



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Validierung eines Fragebogens zur Erfassung  
beschleunigungsbedingter Anforderungen

Verfasserin

Patricia-Maria Böhm

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2013

Studienkennzahl: 298  
Studienrichtung: Psychologie  
Betreuer: MMag. Dr. Bettina Kubicek



## **Danksagung**

Zu Beginn möchte ich mich bei der Initiatorin dieser Diplomarbeit, Frau MMag. Dr. Bettina Kubicek bedanken – für die Betreuung und wertvolle Hilfestellung während meiner Arbeit.

Danke an Mag. Matea Paskvan für dein vielseitiges Wissen und deine Unterstützung.

Ein ganz besonderer Dank gilt meiner Familie – vor allem meiner Mutter und meiner Schwester - für ihr Verständnis, ihre Geduld, ihre jahrelange Unterstützung und Liebe, die sie mir während meines gesamten Studiums entgegen gebracht haben.

Ein weiterer besonderer Dank gebührt meinem Freundeskreis, dessen Unterstützung und Motivation mir nie den Mut nehmen ließen.



# Inhaltsverzeichnis

I. ZIEL UND FORSCHUNGSFRAGEN .....	5
II. THEORETISCHER TEIL .....	7
1. Theoretischer Hintergrund .....	7
1.1 <i>Theorie der sozialen Beschleunigung</i> .....	7
1.2 <i>Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen</i> .....	9
1.3 <i>Anforderungen im Arbeitsleben</i> .....	9
1.3.1 <i>Arbeitsintensivierung</i> .....	10
1.3.2 <i>Karrierebezogene Autonomieanforderungen</i> .....	13
1.3.3 <i>Jobbezogene Autonomieanforderungen</i> .....	14
1.3.4 <i>Steigende Lernanforderungen</i> .....	16
2. Validierung des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen .....	18
3. Faktorenstruktur .....	18
4. Reliabilität .....	18
5. Konstruktvalidität .....	19
5.1 <i>Konvergente Validität</i> .....	20
5.1.1 <i>Konvergente Validität von Arbeitsintensivierung</i> .....	20
5.1.2 <i>Konvergente Validität von karrierebezogenen Autonomieanforderungen</i> .....	21
5.1.3 <i>Konvergente Validität von jobbezogenen Autonomieanforderungen</i> ...	22
5.1.4 <i>Konvergente Validität von steigenden Lernanforderungen</i> .....	23
5.2 <i>Diskriminante Validität</i> .....	23
5.2.1 <i>BIG-5</i> .....	25
5.2.2 <i>Optimismus</i> .....	26
5.2.3 <i>Positive und negative Affektivität</i> .....	27
5.2.4 <i>Empowerment</i> .....	28

5.3 Inkrementelle Validität.....	28
5.3.1 Inkrementelle Validität von Arbeitsintensivierung.....	32
5.3.2 Inkrementelle Validität von karrierebezogene Autonomieanforderungen .....	34
5.3.3 Inkrementelle Validität von jobbezogenen Autonomieanforderungen ..	37
5.3.4 Inkrementelle Validität von steigenden Lernanforderungen .....	39
III. STUDIE .....	41
6. Methode .....	41
6.1 Untersuchungsdurchführung.....	41
6.2 Beschreibung der Stichprobe.....	41
6.3 Instrumente .....	42
6.3.1 Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen .....	43
6.3.2 Handlungsspielraum .....	45
6.3.3 Zeitdruck.....	45
6.3.4 Unsicherheit.....	45
6.3.5 Subjektive Flexibilitätsanforderungen .....	45
6.3.6 Autonomie.....	46
6.3.7 Positive und negative Affektivität .....	46
6.3.8 Optimismus.....	46
6.3.9 Big-Five Faktoren .....	46
6.3.10 Empowerment.....	47
6.3.11 Burnout .....	47
6.3.12 Engagement .....	47
6.3.13 Arbeitszufriedenheit.....	48
7. Statistische Auswertung.....	49
7.1 Konfirmatorische Faktorenanalyse .....	49

7.2 Korrelationen und Multiple Regression .....	53
8. Ergebnisse.....	54
8.1 Messmodelle .....	54
8.2 Innere Konsistenz der faktoranalytisch ermittelten Skalen .....	60
8.3 Deskriptive Ergebnisse .....	61
8.4 Ergebnisse zur Konstruktvalidierung .....	61
8.4.1 Konvergente Validität .....	61
8.4.2 Diskriminante Validität.....	63
8.4.3 Inkrementelle Validität.....	65
9. Diskussion .....	92
9.1 Diskussion der Ergebnisse .....	92
9.2 Kritik an der Studie .....	96
10. Literaturverzeichnis .....	99
11. Tabellenverzeichnis .....	109
12. Abbildungsverzeichnis .....	113
13. Anhang.....	115
Zusammenfassung .....	115
Abstract .....	117
Fragebogen – Arbeit im Wandel.....	119
Eidesstattliche Erklärung .....	139
Lebenslauf.....	140



## **I. ZIEL UND FORSCHUNGSFRAGEN**

Diese Diplomarbeit hat die Validierung eines Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen als Ziel und entsteht im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. Der Fragebogen wurde im Rahmen des Projekts „Beschleunigung in der Arbeitswelt“ am Institut für angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft konstruiert. Hier soll die Faktorenstruktur, die Reliabilitäten und Konstruktvalidität mit konvergenter, diskriminanter und inkrementeller Validität untersucht werden. Das heißt, es soll in dieser Studie auf die Beziehung zu verwandten Konstrukten sowie potentiellen Folgen eingegangen werden. Um das zu realisieren werden Korrelationen zu ähnlichen oder unähnlichen Konstrukten hergestellt.

Ein Lebensbereich, in dem Beschleunigung besonders häufig auftritt, ist die Arbeit. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Arbeit im Leben sind Beschleunigungsanforderungen ein wichtiges Thema, vor allem für ArbeitnehmerInnen. In den letzten Jahren hat sich das Arbeitsleben durch mehrere Faktoren gewandelt: neue Informationstechnologien, Unternehmensumstrukturierungen und beschleunigter Wettbewerb (Hellgren, 1999).

Bislang gibt es viele verschiedene Verfahren, die sich auf unterschiedliche Aspekte der Arbeit (Arbeitsplatz, Einstellungen gegenüber der Arbeit) oder einzelne Konstrukte beziehen, die auch in diesem Fragebogen vorkommen. Jedoch bezieht sich kaum eines auf die Beschleunigung und deren Anforderungen bzw. Folgen. Im Rahmen dieser Arbeit wird der Fragebogen zu beschleunigungsbedingten Anforderungen ArbeitnehmerInnen vorgegeben und überprüft. Ziel dieser Arbeit ist es daher vor dem theoretischen Hintergrund der sozialen Beschleunigung anhand einer empirischen Studie den Fragebogen zu validieren.



## **II. THEORETISCHER TEIL**

Die vorliegende Untersuchung hat es sich zum Ziel gesetzt, das Verfahren zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen zu validieren.

### **1. Theoretischer Hintergrund**

Um eine Einführung in die Thematik zu geben, sollen in diesem Abschnitt zuerst die wichtigsten Begriffe für diese Arbeit definiert und abgegrenzt werden. Im Folgenden wird daher die Theorie der sozialen Beschleunigung nach Hartmut Rosa (2003) beschrieben sowie Anforderungen, die sich daraus ergeben und die für die Validierung des Fragebogens relevant sind. Schließlich werden Beziehungen der beschleunigungsbedingten Anforderungen zu anderen Konstrukten erörtert. Im Anschluss werden die Forschungsfragen sowie Hypothesen erläutert, die aus der Literatur abgeleitet werden können.

#### ***1.1 Theorie der sozialen Beschleunigung***

Die soziale Beschleunigung nach Hartmut Rosa (2005) ist innerhalb der Forschung ein relativ neuer Ansatz und ein Konstrukt der modernen westlichen Welt. Jedoch fehlt es noch an einer klaren Definition. Deshalb versuchte Rosa die soziale Beschleunigung anhand von drei Dimensionen zu beschreiben: die technologische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und Beschleunigung des Lebenstempos.

Charakteristisch für die Dimension der technologischen Beschleunigung sind technologische, technische und intentionale Beschleunigungen zielgerichteter Abläufe. Dazu zählen vor allem Formen der Kommunikation, Produktion und des Transports. Charakteristisch hierfür ist die Erhöhung der Durchschnittsgeschwindigkeit sowie Beschleunigung der Informationsübermittlung. Es nimmt jedoch nicht nur die Geschwindigkeit der Informationsübermittlung zu, sondern auch die Menge der pro Zeiteinheit übermittelten Informationen oder Nachrichten. Zu sehen ist diese Art der Beschleunigung vor allem an Kommunikationsmitteln wie z.B. E-mails. Sie erlauben es, Nachrichten von überall zu jeder Zeit zu senden und zu empfangen. E-mails und andere neue Kommunikationstechnologien füh-

ren zu einer erhöhten Flexibilität im Arbeitsalltag sowie zu einer erhöhten Kontrolle (Barley, Meyerson & Grodal, 2010). Im Bereich der Produktion bedeutet die Beschleunigung vor allem die raschere Herstellung von Gütern. Die technologische Beschleunigung resultiert auch in einer ständigen Veränderung, die sich immer schneller ereignet.

Die Beschleunigung des sozialen Wandels beschreibt die Tatsache, dass sich die Lebensumstände immer rascher ändern, Werte und Einstellungen werden über die Zeit hinweg instabil. Damit lässt sich die Beschleunigung des sozialen Wandels als „Steigerung der Verfallsraten von handlungsorientierenden Erfahrungen und Erwartungen und als Verkürzung der für die jeweiligen Funktions-, Wert- und Handlungssphären als Gegenwart zu bestimmenden Zeiträume“ (Rosa, 2005, S. 133) definieren. Ein wichtiger Begriff dieser Beschleunigungsdimension ist die „Gegenwartsschrumpfung“. Vergangenheit und Zukunft ändern sich schneller (Rosa, 2005). So unterliegt das Wissen einer immer kürzeren Halbwertszeit und muss ständig erneuert werden. Pinguart, Silbereisen und Körner (2009) beschreiben den sozialen Wandel als ein Resultat der Globalisierung und Individualisierung, welche einen direkten Einfluss auf die demografischen Strukturen der Gesellschaft haben, indem sich zum Beispiel die Lebenserwartung erhöht.

Beschleunigung des Lebenstempos beschreibt die zunehmende Komplexität des Lebens und seiner Anforderungen, welche durch technologische Neuerungen entsteht: Durch immer neue Technologien ist es möglich, die anfallende Arbeit in einem kürzeren Zeitraum zu erledigen. Diese Beschleunigungsdimension ist charakterisiert durch Verdichtung von Handlungsepisoden wie z.B. kürzere Pausen oder Übergänge zwischen Arbeitsaufgaben. Dazu zählt auch das gleichzeitige Ausführen von Handlungen, so genanntes Multitasking. Dadurch bekommen die Menschen jedoch das Gefühl von Zeitknappheit und Stress.

Allerdings ist die soziale Beschleunigung kein neues Phänomen, sondern findet laufend in Schüben statt und bringt so Veränderungen im Arbeitsleben mit sich. Entscheidungen müssen rascher und unter Druck getroffen werden und daher entstehen laufend neue Anforderungen, auf die reagiert werden muss.

## **1.2 Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen**

Der Fragebogen „Arbeit im Wandel“ wurde im Rahmen des Projekts „Beschleunigung in der Arbeitswelt“ am Institut für angewandte Psychologie: Arbeit, Wirtschaft, Bildung entworfen und untersucht beschleunigungsbedingte Anforderungen im Arbeitsleben. Nach Korunka und Kubicek (in Druck) gehören die Arbeitsintensivierung, steigende Lernanforderungen, karrierebezogene Autonomieanforderungen und jobbezogene Autonomieanforderungen zu den neuen beschleunigungsbedingten Anforderungen, die aus der Modernisierung und Globalisierung entstehen. So findet die Beschleunigung des Lebenstempos vor allem auf der Handlungsebene statt, die sich vor allem in Handlungsanforderungen für Beschäftigte zeigt. Diese äußert sich in der Beschleunigung des Arbeitstempos, die sich in die Arbeitsintensivierung überführen lässt. Um die anfallenden Aufgaben zu erledigen, wird das Arbeitstempo erhöht, indem mehr Aufgaben zur gleichen Zeit oder in einem kürzeren Zeitraum erledigt werden. Karrierebezogene, jobbezogene Autonomieanforderungen und steigende Lernanforderungen ergeben sich aus der Beschleunigung des sozialen Wandels sowie der technologischen Beschleunigung. Die Beschleunigung des sozialen Wandels entsteht durch organisationale Veränderungen, die die stabilisierende Wirkung von Strukturen auflösen. Diese können sowohl als Gewinne als auch als Verluste angesehen werden, sowohl positive als auch negative Folgen für das Individuum bereithalten.

## **1.3 Anforderungen im Arbeitsleben**

Durch Veränderungen in den Kommunikationstechnologien, der Einführung flexibler Arbeitsvereinbarungen, größerer Diversität in der Arbeit und Restrukturierungen in den Unternehmen sind die Beschäftigten neuen Anforderungen ausgesetzt (Wanberg & Panas, 2000; Neubach & Schmidt, 2006). Die beschleunigungsbedingten Anforderungen, welche im Rahmen dieser Diplomarbeit untersucht werden, wurden bereits in Kapitel 1.2 kurz erläutert. Im Folgenden soll ein kurzer Einblick in die Thematik der Anforderungen gegeben werden.

Arbeitsanforderungen sind jene Aspekte der Arbeit, die die persönlichen Kapazitäten der Beschäftigten belasten und oft mit bestimmten psychologischen und/oder physiologischen Kosten verbunden sind (Bakker, Demerouti, Taris,

Schaufeli & Schreurs, 2003). Auch Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) erwähnen die psychischen und physischen Kosten in ihrer Definition von Arbeitsanforderungen. Dabei gehen sie genauer vor und beschreiben Arbeitsanforderungen als physische, soziale und organisatorische Aspekte der Arbeit, welche einen nachhaltigen physischen oder mentalen Aufwand erfordern. Sie müssen nicht zwingend negativ sein. Sind sie dennoch negativ belastend, dann können sie sich schnell zu Stressoren entwickeln und führen in weiterer Folge zu Beeinträchtigungen des Wohlbefindens.

Neue Anforderungen ergeben sich nach Obschonka et al. (2012) aus nicht vorhandenen Fähigkeiten und dem beschleunigten Wandel, sowie dem Druck, sich anpassen zu müssen. Neben den Anforderungen an die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse treten somit auch verstärkt Anforderungen an Selbststeuerung und Selbstverantwortung auf (Böhle, 2010), indem sich die Beschäftigten laufend den neuen Anforderungen anpassen müssen. Vor allem durch die zunehmende Beschleunigung des sozialen Wandels ergeben sich vielfältige Veränderungen, welche vor allem die individuellen Karrieren und Jobs betreffen und in erhöhten arbeitsbezogenen Unsicherheiten und erhöhten arbeitsbezogenen Lernaufgaben resultieren (Obschonka, Silbereisen & Wasilewski, 2012; Rudel & Hooper, 2005). In den anschließenden Kapiteln soll nun genauer auf die neuen beschleunigungsbedingten Anforderungen eingegangen werden, die in Kapitel 1.2 kurz erläutert wurden.

### **1.3.1 Arbeitsintensivierung**

Wie bereits in einem vorherigen Kapitel beschrieben, gehört die Arbeitsintensivierung zu den neuen beschleunigungsbedingten Anforderungen und ergibt sich aus der Beschleunigung des Lebenstempos. Arbeitsintensivierung kann durch mehrere Faktoren entstehen: durch technologische und organisationale Veränderungen und durch den Einsatz von computerisierten oder automatisierten Arbeitsmitteln (Green, 2004; Green & McIntosh, 2001).

Nach Green (2004) wird unter Arbeitsintensivierung die Steigerung des Anteils effektiver Arbeit pro Arbeitsstunde verstanden, die sich auf zwei Arten äußert: einerseits in Form längerer Arbeitszeiten und andererseits in einem höheren Arbeitseinsatz pro Zeiteinheit (Green & McIntosh, 2001). Green (2004) beschreibt

Arbeitsintensivierung als limitierten Prozess. Nur so lange wie der Mensch genügend mentale und physische Kapazitäten besitzt, so lange kann er auch seine Arbeit ausführen. Obwohl neue Technologien größere Flexibilität bei der Arbeit und Kontrolle über diese bringen, erhöhen sie ebenso das Arbeitspensum, denn sie erzeugen zusätzliche Arbeit (Barley, Meyerson & Grodal, 2010). So können nun durch neue technologische Errungenschaften mehr Aufgaben erfüllt werden, als noch vor einigen Jahren in der gleichen Zeiteinheit. E-mails, Handys und andere Kommunikationstechnologien sind Beispiele dafür, wie das Arbeitspensum erhöht wird. Durch diese neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wurde es ermöglicht, arbeitsbezogene Aufgaben auch außerhalb des Büros auszuführen. Das führt zwar einerseits zu einer Zeitersparnis, andererseits auch dazu, dass diese neu gewonnenen Zeiträume mit neuen Aufgaben gefüllt werden (Rosa, 2005). Dadurch werden die ArbeiterInnen während der Arbeitszeit mit neuen Anforderungen konfrontiert: höheres Arbeitspensum, engere Deadlines und schnelleres Arbeitstempo (Gospel, 2003). Arbeitsintensivierung spielt auch eine Rolle zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Geforderte Arbeitsintensivierung durch ArbeitgeberInnen entspricht nicht immer den Vorstellungen der ArbeitnehmerInnen (Fairris, 2004). So ist es oft nicht möglich, den gestellten Anforderungen im Arbeitsleben gerecht zu werden. Zusätzlich wird der Wettbewerbsdruck von den Unternehmen an die Beschäftigten weitergegeben (Green & McIntosh, 2001).

Ab den 1980er wurde die Thematik der Arbeitsintensivierung untersucht, die sich über alle Arbeitsbereiche und Sektoren erstreckt. Studien in Großbritannien kamen zu dem Ergebnis, dass eine Intensivierung der Arbeit über Jahre hinweg stattfand. ArbeitnehmerInnen hatten wahrgenommen, dass sie härter arbeiten würden als die Jahre zuvor (Gospel, 2003). Jedoch kann nicht genau erklärt werden, wodurch die Intensivierung stattfand. Einerseits konnte gezeigt werden, dass Arbeitsintensivierung sehr stark mit der Anzahl gearbeiteter Stunden zusammenhängt. Green und McIntosh (2001) erklären diesen Effekt vor allem dadurch, dass höherer wahrgenommener Arbeitsdruck und Zeitdruck zu härterer Arbeit führen, und diese sich schließlich in längerer Arbeitszeit und höherer Anstrengung in dieser Arbeitszeit manifestieren. Green (2001) andererseits widerlegte diese Ergebnisse, indem er in Untersuchungen herausfand, dass wahrge-

nommene Arbeitsintensivierung nicht mit der Anzahl gearbeiteter Stunden zusammenhängt. So berichteten zwar einige TeilnehmerInnen in seiner Studie von einem Anstieg der Arbeitszeit pro Woche, der jedoch nicht nachgewiesen werden konnte, da seit 1980 kein signifikanter Anstieg der Arbeitszeit beobachtet werden konnte. Eine Erklärung für diesen Zusammenhang könnte die Tatsache sein, dass mehr Überstunden gemacht werden, die nicht bezahlt werden.

Arbeitsintensivierung als Konstrukt ist schwer zu erfassen und wurde deshalb in vergangenen Untersuchungen oft vernachlässigt (Green, 2001). Oft wurde es in Verbindung mit Leistung, Effizienz und Fähigkeiten gesetzt. Wichtig ist jedoch, diese Konstrukte voneinander abzugrenzen, da Arbeitsintensivierung unabhängig davon entstehen kann. Green und McIntosh (2001) beschreiben in ihrem Artikel unterschiedliche Ansätze zur Erfassung der Arbeitsintensivierung bzw. der Anstrengungen in der Arbeit. Einerseits gibt es indirekte Methoden zur Erfassung wie Daten zu Unfallraten oder Krankenständen bzw. Abwesenheit von der Arbeit, andererseits wurden oft Selbstberichte eingesetzt.

Mithilfe von Daten des „Employment in British Survey“ aus 1992 und des „Skills Survey“ aus 1997 und 2001 untersuchte Green (2004) das Thema der Arbeitsintensivierung. Obwohl Arbeitsaufwand nur schwer messbar ist, konnte ein so genannter Effort-Index konstruiert werden, der die Änderungen des Arbeitsaufwands im Arbeitsbereich misst. Es zeigte sich eine Intensivierung der Arbeit zwischen 1992 und 2001, wobei sich zwischen 1997 und 2001 kein signifikanter Unterschied mehr zeigte. Dieser Anstieg stand im Zusammenhang mit mehreren Variablen, wie komplexen Arbeitstätigkeiten, Berufen, die höhere Fähigkeiten erfordern, und den technologischen Veränderungen. Vor allem im öffentlichen Sektor und in Berufen mit geringerem Handlungsspielraum zeigte sich eine höhere Arbeitsintensivierung.

Unter die Arbeitsintensivierung fällt auch Multitasking. Durch die Beschleunigung des Arbeitstempos fühlen sich die Betroffenen unter Druck gesetzt, so viele Handlungen wie nur möglich in kürzester Zeit und, wenn nötig, gleichzeitig auszuführen (Garhammer, 2002).

Im Fragebogen zu beschleunigungsbedingten Anforderungen werden unter dem Begriff der Arbeitsintensität die Verdichtung von Arbeitshandeln und Multitasking verstanden. Diese Dimension der Beschleunigung besteht aus fünf Items. Die

Skala Verdichtung besteht aus vier Items und bezieht sich auf die Intensivierung der Arbeit, wie das Weglassen von Pausen oder arbeitsintensivere Phasen. Die Skala Multitasking besteht aus einem Item und bezieht sich auf das gleichzeitige Ausführen mehrerer Handlungen.

### **1.3.2 Karrierebezogene Autonomieanforderungen**

Unsicherheiten im Berufsleben sind unter anderem auf den zunehmenden Wandel der Arbeitsverhältnisse zurückzuführen und umfassen Arbeitsplatzunsicherheit, Zukunftsunsicherheit und Karriereinstabilität (Korunka & Kubicek, i. Druck).

Nach Klandermans und Van Vuuren (1999) besteht Unsicherheit am Arbeitsplatz aus drei Komponenten: Erstens ist sie ein subjektives Gefühl, eine Erfahrung oder Wahrnehmung. Das heißt, dass unterschiedliche ArbeitnehmerInnen in ähnlichen Situationen nicht gleich empfinden müssen. Zweitens ist sie durch Ungewissheit über die Zukunft charakterisiert. Die ArbeitnehmerInnen wissen nicht, ob sie in Zukunft die Möglichkeit haben, ihren Beruf weiterhin auszuführen. Drittens beschreiben Zweifel über die Fortführung des Berufs und die daraus resultierenden negativen Reaktionen eine letzte Komponente der Arbeitsplatzunsicherheit.

Unsicherheitsmanagement betrifft sowohl die Phase des Berufseintritts als auch die Art der Arbeitsverträge (Korunka & Kubicek, i. Druck). Vor allem junge Leute müssen sich auf eine diskontinuierliche Erwerbskarriere mit einem Zehntel im Status der Arbeitslosigkeit einstellen sowie auf die Auflösung fester Altersgrenzen beim Eintritt in das Erwerbsleben (Garhammer, 2007). Dabei ist das Erwerbsleben durch nur noch befristete oder Teilzeitstellen gekennzeichnet. Insgesamt lassen sich fünf „alternative Arbeitsregelungen“ nach Armong-Strassen (1998) unterscheiden: Teilzeitarbeit, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, „Flexitime“, reduzierte Arbeitszeit pro Woche und Teleworking. Diese Arbeitsregelungen können je nach soziodemografischen oder arbeitsbezogene Faktoren unterschiedlich wahrgenommen werden und somit Arbeitsplatzunsicherheit verstärken oder reduzieren.

Durch zunehmenden globalen Wettbewerb, Perioden ökonomischen Rückgangs, neue Technologien und rasche industrielle Umstrukturierungen haben sich Unternehmen verändert (Sverke & Hellgren, 2002). Dadurch haben Unternehmen, um profitabel zu bleiben, oft nur zwei Möglichkeiten: sie können den Nutzen stei-

gern oder die Kosten verringern, und das oft nur dadurch, dass sie ArbeitnehmerInnen entlassen. Hinzu kommt noch das steigende Interesse der Unternehmen, ArbeitnehmerInnen nur befristet anzustellen. Dadurch müssen Beschäftigte flexibel reagieren können und für Arbeitsplatzwechsel bereit sein (Böhle, 2010). Somit verändern sich angesichts der unsicheren Zukunft auch die Motive hin zu mehr Mobilität und Flexibilität. Dadurch wird das langfristige Planen von Zielen erschwert (Garhammer, 2007). Aufgrund der steigenden Unsicherheit ist es daher wichtig, dass die Beschäftigten ihre Karriere autonom planen, indem sie versuchen, am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben bzw. sich karrierebezogenen Alternativen freihalten. Deshalb wird im Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen nicht von Unsicherheit, sondern von karrierebezogenen Autonomieanforderungen gesprochen. Die Dimension besteht aus drei Items und bezieht sich auf die eigene berufliche Karriere und ihre Entwicklung.

### **1.3.3 Jobbezogene Autonomieanforderungen**

Autonomie kommt aus dem griechischen „autonomia“ und wird verstanden als Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Selbständigkeit oder Selbstverwaltung (Dudenredaktion, 7. Auflage, 2001).

