



universität
wien

DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

„Beschleunigungsbedingte Anforderungen in wissensintensiven
Dienstleistungsunternehmen
und die Zusammenhänge von Leidenschaft für den Beruf mit Irritation
und persönlicher Initiative“

verfasst von / submitted by

Stefan SchädI

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, / Vienna, 2015

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

A 298

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

Diplomstudium Psychologie

Betreut von / Supervisor:

Diplom Psychologin Dr. Tabea Scheel

Danksagung:

Allen voran möchte ich Dr.ⁱⁿ Tabea Scheel für die Möglichkeit danken, diese Diplomarbeit zu schreiben und dabei die Flexibilität zu haben, mich daneben auch um meine Familie zu kümmern. Außerdem für die vielen Ratschläge bei der Bewältigung des Studiums und die Einblicke in ihre Forschung, mit denen sie mir die Breite des Feldes vor Augen geführt hat und mein Interesse für den Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie weiter verstärkt hat.

Ebenso möchte ich dem Projektteam „Arbeit im Wandel“, Prof. Christian Korunka, Bettina Kubicek, Matea Paškvan, Roman Prem und Cornelia Gerdenitsch für die Möglichkeit, so viel zu lernen und Einblick in ein so großes Forschungsprojekt zu bekommen, meinen Dank aussprechen.

Natürlich meinen Freunden und Freundinnen die mich schon seit vielen Jahren begleiten: Christian, Thomas, Michaela, Lisi, Bettina, Markus, Ela, Steffi, Vroni, Hati, Barbara, Birgit, Andreas, Irene, Stefan, Yvonne, Johanna, Martin, Ainarú, Elmar, Cordula, Walter und Renate.

Den wichtigsten Studienkollegen und Studienkolleginnen Raphaela Pauls, Jerome Olsen, Johanna Bunner, Gökce Yildiz, Heinz Eckert und Lauri Metz möchte ich danken für die gemeinsame Zeit.

Ein großer Dank gebührt meiner Familie, allen voran meinen Schwestern, meiner Schwägerin und deren Partnern Karin, Michaela, Krista, Manuel, Michael und Mathias, auf die ich mich immer verlassen kann.

Meinen Eltern, Andrea, Manfred, Martina, Aurica und Gerda, denen ich nicht genug danken und niemals zurückgeben kann, was sie für mich getan haben und tun.

Besonderer Dank gilt meinen Kindern Angelika und Philip sowie meiner Frau Katrin, die mir die meiste Energie geben und jeden Moment motivieren, mein Bestes zu geben. Es ist unbeschreiblich schön mit euch zu leben!

Inhaltsverzeichnis:

Zusammenfassung	9
Abstract	11
1 Einleitung	13
2 Theoretische Grundlagen	16
2.1 Job-Demands-Resources-Modell (JD-R).....	16
2.2 Wissensarbeit und Professionelle Service Firmen (PSF)	20
2.3 Veränderung in der Gesellschaft und der Arbeit sowie die Beschleunigung der Veränderung	22
2.4 Auswirkungen von Anforderungen im JD-R Modell Irritation	25
2.5 Persönliche Merkmale	27
2.6 Erkenntnisgewinn dieser Studie	30
3 Forschungsfrage	31
4 Forschungsmodell und Hypothesen	32
4.1 Forschungsmodell	32
4.2 Hypothese 1: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und emotionaler Irritation.....	33
4.3 Hypothese 2: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und kognitiver Irritation	33
4.4 Hypothese 3: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.....	34
4.5 Hypothese 4: Die Rolle der zwanghaften Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu emotionaler Irritation	35

4.6	Hypothese 5: Die Rolle von zwanghafter Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu kognitiver Irritation.....	35
4.7	Hypothese 6: Die Rolle von harmonischer Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu emotionaler Irritation.....	36
4.8	Hypothese 7: Die Rolle von harmonischer Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu kognitiver Irritation.....	37
4.9	Hypothese 8: Die Rolle der zwanghaften Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad zu persönlicher Initiative.....	38
4.10	Hypothese 9: Die Rolle der harmonischen Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad zu persönlicher Initiative.....	38
5	Methode.....	39
5.1	Untersuchungsablauf.....	39
5.2	Stichprobe.....	40
5.3	Erhebungsinstrumente.....	41
5.3.1	Unabhängige Variablen - Beschleunigungsbedingte Anforderungen....	41
5.3.2	Abhängige Variablen – Irritation und Persönliche Initiative.....	42
5.3.3	Moderator- und Mediatorvariablen – Leidenschaft für die Arbeit.....	43
5.3.4	Kontrollvariablen.....	44
5.3.5	Soziodemografische Daten.....	44
5.4	Auswertungsverfahren.....	45
6	Ergebnisse.....	46
6.1	Deskriptive Ergebnisse.....	46
6.2	Hypothesenprüfung.....	48
	Hypothese 1 und Hypothese 4.....	51
	Hypothese 2 und Hypothese 5.....	56
6.2.1	Hypothese 3: Beschleunigungsbedingte Anforderungen und persönliche Initiative.....	61

