



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Auswirkung von Zeitdruck und Autonomie auf Kreativität
und Irritation“

verfasst von

Laura Lee Will

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, 2015

Studienrichtung lt. Studienblatt: Psychologie

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 298

Betreut von: Dr. MMag. Bettina Kubicek

Danksagung

Mein Dank gebührt vielen Menschen, die mich im Laufe meines Studiums begleitet haben und es möglich gemacht haben, dass diese Diplomarbeit entstehen konnte.

Danke an....

...Dr.ⁱⁿ MMag.^a Bettina Kubicek, für deine motivierenden Worte, für die Möglichkeit ein Teil dieses Projekts zu sein und die konstruktiven Rückmeldungen

...Dr.ⁱⁿ Mag.^a Matea Paškvan für deine unermüdliche Geduld, viele Emails, deine Menschlichkeit und dein sonniges Gemüt! Liebe Matea, vielen lieben Dank!!!

...Dipl. Psych. Ilona Morawietz und Wolfgang Schlosser für euren Glauben an mich, der sich nie erschöpft. Für eure Liebe und die unendlich langen Gespräche in all den Jahren, ihr seid mir Mentoren, Freunde und Familie! Schön das es euch gibt!

...Meinem wundervollen Sohn Louis, der mein Leben so viel reicher macht

...Dominik und Andrea für die tolle gemeinsame Projektarbeit und die gegenseitige Unterstützung!

Zusammenfassung

Die heutige Arbeitswelt unterliegt einem beschleunigungsbedingten Wandel, der zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen führt. Aufgrund der Globalisierung der Märkte, kürzere Produktlebenszyklen und Digitalisierung ist es, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern, vonnöten Umstrukturierungen vorzunehmen. Dadurch entstehen für den erwerbstätigen Menschen neue Anforderungen, die es zu bewältigen gilt. Es muss mehr Arbeit in weniger Zeit bewältigt werden, was zu steigendem Zeitdruck führt. In der fünften Ausgabe des *European Working Condition Survey* wird bestätigt, dass zwei Drittel der erwerbstätigen Menschen einem enormen Zeitdruck ausgesetzt sind. Hinzukommt, dass Organisationen von ihren MitarbeiterInnen zunehmend fordern die verfügbaren Entscheidungsspielräume zu nutzen, was nach Korunka und Kubicek (2013) als Autonomieanforderung gesehen werden kann. Welche Auswirkungen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf motivationale Faktoren wie Kreativität und das psychische Wohlbefinden hat, stellt eine zentrale Fragestellung der vorliegenden Diplomarbeit dar. Zunächst wird anhand von Karasek's Anforderungs-Kontroll-Modell (1979) das interaktive Zusammenspiel von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum analysiert. Entsprechend der Stresshypothese wird angenommen, dass eine ungleiche Ausprägung ergo hoher Zeitdruck und niedriger Entscheidungsspielraum zu einer höheren kognitiven Irritation führt. Analog der Lernhypothese wird davon ausgegangen, dass eine proportionale Ausprägung beider Faktoren zu mehr Kreativität führt. Im Anschluss werden inkonsistente und widersprüchliche Forschungsergebnisse bezüglich der Wirkweise von Zeitdruck auf Kreativität und Entscheidungsspielraum auf kognitive Irritation thematisiert. Aufgrund des Challenge-Hindrance-Modells und den Ergebnissen von Ohly und MitarbeiterInnen (2013) wird angenommen, dass Zeitdruck und Kreativität einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang aufweisen. Bezüglich Entscheidungsspielraum und kognitiver Irritation wird auf Basis des Vitamine-Modells von Warr (2013) und den Forschungsergebnissen von Kubicek, Korunka und Tement (2014) ein U-förmiger Zusammenhang postuliert. Um die Fragestellungen zu analysieren wurde eine Längsschnittstudie mit 322 Personen durchgeführt. Die statistische Analyse der Daten erfolgte mittels einer Polynomialen Regression mit Response-Surface-Methode. Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe Ausprägung von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum eine höhere Ausprägung an Kreativität bewirkt (Lernhypothese). Zeitdruck und Kreativität weisen einen kurvenlinearen, jedoch keinen signifikanten umgekehrt U-förmigen Zusammenhang auf. Die Stresshypothese des Anforderungs-Kontroll-

Modells und die Annahme, dass zu wenig und zu viel Entscheidungsspielraum höhere kognitive Irritation bedingt konnte nicht bestätigt werden.

Abstract

Today's working society is subject to an acceleration-induced transformation of profound structural changes. In times of globalization of markets, shorter product life cycles and digitizing it is necessary to preserve the competitiveness of organisations which leads to necessary restructuring processes. These processes create new demands employees have to cope with. On the one hand it must be dealt with more work in less time, which leads to increasing time pressure. The fifth edition of the *European Working Condition Survey* confirms that two-thirds of working people are working under enormous time pressure. On the other hand organizations increasingly demanding their employees to use the available scope for decision what Korunka and Kubicek (2013) called autonomy demands. Which implications time pressure and decision latitude have on motivational factors such as creativity and psychological well-being is a central question of this thesis. First, the combination of time pressure and decision latitude is analyzed based on Karasek's job demand-control model (1979). According to the stress hypothesis it is assumed that an unequal value ergo high time pressure and low decision latitude causes higher cognitive irritation. Analogically, the learning hypothesis assumes that a proportional value of both factors leads to more creativity. Next, inconsistent research results regarding the relationship of time pressure and creativity and decision latitude on cognitive irritation will be discussed. Based on the challenge hindrance model and the results of Ohly and colleagues (2013) it is assumed that time pressure and creativity have an inverted U-shaped relationship. Regarding to decision latitude and cognitive irritation a U-shaped relationship is postulated. The theoretical framework for this hypothesis builds Warr's vitamine model and the research results of Kubicek, Korunka and Tement (2014). To investigate the hypothesis a longitudinal study was conducted with 322 people. Statistical analysis of the data was performed using a polynomial regression with response surface method. The results show that high value of time pressure and decision latitude causes a higher level of creativity (learning hypothesis). The relationship between time pressure and creativity is curvilinear, but not a significant inverted U-shaped relationship. The stress hypothesis of the job demand-control model and the assumption that too little and too much decision latitude leads to higher cognitive irritation could not be confirmed.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	VII
Abstract.....	VIII
Einleitung.....	9
I. THEORETISCHER TEIL	11
1. Veränderungen in der Arbeitswelt.....	11
2. Zusammenspiel von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum.....	15
2.1 Zeitdruck	15
2.2 Entscheidungsspielraum	16
2.3 Zusammenspiel von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum im Anforderungs-	
Kontroll-Modell	18
2.3.1 Stresshypothese.....	19
2.3.1.1. Irritation	20
2.3.1.2. Empirische Belege der Stresshypothese	20
2.3.2 Lernhypothese	21
2.3.2.1. Kreativität.....	22
2.3.2.2. Komponentenmodell von Kreativität.....	23
2.3.2.3. Empirische Belege der Lernhypothese	24
3. Kurvilineare Effekte von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum	26
3.1 Kurvilinearere Zusammenhang von Entscheidungsspielraum und Irritation.....	26
<i>Vitamine-Modell</i>	26
3.2 Kurvilinearere Zusammenhang von Zeitdruck und Kreativität.....	29
<i>Das Challenge-Hindrance-Modell</i>	30
II EMPIRISCHER TEIL	32
4. Methode.....	32
4.1 Studiendurchführung.....	32
4.2 Stichprobe.....	33
4.3 Erhebungsverfahren.....	33
4.3.1 Entscheidungsspielraum	34
4.3.2 Zeitdruck.....	35
4.3.3 Kreativität	35
4.3.4 Irritation	36
4.3.5 Kontrollvariablen.....	36

5. Statistische Auswertung	37
5.1 Auswertungsverfahren	37
5.2 Deskriptive Ergebnisse.....	39
6. Hypothesenbezogene Ergebnisse	40
6.1 Hypothese 1: Hoher Zeitdruck, niedriger Entscheidungsspielraum und Irritation	40
6.2 Hypothese 2: Hoher Zeitdruck, hoher Entscheidungsspielraum und Kreativität	42
6.3 Hypothese 3: U-förmiger Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und Irritation	45
6.4 Hypothese 4: Umgekehrt U-förmiger Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Kreativität	46
7. Diskussion	47
7.1 Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Praxis	47
7.2 Limitationen	50
7.3 Fazit.....	51
8. Literaturverzeichnis.....	52
9. Tabellenverzeichnis.....	62
10. Abbildungsverzeichnis.....	63
11. Anhang	64
Anhang A: Fragebogen des ersten Erhebungszeitpunkts.....	65
Anhang B: Fragebogen des dritten Erhebungszeitpunkts.....	79
Eidesstattliche Erklärung.....	93
Curriculum Vitae	95

Einleitung

Die vorliegende Diplomarbeit ist im Rahmen des Projektes „Arbeit im Wandel“ an der Universität Wien entstanden. Im Zuge dieses Projektes wurde von Februar bis Oktober 2014 die Studie „Arbeit und Wohlbefinden-DACH Studie“ in Kooperation mit der Universität Bern durchgeführt. Es wurden ArbeitnehmerInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zu verschiedenen Facetten ihrer Arbeitstätigkeit befragt. Im Vordergrund der Erhebung standen Belastungen (z.B. Zeitdruck), Ressourcen (z.B. Autonomie) und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden. Anhand der in dieser Längsschnittstudie gewonnenen Daten erwarten wir uns neue Erkenntnisse bezüglich der Erforschung von Bedingungen von Arbeit und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit von erwerbstätigen Menschen. Neben dem wichtigen Faktor des psychischen Wohlbefindens sind jedoch auch Leistungsindikatoren interessant, da in der heutigen Arbeitswelt teils unter widrigen Umständen Höchstleistungen erzielt, kreative Ideen in Innovationen umgesetzt und implementiert werden müssen, um die Leistungsfähigkeit von Organisationen zu erhalten. Die Wichtigkeit der Erforschung dieser Bedingungen und deren Auswirkungen liegen in den Veränderungen der Arbeitswelt begründet. Diese Veränderungen sind vielschichtig und zwingen Unternehmen zu tiefgreifenden Umstrukturierungen, um flexibel den Anforderungen am (globalen) Markt begegnen zu können (Büssing & Glaser, 1998). Es liegt auf der Hand, dass dieser tiefgreifende strukturelle Wandel (Voß & Pongratz, 1998) nicht ohne Auswirkungen auf erwerbstätige Menschen bleibt. Umstrukturierungen sind meist mit Rationalisierungsprozessen verbunden, die vor allem im Personalsektor durchgeführt werden, da hier in kürzester Zeit Ressourcen eingespart werden können. Damit erleben ArbeitnehmerInnen eine zunehmende Verdichtung und Intensivierung von Arbeit. Unter Intensivierung ist die Erhöhung der Arbeitsmenge in gleichbleibender Zeiteinheit zu verstehen (Green & McIntosh, 2001). Dies führt nicht selten dazu, dass Erwerbstätige einem zunehmenden Zeitdruck ausgesetzt sind. Hinzukommt, dass durch die Flexibilisierung von Unternehmensstrukturen Erwerbstätigen zunehmend Autonomie abverlangt wird, was die Planung, Durchführung und Handlungsregulation betrifft. Um mit diesen Veränderungen Schritt halten zu können ist es die Aufgabe der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung herauszufinden, welche Faktoren Stress induzieren und welche Faktoren diesen relativieren. Anhand Karasek's Anforderungs-Kontroll-Modell wird in den folgenden Kapiteln aufgezeigt wie sich die Ausprägung und Richtung von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum zum einen auf das Generieren kreativer Ideen auswirkt und zum

anderen wie sich eine Überrepräsentanz von Zeitdruck gegenüber Entscheidungsspielraum auf das psychische Wohlbefinden auswirkt. Ein weiterer Schritt wird ein Versuch der Klärung von inkonsistenten Ergebnissen bezüglich des Zusammenhangs von Zeitdruck und Kreativität darstellen. Abschließend wird auf Basis des Vitamine-Modells von Warr (1994) die ambivalente Wirkung von Autonomie postuliert, was in der arbeitswissenschaftlichen Forschung ein aktuelles und spannendes Thema darstellt.

I. THEORETISCHER TEIL

1. Veränderungen in der Arbeitswelt

Betrachtet man die Arbeitswelt von heute, lässt sich ein struktureller Wandel bezogen auf Rahmenbedingungen der räumlichen, technischen und temporalen Aspekte von ArbeitnehmerInnen identifizieren (Korunka & Kubicek, 2013). Der steigende Wettbewerbsdruck (Eickhof, 2003), steigender Innovationsdruck (Wienert, 2007) und die Notwendigkeit der Umstrukturierung stellen nicht nur neue Anforderungen an Unternehmen und Organisationen, sondern auch an deren MitarbeiterInnen (Korunka & Kubicek, 2013).

In seinem Buch „*Beschleunigung und Entfremdung*“ identifiziert Rosa (2013) drei Aspekte, die den Wandel in der Arbeitswelt bedingen. (1) Technische Beschleunigung, (2) Beschleunigung des sozialen Wandels und (3) Beschleunigung des Lebenstempos.

(1) Als *technische Beschleunigung* ist die „intentionale Steigerung der Geschwindigkeit *zielgerichteter* Transport-, Kommunikations-, und Produktionsprozesse“ zu verstehen (Rosa, 2013, S. 20). Sichtbar wird die technische Beschleunigung besonders bei der Verkürzung von Innovationszyklen (Korunka & Kubicek, 2013), Implementierung neuer Technologien (Morgenroth, 2008) und der Ermöglichung von „just in time“ Kommunikation über die Grenzen des eigenen Lebensraumes und des Landes hinweg. Angetrieben wird diese Form der Beschleunigung von Unternehmen, die versuchen durch die Verkürzung der Innovationszyklen bei steigendem Wettbewerbsdruck ihre Position am Markt zu behaupten (Morgenroth, 2008). Doch nicht nur die Erhöhung der Produktionszahlen treiben diese Beschleunigung an, auch die Aussicht darauf, durch technologische Entwicklungen im Personalbereich Kosten zu sparen, stellt ein weiteres Motiv der Unternehmen dar, diesen Prozess weiter voranzutreiben (Morgenroth, 2008).

(2) Bei der *Beschleunigung des sozialen Wandels* geht es um die Verkürzung der Gültigkeitsdauer von gesellschaftlichen Normen, Einstellungen und Werten (Rosa, 2013). Strukturen, die für die Stabilität von Lebensumständen sorgen, werden in immer kürzeren Intervallen abgelöst und ersetzt (Morgenroth, 2008; Rosa, 2013). Dies führt dazu, dass Wissen, Orientierungspunkte und Beziehungen immer rascher ihre Aktualität verlieren und dies zu Orientierungslosigkeit und Unsicherheit führen kann (Rosa, 2013). Innerhalb der Arbeitswelt wird Neuanpassung nicht nur an sich durch sich ständig verändernde (Arbeits-)

Bedingungen erwartet, sondern es ist ebenso eine Anpassung des Verhaltens (Dalhoff, 1996) an diese Bedingungen vonnöten. Ein Beispiel für die Beschleunigung des sozialen Wandels ist, dass nach Einführung und Verbreitung mobiler Kommunikationstechnologie die ständige Erreichbarkeit nicht mehr als Kann-Kriterium definiert wird, sondern sich die Erwartung etabliert hat, dass Menschen eingehende Anrufe gleich beantworten oder umgehend zurückrufen.

(3) Rosa definiert die *Beschleunigung des Lebenstempos* als „die *Steigerung der Zahl an Handlungs- oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit*“, welche Ausdruck des Imperativs „*mehr in weniger Zeit zu tun*“ ist (Rosa, 2013; S. 27; Hervorhebungen im Original). Es kann zwischen objektiven und subjektiven Aspekten der Beschleunigung des Lebenstempos unterschieden werden. Unter objektiven Gegebenheiten ist die Beschleunigung der Handlungsabläufe an sich gemeint. Ein Beispiel ist das Stauchen der Zeit zwischen zwei Handlungen. Um mehr in gleichbleibender Zeit zu erledigen wird die „Leerzeit“ zwischen den Handlungen komprimiert (z.B. Kürzung von Pausen) oder viele Dinge werden gleichzeitig erledigt, was allgemein als Multitasking beschrieben wird (Rosa, 2013).

Die subjektive Komponente der Beschleunigung des Lebenstempos schlägt sich in der Beschleunigung alltäglicher Routinehandlungen nieder - schneller essen, schneller laufen und schneller sprechen. Resultate dieser Beschleunigung sind Hektik, Zeitdruck und das ständige Gefühl nicht genügend Zeit zur Verfügung zu haben um alles, was auf der To-Do-Liste steht, erledigen zu können. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Aspekt des *sozialen Wandels*, den Rosa in seinem Buch beschreibt, weitreichende Auswirkungen auf das Leben jedes Einzelnen hat.

Die Folgen von Beschleunigung und die daraus resultierenden neuen Anforderungen für den arbeitstätigen Menschen beschreiben Christian Korunka und Bettina Kubicek (2013) in ihrem Buchkapitel „*Beschleunigung im Arbeitsleben – neue Anforderungen und deren Folgen*“. Dabei nennen die AutorInnen vier Anforderungen, auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll. (1) *Arbeitsintensivierung*, (2) *Unsicherheitsmanagement*, (3) *Neuorientierung* und (4) *Autonomie und Selbstkontrolle*. Die AutorInnen beziehen sich auf Anforderungen, die durch die *Beschleunigung des Lebenstempos* (Rosa, 2013) auf der Handlungsebene verortet werden können und somit eine direkte Auswirkung auf die Erhöhung des Arbeitstempos haben (Korunka & Kubicek, 2013). Erhöhung des Arbeitstempos impliziert mehr Arbeit in

der gleichen Zeiteinheit, was nach Green und McIntosh (2001) die Definition von *Arbeitsintensivierung* darstellt. Eine weitere Möglichkeit der Umsetzung ist die Erledigung mehrerer Aufgaben parallel, und/oder die Reduktion von Leerzeiten beispielsweise Pausen (Korunka & Kubicek, 2013). Die Ableitungen der Anforderungen, die durch technologischen und sozialen Wandel entstehen, sind jedoch nur indirekt möglich.

Durch die Notwendigkeit neue flexible Unternehmen zu gestalten um dem harten Wettbewerb am (globalen) Markt standhalten zu können, werden Strukturen, die Sicherheit und Verlässlichkeit innerhalb des Unternehmens bieten, abgeschafft. Damit schrumpfen die Vorhersagbarkeit sowie Planungsfähigkeit, wodurch ArbeitnehmerInnen vor die Aufgabe mit dieser Unsicherheit umzugehen und *Unsicherheitsmanagement* zu leisten gestellt werden (Korunka & Kubicek, 2013).