Von den ArbeitnehmerInnen wird zunehmend Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Selbstorganisation gefordert (Schmidt & Neubach, 2010). Zusätzlich wird auf der Unternehmensseite erwartet, dass die Beschäftigten in der Lage sind, betrieblicherseits erwünschtes Verhalten zu zeigen: spontane Handlungen und Emotionen sollen im Sinne der Unternehmenserfordernisse kontrolliert oder verändert werden und habituelle Verhaltenstendenzen sollen unterdrückt werden (Neubach & Schmidt, 2006; Schmidt & Neubach, 2009).

Kalleberg, Nesheim und Olsen (2009) untersuchten die Frage, ob Autonomie am Arbeitsplatz gut oder schlecht ist und ob sie daher als Anforderung oder als Resource angesehen werden kann. Dabei unterscheiden sie mehrere Formen der Autonomie: Autonomie über Arbeitsaufgaben, die Möglichkeit bzw. die Fähigkeiten, sich mit Managern über unternehmerische Probleme auseinanderzusetzen und als drittes das Arbeiten in Teams. Ganz allgemein definieren sie Autonomie als „the extent to which an employee is able to exercise discretion and initiative over what happens on the job“. In ihrer Studie kamen sie zu dem Ergebnis, dass

Autonomie eine Mischung aus Belastung und Ressource sei, wobei die positiven Effekte überwiegen. Belastungen können dadurch entstehen, dass hilfreiche Strukturen fehlen, innerhalb derer Handeln und Kooperieren möglich wäre. Andererseits wird durch den Abbau dieser Strukturen der Handlungsspielraum erweitert (Korunka & Kubicek, i. Druck).

Das Bedürfnis nach Autonomie beschreibt das persönliche Streben, eigenes Verhalten so zu steuern, dass ein gewünschtes Ergebnis erreicht wird (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008). Dazu zählen die Möglichkeiten, eigene Entscheidungen zu treffen, persönlicher Freiraum in der Arbeitsgestaltung oder Unabhängigkeit. Vor allem MitarbeiterInnen, die voll und ganz hinter ihren Entscheidungen stehen, verhalten sich autonom. Dazu benötigen die Beschäftigten ein gewisses Maß an Selbstkontrolle. Selbstkontrolle findet statt, „.. when a person (or other organism) attempts to change the way he or she would otherwise think, feel or behave“ (Muraven & Baumeister, 2000). Im Selbstkontrollstärke - Modell („self-control strength model“) fassen Muraven und Baumeister (2000) die zugrunde liegenden Annahmen zusammen. Erstens ist Selbstkontrollstärke notwendig, um gewollte Verhaltensweisen, die Selbstkontrolle beanspruchen, umzusetzen. Zweitens ist Selbstkontrollstärke begrenzt. Eine Person kann nur eine gewisse Anzahl an Bedürfnissen zur selben Zeit unterdrücken. Drittens nehmen alle Verhaltensweisen, die Selbstkontrolle benötigen, dieselbe Ressource in Anspruch. Viertens ist der Erfolg oder Misserfolg von Selbstkontrolle abhängig von dem Grad der Selbstkontrollstärke, die eine Person hat. Fünftens verbrauchen Verhaltensweisen, die Selbstkontrolle beanspruchen, Stärke und reduzieren dadurch gleichzeitig auch die Menge an Selbstkontrollstärke, die für nachfolgende Bemühungen zur Verfügung stehen. Zudem schreiben die Autoren, dass der Rückgang in der Selbstkontrollstärke nicht dauerhaft ist und Personen normalerweise ihre Stärke bei günstigen Bedingungen wiedergewinnen. Ermöglichen es die Umstände allerdings nicht, eine Pause zu machen und dadurch die Ressource wiederaufzufüllen, kann es zu einer chronisch mangelhaften Selbstkontrollstärke kommen, die sich in einer beeinträchtigten Selbstkontrolle niederschlägt (Muraven & Baumeister, 2000).

Im Fragebogen zu beschleunigungsbedingten Anforderungen bezieht sich die Skala jobbezogene Autonomieanforderungen auf die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit im Berufsleben und umfasst sechs Items.

### **1.3.4 Steigende Lernanforderungen**

In den letzten Jahren haben sich die Unternehmen von einer starren Struktur hin zu einer erhöhten Flexibilität entwickelt (Höge, 2011). Das hat nicht nur Auswirkungen auf unternehmerische und organisationale Strukturen sowie Arbeitspraktiken, sondern auch auf die MitarbeiterInnen und ihre Arbeitsbedingungen. Durch verändernde Bedingungen ist es laufend notwendig, sich auf Neues einzustellen und sich neu zu orientieren. Arbeitsbezogenes Wissen wird schneller entwertet und soziale Beziehungen am Arbeitsplatz verlieren an Kontinuität, Arbeitsmittel, -methoden und Zielvorgaben lösen einander schneller ab (Korunka & Kubicek, i. Druck). Durch den Einsatz neuer Praktiken wie Teamarbeit, Projektarbeit oder hierarchieübergreifende Gruppenarbeit wird die Anpassungsleistung der MitarbeiterInnen gefördert und gefordert.

Ganz allgemein beziehen sich steigende Lernanforderungen in dieser Diplomarbeit auf die Bereiche Neuorientierung von Wissen und Neuorientierung von Arbeitspraktiken. Steigende Lernanforderungen entstehen sowohl durch Veränderungen auf der Makroebene wie durch technologische Neuerungen oder Wettbewerb als auch durch Veränderungen auf der Mikroebene wie organisationale Veränderungen. Diese neuen Anforderungen beziehen sich auf Wissen, Verantwortung im Arbeitsalltag, Rollenerwartungen oder Funktionen im Unternehmen (Loon & Casimir, 2008).

Um am Arbeitsmarkt mithalten zu können ist der einmalige Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Berufsqualifikationen nicht mehr ausreichend (Voß, 1998). Es ist kaum noch möglich, sich auf einmal erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen auszuruhen. Die Arbeitskräfte müssen zunehmend fachlich flexibel werden. Zur Kompensation davon, müssen Beschäftigte sich ständig weiterbilden und selbstorganisiert lernen (Mohr & Otto, 2005; Gallie, 2007). Beschäftigte sind selbst dafür verantwortlich, was sie aus ihrer Karriere machen. So kann arbeitsbezogenes Lernen sowohl formell als auch informell passieren. Loon und Casimir (2008) untersuchten in ihrer Studie informelles Lernen, also Lernen, welches sich durch

das aktive Ausüben des eigenen Berufes ereignet, aus dem Grund, weil arbeitsbezogenes Lernen häufiger informell als formell stattfindet. Lernen oder Weiterbildung im Berufsalltag ergibt sich oft aus der Diskrepanz zwischen Verhalten, welches von einer Person erwartet wird und dem Verhalten, welches die Person in der Lage ist zu zeigen oder neuen Arbeitsanforderungen. Diese neuen Anforderungen können eine Steigerung der Komplexität und/oder der Anzahl von Arbeitsaufgaben sowie Veränderungen der Arbeitsaufgabe selbst sein. Steigende Lernanforderungen ergeben sich dabei aus der Geschwindigkeit und Intensität von unternehmerischen Veränderungen, die sich auf das Lernverhalten auswirken. Dabei konnten die Autoren zeigen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und Lernen im Beruf gibt, nachdem sie die Hypothese aufgestellt hatten, dass steigende Lernanforderungen als Anpassungsprozess auf Arbeitsanforderungen wirken.

Im Fragebogen zu beschleunigungsbedingten Anforderungen ist die Dimension der steigenden Lernanforderungen durch zwei Bereiche charakterisiert: Wissen, welches laufend aktualisiert werden muss, und Handlungs- bzw. Arbeitspraktiken, welche an immer neue Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Die Skala Neuorientierung von Wissensbeständen bezieht sich auf die Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche sowie die Erneuerung des Wissens. Die Skala Neuorientierung von Arbeitspraktiken bezieht sich auf die Nutzung neuer Arbeitsmittel sowie Arbeitsabläufe.

## **2. Validierung des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen**

In den letzten Kapiteln wurden die beschleunigungsbedingten Anforderungen theoretisch hergeleitet. Im Folgenden wird auf die drei Forschungsfragen und Hypothesen eingegangen, die im Rahmen dieser Diplomarbeit untersucht werden. Die erste Forschungsfrage beschäftigt sich mit der Faktorenstruktur des Fragebogens. Die zweite Forschungsfrage bezieht sich auf die Bestätigung der Reliabilität der einzelnen Dimensionen. Die dritte Frage untersucht die Konstruktvalidität.

Zu Beginn wird jeweils die Forschungsfrage vorgestellt und im Anschluss daran werden die jeweiligen Hypothesen hergeleitet.

## **3. Faktorenstruktur**

Die Faktorenstruktur des Fragebogens zu beschleunigungsbedingten Anforderungen ist noch nicht geklärt. Erwartet bzw. angenommen wird hier eine Struktur aufbauend auf den vier Bereichen, welche die beschleunigungsbedingten Anforderungen darstellen, in die der Fragebogen unterteilt ist: Arbeitsintensivierung, steigende Lernanforderungen, karrierebezogene und jobbezogene Autonomieanforderungen. Mittels explorativer (Hauptkomponentenanalyse) und anschließender konfirmatorischer Faktorenanalyse, mittels AMOS, soll Aufschluss über die Dimensionalität gewonnen werden.

H1: Die vier angenommenen Aspekte beschleunigungsbedingter Anforderungen lassen sich empirisch nachweisen.

## **4. Reliabilität**

Unter Reliabilität versteht man die Genauigkeit einer Messung. Ein Verfahren ist dann reliabel, wenn es das Merkmal ohne Messfehler misst (Moosbrugger & Kervava, 2012, S. 120). Bei einem perfekt reliablen Testverfahren wäre die Varianz des Messfehlers Null und die Reliabilität eins.

Zur Bestimmung der Reliabilität werden Cronbach's - Alpha (interne Konsistenz) der Subskalen berechnet. Bei der internen Konsistenz wird ein Test in m Teile zerlegt, d.h. dass jedes einzelne Item als separater Testteil betrachtet wird. Dabei ist die interne Konsistenz umso höher, je höher die Korrelationen zwischen den Items im Durchschnitt sind (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 131). Voraussetzungen sind homogene Items.

Ab einem Cronbach's Alpha von 0.8 kann von einer zufriedenstellenden Reliabilität ausgegangen werden. Bei einem Wert von 0.9 kann von einer hohen inneren Konsistenz ausgegangen werden (Bühner, 2010).

H2: Die vier angenommenen Subdimensionen weisen zufriedenstellende Reliabilitäten auf.

## **5. Konstruktvalidität**

Konstruktvalidität liegt vor, wenn ein Test tatsächlich das Konstrukt erfasst, welches er erfassen soll (Moosbrugger & Kelava, 2012). Nach Kubinger (2006) ist einem Test dann Konstruktvalidität zuzusprechen, wenn ein Test gewisse theoretische bzw. theoriegeleitete Vorstellungen in Bezug auf „irgendein“ Konstrukt erfüllt. Bei der Konstruktvalidität geht es darum, dass Testergebnisse vor einem theoretischen Hintergrund interpretiert werden. Stimmen nach der Testung Beobachtung und Theorie überein, bedeutet dies sowohl eine Bestätigung der Theorie als auch der Interpretation der Testwerte (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 154).

Eine Validierung eines Testverfahrens ist deshalb wichtig, weil ein Testverfahren nur dann sinnvoll eingesetzt werden kann, wenn es das erfasst, was erfasst werden soll. Nach Kubinger (2003) ist ein Test dann valide, wenn er tatsächlich die Eigenschaft misst, welche er zu messen beabsichtigt (S.199).

Hier kann weiter unterschieden werden in die konvergente, die diskriminante und die inkrementelle Validität. Im Folgenden wird zuerst immer die Form der Konstruktvalidität beschrieben und im Anschluss die Konstrukte, die im Laufe der Validierung eingesetzt werden.

## **5.1 Konvergente Validität**

Die konvergente Validität wird im Rahmen der Konstruktvalidierung untersucht und gilt als nachgewiesen, wenn die Messungen eines Konstrukts, welches mit verschiedenen Methoden erfasst wird, hoch miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dieser Fall liegt zum Beispiel vor, wenn ein Verfahren, das Intelligenz misst, mit einem bestehen Verfahren validiert wird, welches ebenfalls Intelligenz erfasst und hohe Werte aufweist. Im Rahmen dieser Diplomarbeit werden daher konstruktnahe Verfahren eingesetzt.

### **5.1.1 Konvergente Validität von Arbeitsintensivierung**

Arbeitsintensivierung als Konstrukt besitzt viele Facetten und ist noch nicht vollkommen entwickelt und erforscht (Fiksenbaum, Jeng, Koyuncu & Burke, 2010; Burke, Koyuncu, Fiksenbaum & Acar, 2009). Dennoch wird es oft mit Anstrengung und Bemühen im Arbeitsleben in Beziehung gesetzt. Green (2001) definiert Arbeitsintensivierung als „the rate of physical and/or mental input to work tasks performed during the working day.“ Ein ähnliches Konstrukt wie Arbeitsintensivierung ist Zeitdruck. Sowohl Zeitdruck als auch Arbeitsintensität zählen zu den quantitativen Arbeitsbelastungen. Einerseits entstehen quantitative Arbeitsbelastungen, wenn Zeitdruck vorhanden ist (Zapf, 1991). Andererseits entstehen sie durch ein hohes Arbeitsvolumen und die damit einhergehende Arbeitsverausgabung (Volpert, 1975, zitiert nach Zapf, 1991).

Zeitdruck wird oft gemessen, indem untersucht wird, wie viele Stunden Freizeit eine Person letztendlich noch besitzt (Goodin, Rice, Bittman & Saunders, 2005). Green (2001) untersuchte die Frage, ob Arbeitsintensivierung mit der Anzahl der Arbeitsstunden zusammenhängt. Obwohl es Autoren gibt, die diesen Zusammenhang postulieren (Green & McIntosh, 2001), konnte aufgrund des Vergleichs mehrerer Studien und Daten herausgefunden werden, dass seit den 1980er Jahren Zeitdruck angestiegen ist, ohne dass die Anzahl gearbeiteter Stunden im Ganzen anstieg. Der Autor erklärte diesen Effekt so, dass zwar das Individuum einen Anstieg der Arbeitszeit wahrnimmt, sich diese Wahrnehmung jedoch nicht verallgemeinern lässt.

In der dritten „European Survey of the European Foundation for the improvement of living and working conditions“ aus 2000 konnte gezeigt werden, dass 46% der

Beschäftigten (u.a. in Österreich) unter hohem Druck schnell arbeiten müssen (Garhammer, 2002). Jeder Sechste berichtet heutzutage von Zeitnot. Vollzeitbeschäftigte leiden häufiger unter Zeitdruck als Teilzeitbeschäftigte, genauso wie Beschäftigte mit einem höherem Bildungsabschluss, Freiberufler, allein erziehende Mütter sowie Personen mit einem flexiblen Arbeitsverhältnis (Garhammer, 2007). Garhammer (2002) untersuchte die Ergebnisse seiner Studie aus 1994 und kam zu dem Ergebnis, dass sich im Laufe der 1990er Jahre der wahrgenommene Zeitdruck verdoppelt hatte. Berichtete noch jeder Vierte am Beginn der 90er Jahre von Zeitdruck, so war es zur Jahrtausendwende schon jeder Zweite. Auch konnte er einen Anstieg des objektiven Zeitdrucks feststellen, der anhand der gestiegenen Arbeitsstunden pro Woche und der verminderten Schlafzeit gemessen wurde.

Aufgrund der inhaltlichen Ähnlichkeit zu Arbeitsintensivierung wird Zeitdruck als Konstrukt zur Messung der konvergenten Validität mit fünf Items aus dem ISTA (Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse, Semmer, Zapf & Dunkel, 1998) herangezogen. Zeitdruck misst das Arbeitsvolumen und das Arbeitstempo und gilt als Hindernis bei der Aufgabenerfüllung. Zeitdruck wird im ISTA (Semmer et al., 1998) neben Konzentration als Dimension und somit Teilbereich von Arbeitsintensität angesehen.

H3a: Arbeitsintensivierung korreliert positiv mit Zeitdruck

### **5.1.2 Konvergente Validität von karrierebezogenen Autonomieanforderungen**

Bisher wurde Unsicherheit am Arbeitsplatz oft nur mit einem einzigen Item gemessen (Sverke & Hellgren, 2002).

Karrierebezogene Autonomieanforderungen beziehen sich auf Unsicherheiten über die berufliche Zukunft sowie über die Fähigkeit, die berufliche Karriere eigenständig zu planen. Daher werden im Rahmen dieser Diplomarbeit Verfahren zur konvergenten Validierung herangezogen, welche Unsicherheit am Arbeitsplatz erfassen sowie eigenständige Karriereentwicklungen messen.

Zur Messung der konvergenten Validität sollen fünf Items zur Unsicherheit aus dem ISTA (Semmer et al., 1998) herangezogen werden, mit denen positive Zusammenhänge aufgezeigt werden sollen. Diese Dimension misst die Unsicher-

heit über Anforderungen, Arbeitsergebnisse und deren Folgen. Unsicherheit als stressrelevanter Arbeitsaspekt wird durch unklare und konfligierende Ziele, unklare Anweisungen und schlecht vorhersehbare Resultate sowie unklares Feedback charakterisiert. Unsicherheit zählt zu den Hindernissen bei der Aufgabenerfüllung.

Zusätzlich werden zwei Items aus dem Flex-An (Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen, Höge, 2007) herangezogen, die eigenständige Karriereentwicklung messen. Diese Items beziehen sich auf selbständiges berufliches Fortkommen, wie berufliche Weiterbildungen.

H3b: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren positiv mit Unsicherheit.

H3c: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren positiv mit eigenständiger Karriereentwicklung.

### **5.1.3 Konvergente Validität von jobbezogenen Autonomieanforderungen**

Als ähnliche Konstrukte wie jobbezogene Autonomieanforderungen werden in dieser Diplomarbeit Handlungsspielraum (Richter, Hemmann, Merboth, Fritz, Hansgen & Rudolf, 2000) und Autonomie, im Sinne von Planbarkeit von Handlungen, Entscheidungsmöglichkeiten, selbständiger Auswahl an Arbeitsmitteln und Aufgabenvielfalt, angesehen.

Zur Validierung der Autonomieanforderung wird die Dimension Handlungsspielraum mit fünf Items aus dem ISTA (Semmer et al, 1998) verwendet. Sie misst Entscheidungsmöglichkeiten über Vorgehensweisen und Reihenfolgen. Innerhalb dieses Verfahrens wird Handlungsspielraum allgemein als Möglichkeit beschrieben, eigene Entscheidungen in Bezug auf Arbeitsverfahren, Verwendung von Arbeitsmitteln und die zeitliche Organisation der Arbeit zu treffen (Semmer, 1984, zitiert nach Semmer, 1998). In diesem Sinne stellt Handlungsspielraum eine Ressource im Sinne der Stressvermeidung dar. So bietet Handlungsspielraum die Möglichkeit, störanfällige Arbeiten zu Zeiten zu erledigen, wo dies störungsfrei möglich ist, um die Stresshaftigkeit zu reduzieren. Mit dieser Skala soll ein positiver Zusammenhang beschrieben werden.

Zusätzlich werden aus dem WDQ (Work Design Questionnaire, Morgeson & Humphrey, 2006) Items herangezogen, die der Skala Autonomie zuzuschreiben

sind. Nach Morgeson und Humphrey (2006) besteht Autonomie aus vier Komponenten: Freiheit in der Arbeitsplanung, Treffen von Entscheidungen, Bandbreite an unterschiedlichen Aufgaben am Arbeitsplatz und Arbeitsmethoden. Auch mit diesen Items soll ein positiver Zusammenhang beschrieben werden.

H3d: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren positiv mit Handlungsspielraum.

H3e: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren positiv mit Autonomie.

#### **5.1.4 Konvergente Validität von steigenden Lernanforderungen**

Wie bereits im Kapitel der steigenden Lernanforderungen beschrieben, entsteht auf ArbeitnehmerInnenseite ein zunehmender Druck, sich ständig anzupassen und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

Um funktional flexibel zu bleiben ist selbständiges Lernen erforderlich. Unter funktionaler Flexibilität wird das Potential verstanden, MitarbeiterInnen für unterschiedliche Arbeitstätigkeiten variabel einzusetzen. Dazu müssen sich Beschäftigte laufend weiterbilden, um Mehrfachqualifikationen zu erwerben (Staehele, 1994). Selbständiges Lernen bezieht sich dabei darauf, Fort- und Weiterbildungen selbständig zu besuchen (Höge, 2007). Deshalb wird zur konvergenten Validierung ein Teil eines Verfahrens herangezogen, welches sich auf Flexibilitätsanforderungen im Arbeitskontext bezieht. Zur Validierung der Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken werden Items des Flex-An (Höge, 2007) hinzugezogen, welche „selbständiges Lernen“ erfassen.

H3f: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert positiv mit selbständigem Lernen.

H3g: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert positiv mit selbständigem Lernen.

#### **5.2 Diskriminante Validität**

Die diskriminante Validität gilt als nachgewiesen, wenn Messungen verschiedener Konstrukte mit derselben Methode nicht oder nur gering miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Hier soll geprüft werden, ob die beschleunigungsbedingten Anforderungen eigenständige Komponenten sind. Abgegrenzt werden soll von Verfahren, welche Einstellungen oder Persönlichkeitsfaktoren messen, welche durch den Fragebogen zu beschleunigungsbedingten Anforderungen nicht miterfasst werden sollen. Persönlichkeitsmerkmale repräsentieren individuelle Unterschiede von relativ konsistenten Strukturen von Verhalten, Gefühlen, Gedanken, die als psychologische Konstrukte einen Einfluss auf Handlungserfolge haben (Kochanska et al., 2004).

Von Persönlichkeitsfaktoren wird kein Einfluss auf situationsbezogene Aufgabenmerkmale erwartet, weshalb die Korrelationen zwischen ihnen und den Arbeitsanforderungen im Sinne der diskriminanten Validität überprüft werden. Watson und Pennebaker (1989) sind der Meinung, dass Persönlichkeitsfaktoren die Wahrnehmung und Bewertung von Anforderungen beeinflussen können. Positive Persönlichkeitsfaktoren führen demnach zu einer positiveren Sicht der Dinge als negative Persönlichkeitsfaktoren. Am Beispiel der negativen Affektivität zeigten Spector, Zapf, Chen und Frese (2000), dass bei Untersuchungen, bei denen Instrumente zu Anforderungen oder Stressoren eingesetzt werden, um ein objektives Arbeitsumfeld zu erfassen, Faktoren, die unabhängig von diesem Arbeitsumfeld sind, die Untersuchung beeinflussen können und zu Verzerrungen führen. Brief et al. (1988) fanden heraus, dass Korrelationen zwischen stressigen Lebensereignissen und affektiven Anforderungen reduziert werden konnten, wenn negativer Affekt kontrolliert wurde. So beschreiben die Autoren, dass negative Affektivität die Zusammenhänge beeinflusst, indem das Konstrukt Korrelationen verfälscht.

Obwohl in unterschiedlichen Studien gezeigt werden konnte, dass es zwischen Persönlichkeitsfaktoren und Merkmalen der Arbeit einen Zusammenhang gibt, sollen in dieser Diplomarbeit keine Zusammenhänge untersucht werden. Persönlichkeitsmerkmale sind subjektiv, wohingegen die Merkmale der Arbeit sein sollen. Wichtig ist es zu zeigen, dass die einzelnen Dimensionen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen eigenständig sind.

Im Anschluss werden die unterschiedlichen Persönlichkeitsfaktoren erklärt, welche im Rahmen der diskriminanten Validierung eingesetzt werden. Danach folgen die einzelnen Hypothesen, welche die Zusammenhänge zwischen den be-

schleunigungsbedingten Anforderungen und Persönlichkeitsfaktoren beschreiben sollen.

### **5.2.1 BIG-5**

Der BIG-5 Ansatz ist ein psychologisches Konzept zur Erfassung von Persönlichkeit anhand von fünf Persönlichkeitsdimensionen: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit.

Im Neo-FFI (NEO-Five-Factor Inventory, Borkenau & Ostendorf, 1993) werden die fünf Persönlichkeitsdimensionen folgendermaßen definiert: Neurotizismus wird charakterisiert als der Umgang mit negativen Emotionen. Extraversion beschreibt das Bedürfnis, optimistisch zu sein und wird durch Eigenschaften wie Offenheit, Geselligkeit, Zugewandtheit zur Umwelt, Abenteuerlust und Impulsivität beschrieben. Offenheit für Erfahrung beschreibt das Interesse an Beschäftigung mit neuen Erfahrungen sowie den Wunsch nach Abwechslung und neuen Handlungsweisen. Verträglichkeit bezieht sich auf Eigenschaften wie Mitgefühl, Hilfsbereitschaft, Kooperation oder Harmoniebedürfnis. Gewissenhaftigkeit bezieht sich auf Selbstkontrolle in Bezug auf Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben. Diese Persönlichkeitsmerkmale sind in jedem Individuum verankert, jedoch unterschiedlich ausgeprägt.

Der BIG-5 Ansatz hat seinen Ursprung in der psycho-lexikalischen Tradition (Allport, 1937; Cattell, 1946) sowie der differentiell-klinischen Tradition (Stern, 1911; Eysenck 1947). Die differentiell-klinische Tradition ging lediglich von den beiden Dimensionen Extraversion und Neurotizismus als Persönlichkeitsfaktoren aus. Später folgte als dritte Dimension der Psychotizismus. Jahre später wurde von McCrae und Costa (1985, zitiert nach Gerlitz & Schupp, 2005) Psychotizismus in Offenheit umgewandelt und die Dimensionen um Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit ergänzt.

Es gibt viele Verfahren um die fünf Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen. Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird die Kurzskala BFI-S verwendet, die 2005 entwickelt wurde (Gerlitz & Schupp, 2005).

H4a: Arbeitsintensivierung korreliert nicht mit den BIG-5-Skalen.

H4b: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit den BIG-5-Skalen.

H4c: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit den BIG-5-Skalen.