6.2.2	Hypothese 6 - Harmonische Leidenschaft im energetischen Pfad zu emotionaler Irritation	62
6.2.3	Hypothese 7: Harmonische Leidenschaft im energetischen Pfad zu kognitiver Irritation.....	65
6.2.4	Hypothese 8: Zwanghafte Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad..	68
6.2.5	Hypothese 9: Harmonische Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad	71
7	Diskussion	75
7.1	Interpretation der Ergebnisse	75
7.2	Stärken und Schwächen der Arbeit	77
7.3	Implikationen für zukünftige Forschung	78
7.4	Implikationen für die Praxis	79
7.5	Conclusio.....	80
8	Literaturverzeichnis.....	82
9	Abbildungsverzeichnis	90
10	Tabellenverzeichnis.....	90
11	Anhang	92
11.1	Anhang1 Fragebogen	92
11.2	Anhang 2 - Faktorenanalyse	102
11.3	Eidesstattliche Erklärung.....	108
11.4	Lebenslauf.....	109

Zusammenfassung

Das von Rosa beschriebene Phänomen der Beschleunigung in unserer Gesellschaft hat große Auswirkung auf die Arbeitswelt. Die negativen Auswirkungen zeigen sich in hohen Kosten auf Grund psychischer Probleme, welche durch die Arbeit hervorgerufen werden. Wissensintensive Dienstleistungsunternehmen haben auf Grund ihrer Flexibilität bei der Arbeit besonderes Gefährdungspotential. Abgesehen vom Gefährdungspotential stellen Dienstleistungs- und Fachkräfte den größten Teil der Arbeitskräfte, weshalb hier besonders großer Forschungsbedarf besteht.

Das Job-Demands-Resources Modell bietet eine Grundlage für die Bewertung von Arbeitsplätzen. So können auf Grund der dort herrschenden Bedingungen und Ressourcen Erschöpfung und Motivation der betroffenen Arbeitskräfte voraus gesagt werden. Mit der Intensification of Job Demands Scale haben Kubicek, Paškvan und Korunka (2014) ein Werkzeug geschaffen, subjektiv wahrgenommene Veränderungen durch Beschleunigung in der Arbeitswelt erheben zu können. Besonderes Augenmerk wird auf Leidenschaft für die Arbeit nach dem Dualistischen-Modell der Leidenschaft gelegt. Damit soll die Rolle von personalen Charakteristiken beleuchtet werden.

Zielgruppe dieser Untersuchung sind Steuerberater und Steuerberaterinnen, da diese die prototypischsten wissensintensiven Dienstleister darstellen. Diese Untersuchung fand mittels Onlinefragbogen in Deutschland und Österreich statt.

Die Ergebnisse zeigen sowohl Zusammenhänge persönlicher Initiative als auch Irritation mit beschleunigungsbedingten Anforderungen. Die vorhergesagten Interaktionen der beschleunigungsbedingten Anforderungen mit der Leidenschaft hatten nur teilweise die angenommenen Zusammenhänge mit persönlicher Initiative und Irritation. Die postulierte Wirkung als Risikofaktor der zwanghaften Leidenschaft hat sich zum Großteil bestätigt.

Die Rolle von persönlichen Charakteristiken, sowohl Ressourcen als auch Risikofaktoren, sollten weiter untersucht werden, da sich Zusammenhänge zeigen, aber die Ergebnisse sich in verschiedenen Untersuchungen widersprechen.

Abstract

The phenomenon of acceleration in our society, described by Rosa, has strong impact on working environment. The negative effects result in high costs caused by psychologic problems due to labor. Professional service firms have a particular risk potential because of the flexibility of the job. Aside from that risk potential service providers and skilled employees provide most of the manpower, this is why there is particular demand for research.

The Job-Demand-Recourses model offers a basis for an evaluation of jobs. So it's possible to predict exhaustion and motivation of the concerned employees due to the prevailing terms and resources. Introducing the Intensification of Job Demands Scale Kubicek, Paskan and Korunka created a tool to investigate the changes in working environment caused by acceleration. Special attention is turned to passion for work according to the dualistic model of passion. This is to describe the influences of personal factors.

The target group of this study are tax advisors, as they are the most prototypic professional service firms. This study was carried out via online questionnaire in Germany and Austria.

The results show that personal initiative correlate to accelerated change as well as irritation does. The predicted interaction of accelerated change with passion were only partly confirmed to have connections with personal initiative and irritation. The postulated effect of OP as risk factor has been mostly confirmed.

The role of personal characteristics, both resources and risk factors, should be further investigated, as contradicting relationships indicate in different studies.