Auch auf der inhaltlichen Ebene sind Veränderungen zu beobachten. So weist berufsbezogenes Wissen eine verkürzte Halbwertszeit auf (Korunka & Kubicek, 2013), was dazu führt, das Erwerbstätige sich in der heutigen Arbeitswelt damit konfrontiert sehen, ihr Wissen zu aktualisieren und „up to date“ zu bleiben um ihre Konkurrenzfähigkeit zu erhalten. Korunka und Kubicek (2013) bezeichnen dieses Phänomen als die *Notwendigkeit zur Neuorientierung* (Korunka & Kubicek, 2013).

Durch den Wegfall von Hierarchien und Strukturen (Voß & Pongratz, 1998) erhalten ArbeitnehmerInnen einerseits wertvolle Freiräume um Arbeit zu gestalten und Entscheidungen im Arbeitsprozess zu treffen. Andererseits bringt dieser Freiraum auch Anforderungen in Bezug auf Arbeitseinteilung, Planung, Kontrolle und Evaluation mit sich, die von den Beschäftigten selbst bewältigt werden müssen (Büssing & Glaser, 1998; Korunka & Kubicek, 2013; Voß & Pongratz, 1998). Die AutorInnen bezeichnen diese als *Autonomie- oder Selbstkontrollanforderungen* (Korunka & Kubicek, 2013).

Durch die beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt kommt es nicht nur zu einem persönlichen Gewinn für UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen. Es entstehen auch neue potentielle Quellen für Arbeitsbelastungen. Diese können für arbeitstätige Menschen nicht gänzlich eliminiert werden, weswegen es essentiell ist Bedingungen, die ein Belastungspotential aufweisen und Schutzfaktoren, die die Möglichkeit zur erfolgreichen Bewältigung erhöhen, zu untersuchen. Da Arbeitsbelastungen und Schutzfaktoren nicht

getrennt voneinander auftreten liegt ein besonderes Augenmerk auf deren interaktivem Zusammenspiel.

2. Zusammenspiel von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum

In Kapitel 3 wird zunächst auf jene für die Diplomarbeit relevanten Faktoren eingegangen und im nächsten Schritt werden deren Zusammenspiel und die Auswirkungen anhand des Anforderungs-Kontroll-Modells erläutert.

2.1 Zeitdruck

Zeitstress und Zeitdruck gehören mittlerweile zu den täglichen Erfahrungen im Arbeitskontext. Dadurch hat Zeitdruck den exklusiven Managerstatus verloren (Morgenroth, 2008) und ist einer der wichtigsten Stressoren der heutigen Zeit (Immerfall, 2013). Unter Stressoren werden potentiell stressauslösende Faktoren verstanden (Greif, 1991).

In einer Studie, die im Zeitraum Oktober 2008 bis März 2009 zum Thema Zeitwohlstand durchgeführt wurde, stimmten knapp 25 % der 7600 Befragten, der Frage, ob sie sich häufig unter Zeitdruck sehen, zu (Statistik Austria, 2011). Diese Annahme wird von der fünften und aktuellen Ausgabe des *European Working Condition Survey* gestützt. Zwar sei die Zahl der erwerbstätigen Personen, die unter Termin- und Zeitdruck arbeiten seit 1990 nicht gestiegen, dennoch geben 62% der Befragten an zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit unter Zeit- und Termindruck zu arbeiten (Eurofound, 2012). Diese Befragungsergebnisse konnten sowohl in Bezug auf motivationale und leistungsbezogene Indikatoren als für Faktoren der psychischen Gesundheit Bestätigung finden.

In Verbindung mit motivationalen und leistungsbezogenen Indikatoren konnte gezeigt werden, dass Zeitdruck einen negativen Zusammenhang mit Arbeitsengagement (Kühnel, Sonnentag, & Bledow, 2012), Lernmotivation und -möglichkeit (van Ruysseveldt & van Dijke, 2011), einen positiven Zusammenhang mit Belastung im Arbeitskontext (Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen, & Meier, 2012) und Arbeitsunzufriedenheit (Rubino, Perry, Milam, Spitzmueller, & Zapf, 2012) aufweist.

Studien, die sich mit der psychischen Belastung im Arbeitskontext auseinandersetzten ergaben, dass die Anzahl von klinisch relevanten psychischen Diagnosen, die auf übermäßige Belastungen in der Arbeitswelt zurückgeführt werden können, in den letzten Jahren gestiegen sind (Schomaker, von Bernstorff, & Nachtwei, 2013). So berichten Melchior et al. (2007), dass 45% der diagnostizierten Depressionen auf den extremen Belastungssituationen im

Arbeitskontext beruhen (Melchior et al., 2007). Empirische Daten belegen, dass Menschen, die unter Zeitdruck leiden weniger Lebenszufriedenheit aufweisen und über eine schlechtere subjektive Gesundheit berichten (Robinson & Godbey, 2010; Shields, 1999). In Bezug auf psychische Gesundheit fand Roxburgh (2004) einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und höheren Werten berichteter Depression. Melchior und seine MitarbeiterInnen zeigten in der sogenannten „Dunedin-Studie“, in der es um die Frage ging, ob es einen Zusammenhang zwischen psychologischen Belastungsfaktoren (Zeitdruck), Depressionen und einer generalisierten Angststörung gibt, dass Menschen, die einem hohen Zeitdruck ausgesetzt waren, ein doppelt so großes Risiko aufwiesen an einer Depression oder einer generalisierten Angststörung zu erkranken, als jene Personen die diesen extremen Belastungen nicht ausgesetzt waren (Melchior et al., 2007). Diese Erkenntnisse untermauert Höge (2009) mit einer im Gesundheitswesen durchgeführten Studie, in der Pflegepersonal untersucht wurde. Es konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Zeitdruck und psychosomatischen Beschwerden gefunden werden.

2.2 Entscheidungsspielraum

Die geschichtliche Entwicklung in Bezug auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse des arbeitenden Menschen und Integration von Freiheitsgraden im Arbeitsprozess fand im Zuge der *Humanisierung der Arbeit* statt (Sichler, 2006). Während im „Scientific Management“ das Prinzip der Trennung von Hand- und Kopfarbeit und ein mechanistisches Menschenbild vorherrschte, wurde in dieser Zeit mehr und mehr die Forderung nach Mitsprache, Mitbestimmung und Mitgestaltung der Arbeitstätigkeit laut (Kirchler, 2011; Sichler, 2006). Provokant bezeichnet Sichler (2006) die Entwicklung zur autonomieorientierten Arbeitswelt als das Nutzen der Chance den „Geburtsfehler“ der tayloristischen Ära wieder gut zu machen.

Nach Ablösung des „Scientific Management“, und dem damit verbundenen Menschenbild des *homo oeconomicus*, das den Menschen als ausschließlich extrinsisch motiviertes und mechanisches Wesen betrachtete, rückten nach und nach Bedürfnisse und persönlichkeitsförderliche Aspekte des arbeitenden Menschen in den Fokus (Sichler, 2006). Im Rahmen der Forderung nach menschengerechten Arbeitsbedingungen ist vor allem das Thema der Arbeitsgestaltung von Interesse.

Nach Dunkel (1996) sollten persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten unter anderem „...einen großen Entscheidungsspielraum gewähren, einen angemessenen zeitlichen Spielraum

zur Verfügung stellen und [...] selbständige Auswahl von Arbeitsverfahren und schöpferische Veränderung der Verfahren ermöglichen“ (Dunckel, 1996 zitiert nach Nerdinger et al., 2008; S. 351). Hier liegt die Annahme zugrunde, dass Menschen, die innerhalb ihres Arbeitsablaufs Möglichkeiten zur Entscheidung haben, eine höhere Motivation, höhere Verantwortlichkeit und einen höheren Grad an Interesse und Involviertheit zeigen (Nerdinger et al., 2008).

In der arbeitswissenschaftlichen Forschung wird die Möglichkeit, Entscheidungen innerhalb des Arbeitsprozesses treffen zu können in verschiedenen Termini umgesetzt. Die Begriffsvielfalt reicht von Tätigkeitsspielraum, Gestaltungsspielraum hin zu Autonomie (Sichler, 2006). Der Grundgedanke von Entscheidungsspielraum wurde von Hackmann and Oldham (1975) definiert als „the degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures used in carrying out“ (S. 162). Demnach beschreibt Entscheidungsspielraum die Freiheit eigene Entscheidungen in Bezug auf Reihenfolge der Arbeitsschritte, Wahl der Arbeitsmittel und zeitliche Organisation zu treffen (Ehlbeck et al., 2008).

Ein weiteres Konzept, das sich mit dem Konstrukt des Entscheidungsspielraums beschäftigt ist das Konzept des Tätigkeitsspielraums von Ulich (2011), wonach Entscheidungsspielraum den Grad an Autonomie, den eine Arbeitstätigkeit bietet kennzeichnet und im Sinne der Möglichkeit des Arbeitenden, Entscheidungen in Bezug auf die Arbeit zu treffen, verstanden wird. (Ulich, 2011).

Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979) verwendet den Begriff *Decision Latitude*, worunter das Ausmaß an Möglichkeit der Einflussnahme bezüglich der Tätigkeit zu verstehen ist. *Decision Latitude* besteht nach Karasek (1979) aus zwei Subdimensionen: *skill discretion* und *decision authority*. *Skill discretion* beschreibt die Möglichkeit zu entscheiden, welche Fähigkeiten zum Bewältigen der gestellten Arbeitsaufgabe zur Anwendung kommen. *Decision authority* beschreibt den Spielraum bei der Entscheidung über die Art der Tätigkeit und der Erledigung der Arbeitsaufgabe (vgl. Hackman & Oldham, 1975). Nach Karasek und Theorell (1990) handelt es sich bei den beiden Subdimensionen um „mutually reinforcing aspects of work that often appear together in the workplace, in a combination which we call decision latitude“ (S.58) Aufgrund der ungenauen begrifflichen Definition raten Forscher, die sich mit der empirischen Belegbarkeit des Anforderungs-Kontroll-Modells auseinander gesetzt haben, zu einer differenzierten Erhebung der beiden Dimensionen (Häusser et al.,

2010; Schmidt & Diestel, 2011; Sundin, Hochwälder, & Bildt, 2008; Wall, Jackson, Mullarkey, & Parker, 1996). Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Diplomarbeit ausschließlich der Begriff des Entscheidungsspielraums verwendet und untersucht. Dabei wird Entscheidungsspielraum im Sinne von Ulich’s Definition verstanden.

Die positiven Auswirkungen von Entscheidungsspielraum auf gesundheitliche Aspekte konnten Karasek (1979) sowie Karasek und Theorell (1990) mit Längsschnittdaten bestätigen. Aus diesen Ergebnissen und dem daraus abgeleiteten Anforderungs-Kontroll-Modell konnte bestätigt werden, dass hoch beanspruchende Tätigkeiten, in Kombination mit gegebenen Freiheitsgraden, keine nachteiligen Auswirkungen auf die Gesundheit haben (Ulich, 2011). Ebenso konnten positive Zusammenhänge zwischen Entscheidungsspielraum und Arbeitszufriedenheit, Commitment (Spector, 1986) und Leistung (Seibert, Wang, & Courtright, 2011) aufgezeigt werden.

2.3 Zusammenspiel von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum im Anforderungs-Kontroll-Modell

Eines der prominentesten und meist untersuchten Modelle in der arbeitspsychologischen Stressforschung ist das Anforderungs-Kontroll-Modell, welches 1979 von dem amerikanischen Soziologen Robert A. Karasek publiziert wurde. Die Kerndimensionen des Anforderungs-Kontroll-Modells sind Entscheidungsspielraum (*Decision latitude*) und Arbeitsanforderung (*Job Demand*). In Form einer 2 x 2 Matrix entstehen zwei Achsen mit vier Kombinationen, welche die Hauptaussagen dieses Modells widerspiegeln (Abbildung 1). Die sogenannte *Stresshypothese* untersucht die Auswirkungen des Zusammenwirkens von Entscheidungsspielraum und Arbeitsanforderungen auf die psychische und physische Gesundheit, wohingegen die *Lernhypothese* beschreibt, wie sich die beiden Kernfaktoren auf Lerneffekte, Fähigkeitsentwicklung und deren Anwendung auswirken (Ehlbeck et al., 2008; Friedel, 2002; Häusser, Schulz-Hardt & Mojzisch, 2014; Karasek, 1979; Schmidt & Diestel, 2011; Willemse, de Jonge, Smit, Depla, & Pot, 2012).

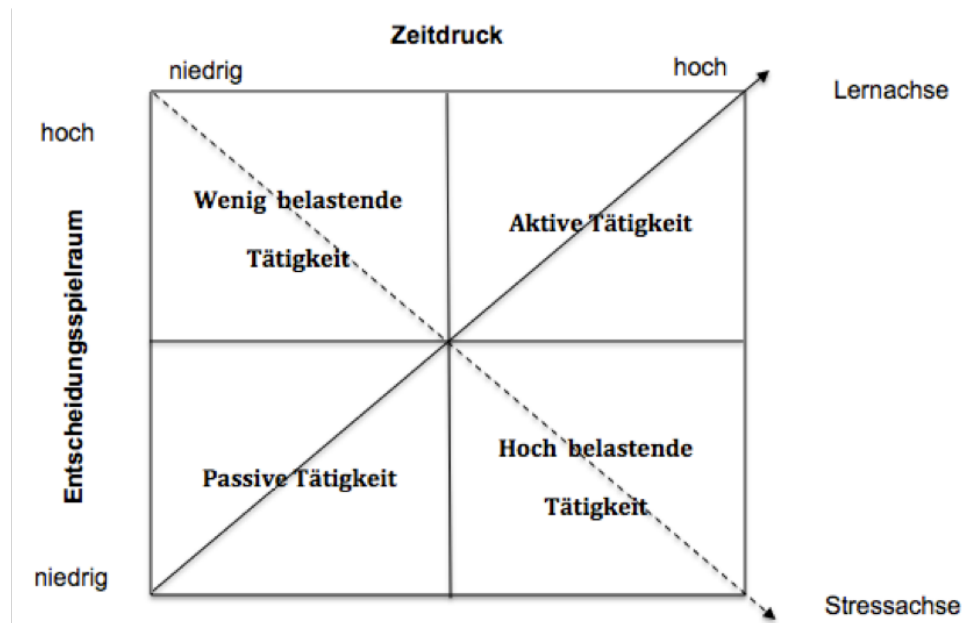


Abbildung 1. Das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek (1979)

2.3.1 Stresshypothese

Die Stresshypothese besteht im Wesentlichen aus einer ungleichen Ausprägung der beiden Faktoren, also wenn Zeitdruck hoch und Entscheidungsspielraum niedrig ist (van Ruysseveldt & van Dijke, 2011). Nach Karasek (1979) können entlang der Stressachse, wie in Abbildung 1 veranschaulicht, zwei Arten von Arbeitsbedingungen bestehen (1) der *High Strain Job* und (2) der *Low Strain Job*. (1) Der *High Strain Job* besteht aus hohen Anforderungen und niedriger Autonomie über die Situation oder die Arbeitsbedingungen. Hier ist die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von negativen Auswirkungen auf das physische und psychische Wohlbefinden am größten. (2) Der *Low Strain Job* zeichnet sich durch hohen Entscheidungsspielraum und niedrigen Zeitdruck aus. Die Wahrscheinlichkeit der negativen Beanspruchung ist in dieser Kombination sehr unwahrscheinlich, da den niedrigen Anforderungen aufgrund des ausgeprägten Entscheidungsspielraums adäquat begegnet werden kann (Friedel, 2002; Karasek, 1979).

Das Ergebnis dieser ungleichen Ausprägung von Anforderungen und Autonomie, oder von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum, hat nach Karasek (1979) sowie Karasek und Theorell (1990) negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden des Erwerbstätigen, was die Autoren als *Job Strain* bezeichnen. *Job Strain*, synonym auch *mental strain* oder *psychological strain*, (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) ist definiert als Fehlbeanspruchung aus dem ungünstigen Zusammenspiel zwischen Arbeitsanforderungen und Kontrolle (Karasek &

Theorell, 1990). Über die zugrundeliegenden Mechanismen der Fehlbeanspruchung gibt Karasek an, dass Menschen durch die Anforderungen, die innerhalb der Tätigkeit liegen, aktiviert werden, was Handlungsenergie freisetzt. Kann diese Handlungsenergie aufgrund von zu wenig Handlungsspielraum nicht umgesetzt werden, entsteht eine Fehlbeanspruchung. Folglich wird dann die Intensität der Fehlbeanspruchung (wie destruktiv oder schädigend diese Fehlbeanspruchung ist) anhand der Ausprägung der Dimension *Decision Latitude* und *Job Control* bestimmt (Friedel, 2002; Karasek, 1979).

Als Maß für die Fehlbeanspruchung dient in der vorliegenden Arbeit das von Gisela Mohr in den 80er Jahren entwickelte Konstrukt der Irritation, da es nach Zapf und Dormann (2002) eine Vorstufe von Depression darstellt und somit die Kriterien einer Fehlbeanspruchung nach Karasek (1979) erfüllt.

2.3.1.1. Irritation

Irritation beschreibt „einen Zustand psychischer Befindensbeeinträchtigung in Folge erlebter Zieldiskrepanz, die sowohl Ruminationen (Grübeleien) im Sinne verstärkter Zielerreichungsbemühungen, als auch Gereiztheitsreaktionen im Sinne einer Zielabwehrtendenz umfasst“ (Müller, Mohr, & Rigotti, 2004, S. 223). Der Terminus Ruminations wird auch als „Nicht-Abschalten-Können“ beschrieben, in dem in der nicht Arbeitszeit durch gedankliche Abfolgen die nicht gelösten Problematiken immer und immer wieder gedanklich Revue passieren (Mohr, Rigotti, & Müller, 2005; Müller et al., 2004). Rau (2011) stellt einen Zusammenhang zwischen Irritation und einer Erholungsunfähigkeit fest. Nach Zapf und Dormann (2002) stellt Irritation zwar keine eigenständige psychopathologische Diagnose dar, ist jedoch bei fortdauernder Belastung als Vorstufe einer klinisch psychologischen Diagnose (Depression) zu sehen.