H4d: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert nicht mit Skalen den BIG-5-Skalen.

H4e: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert nicht mit Skalen den BIG-5-Skalen.

### **5.2.2 Optimismus**

Nach Scheier und Carver (1985) wird Optimismus als Persönlichkeitsmerkmal verstanden, welches durch „inhallich generalisierte und zeitlich stabile positive bzw. negative Ergebniserwartungen gekennzeichnet ist“.

In den letzten Jahren hat das Konstrukt des Optimismus vor allem in der Psychologie an Bedeutung gewonnen (Glaesmer, Hoyer, Klotsche & Herzberg, 2008). Es beschreibt vor allem individuelle Charakteristika, die arbeitsbezogenen Distress verringern können. In diesem Zusammenhang kann es als generalisierte Erwartung von positiver Erfahrung und positiven Auswirkungen auf das Leben verstanden werden (Scheier & Carver, 1985). Optimistische Beschäftigte sehen sich eher in der Lage, mit Arbeitsanforderungen fertig zu werden, da sie sie eher als Herausforderung sehen. Durch diese positive Sicht der Dinge resultieren weniger negative Emotionen sowie ein gesteigertes Wohlbefinden (Boudrias, Desrumaux, Gaudreau, Nelson, Brunet & Savoie, 2011).

Beschleunigungsbedingte Anforderungen werden als unabhängig von Optimismus angenommen, weshalb zwischen den Konstrukten keine bzw. nur geringe Korrelationen erwartet werden.

H4f: Arbeitsintensivierung korreliert nicht mit Optimismus.

H4g: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit Optimismus.

H4h: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit Optimismus.

H4i: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert nicht mit Optimismus

H4j: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert nicht mit Optimismus.

### 5.2.3 Positive und negative Affektivität

Positive und negative Affektivität beschreiben zwei zusammenhängende Dimensionen (Crawford & Henry, 2004). Positive Affektivität beschreibt das Ausmaß, in dem ein Individuum angenehmes Engagement erfährt. Enthusiasmus und Wachsamkeit sind Charakteristika für hohe positive Affektivität, Lethargie und Traurigkeit Ausdruck von niedriger positiver Affektivität. Hohe negative Affektivität wird durch Gefühle subjektiven Distresses charakterisiert und unangenehmes Engagement, niedrige negative Affektivität durch die Abwesenheit dieser Gefühle. Negative Affektivität beschreibt die häufige Erfahrung von negativen Emotionen in Situationen, die länger andauern (Spector, Chen & O'Connell, 2000).

Spector et al. (2000) beschäftigten sich mit der Frage, wie negative Affektivität die Wahrnehmung von Stressoren oder Anforderungen in der Arbeit beeinflusst. So beschreiben sie unter anderem den Effekt, dass Personen mit hohen Werten in negativer Affektivität ihre Umgebung stressiger wahrnehmen und das in weiterer Folge dazu führt, dass diese Personen mehr Arbeitsanforderungen wahrnehmen. Brief et al. (1988) untersuchten ebenfalls den Zusammenhang zwischen Affektivität und Arbeitsanforderungen und kamen zu dem Ergebnis, dass, wenn Affektivität kontrolliert wird, Arbeitsanforderungen anders wahrgenommen werden. Um zu überprüfen, ob beschleunigungsbedingte Anforderungen eigenständige Komponenten sind, sollen sie demnach von positiver und negativer Affektivität abgegrenzt werden.

H4k: Arbeitsintensivierung korreliert nicht mit positiver Affektivität.

H4l: Arbeitsintensivierung korreliert nicht mit negativer Affektivität.

H4m: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit positiver Affektivität.

H4n: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit negativer Affektivität.

H4o: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit positiver Affektivität.

H4p: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit negativer Affektivität.

H4q: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert nicht mit positiver Affektivität.

H4r: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert nicht mit positiver Affektivität

H4s: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert nicht mit negativer Affektivität.

H4t: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert nicht mit negativer Affektivität

### **5.2.4 Empowerment**

Spreitzer (1995) definiert Empowerment als motivationales Konstrukt, welches durch vier Kognitionen charakterisiert ist: Bedeutung, Kompetenz, Selbstbestimmung und Wirkung. Diese vier Konstrukte beschreiben eine aktive Orientierung einer Arbeitsrolle. Damit ist gemeint, dass ein Individuum sich in der Lage fühlt, die eigene Arbeit und den Kontext zu gestalten. Wichtig ist, dass Empowerment eine kontinuierliche Variable ist, das heißt, dass Individuen als mehr oder weniger empowert angesehen werden, und dass sie sich auf den Arbeitskontext bezieht. Pearson und Moomaw (2005) untersuchten unter anderem Empowerment und die Auswirkungen auf Arbeitsanforderungen und Stress während der Arbeit. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass hohes Empowerment Arbeitsanforderungen und Stress reduzieren kann. Dennoch wird in dieser Studie davon ausgegangen, dass beschleunigungsbedingte Anforderungen eigenständige Komponenten sind, die von Persönlichkeitsfaktoren wie Empowerment abgegrenzt werden sollen.

H4u: Arbeitsintensivierung korreliert nicht mit Empowerment.

H4v: Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit Empowerment.

H4w: Jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren nicht mit Empowerment.

H4x: Neuorientierung von Arbeitspraktiken korreliert nicht mit Empowerment.

H4y: Neuorientierung von Wissensbeständen korreliert nicht mit Empowerment.

### **5.3 Inkrementelle Validität**

Inkrementelle Validität bezeichnet das Ausmaß, in dem die Vorhersage eines externen Kriteriums verbessert werden kann, wenn zusätzliche Items (Testaufgaben) zu den bereits eingesetzten Verfahren hinzugenommen werden (Moosbrugger & Kelava, 2012).

In Folgenden wird versucht, die unterschiedlichen Folgen, die mit dieser Studie zusätzlich untersucht werden, kurz zu definieren, um einen kurzen Einblick in die jeweilige Thematik zu geben. Anschließend wird ein Zusammenhang zwischen den beschleunigungsbedingten Anforderungen und jeweiligen Auswirkungen auf das Arbeitsleben aus der Literatur abgeleitet.

Beschleunigung und die daraus resultierenden Anforderungen sind mit dem Zwang verbunden, sich anpassen zu müssen. Einerseits kann das Bewältigen zu einem Hochgefühl führen. Das äußert sich in Leistungsfähigkeit und Freude. Natürlich führt das dazu, ständig mithalten zu müssen. Ist man nun diesem permanenten Handlungsdruck nicht gewachsen, dann kann Leistungsfähigkeit andererseits schnell in Erschöpfung umschlagen. Es entsteht ein Kreislauf, in dem ständig versucht wird, das Engagement aufrecht zu erhalten, obwohl gleichzeitig immer weniger Zeit für Erholung bleibt (Korunka & Kubicek, i. Druck).

Durch die Veränderungen am Arbeitsmarkt und innerhalb der Arbeit selbst werden auch die Einstellungen zur Arbeit beeinflusst, wie die Arbeitszufriedenheit, das Engagement und das psychische Wohlbefinden (Gallie, 2007).

Einerseits können organisationale Veränderungen zu Akzeptanz und erhöhtem psychischen Wohlbefinden führen, andererseits zeigen Befunde, dass diese Veränderungen mit einem erhöhtem Stresserleben und reduzierter Arbeitszufriedenheit einhergehen (Wanberg & Banas, 2000).

Ebenfalls kann anhand des Job Demands Resources-Modells (JD-R Model, Demerouti et al., 2001) der Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und dem psychischen Wohlbefinden erklärt werden. Das Modell geht davon aus, dass Anforderungen einen energetischen Prozess auslösen, in dem Anforderungen die mentalen und physischen Kräfte beanspruchen und ausschöpfen und in weiterer Folge zu einem verminderten psychischen Wohlbefinden führen. Es kann somit der Zusammenhang zwischen den verschiedenen Anforderungsbereichen und emotionaler Erschöpfung und Zynismus erklärt werden. Werden die Anforderungen hingegen als Herausforderung gesehen, dann verändert sich die Effektrichtung und das psychische Wohlbefinden steigt.

Im Rahmen dieser Diplomarbeit gehe ich nun davon aus, dass beschleunigungsbedingte Arbeitsanforderungen die gleichen Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben wie kognitive, emotionale und physische Anforderungen. Ausgehend von Ergebnissen unterschiedlicher Studien wird sich die vorliegende Arbeit mit den Folgen emotionale Erschöpfung (z.B. Barley et al., 2010) und Zynismus (z.B. Pinquart et al., 2009), Engagement (z.B. Fiksenbaum et al., 2010) und Arbeitszufriedenheit (z.B. Sverke & Hellgren 2002) auseinandersetzen.

### Burnout

Burnout als Konzept entstand in den 1970er Jahren (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Vor allem Beschäftigte im Gesundheitssektor oder in sozialen Berufen fühlten sich oft emotional erschöpft, sie entwickelten negative Sichtweisen über ihre KlientInnen und PatientInnen und fühlten sich in ihrer Arbeit nicht mehr kompetent. Seit den 1980er Jahren trat Burnout schließlich auch außerhalb der Humandienstleistungen auf, vor allem bei Managern (Schaufeli et al., 2009).

Burnout wird ganz allgemein als eine mentale Müdigkeit/Erschöpfung beschrieben (Schaufeli & Bakker, 2004). Burnout besteht aus den drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, Zynismus/Depersonalisation und reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit.

Emotionale Erschöpfung erfasst die emotionale Beanspruchung und Erschöpfung, die entstehen kann, wenn MitarbeiterInnen dauerhaft den Anforderungen der Arbeit nicht gerecht werden können (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Zynismus/Depersonalisation wird vor allem durch Desinteresse oder Gleichgültigkeit gegenüber der eigenen Tätigkeit bzw. Leistungsfähigkeit charakterisiert (Schaufeli & Bakker 2004). Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit bezieht sich auf Gefühle der Inkompetenz und reduzierter erfolgreicher Ausführung der eigenen Arbeit.

Nach dem JD-R Modell von Demerouti et al. (2001) spielen neben Arbeitsressourcen auch Arbeitsanforderungen eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Burnout. So entsteht Burnout bei einer Imbalance zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Die Ergebnisse der Studie von Demerouti et al. (2001) zeigen, dass es bei hohen Arbeitsanforderungen vermehrt zu emotionaler Erschöpfung kommt. Weiters kann Burnout zu Depressionen, Ängstlichkeit, ei-

nem verminderten Selbstwert, Substanzmissbrauch, verminderter Leistungsfähigkeit und vermindertem Wohlbefinden führen. (Maslach et al., 2001).

Ausgehend von unterschiedlichen Studien, in denen der Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und verschiedenen Dimensionen von Burnout untersucht wurde (z.B. Neubach & Schmidt, 2006), werden im Rahmen der inkrementellen Validierung die Skalen emotionale Erschöpfung und Zynismus eingesetzt.

### Engagement

Engagement ist durch ein hohes Energielevel und eine starke Identifizierung mit der eigenen Arbeit charakterisiert (Demerouti & Bakker, 2008). Nach Maslach und Leiter (1997) besteht Engagement aus den Dimensionen Energie, Involvement und Effizienz, dem Gegenteil der Dimensionen von Burnout. Eine alternative Sicht beschreibt Engagement als „a positive, fulfilling, affective-motivational state of work-related well-being“ (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). In diesem Absatz besteht Engagement aus drei Dimensionen: Vigor, Hingabe, Absorption. Vigor ist durch ein hohes Energielevel und mentale Widerstandskraft, den Willen Anstrengung in die Arbeit zu investieren und Ausdauer trotz Problemen charakterisiert. Hingabe beschreibt das Gefühl, stark in die eigene Arbeit involviert zu sein und Gefühle der Signifikanz, des Enthusiasmus, der Inspiration, des Stolzes und des Wettbewerbs. Absorption beschreibt den Grad der Konzentration und Freude an der Arbeit. Gleichzeitig vergeht die Zeit schnell und es fällt der Person schwer, sich von der Arbeit zu lösen. Im Rahmen der inkrementellen Validierung wird die Skala Vigor eingesetzt.

### Arbeitszufriedenheit

Die Definitionen von Arbeitszufriedenheit sind unterschiedlich, genauso wie die Einordnung des Konstrukts selbst. Arbeitszufriedenheit wird als Bedürfnisbefriedigung, angenehmer emotionaler Zustand, Erreichen bestimmter Werte, Gleichgewichtszustand, positive Einstellung zur Arbeit bzw. zu Aspekten der Arbeit oder Ergebnis eines komplexen Informationsverarbeitungsprozesses verstanden (Fuchs, 2006).

Spector (1997) beschreibt Arbeitszufriedenheit als „the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs“. Er beschreibt Arbeitszufriedenheit als ein Konstrukt, welches aus den Gefühlen der Beschäftigten bezüglich der Arbeit und ihrer unterschiedlichen Aspekte entsteht. „Arbeitszufriedenheit resultiert aus der Wahrnehmung, dass die eigene Arbeit die für wichtig gehaltenen arbeitsbezogenen Werte erfüllt oder ihre Erfüllung erlaubt, vorausgesetzt, dass diese Werte nach Art und Ausmaß mit den eigenen Bedürfnissen vereinbar sind“ (Locke, 1976). Auch Weinert (2008) beschreibt Arbeitszufriedenheit als das Ergebnis eines Lösungs- und Entspannungsmechanismus. Können Bedürfnisse nicht befriedigt werden, so entsteht Frustration, welche in weiterer Folge zu Unzufriedenheit führen kann. Werden die Bedürfnisse befriedigt, dann führt dies zu Entspannung und somit zu Zufriedenheit.

Ganz allgemein ist der erlebte Grad der Arbeitszufriedenheit abhängig von der Höhe der erlebten Diskrepanzen zwischen den Erwartungen, die an den Arbeitsprozess und seine Folgen gestellt werden und den Erwartungen, was im Arbeitsprozess erlebt und durch die eigene Arbeit geschaffen wird (Thomas, 1989).

Nachdem die unterschiedlichen Folgen, die im Rahmen dieser Diplomarbeit untersucht werden, unabhängig von den beschleunigungsbedingten Arbeitsanforderungen kurz erläutert wurden, werden emotionale Erschöpfung, Zynismus, Engagement und Arbeitszufriedenheit nun in Beziehung zu den beschleunigungsbedingten Anforderungen gesetzt. Im Anschluss werden die Hypothesen aus der Literatur abgeleitet.

### **5.3.1 Inkrementelle Validität von Arbeitsintensivierung**

Wie bereits in einem vorherigen Kapitel beschrieben, verglich Green (2004) mehrere Surveys um den Verlauf von Arbeitsintensivierung zu zeigen. Dabei untersuchte er auch die Thematik der Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit allein sank zwischen 1997 und 2001 um mehr als 9 Prozent. Im Zusammenhang mit Arbeitsintensivierung zeigte sich ein negativer Zusammenhang, der besagt, dass hohe Arbeitsintensität zu niedriger Arbeitszufriedenheit führt. Blieb wahrgenom-

mene Arbeitsintensität im Laufe der Jahre gleich, dann änderte sich auch die wahrgenommene Zufriedenheit nicht.

Zeytinoglu, Denton, Da Vies, Bauman, Blythe, und Boos (2007) untersuchten nach einer Krankenhausreform den Anstieg der Arbeitsintensität mitsamt der Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und den wahrgenommenen Stress. Nachdem Arbeitsintensivierung zu mehr Stress führt, führt dieser auf lange Sicht zu einer verringerten Arbeitszufriedenheit.

Fiksenbaum, Jeng, Koyuncu und Burke (2010) untersuchten in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden, Arbeitsintensivierung, Zufriedenheit und psychologischem Wohlbefinden bei Managern in China. Dazu wurde den TeilnehmerInnen ein Fragebogen vorgelegt, der die verschiedenen Konstrukte misst. Es konnte gezeigt werden, dass eine hohe Arbeitsintensität das psychologische Wohlbefinden verringern kann und eher Symptome von Erschöpfung und Stress gezeigt werden. Auch Barley et al. (2010) zeigten in ihrer Untersuchung den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und dem psychischen Wohlbefinden. Sie gingen von der Annahme aus, dass Arbeitsintensivierung ebenfalls durch die technologische Beschleunigung entsteht. Technologien wie E-mails führen zu einem erhöhten Stressempfinden sowie einem Gefühl des Überlastet- und Überfordert-Sein, dadurch, dass jederzeit und überall arbeitsbezogene Nachrichten gesendet werden können. Je abhängiger Beschäftigte von den neuen Kommunikationstechnologien sind, umso länger arbeiten sie und umso höher ist eine Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens und Beschäftigte erfahren eher Burnout. Alarcon (2011) untersuchte in seiner Meta-Analyse den Zusammenhang zwischen Burnout und Belastungen am Arbeitsplatz. Dabei untersuchte er ebenso den Aspekt der Arbeitsintensivierung. Er konnte die Hypothesen bestätigen, dass eine hohe Arbeitsintensivierung sowohl zu emotionaler Erschöpfung als auch Zynismus führt.

Sind Beschäftigte mit Arbeitsintensivierung konfrontiert, müssen sie zusätzliche mentale und physische Kräfte mobilisieren, die in weiterer Folge zu emotionaler Erschöpfung und schließlich zu Burnout führen und das Engagement in der Arbeit reduzieren. Auch Mauno, Kinnunen und Ruokolainen (2007) untersuchten in einer Langzeitstudie den Einfluss von quantitativer Arbeitsbelastung auf Engagement. Unter quantitativer Arbeitsbelastung verstanden die Autoren die Anfor-

derung eines höheren Arbeitseinsatzes pro Zeiteinheit. Diese Definition brachten bereits Green und McIntosh (2001), die ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Engagement zeigen konnten.

Nachdem im Abschnitt zur konvergenten Validität von Arbeitsintensivierung die Hypothese aufgestellt wurde, dass es aufgrund inhaltlicher Überlegungen einen Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Arbeitsintensivierung gibt, wird im Rahmen der Untersuchung zur inkrementellen Validität davon ausgegangen, dass Arbeitsintensivierung zusätzlich zu Zeitdruck einen Beitrag zur Vorhersage potentieller Folgen beschleunigungsbedingter Anforderungen liefern.

Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

H5a: Arbeitsintensivierung steht mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5b: Arbeitsintensivierung steht mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus.

H5c: Arbeitsintensivierung steht mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Engagement.

H5d: Arbeitsintensivierung steht mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

### **5.3.2 Inkrementelle Validität von karrierebezogene Autonomieanforderungen**

Viele Studien konnten zeigen, dass Arbeitsplatzunsicherheit Stressreaktionen verursacht (De Witte, 1999). So hat Arbeitsplatzunsicherheit einen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit. Dekker und Schaufeli (1995) fanden einen Zusammenhang mit Symptomen von Burnout. Das Gefühl, Ungewissheit über seinen Beruf und die berufliche Zukunft zu haben, führt demnach zu erhöhter mentaler, emotionaler und physischer Erschöpfung.

Michel, Stegmaier, Meiser und Sonntag (2009) untersuchten in ihrer Studie die Beziehung zwischen Veränderungen am Arbeitsplatz, der Wahrnehmung und der Reaktion der MitarbeiterInnen. Arbeitsplatzunsicherheit wird empfunden, wenn die MitarbeiterInnen das Gefühl einer Bedrohung ihres Beschäftigungsverhältnisses haben, und keine Möglichkeit sehen, diese Gefährdung des eigenen Arbeits-

platzes abzuwenden. Die Autoren konnten zeigen, dass zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler Erschöpfung ein positiver Zusammenhang besteht. Hellgren, Sverke und Issakson (1999) sowie Sverke und Hellgren (2002) befassten sich in ihrer Studie mit dem Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitseinstellungen wie Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzwechsel sowie dem Einfluss auf das psychische Wohlbefinden. Dazu benutzten sie Daten einer Längsschnittstudie in Schweden. Sie konnten zeigen, dass eine höher wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit zu einer reduzierten Arbeitszufriedenheit, einem reduzierten psychischen Wohlbefinden sowie einer höheren Bereitschaft für einen Arbeitsplatzwechsel führt. Auch Ashford, Lee und Bobko (1989) fanden in ihren Untersuchungen heraus, dass Arbeitsplatzunsicherheit zu reduzierter Arbeitszufriedenheit führt. Das Gefühl der Unsicherheit über die berufliche Zukunft führt zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit. Dazu untersuchten sie ArbeitnehmerInnen und befragten sie zu ihren Einschätzungen ihrer beruflichen Zukunft. ArbeitnehmerInnen mit dem Gefühl der beruflichen Zukunftsunsicherheit zeigten deutlich höhere Werte bei der Arbeitsunzufriedenheit. Unterschiede gab es hinsichtlich der wahrgenommenen Intensität der Arbeitsplatzunsicherheit nicht. Sowohl bei geringer als auch bei stark ausgeprägter Arbeitsplatzunsicherheit waren die Auswirkungen gleich (De Witte, 1999). Auch Körner, Reitzle und Silbereisen (2012) untersuchten in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit. Sie fassen unter dem Begriff der Arbeitsplatzunsicherheit die Angst vor dem Verlieren des Arbeitsplatzes, Probleme bei der Suche eines neuen Berufes, Probleme mit neuen technischen Arbeitsmitteln und fehlende Sicherheit am Arbeitsplatz zusammen. Dazu untersuchten sie die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und kamen zu dem Ergebnis, dass sich das Gefühl der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Pinquart et al. (2009) beschäftigten sich mit der Unsicherheit am Arbeitsplatz als einem starken Stressor, der einen negativen Effekt auf das psychische Wohlbefinden hat. So untersuchten sie den Effekt auf das psychische Wohlbefinden, wenn Anforderungen am Arbeitsplatz, bedingt durch den sozialen Wandel mit den daraus resultierenden Unsicherheiten, als Belastung wahrgenommen werden. Bereits im Kapitel zu karrierebezogenen Autonomieanforderungen wurde

beschrieben, dass durch den zunehmenden Wandel der Arbeit Unsicherheiten im Berufsleben entstehen. Einer deutschen Stichprobe legten die Autoren zur Erfassung der Anforderungen und gesundheitlichen Auswirkungen einen Fragebogen vor. Die Autoren konnten ihre Hypothese bestätigen und somit den negativen Zusammenhang zwischen der Anforderung Unsicherheit am Arbeitsplatz und dem psychischen Wohlbefinden nachweisen. Im Allgemeinen konnten sie herausfinden, dass der soziale Wandel als Stressor wirkt. Die resultierenden Unsicherheiten wirken sich, wenn sie sich erhöhen und nicht bewältigt werden, am Ende als Risikofaktor aus und führen zu gesundheitlichen Einbußen wie den Folgen emotionale Erschöpfung und Zynismus.

Arbeitsplatzunsicherheit wurde in der Vergangenheit nur selten in Beziehung gesetzt mit motivationalen Aspekten der Arbeit wie Engagement. Deshalb untersuchten Mauno et al. (2006) Einflüsse auf Engagement. In einer Längsschnittstudie fanden sie heraus, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Engagement gibt

Im Abschnitt zur konvergenten Validität von karrierebezogenen Autonomieanforderungen wurde die Hypothese aufgestellt, dass es aufgrund inhaltlicher Überlegungen einen Zusammenhang zwischen Unsicherheit oder eigenständiger Karriereentwicklung und karrierebezogenen Autonomieanforderungen gibt. Daher wird im Rahmen der Untersuchung zur inkrementellen Validität davon ausgegangen, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen einen zusätzlichen Beitrag zur Vorhersage potentieller Folgen beschleunigungsbedingter Anforderungen liefern. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

H5e: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5f: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus.

H5g: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Engagement.

H5h: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

H5i: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5j: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus.

H5k: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang mit Engagement.

H5l: Karrierebezogene Autonomieanforderungen stehen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

### **5.3.3 Inkrementelle Validität von jobbezogenen Autonomieanforderungen**

Angesichts neuer Entwicklungen durch den Wandel der Arbeit gilt eine rein positive Sicht von Autonomie als kritisch. Viele Studien haben bisher die positive Wirkung von Autonomie auf das psychische Wohlbefinden untersucht. Kallesberg et al. (2009) kamen in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass Autonomie sowohl als Ressource als auch als Belastung gesehen werden kann.

Einige Studien konnten Zusammenhänge zwischen Arbeitsressourcen und Engagement feststellen (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Mauno et al., 2007). Unter anderem konnte gezeigt werden, dass Autonomie als Ressource positiv mit Engagement zusammenhängt. Als Umkehrschluss kann davon ausgegangen werden, dass Autonomie als Anforderung, wenn hilfreiche Strukturen fehlen, zu einem reduzierten Engagement führt.

Spector et al. (2000) untersuchten in ihrer Langzeitstudie den Einfluss von negativer Affektivität als Moderatorvariable auf Arbeitsanforderungen und das Wohlbefinden. Dabei war es wichtig, ebenso die Zusammenhänge ohne die Moderatorvariable zu zeigen. Sie testeten zwei Stichproben von Studenten, die sich in ihrer Dauer des Studiums unterschieden. Nach Ablauf eines Jahres wurden die Teilnehmer ein weiteres Mal kontaktiert, um einen Fragebogen auszufüllen. Die Autoren konnten zeigen, dass es einen Zusammenhang zwischen wahrgenommener Autonomie und Arbeitszufriedenheit gibt. So führt das Fehlen von gewährleiseter Autonomie zu einer geringeren Zufriedenheit im Arbeitskontext.

Chung-Yan (2010) befasste sich mit Effekten von Komplexität und Autonomie im Arbeitsalltag auf Arbeitszufriedenheit, Fluktuation und das psychische Wohlbefin-

den. Dabei definiert er Autonomie als Entscheidungs- und Handlungsspielraum während der Erledigung von Aufgaben. Er konnte die Hypothesen bestätigen, dass Autonomie zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und einem höheren psychischen Wohlbefinden führt und in diesem Sinne als Ressource wirkt.

