occupational health psychology*, 4(2), 152. doi:10.1037//1076-8998.4.2.152
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social science & medicine*, 58(9), 1671-1688. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00400-3
- Basik, K. J., & Martinko, M. J. (2008). The relationship of LMX agreement combinations and key outcomes: Exploring a "mismatch penalty". In *annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA*.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beermann, B. (2010). Nacht-und Schichtarbeit. In *Fehlzeiten-Report 2009* (pp. 71-82). Springer Berlin Heidelberg.

- Biffl, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C., & Rückert, E. (2011). Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. *Endbericht der Donau-Universität Krems im Auftrag der AK Wien*.
- Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Hofäcker, D., Hofmeister, H., Kurz, K., & Mills, M. (2007). Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59(4), 667-691. doi:10.1007/s11577-007-0082-2
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181. doi:10.1016/S0001-8791(03)00049-6
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963-984. doi:10.1177/0950017013512714
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578-3595. doi:10.1080/09585192.2011.654348
- Buchberger, J. (1993). Arbeitsbedingungen und gesundheitliches Befinden aus der Sicht der Erwerbstätigen. *Sozial-und Präventivmedizin/Social and Preventive Medicine*, 38(2), 87-91. doi:10.1007/BF01305353
- Burke, R. J., Singh, P., & Fiksenbaum, L. (2010). Work intensity: potential antecedents and consequences. *Personnel Review*, 39(3), 347-360. doi:10.1108/00483481011030539
- Büssing, A., & Perrar, K. M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155. doi:10.1037/0033-2909.112.1.155
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. doi: 10.1037/a0019364
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46-78. doi:10.1016/0030-5073(75)90005-7

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, *86*(3), 499. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- DGB- Index Gute Arbeit (2017). Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016. Verfügbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a> [Zugriff am 23.05.2017]
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research*, *99*(2), 205-225. doi: 10.1007/s11205-010-9586-7
- Dudenredaktion (2017). *Zeitdruck*. Verfügbar unter: <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/zeitdruck> [Zugriff am 23.05.2017]
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: a longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 659. doi:10.1037/0021-9010.90.4.659
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015). Erste Ergebnisse: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen- Zusammenfassung. Verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume> [Zugriff am 17.09.2017]
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, *39*(2), 175-191. doi:10.3758/BF0319314
- Felfe, J., & Liepmann, D. (2007). *Organisationsdiagnostik*. Hogrefe Verlag.
- Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2002). Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB). *ZUMA-Informationssystem, Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente, Version, 6*.

- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571. doi:10.1037/0022-3514.50.3.571
- Gardner, J. A., & Oswald, A. J. (1999). The determinants of job-satisfaction in Britain. *University of Warwick, Department of Economics, March*.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844. doi:10.1037/0021-9010.82.6.827
- Gospel, H. (2003). *Quality of Working Life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*. International Labour Office.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247. doi:10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Green, F. (2001). It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 39(1), 53-80. doi: 10.1111/1467-8543.00189
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308. doi:10.1016/S0927-5371(01)00027-6
- Green, F. (2004a). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 615-625.
- Green, F. (2004b). Why has work effort become more intense?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709-741. doi: 10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x
- Guest, D. E. (1999). Human resource management-the workers' verdict. *Human resource management journal*, 9(3), 5-25. doi:10.1111/j.1748-8583.1999.tb00200.x
- Haubl, R. & Voß, G. G. (2011). Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit. Kölner Reihe– Materialien zu Supervision und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hayes, A. F. (2016). The PROCESS macro for SPSS and SAS. Verfügbar unter: <http://www.processmacro.org/index.html> [Zugriff am 27.05.2017]

- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2014). *G*Power: Statistical Power Analyses for Windows and Mac*. Verfügbar unter: <http://www.gpower.hhu.de/> [23.06.2017]
- Houtman, I. L. D. (2007). *Work-related stress. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions*. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf> [Zugriff am 16.05.2017]
- Junker, N. M., Schyns, B., van Dick, R., & Scheurer, S. (2011). Die Bedeutung der Führungskräfte-Kategorisierung für Commitment, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden unter Berücksichtigung der Geschlechterrollentheorie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. doi:10.1026/0932-4089/a000055
- ImmobilienScout24 (2014). *So arbeitet Österreich*. Verfügbar unter: <http://www.immobilienscout24.at/unternehmen/presse/presseaussendungen/2014/Arbeitszufriedenheit-Umfrage.html> [Zugriff am 09.05.2017]
- Kantermann, T., Juda, M., Vetter, C., & Roenneberg, T. (2010). Shift-work research: Where do we stand, where should we go?. *Sleep and Biological Rhythms*, 8(2), 95-105. doi:10.1111/j.1479-8425.2010.00432.x
- Kieselbach, T., & Kuhn, K. (2009). *Gesundheit und Restrukturierung: Innovative Ansätze und Politikempfehlungen (HIRES)*. Rainer Hampp Verlag.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913. doi:10.1080/1359432X.2014.979160
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben—neue Anforderungen und deren Folgen. In *Immer schneller, immer mehr* (pp. 17-39). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands?. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786-800. doi:10.1108/JMP-02-2013-0065
- Lazarus, R. S., Folkman, S., & Stress, A. (1984). Coping. *Stress and emotion: A new synthesis*, 5, 101-126.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308. doi: 10.1002/job.4030090402

- Leitner, K., Volpert, W., Greiner, B., Weber, W. G., & Hennes, K. (1987). Der RHIA-Verfahren. *Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit*. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. doi:10.5465/AMJ.2005.18803921
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, 45, 1297-1349.
- Lübbe, H. (1998). Gegenwartsschrumpfung. In K. Backhaus & H. Bonus (Hrsg), Die Beschleunigungsfalle oder der Triumph der Schildkröte (S. 129-164). Stuttgart: Schäffer/Pöschel.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. doi:10.1300/J022v13n02_01
- Mark, G., Gudith, D. & Klocke, U. (2008). The Cost of Interrupted Work: More Speed and Stress. CHI 2008 Proceedings, 107-110. doi:10.1145/1357054.1357072
- Martin, T. N., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Job performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 116- 119. doi:10.1037/0021-9010.66.1.116
- Maucher, R. (1965). *Zum Problem der Schichtarbeit*. Dissertation, Universität Köln. Köln: Gouder u. Hansen.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout: The cost of caring. *Englewood Cliffs, NJ, PrenticeHall*. doi:10.1177/000271629956100103
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z

- Mott, P. E., Mann, F. C., McLoughlin, Q., & Warwick, D. P. (1965). Shift Work—the Social Psychological Consequences. Univ. Mich. Press. *Ann Arbor*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Oberösterreichische Arbeiterkammer (2015a). *Arbeitsklimaindex April 2015*. Verfügbar unter:
https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_April_2015.html [Zugriff am 31.05.2017]
- Oberösterreichische Arbeiterkammer (2015b). *Arbeitsklimaindex November 2015*. Verfügbar unter:
https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_November_2015.html [Zugriff am 31.05.2017]
- Olsen, K. M., Kalleberg, A. L., & Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(3), 221-240. doi: 10.1177/0959680110375133
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, *23*(2), 124. doi:10.1037/a0039689
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *92*(2), 438. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438
- Rau, R. (2012). Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen-Risiken minimieren* (S. 182-190). Springer-Verlag.
- Rau, R., Gebele, N., Morling, K. & Rösler, U. (2010). Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen. *Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*.
- Rosa, H. (2005). Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. *Frankfurt am Main: Suhrkamp*.