2.3.1.2. Empirische Belege der Stresshypothese

Van der Doef und Maes veröffentlichten 1999 eine Überblicksarbeit über die bisherige Forschung bezüglich der Stresshypothese des Anforderung-Kontroll-Modells. In dieser Arbeit wurden Studien mit Querschnittsdesign aus 20 Jahren abgehandelt, welche die Erforschung von Arbeitsanforderungen und Entscheidungsspielraum und deren Auswirkung auf das psychische Wohlbefinden zum Inhalt hatten. Insgesamt wurden 63 Studien analysiert. 43 Studien testeten die Auswirkung von Fehlbeanspruchungen im Sinne der Stresshypothese auf

das generelle psychische Wohlbefinden, beispielsweise Lebenszufriedenheit, davon fanden 28 einen additiven Effekt zwischen hohen Arbeitsanforderungen und niedrigem Entscheidungsspielraum auf das generelle psychische Wohlbefinden.

30 Studien beschäftigten sich mit Zusammenhängen von Job Strain und Arbeitszufriedenheit, wovon 18 die Annahmen des Anforderungs-Kontroll-Modells stützten (vgl. van der Doef & Maes, 1999). Häusser et al. (2010) knüpften an das Werk von van der Doef und Maes an und führten in einem Review die Untersuchungen der Stresshypothese aus den Jahren 1997-2007 fort. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 83 Studien durchgeführt, die das Anforderungs-Kontroll-Modell und seine Komponenten testeten. Davon haben 47 den Zusammenhang zwischen Job Demand und Decision Latitude und das generelle psychologische Wohlbefinden untersucht. Davon bestätigten 17 alle Annahmen der Stresshypothese und wiesen einen additiven Effekt auf. 11 von 47 konnten das Modell teilweise belegen. Teilweise bedeutet, dass zwar die Ergebnisse der Auswertung der Modellkomponenten in die richtige Richtung wiesen, jedoch die statistische Signifikanz knapp verfehlten und nur in den Unterdimensionen Signifikanzen aufwiesen. Im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit wurden 48 Studien publiziert, wovon 26 einen signifikanten additiven Effekt zeigten und 7 eine teilweise Unterstützung der Annahmen. Emotionale Erschöpfung wurde von 35 Studien als Outcome-Variable verwendet, wovon 16 das Modell bestätigten (Häusser et al., 2010). Betrachtet man die Ergebnisse der Reviews gilt die Stresshypothese als gut validiert (Häusser et al., 2010; Willemse et al., 2012).

Transferiert auf die Faktoren, die dieser Arbeit zugrunde liegen, lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 1: Wenn Zeitdruck höher ist als Entscheidungsspielraum ist kognitive Irritation hoch.

2.3.2 Lernhypothese

Die Grundaussage der Lernhypothese besteht aus der Annahme, dass motivationale Aspekte und der Grad des persönlichen Wachstums sich aus einer Übereinstimmung von Entscheidungsspielraum und Zeitdruck zusammensetzen. Übereinstimmung meint in diesem Zusammenhang eine gleiche Ausprägung von Entscheidungsspielraum und Zeitdruck (van Ruysseveldt & van Dijke, 2011). Anstieg und Senkung der beiden Faktoren verlaufen proportional. Karasek (1979) geht davon aus, dass sich die Kombination aus hohen

Arbeitsanforderungen und hoher Autonomie positiv auf das Entwickeln von neuen Fähigkeiten, das persönliche Wachstum und auf Leistung auswirkt (Häusser et al., 2014) und somit zu einer erhöhten „...overall activity and in general problem-solving activity“ führt (Karasek, 1979; S. 288). Dabei bildet die Kombination aus hohen Anforderungen und hoher Autonomie nach Karasek (1979) die optimale Bedingung neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Karasek bezeichnet Berufe, die durch eine Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen und hohem Entscheidungsspielraum gekennzeichnet sind, als *Active Jobs*. Der Grund für diese Annahme liegt darin begründet, dass den hohen Anforderungen aufgrund des hohen Entscheidungsspielraums flexibel begegnet werden kann und somit die Wahrscheinlichkeit für negative Auswirkungen auf die Leistung und das Wohlbefinden niedrig seien (Friedel, 2002; Karasek, 1979). Fühlen sich Menschen aufgrund der hohen Anforderungen aus der Umwelt überlastet, können sie aufgrund des vorhandenen Entscheidungsspielraums zu einer weniger anstrengenden Tätigkeit wechseln (Schmidt & Diestel, 2011).

2.3.2.1. Kreativität

Der Begriff Kreativität stammt vom lateinischen Wort „*creare*“ ab, was übersetzt „schaffen“, „gebären“, „erzeugen“ bedeutet. Innerhalb der Kreativitätsforschung hat sich bis heute keine einheitliche Definition von Kreativität etabliert (Klaus, 2013), jedoch haben viele dieser Definitionen die gleiche Grundaussage (Herbig, Glaser, & Gunkel, 2008). Eine Definition, die diese Grundaussage widerspiegelt, ist von Amabile (1996): „A product or response will be judged as creative to the extent that (a) it is both a novel and appropriate, useful, correct or valuable response to the task at hand, and (b) the task is heuristic rather than algorithmic“ (S. 82). Amabile fasst somit Kreativität als das Generieren neuwertiger und angemessener Ideen auf (Klaus, 2013), wobei unter neuartig jene Ideen subsummiert werden, die „*abweichend sind von dem, was bisher getan wurde*“ und unter „angemessen“ die Nützlichkeit der generierten Ideen bezogen auf das zu lösende Problem verstanden wird (Herbig et al., 2008). An dieser Stelle muss zwischen Kreativität und Innovation unterschieden werden. Wie oben angemerkt, wird in der Kreativitätsforschung unter Kreativität das Entwickeln neuer Ideen verstanden. Innovation hingegen meint sowohl die Generierung der Ideen als auch die Umsetzung und Implementierung dieser Ideen in fertige Produkte am Markt (Amabile, 1996; Oldham & Cummings, 1996).

2.3.2.2. Komponentenmodell von Kreativität

Amabile publizierte 1983 erstmals das Komponentenmodell von Kreativität, welches 1997 erneut in überarbeiteter Form herausgegeben wurde. In diesem Modell geht Amabile von drei Hauptkomponenten aus, die den kognitiven kreativen Prozess („*Cognitive Creative Processing*“) bedingen. (1) Expertise oder bereichsspezifisches Wissen, (2) kreative Fertigkeiten und (3) intrinsische Motivation. Nach Amabile erreicht die kreative Leistung ihr Maximum, wenn sich die drei Komponenten überlappen und eine hohe Ausprägung aufweisen (Amabile, 1996). Expertise ist das bereichsspezifische Faktenwissen. Unter kreativen Fertigkeiten sind die Fähigkeiten zu divergentem Denken, der Einsatz von neuen kreativen Techniken zur Problemlösung und ein beharrliches Arbeitsengagement zu verstehen. Die intrinsische Motivation ist der Faktor, der im Endeffekt entscheidet ob eine Person eine kreative Leistung erbringt oder nicht. Der motivationale Effekt kann nach Amabile (1997) auch Defizite in den ersten beiden Faktoren ausgleichen (Herbig et al., 2008). Im Zusammenhang mit der Formulierung der Wichtigkeit von intrinsischer Motivation definieren (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004) die „intrinsische Motivationshypothese“, die besagt, dass zwar Expertise und kreative Fertigkeiten trainiert und verbessert werden können, jedoch die intrinsische Motivation der Faktor ist, der im Arbeitskontext am unmittelbarsten zu steigern und zu fördern ist (Herbig et al., 2008; Ohly & Plückthun, 2013).

Die Basiskomponenten von Amabile's Modell münden in einen weiteren Schritt in das „*Creative Cognitive Processing*“, das nach (Amabile et al., 2002) aus vier Elementen besteht:

- (1) Identifikation und Verständnis des Problems oder der Aufgabe,
- (2) Vorbereitung, Lernen und Erinnern um die zur Problemlösung notwendigen Informationen zu reaktivieren,
- (3) die Generierung von Ideen oder Antworten um das Problem zu lösen,
- (4) Validierung der Antwort und Testung der vielversprechenden Antworten.

Nach Amabile und KollegInnen (2002) werden diese Schritte so lange wiederholt, bis die Aufgabe oder das Problem gelöst ist.

Das Generieren von kreativen Ideen beziehungsweise die kreative Leistung wird jedoch noch von weiteren Faktoren beeinflusst, die im Arbeitsumfeld zu finden sind. Somit ist klar, dass die Wahrscheinlichkeit von kreativen Ideen nicht unabhängig ist. In zahlreichen Studien wurde Kreativität mit Faktoren der Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsfaktoren in Zusammenhang gebracht um kreativitätsförderliche und –hinderliche Faktoren zu identifizieren (Herbig et al., 2008). So soll sich Autonomie positiv auf die kreative Leistung auswirken, wohingegen die Wirkung von Zeitdruck inkonsistente Ergebnisse bezüglich der Generierung von kreativen Ideen hervorgebracht hat (Ohly & Plückthun, 2013).

2.3.2.3. Empirische Belege der Lernhypothese

Der Lernhypothese wurde im Gegensatz zur Stresshypothese im Laufe der letzten Jahre wenig Aufmerksamkeit geschenkt (Häusser et al., 2014; Taris & Kompier, 2005). In ihrem Review untersuchten Taris und Kompier (2005) die bis dahin publizierten Studien, welche die Lernachse untersuchten. Insgesamt wurden 11 Studien gefunden, innerhalb derer 20 Studien durchgeführt wurden und die Auswirkungen auf Commitment, Arbeitszufriedenheit, Effizienz, Arbeitsengagement und Leistung untersuchten. Von diesen 20 Studien konnten 11 die Lernhypothese bestätigen (Häusser et al., 2014; Taris & Kompier, 2005). In Bezug auf die Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit wird die mangelnde Konzeption des Begriffs des „Active learning“ offensichtlich. Nach Häusser et al. (2014) konnte jedoch der Hauptkritikpunkt der mangelnden Präzision des Begriffs „Active Learning“ in den letzten Jahren überwunden werden und wurde definiert als „learning new job-related skills (De Witte, Verhofstadt, & Omey, 2007), development of general problem-solving strategies, (Bergman et al., 2012), problem orientated skills (Daniels, Boocock, Glover, Hartley, & Holland, 2009), stimulation to acquire new knowledge and skills and individual innovation and creativity at work (de Jonge, Spoor, Sonnentag, Dormann, & van den Tooren, 2012; Martín, Salanova, & Peiró, 2007)“ (S. 24). Gerade der von de Jonge et al. (2012) erwähnte Anreiz neues Wissen, neue Fertigkeiten und Kreativität zu entwickeln, scheint in Bezug auf die in Kapitel 1 dargestellten Mechanismen der Beschleunigung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt von besonderer Wichtigkeit. Durch immer kürzer werdende Produktlebenszyklen, die Beschleunigung des Marktgeschehens (Rosa, 2013) und die schärferen Wettbewerbsbedingungen (Kästner, 2008) ist es für Organisationen essentiell in kürzester Zeit neue Produkte zu entwerfen und zur Marktreife zu führen (Wienert, 2007). Dazu gilt es neue kreative Ideen unter Zeitdruck zu generieren.

Aufgrund dieser Tatsache erscheint es wichtig Kreativität und kreative Leistung in Zeiten der Beschleunigung zu untersuchen und festzustellen, wie unter Zeitdruck die kreative Leistung bewerkstelligt werden kann, beziehungsweise wie viel Entscheidungsspielraum und Zeitdruck einem kreativen Prozess förderlich oder hinderlich ist. Kreativität wird im Sinne des Anforderungs-Kontroll-Modells als Indikator der hohen Ausprägung von Entscheidungsspielraum und Zeitdruck verstanden und stellt somit die Outcomevariable der Lernachse dar.

Folgt man der Lernhypothese von Karasek (1979) lässt sich aufgrund der in dieser Diplomarbeit verwendeten Faktoren folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 2: Bei hoher Ausprägung von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum ist Kreativität hoch.

3. Kurvilineare Effekte von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum

Wie in der Einleitung schon beschrieben, ist es ein Anliegen der vorliegenden Arbeit die sich widersprechenden Ergebnisse der Forschung aufzugreifen und zu überprüfen. Im Rahmen des Anforderungs-Kontroll-Modells wurde Entscheidungsspielraum per se als eine sich positiv auswirkende Variable beschrieben und im Umkehrschluss Zeitdruck als negative Komponente verwendet. Diese Annahme wird jedoch in den letzten Jahren innerhalb der Forschung zunehmend konträr diskutiert. Durch die Veränderungen in der Arbeitswelt stellt Entscheidungsspielraum keinen revolutionären Akt mehr dar (Sichler, 2006), sondern ist zu einer Anforderung geworden, die jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter selbstverständlich abverlangt wird und somit als *Autonomieanforderung* gesehen und wahrgenommen werden kann. (Korunka & Kubicek, 2013; Kubicek, Korunka, & Tement, 2014; Voß & Pongratz, 1998). Ebenso gibt es bezüglich des Zeitdrucks neue Erkenntnisse die belegen, dass Zeitdruck nicht durchwegs negative Auswirkungen auf den arbeitenden Menschen hat.

3.1 Kurvilinearer Zusammenhang von Entscheidungsspielraum und Irritation

Der oben genannten Argumentation folgend, dass ein Zuviel an Entscheidungsspielraum in der neueren Forschung zunehmend als Arbeitsanforderung gesehen werden kann, wird in diesem Absatz zuerst ein Modell vorgestellt, das schon in den neunziger Jahren für eine differenzierte Sicht von Entscheidungsspielraum plädierte - das Vitamine-Modell von Peter Warr (1990). Da dieses Modell davon ausgeht, dass Entscheidungsspielraum im Übermaß negative Konsequenzen für das Wohlbefinden hat wird in der vorliegenden Diplomarbeit kognitive Irritation als Indikator für das psychische Wohlbefinden verwendet.

Vitamine-Modell

In seinem Vitamine-Modell beschreibt Warr (2013) den Zusammenhang von Arbeitscharakteristika auf das Wohlbefinden. Metaphorisch vergleicht der Autor verschiedene Arbeitscharakteristika mit der für den Körper und das Wohlbefinden notwendigen Einnahme von Vitaminen (Blickle, 2014; De Jonge & Schaufeli, 1998; Warr, 2013). Dabei wird zwischen zwei verschiedenen Arten von Vitaminen unterschieden, die in Abbildung 2 ersichtlich sind - (1) jene, die sich bis zu einem bestimmten Level positiv auf das Wohlbefinden auswirken und anschließend einen Deckeneffekt erreichen (constant effect;

[CE]) und (2) jene, die sich ab einer gewissen Einnahme in das Gegenteil umkehren, ergo toxisch wirken und sich negativ auf das physische und psychische Wohlbefinden auswirken (additional decrement ; [AD]).

Innerhalb dieser beiden Gruppen nennt Warr (2013) zwölf Arbeitscharakteristika, die folgend gepaart nach den Gruppen AD und CE dargestellt werden:

Vitamingruppe AD („additional decrement“)

- (1) Kontrollmöglichkeit („opportunity for control“)
- (2) Möglichkeit Fähigkeiten („opportunity for skill use and acquisition“)
- (3) Externe Zielvorgaben („externally – generated goals“)
- (4) Anforderungsvielfalt („variety“)
- (5) Transparenz der Arbeitsanforderung („enviromental clarity“)
- (6) Soziale Kontakte („contact with others“)

Vitamingruppe CE („constant effect“)

- (7) Bezahlung („availability of money“)
- (8) Körperliche Unversehrtheit/Sicherheit („physical security“)
- (9) Soziale Wertschätzung („valued social position“)
- (10) Unterstützende Führung („supportive supervision“)
- (11) Mögliche Karriereentwicklung („career outlook“)
- (12) Gerechtigkeit („equity“)

Beiden Gruppen ist gemein, dass sie sich in mittlerer Ausprägung positiv auf das Wohlbefinden auswirken (Blickle, 2014). Wird die Anforderung jedoch gesteigert findet eine Differenzierung in der Auswirkung auf das Wohlbefinden statt. Warr (2013) postuliert, dass Faktoren wie z.B. Entscheidungsspielraum sich dann negativ auf das psychische und physische Wohlbefinden auswirken, wenn „the opportunity” becomes an “unavoidable requirement” at very high levels; behavior is then coerced rather than being encouraged or facilitated“, wohingegen Faktoren, wie z.B. Bezahlung einen Deckeneffekt erreichen und keine weitere Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben (Warr, 2013; S. 3).

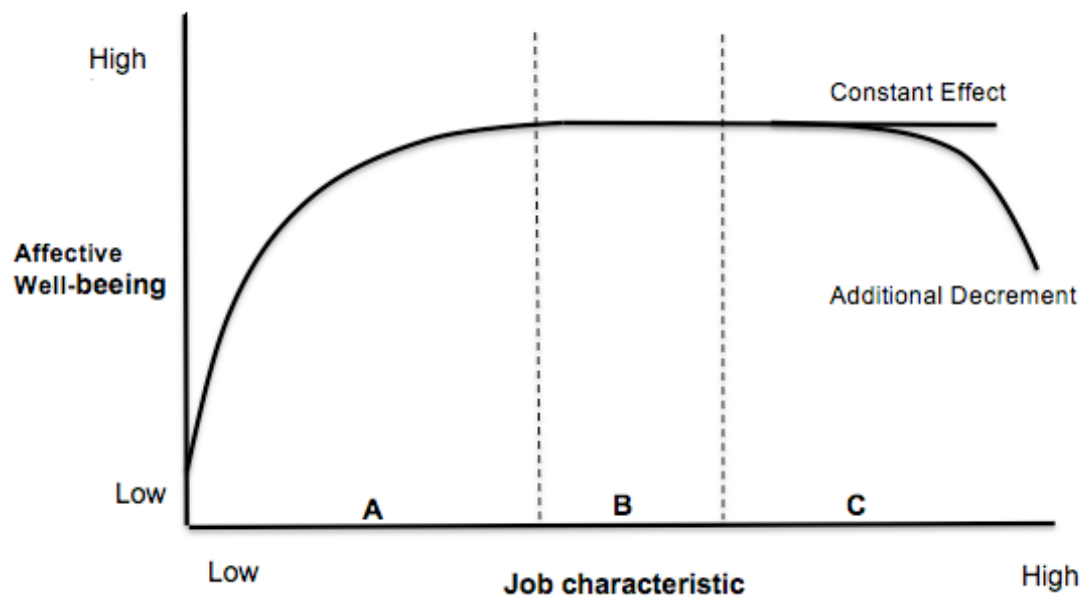


Abbildung 2. Zusammenhang von Arbeitscharakteristika und Wohlbefinden nach dem Vitamine-Modell (Warr, 1987)

Beiden Gruppen ist gemein, dass sie sich in mittlerer Ausprägung positiv auf das Wohlbefinden auswirken (Blickle, 2014). Wird die Anforderung jedoch gesteigert findet eine Differenzierung in der Auswirkung auf das Wohlbefinden statt. Warr (2013) postuliert, dass Faktoren wie z.B. Entscheidungsspielraum sich dann negativ auf das psychische und physische Wohlbefinden auswirken, wenn „the opportunity” becomes an “unavoidable requirement” at very high levels; behavior is then coerced rather than being encouraged or facilitated“, während Faktoren wie z.B. Bezahlung einen Deckeneffekt erreichen und keine weitere Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben (Warr, 2013; S. 3). Verlangt ein Arbeitsumfeld ein enormes Maß an Entscheidungsspielraum, kann dies zu Überlastungen führen, die die persönliche Leistungsfähigkeit übersteigen und das Wohlbefinden nachhaltig negativ beeinflussen (Warr, 2013). Wie in Abbildung 2 veranschaulicht, handelt es sich um einen nicht linearen oder kurvilinearen Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und physischem und psychischem Wohlbefinden.