In einer Meta-Analyse zu Burnout von Alarcon (2011) wurde die Vermutung aufgestellt, dass wahrgenommene Kontrolle am Arbeitsplatz, wenn diese als Ressource und nicht als Belastung wahrgenommen wird, zu geringeren Anzeichen von Zynismus und emotionaler Erschöpfung führt. Analysen konnten diese Hypothese bestätigen.

Nachdem im Abschnitt zur konvergenten Validität von jobbezogenen Autonomieanforderungen die Hypothese aufgestellt wurde, dass es aufgrund inhaltlicher Überlegungen einen Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum oder Autonomie und jobbezogenen Autonomieanforderungen gibt, wird im Rahmen der Untersuchung zur inkrementellen Validität davon ausgegangen, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusätzlich zu Handlungsspielraum und Autonomie einen Beitrag zur Vorhersage potentieller Folgen beschleunigungsbedingter Anforderungen liefern. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

H5m: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5n: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus.

H5o: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Engagement.

H5p: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

H5q: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5r: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus.

H5s: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Engagement.

H5t: Jobbezogene Autonomieanforderungen stehen mit Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

### **5.3.4 Inkrementelle Validität von steigenden Lernanforderungen**

Durch rasche technologische Veränderungen sind die Unternehmen vor die Aufgabe gestellt, sich an die neuen Anforderungen anzupassen und organisationale Veränderungen vorzunehmen. Zusätzlich sind dadurch die Beschäftigten betroffen, die je nach individuellen Charakteristika unterschiedlich damit umgehen (Dam, Oreg & Schyns, 2008). Haubl und Voß (2011) untersuchten in zwei Teilstudien den Wandel der Arbeit. Es wurde sowohl quantitativ als auch qualitativ erhoben, wie sich das Arbeitsleben in den letzten Jahren verändert hat. Rapide Veränderungen von Arbeitspraktiken lassen Beschäftigte oft an ihre Grenzen stoßen. Permanente Anpassungserfordernisse werden für viele ArbeitnehmerInnen zu einer besonderen Belastung: Anpassungsleistungen benötigen Zeit und Flexibilität. Die Befragung zeigte, dass vier Fünftel der Befragten keine Zeit dafür hat und deshalb nur gering mit der neuen Anforderung umgehen kann und sie deshalb als negativ bewertet.

Obschonka et al. (2012) beschäftigten sich mit der Frage, ob neue Anforderungen wie steigende Lernanforderungen negativ oder positiv wahrgenommen werden. Sie gehen davon aus, dass Lernanforderungen als positive Herausforderung wahrgenommen werden, da sie die Möglichkeit der Weiterentwicklung und Verbesserung der eigenen Fähigkeiten bieten. Deshalb untersuchten sie den Zusammenhang mit Einstellungen zur Arbeit wie Arbeitszufriedenheit und entdeckten einen positiven Zusammenhang. Auch Morgeson und Humphrey (2006) untersuchten den Effekt von steigenden Lernanforderungen und entdeckten einen positiven Zusammenhang mit psychischen Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit.

Pinquart et al. (2009) untersuchten neue Anforderungen, die sich aus dem sozialen Wandel ergeben. Wie bereits in Kapitel 1.2 erläutert wurde, entstehen steigende Lernanforderungen durch die Beschleunigung des sozialen Wandels, der seitens der Beschäftigten laufende Neuorientierung bzw. Anpassung im Berufsalltag erfordert. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass steigende Lernanforderungen zu einem reduzierten Wohlbefinden führen.

Nachdem im Abschnitt zur konvergenten Validität von steigenden Lernanforderungen die Hypothese aufgestellt wurde, dass es aufgrund inhaltlicher Überlegungen einen Zusammenhang selbständigen Lernen und steigenden Lernanfor-

derungen gibt, wird im Rahmen der Untersuchung zur inkrementellen Validität davon ausgegangen, dass steigende Lernanforderungen zusätzlich zu selbständigem Lernen einen Beitrag zur Vorhersage potentieller Folgen beschleunigungsbedingter Anforderungen liefern. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

H5u: Steigende Lernanforderungen (Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken) stehen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung.

H5v: Steigende Lernanforderungen (Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken) stehen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus.

H5w: Steigende Lernanforderungen (Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken) stehen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Engagement.

H5x: Steigende Lernanforderungen (Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken) stehen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

### **III. STUDIE**

#### **6. Methode**

In diesem Kapitel werden die zur Durchführung der Studie verwendeten Methoden dargestellt. Im Folgenden wird das Erhebungsdesign und die Stichprobe sowie der Ablauf der Datenerhebung und das Erhebungsinstrument beschrieben. Anschließend wird ein Überblick über die durchgeführten statistischen Analysen gegeben.

##### ***6.1 Untersuchungsdurchführung***

Für die Validierung des Fragebogens wurde eine Querschnittsbefragung gewählt. Die Teilnahme an der Untersuchung war freiwillig und anonym. Die Befragung wurde per Online-Fragebogen über das Internet durchgeführt. Der Fragebogen wurde unter Verwendung von Unipark ([www.unipark.de](http://www.unipark.de)) online gestellt. Der Link, der zum Fragebogen führte, wurde per Email an FreundInnen/Familie/Bekannte/ArbeitskollegInnen verschickt sowie in Onlineforen gepostet. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Mitte Juli 2012 bis Anfang Oktober 2012. Zu Beginn der Befragung richtete sich der Fragebogen hauptsächlich an Freunde/Bekannte und Familienmitgliedern. Ab Ende August wurde die Befragung an unterschiedliche Unternehmen gesandt sowie in Onlineforen gepostet.

Planmäßig sollten die Teilnehmenden den kompletten Fragebogen bearbeiten. Aufgrund der Länge des Fragebogens war die Abbruchrate zu Beginn der Befragung sehr hoch. So lag die Beendigungsquote des Fragebogens bei 56 Prozent. Die mittlere Bearbeitungszeit betrug etwa 21 Minuten.

##### ***6.2 Beschreibung der Stichprobe***

Die Gesamtstichprobe setzt sich aus 200 Beschäftigten zusammen. Befragt wurden Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen, Familie sowie Besucher diverser Internetforen. Die Befragung fand österreichweit statt. Ausgeschlossen wurden Per-

sonen, die in ihrer Firma weniger als Teilzeit angestellt sind sowie Selbständige. Von allen Befragten waren 55% weiblich, 45% männlich und eine Person machte keine Angabe. Diese Person wurde nicht ausgeschlossen, da keine Hypothese demographische Daten behandelte. Der Fragebogen selbst wurde von dieser Person ausgefüllt.

Von den Befragten ist die höchste abgeschlossene Ausbildung mit 35% Matura, mit 21% gefolgt von einem Abschluss einer Universität/Fachhochschule/Akademie, 18% hatten einen Fachschulabschluss, 16% einen Lehrabschluss, 11% einen Pflichtschulabschluss und 1% machten keine Angabe.

Die Teilnehmenden waren durchschnittlich 43,19 Jahre alt. Das Alter der Beschäftigten variierte zwischen 20 und 67 Jahren. Der Großteil ist zwischen 51 und 60 Jahren alt (33%), 23% zwischen 41 und 50, 22% zwischen 31 und 40, 19% zwischen 21 und 30% über 60 Jahre und eine Person machte keine Angabe.

Die Befragung nach der Branche, in der die TeilnehmerInnen beschäftigt sind, ergab, dass 27% im Bereich der Versicherungen/Finanzwesen/Geldwesen/Immobilien, 13% in der Werbung, 12% in der Erziehung/Ausbildung, 11% in der Telekommunikation, 8% im Bauwesen, 8% Dienstleistungen zu Verpflegung, 7% medizinische Dienstleistungen, 3% wissenschaftliche und technologische Dienstleistungen, 3% Dienstleistungen in der Land- und Forstwirtschaft, 2% keine Angabe und 1% im Bereich der Sicherheitsdienste beschäftigt sind.

### **6.3 Instrumente**

Zur Erfassung der Beschleunigung im Arbeitsleben kam der Fragebogen „Arbeit im Wandel“ zum Einsatz. Das Verfahren bestand aus 4 Teilen: er bestand aus Items zur Erfassung der konvergenten, diskriminanten und inkrementellen Validität und Items zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen. Neben dem Verfahren zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen wurden

Verfahren eingesetzt, die folgende Variablen zusätzlich im Sinne der Konstruktvalidierung erfassen: Handlungsspielraum, Autonomie, Unsicherheit, eigenständiger Karriereentwicklung, selbständiges Lernen, positive und negative Affektivität, Empowerment, Optimismus, BIG-5-Faktoren, Engagement, emotionale Erschöpfung und Zynismus im Sinne von Burnout und Arbeitszufriedenheit.

Insgesamt bestand das Verfahren aus 142 Items. Im Anschluss werden die einzelnen eingesetzten Verfahren erläutert sowie die innere Konsistenz (Cronbach's Alpha) der a priori angenommenen Skalen angegeben.

### **6.3.1 Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen**

Es wurde ein Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen vorgegeben, welcher aus 30 Items besteht. Diese lassen sich in mehrere Dimensionen einordnen: Technologische Beschleunigung, steigende Lernanforderungen, Arbeitsintensivierung, karrierebedingte und jobbedingte Autonomieanforderungen. Die TeilnehmerInnen sollen angeben, ob sie in den letzten fünf Jahren bezogen auf ihre eigene Arbeitstätigkeit eine Veränderung wahrgenommen haben. Alle Items werden auf einer fünf-stufigen Antwortskala beantwortet, die von 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu reicht.

Die Dimension der technologischen Beschleunigung besteht aus fünf Items und erfasst die Beschleunigung der Kommunikationsprozesse, der Organisations- und Verwaltungsprozesse sowie der Arbeitsabläufe.

Die Dimension der steigenden Lernanforderungen besteht aus verschiedenen Skalen zur Neuorientierung. Die Skala Neuorientierung von arbeitsrelevanten Handlungserwartungen besteht aus drei Items und bezieht sich auf die Erreichbarkeit, Reaktion auf Anfragen und erhöhte Flexibilität.

Die Skala Neuorientierung von Wissensbeständen besteht aus drei Items und bezieht sich auf die Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche sowie die Erneuerung des Wissens.

Die Skala Neuorientierung von Arbeitspraktiken besteht aus vier Items und bezieht sich auf die Nutzung neuer Arbeitsmittel sowie Arbeitsabläufe. Die Skala Neuorientierung von Arbeitsbeziehungen besteht aus einem Item und bezieht sich auf die Einstellung auf neue ArbeitskollegInnen.

Die Skala jobbezogene Autonomieanforderungen besteht aus sechs Items und bezieht sich auf die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit im Zuge der Arbeitstätigkeit.

*Tabelle 1: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der a priori angenommenen Skalen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen*

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach's $\alpha$
Technologische Beschleunigung	5	1-5	.94
Neuorientierung von arbeitsrelevanten Handlungserwartungen	3	1-5	.83
Neuorientierung von Wissensbeständen	3	1-5	.93
Neuorientierung von Arbeitspraktiken	4	1-5	.93
Neuorientierung von Arbeitsbeziehungen	1	1-5	
Autonomieanforderungen	6	1-5	.88
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	3	1-5	.91
Arbeitsintensivierung	5	1-5	.94

*Anmerkungen.* N=200.

Die Skala karrierebezogene Autonomieanforderungen besteht aus drei Items und bezieht sich auf die eigene berufliche Karriere und ihre Entwicklung.

Die Dimension der Arbeitsintensivierung besteht aus zwei Aspekten: Verdichtung und Multitasking. Die Skala Verdichtung besteht aus vier Items und bezieht sich auf die Intensivierung der Arbeit. Die Skala Multitasking besteht aus einem Item. Das Cronbach's Alpha ist in allen Skalen zufriedenstellend bis sehr hoch.

### **6.3.2 Handlungsspielraum**

Zur Messung der konvergenten Validität von Autonomieanforderungen wurde die Dimension Handlungsspielraum (ISTA, Semmer et al., 1998) eingesetzt, die aus fünf Items besteht. Sie misst Entscheidungsmöglichkeiten über Reihenfolgen und Vorgehensweisen. Die ersten vier Items werden anhand einer Skala beantwortet, die von 1 = sehr wenig bis 5 = sehr viel reicht. Das fünfte Item verlangt die Einstufung, für wieviele Arbeitsergebnisse der/die Beschäftigte zuständig ist.

### **6.3.3 Zeitdruck**

Zur Erfassung der konvergenten Validität von Arbeitsintensivierung wurden die Subdimension Zeitdruck mit fünf Items entnommen. Das Antwortformat reicht von 1 = sehr selten/nie bis 5 = sehr oft. Zeitdruck erfasst hier ein hohes Arbeitstempo bzw. -volumen.

### **6.3.4 Unsicherheit**

Zur Erfassung der konvergenten Validität von karrierebezogenen Autonomieanforderungen wurde dem ISTA (Semmer et al., 1998) die Skala Unsicherheit, bestehend aus fünf Items entnommen, welche Unsicherheiten über Anforderungen, Ergebnisse und Folgen misst. Das Antwortformat reicht von 1 = sehr selten/nie bis 5 = sehr oft. Ursprünglich bestand die Subskala Unsicherheit aus fünf Items. Item Nr. 5 („Manchmal kann man nicht weiterarbeiten, weil woanders ein Problem entsteht. Wie oft tritt das bei Ihnen auf?“) wurde nach einer explorativen Faktor- sowie Reliabilitätsanalyse jedoch entfernt, da dieses Item auf einem zweiten Faktor lädt und die Reliabilität der Skala ohne dieses Item höher ausfällt. Die Reliabilität für alle 5 Items betrug .66.

### **6.3.5 Subjektive Flexibilitätsanforderungen**

Zur Erfassung der konvergenten Validität von steigenden Lernanforderungen sowie karrierebezogenen Autonomieanforderungen wurde der Flex-AN (Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen, Höge, 2007) herangezogen. Die

Items wurden auf einer sechs-stufigen Skala beantwortet, die von 1 = völlig unwichtig bis 6 = sehr wichtig reichen.

### **6.3.6 Autonomie**

Für die vorliegende Arbeit wurden vier Skalen zur Erfassung der Autonomie aus dem WDQ (Work Design Questionnaire, Morgeson & Humphrey, 2006) herangezogen, die sich in die Skala der Arbeitsmerkmale einordnen lassen: Planung, Entscheidung, Methode und Aufgabenvielfalt. Diese 13 Items werden anhand einer fünf-stufigen Skala, die von 1= überhaupt nicht bis 5= völlig, beantwortet.

### **6.3.7 Positive und negative Affektivität**

Zur Erfassung von positiver und negativer Affektivität wird der PANAS (The positive and negative affect schedule, Watson et al., 1988) eingesetzt, der nach emotionalen Zuständen in den letzten 12 Monaten fragt. Er besteht aus zwei Skalen zu je 10 Items und erlaubt eine rasche Erfassung der emotionalen Befindlichkeit. Die Antwortskala reicht von 1 = ganz wenig oder gar nicht bis 5 = äußerst.

### **6.3.8 Optimismus**

Zur Erfassung von Optimismus wird die Skala Optimismus aus dem LOT-R (Life orientation test – revision, Scheier et al., 1994) entnommen, die aus drei Items besteht. Das 5-stufige Antwortformat reicht von „überhaupt nicht“ bis „ausgesprochen“.

### **6.3.9 Big-5 Faktoren**

Zur Erfassung der Big-5 Faktoren wird der BIF-S (Big-Five-Inventory Shortversion, Gerlitz & Schupp, 2005) eingesetzt. Die Shortversion besteht aus 15 Items, von denen jeweils drei eine Persönlichkeitsdimension (Neurotizismus, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion) erfassen. Das sieben-stufige Antwortformat reicht von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 7= trifft voll zu.

### **6.3.10 Empowerment**

Zur Erfassung von Empowerment werden drei Items der Dimension Kompetenz von Spreitzer (1995) verwendet, die ebenfalls anhand einer sieben-stufigen Skala beantwortet werden sollen.

### **6.3.11 Burnout**

Die Erstversion des Maslach Burnout Inventory stammt aus dem Jahr 1981 und besteht aus drei Hauptskalen und einer optionalen Skala: emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, persönliche Leistungsfähigkeit und Involvierung (Maslach & Jackson, 1981). Burnout wird durch die Dimensionen „emotionale Erschöpfung“ und „Zynismus“ aus der deutschen Version des MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey, Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) erfasst.

Emotionale Erschöpfung erfasst die emotionale Überforderung einer Person, die durch die Arbeitsbedingungen ausgelöst wird. Innerhalb des MBI-GS (Schaufeli et al., 1996) wird die Skala anhand von fünf Items erfasst.

Die Items zu Zynismus beziehen sich auf die distanzierte Einstellung gegenüber der Arbeit. Die Antwortskala reicht von 1 = nie bis 6 =sehr oft.

### **6.3.12 Engagement**

Zur Erfassung von Engagement wird die Skala „Vigor“ aus der deutschen Version der UWES-9 (The Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli et al., 2003) entnommen, der in seiner kompletten Fassung aus drei Subskalen besteht. Vigor – Vitalität – beschreibt die Strapazierfähigkeit bei der Arbeit, sowie den Willen und das Durchhaltevermögen auch in herausfordernden Situationen (Schaufeli & Bakker, 2003). Das sieben-stufige Antwortformat reicht von „nie“ bis „immer“. UWES-9 (Schaufeli et al., 2003) ist das am häufigsten genutzte Verfahren zur Erfassung von Engagement.

### 6.3.13 Arbeitszufriedenheit

Zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit wird ein Items verwendet, das auf einer sieben-stufigen Kuninskala bewertet werden soll. „ *Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit allgemein?*“. Hierfür kann keine innere Konsistenz errechnet werden, da die Skala aus nur einem Item besteht.

*Tabelle 2: Interne Konsistenz der a priori angenommenen Skalen zur Erfassung der Validität*

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach's $\alpha$
Handlungsspielraum	5	1-5	.87
Zeitdruck	5	1-5	.86
Unsicherheit	4	1-5	.79
Funktionale und zeitliche Flexibilität	6	1-6	.89
Eigenständige Karriereentwicklung	2	1-6	.80
Selbständiges Lernen	2	1-6	.94
Planung	3	1-5	.90
Entscheidung	3	1-5	.93
Methode	3	1-5	.89
Aufgabenvielfalt	4	1-5	.94
Autonomie Gesamt	13	1-5	.92
Positiver Affekt	10	1-5	.97
Negativer Affekt	10	1-5	.85
Optimismus	3	1-5	.89
Gewissenhaftigkeit	3	1-7	.66
Neurotizismus	3	1-7	.72
Offenheit	3	1-7	.67
Verträglichkeit	3	1-7	.54
Extraversion	3	1-7	.72
Empowerment	3	1-7	.89
Emotionale Erschöpfung	5	1-6	.94
Zynismus	5	1-6	.94
Vigor	6	1-6	.97

*Anmerkungen.* N=200.

## **7. Statistische Auswertung**

Die folgenden Kapitel beschreiben, welche Auswertungsverfahren herangezogen wurden. Danach werden die deskriptiven Ergebnisse erläutert. Die Auswertung der Daten erfolgte in mehreren Schritten.

Zuerst wurde für den Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen eine explorative und konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt, um die angenommene Skalenstruktur zu überprüfen. Entsprechend der Faktorenstruktur wurde im Anschluss daran die Reliabilitätsanalyse durchgeführt, um die interne Konsistenz der Skalen (Cronbach's Alpha) zu errechnen. Als letzter Schritt wurden Korrelationen bzw. multiple Regressionen durchgeführt, um den Fragebogen zu validieren.

Zum besseren Verständnis werden zuerst die verwendeten Auswertungsverfahren kurz erklärt. Die Faktorenstruktur des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen wurde mittels des Computerprogramms AMOS 20.0 (Analysis of moment structures) analysiert. Die Berechnung der Reliabilitätsanalyse, Korrelationen sowie Regressionen wurde mit dem „Statistical Package for Social Sciences“ – SPSS Version 20.0 durchgeführt.

### **7.1 Konfirmatorische Faktorenanalyse**

Die Faktorenstruktur wird mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse (CFA) untersucht. Hiermit soll Aufschluss über die Dimensionalität gegeben werden. Sie wird zur Überprüfung eines a priori bestehenden, gut fundierten theoretischen Modells eingesetzt (Bühner, 2011). Soll heißen, dass inhaltliche Überlegungen bestimmen, welchen theoretisch postulierten Faktor ein Indikator erfassen soll und von welchen theoretisch postulierten Faktor ein Indikator unabhängig sein soll (Weede & Jagodzinski, 1977).

Die CFA gehört zur Gruppe der Strukturgleichungsmodelle und ist hypothesenprüfend. Wie bei der explorativen Faktorenanalyse wird auch hier eine Datenreduktion vorgenommen, allerdings erfolgt die Zuordnung der beobachteten Variablen zu den einzelnen Faktoren theoriegeleitet (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Die Hypothesen werden hinsichtlich der Anzahl der den Variablen zugrundeliegenden Faktoren, der Beziehungen zwischen den Variablen und Faktoren und

der Beziehungen zwischen den Faktoren untereinander formuliert. Durch die theoretische Zuordnung steht die Anzahl der Faktoren bereits zu Beginn der Untersuchung fest. Deshalb wird die CFA dann eingesetzt, wenn der Forscher bzw. die Forscherin bereits Vorwissen über die zugrunde liegenden latenten Variablen besitzt (Byrne S. 6). Da die implizit angenommenen Zusammenhänge jedoch falsch sein könnten, bietet sich eine Überprüfung mithilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse an (Weede & Jagodzinski, 1977). Das Modell ist dann haltbar, wenn sich Empirie und erwartete Zusammenhänge ähnlich sind.

Allgemein wird mittels der CFA überprüft, ob eine ausreichende Übereinstimmung zwischen den empirischen Daten und dem theoretisch angenommenen Modell besteht oder ob das Modell verworfen werden muss.

Dabei müssen Kriterien festgelegt werden: Modellformulierung, Modellspezifikation, Methode der Parameterschätzung und Modellevaluation bzw. Beurteilung der Schätzergebnisse (Backhaus & Plinke, 2008).

Zu Beginn der Untersuchung muss das Modell auf der Grundlage einer Theorie festgelegt werden. Dabei ist im Besonderen auf die Formulierung der Indikatorvariablen zu achten, die das relevante Konstrukt messen sollen. Dazu gibt es verschiedene Vorgehensweisen. Beim reflektiven Messmodell wird von Kausalität ausgegangen, d.h. dass Veränderungen in den Messwerten der Indikatorvariable von der latenten Variable abhängen. Verändert sich das hypothetische Konstrukt, verändert sich ebenfalls die Indikatorvariable. Bei den formativen Messmodellen wird davon ausgegangen, dass Indikatorvariablen Bestimmungsgrößen der latenten Variablen sind. Verändern sich nun die Indikatorvariablen, verändern sich auch die Ausprägungen des Konstrukts (Bühner, 2011).

Für die Modellspezifikation muss zunächst festgelegt werden, wie viele Faktoren den Daten zugrunde gelegt werden sollen, wie die Faktoren zueinander in Beziehung stehen und welche Indikatoren (manifeste Variablen) auf welchen Faktoren laden sollen. Anschließend werden auf Basis der Theorie alle Hypothesen in Gleichungen umgewandelt und als Pfaddiagramm dargestellt. Dabei werden latente Variablen als Kreise und manifeste Variablen als Rechtecke dargestellt; gerichtete Beziehungen werden mit Pfeilen, ungerichtete Beziehungen (Korrelati-

onen, Kovarianzen) mit einem geschwungenen Doppelpfeil dargestellt (Bühner, 2011).

Zur Schätzung der Modellparameter muss gewährleistet sein, dass das Modell identifiziert ist. Dafür muss einerseits genügend empirische Information vorhanden sein, um die unbekannt Parameter des Modells ermitteln zu können, andererseits die latenten Variablen eine definierte Metrik aufweisen. Es ist dann identifiziert, wenn ein Modell eine positive Anzahl an Freiheitsgraden aufweist, dadurch, dass die Anzahl der empirischen Varianzen und Kovarianzen der manifesten Indikatorvariablen größer ist als die Anzahl der zu schätzenden Parameter (Bühner, 2011).

Um die Varianz einer latenten Variable festzulegen gibt es zwei Möglichkeiten:

- Die Varianz der latenten Variablen auf den Wert eins fixieren, sodass diese Variable standardisiert vorliegt
- Pro Faktor die Faktorladung einer Indikatorvariable auf eins fixieren, sodass die Varianz der Variable der latenten Variable gleich der erklärten Varianz dieser Indikatorvariablen ist und dadurch deren Skalierung übernimmt.

Zur Überprüfung der Faktorstruktur des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen wurde die erste Möglichkeit genutzt.

Für die Parameterschätzung stehen verschiedene Methoden zur Verfügung. Am häufigsten wird die Maximum-Likelihood-Methode angewendet, bei der die Indikatorvariablen intervallskaliert und multivariat normalverteilt sind.

Das Ziel aller Schätzmethoden ist es, die Parameter für das theoretische Modell so zu bestimmen, dass mit ihnen die empirischen Varianzen und Kovarianzen möglichst gut reproduziert werden können.

Die Beurteilung des Modellfits, der Anpassungsgüte, erfolgt unter Berücksichtigung der Stichprobengröße mithilfe einer Likelihood-Ratio Statistik. Diese sollte bei hinreichend großer Stichprobengröße einer Chi<sup>2</sup> Verteilung folgen.

### Chi-Quadrat Test

Zur Interpretation der konfirmatorischen Faktorenanalyse wird eine Chi-Quadrat Statistik ( $\chi^2$ , df, p,  $\chi^2/df$ ) herangezogen. Dabei bedeutet ein nicht signifikantes  $\chi^2$ ,

dass ein Modell gut zu den Daten passt und das Modell beizubehalten ist. Zu beachten ist jedoch, dass der  $\chi^2$ -Test stark stichprobenabhängig ist. Nimmt die Stichprobengröße zu, so führen demnach geringe Abweichungen zwischen empirischen und implizierten Modell bereits zu einer Ablehnung des Modells (Bühner, 2011).