- Roxburgh, S. (2004). "There Just Aren't Enough Hours in the Day": The Mental Health Consequences of Time Pressure. *Journal of health and social behavior*, 45(2), 115-131. doi:10.1177/002214650404500201
- Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of applied psychology*, 69(3), 428. doi:10.1037/0021-9010.69.3.428
- Schmidt, K. H., Hollmann, S., & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des "Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*.
- Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz= Evaluation of a German scale for the assessment of Leader-Member-Exchange. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie.*, 23(2), 235-245. doi:10.1024//0170-1789.23.2.235
- Selye, H. (1982). Stress: eustress, distress and human perspectives. *Life stress*, 3.
- Seifert, H. (2007). Arbeitszeit-Entwicklungen und Konflikte. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 57, 4-5, 17-24.
- Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1998). ISTA. Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse. Version 6.0. *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*, 179-204.
- Statistik Austria (2016). *Pressemitteilung: 11.404-215/16*. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/presse/110569.html [Zugriff am 24.05.2017]
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Thielen, K., & Kroll, L. (2013). Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 56(3), 359-366. doi:10.1007/s00103-012-1618-9
- Ulferts, H., Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Acceleration in working life: An empirical test of a sociological framework. *Time & Society*, 22(2), 161-185. doi: 10.1177/0961463X12471006
- Van Amelsvoort, L. G., Jansen, N. W., Swaen, G. M., Van Den Brandt, P. A., & Kant, I. (2004). Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 149-156.

- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*, 31(3), 473-487.
- WHO (2014). *Mental health: a state of well-being*. Verfügbar unter: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/ [Zugriff am 17.05.2017]
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.001
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 422-433. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.006
- Wright, K. P., Bogan, R. K., & Wyatt, J. K. (2013). Shift work and the assessment and management of shift work disorder (SWD). *Sleep medicine reviews*, 17(1), 41-54. doi:10.1016/j.smr.2012.02.002
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486. doi:10.1037/0021-9010.83.3.486
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Associations between work intensification, stress and job satisfaction: The case of nurses in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 201-225. doi: 10.7202/016086ar
- Zuzanek, J. (2004). Work, leisure, time-pressure and stress. *Work and leisure*, 123-144.

12.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Der Akzelerationszirkel nach Hartmut Rosa (2005, S. 251)	12
Abbildung 2. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Bewertung als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit.....	49
Abbildung 3. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Bewertung als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung.....	49
Abbildung 4. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x LMX als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit.....	50

Abbildung 5. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x LMX als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung	50
Abbildung 6. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Commitment als Prädiktor für Arbeitszufriedenheit.....	50
Abbildung 7. Interaktionseffekt Arbeitsintensivierung x Commitment als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung.....	50

12.2.Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mittelwerte, Standardabweichung, interne Konsistenz der Messinstrumente und deren Items.....	42
Tabelle 2: Deskriptive Daten der vorliegenden Stichprobe und der Gesamtstichprobe der SchichtarbeiterInnen des Unternehmens mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren.....	45
Tabelle 3: Korrelationen	48

13. Anhang

13.1. Zusammenfassung

In den letzten Jahrzehnten führten globale Veränderungen und Beschleunigungsprozesse zu einem Wandel der westlichen Gesellschaft. Dies führte unter anderem zu einer steigenden Arbeitsintensität. Ziel dieser Studie war es zu untersuchen, wie sich eine Arbeitsintensivierung bei SchichtarbeiterInnen in der Produktion einer oberösterreichischen Organisation auswirkt. Dabei wurden mittels Papier-Fragebogen 68 MitarbeiterInnen im Schichtbetrieb hinsichtlich Veränderungen in den letzten fünf Jahren befragt. Zusätzlich wurde Zeitdruck, Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Commitment zum Unternehmen und Leader-Member-Exchange (LMX) erhoben. Zudem wurde die Rolle der Bewertung der Arbeitsintensivierung als Belastung oder Herausforderung erforscht. Dabei konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Zeitdruck, emotionaler Erschöpfung und LMX festgestellt werden. Arbeitsintensivierung korrelierte jedoch nicht mit Arbeitszufriedenheit und Commitment. Weder die Bewertung der Arbeitsintensivierung noch Commitment, noch LMX moderierten den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit beziehungsweise Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung. Allerdings konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und der Bewertung als Herausforderung festgestellt werden. Daraus lässt sich schließen, dass eine Arbeitsintensivierung keinesfalls nur negative Konsequenzen nach sich zieht sondern SchichtarbeiterInnen die Veränderungen größtenteils als Herausforderung ansehen. Zukünftige Studien sollten SchichtarbeiterInnen mehrerer Unternehmen sowie verschiedener Branchen miteinbeziehen und dabei eine Arbeitsintensivierung mittels Längsschnittstudie untersuchen.