Zur Verifizierung seiner Annahme führte Warr (1990) eine Studie an 1900 ArbeiternehmerInnen im Gesundheitswesen durch und konnte einen signifikanten kurvilinearen Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit und Autonomie und Arbeitszufriedenheit nachweisen (Warr, 1990). Bezogen auf den Zusammenhang zwischen Autonomie und psychischem Wohlbefinden zeigten die Ergebnisse

der Untersuchung von DeJonge und Schaufeli (1998) mit 1437 MitarbeiterInnen im Gesundheitswesen zwar einen kurvilinearen Zusammenhang zwischen Autonomie und emotionaler Erschöpfung, jedoch entgegen der Annahme des Vitamine-Modells zeigte sich, dass eine mittlere Ausprägung von Autonomie ein höheres Maß an emotionaler Erschöpfung vorhersagte.

In einer Studie von Kubicek, Tement und Korunka (2014) wurde an 606 AltenpflegerInnen der Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und Irritation getestet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigten, dass mit einem Anstieg von Entscheidungsspielraum über weniger Irritation berichtet wird. Dieser positive Effekt kehrt sich jedoch ab einer gewissen Ausprägung von Entscheidungsspielraum um und die Werte für Irritation steigen. Diese Ergebnisse bestätigen Warr's Annahme des Vitamine-Modells (Kubicek et al., 2014).

In Übereinstimmung mit diesen Ergebnissen werden für die vorliegende Diplomarbeit folgende Arbeitshypothesen aufgestellt:

Hypothese 3: Entscheidungsspielraum und Irritation weisen einen kurvilinearen Zusammenhang auf. Spezifischer, Entscheidungsspielraum und Irritation weisen einen U-förmigen Zusammenhang auf.

3.2 Kurvilinearere Zusammenhang von Zeitdruck und Kreativität

Bezugnehmend auf das in Kapitel 2.3.2 (S. 21) vorgestellte Komponentenmodell der Kreativität führten Amabile und MitarbeiterInnen 2002 eine Studie durch, die untersuchen soll, wie Zeitdruck Kreativität beeinflusst. Amabile et al. (2002) gehen davon aus, dass Zeitdruck den kreativen Prozess durch direkte und indirekte Effekte beeinflussen kann. In der Bedingung der direkten Beeinflussung argumentieren Amabile und MitarbeiterInnen, dass Kreativität eine hoch explorative Leistung darstellt, die abhängig von Zeit ist. Steht eine Person unter Zeitdruck findet eine Selektion der Informationen statt und Entscheidungen werden auf Basis von unvollständigen Informationen getroffen, ohne alle Alternativen zu kennen (vgl. Gigerenzer, 2013; Janis, 1993; Kahneman, 2011). Die indirekte Beeinflussung bezieht sich auf die Annahme, dass schlechte Kontextfaktoren (Zeitdruck) die intrinsische Motivation abschwächen und dadurch indirekt die kreative Leistungsfähigkeit bzw. die Wahrscheinlichkeit für Kreativität abschwächt oder verhindert (Amabile et al., 2002). Bezogen auf diese Annahmen führten Amabile und ihre MitarbeiterInnen eine Studie mit

mehreren Erhebungszeitpunkten mit 177 TeilnehmerInnen durch. Die Ergebnisse zeigten, dass Zeitdruck die kreativ-kognitiven Prozesse herabsetzten. Ergo, dass Zeitdruck und Kreativität einen negativen linearen Zusammenhang aufweisen.

Neuere Ergebnisse lassen jedoch darauf schließen, dass Zeitdruck und Kreativität einen kurvilinearen Zusammenhang aufweisen. Ohly und MitarbeiterInnen (2006) belegen dies anhand einer Studie, die an 302 MitarbeiterInnen eines HighTech-Unternehmens durchgeführt wurde. Die Argumentation von Ohly und MitarbeiterInnen (2006) stützt sich auf die Aktivierungstheorie von Gardner (1996). Die Aktivierungstheorie besagt, dass Aktivierung in mittlerer Ausprägung für Leistung optimal ist und Menschen dazu bringt, sich auf aufgabenspezifische Gegebenheiten voll und ganz zu konzentrieren. Ist die Aktivierung zu hoch oder zu niedrig, wirkt sich dies negativ auf die Leistung und somit auf Kreativität aus (Binnewies & Wörnlein, 2011; Ohly & Plückthun, 2013; Ohly, Sonnentag, & Pluntke, 2006).

Neben der Aktivierungstheorie von Gardner (1986) liefert der aus dem transaktionalen Stressmodell abgeleitete Challenge-Hindrance-Ansatz eine weitere Erklärung warum sich Zeitdruck nicht per se negativ auf die kreative Leistung auswirkt. Dieser soll im folgenden Absatz näher erläutert werden.

Das Challenge-Hindrance-Modell

Cavanaugh, Boswell, Roehling und Boudreau (2000) unterscheiden in ihrem *Challenge-Hindrance-Ansatz* zwei Kategorien von Arbeitsanforderungen: *Herausforderungen (challenge)* oder *Hindernisse (hindrance)*. Herausforderungen begünstigen das Gefühl des Gewinns, der Selbstverwirklichung und der Zielerreichbarkeit (Hollebeek & Haar, 2012) und wirken stimulierend. Sie weisen einen positiven Zusammenhang zu hohem organisationalen Selbstwert (Widmer et al., 2012), Arbeitszufriedenheit (Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005), Loyalität (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004) und der Möglichkeit zu persönlichem Wachstum und Entwicklung (Cavanaugh et al., 2000) auf. „*Hindrance Stressoren*“ werden hingegen von Beginn an als hinderlich oder destruktiv erlebt und weisen einen positiven Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung (Lepine, Lepine, & Jackson, 2004), Arbeitswechsel und Arbeitssuche (Boswell et al., 2004) und einen negativen Zusammenhang zu Arbeitsleistung (Lepine et al., 2005) auf. Diese Stressoren betreffen meistens Rollenambiguität und Rollenkonflikte (Hollebeek & Haar, 2012).

Zeitdruck, der als typischer „*challenge stressor*“ gilt (Widmer et al., 2012), weist einen positiven Zusammenhang mit proaktivem Verhalten (Ohly & Fritz, 2009) und in Kombination mit ausgeprägter Autonomie eine höherer Lernmotivation (van Ruysseveldt & van Dijke, 2011) auf. Diese vorwiegend positiven Ergebnisse sollten jedoch nicht über die Tatsache hinweg täuschen, dass „*challenge stressors*“, ebenso wie „*hindrance stressors*“, persönliche Energiedepots verbrauchen und zu Erschöpfung führen können. Das geschieht insbesondere dann, wenn Zeitdruck, als „*challenge stressor*“ nicht verringert wird, langfristig anhält oder sogar ansteigt und somit die persönlichen Ressourcen ausgeschöpft werden (Hollebeck & Haar, 2012; Widmer et al., 2012).

Bezogen auf den kurvilinearen Zusammenhang von Zeitdruck und Kreativität, stützen die Aussagen des Challenge-Hindrance-Ansatzes die Ergebnisse von Ohly und MitarbeiterInnen (2006). Kein Zeitdruck kann sich negativ auf Kreativität auswirken, da keine Herausforderung gegeben ist, jedoch kann auch ein Zuviel den kreativen Prozess verringern oder verhindern, weil es als ressourcenerschöpfend (Hollebeck & Haar, 2012) erlebt wird.

In Übereinstimmung mit den empirischen Belegen von Ohly und Mitarbeitern lautet die vierte Arbeitshypothese der vorliegenden Diplomarbeit:

Hypothese 4: Zeitdruck und Kreativität weisen einen kurvilinearen Zusammenhang auf. Spezifischer, Zeitdruck und Kreativität besitzen einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang. Zu viel und zu wenig Zeitdruck wirkt sich negativ auf Kreativität aus.

II EMPIRISCHER TEIL

4. Methode

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über den Ablauf der Studie, die Stichprobe und die eingesetzten Erhebungsinstrumente gegeben.

4.1 Studiendurchführung

Wie in der Einleitung beschrieben war die „DACH-Studie-Arbeit und Wohlbefinden“ ein Teil des Projektes „Arbeit im Wandel“, welches an der psychologischen Fakultät am Institut für Arbeit, Bildung und Wirtschaft durchgeführt wurde.

Bei der Untersuchung handelte es sich um eine Längsschnittstudie, die zu drei Erhebungszeitpunkten, mittels Online-Fragebogen, durchgeführt wurde. Die Erhebungswellen fanden im Februar 2014, Juni 2014 und Oktober 2014, in einem Abstand von vier Monaten statt. Die Akquise der StudienteilnehmerInnen wurde von den insgesamt fünf DiplomandInnen durch persönliche Kontaktaufnahme, personalisierte Anschreiben via Email mit der Bitte um Weiterleitung an Freunde, Bekannte und Verwandte, organisiert. Die dadurch gewonnenen Versuchspersonen wurden zu Beginn des Fragebogens gebeten einen persönlichen Code einzugeben um die Teilnahme über die Erhebungszeitpunkte hinweg zuordnen zu können¹. Am Ende des Fragebogens wurden Personen, die durch das Schneeballsystem akquiriert wurden, gebeten ihre Emailadresse einzutragen, damit die Einladung zur Folgebefragung direkt von den ProjektmitarbeiterInnen erfolgen konnte. Dazu wurde, um die Anonymität der TeilnehmerInnen zu wahren, ein Link eingefügt, der anzuklicken war und über einen externen Server geschaltet wurde, damit Emailadressen und Daten getrennt voneinander verarbeitet und keine Verknüpfungen hergestellt werden konnten.

Die Selektion der StudienteilnehmerInnen erfolgte hinsichtlich Arbeitsstunden (mindestens 15 Stunden/Woche) und der Prämisse, dass alle StudienteilnehmerInnen in einem Arbeitsverhältnis als abhängige Beschäftigte stehen. Selbständige wurden von der Studie ausgeschlossen.

¹ Der Versuchspersonencode bestand aus dem *Geburtsstag*, dem *ersten Buchstaben des Vornamens der Mutter*, dem *ersten Buchstaben des Vornamens des Vaters* und dem *Geburtsjahr der Mutter*.

4.2 Stichprobe

Aus Gründen der Stabilität der Kerndimensionen dieser Diplomarbeit werden ausschließlich der erste und dritte Erhebungszeitpunkt in die Analyse einfließen. Die folgende Stichprobenbeschreibung und Ergebnisdarstellung wird sich deswegen nur auf TeilnehmerInnen der genannten Zeitpunkte beziehen.

Bei der ersten Erhebungswelle füllten 665 Personen den Fragebogen aus. Davon waren 370 Personen weiblich (55,6%) und 281 Personen männlich (42,3%). 14 Personen (2,1%) machten keine Angaben über ihr Geschlecht. Das Alter wurde von insgesamt 653 Personen angegeben. Die Altersangaben unter 25 Jahren, 99 Personen (15,2%) und über 50 Jahren 150 Personen (22,9%) sind in der Stichprobe gegenüber dem Altersbereich zwischen 25 Jahren und 50 Jahren 404 Personen (61,9%) relativ unterrepräsentiert. Der Mittelwert liegt bei 36 Jahren ($SD=12,04$). Die Aufschlüsselung des Bildungsniveaus erfolgt aufsteigend. Pflichtschule (1,8%), Lehrabschluss (13,8%), Fachschule/Mittlere Reife (14,1%), Matura (26,2%), Universität/Fachschule (42,1%). 13 Personen (2,0%) machten keine Angaben zu ihrem Bildungsniveau. Damit ist das Bildungsniveau der Stichprobe überdurchschnittlich hoch. Ein Drittel (25,2%) der befragten Personen gibt an Führungspositionen zu bekleiden und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 7,9 Jahre ($SD=9,25$).

Beim dritten Erhebungszeitpunkt wurde der Fragebogen von 373 Personen ausgefüllt. Dies entspricht einem Dropout T1 zu T3 von 44%. Die Verteilung von Alter, Geschlecht und Bildungsniveau entspricht im Wesentlichen den zum ersten Erhebungszeitpunkt berichteten Werten.

Nach Abschluss der dritten Erhebungswelle wurden über den Versuchspersonencode jene Personen identifiziert, die sowohl zu T1 als auch zu T3 an der Studie teilgenommen haben. Es konnte von 322 Personen ein Längsschnitt erstellt werden. Diese 322 Personen stellen die Grundlage für die statistische Analyse der vorliegenden Arbeit dar.

4.3 Erhebungsverfahren

Wie zu Beginn des Kapitels angemerkt, erfolgen die Erhebungen mittels Online-Fragebogen. Wahlweise konnte bei Nichtvorhandensein eines Internetzugangs ein Paper-Pencil Fragebogen vorgegeben werden, der im Anschluss von den DiplomandInnen in das

Uniparksystem übertragen wurde. Um sicherzustellen, dass die durch das Schneeballsystem gewonnenen TeilnehmerInnen in das vorgegebene Profil passen, wurden zu Beginn des Online-Fragebogens Filterfragen eingefügt, die den Status („Sind Sie selbständig tätig“) und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden („bis zu 15 Stunden/Woche“; mehr als 15 Stunden/Woche“ etc.) abfragten.² Das Zeitintervall zwischen der ersten und dritten Erhebungswelle betrug acht Monate. Damit zwischenzeitliche Veränderungen wie Beförderung, Versetzungen in eine andere Abteilung, Kündigung oder Neuantritt einer Stelle dokumentiert werden konnten, wurde der Fragebogen beim zweiten und dritten Befragungszeitpunkt in leicht modifizierter Form vorgegeben. Die Modifizierung bezog sich ausschließlich auf die Veränderungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses.

Im Folgenden wird auf die in der Studie verwendeten Skalen, die in der Diplomarbeit zur Anwendung kamen, eingegangen. Als Maß für die interne Konsistenz wird das von Cronbach (1988) publizierte Reliabilitätsmaß Cronbach α verwendet.

4.3.1 Entscheidungsspielraum

Entscheidungsspielraum wurde mit der von Stegmann, Ullrich, Menzel, Egold und Wu (2010) publizierten deutschen Übersetzung des Work Design Questionnaire (Morgeson & Humphrey, 2006) erhoben. Ein Beispielitem für Entscheidungsspielraum ist: „*Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum*“

Für alle Items wurde eine 5-stufige Likert-Skala verwendet mit den Kategorien 1 = *stimme überhaupt nicht zu*, 2 = *stimme eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme voll zu*.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Entscheidungsspielraum zu beiden Erhebungszeitpunkten

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach α
Entscheidungsspielraum t_1	5	1-5	.90
Entscheidungsspielraum t_3	5	1-5	.89

Anmerkung. N= 322

² Wurde die Frage nach der Selbständigkeit mit „ja“, oder die Frage nach den Arbeitsstunden mit weniger als 15 Stunden beantwortet, wurde die Teilnahme an der Studie beendet.

Wie in Tabelle 1 veranschaulicht, beträgt das Cronbach α für die Skala Entscheidungsspielraum für den ersten Erhebungszeitpunkt .90 und beim zweiten Erhebungszeitpunkt .89. Damit ist von einer guten internen Konsistenz der verwendeten Skala auszugehen.

4.3.2 Zeitdruck

Der Erfassung des Zeitdrucks liegt, mit der Skala ISTA-Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse von Semmer, Zapf und Dunckel (1998), ein gut fundiertes Messinstrument zugrunde. Der ISTA umfasst in der Originalversion 18 Dimensionen, mit denen verschiedene Aspekte von Regulationsanforderungen, Regulationshindernissen und Ressourcen erfasst werden. Für die Erfassung des Zeitdrucks wurden 5 Items aus dem oben genannten Messinstrument verwendet. Ein Beispiel Item lautet: „*Wie oft müssen Sie schneller Arbeiten als normal um ihre Arbeit zu erledigen?*“.

Die Antworten sind auf einer 5-stufigen Likert-Skala anzukreuzen. Das Antwortformat reichte von 1= *sehr selten/nie* bis zu 5= *sehr oft/immer*.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Zeitdruck zu beiden Erhebungszeitpunkten

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach α
Zeitdruck t_1	5	1-5	.82
Zeitdruck t_3	5	1-5	.86

Anmerkung. N=322

Das Reliabilitätsmaß Cronbach α liegt beim ersten Zeitpunkt bei .82 und beim zweiten bei .86 (vgl. Tabelle 2).

4.3.3 Kreativität

Kreativität wurde mit der Skala von Tierney, Farmer und Graen (1999) erhoben. Die Skala besteht aus insgesamt 9 Items, die auf einer 5-stufigen Likert -Skala von 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig* zu beantworten sind. Ein Beispielitem ist : „*Ich demonstrierte Originalität in meiner Arbeit*“

Die interne Konsistenz liegt beim Zeitpunkt der Erhebung bei .91 und beim dritten

Erhebungszeitpunkt bei .92 (vgl. Tabelle 3). Damit kann bei der vorliegenden Untersuchung von einer guten Reliabilität gesprochen werden.