Der  $\chi^2$ -Test ergibt sich aus sich wiederholenden Parameterschätzungen mit dem Ziel, den Unterschied zwischen implizierter und empirischer Kovarianz- bzw. Korrelationsmatrix möglichst gering zu halten. Der aus dem Modelltest resultierende  $\chi^2$ -Wert sollte möglichst klein sein und für einen guten Modellfit kleiner als zweimal die Anzahl der Freiheitsgrade sein ( $\chi^2 \leq 2df$ ). Deshalb wird der  $\chi^2$ -Wert mit der Anzahl der Freiheitsgrade verglichen. Je geringer der  $\chi^2$ -Wert im Verhältnis mit den Freiheitsgraden, desto besser ist der Modellfit (Rudolf & Müller, 2004). Deshalb ist es für Aussagen über die Passung des empirischen Modells wichtig, einen Vergleich des  $\chi^2$ -Wertes mit der Anzahl der Freiheitsgrade vorzunehmen.

Mit diesem Wert wird dann ermittelt, ob Abweichungen zwischen den beobachteten Daten und dem theoretisch angenommenen Modell zufällig auftreten oder nicht. Ist der Wert signifikant, so sind Abweichungen nicht auf den Zufall zurückzuführen. Aufgrund der Stichprobensensitivität und um ein signifikantes Ergebnis interpretieren zu können müssen noch weitere Fit-Maße, deskriptive Gütemaße, hinzugezogen werden. Dies dient vor allem auch dem Umstand, Ergebnisverzerrungen durch Stichprobenumfänge entgegenzuwirken (Byrne, 2001).

### RMSEA

Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) beurteilt die ungefähre Passung eines Modells und sollte ebenso klein sein. In den letzten Jahre hat sich der Cut-Off Wert stetig reduziert (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008). Der Cut-off Wert für einen guten Modellfit liegt bei .05 und für eine angemessene Passung bei .08 (Browne & Cudeck, 1993). Werte über .08 werden als große Diskrepanz interpretiert. Er ist ein Maß für die schlechte Passung des theoretisch angenommenen Modells und der empirischen Daten.

## CFI

Der Comparative Fit Index (CFI) vergleicht das untersuchte Modell mit dem am schlechtesten passenden Unabhängigkeitsmodell, in welchem alle manifesten Variablen als unkorreliert angenommen werden. In diesem Nullmodell wird davon ausgegangen, dass es keinerlei Zusammenhang zwischen den Indikatorvariablen gibt. Er soll im besten Fall einen Wert von 1.0 aufweisen. Bühner (2011) gibt als Cut-off Wert 0.95 und größer an. Der CFI ist ein wenig stichprobensensitiver Wert und eignet sich daher auch für kleine Stichproben (Byrne, 2001).

## GFI

Der Goodness of Fit Index (GFI, Jöreskog & Sörbom, zitiert nach Reinecke, 2005) misst den Anteil der empirischen Varianz und Kovarianz, der durch das Modell mit den geschätzten Parametern aufgeklärt werden kann. Die Werte befinden sich zwischen 0 und 1. Der GFI gehört zu den absoluten Fit-Indizes und beschreibt, wie gut die erhobenen Daten zu einem a priori theoriegeleiteten Modell passen. Auch dieser Wert gehört zu den stichprobensensitiven Werten d.h. er verändert sich mit der Stichprobengröße.

Die konfirmatorische Faktorenanalyse wird im Rahmen einer Testkonstruktion vor allem dafür benötigt, um die Voraussetzungen zu überprüfen, die für eine Reliabilitätsanalyse notwendig sind. Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird es für die Validierung des Fragebogens „Arbeit im Wandel“ verwendet.

## **7.2 Korrelationen und Multiple Regression**

Die Überprüfung der Konstruktvalidität erfolgt mittels Korrelationen und multipler Regressionen durch SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences).

Korrelationen werden zur Berechnung der konvergenten und diskriminanten Validität eingesetzt. Dabei soll untersucht werden, ob Zusammenhänge zwischen den Skalen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen und konstruktnahen sowie konstruktfernen Verfahren besteht.

Die Berechnung der inkrementellen Validität erfolgt durch multiple Regressionen. Die multiple Regression gehört zu den multivariaten Verfahren. Dabei geht es darum, dass mehrere Prädiktoren (unabhängige Variablen) versuchen, eine Kri-

teriumsvariable (abhängige Variable) vorherzusagen. Bei den zusätzlichen Prädiktoren kann es sich einerseits um weitere inhaltlich interessante Variablen und andererseits um Störvariablen handeln, deren Einfluss kontrolliert gehört (Rasch, Frieze, Hofmann & Naumann, 2006). Eine multiple Regression ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn die Prädiktoren mit der Kriteriumsvariable korreliert sind. Der Vorteil einer multiplen Regression ist, dass dieses Verfahren den Einfluss der einzelnen Prädiktoren im Kontext der andern Prädiktoren ermittelt. Sie wägt die Vorhersagekraft der einzelnen Prädiktoren gegeneinander ab, indem sie Interkorrelationen zwischen den einzelnen Prädiktoren berücksichtigt.

## **8. Ergebnisse**

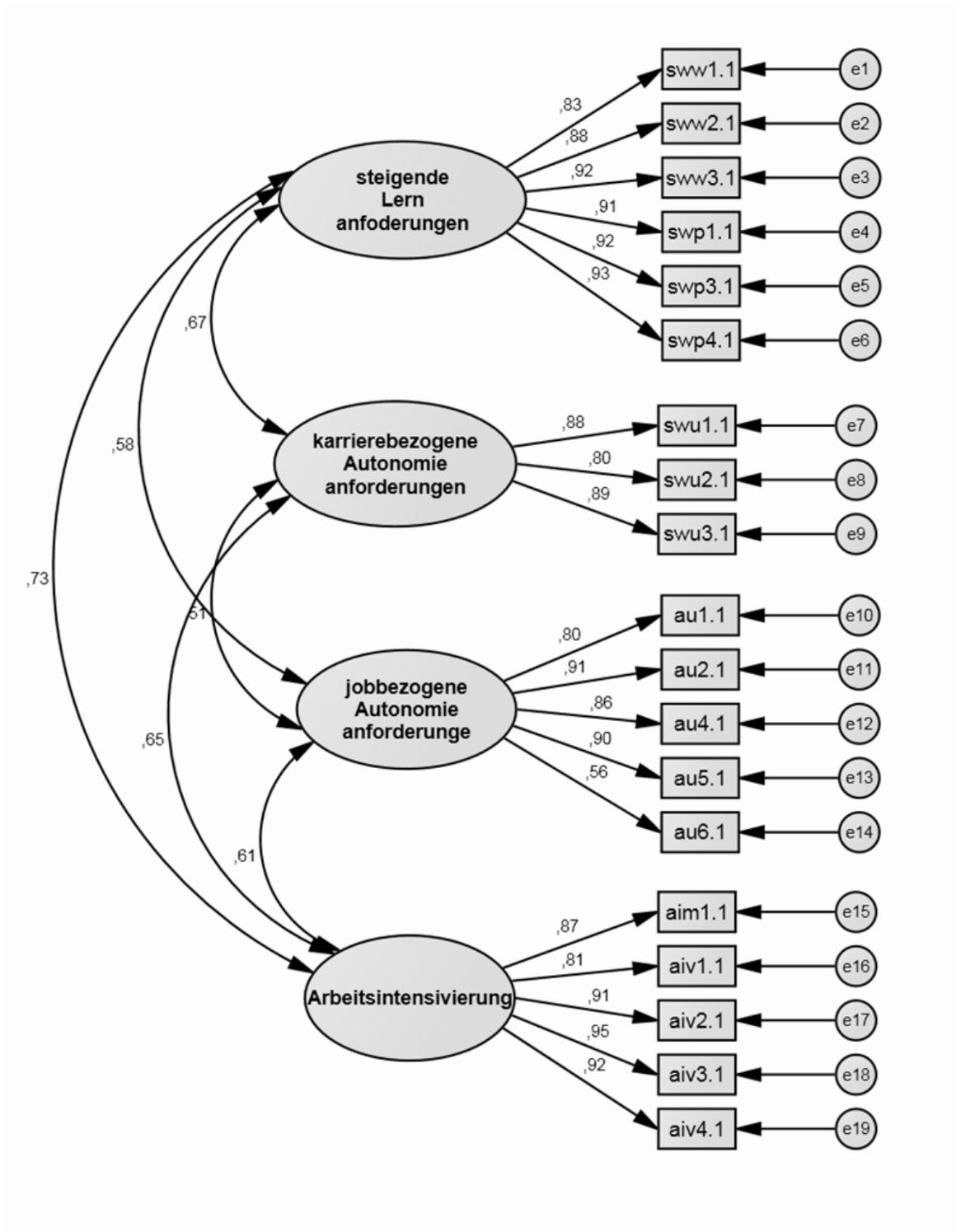
### **8.1 Messmodelle**

Bevor eine konfirmatorische Faktoranalyse berechnet wurde, wurde eine explorative Faktoranalyse durchgeführt. Es zeigte sich, dass nicht wie angenommen alle 30 Items die Faktorstruktur bilden. Der Fragebogen wurde aus diesem Grund auf 19 Items reduziert. So fielen die Items zur technologischen Beschleunigung aufgrund weg, da sie keine beschleunigungsbedingten Anforderungen sondern Rahmenbedingungen darstellten. Items zur Neuorientierung von Handlungserwartungen und sozialen Beziehungen wurden aus dem Modell genommen, genauso wie Item Nr.3 („In den letzten 5 Jahren muss man Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.“) der Autonomieanforderungen, und Item Nr.2 („In den letzten 5 Jahren muss man häufiger neue Arbeitsmittel (Geräte, Programme etc.) verwenden.“) zur Neuorientierung von Arbeitspraktiken.

Um mit Amos eine konfirmatorische Faktorenanalyse zu berechnen, muss das Modell zuerst grafisch dargestellt werden. Dabei werden alle latenten, nicht erhobenen Faktoren, anhand von Ellipsen dargestellt (Byrne, 2001). Jeder dieser Ellipsen werden manifeste Variablen zugeordnet. Diese werden als Vierecke dargestellt. Anschließend wird jeder manifesten Variable ein Messfehler zugeordnet.

Es gibt vier latente Faktoren: Arbeitsintensivierung, karrierebezogene, jobbezogene Autonomieanforderungen und steigende Lernanforderungen. Dabei werden Arbeitsintensivierung durch 5 manifeste Items, die karrierebezogene Autonomieanforderungen durch 3 manifeste Items, jobbezogene Autonomieanforderungen durch 5 manifeste Items und steigende Lernanforderungen durch 6 manifeste Items definiert.

Das 4-Faktorenmodell (M1) ist ein Modell erster Ordnung. Das Modell zeigt in Bezug auf den GFI mit einem Wert von .77 und dem CFI mit einem Wert von .90 einen Fit Wert, der unter dem akzeptablen Betrag von .95 liegt (Hu & Bentler, 1999, zitiert nach Byrne, 2001). Der RMSEA-Wert liegt ebenfalls mit einem Wert von .11 über dem akzeptablen Betrag von .08. Der p-close Wert liegt unter dem kritischen Wert von .50 (Byrne, 2001).



**Abbildung 1: 4-Faktormodell (M1) von beschleunigungsbedingten Anforderungen nach der konfirmatorischen Faktorenanalyse**

Da alle Fit Werte nicht ausreichend passen, wird keine ausreichende Passung des Modells an die Daten angenommen. Aus diesem Grund wurde das Modell revidiert und modifiziert.

Dabei werden steigenden Lernanforderungen weiterhin als eigenständige Dimension angesehen, die Items zu karrierebezogenen und jobbezogenen Autonomieanforderungen zu einer Dimension zusammengefasst sowie die Items zur Arbeitsintensivierung als eigenständiger Faktor angesehen (M2). Die Dimension der steigenden Lernanforderungen lässt sich anhand von 6 manifesten Items, die Dimension karrierebezogene und jobbezogene Autonomieanforderungen anhand von 8 manifesten Items und die Dimension Arbeitsintensivierung anhand von 5 manifesten Items beschreiben. Dieses 3-Faktorenmodell (M2) liegt mit einem GFI von .69, einem CFI von .82, einem RMSEA von .15 und einem p-close von .00 unter den erwarteten Werten und wurde daher weiter modifiziert. Dabei wurde nach Durchsicht der standardisierten Regressions-Gewichte festgestellt, dass die Items zur jobbezogenen Autonomie gering mit den Items zu karrierebezogenen Autonomie korrelieren, diese gehen daher wieder als eigenständige Dimension in das 5-Faktormodell (M3) ein. Zusätzlich wurde die Skala steigende Lernanforderungen aufgelöst und zwei eigenständige Dimensionen wurden daraus gebildet. Das daraus entstandene 5-Faktormodell (M3) besteht aus den Dimensionen Neuorientierung von Wissensbeständen, Neuorientierung von Arbeitspraktiken, karrierebezogene Autonomieanforderungen, jobbezogene Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung. Das Modell zeigt in Bezug auf den GFI mit einem Wert von .85 einen Wert, der unter dem Empfehlungswert von .90 liegt (Bentler, 1992, zitiert nach Byrne, 2001), einen CFI mit einem Wert von .95, der dem akzeptablen Betrag von .95 entspricht (Hu & Bentler, 1999, zitiert nach Byrne, 2001). Der RMSEA-Wert entspricht mit einem Wert von .08 dem akzeptablen Betrag von .08. Der p-close Wert liegt unter dem kritischen Wert von .50 (Byrne, 2001).

Das Modell wurde ein letztes Mal modifiziert. Die 5 Faktoren wurden in ein Modell zweiter Ordnung integriert, in dem die Dimension Beschleunigung als Faktor erster Ordnung dient. Neuorientierung von Wissensbeständen, Neuorientierung von Arbeitspraktiken, karrierebezogene Autonomieanforderungen, jobbezogene Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung sind die Faktoren zweiter Ord-

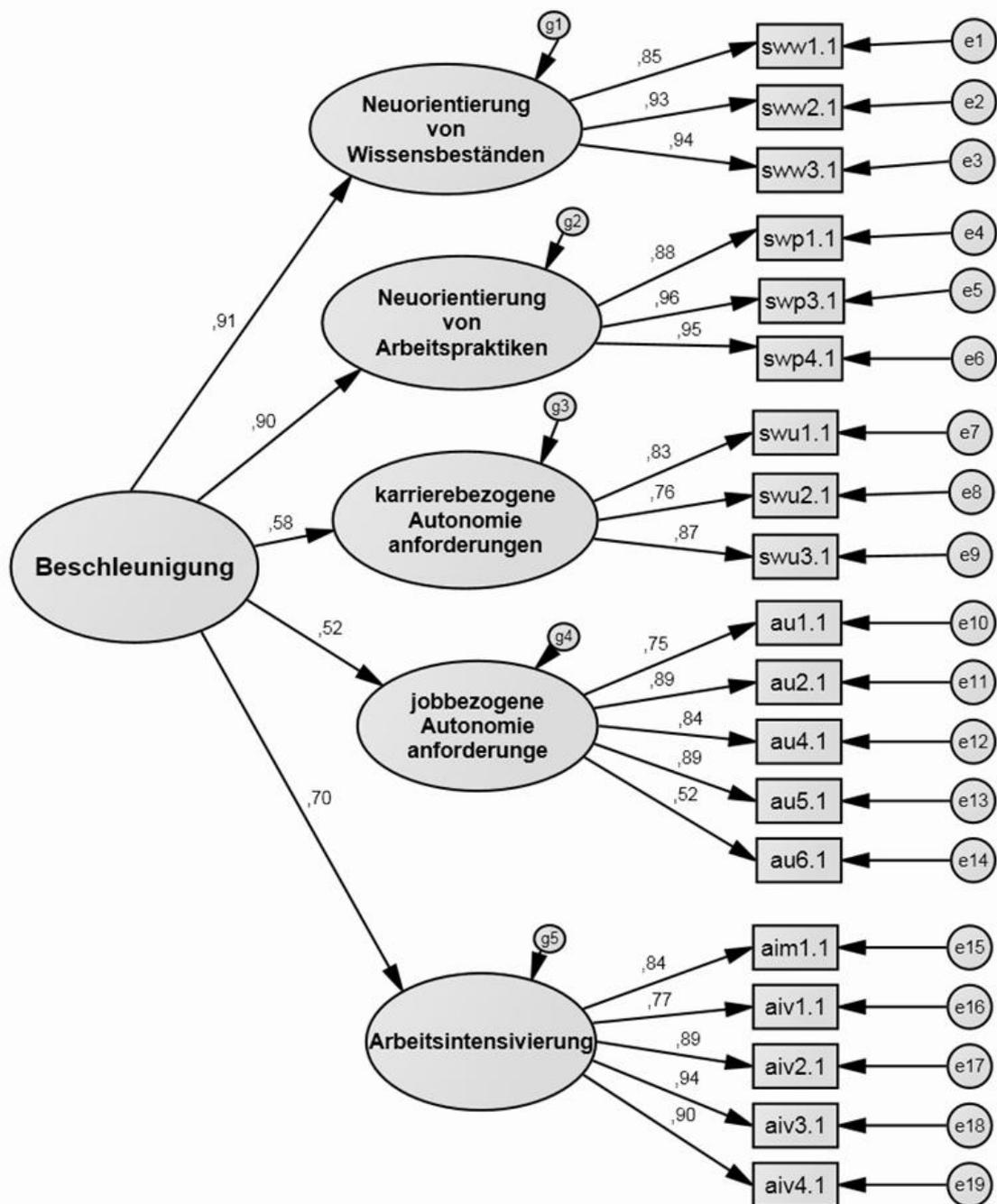
nung (M4). Sie sind latente Faktoren, die keine direkt beobachtbaren Indikatoren haben. Sie sind dazu da, um Zusammenhänge der Faktoren erster Ordnung zu beschreiben und werden somit nur über die Faktoren erster Ordnung operationalisiert. Die Verbindung der Items mit dem Faktor erster Ordnung wird mittels Regressionspfeil dargestellt. Wie bei den Modellen 1-3 wird jedem manifesten Item ein Messfehler zugeordnet, der den Messfehleranteil der manifesten Variablen darstellt (Reinecke, 2005). Ebenso geschieht dies mit den Faktoren erster Ordnung.

Das Modell zeigt in Bezug auf den GFI mit einem Wert von .84 und dem CFI mit einem Wert von .94 einen Fit Wert, der unter dem akzeptablen Betrag von .95 liegt (Hu & Bentler, 1999, zitiert nach Byrne, 2001), wobei jedoch der CFI über dem Empfehlungswert von .90 liegt (Bentler, 1992, zitiert nach Byrne, 2001). Der RMSEA-Wert entspricht mit einem Wert von .08 dem akzeptablen Betrag von .08. Der p-close Wert liegt unter dem kritischen Wert von .50 (Byrne, 2001).

*Tabelle 3: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen*

Modellart	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /CMIN	GFI	CFI	RMSE	
						A	p-close
4-Faktormodell (M1)	519,04	148	3,51	.77	.90	.11	.00
3-Faktormodell (M2)	774,94	149	5,20	.69	.82	.15	.00
5-Faktormodell (M3)	328,86	142	2,32	.85	.95	.08	.00
Modell 2. Ordnung (M4)	351,27	147	2,39	.84	.94	.08	.00

*Anmerkungen.* N=200; \*\*p<0.01; GFI=Goodness of Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation; p-close=p-closeness of fit.



**Abbildung 2: Modell 2. Ordnung (M4) nach der konfirmatorischen Faktorenanalyse**

In der Abbildung sieht man, dass alle Faktorladungen des endgültigen Modells zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen (M5) signifikant und

hoch bis sehr hoch, in einem Bereich von .52 bis .96, sind. Da das Modell M5 eine ausreichend gute Passung aufweist, kann es für weitere Analysen verwendet werden.

Hypothese 1 über die empirische Nachweisbarkeit der vier angenommenen Beschreibungsdimensionen wird somit verworfen. Dennoch wird im folgenden nun von einem Modell 2. Ordnung mit 5 Beschreibungsdimensionen ausgegangen.

## 8.2 Innere Konsistenz der faktoranalytisch ermittelten Skalen

Zur Bestimmung der Reliabilitäten der faktoranalytisch ermittelten Skalen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen wurde für jeden Faktor das Cronbach's Alpha berechnet. Nachfolgend werden die Reliabilitätskoeffizienten für die verbliebenden Items bzw. Skalen dargestellt.

*Tabelle 4: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der faktoranalytisch ermittelten Skalen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen*

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach's $\alpha$
Neuorientierung von Wissensbeständen	3	1-5	.93
Neuorientierung von Arbeitspraktiken	3	1-5	.95
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	3	1-5	.86
Jobbezogene Autonomieanforderungen	5	1-5	.88
Arbeitsintensivierung	5	1-5	.94

*Anmerkungen.* N=200.

Alle Skalen liegen über einem Wert von .8, weshalb von einer zufriedenstellenden Reliabilität ausgegangen werden kann. Die Skalen Neuorientierung von Wissensbeständen, Neuorientierung von Arbeitspraktiken, jobbezogene Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung weisen einen Wert über .9 auf, was für eine hohe innere Konsistenz spricht. Hypothese 2, welche besagt, dass die vier angenommenen Beschreibungsdimensionen zufriedenstellende Reliabilitäten aufweisen sollen, wird verworfen, da von einem Modell 2. Ordnung mit fünf Dimensionen ausgegangen wird. Diese weisen jedoch zufriedenstellende Reliabilitäten auf.

### 8.3 Deskriptive Ergebnisse

Es wurde geprüft, mit welcher Häufigkeit die Beschleunigung wahrgenommen wurde. Zunächst wurden Skalenwerte gebildet, in dem für jede Skala der Mittelwert aus den zugehörigen Items berechnet wurde. Für die Häufigkeitsanalyse wurde für jede Skala der Mittelwert der Skalenwerte gebildet.

Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen sind in Tabelle 5 dargestellt. Wie der Tabelle zu entnehmen ist, zeigen alle Studienvariablen einen Zusammenhang in die erwartete Richtung. Die Korrelationshöhe liegt dabei in einem Bereich zwischen .37 und .82, wobei alle Zusammenhänge auf einem Niveau von  $**p < 0.01$  signifikant sind. Durch das Vorhandensein dieser Zusammenhänge können die angenommenen kausalen Beziehungen theoretisch angenommen werden.

Tabelle 5: Deskriptive Statistiken und Interkorrelationen der Variablen

Skala	MW	SD	2	3	4	5
1. Neuorientierung v. Wissensbeständen	3.47	1.16	.82**	.45**	.44**	.58**
2. Neuorientierung v. Arbeitspraktiken	3.24	1.26		.47**	.42**	.59**
3. karrierebezogene Autonomieanforderungen	3.20	1.19			.37**	.49**
4. Autonomieanforderungen	2.98	1.10				.48**
5. Arbeitsintensivierung	3.89	1.26				

Anmerkungen. N=200; \*\*p<.01

### 8.4 Ergebnisse zur Konstruktvalidierung

Das Ziel dieser Studie war die Validierung des vorliegenden Fragebogens. Dazu wird die Konstruktvalidität untersucht. Im Folgenden werden die Ergebnisse zur konvergenten, diskriminanten und inkrementellen Validität dargestellt.

#### 8.4.1 Konvergente Validität

Wie bereits in Kapitel 4.1 erwähnt, gilt die konvergente Validität als nachgewiesen, wenn die Messungen eines Konstrukts, welches mit verschiedenen Methoden erfasst wird, hoch miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Dazu wurden konstruktnahe Verfahren herangezogen. Um zu überprüfen, ob die Fragebogenskalen miteinander korrelieren, wurden Korrelationen berechnet.

*Tabelle 6: Deskriptive Statistiken und Ergebnisse für die Überprüfung der konvergenten Validität*

Skala	ZD	UN	eK	sL	HS	AU
Arbeitsintensivierung	.53**	-.09	.19**	.35**	-.00	.12
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	.29**	-.10	.29**	.23**	.05	.12
Neuorientierung von Wissensbeständen	.37**	-.13	.20**	.44**	.13	.22**
Neuorientierung von Arbeitspraktiken	.42**	-.15	.19**	.41**	.04	-.03
Autonomieanforderungen	.35**	.07	.16**	.31**	.29**	.29**

*Anmerkungen.* N=200; p\*\*<0.01; p\*<0.05; Zeitdruck (ZD), Unsicherheit (UN), eigenständige Karriereentwicklung (eK), selbständiges Lernen (sL), Handlungsspielraum (HS), Autonomie (AU).

Es zeigte sich, dass Arbeitsintensivierung gemäß der Hypothese H3a positiv mit Zeitdruck korreliert ( $r=.53$ ,  $p<.01$ ). Das bedeutet, dass TeilnehmerInnen, die hohe Werte in der Arbeitsintensivierungsskala aufweisen, ebenfalls hohe Werte in der Skala zu Zeitdruck aufweisen.

Entgegen der Hypothese H3b korrelierten die Skala zu karrierebezogene Autonomieanforderungen und Unsicherheit nicht miteinander ( $r=-.10$ ,  $p>.05$ ). Das bedeutet, dass TeilnehmerInnen, die hohe Werte in der Skala karrierebezogene Autonomieanforderungen aufweisen, nicht wie gefordert hohe Werte in der Skala Unsicherheit erzielen. Jedoch konnte ein Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung gefunden werden ( $r=.29$ ,  $p<.01$ ). Somit kann Hypothese H3c bestätigt werden.

Die Skala Autonomieanforderungen zeigt ebenfalls signifikant positive Zusammenhänge mit der Skala Handlungsspielraum und Autonomie ( $r=.29$ ,  $p<.01$ ;  $r=.29$ ,  $p<.01$ ). Somit können die Hypothesen H3d und H3e angenommen werden.