Schlüsselwörter: Schichtarbeit, Arbeitsintensivierung, Zeitdruck, Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Commitment, LMX, Bewertung als Belastung/ Herausforderung

13.2. Abstract

Over the last decades changes in globalization and processes of acceleration have led to a change of western societies. One of the consequences of this is an increasing rate of work intensity. Aim of this study was to investigate the effects of work-intensification on shift-workers in production of an upper Austrian company. In a paper-pencil survey 68 employees in shift operation responded to questions about changes over the last five years. Furthermore, data from time pressure, work satisfaction, emotional well-being, commitment and leader-member-exchange (LMX) were collected. Moreover, it has been examined what role is played by the appraisal of the work intensification as challenge or hindrance. The results shows a positive correlation between work intensification and time pressure, as well as emotional well-being and LMX. Work intensification didn't correlate with job satisfaction and commitment. Neither the appraisal of work intensification, neither commitment, neither LMX moderates the relation of work intensification and job satisfaction as well of work intensification and emotional well-being. However there was a positive correlation between work intensification and the appraisal as challenge. This suggests that work intensification has not only negative consequences but shift-workers look on changes as a challenge. Future studies should involve shift-workers of several companies and various branches and investigate work intensification by longitudinal study.

Key words: shift-work, work intensification, time pressure, job satisfaction, emotional well-being, commitment, Leader –Member- ExchangeX, challenge/ hindrance appraisal.

13.3. Fragebogen

FRAGEBOGEN



Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Wien untersuche ich Entwicklungen in der Arbeitswelt. Sie finden daher auf den folgenden Seiten Fragen und Aussagen zu Ihrer Arbeit. Ich bitte Sie diese anhand der vorgegebenen zu Antwortalternativen beantworten bzw. beurteilen. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft.

Im Anschluss bitte ich Sie noch einige Fragen zu Ihrer Person auszufüllen.

Selbstverständlich werden Ihre Daten anonym und streng vertraulich behandelt.

Bitte beachten Sie, dass ich Ihren Fragebogen nur dann verwerten kann, wenn Sie alle Fragen beantworten.

Ich bedanke mich vielmals für Ihre Mitarbeit,

Miriam Pohn

pohnmiriam@gmx.at

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?					
Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr selten/ nie	<input type="checkbox"/> 2 Selten (etwa 1x pro Woche)	<input type="checkbox"/> 3 Gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	<input type="checkbox"/> 4 Oft (mehrmals pro Tag)	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft (fast ununter- brochen)
Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr selten/ nie	<input type="checkbox"/> 2 Selten (etwa 1x pro Woche)	<input type="checkbox"/> 3 Gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	<input type="checkbox"/> 4 Oft (mehrmals pro Tag)	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft (fast ununter- brochen)
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr selten/ nie	<input type="checkbox"/> 2 Selten (etwa 1x pro Monat)	<input type="checkbox"/> 3 Gelegentlich (etwa 1x pro Woche)	<input type="checkbox"/> 4 Oft (mehrmals pro Woche)	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft (täglich)
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr selten/ nie	<input type="checkbox"/> 2 Selten (etwa 1x pro Monat)	<input type="checkbox"/> 3 Gelegentlich (mehrmals pro Monat)	<input type="checkbox"/> 4 Oft (mehrmals pro Woche)	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft (fast täglich)
Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr selten/ nie	<input type="checkbox"/> 2 Selten (etwa 1x pro Woche)	<input type="checkbox"/> 3 Gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	<input type="checkbox"/> 4 Oft (mehrmals pro Tag)	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft (mehrmals pro Stunde)