Tabelle 3: *Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Kreativität zu beiden Erhebungszeitpunkten*

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach α
Kreativität t_1	9	1-5	.91
Kreativität t_3	9	1-5	.92

Anmerkung. N=337

4.3.4 Irritation

Irritation wurde mit einer von Mohr (1986) entwickelten Skala erhoben. Die Skala besteht aus zwei Subskalen, die einerseits emotionale und andererseits kognitive Irritation erfassen. In der vorliegenden Arbeit wurde ausschließlich die Subskala kognitive Irritation verwendet. Kognitive Irritation (KI) ist im Sinne des Nicht-Abschalten-Könnens zu verstehen (Mohr et al., 2005). Ein Beispielitem lautet: „*Es fällt mir schwer nach der Arbeit abzuschalten*“.

Die Beantwortung der Items erfolgt auf einer 7-stufigen Likert-Skala von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 7 = *trifft fast völlig zu*.

Tabelle 4: *Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Kognitive Irritation zu beiden Erhebungszeitpunkten*

Skala	Itemanzahl	Antwortformat	Cronbach α
Kognitive Irritation t_1	3	1-7	.88
Kognitive Irritation t_3	3	1-7	.88

Anmerkung. N=320

Tabelle 4 zeigt das Maß für die interne Konsistenz. Das Cronbach α liegt zu beiden Testzeitpunkten bei .88.

4.3.5 Kontrollvariablen

Um zu verhindern, dass biografische Unterschiede die Ergebnisse der Berechnung verzerren, wurde um folgende Variablen kontrolliert: Alter (in Jahren); Geschlecht (1 = weiblich; 2 = männlich). Außerdem wurde um den T1 Wert der abhängigen Variable kontrolliert.

5. Statistische Auswertung

Im folgenden Kapitel werden zunächst die für die Auswertung relevanten statistischen Verfahren vorgestellt. Anschließend folgt die auf die Hypothesen bezogene Ergebnisdarstellung.

5.1 Auswertungsverfahren

Die statistische Analyse wurde mit IBM SPSS Version 22 durchgeführt. Für die statistische Auswertung wurde eine Polynomiale Regression mit Response Surface Methode (RSM) gerechnet (Edwards & Parry, 1993; Edwards, 1994). Diese Methode der Regression erlaubt es sowohl lineare als auch kurvenlineare Hypothesen und Annahmen einer Interaktion zwischen zwei Prädiktorvariablen bezogen auf das Kriterium zu überprüfen. Neben der Möglichkeit nicht lineare Annahmen zu prüfen eignet sich diese Form der Regression besonders bei Fragestellungen, die sich auf die Auswirkung einer Kongruenz und Inkongruenz der Prädiktorvariablen auf das Kriterium beziehen (Shanock, Baran, Gentry, Pattison, & Heggestad, 2010).

Durch die RSM kann eine visuelle Darstellung im dreidimensionalen Raum erstellt werden, was eine zusätzliche visuelle Interpretation der Daten erlaubt (Edwards & Parry, 1993; Shanock et al., 2010). Um nähere Informationen über die Art des Zusammenhangs zwischen Entscheidungsspielraum und Zeitdruck auf die Kreativität zu erhalten werden mittels eines von Shanock und MitarbeiterInnen (2010) erstellten Excel-Sheet die Flächenwerte für die Grafik berechnet (a_1, a_2, a_3, a_4). Dies erfolgt auf Grundlage der unstandardisierten Regressionskoeffizienten, der Kovarianzen (b_{cov}), der Standardfehler der einzelnen Prädiktoren (X, Y) der quadrierten Prädiktoren (X^2, Y^2) und des Interaktionsterms ($X*Y$) sowie der Signifikanzprüfung der vier Prüfwerte. (1) $a_1 = (b_1 + b_2)$ errechnet die Steigung der Kongruenzlinie ($X=Y$), wie sie in der Lernhypothese angenommen wird, wobei b_1 die unstandardisierten Betakoeffizienten von X und b_2 die unstandardisierten Betakoeffizienten von Y darstellen. (2) $a_2 = (b_3 + b_4 + b_5)$ berechnet mögliche kurvenlinearen Zusammenhänge zwischen den Prädiktorvariablen und dem Kriterium, wobei b_3 den unstandardisierten Betakoeffizienten von X^2 , b_4 den unstandardisierten Betakoeffizienten von $X*Y$ und b_5 den unstandardisierten Betakoeffizienten von Y^2 darstellen. (3) $a_3 = (b_1 - b_2)$ errechnet die Steigung der Inkongruenzlinie ($X = -Y$), wie sie in der Stresshypothese angenommen wird, wobei b_1 die unstandardisierten Betakoeffizienten von X und b_2 die unstandardisierten

Betakoeffizienten von Y darstellen. (4) $a_4 = (b_3 - b_4 + b_5)$ berechnet mögliche kurvenlinearen Zusammenhänge zwischen den Prädiktorvariablen und dem Kriterium, wobei b_3 den unstandardisierten Betakoeffizienten von X^2 , b_4 den unstandardisierten Betakoeffizienten von $X*Y$ und b_5 den unstandardisierten Betakoeffizienten von Y^2 darstellen.

Die zu prüfenden Voraussetzungen zur Anwendung einer Polynomialen Regressionsanalyse unterscheiden sich nicht von den Voraussetzungen der hierarchischen Regression. Da es sich hierbei um Basiswissen der Multivariaten Datenanalyse handelt, wird auf diesen Punkt nicht näher eingegangen. Die der vorliegenden Diplomarbeit zugrundeliegenden Daten erfüllen alle Voraussetzungen für eine Regressionsanalyse.

Im Unterschied zur multiplen Regression, in der verschiedene Prädiktoren zur Vorhersage des Kriteriums genutzt werden, wird bei einer Polynomialen Regression eine Transformation der selben Prädiktoren verwendet. Für die Durchführung muss zunächst eine Zentrierung der unabhängigen Variablen erfolgen um Multikollinearität zu vermeiden (Aiken & West, 1991), anschließend werden die unabhängigen Variablen in Polynome höherer Ordnung (x^2, y^2) transformiert und es wird der Interaktionsterm ($x*y$) gebildet. Mit diesen Polynomen wird nun eine hierarchische Regression durchgeführt (Shanock et al., 2010).

Die vollständige Regressionsgleichung lautet nach Edwards (1994):

$$Z = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3X^2 + b_4XY + b_5Y^2 + e$$

Für die vorliegende Diplomarbeit lassen sich folgende Regressionsgleichungen ableiten:

Hypothese 1 und Hypothese 3: ³

$$\text{Irritation} = b_0 + b_1*ATE + b_2*Zeitdruck + b_3*ATE^2 + b_4ATE*Zeitdruck + b_5Zeitdruck^2 + e$$

Hypothese 1 und Hypothese 4:

$$\text{Kreativität} = b_0 + b_1*ATE + b_2*Zeitdruck + b_3*ATE^2 + b_4ATE*Zeitdruck + b_5Zeitdruck^2 + e$$

³ Entscheidungsspielraum wurde in den Regressionsgleichungen durch die Abkürzung ATE (Autonomie-Entscheidungsspielraum) angegeben.

5.2 Deskriptive Ergebnisse

In Tabelle 5 sind Mittelwerte und Standardabweichungen der verwendeten Untersuchungsvariablen für beide Erhebungszeitpunkte angegeben. Es sind keine Auffälligkeiten bezüglich extremer Abweichungen oder der Mittelwerte zu beobachten.

Tabelle 5: Deskriptive Statistik der Untersuchungsvariablen zu beiden Erhebungszeitpunkten

	Mittelwert	SD
Zeitdruck (<i>t1</i>)	3.10	0.81
Entscheidungsspielraum (<i>t1</i>)	3.47	0.99
Kreativität (<i>t1</i>)	3.02	0.74
Kognitive Irritation (<i>t1</i>)	3.35	1,58
Zeitdruck (<i>t3</i>)	3.05	0.80
Entscheidungsspielraum (<i>t3</i>)	3.47	0.91
Kreativität (<i>t3</i>)	3.07	0.76
Kognitive Irritation (<i>t3</i>)	3.27	1,52

Anmerkung. N= 322

Um die Stabilität der verwendeten Konstrukte zu ermitteln wurden zudem die Retest-Reliabilitäten errechnet. Wie aus Tabelle 6 ersichtlich, handelt es sich bei allen Variablen um relativ stabile Konstrukte, was die hypothesenbezogenen Ergebnisse dahingehend beeinflussen kann, dass die Veränderungen über die Zeit nur in abgeschwächter Form vorliegen können.

Tabelle 6: Retest-Reliabilitäten zu beiden Erhebungszeitpunkten

	r_{tt}	N
Zeitdruck (<i>t1;t3</i>)	.69**	239
Entscheidungsspielraum (<i>t1;t3</i>)	.69**	318
Kreativität (<i>t1;t3</i>)	.72**	293
Kognitive Irritation (<i>t1;t3</i>)	.66**	306

Anmerkungen. ** $p < .01$

6. Hypothesenbezogene Ergebnisse

Um Hypothese 1 und 2 zu untersuchen wurde eine Polynomiale Regression mit Response Surface Methode durchgeführt.

6.1 Hypothese 1: Hoher Zeitdruck, niedriger Entscheidungsspielraum und Irritation

Hypothese 1, hoher Zeitdruck und niedriger Entscheidungsspielraum bedingen höhere Werte in kognitiver Irritation, spiegelt die von Karasek (1979) publizierte Stresshypothese wider. Diese geht von einer inkongruenten Ausprägung der Variablen aus. Je größer folglich der Grad der unterschiedlichen Ausprägung zwischen den beiden Faktoren ist, desto ausgeprägter ist die berichtete kognitive Irritation. Wie in Tabelle 7 (S. 41) veranschaulicht, konnte die erste Arbeitshypothese nicht bestätigt werden ($\beta = -.04$; *ns*). Die Varianzaufklärung durch den t_I Wert der Kognitiven Irritation beläuft sich auf 44% ($R^2 = .44$; $\beta = .66$; $p < .001$). Die Hinzunahme weiterer Faktoren brachte keine weitere signifikante Aufklärung der Varianz.

Tabelle 7: Regressionsergebnisse für Irritation

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	β	β	β	β
Geschlecht	.06	.05	.05	.04
Alter	.03	.03	.03	.03
Kognitive Irritation t_I	.66***	.62***	.63***	.63***
Entscheidungsspielraum t_I		.07	.07	.07
Entscheidungsspielraum ² t_I		-.04	-.04	-.04
Zeitdruck t_I			.03	.03
Zeitdruck ²			.05	.05
Entscheidungsspielraum x Zeitdruck				-.04
R^2	.44***	.44	.46	.45
R^2 change	.44	.01	.00	.00

Anmerkung. N=306

*** $p < .001$

Um die graphische Überprüfung mittels RSM durchzuführen sind, wie in Kapitel 8.1. bereits erläutert, sind Flächenmaße und die Teststatistik zu errechnen, welche aus Tabelle 8 und Tabelle 9 zu entnehmen sind. Die Teststatistik der RSM zeigt für die Ergebnisse der Polynomialen Regression, keine signifikanten Ergebnisse.

Tabelle 8: *Unstandardisierte Betakoeffizienten, Standardfehler und Kovarianzen der Regressionsanalyse für die Prädiktoren Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Irritation*

Variable		unstandardisierte Betakoeffizienten	Standardfehler	Kovarianzen	
	Konstante	0.91		b1b2	1.84E-04
Zeitdruck	X (b1)	0.13	0.09	b3b4	1.01E-02
ATE	Y (b2)	0.05	0.07	b3b5	0
	X ² (b3)	-0.07	0.08	b4b5	0
	XY (b4)	-0.08	0.08		
	Y ² (b5)	0.06	0.06		

Anmerkungen. N=322. ATE = Entscheidungsspielraum

Tabelle 9: *Teststatistik der Response Surface Methode nach Shanock et al. (2010)*

Flächenwert	Koeffizienten	Standardfehler	Teststatistik (t)
a ₁	0.18	0.12	1.53
a ₂	-0.09	0.12	-0.74
a ₃	0.08	0.12	0.69
a ₄	0.06	0.14	0.44

Anmerkungen. N=322.

Der graphischen Darstellung wurde entlang der Inkongruenzlinie, also der Line die die gegenläufige Ausprägung von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum darstellt, eine Hilfslinie zum besseren Verständnis eingefügt. Betrachtet man die Grafik von links vorne nach rechts hinten ist ein leicht U-förmiger Zusammenhang erkennbar, der aber aufgrund der nicht vorhandenen Signifikanz nicht näher interpretiert werden darf.

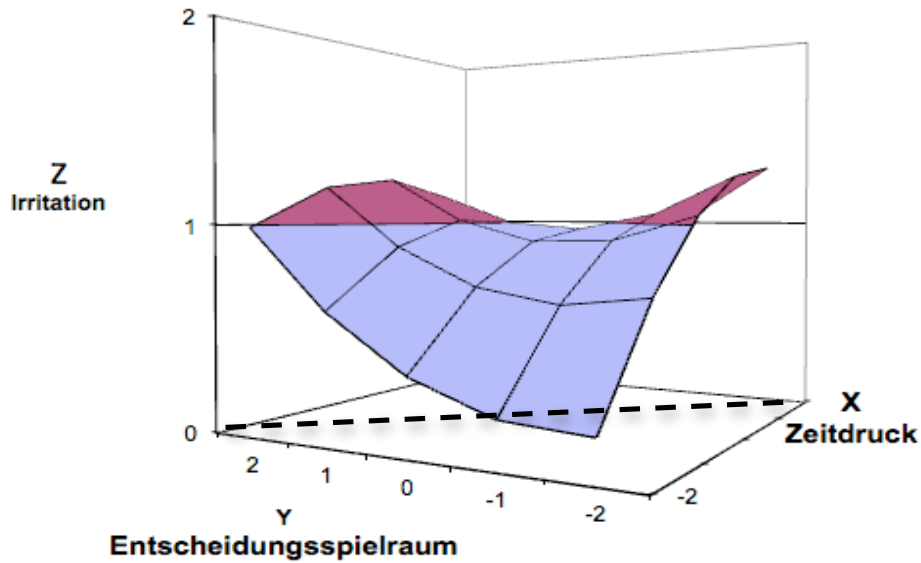


Abbildung 3. Grafische Darstellung RSM der Prädiktorvariablen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Irritation

6.2 Hypothese 2: Hoher Zeitdruck, hoher Entscheidungsspielraum und Kreativität

In Hypothese 2, hoher Zeitdruck in Kombination mit hohem Entscheidungsspielraum bedingen höhere Werte in Kreativität, wurde die Kongruenz zwischen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf die Kreativität untersucht. Dies bedeutet je größer die Übereinstimmung in der Ausprägung der Faktoren ist, desto höher ist die berichtete Kreativität. Die Lernhypothese beschreibt die fördernde motivationale Wirkung von hohem Zeitdruck in Kombination mit einer hohen Ausprägung von Entscheidungsspielraum. Nach Aussage von Karasek (1979) treffen sich hier zwei Bedingungen, die sich als Herausforderung und motivationale Komponente in höherer Lernbereitschaft, dem Willen zur neuen Fähigkeitsentwicklung und Kreativität manifestieren (Häusser et al., 2014; Karasek, 1979). Durch Zeitdruck wird eine Herausforderung wahrgenommen und der Entscheidungsspielraum bietet die Möglichkeit neue kreative Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgabe zu entwickeln (Häusser et al., 2014). Aus Tabelle 10 können die hypothesenbezogenen Ergebnisse entnommen werden. Die Varianzaufklärung durch die Kontrolle des t_I Wertes von Kreativität beträgt bereits 52% ($R^2 = .52$; $p < .001$). Erst in Modell 3 wird durch die Hinzunahme des linearen Terms von Zeitdruck eine höhere signifikante Varianzaufklärung von 54% ($R^2 = .54$; $p < .01$) beschrieben. Es zeigt sich, dass

der lineare Term von Zeitdruck einen signifikanten Zusammenhang mit Kreativität aufweist ($\beta = .11$; $p < .01$).

Tabelle 10: *Regressionsergebnisse für Kreativität*

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	β	β	β	β
Geschlecht	-.03	-.03	-.05	-.05
Alter	.00	.01	.00	.00
Kreativität t_1	.72***	.73***	.72***	.72***
Entscheidungsspielraum t_1		-.02	-.01	-.01
Entscheidungsspielraum ² t_1		-.06	.06	.06
Zeitdruck t_1			.11**	.11**
Zeitdruck ² t_1			-.07†	-.07†
Entscheidungsspielraum x Zeitdruck				.02
R^2	.52***	.53	.54**	.54
R^2 change	.53	.00	.02	.00

Anmerkung. N= 303

*** $p < .001$

** $p < .01$

† $p < .10$

Es folgt die graphische Überprüfung der Regressionsdaten mittels Response-Surface-Methode. Die Werte aus der Regressionsanalyse, die für die Berechnungen der Flächenwerte benötigt werden, finden sich in Tabelle 10.

In Tabelle 12 ist die Teststatistik für die einzelnen Flächenwerte angeführt. Dieser ist zu entnehmen, dass a_1 einen signifikanten Wert annimmt ($t = 2,197$; $p < .05$). Wenn a_1 positiv und signifikant ist und a_2 nicht, bedeutet dies, dass ein positiver linearer Zusammenhang zwischen den Prädiktorvariablen und dem Kriterium vorhanden ist (Shanock et al., 2010). Bezogen auf die Hypothese bedeutet dies, dass bei einem gleichzeitigen, also proportionalen Anstieg von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auch die Werte von Kreativität steigen.

Tabelle 11: *Unstandardisierte Betakoeffizienten, Standardfehler und Kovarianzen der Regressionsanalyse für die Prädiktoren Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Kreativität*

Variable		unstandardisierte Betakoeffizienten	Standardfehler		Kovarianzen
Konstante		0.91		b1b2	0.00E+00
Zeitdruck	X (b1)	0.11	0.04	b3b4	1.50E-04
ATE	Y (b2)	0.01	0.03	b3b5	-5.22E-05
	X ² (b3)	-0.06	0.04	b4b5	7.32E-05
	XY (b4)	0.01	0.04		
	Y ² (b5)	0.04	0.03		

Anmerkungen. N=322. ATE = Entscheidungsspielraum

Tabelle 12: *Teststatistik der Response-Surface-Methode nach Shanock et al. (2010)*

Flächenwert	Koeffizienten	Standardfehler	Teststatistik (t)
a ₁	0.11	0.05	2.20*
a ₂	-0.01	0.06	-0.18
a ₃	0.10	0.05	1.92
a ₄	-0.04	0.05	-0.68

Anmerkung. N=322

* $p < .05$

Eine grafische Darstellung dieses Zusammenhangs findet sich in Abbildung 4. Um die Grafik verständlicher zu gestalten wurde eine schwarze Linie entlang der Kongruenzlinie eingefügt. Diese verläuft von vorne rechts, an diesem Punkt haben Zeitdruck und Entscheidungsspielraum die niedrigste Ausprägung, diagonal zum linken hinteren Eckpunkt, wo Zeitdruck und Entscheidungsspielraum ihre höchste Ausprägung erlangen. Die Übereinstimmung von Zeitdruck und Entscheidungsspielraum zeigt zu Beginn der Linie, wo Zeitdruck und Entscheidungsspielraum niedrig sind, auch niedrige Werte von Kreativität. Geht man die eingezeichnete Hilfslinie entlang, ist zu erkennen, dass Kreativität steigt, wenn Zeitdruck und Entscheidungsspielraum gleichzeitig steigen und dass in der höchsten

Ausprägung der Faktoren auch die höchste Ausprägung von Kreativität erreicht wird. Dies bestätigt die Annahme der Lernhypothese.