Auch zwischen den Skalen zur Neuorientierung von Wissensbeständen sowie Neuorientierung von Arbeitspraktiken konnten signifikante Korrelationen mit selbständigem Lernen gefunden werden ( $r=.44$ ,  $p<.01$ ;  $r=.41$ ,  $p<.01$ ). Somit können die Hypothesen H3f und H3g angenommen werden.

Das lässt darauf schließen, dass der Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit das gleiche Konstrukt messen wie die Skalen zur konvergenten Validierung, bis auf Unsicherheit.

#### 8.4.2 Diskriminante Validität

Um die Hypothesen zur diskriminanten Validität zu überprüfen, wurden ebenfalls Korrelationen gerechnet. Wie bereits im Kapitel 4.2 zur diskriminanten Validität berichtet, gilt diese als nachgewiesen, wenn verschiedene Konstrukte mit derselben Methode nicht oder nur gering miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelaiva, 2012). Dazu wurden konstruktferne Verfahren herangezogen, die im Rahmen dieser Studie Persönlichkeitsfaktoren bzw. -einstellungen messen. Im besten Fall sollten die unterschiedlichen Verfahren mit den Skalen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen nicht korrelieren, bzw. nur sehr gering.

*Tabelle 7: Deskriptive Statistiken und Ergebnisse für die Überprüfung der konvergenten Validität*

	PA	NA	Emp	OPT	G	N	O	V	E
Arbeitsintensivierung	.49**	-.25**	.36**	.43**	.41**	-.17*	.36**	.29*	.33**
Karrierebezogene									
Autonomieanforderungen	.38**	-.21**	.27**	.36**	.25**	-.22**	.37**	.10*	.27**
Neuorientierung									
von Wissensbeständen	.34**	-.26**	.23**	.26**	.27**	-.28**	.36**	.08	.26**
Neuorientierung									
von Arbeitspraktiken	.38**	-.25**	.27**	.31**	.27**	-.29**	.38**	.16*	.25**
Jobbezogene									
Autonomieanforderungen	.22**	-.16**	.19**	.19**	.12*	-.12*	.25**	.13**	.17**

*Anmerkungen.* N=200; p\*\*<0.01, p\*<0.5; positiver Affekt (PA), negativer Affekt (NA), Empowerment (EMP), Optimismus (OPT), Gewissenhaftigkeit (G), Neurotizismus (N), Offenheit (O), Verträglichkeit (V) und Extraversion (E).

Es zeigt sich, dass Arbeitsintensivierung gering mit negativem Affekt ( $r=-.25$ ,  $p<.01$ ), Neurotizismus ( $r=-.17$ ,  $p<.01$ ) und Verträglichkeit ( $r=.29$ ,  $p<.01$ ) korreliert. Hypothesen H4I kann somit beibehalten werden. Entgegen der Hypothesen zeigen sich jedoch mittlere Zusammenhänge mit positivem Affekt ( $r=.49$ ,  $p<.05$ ),

Empowerment ( $r=.36$ ,  $p<.05$ ), Optimismus ( $r=.43$ ,  $p<.05$ ), Gewissenhaftigkeit ( $r=.41$ ,  $p<.05$ ), Offenheit ( $r=.36$ ,  $p<.05$ ) und Extraversion ( $r=.33$ ,  $p<.05$ ). Somit werden die Hypothesen H4a, H4f, H4k und H4u verworfen.

Karrierebezogene Autonomieanforderungen korrelieren gemäß den Hypothesen H4n und H4v gering mit negativem Affekt ( $r=-.21$ ,  $p<.01$ ), Empowerment ( $r=.27$ ,  $p<.05$ ), Gewissenhaftigkeit ( $r=.25$ ,  $p<.01$ ), Neurotizismus ( $r=-.22$ ,  $p<.01$ ), Verträglichkeit ( $r=.10$ ,  $p<.01$ ) und Extraversion ( $r=.27$ ,  $p<.01$ ). Mittlere Korrelationen wurden mit positivem Affekt ( $r=.38$ ,  $p<.01$ ), Optimismus ( $r=0.36$ ,  $p<.01$ ) und Offenheit ( $r=.37$ ,  $p<.01$ ) berechnet, weshalb die Hypothesen H4m, H4b teilweise und H4g verworfen werden.

Entgegen der Hypothesen H4s und H4e korreliert Neuorientierung von Wissensbeständen mit positivem Affekt ( $r=.34$ ,  $p<.01$ ) und Offenheit ( $r=.36$ ,  $p<.01$ ) in einem mittleren Ausmaß, weshalb diese Hypothesen verworfen werden. Geringe Korrelationen ließen sich mit negativem Affekt ( $r=-.26$ ,  $p<.01$ ), Empowerment ( $r=.23$ ,  $p<.01$ ), Optimismus ( $r=.26$ ,  $p<.01$ ), Gewissenhaftigkeit ( $r=.27$ ,  $p<.01$ ), Neurotizismus ( $r=-.28$ ,  $p<.01$ ), Verträglichkeit ( $r=.08$ ,  $p<.01$ ) und Extraversion ( $r=.26$ ,  $p<.01$ ) finden. Hypothesen H4t, H4y und H4j können somit beibehalten werden.

Des Weiteren zeigt sich, dass Neuorientierung von Arbeitspraktiken niedrige Zusammenhänge mit negativem Affekt ( $r=-.25$ ,  $p<.01$ ), Empowerment ( $r=.27$ ,  $p<.01$ ), Gewissenhaftigkeit ( $r=.27$ ,  $p<.01$ ), Neurotizismus ( $r=-.29$ ,  $p<.01$ ), Verträglichkeit ( $r=.16$ ,  $p<.01$ ) und Extraversion ( $r=.25$ ,  $p<.01$ ) aufweist. Die Hypothesen H4q und H4i und H4d zu positivem Affekt, Optimismus und Offenheit werden aufgrund von mittleren Zusammenhängen ( $r=.31$ -. $38$ ,  $p<.01$ ) verworfen. Hypothesen H4r und H4x können somit beibehalten werden.

Die Hypothesen zu jobbezogenen Autonomieanforderungen (H4c, H4h, H4o, H4p und H4w) werden alle beibehalten, da die Zusammenhänge mit Persönlichkeitseigenschaften alle unter einem Wert von  $.30$  liegen, der als Grenze für den mittleren Zusammenhang definiert wird (Bühner, 2009).

### 8.4.3 Inkrementelle Validität

Um die Hypothesen zur inkrementellen Validität zu überprüfen, wurden multiple/hierarchische Regressionen gerechnet. Die unabhängigen Variablen stellen die beschleunigungsbedingten Anforderungen dar (Arbeitsintensivierung, jobbezogene Autonomieanforderungen, karrierebezogene Autonomieanforderungen und Neuorientierung von Wissensbeständen sowie Arbeitspraktiken) sowie die Konstrukte ähnlicher Verfahren, die auch schon zur Untersuchung der konvergenten Validität eingesetzt wurden: Zeitdruck (ISTA, Semmer et al., 1998), Handlungsspielraum (ISTA, Semmer et al., 1998), Autonomie (WDQ, Morgeson & Humphrey, 2006), Flexibilitätsanforderungen (Flex-An, Höge, 2007) und Unsicherheit (ISTA, Semmer et al., 1998). Die abhängigen Variablen stellen in dieser Studie die Folgen von beschleunigungsbedingten Anforderungen dar, die in vorherigen Kapiteln aus der Literatur abgeleitet wurden. Dazu zählen Symptome von Burnout wie emotionale Erschöpfung und Zynismus (MBI-GS, Schaufeli et al., 1996), die Dimension Vigor von Engagement (UWES-9, Schaufeli et al., 2003) und Arbeitszufriedenheit. Es wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und deren Folgen vorliegt.

Wichtige Voraussetzungen für die Anwendung der multiplen Regression stellen das Nichtvorhandensein von Autokorrelationen der Fehler sowie das Nichtvorhandensein von Multikollinearität dar. Die Autokorrelation wird mittels Durbin-Watson Test überprüft. Der resultierende Wert sollte in etwa 2 ergeben. Die Multikollinearität wird mittels Toleranzwert überprüft, der nicht kleiner als 0.2 sein sollte (Field, 2005).

Im ersten Schritt wurden die konstruktnahen Verfahren hinzugefügt. Der zweite Schritt beinhaltete den Einbezug der beschleunigungsbedingten Anforderungen. Die durch diesen letzten Schritt zusätzlich geleisteten Beiträge zur Varianzaufklärung in den Kriteriumsvariablen geben darüber Aufschluss, ob und wieweit die Wirkung verstärkt wird.

### Hypothesen 5a über den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Erschöpfung

Überprüft werden sollte, ob Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Zeitdruck in das Modell aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang zwischen Zeitdruck und emotionaler Erschöpfung. 1% der Varianz der emotionalen Erschöpfung werden allein durch Zeitdruck erklärt.

In Block 2, in welchen zusätzlich zu Zeitdruck Arbeitsintensivierung aufgenommen wurde, zeigte sich sowohl für Zeitdruck als auch für Arbeitsintensivierung ein signifikanter Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 13.7% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von Arbeitsintensivierung zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung ist signifikant ( $p=.00$ ). In Bezug auf Arbeitsintensivierung zeigte sich jedoch ein negativer Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher Arbeitsintensivierung, desto niedriger emotionale Erschöpfung. Hypothese 5a, welche postulierte, dass Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 8: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage von emotionale Erschöpfung (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
Modell 1			
Konstante	2.69	0.10	
Zeitdruck	0.18	0.13	.10
Modell 2			
Konstante	2.69	0.10	
Zeitdruck	0.58	0.14	.32*
Arbeitsintensivierung	-0.51	0.09	-.42*

*Anmerkungen.*  $R^2=.010$  für Modell 1 ( $p=.158$ );  $\Delta R^2=.127$  ( $p<.000$ ), \* $p<.05$ .

### Hypothese 5b über den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus steht.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Zeitdruck aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Zynismus. 0.5% der Varianz von Zynismus werden allein durch Zeitdruck erklärt.

In Block 2, in welchen zusätzlich zu Zeitdruck Arbeitsintensivierung aufgenommen wurde, zeigt sich sowohl für Zeitdruck als auch für Arbeitsintensivierung ein signifikanter Zusammenhang, der für Arbeitsintensivierung jedoch negativ ausfällt. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 14.7% Varianz von Zynismus. Der zusätzliche Beitrag von Arbeitsintensivierung auf Zynismus ist signifikant ( $p=.00$ ). Der Regressionskoeffizient weist ein negatives Vorzeichen auf. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher Arbeitsintensivierung, desto niedriger Zynismus. Hypothese 5b, welche postulierte, dass Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus steht, wird somit verworfen.

*Tabelle 9: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage von Zynismus (N=200)*

Variable	B	SE <sub><math>\beta</math></sub>	B
Modell 1			
Konstante	2.10	0.10	
Zeitdruck	-0.12	0.12	-.07
Modell 2			
Konstante	2.10	0.09	
Zeitdruck	0.28	0.13	.16*
Arbeitsintensivierung	-0.51	0.09	-.44*

*Anmerkungen.*  $R^2=.005$  für Modell 1 ( $p=.318$ );  $\Delta R^2=.142$  ( $p<.000$ ), \* $p<.05$ .

### Hypothese 5c über den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Engagement

Überprüft werden sollte, ob Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Engagement steht.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Zeitdruck aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Engagement. 7.7% der Varianz von Engagement werden allein durch Zeitdruck erklärt.

In Block 2, in welchen zusätzlich zu Zeitdruck Arbeitsintensivierung aufgenommen wurde, zeigt sich für Zeitdruck ein nicht signifikanter Zusammenhang, für Arbeitsintensivierung ein signifikanter Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 15.6% Varianz von Engagement. Der zusätzliche Beitrag von Arbeitsintensivierung auf Engagement ist signifikant ( $p=.00$ ). Da alle Regressionskoeffizienten für Arbeitsintensivierung ein positives Vorzeichen aufweisen, kann davon ausgegangen werden, dass je höher Arbeitsintensivierung, desto höher Engagement. Hypothese 5c, welche postulierte, dass Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Engagement steht, wird somit verworfen.

*Tabelle 10: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage von Engagement (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	B
<b>Modell 1</b>			
Konstante	4.34	0.11	
Zeitdruck	0.53	0.13	.28**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	4.34	0.10	
Zeitdruck	0.20	0.10	.10
Arbeitsintensivierung	0.42	0.10	.33**

*Anmerkungen.*  $R^2=.077$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.078$  ( $p<.000$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5d über den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit steht.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Zeitdruck aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Arbeitszufriedenheit. 2.6% der Varianz von Arbeitszufriedenheit werden von Zeitdruck allein erklärt.

In Block 2, in welchen zusätzlich zu Zeitdruck Arbeitsintensivierung aufgenommen wurde, zeigt sich für Zeitdruck ein nicht signifikanter Zusammenhang und für Arbeitsintensivierung ein signifikanter Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 7.3% Varianz von Arbeitszufriedenheit. Der zusätzliche Beitrag von Arbeitsintensivierung auf Zynismus ist signifikant ( $p=.002$ ). Da der Regressionskoeffizient für Arbeitsintensivierung ein positives Vorzeichen aufweist, kann davon ausgegangen werden, dass je höher Arbeitsintensivierung, desto höher Arbeitszufriedenheit. Hypothese 5d, welche postulierte, dass Arbeitsintensivierung zusammen mit Zeitdruck in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit steht, wird somit verworfen.

*Tabelle 11: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage der Variable "Arbeitszufriedenheit" (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	$\beta$
Modell 1			
Konstante	5.04	0.10	
Zeitdruck	0.28	0.12	.16*
Modell 2			
Konstante	5.04	0.10	
Zeitdruck	0.04	0.14	.02
Arbeitsintensivierung	0.30	0.09	.26**

*Anmerkungen.*  $R^2=.026$  für Modell 1 ( $p=.023$ );  $\Delta R^2=.048$  ( $p=.002$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

Hypothese 5e über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und emotionaler Erschöpfung

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Unsicherheit aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung. Unsicherheit erklärt allein 37.1% der Varianz von emotionaler Erschöpfung. In Block 2, in welchem zusätzlich zu Unsicherheit karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Unsicherheit als auch für karrierebezogene Autonomieanforderungen ein signifikanter Zusammenhang, wobei der Zusammenhang für karrierebezogene Autonomieanforderungen negativ ausfällt. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 40.3% Varianz von emotionaler Erschöpfung. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen auf emotionale Erschöpfung ist signifikant ( $p=.002$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto geringer emotionale Erschöpfung. Hypothese 5e, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 12: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	β
Modell 1			
Konstante	2.69	0.08	
Unsicherheit	1.19	0.11	.61**
Modell 2			
Konstante	2.69	0.08	
Unsicherheit	1.13	0.11	.59**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	-0.22	0.07	-.18**

*Anmerkungen.*  $R^2=.371$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.031$  ( $p=.002$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5f über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus stehen. Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Unsicherheit aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Zynismus. Unsicherheit erklärt 18.9% der Varianz von Zynismus. In Block 2, in welchem zusätzlich zu Unsicherheit karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Unsicherheit als auch für karrierebezogene Autonomieanforderungen ein signifikanter Zusammenhang, wobei der Zusammenhang für karrierebezogene Autonomieanforderungen negativ ausfällt. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 24.9% Varianz von Zynismus. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen auf Zynismus ist signifikant ( $p=.00$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto geringer Zynismus. Hypothese 5f, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 13: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von Zynismus (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	β
Modell 1			
Konstante	2.10	0.09	
Unsicherheit	0.80	0.12	.44**
Modell 2			
Konstante	2.10	0.09	
Unsicherheit	0.76	0.12	.41**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	-0.29	0.07	-.25**

*Anmerkungen.*  $R^2=.189$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.060$  ( $p<.000$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5g über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Engagement

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Engagement stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Unsicherheit aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Engagement. 4.5 % der Varianz von Engagement werden durch Unsicherheit erklärt.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Unsicherheit karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Unsicherheit als auch für karrierebezogene Autonomieanforderungen ein signifikanter Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 6.9 % Varianz von Engagement. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.03$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto höher Engagement. Hypothese 5g, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Engagement stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 14: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von Engagement (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	B
Modell 1			
Konstante	4.34	0.11	
Unsicherheit	-0.43	0.14	-.21**
Modell 2			
Konstante	4.34	0.11	
Unsicherheit	-0.40	0.14	-.20**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	0.20	0.09	.15*

*Anmerkungen.*  $R^2=.045$  für Modell 1 ( $p=.003$ );  $\Delta R^2=.023$  ( $p=.027$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

Hypothese 5h über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Unsicherheit aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Arbeitszufriedenheit. Unsicherheit erklärt dabei 5% der Varianz von Arbeitszufriedenheit.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Unsicherheit karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich lediglich für Unsicherheit ein signifikanter Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, nicht jedoch für karrierebezogene Autonomieanforderungen. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 6.4% Varianz von Arbeitszufriedenheit. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist nicht signifikant ( $p=.09$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher Unsicherheit, desto höher Arbeitszufriedenheit. Hypothese 5h, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Unsicherheit in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 15: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
Modell 1			
Konstante	5.04	0.10	
Unsicherheit	-0.42	0.13	-.22*
Modell 2			
Konstante	5.04	0.10	
Unsicherheit	-0.40	0.13	-.21*
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	0.14	0.08	.12

*Anmerkungen.*  $R^2=.050$  für Modell 1 ( $p=.001$ );  $\Delta R^2=.014$  ( $p=.091$ ), \* $p<.05$ ,

\*\* $p<.001$

Hypothese 5i über den Zusammenhang von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und emotionaler Erschöpfung

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen eigenständige Karriereentwicklung aufgenommen wurde, einen signifikant negativen Zusammenhang. Eigenständige Karriereentwicklung erklärt dabei 7.7% der Varianz von emotionaler Erschöpfung.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu eigenständiger Karriereentwicklung karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich für beide Konstrukte ein signifikant negativer Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 10.4% Varianz von emotionaler Erschöpfung. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.02$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto niedriger emotionale Erschöpfung. Hypothese 5i, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 16: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
<b>Modell 1</b>			
Konstante	2.69	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	-0.30	0.07	-.28**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	2.69	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	-0.25	0.07	-.23**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	-0.21	0.08	-.17*

*Anmerkungen.*  $R^2=.077$  für Modell 1 ( $p=.001$ );  $\Delta R^2=.027$  ( $p=.016$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5j über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen eigenständige Karriereentwicklung aufgenommen wurde, einen signifikant negativen Zusammenhang. Eigenständige Karriereentwicklung erklärt dabei 12.2% der Varianz von Zynismus. In Block 2, in welchem zusätzlich zu eigenständiger Karriereentwicklung karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich für beide Konstrukte ein signifikant negativer Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 15.9% Varianz von Zynismus. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.003$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto niedriger Zynismus. Hypothese 5j, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem positiven Zusammenhang mit Zynismus stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 17: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von Zynismus (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
<b>Modell 1</b>			
Konstante	2.10	0.09	
Eigenständige Karriereentwicklung	-0.36	.07	-.35**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	2.10	0.09	
Eigenständige Karriereentwicklung	-0.30	0.07	-.29**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	-0.24	0.08	-.20*

*Anmerkungen.*  $R^2=.122$  für Modell 1 ( $p=.001$ );  $\Delta R^2=.037$  ( $p=.003$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5k über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Engagement

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang mit Engagement stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen eigenständige Karriereentwicklung aufgenommen wurde, einen signifikant positiven Zusammenhang. Eigenständige Karriereentwicklung erklärt dabei 12.2% der Varianz von Engagement. In Block 2, in welchem zusätzlich zu eigenständiger Karriereentwicklung karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich lediglich für eigenständige Karriereentwicklung ein signifikant positiver Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher die eigenständige Karriereentwicklung, desto höher Engagement. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 12.7% Varianz von Engagement. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist nicht signifikant ( $p=.26$ ). Hypothese 5k, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang Engagement stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 18: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von Engagement (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	β
<b>Modell 1</b>			
Konstante	4.34	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	0.40	0.08	.35**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	4.34	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	0.37	0.08	.33**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	0.10	0.09	.08

*Anmerkungen.*  $R^2=.122$  für Modell 1 ( $p=.001$ );  $\Delta R^2=.006$  ( $p=.261$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5I über den Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen.. Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen eigenständige Karriereentwicklung aufgenommen wurde, einen signifikant positiven Zusammenhang. Eigenständige Karriereentwicklung erklärt dabei 8.8% der Varianz von Engagement. In Block 2, in welchem zusätzlich zu eigenständiger Karriereentwicklung karrierebezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich lediglich für eigenständige Karriereentwicklung ein signifikant positiver Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher eigenständige Karriereentwicklung, desto höher Arbeitszufriedenheit. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 9.1% Varianz von Arbeitszufriedenheit. Der zusätzliche Beitrag von karrierebezogenen Autonomieanforderungen ist nicht signifikant ( $p=.42$ ). Hypothese 5I, welche postulierte, dass karrierebezogene Autonomieanforderungen zusammen mit eigenständiger Karriereentwicklung in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen, wird somit verworfen.

*Tabelle 19: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	$\beta$
Modell 1			
Konstante	5.04	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	0.31	0.07	.30**
Modell 2			
Konstante	5.04	0.10	
Eigenständige Karriereentwicklung	0.29	0.07	.28**
Karrierebezogene Autonomieanforderungen	0.07	0.09	.06

*Anmerkungen.*  $R^2=.088$  für Modell 1 ( $p=.001$ );  $\Delta R^2=.003$  ( $p=.420$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

Hypothese 5m über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und emotionaler Erschöpfung

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Handlungsspielraum aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum und emotionaler Erschöpfung. Handlungsspielraum erklärt 0.1% der Varianz von emotionaler Erschöpfung.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Handlungsspielraum jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich für Handlungsspielraum ein nicht signifikanter Zusammenhang und für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant negativer Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto geringer emotionale Erschöpfung. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 4.5% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.003$ ). Hypothese 5m, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 20: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
Modell 1			
Konstante	2.69	0.11	
Handlungsspielraum	.05	0.13	.03
Modell 2			
Konstante	2.69	0.10	
Handlungsspielraum	0.17	0.13	.09
Jobbezogene Autonomieanforderungen	-0.30	0.10	-.22*

*Anmerkungen.*  $R^2=.001$  für Modell 1 ( $p=.694$ );  $\Delta R^2=.044$  ( $p=.003$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5n über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen Handlungsspielraum aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum und Zynismus.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Handlungsspielraum jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich für Handlungsspielraum ein nicht signifikanter Zusammenhang und für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant negativer Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 6.8% der Varianz von Zynismus. Der zusätzliche Beitrag durch jobbezogene Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p < .001$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto geringer Zynismus. Hypothese 5n, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 21: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Zynismus (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
Modell 1			
Konstante	2.10	0.10	
Handlungsspielraum	0.02	0.12	.01
Modell 2			
Konstante	2.10	0.10	
Handlungsspielraum	0.16	0.12	.09
Jobbezogene Autonomieanforderungen	-0.35	0.08	-.27**

*Anmerkungen.*  $R^2 = .000$  für Modell 1 ( $p = .865$ );  $\Delta R^2 = .068$  ( $p < .000$ ), \* $p < .05$ ,

\*\* $p < .001$

Hypothese 5o über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Engagement

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten lediglich Handlungsspielraum aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum und Engagement. Handlungsspielraum erklärt dabei 8.1% der Varianz.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Handlungsspielraum jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Handlungsspielraum als auch für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant positiver Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 15.6% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p < .001$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto höher Engagement. Hypothese 5o, welche postuliert, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 22: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Engagement (N=200)*

Variable	B	SE <sub>β</sub>	B
<b>Modell 1</b>			
Konstante	4.34	0.11	
Handlungsspielraum	0.53	0.13	.28**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	4,34	0.10	
Handlungsspielraum	0.37	0.13	.20*
Jobbezogene Autonomieanforderungen	0.40	0.10	.29**

*Anmerkungen.*  $R^2 = .081$  für Modell 1 ( $p < .000$ );  $\Delta R^2 = .075$  ( $p < .000$ ), \* $p < .05$ ,

\*\* $p < .001$

Hypothese 5p über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten lediglich Handlungsspielraum aufgenommen wurde, einen signifikanten Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum und Arbeitszufriedenheit. Handlungsspielraum erklärt dabei allein 10.2% der Varianz.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Handlungsspielraum jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Handlungsspielraum als auch für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant positiver Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 15.2% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.001$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto höher Arbeitszufriedenheit. Hypothese 5p, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Handlungsspielraum in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 23: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit (N=200)*

Variable	B	SE B	B
<b>Modell 1</b>			
Konstante	5.04	0.10	
Handlungsspielraum	0.55	0.12	.32**
<b>Modell 2</b>			
Konstante	5.04	0.09	
Handlungsspielraum	0.43	0.12	.25**
Jobbezogene Autonomieanforderungen	0.30	0.09	.23**

*Anmerkungen.*  $R^2=.102$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.050$  ( $p=.001$ ), \* $p<.05$ ,

\*\* $p<.001$

Hypothese 5q über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und emotionaler Erschöpfung

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten lediglich Autonomie aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang zwischen Autonomie und emotionaler Erschöpfung.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Autonomie jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant negativer Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 3.7% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.01$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto niedriger emotionale Erschöpfung. Hypothese 5q, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 24: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur von emotionale Erschöpfung (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	$\beta$
Modell 1			
Konstante	2.69	0.11	
Autonomie	-0.14	0.14	-.07
Modell 2			
Konstante	2.69	0.10	
Autonomie	-0.00	0.18	-.00
Jobbezogene Autonomieanforderungen	-0.26	0.10	-.19*

*Anmerkungen.*  $R^2=.005$  für Modell 1 ( $p=.335$ );  $\Delta R^2=.033$  ( $p=.050$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

### Hypothese 5r über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten lediglich Autonomie aufgenommen wurde, einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Zynismus.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Autonomie jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich lediglich für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant negativer Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 6.7% Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.004$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, desto niedriger Zynismus. Hypothese 5r, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 25: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Zynismus (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	$\beta$
Modell 1			
Konstante	2.10	0.10	
Autonomie	-0.31	0.13	-.17*
Modell 2			
Konstante	2.10	0.10	
Autonomie	-0.17	0.14	-.09
Jobbezogene Autonomieanforderungen	-0.27	0.09	-.21*

*Anmerkungen.*  $R^2=.027$  für Modell 1 ( $p=.019$ );  $\Delta R^2=.040$  ( $p=.004$ ), \* $p<.05$ ,

\*\* $p<.001$

### Hypothese 5s über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Engagement

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten lediglich Autonomie aufgenommen wurde, einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Engagement. Es werden 21.4% der Varianz von Engagement von Autonomie erklärt.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu Autonomie jobbezogene Autonomieanforderungen aufgenommen wurden, zeigt sich sowohl für Autonomie als auch für jobbezogene Autonomieanforderungen ein signifikant positiver Zusammenhang. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 25.3% der Varianz. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.002$ ). Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, umso höher Engagement. Hypothese 5s, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 26: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Engagement (N=200)*

Variable	B	SE $_{\beta}$	B
Modell 1			
Konstante	4.34	0.10	
Autonomie	0.95	0.13	.46**
Modell 2			
Konstante	4.34	0.10	
Autonomie	0.80	0.14	.40**
Jobbezogene Autonomieanforderungen	0.30	0.09	.21*

*Anmerkungen.*  $R^2=.214$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.039$  ( $p<.000$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

Hypothese 5t über den Zusammenhang zwischen jobbezogenen Autonomieanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob jobbezogene Autonomieanforderungen zusammen mit Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen.