Wie oft haben Sie das beschriebene Gefühl?	Nie	Sehr selten	Eher selten	Manchmal	Eher oft	Sehr oft
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teil teils	Stimme eher zu	Stimme vollkommen zu
Ich komme mit meinen Vorgesetzten gut aus.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann in der Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich in meiner Arbeit wohl.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bekomme Anerkennung für gute Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin stolz darauf in diesem Unternehmen zu arbeiten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich verstehe mich gut mit meinen KollegInnen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich glaube, dass sich das Management gut um mich kümmert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Insgesamt glaube ich, dass die Arbeit gut für meine Gesundheit ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Gehalt ist gut.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Im Folgenden geht es um Ihre/n Vorgesetzte/n. Bitte setzen Sie das Kreuz entsprechend Ihrer Einschätzung.

Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?	<input type="checkbox"/> 1 Selten	<input type="checkbox"/> 2 Gelegentlich	<input type="checkbox"/> 3 Manchmal	<input type="checkbox"/> 4 Einigermaßen	<input type="checkbox"/> 5 Sehr oft
Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?	<input type="checkbox"/> 1 Gar nicht	<input type="checkbox"/> 2 Ein wenig	<input type="checkbox"/> 3 Ausreichend	<input type="checkbox"/> 4 Viel	<input type="checkbox"/> 5 Ganz schön viel
Wie gut erkennt Ihr Vorgesetzter Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/> 1 Gar nicht	<input type="checkbox"/> 2 Ein wenig	<input type="checkbox"/> 3 Ausreichend	<input type="checkbox"/> 4 Viel	<input type="checkbox"/> 5 Ganz schön viel
Wie hoch ist die Chance, dass Ihr Vorgesetzter seinen Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr gering	<input type="checkbox"/> 2 Gering	<input type="checkbox"/> 3 Mittelmäßig	<input type="checkbox"/> 4 Hoch	<input type="checkbox"/> 5 Sehr hoch
Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen Ihr Vorgesetzter auf seine Kosten aus der Patsche hilft?	<input type="checkbox"/> 1 Sehr gering	<input type="checkbox"/> 2 Gering	<input type="checkbox"/> 3 Mittelmäßig	<input type="checkbox"/> 4 Hoch	<input type="checkbox"/> 5 Sehr hoch
Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten um seine Entscheidungen zu verteidigen.	<input type="checkbox"/> 1 Stimme überhaupt nicht zu	<input type="checkbox"/> 2 Stimme nicht zu	<input type="checkbox"/> 3 neutral	<input type="checkbox"/> 4 Stimme zu	<input type="checkbox"/> 5 Stimme voll zu
Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?	<input type="checkbox"/> 1 Extrem ineffektiv	<input type="checkbox"/> 2 Unterdurchschnittlich effektiv	<input type="checkbox"/> 3 Durchschnittlich effektiv	<input type="checkbox"/> 4 Überdurchschnittlich effektiv	<input type="checkbox"/> 5 Extrem effektiv

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils-teils zu	Trifft eher zu	Trifft vollständig zu
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben im Unternehmen verbringen zu können.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Es wäre mit zu vielen Nachteilen für mich verbunden, wenn ich momentan das Unternehmen verlassen würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Unternehmen verbunden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin stolz darauf, dem Unternehmen anzugehören.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich das Unternehmen jetzt verlassen würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich glaube, dass ich momentan zu wenig Chancen habe, um einen Wechsel der Organisation ernsthaft in Erwägung zu ziehen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils-teils zu	Trifft eher zu	Trifft vollständig zu
Ich habe schon zu viel Kraft und Energie in das Unternehmen gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel zu denken.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich das Unternehmen verlassen würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, das Unternehmen zu verlassen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich würde mich irgendwie schuldig fühlen, wenn ich das Unternehmen jetzt verlassen würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen des Unternehmens passen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Es macht keinen guten Eindruck, häufig das Unternehmen zu wechseln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich würde das Unternehmen jetzt nicht verlassen, weil ich mich einigen Leuten darin verpflichtet fühle.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrer Arbeit. Diese beziehen sich vor allem auf Veränderungen in den letzten fünf Jahren. Bitte überlegen Sie bei jeder Aussage, ob die beschriebene Veränderung in Ihrer Arbeit stattgefunden hat. Falls es keine Veränderung gegeben hat, kreuzen Sie bitte „Nein, gar nicht“ an und gehen zur nächsten Aussage. Falls eine Veränderung stattgefunden hat, kreuzen Sie bitte „Ja“ an und wie sehr die Veränderung Ihre Arbeit zutrifft. Zusätzlich beurteilen Sie bitte ob Sie diese Veränderung als Belastung (schlecht) oder als Herausforderung (gut) empfinden.