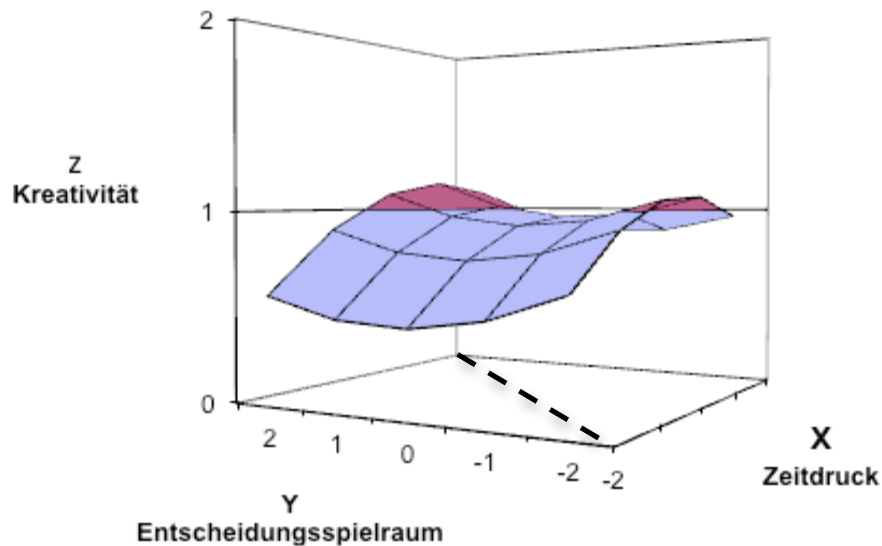


Abbildung 4. Grafische Darstellung RSM der Prädiktorvariablen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Kreativität

Folgend werden die Ergebnisse der Hypothesen bezüglich des kurvenlinearen Zusammenhangs von Autonomie und Irritation und Zeitdruck und Kreativität untersucht.

6.3 Hypothese 3: U-förmiger Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und Irritation

Die Analysen der Daten, die zur Untersuchung von Hypothese 3 notwendig sind, wurden im Rahmen der Polynomialen Regression bereits durchgeführt und sind Tabelle 5 zu entnehmen. Der postulierte U-förmige Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und Irritation bedeutet, dass Irritation bei wenig und viel Entscheidungsspielraum ihre höchste Ausprägung annimmt. Die niedrigsten Irritationswerte sind demnach bei einer mittleren Ausprägung von Entscheidungsspielraum zu beobachten. Der U-förmige Zusammenhang konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht bestätigt werden (siehe Tabelle 7; S. 40).

6.4 Hypothese 4: Umgekehrt U-förmiger Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Kreativität

In der vorliegenden Studie wurde der quadrierte Term nicht signifikant ($\beta = -.07$, $p = .07$) jedoch ist ein Trend zu erkennen. Um Klarheit über die Art des Zusammenhangs zu erlangen wird der quadrierte Effekt in Abbildung 5 dargestellt. Dieser Trendplot lässt bei niedriger und mittlerer Ausprägung einen kurvenlinearen Verlauf erahnen, jedoch ist bei hohem Zeitdruck ein konstanter Effekt zu beobachten. Ein konstanter Effekt bedeutet, dass ein weiterer Zuwachs an Zeitdruck keine weitere Auswirkung auf Kreativität hat und Kreativität stagniert.

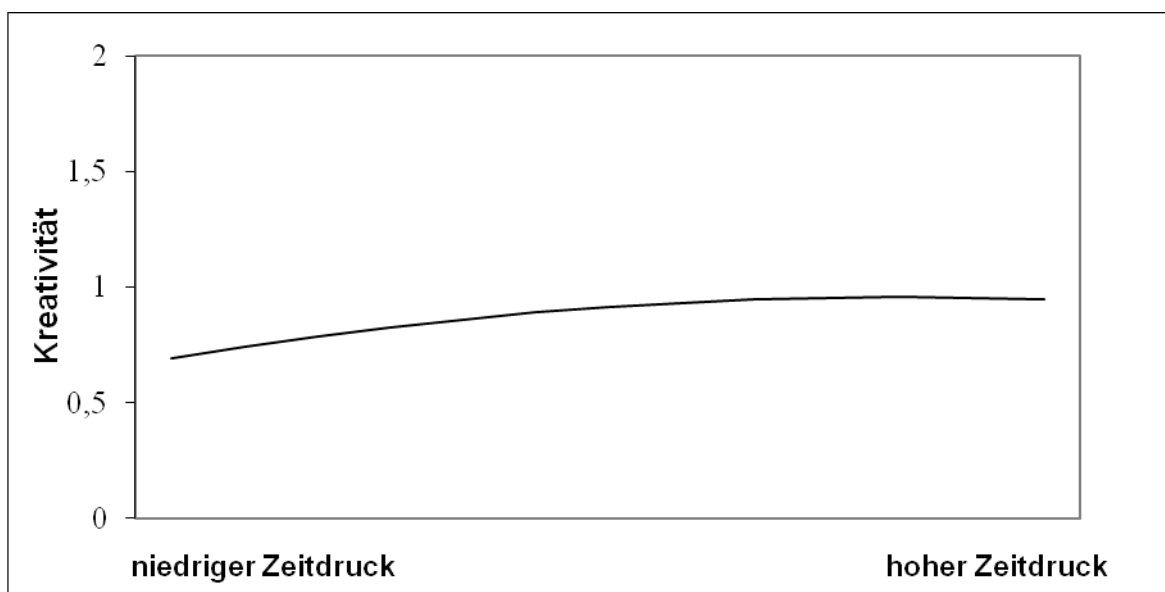


Abbildung 5. Zusammenhang zwischen quadriertem Zeitdruck und Kreativität

7. Diskussion

Im folgenden Abschnitt sollen die Ergebnisse der Studie unter Berücksichtigung der zur Herleitung der Hypothesen verwendeten Modelle und hinsichtlich ihrer Implikationen für die Praxis erörtert werden. Anschließend werden etwaige Limitationen der vorliegenden Studie diskutiert.

7.1 Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Praxis

Ziel der vorliegenden Fragestellung war es aufgrund der beschleunigungsbedingten Veränderung der Arbeitswelt und den wachsenden psychischen Belastungen für ArbeitnehmerInnen die Wirkung von Entscheidungsspielraum und Zeitdruck auf einen Indikator des psychischen Wohlbefindens einerseits und Kreativität als Faktor für motivationale Beteiligung andererseits zu untersuchen.

Die von Karasek (1979) postulierte Stressachse, wonach hoher Zeitdruck und niedriger Entscheidungsspielraum eine höhere berichtete Irritation bedingt, konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht bestätigt werden. Gründe dafür könnten zum einen in der der Studie zugrundeliegenden Stichprobe liegen. Die Stichprobe, wie im Abschnitt 5.2 bereits dargestellt, ist überdurchschnittlich gebildet. Als höchste abgeschlossene Ausbildung nannten 43% eine universitäre Ausbildung und 23% eine Matura. Das Durchschnittsalter ist mit 35 Jahren ($SD=11.27$) im mittleren Bereich angesiedelt. Des Weiteren gab ein Drittel der Befragten an eine Führungsposition zu bekleiden. Aufgrund dieser Stichprobenzusammensetzung ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Befragten Positionen bekleidet, die von Beginn an ein Grundmaß an Entscheidungsspielraum beinhaltet und deswegen die negativen Effekte aufgrund von mangelndem Entscheidungsspielraum und hohem Zeitdruck nicht zu beobachten sind. Ein weiterer Grund könnte nach Kristensen (1995) in der Einfachheit des Anforderung-Kontroll-Modells liegen. Kristensen merkte früh an, dass das Anforderungs-Kontroll-Modell hauptsächlich für Industriearbeit gemacht wäre, ergo für Produktionstätigkeiten und daher für die Komplexität einer Dienstleistungsgesellschaft nicht ausreiche.

Während van der Doef und Maes (1998) in ihrem Überblicksartikel ausreichend Studien anführen, die die Stressachse belegen, stellte die von Karasek (1979) ebenfalls postulierte Lernhypothese das „Stiefkind“ in der Erforschung des Anforderungs-Kontroll-Modells dar.

Dies verändert sich nach Häusser und KollegInnen (2014) in den letzten Jahren zunehmend. Auch in der vorliegenden Untersuchung konnte die Lernhypothese bestätigt werden. Sind Entscheidungsspielraum und Zeitdruck in Übereinstimmung hoch, ist Kreativität am höchsten. Diese Annahmen werden durch die Studienergebnisse von van Ruysseveldt & van Dijke (2011) gestützt. Der Fokus der heutigen Arbeitsgesellschaft liegt nicht nur aufgrund von strukturellen Veränderung und den Bedingungen der Arbeitswelt immer mehr auf Lernanreizen, Motivationsprozessen und Fähigkeitsentwicklung. Vielmehr zeichnet sich auch ein generativer Wechsel ab. Während die heute 50-jährigen aufgrund ihrer generativen Gegebenheiten mehr Wert auf Sicherheit und Kontinuität legen, ist das Anliegen der heute 30-jährigen Sinnhaftigkeit, Flexibilität, Autonomie und Kreativität (Klaffke, 2014). Diese neuen Erwartungen an Arbeit machen es möglich, dass neue Rahmenbedingungen und Arbeitsformen entstehen. Während in traditionellen Organisationen eine hierarchisch gestaffelte Verteilung von Verantwortung, Weisungsbefugnis und Aufgabenverteilung vorherrschte sind moderne Unternehmen darauf bedacht rigide Strukturen zu Gunsten der Handlungsflexibilität, die durch die verändernden Konkurrenzbedingungen auf dem globalen Markt, erforderlich ist abzuschaffen. An die Stelle von Aufgabendelegation und Handlungsanweisung treten Autonomie, zeitliche und örtliche Flexibilität und Eigenverantwortung für die Zielerreichung. Der arbeitstätige Mensch wird zum „Unternehmer im Unternehmen“, oder wie es Voß und Pongratz (1998) bezeichnen zum „Arbeitskraftunternehmer“, der Arbeitsaufträge entgegennimmt und ausschließlich über die Zielerreichung definiert wird. Deutschmann, Faust, Jauch und Notz (1995) prägten in diesem Zusammenhang den Begriff *Entrepreneur* und machen gleichzeitig auf etwaige Risiken aufmerksam, die diese neue Form des Arbeitsverhältnisses mit sich bringt – das sind jene der Überforderung. Persönliche Ressourcen, die im traditionellen Arbeitsverhältnis nicht gefragt waren, können jetzt zugunsten der Aufgabenerfüllung nutzbar gemacht werden (Jurczyk & Voß, 2000). Autonomie und Freiheit in Planbarkeit und Entscheidung können zur Belastung werden. Diese Ambivalenz von Autonomie oder Entscheidungsspielraum wurde in der vorliegenden Arbeit durch das Vitamine-Modell von Peter Warr (2013) theoretisch begründet. Nach Warr (1990) kann Autonomie dann zu einem Belastungsfaktor werden, wenn sie als selbstverständlich gefordert wird, durch diese Forderung mehr Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden muss und durch höhere Autonomie die soziale Unterstützung von KollegInnen geringer wird. Diese Annahmen konnten jedoch durch die empirischen Ergebnisse nicht gestützt werden. Viele Studien, die sich mit der negativen Auswirkung von Autonomie beschäftigen, wurden an homogenen Stichproben im Gesundheitsbereich durchgeführt (De

Jonge & Schaufeli, 1998; Jeurissen & Nyklíček, 2001; Kubicek et al., 2014). So haben Kubicek et al. (2014) in einer homogenen Stichprobe von AltenpflegerInnen den Nachweis erbringen können, dass Autonomie einen kurvinlinearen Zusammenhang mit Irritation hat. Gründe dafür könnten nach Kubicek und Kollegen (2014) darin zu sehen sein, dass speziell im Pflege- oder Gesundheitswesen Entscheidungsfreiräume und etwaige Fehlentscheidungen fatale Konsequenzen nach sich ziehen können. Die Verfasserin der vorliegenden Diplomarbeit vertritt hingegen die Meinung, dass diesbezüglich die Belastung nicht im Bereich der Autonomie liegt, sondern eher in der Verantwortung für die Folgen der Entscheidung.

Bezüglich Zeitdruck und Kreativität konnte ein Trend aufgezeigt werden, der in Richtung des von Ohly und KollegInnen (2006) postulierten kurvenlinearen Zusammenhangs deutet. Die Tatsache, dass sich der Mittelwert der Skala Kreativität im unteren Drittel der Antwortalternativen befindet, bestätigt die Schwierigkeit Kreativität zu messen. Auch der Fakt, dass es innerhalb der Forschung keine einheitliche Definition des Konstrukts Kreativität gibt stellt die Forschung vor eine veritable Herausforderung (Klaus, 2013). Eine Lösung könnte in der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten liegen, die Kreativität weniger abstrakt messen und sich stattdessen auf praktische Aspekte der Kreativität beziehen, welche für die Mitarbeiter greifbarer sind.

7.2 Limitationen

Selbstverständlich ist auch die vorliegende Studie einigen Limitationen unterworfen die näher erläutert werden sollen.

Die Daten von Selbsteinschätzungen beruhen auf subjektiven Eindrücken, somit kann die sozial erwünschte Antworttendenz nicht mit hundertprozentiger Sicherheit ausgeschlossen werden. Auch kann von einem Retrospektionseffekt ausgegangen werden (Gorin & Stone, 2001). Retrospektionseffekte bedeuten, dass die Erinnerung vergangener Situationen Verzerrungen unterliegen.

Des Weiteren wurde innerhalb der Diskussion schon erwähnt, dass alle für diese Diplomarbeit maßgeblichen Konstrukte relativ stabil sind. Das bedeutet, dass unter Umständen der Abstand von acht Monaten, zwischen dem ersten und dritten Erhebungszeitpunkt, nicht ausreicht, um Änderungen in den Kernvariablen abzubilden.

7.3 Fazit

Es ist anzumerken, dass die Modelle, die für diese Diplomarbeit herangezogen wurden, mehr als dreißig Jahre alt sind. Die inhaltliche Kritik, die Kristensen (1995) an Karasek's Anforderungs-Kontroll-Modell übte, wird nicht nur durch die Tatsache der Beschleunigung und damit der rasanten Veränderung der Arbeitswelt verschärft, vielmehr haben sich auch die Wertigkeiten und die Anforderungen, die an Arbeit gestellt werden, verändert. Dies liegt einerseits an der zunehmenden Globalisierung und der Einführung neuer Kommunikationstechnologien, andererseits auch am stattfindenden eines generativen Wandels (Klaffke, 2014). Um diesen heute 30-jährigen gerecht zu werden müssen in künftiger Forschung neue Modelle generiert werden, die die neuen Bedürfnisse und Grundvoraussetzungen, die an Arbeit gestellt werden, beinhalten. Modelle wie das Anforderungs-Kontroll-Modell oder das Vitamine-Modell sind mit den künftigen Rahmenbedingungen und Strukturen der Population von arbeitenden Menschen nicht mehr kompatibel, da die gesellschaftliche Komplexität und neuen Werte darin keine Berücksichtigung finden. Die Generation, für die diese Modelle Gültigkeit besaß, werden bis 2030 ihre aktive Tätigkeit in der Arbeitswelt verlassen (Klaffke, 2014).

8. Literaturverzeichnis

- Amabile, T. M. (1996). *The motivation for creativity in organizations*. Harvard Business School.
- Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W. B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., Fleming, L. (2002). *Time pressure and creativity in organizations: A longitudinal field study*. Unpublished manuscript, Harvard Business School.
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963.
- Bergman, P. N., Ahlberg, G., Johansson, G., Stoetzer, U., Aborg, C., Hallsten, L., & Lundberg, I. (2012). Do job demands and job control affect problem-solving? *Work (Reading, Mass.)*, 42(2), 195–203.
- Binnewies, C., & Wörnlein, S. C. (2011). What makes a creative day? A diary study on the interplay between affect, job stressors, and job control. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 589–607.
- Blickle, G. (2014). Berufswahl und berufliche Entwicklung. In *Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 185–206). Springer Berlin Heidelberg.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of the felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165–181.
- Brannen, J. (2005). Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries: Autonomy or illusion? *Time & Society*, 14(1), 113–131.
- Büssing, A., & Glaser, J. (1998). Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 585–598.