Ebenso wie bei Hypothese 5s zeigte sich sowohl für Autonomie als auch jobbezogenen Autonomieanforderungen ein signifikant positiver Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit. Gemeinsam erklären die beiden Konstrukte 26.6% der Varianz von Arbeitszufriedenheit. Der zusätzliche Beitrag von jobbezogenen Autonomieanforderungen ist signifikant ( $p=.018$ ). Der Regressionskoeffizient von jobbezogenen Autonomieanforderungen weist ein positives Vorzeichen auf. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher jobbezogene Autonomieanforderungen, umso höher Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 5t, welche postulierte, dass jobbezogene Autonomieanforderungen zusätzlich zu Autonomie zu Arbeitszufriedenheit führen, kann somit angenommen werden.

*Tabelle 27: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit (N=200)*

Variable	B	SE B	B
Modell 1			
Konstante	5.04	0.09	
Handlungsspielraum	0.94	0.12	.50**
Modell 2			
Konstante	5.04	0.09	
Handlungsspielraum	0.84	0.12	.44**
Jobbezogene Autonomieanforderungen	0.20	0.08	.16*

*Anmerkungen.*  $R^2=.245$  für Modell 1 ( $p<.000$ );  $\Delta R^2=.021$  ( $p=.018$ ), \* $p<.05$ , \*\* $p<.001$

Hypothese 5u über den Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und emotionaler Erschöpfung.

Überprüft werden sollte, ob steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen. Steigende Lernanforderungen bestehen dabei aus den beiden Teilbereichen Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten selbständiges Lernen aufgenommen wurde, einen nicht signifikanten Zusammenhang.

*Tabelle 28: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigem Lernen zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung (N=200)*

Variable	Neuorientierung von Wissensbeständen			Neuorientierung von Arbeitspraktiken		
	B	SE B	B	B	SE B	β
<b>Modell 1</b>						
Konstante	2.69	0.10		2.69	0.10	
Selbständiges Lernen	-0.13	0.07	-.13	-0.13	0.07	-.13
<b>Modell 2</b>						
Konstante	2.69	0.10		2.69	0.10	
Selbständiges Lernen	-0.06	0.08	-.06	-0.06	0.08	-.06
Steigende Lernanforderungen	-0.20	0.10	-.16*	-0.20	0.09	-.17*
Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.016 für Modell 1 (p=.078); ΔR <sup>2</sup> =.021 (p=.041), *p<.05, **p<.001			Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.016 für Modell 1 (p=.078); ΔR <sup>2</sup> =.023 (p=.032), *p<.05, **p<.001			

In Block 2, in welchen zusätzlich zu selbständigem Lernen entweder Neuorientierung von Wissensbeständen oder Neuorientierung von Arbeitspraktiken aufgenommen wurden, zeigt sich lediglich für die Skalen zur Neuorientierung ein signi-

signifikant negativer Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, je höher steigende Lernanforderungen, desto niedriger emotionale Erschöpfung. Gemeinsam erklären die Konstrukte 3.6-3.8 % Varianz von emotionaler Erschöpfung. Der zusätzliche Beitrag der Skalen zur Neuorientierung ist signifikant ( $p=.04$ ;  $p=.03$ ). Hypothese 5u, welche postulierte, dass steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, kann somit beibehalten werden.

#### Hypothese 5v über den Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und Zynismus

Überprüft werden sollte, ob steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen. Steigende Lernanforderungen bestehen dabei aus den beiden Teilbereichen Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen selbständiges Lernen aufgenommen wurde, einen signifikant negativen Zusammenhang. Selbständiges Lernen erklärt dabei 7.2% der Varianz von Zynismus.

In Block 2, in welchen zusätzlich zu selbständigem Lernen entweder Neuorientierung von Wissensbeständen oder Neuorientierung von Arbeitspraktiken aufgenommen wurde, zeigt sich sowohl für die Skalen zur Neuorientierung als auch für selbständiges Lernen ein signifikant negativer Zusammenhang. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher steigende Lernanforderungen, desto niedriger Zynismus. Gemeinsam erklären die Konstrukte 12% bzw. 11.3% der Varianz von Zynismus. Der zusätzliche Beitrag der Skalen zur Neuorientierung ist signifikant ( $p=.001$ ;  $p=.003$ ). Hypothese 5v, welche postulierte, dass steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem negativen Zusammenhang mit Zynismus stehen, kann somit beibehalten werden.

Tabelle 29: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständiges Lernen zur Vorhersage von "Zynismus" (N=200)

Variable	Neuorientierung von Wissensbeständen			Neuorientierung von Arbeitspraktiken		
	B	SE B	B	B	SE B	$\beta$
<b>Modell 1</b>						
Konstante	2.10	0.10		2.10	0.10	
Selbständiges Lernen	-0.27	0.70	-.27**	-0.27	0.07	-.27**
<b>Modell 2</b>						
Konstante	2.10	0.09		2.10	0.09	
Selbständiges Lernen	-0.16	0.08	-.16*	-0.18	0.07	-.18*
Steigende Lernanforderungen	-0.29	0.09	-.24*	-0.25	0.08	-.22*
Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.072 für Modell 1 (p=.001); $\Delta R^2$ =.048 (p=.001), *p<.05, **p<.001			Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.072 für Modell 1 (p=.001); $\Delta R^2$ =.040 (p=.003), *p<.05, **p<.001			

### Hypothese 5w über den Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und Engagement

Überprüft werden sollte, ob steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen. Steigende Lernanforderungen bestehen dabei aus den beiden Teilbereichen Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen selbständiges Lernen aufgenommen wurde, einen signifikant positiven Zusammenhang. Selbständiges Lernen erklärt dabei 24.6% der Varianz von Engagement.

In Block 2, in welchem zusätzlich zu selbständigen Lernen entweder Neuorientierung von Wissensbeständen oder Neuorientierung von Arbeitspraktiken aufgenommen wurde, zeigt sich sowohl für die Skalen zur Neuorientierung als auch für selbständiges Lernen ein signifikant positiver Zusammenhang. Dementsprechend

kann davon ausgegangen werden, dass je höher steigende Lernanforderungen und selbständiges Lernen, desto höher Engagement. Gemeinsam erklären die Konstrukte 29.5% bzw. 27,1% der Varianz von Engagement. Der zusätzliche Beitrag der Skalen zur Neuorientierung ist signifikant ( $p < .001$ ;  $p = .011$ ). Hypothese 5w, welche postulierte, dass steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Engagement stehen, kann somit beibehalten werden.

*Tabelle 30: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigem Lernen zur Vorhersage von "Engagement" (N=200)*

Variable	Neuorientierung von Wissensbeständen			Neuorientierung von Arbeitspraktiken		
	B	SE B	B	B	SE B	$\beta$
<b>Modell 1</b>						
Konstante	4.34	0.10		4.34	0.10	
<b>Selbständiges Lernen</b>						
Lernen	0.55	0.70	.50**	0.55	0.07	.50**
<b>Modell 2</b>						
Konstante	4.34	0.09		4.34	0.09	
<b>Selbständiges Lernen</b>						
Lernen	0.43	0.07	.39**	0.47	0.07	.43**
<b>Steigende Lernanforderungen</b>						
Lernen	0.33	0.09	.25**	0.21	0.08	.17*
<i>Anmerkungen. R<sup>2</sup> = .246 für Modell 1 (p &lt; .001); <math>\Delta R^2 = .049</math> (p &lt; .001), *p &lt; .05, **p &lt; .001</i>			<i>Anmerkungen. R<sup>2</sup> = .246 für Modell 1 (p &lt; .001); <math>\Delta R^2 = .025</math> (p = .011), *p &lt; .05, **p &lt; .001</i>			

### Hypothese 5x über den Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Überprüft werden sollte, ob steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit

stehen. Steigende Lernanforderungen bestehen dabei aus den beiden Teilbereichen Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken.

Die multiple Regression zeigt in Block 1, in welchen neben den Konstanten selbständiges Lernen aufgenommen wurde, einen signifikant positiven Zusammenhang. Selbständiges Lernen erklärt dabei 20.8% der Varianz von Arbeitszufriedenheit.

*Tabelle 31: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständiges Lernen zur Vorhersage von "Arbeitszufriedenheit" (N=200)*

Variable	Neuorientierung von Wissensbeständen			Neuorientierung von Arbeitspraktiken		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
<b>Modell 1</b>						
Konstante	5.04	0.09		5.04	0.09	
selbständiges Lernen	0.46	0.06	.46**	0.46	0.06	.46**
<b>Modell 2</b>						
Konstante	5.04	0.09		5.04	0.09	
selbständiges Lernen	0.39	0.07	.38**	0.42	0.07	.41**
steigende Lernanforderungen	0.22	0.09	.18*	0.12	0.08	.11
Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.208 für Modell 1 (p<.001); $\Delta$ R <sup>2</sup> =.025 (p=.012), *p<.05, **p<.001			Anmerkungen. R <sup>2</sup> =.208 für Modell 1 (p<.001); $\Delta$ R <sup>2</sup> =.009 (p=.126), *p<.05, **p<.001			

In Block 2, in welchem zusätzlich zu selbständigen Lernen entweder Neuorientierung von Wissensbeständen oder Neuorientierung von Arbeitspraktiken aufgenommen wurde, zeigt sich lediglich für selbständiges Lernen und Neuorientierung von Wissensbeständen ein signifikant positiver Zusammenhang, nicht jedoch für Neuorientierung von Arbeitspraktiken. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass je höher Neuorientierung von Wissensbeständen und selbst-

ständiges Lernen, desto höher Arbeitszufriedenheit. Gemeinsam erklären die Konstrukte 23.3% bzw. 21.7 % der Varianz von Arbeitszufriedenheit. Der zusätzliche Beitrag der Neuorientierung von Wissensbeständen ist signifikant ( $p=.012$ ), für Neuorientierung von Arbeitspraktiken ist der zusätzliche Beitrag nicht signifikant ( $p=.126$ ) Hypothese 5x, welche postulierte, dass steigende Lernanforderungen zusammen mit selbständigem Lernen in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen, wird somit verworfen.

## **9. Diskussion**

In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Ergebnisse dieser Studie diskutiert. Anschließend wird der Bezug zu den bereits bestehenden Theorien und Ergebnissen hergestellt. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen kritisiert. Letztlich werden zentrale Ergebnisse der Studie noch einmal zusammengefasst und es werden Schlussfolgerungen für die Forschung und Praxis gezogen.

### **9.1 Diskussion der Ergebnisse**

Diese Studie machte es sich zum Ziel, den Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen zu validieren. Dabei wurden drei Forschungsfragen untersucht, welche die Frage nach der Faktorenstruktur des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen, den Reliabilitäten und der Konstruktvalidität klären sollten.

Der zu validierende Fragebogen bezieht sich auf Anforderungen, die sich aus der sozialen Beschleunigung (Rosa, 2005) heraus entwickeln. Die zu untersuchenden Anforderungen sind steigende Lernanforderungen wie Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken, karrierebezogene Autonomieanforderungen, jobbezogene Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung.

Der Fragebogen wurde bei einer Stichprobe von DienstleisterInnen eingesetzt, die im mindestens Teilzeit angestellt sein sollten. Anschließend wurde die a priori angenommene Skalenstruktur überprüft. Die Gütekriterien entsprachen nicht den Vorgaben, weshalb die Faktorenstruktur im Rahmen der Faktorenanalyse verändert wurde, bis annähernd passende Gütekriterien erreicht wurden. Anhand traditioneller Kriterien wurden alle Items analysiert und selektiert und von bestehenden Redundanzen bereinigt. Die Reliabilitätskoeffizienten der Skalen waren alle akzeptabel und in den meisten Fällen gut bis sehr gut. Der auf diese Weise revidierte Fragebogen verfügt über reliable Skalen und geeignete Items. Die Hypothesen über die Faktorenstruktur sowie die Reliabilitäten der vier Beschreibungsdimensionen werden dennoch verworfen, da das 4-Faktorenmodell verworfen wurde. Die Faktorenstruktur und Reliabilitäten des angenommenen Modells 2. Ordnung, das aus Beschleunigung als Faktor erster Ordnung und den Dimensionen Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken, jobbezogenen

und karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung als Faktoren zweiter Ordnung bestehen, sind jedoch zufriedenstellend.

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurden unterschiedliche Validitäten berechnet: die konvergente, diskriminante und inkrementelle Validität.

Dabei gilt die konvergente Validität als nachgewiesen, wenn die Messungen eines Konstrukts, welches mit verschiedenen Methoden erfasst wird, hoch miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dazu wurden Verfahren herangezogen, die inhaltliche Ähnlichkeiten zu den beschleunigungsbedingten Anforderungen aufweisen. Arbeitsintensivierung wurde mit Zeitdruck (ISTA, Semmer et al., 1998), karrierebezogene Autonomieanforderungen mit Unsicherheit (ISTA, Semmer et al., 1998) und eigenständiger Karriereentwicklung (FLEX-AN, Höge, 2007), Autonomieanforderungen mit Handlungsspielraum (ISTA, Semmer et al., 1998) und Autonomie (WDQ, Morgeson & Humphrey, 2006) und steigende Lernanforderungen mit selbständigem Lernen (FLEX-AN, Höge, 2007) korreliert. In der vorliegenden Arbeit konnte gezeigt werden, dass die Hypothesen zu Arbeitsintensivierung, jobbezogenen Autonomieanforderungen, steigenden Lernanforderungen beibehalten werden können, da die berechneten signifikanten Zusammenhänge in die erwartete Richtung zeigen. Die Hypothese zu karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung wird ebenfalls beibehalten. Lediglich die Hypothese zu karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit wird verworfen, da die Zusammenhänge zwischen diesen weder in die erwartete Richtung zeigen noch signifikant ausfallen.

Die diskriminante Validität gilt als nachgewiesen, wenn Messungen verschiedener Konstrukte mit derselben Methode nicht oder nur gering miteinander korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dazu wurden Verfahren herangezogen, die Persönlichkeitsmerkmale sowie Einstellungen messen: BIG-5 (BFI-S, Gerlitz & Schupp, 2005), PANAS (Watson et al., 1988), Optimismus (Lot-R, Scheier et al., 1994) und Empowerment (Spreitzer, 1995). Arbeitsintensivierung, karrierebezogene Autonomieanforderungen und steigende Lernanforderungen weisen hohe Korrelationen mit positivem Affekt auf, weshalb die dazugehörigen Hypothesen verworfen werden. Lediglich jobbezogene Autonomieanforderungen korrelieren niedrig mit positivem Affekt. Die Hypothesen über den Zusammenhang zwischen

negativem Affekt und beschleunigungsbedingten Anforderungen können alle beibehalten werden, da alle signifikanten Zusammenhänge gering sind. Karrierebezogene, jobbezogene Autonomieanforderungen und Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken korrelieren gering mit Empowerment. Empowerment korreliert lediglich mit Arbeitsintensivierung hoch, weshalb diese Hypothese verworfen wird. Optimismus korreliert niedrig mit jobbezogenen Autonomieanforderungen und Neuorientierung von Wissensbeständen. Mit Arbeitsintensivierung, karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Neuorientierung von Arbeitspraktiken weist Optimismus hingegen hohe Korrelationen auf, weshalb diese Hypothesen verworfen werden. Die Hypothesen über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsintensivierung, Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken sowie karrierebezogenen Autonomieanforderungen und den Skalen der Big-5 Faktoren werden verworfen. So korreliert Arbeitsintensivierung gering mit Neurotizismus und Verträglichkeit, jedoch in mittlerem Ausmaße mit Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Extraversion. Karrierebezogene Autonomieanforderungen und steigende Lernanforderungen (Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken) weisen lediglich mit Offenheit mittlere Korrelationen auf. Die Hypothese zu jobbezogenen Autonomieanforderungen und den Skalen der Big-5 Faktoren kann beibehalten werden, da sie gering miteinander korrelieren.

Inkrementelle Validität bezeichnet das Ausmaß, in dem die Vorhersage eines externen Kriteriums verbessert werden kann, wenn zusätzliche Items (Testaufgaben) zu den bereits eingesetzten Verfahren hinzugenommen werden (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dazu wurden Verfahren herangezogen, die Folgen von beschleunigungsbedingten Anforderungen messen sollten: Skalen zur emotionalen Erschöpfung und Zynismus (MBI-GS, Schaufeli et al., 1996), Engagement (UWES-9, Schaufeli et al., 2003) und ein Item zur Arbeitszufriedenheit. Die Hypothesen, welche einen Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Zeitdruck zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung, Zynismus, Engagement und Arbeitszufriedenheit postulieren, werden verworfen, da die Ergebnisse nicht in die erwartete Richtung ausfallen. So postulierte unter anderem Green (2004), dass hohe Arbeitsintensivierung zu geringerer Arbeitszufriedenheit führt.

Auch Barley et al. (2010) berichtete von einem positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und mangelndem psychischen Wohlbefinden, der in dieser Studie nicht repliziert werden konnte.

Die Hypothesen, welche einen positiven Zusammenhang zwischen karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit bzw. eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung und Zynismus und einen negativen Zusammenhang mit Engagement und Arbeitszufriedenheit postulieren, werden verworfen, da die Ergebnisse nicht in die erwartete Richtung weisen und es zeigte sich, dass je höher karrierebezogene Autonomieanforderungen, desto geringer emotionale Erschöpfung und Zynismus und desto höher Engagement.

Die Hypothesen über die Zusammenhänge zwischen Autonomieanforderungen und Autonomie bzw. Handlungsspielraum zur Vorhersage beschleunigungsbedingter Anforderungen können beibehalten werden.

Die Hypothesen, welche einen Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen über selbständiges Lernen und emotionaler Erschöpfung, Zynismus und Engagement beschreiben, werden beibehalten. Die Hypothese über den Zusammenhang mit steigenden Lernanforderungen und Arbeitszufriedenheit wird verworfen, da lediglich Neuorientierung von Wissensbeständen einen zusätzlichen Beitrag zur Vorhersage leistet.

Die Annahme, dass beschleunigungsbedingte Anforderungen als Belastung wahrgenommen werden und somit zu einem reduzierten Wohlbefinden bzw. negativen Einstellung zur Arbeit führen, konnte nicht bestätigt werden. Hierfür könnte es nützlich sein zu untersuchen, ob die jeweiligen Anforderungen als Herausforderung oder Belastung wahrgenommen werden (Obschonka et al., 2012). Des Weiteren unterstützen unterschiedliche Studien den positiven Zusammenhang zwischen steigenden Lernanforderungen und dem psychischen Wohlbefinden. Um diesen Zusammenhang zu untersuchen, wurde im Anschluss ermittelt, wie die TeilnehmerInnen die neuen Anforderungen bewerteten. Im Anschluss an jedes Item zu den beschleunigungsbedingten Anforderungen folgte die Bewertung, ob diese als Herausforderung oder Belastung wahrgenommen wird. Es zeigte sich, dass steigende Lernanforderungen, karrierebezogene Autonomiean-

forderungen und Autonomieanforderungen sowohl als Belastung als auch als Herausforderung beurteilt wurden. Arbeitsintensivierung wurde jedoch überwiegend als Belastung erlebt. Jedoch konnte dieser Zusammenhang nicht nachgewiesen werden.

Ein möglicher Grund für die Ergebnisse könnte die angesprochene Stichprobe sein. Die TeilnehmerInnen der Studie waren hauptsächlich Freunde/Bekannte und ArbeitskollegInnen, die möglicherweise noch nicht betroffen sind von der zunehmenden Beschleunigung. Im Rahmen der Onlineerhebung wurde versucht, eine für Österreich repräsentative Stichprobe zu erhalten. Dazu wurde die Stichprobenzusammensetzung nach der Statistik Austria ausgerichtet. Dadurch wurde eine große Gruppe an AkademikerInnen angesprochen. Eine Erklärung für die nicht erwarteten Zusammenhänge könnte sein, dass diese Personengruppe eventuell zufriedener mit ihrer Arbeit ist. Genauso könnte es sein, dass Burnoutgefährdete Personen generell weniger bereit sind, an einer solchen Befragung teilzunehmen und daher keine hohen Ausprägungen in diesem Konstrukt erreicht werden konnten.

Innerhalb dieser Studie beruhen alle angegebenen Daten auf Selbsteinschätzungen, wodurch die Antworten eventuell durch soziale Erwünschtheit bedingt sein könnten. Das könnte ein Grund dafür sein, dass die Zusammenhänge zwischen einigen beschleunigungsbedingten Anforderungen und deren Folgen nicht in die erwünschte Richtung ausgefallen sind. Dennoch gibt es auch Studien, die die berechneten Ergebnisse unterstützen. Burke et al. (2009) berichten in ihrer Studie über positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit. So zeigte sich, dass je höher die wahrgenommene Arbeitsintensivierung ist, umso höher ist Engagement und die Arbeitszufriedenheit.

Somit sollte die Komplexität der jeweiligen Anforderungen noch weiter untersucht werden.

## **9.2 Kritik an der Studie**

Innerhalb der Studie beruhen alle Angaben auf Selbsteinschätzungen, wodurch die Antworten durch soziale Erwünschtheit bedingt sein können. Das würde auch die geringen Werte in den Skalen zu emotionaler Erschöpfung und Zynismus, sowie die hohen Werte bei Engagement und Arbeitszufriedenheit erklären.

Des Weiteren stellt sich die Frage, bis zu welchem Punkt die neuen beschleunigungsbedingten Anforderung als Belastung oder Herausforderung erlebt werden. So sind nicht alle Bevölkerungsgruppen gleich davon betroffen. Burke, Singh und Fiksenbaum (2008) untersuchten zum einen den Zusammenhang mit der Position im Unternehmen und der Arbeitszeit (Vollzeit vs. Teilzeit). Auch Hewlett und Luce (2006) fanden heraus, dass in „extreme jobs“, in denen mehr als 60 Stunden pro Woche gearbeitet wird, Beschäftigte zufriedener mit ihrem Beruf sind und engagierter arbeiten.

Überdies war der Fragebogen mit einer durchschnittlichen Dauer von 21 Minuten zu lang. Die dadurch entstandene hohe Abbruchrate lässt darauf schließen, dass die Motivation der Befragten durch die Länge des Fragebogens strapaziert wurde.



## 10. Literaturverzeichnis

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 549-562.
- Armstrong-Strassen, M. (1998). Alternative work arrangements: meeting the challenge. *Canadian Psychology, 39*, 108-23.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal, 32*(4), 803-829.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands resources model in four home care organisations. *International Journal of Stress Management, 10*(1), 16-38.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.
- Barley, S. R., Meyerson, D. E. & Grodal, S. (2010). E-Mail as a source and symbol of stress. *Organization Science, 22*(4), 887-906.
- Böhle, F. (2010). Neue Anforderungen an die Arbeitswelt – neue Anforderungen an das Selbst. In H. Keupp H. Dill (Hrsg.). *Erschöpfende Arbeit: Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt* (S.77-95). Bielefeld, transcript.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar. (NEO-FFI) nach Costa u. McCrae*. Göttingen: Hogrefe.
- Boudrias, J., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L. & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: the role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management, 18*(4), 372-395.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?. *Journal of Applied Psychology, 73*, 193-198.

- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and well-being among turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 12-30.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Byrne, M. B. (2001). *Structural equation modeling with amos. Basic concepts, applications and programming*. Mahwah: Erlbaum.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 237-51.
- Crawford, J. R. & Henry, J. D. (2004). The positive and negative affect schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43(3), 245-265.
- Dekker, S. W. A. & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job-demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-77.
- Dudenredaktion: Duden (2001). *Duden Fremdwörterbuch*. (7.Aufl.). Mannheim: Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus.
- Fairris, D. (2004). Towards a theory of work intensity. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 587-601.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. A. & Smith, G. D. (1998). An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *American Journal of Public Health*, 88(7), 1030-1036.