Beispiel:											
Die Arbeitsvorschriften von Person X ändern sich häufig. Somit kreuzt Person X in der linken Tabelle Ja, überwiegend an. Person X empfindet diese Veränderung aber größtenteils als Herausforderung bzw. als Chance und setzt sein Kreuz in der rechten Tabelle bei dem vorletzten Kästchen.											
In den letzten 5 Jahren	NEIN	JA				Und...	...ich empfinde diese Veränderung als				
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig	→	Belastung		←————→ Herausforderung/Chance		
...sind Vorschriften des Unternehmens kürzere Zeit gültig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

In den letzten 5 Jahren	NEIN	JA				Und...	...ich empfinde diese Veränderung als				
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig	→	Belastung		←————→ Herausforderung/Chance		
...habe ich immer weniger Zeit für meine Arbeitsaufgaben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...habe ich immer seltener Zeit Pause zu machen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...ist die Zeit zwischen zwei arbeitsintensiven Phasen weniger geworden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

In den letzten 5 Jahren	NEIN	JA				Und...	...ich empfinde diese Veränderung als				
	gar nicht	ein wenig	teil- weise	über- wiegend	völlig	→	Belastung			Herausforderung/ Chance	
...habe ich immer häufiger zwei oder drei Dinge gleichzeitig zu tun.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss immer mehr Arbeit von weniger Personen erledigt werden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich immer häufiger meinen Arbeitsablauf selbst planen (Tätigkeiten, Pausen etc.).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich immer häufiger selbst entscheiden wie ich die Arbeit erledige.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...habe ich häufiger selbst zu entscheiden in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben erledige.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger Entscheidungen ohne meinen Vorgesetzten treffen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger selbst darauf achten, ob ich das Arbeitsziel erreicht habe.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...ist es wichtiger geworden für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben (durch Weiterbildungen etc.).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...ist es für die eigene berufliche Entwicklung wichtiger geworden, Alternativen zu haben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

In den letzten 5 Jahren	NEIN	JA				Und...	...ich empfinde diese Veränderung als				
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig	→	Belastung			Herausforderung/ Chance	
...ist es notwendiger geworden die eigene berufliche Karriere selbst zu planen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger neue Kenntnisse für die Arbeit erwerben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger neues Fachwissen für die Arbeitsaufgaben erwerben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger meine Fähigkeiten erweitern.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger neue Arbeitsvorgänge erlernen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
..muss ich mich häufiger in neue Arbeitsabläufe einarbeiten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
...muss ich häufiger neue Arbeitsmittel verwenden (neue Geräte, Programme,...).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	→	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Angaben zu Ihrer Person**Alter**

- unter 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- über 50

Geschlecht

- weiblich
- männlich

Geburtsland

Höchste abgeschlossene Schulausbildung

- Pflichtschule
- Lehrabschluss
- Fachschule
- Matura
- Universität/ Fachhochschule

Wie lange sind Sie schon in diesem Unternehmen tätig?

- 5-10 Jahre
- 11-15 Jahre
- 16-20 Jahre
- 21-25 Jahre
- länger als 25 Jahre

Üben Sie eine leitende Funktion aus (SchichtleiterIn)?

- Ja
- Nein

Vielen herzlichen Dank und noch einen schönen Tag! 😊

13.4. Eidesstaatliche Erklärung

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

Wien, am _____

Unterschrift _____