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (1998). “Challenge” and “hindrance” Related Stress Among US Managers. *CAHRS Working Paper Series*, 126.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65.
- Cronbach, L. J. (1988). Internal consistency of tests: Analyses old and new. *Psychometrika*, 53(1), 63–70.
- Dalhoff, D. (1996). Behaviorale Anpassung und institutioneller Wandel in Mittel- und Osteuropa. *Ein Ansatz zur Analyse gesellschaftlicher Anpassung im Transformationsprozess mit besonderem Blick auf Polen*. Lang.
- Daniels, K., Boocock, G., Glover, J., Hartley, R., & Holland, J. (2009). An experience sampling study of learning, affect, and the demands control support model. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1003–1017.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr’s Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387–407.
- De Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). “Take a break?!” Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 321–348.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). “The very best of the millennium”: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305.
- Deutschmann, C., Faust, M., Jauch, P., & Notz, P. (1995). Veränderungen der Rolle

- des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. *Zeitschrift für Soziologie*, 436–450.
- De Witte, H., Verhofstadt, E., & Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131–141.
- Dick, R. van, & Stegmann, S. (2013). Belastung, Beanspruchung und Stress im Lehrerberuf – Theorien und Modelle. In *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (pp. 41–59). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (75), 33–58.
- Dunckel, H. (1996). *Psychologisch orientierte Systemanalyse im Büro*. H. Huber.
- Edwards, J. R. (1994). The study of congruence in organizational behavior research: Critique and a proposed alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58(1), 51–100.
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *The Academy of Management Journal*, 36(6), 1577–1613.
- Ehlbeck, I., Lohmann, A., & Prümper, J. (2008). Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen mit dem KFZA–Praxisbeispiel Krankenhaus. *Arbeit in Krankenhäusern Human Gestalten*, 32–58.
- Eickhof, N. (2003). Globalisierung, institutioneller Wettbewerb und nationale Wirtschaftspolitik. *Wirtschaftsdienst*, 83(6), 369–376.
- Friedel, H. (2002). *Handlungsspielraum, psychische Anforderungen und Gesundheit: das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen: Auswertungsperspektiven auf dem Hintergrund des Job-Demand-Control-Modells*. Wirtschaftsverl. NW, Verlag für neue Wissenschaft

- Garhammer, M. (1999). *Wie Europäer ihre Zeit nutzen: Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung*. edition sigma.
- Gigerenzer, G. (2013). *Risiko: Wie man die richtigen Entscheidungen trifft*. C. Bertelsmann Verlag.
- Gorin, A. A., & Stone, A. A. (2001). Recall biases and cognitive errors in retrospective self-reports: A call for momentary assessments. *Handbook of health psychology*, 23, 405-413.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291–308.
- Hacker, W., & Richter, P. (1984). *Psychische Fehlbeanspruchung: psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Stress; mit 31 Tabellen*. Springer-Verlag.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job demand–control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35.
- Häusser, J. A., Schulz-Hardt, S., & Mojzisch, A. (2014). The active learning hypothesis of the job–demand–control model: an experimental examination. *Ergonomics*, 57(1), 23–33.
- Herbig, B., Glaser, J., & Gunkel, J. (2008). Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess. *Dortmund/Berlin/Dresden, BAUA (Bericht zum Forschungsprojekt F1961)*. [Zugriff am 24.01.2015]
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F1961.pdf>
- Hollebeek, L. D., & Haar, J. M. (2012). Direct and interaction effects of challenge and hindrance stressors towards job outcomes. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 37(2), 58–76.

- Immerfall, S. (2013). Zeitdruck als kulturübergreifender Stressor. *Handbuch Stress und Kultur: Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven*, 449-455.
- Janis, I. L. (1993). Decision making under stress. *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, 56-74.
- Jeurissen, T., & Nyklíček, I. (2001). Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15(3), 254-264.
- Jurczyk, K., & Voß, G. G. (2000). Entgrenzte Arbeitszeit-Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: Edition Sigma, 151-206.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of work life*. New York: Basic Books.
- Kirchler, E. (2011). *Arbeits-und Organisationspsychologie* (Vol. 2659). UTB.
- Klaffke, M. (2014). *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Springer-Verlag.
- Klaus, N. B. (2013). *Kreativität bei virtueller Zusammenarbeit: Eine experimentelle Analyse des Einflusses von Virtualität, Vertrautheit und Vergütung auf die kreative Leistung von Individuen in Team-Settings*. BoD – Books on Demand.
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben-neue Anforderungen und deren Folgen. In *Immer schneller, immer mehr* (pp. 17-39). Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Kubicek, B., Korunka, C., & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies*, 51(12), 1644-1653.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198.
- Lepine, J. A., Lepine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621–626.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(08), 1119–1129.
- Mohr, G., Rigotti, T., & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49(1), 44–48.
- Morgenroth, O. (2008). *Zeit und Handeln: Psychologie der Zeitbewältigung*. W. Kohlhammer Verlag.
- 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.
- Müller, A., Mohr, G., & Rigotti, T. (2004). Differenzielle Aspekte psychischer Beanspruchung aus Sicht der Zielorientierung. *Zeitschrift für Differentielle Und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 213–225.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2008). *Arbeits-und Organisationspsychologie*. Springer.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2009). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543–565.
- Ohly, S., & Plückthun, L. (2013). Arbeitsgestaltung und Kreativität. In *Kreativität, Innovation, Entrepreneurship* (pp. 113–132). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 257–279.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Rau, R. (2011). *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: ein Handbuch*. Göttingen: Hogrefe.
- Robinson, J., & Godbey, G. (2010). *Time for life: The surprising ways Americans use their time*. Penn State Press.
- Rosa, H. (2013). Beschleunigung und Entfremdung. *Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Suhrkamp.
- Roxburgh, S. (2004). There Just Aren't Enough Hours in the Day': The Mental Health

- Consequences of Time Pressure. *Journal of health & social behavior*, 45(2), 115–131.
- Rubino, C., Perry, S. J., Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Zapf, D. (2012). Demand–control–person: Integrating the demand–control and conservation of resources models to test an expanded stressor–strain model. *Journal of occupational health psychology*, 17(4), 456
- Schmidt, K.-H., & Diestel, S. (2011). Differential effects of decision latitude and control on the job demands–strain relationship: A cross-sectional survey study among elderly care nursing staff. *International Journal of Nursing Studies*, 48(3), 307–317.
- Schomaker, D.-P. T., von Bernstorff, D.-P. C., & Nachtwei, J. (2013). Aus dem Büro in den Wald. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20(3), 319–332.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggstad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 543–554.
- Shields, M. (1999). Long working hours and health. *Health Reports-Statistics Canada*, 11, 33–48.
- Sichler, R. (2006). *Autonomie in der Arbeitswelt. Psychologie und Beruf* (Auflage: 1). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies

- concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005–1016.
- Stegmann, S., Dick, R. van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie A&O*, 54(1), 1–28.
- Sundin, L., Hochwälder, J., & Bildt, C. (2008). A scale for measuring specific job demands within the health care sector: Development and psychometric assessment. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 914–923.
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2005). Job demands, job control, strain and learning behavior: Review and research agenda. *Research Companion to Organizational Health Psychology*, 132–150.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591–620.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. vdf Hochschulverlag AG.
- Ulich, E., & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven*. Springer-Verlag.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
- Van Ruysseveldt, J., & van Dijke, M. (2011). When are workload and workplace learning opportunities related in a curvilinear manner? The moderating role of autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 470–483.

- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131–158.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 431–455.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(2), 153–166.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285–294.
- Warr, P. B. (2013). Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. *The Oxford Handbook of Happiness*, 733–750.
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 422–433.
- Wienert, H. (2007). Können alternde Gesellschaften dem Innovationsdruck standhalten? *Wirtschaftsdienst*, 87(6), 386–390.
- Wieser, D., & Bungard, W. (2014). *Mittlere Manager in Veränderungsprozessen: Aufgaben, Belastungsfaktoren, Unterstützungsansätze*. Springer-Verlag.
- Willemse, B. M., de Jonge, J., Smit, D., Depla, M. F., & Pot, A. M. (2012). The moderating role of decision authority and coworker-and supervisor support on the impact of job demands in nursing homes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 822–833.

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Entscheidungsspielraum zu beiden Erhebungszeitpunkten.....	34
Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Zeitdruck zu beiden Erhebungszeitpunkten	35
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Kreativität zu beiden Erhebungszeitpunkten	36
Tabelle 4: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Kognitive Irritation zu beiden Erhebungszeitpunkten.....	36
Tabelle 5: Deskriptive Statistik der Untersuchungsvariablen zu beiden Erhebungszeitpunkten	39
Tabelle 6: Retest-Reliabilitäten zu beiden Erhebungszeitpunkten.....	399
Tabelle 7: Regressionsergebnisse für Irritation.....	40
Tabelle 8: Unstandardisierte Betakoeffizienten, Standardfehler und Kovarianzen der Regressionsanalyse für die Prädiktoren Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Irritation	41
Tabelle 9: Teststatistik der Response Surface Methode nach Shanock et al. (2010).....	41
Tabelle 10: Regressionsergebnisse für Kreativität	43
Tabelle 11: Unstandardisierte Betakoeffizienten, Standardfehler und Kovarianzen der Regressionsanalyse für die Prädiktoren Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Kreativität	444
Tabelle 12: Teststatistik der Response Surface Methode nach Shanock et al. (2010).....	44

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek (1979).....	19
Abbildung 2: Zusammenhang von Arbeitscharakteristika und Wohlbefinden nach dem Vitamine-Modell (Warr, 1987).....	28
Abbildung 3: Grafische Darstellung RSM der Prädiktorvariablen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Irritation.....	42
Abbildung 4: Grafische Darstellung RSM der Prädiktorvariablen Zeitdruck und Entscheidungsspielraum auf das Kriterium Kreativität.....	45
Abbildung 5: Zusammenhang zwischen quadriertem Zeitdruck und Kreativität	46

11. Anhang

Auf den folgenden Seiten befinden sich die zum ersten und dritten Erhebungszeitpunkt verwendeten Fragebögen, die eidesstattliche Erklärung und ein Curriculum Vitae.

Arbeit und Wohlbefinden

DACH - Studie

Erste Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es freut uns, dass Sie an dieser Befragung teilnehmen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie **Fragen** und **Aussagen zu Ihrer Arbeit**. Wir fragen Sie nach Einschätzungen Ihrer **Arbeitsbedingungen** und Ihres **Wohlbefindens**. Sie sollen diese Aussagen anhand vorgegebener Antwortalternativen beurteilen. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien und der Universität Bern Einblick in die erhobenen Daten.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur Ihre Meinung zählt. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Fragebogen nur dann verwerten können, wenn **Sie alle Fragen beantworten**.

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie sich die Mühe und die Zeit nehmen!

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung in 4 Monaten unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

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

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

Ihr persönlicher Code (bitte ausfüllen):

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

Sind Sie hauptberuflich als Selbständige/r tätig?

☐₁ Nein

☐₂ Ja

Welches Anstellungsverhältnis trifft auf Ihre Situation zu?

☐₁ Vollzeit berufstätig (40+ Stunden)

☐₂ Teilzeit berufstätig (mehr als 15 Stunden)

☐₃ Teilzeit berufstätig (bis zu 15 Stunden)

☐₄ Geringfügig beschäftigt (Minijob, 400-Euro-Job etc.)

☐₅ Derzeit ohne Beschäftigung

☐₆ Rentner/-in, früher voll berufstätig

☐₇ Nicht berufstätig

Arbeitsbedingungen

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

Wie sehr können Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen?	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5
Können Sie Ihren Arbeitstag selbstständig einteilen ?	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5

Wie lange können Sie sich von Ihrer Arbeit abwenden und irgendetwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?					
☐ ₁ weniger als 5 Minuten am Tag	☐ ₂ mehr als 5, bis zu 15 Minuten am Tag	☐ ₃ mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag	☐ ₄ mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag	☐ ₅ mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag	☐ ₆ mehr als 2 Stunden am Tag

Wie lange können Sie während der Arbeitszeit Ihrem Arbeitsplatz verlassen ?					
☐ ₁ Gar nicht	☐ ₂ Bis zu 5 Minuten	☐ ₃ mehr als 5 bis zu 15 Minuten	☐ ₄ mehr als 15, bis zu 30 Minuten	☐ ₅ mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde	☐ ₆ mehr als 1 Stunde

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Woche)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Tag)	☐ ₅ sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Woche)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Tag)	☐ ₅ sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Woche)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (täglich)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)

Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich muss bei meiner Arbeit eine Vielzahl an Informationen im Auge behalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Tätigkeit erfordert viel Denkarbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich muss mich bei meiner Arbeit um viele Dinge gleichzeitig kümmern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich verarbeite bei meiner Arbeit sehr viele Informationen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Überhaupt nicht	Überwiegend nicht	Teils/teils	Überwiegend	völlig
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir nicht sicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Kollegen/-innen, Ihre/-n direkten und Vorgesetzte/-n höherer Ebene und zu?	Kollegen/-innen	Direkte/r Vorgesetzte/-r (z.B. GruppenleiterIn)	Vorgesetzte/-r höherer Ebene (z.B. AbteilungsleiterIn)									
	gar nicht 1	wenig 2	ziemlich 3	völlig 4	gar nicht 1	wenig 2	ziemlich 3	völlig 4	gar nicht 1	wenig 2	ziemlich 3	völlig 4
Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie leicht lässt es sich mit diesen Menschen sprechen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	Ein- deutig falsch 1	Größ- tentils falsch 2	Größ- tentils richtig 3	Ein- deutig richtig 4
Die Unternehmensführung bezieht, wenn Entscheidungen getroffen werden, jene MitarbeiterInnen mit ein, die betroffen sind.	☐	☐	☐	☐
Es werden Veränderungen vorgenommen ohne mit den betroffenen MitarbeiterInnen zu sprechen:	☐	☐	☐	☐
MitarbeiterInnen haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen.	☐	☐	☐	☐
MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Entscheidungen häufig über ihren Kopf hinweg getroffen werden.	☐	☐	☐	☐
Information wird weitgehend geteilt.	☐	☐	☐	☐
In diesem Unternehmen gibt es oft Störungen bei der Kommunikation.	☐	☐	☐	☐

Bei Entscheidungen, die meine Situation als MitarbeiterIn betreffen ...				
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
habe ich keinerlei Einflussmöglichkeiten.	werde ich nur informiert.	kann ich Vorschläge machen.	werde ich bei der Entscheidung beteiligt.	habe ich großen Einfluss auf die Entscheidung.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?	stimme gar nicht zu	stimme kaum zu	stimme etwas zu	stimme eher zu	stimme sehr zu
Ich werde hier an meinem Arbeitsplatz geschätzt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Persönlicher Umgang mit Arbeitsbedingungen

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrem Arbeitsverhalten.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	Mittelmäßig	überwiegend	völlig
Ich versuche meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nutze meine Fähigkeit voll aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich frage meine/n Vorgesetzte/n, ob er/sie mit meiner Arbeit zufrieden ist.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich schaue auf meine/n Vorgesetzte/n, um Inspiration zu erhalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte andere um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte Kolleg/innen um Rat.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn es neue Entwicklungen gibt, bin ich einer der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich übernehme regelmäßig Sonderaufgaben ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche meine Arbeit anspruchsvoller zu gestalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

In der letzten Zeit habe ich in meiner Arbeit...	Nie	Sehr selten	Eher selten	Manchmal	Eher häufig	Sehr häufig	ständig
... Aufgaben abgeschlossen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... gute Ergebnisse erzielt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ziele erreicht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

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.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit kompetent.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich verfüge über die Fertigkeiten, die für meine Tätigkeiten erforderlich sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Arbeit, die ich mache, ist bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Tätigkeit, die ich ausübe, ist mir wichtig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Was ich in meiner Arbeit tue, ist für mich persönlich bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Bitte wählen Sie pro Zeile jene Zahl aus, welche am besten beschreibt wo Sie sich auf der Skala sehen. Sehen Sie sich beispielsweise als völlig unabhängig, wählen Sie +2. Sehen Sie sich als eher unabhängig wählen Sie +1, usw.

	-2	-1	0	+1	+2	
gebe leicht auf	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	gebe nie leicht auf
nicht unabhängig	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	völlig unabhängig
sehr passiv	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	sehr aktiv
fälle leicht Entscheidungen	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	fälle schwer Entscheidungen
nicht selbstsicher	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	sehr selbstsicher
Fühle mich unterlegen	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	Fühle mich überlegen
kann Druck nicht standhalten	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	kann Druck gut standhalten
nicht wettbewerbsorientiert	☐ -2	☐ -1	☐ 0	☐ +1	☐ +2	sehr wettbewerbsorientiert

sehr unfreundlich	☐	☐	☐	☐	☐	sehr freundlich
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht gefühlsbetont	☐	☐	☐	☐	☐	sehr gefühlsbetont
	-2	-1	0	+1	+2	
Fähig auf andere einzugehen	☐	☐	☐	☐	☐	Unfähig, auf andere einzugehen
	-2	-1	0	+1	+2	
sehr rau	☐	☐	☐	☐	☐	sehr sanft
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht hilfsbereit gegenüber anderen	☐	☐	☐	☐	☐	sehr hilfsbereit gegenüber anderen
	-2	-1	0	+1	+2	
sehr kühl in Beziehung zu anderen	☐	☐	☐	☐	☐	sehr herzlich in Beziehung zu anderen
	-2	-1	0	+1	+2	

Arbeitserleben und Wohlbefinden

Im Folgenden finden Sie Fragen und Aussagen darüber, wie Sie Ihre Arbeit erleben, und über Ihr Wohlbefinden.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	kaum	eher	völlig
Ich bin zuversichtlich, dass ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Mein Beruf ist interessant, weil ich täglich neu herausgefordert werde.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich mache mir Sorgen wegen der beruflichen Probleme, die auf mich zukommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich befürchte, dass mich die beruflichen Belastungen überfordern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich bezweifle, dass ich dir vor mir liegenden beruflichen Aufgaben bewältigen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Unten finden Sie Aussagen wie man Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffendste an.	nie	fast nie/	ab und zu	regel-mässig	häufig/	sehr häufig/	immer
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit inspiriert mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

	nie	fast nie	ab und zu	regelmässig	häufig	sehr häufig	Immer
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit reißt mich mit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	größtenteils nicht	wenig	mittelmäßig	etwas	größtenteils	völlig
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin schnell verärgert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Wie oft kommt es vor, ...	nie	manchmal	oft	immer
...dass Sie durch die Situation zu Hause so gereizt sind, dass Sie Ihren Frust an Ihren Kollegen/-innen auslassen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Sie Ihre Arbeit kaum geniessen können, weil Sie sich Sorgen um Ihre häusliche Situation machen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
...dass Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren, weil Sie gedanklich mit häuslichen Angelegenheiten beschäftigt sind?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Probleme mit Partner/Familie/Freunden Ihre Arbeitsleistung beeinflussen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es Ihnen schwer fällt, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen, weil Sie ständig über Ihre Arbeit nachdenken?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es durch Ihre Arbeitszeitregelung schwer ist, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Sie so viel arbeiten müssen, dass Sie keine Zeit mehr für Ihre Hobbys haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es Ihnen aufgrund Ihrer beruflichen Verpflichtungen schwer fällt, sich zu Hause zu entspannen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meinem/-r Vorgesetzten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Ergebnisse meiner Arbeit könnten besser sein, als sie gegenwärtig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich demonstrierte Originalität in meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nehme Risiken in Hinblick auf die Entwicklung neuer Ideen in Kauf während ich die Arbeit machte.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich finde neue Verwendungen für bestehende Methoden oder Ausstattung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich löse Probleme, die anderen Schwierigkeiten bereiteten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich probiere neue Ideen und Lösungsansätze für Probleme aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich identifiziere Chancen für neue Produkte/Prozesse.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich diene als gutes Vorbild für Kreativität.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge Ideen, die revolutionär für unser Arbeitsgebiet waren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	sehr gering	eher gering	weder noch	eher hoch	sehr hoch
Wenn Sie heute nochmal die Möglichkeit hätten zu wählen, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie sich wieder für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden würden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich plane nicht, meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern trifft die folgende Aussage auf Sie zu?							
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Wurde im letzten Jahr eine erhebliche Umstrukturierung oder Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt, die Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Meine Arbeit ist großteils durch Andere bestimmt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann die Geschehnisse und Abläufe in der Arbeit beeinflussen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich fühle mich den Geschehnissen in der Arbeit machtlos ausgeliefert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist für mich leer und bedeutungslos geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann mich immer noch mit meiner Arbeit identifizieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist mir gleichgültig geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit entspricht meinen Interessen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit entspricht meinen Werten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit entspricht meinen Bedürfnissen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Falls Sie uns noch etwas mitteilen möchten, können Sie Ihre Anmerkungen gerne in das unten stehende Feld eintragen

Angaben zu Ihrer Person

Alter: _____ Jahre

Geschlecht: ☐₁ Weiblich ☐₂ Männlich

Höchste abgeschlossene **Schulbildung:**

- ☐₁ Pflichtschule/Hauptschule ☐₂ Lehrabschluss
☐₃ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule) ☐₄ Matura/Abitur
☐₅ Universität/Fachhochschule

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

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

Haben Sie **Führungsverantwortung**? ☐₁ Ja ☐₂ Nein (weiter bei Frage zu Branche)

Falls Sie Führungsverantwortung haben, für wie viele Personen sind Sie als Führungskraft verantwortlich? _____ Anzahl der Personen

In welcher **Branche** arbeiten Sie? _____

Welche **Tätigkeit** üben Sie aus? _____

In welchem **Land** arbeiten Sie?