- Fiksenbaum, L., Jeng, W., Koyuncu, M. & Burke, R.J. (2010). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among hotel managers in china. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 79-93.
- Fuchs, T. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung*. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit.
- Furnham, A. (2000). Work in 2020: Prognostications about the world of work 20 years into the millenium. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 242- 254.
- Gallie, D. (2007). Production regimes and the quality of employment in europe. *Annual review of sociology*, 33, 85-104.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 3, 217-256.
- Garhammer, M. (2007). *Arbeitszeit, Zeitnutzung von Familien und Zeitpolitiken in Europa*. <http://www.opusBayern.de/ohmhochschule/volltexte/2008/12/pdf/Arbeitszeit%2C%20Zeitnutzung%20von%20Familien%20und%20ZeitPolitiken%20in%20Europa.pdf>.15.04.2013.
- Gerlitz, J. Y. & Schupp, J. (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP, *Research Notes*, 4.
- Glaesmer, H., Hoyer, J., Klotsche, J. & Herzberg P. Y. (2008). Die deutsche Version des Life-Orientations-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 16(1), 26-31.
- Goodin, R. E., Rice, J. M., Bittman, M. & Saunders, P. (2005). The time-pressure illusion: discretionary time vs. free time. *Social Indicators research*, 73, 43-70.
- Gospel, H. (2003). Quality of working life: a review on changes in work organization, conditions in employment and work-life arrangements. *Conditions of work and employment*, 1.
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43(4), 709-741.
- Green F. & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in europe. *Labour Economics*, 8, 291-308.

- 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, 53-80.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufel, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers, *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Haubl, R. & Voß, G. (2011). Arbeit und Leben in Organisationen 2008. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 18, 115-120.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hewlett, S. A. & Luce, C.B. (2006). Extreme Jobs: the dangerous allure of the 70-hour work week. *Harvard Business Review*, December, 49-59.
- Höge, T. (2011). Perceived flexibility requirements at work and the employee-work orientation: concept and measurement. *Journal Psychologie des Alltagshandelns/Psychology of everyday activity*, 4(1), 1-21.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Jamal, M. & Baba, V.V. (2003). Type A Behavior, components and outcomes: a study of canadian employees. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 39-50.
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T. & Olsen, K. M. (2009). Is participation good or bad for workers? Effects of autonomy, consultation and teamwork on stress among workers in Norway. *Acta Sociologica*, 52(2), 99-116.
- Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Kochanska, G., Friesenborg, A. E., Lange, L. A. & Martel, M. M. (2004): Parents' personality and infants' temperament as contributors to their emerging relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 744-759.

- Körner, A., Reitzle, M. & Silbereisen, R.K. (2012). Work-related demands and life satisfaction: the effects of engagement and disengagement among employed and long-term unemployed people. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 187-196.
- Korunka, C. & Kubicek, B. (i. Ersch.). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. M. Morschhäuser & G. Junghanns (Hrsg.): Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kubinger, K.D.(2006). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Hogrefe.
- Loon, M. & Casimir, G. (2008). Job-demand for learning and job related learning. The moderating effect of need for achievement. *Journal of managerial psychology*, 23(1), 89-102.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70, 149-171.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D. & Sonntag, K. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change-Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53(1), 11-21.
- Mohr, G., & Otto, K. (2005). Schöne neue Arbeitswelt : Risiken und Nebenwirkungen. *Report Psychologie*, 260-267.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012) (Hrsg). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin: Springer.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

- Muraven, M. & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259.
- Neubach, B. & Schmidt, K.H. (2006). Selbstkontrolle als Arbeitsanforderung – Rekonzeptualisierung und Validierung eines Messinstruments. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50(2), 103-109.
- Neubach, B. & Schmidt, K.H. (2008). Haupt- und Interaktionseffekte von Selbstkontrollanforderungen auf Indikatoren der Arbeitsbeanspruchung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52(1), 17-24.
- Neubach, B. & Schmidh, K.H. (2009). Selbstkontrollanforderungen als spezifische Belastungsquelle bei der Arbeit. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(4), 169-179.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K. & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: results from a two-country study on social end economic change. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 211-223.
- Pearson, L.C. & Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Pinquart, M., Silbereisen, R. K. & Körner, A. (2009). Perceived work-related demands, associated with social change, control strategies, and psychological well-being. *European Psychologist*, 14(3), 207-219.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2006). *Quantitative Methoden 1* (2. Auflage). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations*, 10(1), 3-33.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Richter, P., Hemmann, E., Merboth, H., Fritz, S., Hansgen, C. & Rudolf, M. (2000). Das Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum – Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur orientierenden Analyse (FIT). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 129-139.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Scheier, M. F., Carver, C. S & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Schmidt, K. H. & Neubach, B. (2010). Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit. Fragebogen zur Erfassung eines bislang wenig beachteten Belastungsfaktors. *Diagnostica*, 56(3), 133-143.
- Schmidt, K. H. & Neubach, B. (2009). Selbstkontrollanforderungen als spezifische Belastungsquelle bei der Arbeit. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(4), 169-179.
- Semmer, N. K., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Six, B. & Kleinbeck, U.: Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, in: *Enzyklopädie der Psychologie: Organisationspsychologie*, 3, Göttingen, 1989, 348-399.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. London. UK: Sage Publications.
- Spector, P. E., Chen, P.Y. & O'Connell, B.J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-18.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y. & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

- Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N. & Wu, T. (2010). Der Work Design Questionnaire. Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54(1), 1-28.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: an international Review*, 51(1), 23-42.
- Thomas, A.: Organisationstheorien, in: Enzyklopädie der Psychologie: Organisationspsychologie, 3, Göttingen, 186-204.
- Van Dam, K., Oreg, S. & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: the role of leader-member exchange, development climate, and change process characteristics. *Applied Psychology*, 57(2), 313-334.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
- Voß, G.G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* 31, 473-487.
- Wanberg, C.R. & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142.
- Watson, D. & Pennebaker, J.W. (1989). Health complaints, stress and distress: exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96(2), 234-254.
- Weede, E. & Jagodzinski, W. (1977). Einführung in die konfirmatorische Faktorenanalyse. *Zeitschrift für Soziologie*, 6(3), 315-333.
- Weinert, A.B. (1998). Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. (4.vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Zeytinoglu, I.U., Denton, M., Da Vies, S., Bauman, A., Blythe, J. & Boos, L. (2007). Associations between work intensification, stress and job satisfaction. *Relations Industrielles*, 62(2), 201-225.



## 11. Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der a priori angenommenen Skalen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen</i> .....	44
<i>Tabelle 2: Interne Konsistenz der a priori angenommenen Skalen</i> .....	48
<i>Tabelle 3: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen</i> .....	58
<i>Tabelle 4: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der faktoranalytisch ermittelten Skalen des Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen</i> .....	60
<i>Tabelle 5: Deskriptive Statistiken und Interkorrelationen der Variablen</i> .....	61
<i>Tabelle 6: Deskriptive Statistiken und Ergebnisse für die Überprüfung der konvergenten Validität</i> .....	62
<i>Tabelle 7: Deskriptive Statistiken und Ergebnisse für die Überprüfung der konvergenten Validität</i> .....	63
<i>Tabelle 8: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage der Variable "emotionale Erschöpfung" (N=200)</i> .....	66
<i>Tabelle 9: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage der Variable "Zynismus" (N=200)</i> .....	67
<i>Tabelle 10: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage der Variable "Engagement" (N=200)</i> .....	68
<i>Tabelle 11: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Zeitdruck und Arbeitsintensivierung zur Vorhersage der Variable "Arbeitszufriedenheit" (N=200)</i> .....	69
<i>Tabelle 12: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von "emotionaler Erschöpfung" (N=200)</i> .....	70

<i>Tabelle 13: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von "Zynismus" (N=200).....</i>	<i>71</i>
<i>Tabelle 14: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von "Engagement" (N=200).....</i>	<i>72</i>
<i>Tabelle 15: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und Unsicherheit zur Vorhersage von "Arbeitszufriedenheit" (N=200) .....</i>	<i>73</i>
<i>Tabelle 16: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von "emotionaler Erschöpfung" (N=200) ...</i>	<i>74</i>
<i>Tabelle 17: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von "Zynismus" (N=200) ..</i>	<i>75</i>
<i>Tabelle 18: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von "Engagement" (N=200).....</i>	<i>76</i>
<i>Tabelle 19: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von karrierebezogenen Autonomieanforderungen und eigenständiger Karriereentwicklung zur Vorhersage von "Arbeitszufriedenheit" (N=200) .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabelle 20: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "emotionale Erschöpfung" (N=200) .....</i>	<i>78</i>
<i>Tabelle 21: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "emotionale Erschöpfung" (N=200) .....</i>	<i>79</i>
<i>Tabelle 22: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "Engagement" (N=200) .....</i>	<i>80</i>
<i>Tabelle 23: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Handlungsspielraum und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "Arbeitszufriedenheit" (N=200) .....</i>	<i>81</i>

<i>Tabelle 24: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "emotionale Erschöpfung" (N=200).....</i>	82
<i>Tabelle 25: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogenen Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "Zynismus" (N=200).....</i>	83
<i>Tabelle 26: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "Engagement" (N=200).....</i>	84
<i>Tabelle 27: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von Autonomie und jobbezogene Autonomieanforderungen zur Vorhersage der Variable "Arbeitszufriedenheit" (N=200).....</i>	85
<i>Tabelle 28: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigen Lernen zur Vorhersage von "emotionaler Erschöpfung" (N=200).....</i>	86
<i>Tabelle 29: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigen Lernen zur Vorhersage von "Zynismus" (N=200).....</i>	88
<i>Tabelle 30: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigen Lernen zur Vorhersage von "Engagement" (N=200).....</i>	89
<i>Tabelle 31: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse von steigenden Lernanforderungen und selbständigen Lernen zur Vorhersage von "Arbeitszufriedenheit" (N=200).....</i>	90



## **12.      Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: 4-Faktormodell (M1) von beschleunigungsbedingten Anforderungen nach der konfirmatorischen Faktorenanalyse .....	56
Abbildung 2: Modell 2. Ordnung (M4) nach der konfirmatorischen Faktorenanalyse .....	59



## 13. Anhang

### Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit thematisiert die Validierung eines Fragebogens zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen im Arbeitsleben. Zielgruppe sind Beschäftigte im Dienstleistungssektor, die zumindest im Ausmaß eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses angestellt sind.

Der Fragebogen soll Arbeitsanforderungen abdecken, die durch den beschleunigten Wandel der Zeit entstehen. Die zentrale theoretische Grundlage bildet die Theorie der sozialen Beschleunigung von Hartmut Rosa (2003). Daraus ergeben sich folgende neue beschleunigungsbedingte Anforderungen: karrierebezogene Autonomieanforderungen, Arbeitsintensivierung, steigenden Lernanforderungen wie Neuorientierung von Wissensbeständen und Arbeitspraktiken und jobbezogene Autonomieanforderungen.

Der Fragebogen zur Erfassung beschleunigungsbedingter Anforderungen wurde bei einer Stichprobe von 200 ArbeitnehmerInnen aus Österreich eingesetzt. Die faktorielle Struktur des Fragebogens sowie die Reliabilitäten der Skalen wurden erhoben. Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurden zusätzlich im Sinne der konvergenten Validität Handlungsspielraum, Autonomie, Zeitdruck, Unsicherheit, eigenständige Karriereentwicklung und selbständiges Lernen, im Sinne der diskriminanten Validität Persönlichkeitsmerkmale wie Optimismus, Empowerment, positiver und negativer Affekt und im Sinne der inkrementellen Validität Folgen wie emotionale Erschöpfung, Zynismus, Engagement und Arbeitszufriedenheit untersucht.

Der Fragebogen verfügt über reliable Skalen und geeignete Items. Die ersten Ergebnisse bestätigen die konvergente und inkrementelle Validität des Fragebogens. Die diskriminante Validität konnte nur zum Teil bestätigt werden. Dabei wurde festgestellt, dass beschleunigungsbedingte Anforderungen weniger als Belastung gesehen werden. Es konnte ein positiver Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und positiven Einstellungen zur Arbeit sowie einem gesteigerten Wohlbefinden gezeigt werden.



## **Abstract**

The present thesis deals with the validation of a questionnaire for the measurement of job demands arising from social acceleration for the target group of workers in service sectors, who work at least part-time. Rosa's (2003) theory of social acceleration constitutes the central theoretical basis for the construction of the questionnaire. Job demands arising from social acceleration are work intensification, intensified learning demands such as reorientation of knowledge assets and working practices and intensified job-related and career-related autonomy demands.

The questionnaire was tested among a sample of 200 austrian workers. The questionnaire's factorial structure and the reliability of its scales were inspected. To check the construct validity I additionally used in terms of convergent validity constructs such as scope, autonomy, time pressure, insecurity, self directed career development and self directed learning, im terms of discriminant validity personality traits such as optimism, empowerment, positive and negative affectivity and in terms of incremental validity consequences like emotional exhaustion, cynicism, engagement and job satisfaction.

The questionnaire provides reliable scales and appropriate items. The first results confirm the convergent and discriminant validity of the questionnaire. The incremental validity was only partly confirmed. It was found that acceleration-related demands are not only seen as a burden. The results of the study show positive relationships between acceleration-related demands on the one hand and positive attitudes to work and well-being on the other hand.





<b>Sind Sie Hauptberuflich als <b>Selbständiger/Selbständige</b> tätig?</b>	
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

<b>In welchem <b>Wirtschaftssektor</b> arbeiten Sie?</b>	
<input type="checkbox"/>	Dienstleistungssektor (Handel, Verkehr, Tourismus, sonstige Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen etc.)
<input type="checkbox"/>	Land-, Fortswirtschaft und Fischerei
<input type="checkbox"/>	Produktionssektor (Industrie, Handwerk, Baugewerbe, Energie-, Wasserversorgung etc.)

<b>Welches <b>Beschäftigungsverhältnis</b> haben Sie?</b>	
<input type="checkbox"/>	Vollzeit berufstätig (30+ Stunden/Woche)
<input type="checkbox"/>	Teilzeit berufstätig (bis 29 Stunden/Woche)
<input type="checkbox"/>	Geringfügig beschäftigt (Minijob, 400-Euro-Job etc.)
<input type="checkbox"/>	Derzeit ohne Beschäftigung
<input type="checkbox"/>	Rentner/-in, früher voll berufstätig
<input type="checkbox"/>	Nicht berufstätig

## Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen. Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

<b>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?</b>	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Inwieweit sind ausschließlich Sie selbst für die Kontrolle Ihres Arbeitsergebnisses zuständig?**

Ich bin zuständig für die Kontrolle ...

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Gar nicht	... von wenigen Arbeitsergebnissen	... von einem Teil der Arbeitsergebnisse	... von den meisten Arbeitsergebnissen	... von allen Arbeitsergebnissen

<b>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitstätigkeit zu?</b>	überhaupt nicht	eher nicht	Teils /teils	eher	völlig
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

## Arbeitsbedingungen

(fortgesetzt)

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 1 x pro Tag)	<input type="checkbox"/> 4 oft (mehrmals pro Tag)	<input type="checkbox"/> 5 sehr oft (fast ununterbrochen)
---	---	--	---	---

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 1 x pro Tag)	<input type="checkbox"/> 4 oft (mehrmals pro Tag)	<input type="checkbox"/> 5 sehr oft (fast ununterbrochen)
---	---	--	---	---

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel 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 1 x 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 später als geplant nach Hause 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)
---	---	---	---	---

## Arbeitsbedingungen

(fortgesetzt)

Von wie vielen Leuten erhalten Sie regelmäßig Anweisungen?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
von keinem Vorgesetzten	von einem Vorgesetzten	von zwei Vorgesetzten	von drei Vorgesetzten	von mehr als 3 Vorgesetzten

Wie oft erhalten Sie unklare Anweisungen?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	Selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

Wie oft erhalten Sie von verschiedenen Vorgesetzten widersprüchliche Anweisungen?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	Selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit Entscheidungen fällen müssen, ohne dass ausreichend Information zur Verfügung steht?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	Selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

Manchmal kann man nicht weiterarbeiten, weil woanders ein Problem entsteht. Wie oft tritt das bei Ihnen auf?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	Selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

## Arbeitsbedingungen

(fortgesetzt)

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	Eher	völlig
In meiner Tätigkeit mache ich sehr viele verschiedene Dinge.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Bei meiner Arbeit mache ich immer mal wieder etwas Neues.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Bei der Arbeit muss ich eine Vielfalt von Aufgaben bearbeiten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

In Bezug auf meine Arbeit wird von mir erwartet, dass ...	überhaupt nicht	kaum	eher nicht	Eher	Weitgehend	Voll und ganz
... ich auch Arbeitsaufgaben übernehme, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabenbereich gehören.	<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 mich auch privat weiterbilde.	<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 Fort- und Weiterbildungen besuche.	<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 mein berufliches Fortkommen selbst in die Hand nehme.	<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 mich selbst um mein berufliches Fortkommen kümmere.	<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 in Bezug auf meine Arbeitszeit flexibel bin.	<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 Überstunden mache.	<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 auch am Abend, in der Nacht oder am Wochenende arbeite.	<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 immer bereit bin, wenn Not am Mann ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

... mein Familienleben meine Arbeit in keiner Weise beeinträchtigt.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6

**Arbeitsbedingungen**  
(fortgesetzt)

	Ja, und das belastet mich ...				
	Nein	gar nicht	Mäßig	stark	sehr stark
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	Nein, und das belastet mich ...				
	Ja	gar nicht	Mäßig	stark	sehr stark
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/ meinen Lohn für angemessen.	<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 aktuellen Arbeit**. Diese beziehen sich vor allem auf **Veränderungen in Ihrer Arbeit**. Bitte überlegen Sie für jede Aussage, ob es die beschriebene Veränderung in Ihrer Arbeit gibt. Falls es **keine Veränderung** gibt kreuzen Sie bitte **Nein, gar nicht** an und gehen Sie zur nächsten Aussage weiter. Falls die beschriebene Veränderung **auf Ihre Arbeit zutrifft**, kreuzen Sie unter **Ja** an, wie sehr diese Veränderung auf Ihre Arbeit zutrifft **und** beurteilen Sie bitte anschließend auch, ob Sie diese Veränderung überwiegend als **Belastung** oder **Herausforderung/Chance** empfinden.

	NEIN, gar nicht	JA, ein wenig	JA, teilweise	JA, überwiegend	völlig	und ...	... ich empfinde diese Veränderung überwiegend als
<b>In den letzten 5 Jahren .....</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	Belastung ↔ Herausforderung/Chance
... sind Arbeitsvorschriften des Unternehmens kürzere Zeit gültig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	Belastung ↔ Herausforderung/Chance
<b>In den letzten 5 Jahren .....</b>	NEIN, gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig	und ...	... ich empfinde diese Veränderung überwiegend als
... ist die Kommunikation im Unternehmen aufgrund technischer Neuerungen (Smartphones, E-Mail etc.) rascher geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	Belastung ↔ Herausforderung/Chance



... muss man sich häufiger auf den aktuellen Wissensstand bringen.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man häufiger neue Arbeitsmittel (Geräte, Programme etc.) verwenden.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... ist es für die Durchführung der eigenen Arbeit notwendig, sich häufiger auf neue Kolleg/-innen einzustellen	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... kommt es häufiger vor, dass man für die Arbeit neues Fachwissen erwerben muss.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man die Reihenfolge der Tätigkeiten häufiger selbst festlegen.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... kommt es häufiger vor, dass man für die Arbeit neues Fachwissen erwerben muss.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... wird häufiger hohe Flexibilität (Gleitzeit, Heimarbeit etc.) erwartet.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man sich häufiger mit neuen Arbeitsvorgängen vertraut machen.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man sich zur Erledigung der Arbeitsaufgaben häufiger neues Wissen aneignen.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man sich 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"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
... muss man häufiger selbständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren.	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	↑	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5



Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	Völlig
Zeitdruck spornt mich zu hoher Arbeitsleistung an.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Unter Zeitdruck kann ich in der Arbeit zeigen, was ich leisten kann.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Erst bei Zeitdruck gehe ich so richtig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
In der Arbeit bin ich oft in Zeitnot.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich führe in der Arbeit oft einen Wettlauf gegen die Zeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Arbeitstag ist durch dauerhaften Zeitmangel bestimmt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Es ist kaum möglich, berufliche Ziele über mehrere Jahre hinweg zu planen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich weiß nicht genau, was meine berufliche Zukunft mich sich bringen wird.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Es ist unklar, in welche Richtung sich meine Arbeitstätigkeit entwickeln wird.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	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

Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6
Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6
Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>					
	1	2	3	4	5	6

**Arbeitserleben und Wohlbefinden**  
(fortgesetzt)

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teilweise	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich bin davon überzeugt, dass ich über die Fähigkeiten verfüge, die für meine Tätigkeit notwendig sind.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit kompetent.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Ich verfüge über die Fertigkeiten, die für meine Tätigkeiten erforderlich sind.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7

Wie oft haben Sie das beschriebene Gefühl?							
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7

Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7

**Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Arbeit ganz allgemein?**



## Arbeitserleben und Wohlbefinden

(fortgesetzt)

<b>Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?</b>	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Auch in ungewissen Zeiten erwarte ich normalerweise das Beste.	<input type="checkbox"/>				
	1	2	3	4	5
Meine Zukunft sehe ich immer optimistisch.	<input type="checkbox"/>				
	1	2	3	4	5
Alles in allem erwarte ich, dass mir mehr gute als schlechte Dinge widerfahren.	<input type="checkbox"/>				
	1	2	3	4	5

Ich bin jemand, der ...							
... gründlich arbeitet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... kommunikativ, geschwätzig ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... manchmal etwas grob zu anderen ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... originell ist, neue Ideen einbringt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... sich oft Sorgen macht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... verzeihen kann.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... eher faul ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... aus sich herausgehen kann, gesellig ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... künstlerische Erfahrungen schätzt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... leicht nervös wird.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Aufgaben wirksam und effizient erledigt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... zurückhaltend ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

... eine lebhaft Phantasie, Vorstel- lung hat.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
... entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7

**Arbeitserleben und Wohlbefinden**  
(fortgesetzt)

<b>Geben Sie bitte an, wie Sie sich im Verlauf der letzten 12 Monate gefühlt haben.</b>	ganz wenig oder gar nicht	ein bisschen	einigermaßen	erheblich	äußerst
aktiv	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
interessiert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
bekümmert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
freudig erregt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verärgert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
stark	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
schuldig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
erschrocken	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
feindselig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

angeregt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
stolz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
gereizt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
begeistert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
beschämt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
wach	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
nervös	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
entschlossen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
aufmerksam	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
durcheinander	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ängstlich	<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 \_\_\_\_\_ Jahre

Geschlecht <sub>1</sub> weiblich  
<sub>2</sub> männlich

Höchste abgeschlossene Schulbildung

- <sub>1</sub> Pflichtschule
- <sub>2</sub> Lehrabschluss
- <sub>3</sub> Fachschule
- <sub>4</sub> Matura
- <sub>5</sub> Universität/Fachhochschule/Akademie

In welcher Branche arbeiten Sie?

- Werbung; Geschäftsführung; Unternehmensverwaltung; Büroarbeiten
- Versicherungswesen; Finanzwesen; Geldgeschäfte; Immobilienwesen
- Bauwesen; Reparaturwesen; Installationsarbeiten  
Telekommunikation
- Transportwesen; Verpackung und Lagerung von Waren; Veranstaltung von Reisen
- Materialbearbeitung
- Erziehung; Ausbildung; Unterhaltung; sportliche und kulturelle Aktivitäten
- Wissenschaftliche und technologische Dienstleistungen; industrielle Analyse- und Forschungsdienstleistungen; Entwurf und Entwicklung von Computerhardware und -software
- Dienstleistungen zur Verpflegung und Beherbergung von Gästen
- Medizinische Dienstleistungen
- Juristische Dienstleistungen
- Sicherheitsdienste
- Dienstleistungen im Bereich der Land-, Garten- oder Forstwirtschaft

Wie lange sind Sie schon in **diesem Unternehmen** tätig? \_\_\_\_\_ Jahr(e)

Wie viele **Stunden** arbeiten Sie durchschnittlich **pro Woche**  
(inkl. Mehrarbeit/Überstunden)? \_\_\_\_\_ Stunden /  
Woche

Wie oft verwenden Sie ein Smartphone, einen Tablet-PC oder einen PDA für Ihre Arbeit?				
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (etwa 1x pro Woche)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (ein bis mehrmals täglich)

Wie oft nehmen Sie Telearbeit in Anspruch?				
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

Üben Sie eine **leitende Funktion** aus (Führungskraft)?

<sub>1</sub> ja

<sub>2</sub> nein

Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen?

<sub>1</sub> < 1000 €

<sub>2</sub> 1001 – 1500 €

<sub>3</sub> 1501 – 2000 €

<sub>4</sub> 2001 – 2500 €

<sub>5</sub> 2501 – 3000 €

<sub>6</sub> > 3001 €

Vielen Dank für Ihre Teilnahme  
an der Befragung!



## Eidesstattliche Erklärung

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

Wien, am \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Böhm Patricia-Maria

## Lebenslauf

Name: Böhmer Patricia-Maria

### Schulbildung

1993 – 1994 Vorschule in Wien 22  
1994 – 1999 Volksschule in Wien 22  
1999 – 2007 Bundesgymnasium in Wien 22  
Schwerpunkt Sprachen  
Seit 2007 Studium der Psychologie an der Universität Wien,  
Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie, Klinische & Gesundheitspsychologie  
Seit 2009 Studium der Betriebswissenschaften  
Wirtschaftsuniversität Wien

### Berufliche Erfahrung

08/ 2005 Versicherungsanstalt öffentl. Bediensteter  
07-09/2007 Post AG  
08/ 2008 Ströck  
09/ 2008 Versicherungsanstalt öffentl. Bediensteter  
08/ 2010 Versicherungsanstalt öffentl. Bediensteter  
11/2008-12/2012 Billa AG  
Feinkost  
04-06/ 2012 Telemark Marketing Markt- u. Meinungsforschung  
6-Wochen Praktikum  
Seit 09/ 2012 Telemark Marketing  
Supervision  
Seit 03/2013 Fit 2 Work  
Praktikum im Bereich Arbeitspsychologie  
Schwerpunkt Diagnostik

### Besondere Kenntnisse

IT-Kenntnisse: MS Office, SPSS, AMOS  
Englisch: Certificate Dual language education Austria

Führerschein B

Englisch - Verhandlungssicher

Französisch – Schulkenntnisse

Latein – Schulkenntnisse