- ☐₁ Deutschland ☐₂ Österreich ☐₃ Schweiz ☐₄ Sonstiges: _____

Studieren Sie derzeit?

- ☐₂ Nein (weiter bei Frage zu Beziehungsstatus)
☐₁ Ja

Welches Fach studieren Sie? _____

Wie viel Zeit wenden Sie durchschnittlich pro Woche für Ihr Studium auf? _____ Stunden

Wie ist Ihr derzeitiger **Beziehungsstatus**?

- ☐₁ Single ☐₂ In einer Beziehung – in einem gemeinsamen Haushalt lebend
☐₃ In einer Beziehung – in getrennten Haushalten lebend

Haben Sie **Kinder**?

☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen **Haushalt** (inklusive nicht leiblicher Kinder)?

☐₁ kein Kind (weiter bei Frage zu Pflegeverpflichtung)

☐₂ 1 Kind ☐₃ 2 Kinder ☐₄ 3 Kinder ☐₅ 4 oder mehr Kinder

Sind Sie alleinerziehend? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt aktiv mit der Kinderbetreuung (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)? _____ Stunden

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt? _____ Jahre

Haben Sie **Pflegeverpflichtungen** für Familienangehörige (z.B. ältere, chronisch kranke oder behinderte Personen)?

☐₁ Ja (gehen Sie bitte zur nächsten Frage weiter)

☐₂ Nein (Danke für Ihre Teilnahme an der Befragung. Sie haben den Fragebogen beendet!)

Wie viele Familienangehörige pflegen Sie?

☐₁ 1 Angehörige/n ☐₂ 2 Angehörige ☐₃ 3 oder mehr Angehörige

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit der Pflege dieser Angehörigen? _____ Stunden

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Arbeit und Wohlbefinden

DACH - Studie

Dritte Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es freut uns, dass Sie an der zweiten Befragung teilnehmen.

Wie auch bei der ersten Befragung finden Sie auf den folgenden Seiten **Fragen** und **Aussagen zu Ihrer Arbeit**. Wir fragen Sie nach Einschätzungen Ihrer **Arbeitsbedingungen** und Ihres **Wohlbefindens**. Sie sollen diese Aussagen anhand vorgegebener Antwortalternativen beurteilen. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien und der Universität Bern Einblick in die erhobenen Daten.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur Ihre Meinung zählt. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Fragebogen nur dann verwerten können, wenn **Sie alle Fragen beantworten**.

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie sich die Mühe und die Zeit nehmen!

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung in 4 Monaten unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

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

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

Ihr persönlicher Code (bitte ausfüllen):

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

Sind Sie hauptberuflich als Selbstständige/r tätig?

☐₁ Nein

☐₂ Ja

Welches Anstellungsverhältnis trifft auf Ihre Situation zu?

☐₁ Vollzeit berufstätig (40+ Stunden)

☐₂ Teilzeit berufstätig (mehr als 15 Stunden)

☐₃ Teilzeit berufstätig (bis zu 15 Stunden)

☐₄ Geringfügig beschäftigt (Minijob, 400-Euro-Job etc.)

☐₅ Derzeit ohne Beschäftigung

☐₆ Rentner/-in, früher voll berufstätig

☐₇ Nicht berufstätig

Arbeitsbedingungen

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

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	Gar nicht	Wenig	Zum Teil	Überwiegend	völlig
Wie sehr können Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Können Sie Ihren Arbeitstag selbstständig einteilen ?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wie lange können Sie sich von Ihrer Arbeit abwenden und irgendetwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?					
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
weniger als 5 Minuten am Tag	mehr als 5, bis zu 15 Minuten am Tag	mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag	mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag	mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag	mehr als 2 Stunden am Tag

Wie lange können Sie während der Arbeitszeit Ihrem Arbeitsplatz verlassen?					
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Gar nicht	Bis zu 5 Minuten	mehr als 5 bis zu 15 Minuten	mehr als 15, bis zu 30 Minuten	mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde	mehr als 1 Stunde

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?				
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?				
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?				
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (etwa 1 x pro Woche)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (täglich)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?				
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)

Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?				
☐ 1 sehr selten/nie	☐ 2 selten (etwa 1x pro Monat)	☐ 3 gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ 4 oft (mehrmals pro Woche)	☐ 5 sehr oft (fast täglich)

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich muss bei meiner Arbeit eine Vielzahl an Informationen im Auge behalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Tätigkeit erfordert viel Denkarbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich muss mich bei meiner Arbeit um viele Dinge gleichzeitig kümmern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich verarbeite bei meiner Arbeit sehr viele Informationen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Kollegen/-innen, Ihre/-n direkten und Vorgesetzte/-n höherer Ebene und zu?	Kollegen/-innen				Direkte/r Vorgesetzte/-r (z.B. GruppenleiterIn)				Vorgesetzte/-r höherer Ebene (z.B. AbteilungsleiterIn)			
	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig
Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie leicht lässt es sich mit diesen Menschen sprechen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	überhaupt nicht	überwiegend nicht	teils/teils	überwiegend	völlig
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir nicht sicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	eindeutig falsch	größtenteils falsch	größtenteils richtig	eindeutig richtig
Die Unternehmensführung bezieht, wenn Entscheidungen getroffen werden, jene MitarbeiterInnen mit ein, die betroffen sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Es werden Veränderungen vorgenommen ohne mit den betroffenen MitarbeiterInnen zu sprechen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Entscheidungen häufig über ihren Kopf hinweg getroffen werden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Information wird weitgehend geteilt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
In diesem Unternehmen gibt es oft Störungen bei der Kommunikation.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Bei Entscheidungen, die meine Situation als MitarbeiterIn betreffen ...				
☐ ₁ habe ich keinerlei Einflussmöglichkeiten.	☐ ₂ werde ich nur informiert.	☐ ₃ kann ich Vorschläge machen.	☐ ₄ werde ich bei der Entscheidung beteiligt.	☐ ₅ habe ich großen Einfluss auf die Entscheidung.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?	stimme gar nicht zu	stimme kaum zu	stimme etwas zu	stimme eher zu	stimme sehr zu
Ich werde hier an meinem Arbeitsplatz geschätzt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Persönlicher Umgang mit Arbeitsbedingungen

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrem Arbeitsverhalten.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	mittel-mäßig	überwiegend	völlig
Ich versuche meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nutze meine Fähigkeit voll aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich frage meine/n Vorgesetzte/n, ob er/sie mit meiner Arbeit zufrieden ist.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich schaue auf meine/n Vorgesetzte/n, um Inspiration zu erhalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte andere um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte KollegInnen um Rat.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn es neue Entwicklungen gibt, bin ich einer der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich übernehme regelmäßig Sonderaufgaben ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche meine Arbeit anspruchsvoller zu gestalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

In der letzten Zeit habe ich in meiner Arbeit...	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher häufig	sehr häufig	ständig
... Aufgaben abgeschlossen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... gute Ergebnisse erzielt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ziele erreicht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

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.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit kompetent.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich verfüge über die Fertigkeiten, die für meine Tätigkeiten erforderlich sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Arbeit, die ich mache, ist bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Tätigkeit, die ich ausübe, ist mir wichtig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Was ich in meiner Arbeit tue, ist für mich persönlich bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Bitte wählen Sie pro Zeile jene Zahl aus, welche am besten beschreibt wo Sie sich auf der Skala sehen. Sehen Sie sich beispielsweise als völlig unabhängig, wählen Sie +2. Sehen Sie sich als eher unabhängig wählen Sie +1, usw.					
	-2	-1	0	+1	+2
gebe leicht auf					gebe nie leicht auf
nicht unabhängig					völlig unabhängig
sehr passiv					sehr aktiv
fälle leicht Entscheidungen					fälle schwer Entscheidungen
nicht selbstsicher					sehr selbstsicher
fühle mich unterlegen					Fühle mich überlegen
kann Druck nicht standhalten					kann Druck gut standhalten
nicht wettbewerbsorientiert					sehr wettbewerbsorientiert
sehr unfreundlich					sehr freundlich
nicht gefühlsbetont					sehr gefühlsbetont
fähig auf andere einzugehen					unfähig, auf andere einzugehen

		-2	-1	0	+1	+2	
							
	sehr rau						sehr sanft
	nicht hilfsbereit gegenüber anderen						sehr hilfsbereit gegenüber anderen
	sehr kühl in Beziehung zu anderen						sehr herzlich in Beziehung zu anderen

Arbeitserleben und Wohlbefinden

Im Folgenden finden Sie Fragen und Aussagen darüber, wie Sie Ihre Arbeit erleben, und über Ihr Wohlbefinden.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	kaum	eher	völlig
Ich bin zuversichtlich, dass ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Mein Beruf ist interessant, weil ich täglich neu herausgefordert werde.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich mach mir Sorgen wegen der beruflichen Probleme, die auf mich zukommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich befürchte, dass mich die beruflichen Belastungen überfordern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Ich bezweifle, dass ich dir vor mir liegenden beruflichen Aufgaben bewältigen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Unten finden Sie Aussagen wie man Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffendste an.	nie	fast nie (ein paar mal im Jahr oder weniger)	ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	regelmässig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit inspiriert mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Meine Arbeit reißt mich mit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	größtenteils nicht	wenig	mittelmäßig	etwas	größtenteils	völlig
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin schnell verärgert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Wie oft kommt es vor, ...	nie	manchmal	oft	immer
...dass Sie durch die Situation zu Hause so gereizt sind, dass Sie Ihren Frust an Ihren Kollegen/-innen auslassen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Sie Ihre Arbeit kaum genießen können, weil Sie sich Sorgen um Ihre häusliche Situation machen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
...dass Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren, weil Sie gedanklich mit häuslichen Angelegenheiten beschäftigt sind?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Probleme mit Partner/Familie/Freunden Ihre Arbeitsleistung beeinflussen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es Ihnen schwer fällt, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen, weil Sie ständig über Ihre Arbeit nachdenken?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es durch Ihre Arbeitszeitregelung schwer ist, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Sie so viel arbeiten müssen, dass Sie keine Zeit mehr für Ihre Hobbys haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es Ihnen aufgrund Ihrer beruflichen Verpflichtungen schwer fällt, sich zu Hause zu entspannen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meinem/-r Vorgesetzten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Ergebnisse meiner Arbeit könnten besser sein, als sie gegenwärtig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teil- weise	über- wiegend	völlig
Ich demonstrierte Originalität in meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nehme Risiken in Hinblick auf die Entwicklung neuer Ideen in Kauf während ich die Arbeit machte.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich finde neue Verwendungen für bestehende Methoden oder Ausstattung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich löse Probleme, die anderen Schwierigkeiten bereiten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich probiere neue Ideen und Lösungsansätze für Probleme aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich identifiziere Chancen für neue Produkte/Prozesse.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich diene als gutes Vorbild für Kreativität.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge Ideen, die revolutionär für unser Arbeitsgebiet waren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	sehr gering	eher gering	weder noch	eher hoch	sehr hoch
Wenn Sie heute nochmal die Möglichkeit hätten zu wählen, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie sich wieder für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden würden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich plane nicht, meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern trifft die folgende Aussage auf Sie zu?	 überhaupt nicht	 ein wenig	 eher	 etwas	 Ziem- lich	 sehr	 voll und ganz
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teil- weise	über- wiegend	völlig
Meine Arbeit ist großteils durch Andere bestimmt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann die Geschehnisse und Abläufe in der Arbeit beeinflussen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich fühle mich den Geschehnissen in der Arbeit machtlos ausgeliefert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist für mich leer und bedeutungslos geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann mich immer noch mit meiner Arbeit identifizieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist mir gleichgültig geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

		1	2	3	4	5
--	--	---	---	---	---	---

		gar nicht	wenig	teil- weise	über- wiegend	völlig
	Meine Arbeit entspricht meinen Interessen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit entspricht meinen Werten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit entspricht meinen Bedürfnissen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wurde in den letzten vier Monaten eine erhebliche Umstrukturierung oder Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt, die Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine Stelle in einem anderen Betrieb neu angetreten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Falls Sie eine neue Stelle angetreten haben: Wieso haben Sie den Betrieb gewechselt?		
	Ja	Nein
Betrieb aus eigenem Wunsch verlassen	☐ ₁	☐ ₂
Betrieb in gegenseitigem Einvernehmen verlassen	☐ ₁	☐ ₂
Kündigung von Betrieb erhalten	☐ ₁	☐ ₂
Stelle oder Projekt ist ausgelaufen	☐ ₁	☐ ₂

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine neue Stelle im gleichen Betrieb angetreten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Falls Sie eine neue Stelle angetreten haben: Wieso haben Sie die Abteilung gewechselt?		
	Ja	Nein
Abteilung aus eigenem Wunsch gewechselt	☐ ₁	☐ ₂
Abteilung in gegenseitigem Einvernehmen verlassen	☐ ₁	☐ ₂
Kündigung von Abteilung erhalten	☐ ₁	☐ ₂
Alte Stelle oder Projekt ist ausgelaufen	☐ ₁	☐ ₂

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine Beförderung erhalten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Angaben zu Ihrer Person

Alter _____ Jahre

Geschlecht ☐₁ Weiblich ☐₂ Männlich

Höchste abgeschlossene Schulbildung

☐₁ Pflichtschule/Hauptschule ☐₂ Lehrabschluss ☐₃ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule)
☐₄ Matura/Abitur ☐₅ Universität/Fachhochschule

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

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

Haben Sie **Führungsverantwortung**?

☐₁ Ja ☐₂ Nein

Falls Sie Führungsverantwortung haben, für wie viele Personen sind Sie als
 Führungskraft verantwortlich? _____ Anzahl der Personen

In welcher **Branche** arbeiten Sie?

☐	Bergbau
☐	Handlung von Waren
☐	Energieversorgung
☐	Wasserversorgung und Abfallentsorgung
☐	Bau
☐	Handel
☐	Verkehr
☐	Beherbergung und Gastronomie
☐	Information und Kommunikation
☐	Finanz- und Versicherungsleistungen
☐	Grundstücks- und Wohnungswesen
☐	Freiberufliche Dienstleistungen
☐	Sonstiges (bitte eintragen):

Welche **Tätigkeit** üben Sie aus? _____

In welchem **Land** arbeiten Sie?

☐₁ Deutschland ☐₂ Österreich ☐₃ Schweiz ☐₄ Sonstiges: _____

Studieren Sie **derzeit**? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Welches Fach studieren Sie? _____

Wie viel Zeit wenden Sie durchschnittlich pro Woche für Ihr Studium auf? _____Stunden

Wie ist Ihr derzeitiger **Beziehungsstatus**?

☐₁ Single ☐₂ In einer Beziehung – in einem gemeinsamen Haushalt lebend

☐₃ In einer Beziehung – in getrennten Haushalten lebend

Haben Sie **Kinder**? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen **Haushalt** (inklusive nicht leiblicher Kinder)?

☐₁ kein Kind

☐₂ 1 Kind

☐₃ 2 Kinder

☐₄ 3 Kinder

☐₅ 4 oder mehr Kinder

Sind Sie alleinerziehend? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt aktiv mit der Kinderbetreuung (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)? _____Stunden

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt? ____ Jahre

Haben Sie **Pflegeverpflichtungen** für Familienangehörige (z.B. ältere, chronisch kranke oder behinderte Personen)? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Familienangehörige pflegen Sie?

☐₁ 1 Angehörige/n

☐₂ 2 Angehörige

☐₃ 3 oder mehr Angehörige

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit der Pflege dieser Angehörigen? _____ Stunden

Falls Sie uns noch etwas mitteilen möchten, können Sie Ihre Anmerkungen gerne in das unten stehende Feld eintragen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Eidesstattliche Versicherung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleich oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, den

(Laura Lee Will)

Curriculum Vitae

Persönliche Daten

Name: Laura Lee Will
Geburtsdatum: 25. Juli 1981
Nationalität: Deutschland

Ausbildung

03/2007 - dato **Studium Psychologie**
Universität Wien
Schwerpunkt: Arbeits- und Organisationspsychologie

02/2002 - 07/2006 **Allgemeine Hochschulreife**
Zweiter Bildungsweg - Staatliches Speyer Kolleg, Speyer

Berufliche Erfahrungen und Praktika

07/2015 - dato **Praktikum im Bereich Schlafcoaching und Schlafedukation**
Autonomy Orange Ltd., London

01/2014 - 10/2014 **Projektmitarbeit**
Mitarbeit im Projekt „Arbeit im Wandel“. Studie „Arbeit und Wohlbefinden - DACH-Studie“

Zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Fremdsprechen

Englisch: fließend in Wort und Schrift

Computer Kenntnisse

MS Office
Statistik- und Analyse-Software: SPSS