1 Einleitung

„Eigentlich macht mir die Arbeit Spaß. Aber das ständige Einarbeiten in neue Software ist so mühsam, dass ich mich auf die Pension freue“ oder „früher waren wir für dieselbe Arbeit, die ich jetzt alleine mache, fünf Kollegen.“ Dies sind zwei von vielen Zitaten, die aus Gesprächen mit Arbeitskräften über ihre aktuelle Arbeitssituation stammen und zeigen die von Rosa (2003, 2005) beobachteten und in seinem Buch „Beschleunigung“ beschriebenen Veränderungen in der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Rosa (2013) geht genauer auf die technische Beschleunigung, die Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebenstempos ein, durch die es zu Belastungen kommt und schließlich zur Entfremdung kommen kann. Entfremdung führt zu einer Reihe negativer Auswirkungen auf die Einstellung, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit von betroffenen Menschen (Chiaburu, Thundiyil & Wang, 2013). All diese Punkte sind mit Kosten für die Wirtschaft und den Staat verbunden.

Dass die Arbeitspsychologie mehr Beachtung in der Gesellschaft bekommen sollte, zeigt sich in den aktuellen Kosten, die durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz entstehen. Diese wurden von der OECD mit über 60 Millionen Euro pro Tag in Österreich berechnet (OECD, 2015). Der Schaden für die österreichische Volkswirtschaft kann mit passenden Maßnahmen reduziert werden. Für diese Maßnahmen liefern wissenschaftliche Untersuchungen die Grundlage. Das Job-Demands-Resources Modell (JD-R Modell) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). bietet eine geeignete theoretische Grundlage zur Arbeitsplatzbewertung, da es Anforderungen und Ressourcen gegenüberstellt, deren Interaktion berücksichtigt und als Ergebnisse die Beanspruchung und Motivation der Arbeitskräfte voraussagt.

In der Arbeitswelt waren in den letzten Jahren eine Vielzahl von Untersuchungen des JD-R Modell erfolgt. Diese bestätigten die Gültigkeit in verschiedenen Branchen, Berufsgruppen und Kulturen. Das JD-R Modell sortiert Arbeitsbedingungen in Ressourcen und Anforderungen, um eine Bewertung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003).

Die Rolle von persönlichen Ressourcen im JD-R Modell ist bisher sehr unklar und widersprüchlich. Bakker, Demerouti, Schaufeli und van den Heuvel (2010) zeigten verschiedene Effekte, wie persönliche Ressourcen Einfluss auf die Produktivität von Menschen haben können. Der Versuch, Risikofaktoren von Arbeitskräften als „personal demands“ in das JD-R Modell einzuarbeiten, wurde bisher noch nicht gemacht.

Die Bedeutung von Wissensarbeitern und Wissensarbeiterinnen und wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen ergibt sich aus der Tatsache, dass Wissen und Innovation die entscheidenden Faktoren für Wachstum in der Gegenwart sind und in der Zukunft sein werden. Aus diesem Grund wird auch der Anteil der Wissensarbeiter und Wissensarbeiterinnen in der Gesellschaft weiter immer größer und bedeutender werden. Des Weiteren bietet die Arbeit in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen (PSFs) auch eine große Flexibilität, was Ort und Zeit der Arbeit betrifft. Mit den Mitteln der modernen Telekommunikation kann praktisch rund um die Uhr an jedem beliebigen Ort gearbeitet werden. Dies führt zu mehr Möglichkeiten für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin und kann dadurch als Ressource zu mehr persönlicher Initiative und so zu mehr Produktivität führen, auf der anderen Seite aber auch gleichzeitig durch die Gefahr der schlechteren Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben zu einer Belastung, wodurch die Gefahr von Irritation oder Burnout steigt und die Lebensqualität und Leistungsfähigkeit sinkt. Die Entwicklung der Flexibilisierung wird unter dem Begriff der New Ways of Working (NWW) beschrieben (Baarne, Houtkamp & Knotter, 2010). Die NWW beschreiben eine neue Art des Arbeitens, die durch die Möglichkeiten der modernen Technologien entstanden ist. Dabei ermöglichen Smartphones, E-Mail, soziale Medien etc. örtliche und zeitliche Flexibilität, die Arbeitskräften oft geboten, aber auch von ihnen gefordert werden. Weitere Konsequenzen der NWW sind auf Seiten der Ressourcen steigende Autonomie und soziale Interaktion. Dabei entstehen aber auch negative Effekte durch neue Belastungen (Gerdenitsch & Korunka, 2014).

Diese Arbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen von beschleunigungsbedingten Veränderungen in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen auf persönliche Initiative (Fay, Frese, Hilburger, Leng & Tag 1997; Fay & Frese, 2001) und Irritation (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Dabei wird der Einfluss, den unterschiedliche Aspekte von Leidenschaft für die Arbeit haben, näher beleuchtet.

Unter Leidenschaft verstehen Vallerand, Mageau, Tatelle und Gagnè (2003) eine Tätigkeit oder Sache, die man mag, für die Zeit und Ressourcen aufgewendet werden und die man selbstständig startet. Sie stellt einen interessanten Aspekt in der Arbeitspsychologie dar, da sich, je nachdem, ob es sich um eine harmonische oder eine zwanghafte Ausprägung handelt, gegensätzliche Zusammenhänge mit Erschöpfung und Burnout zeigen, obwohl beide Ausprägungen positiv mit dem Engagement zusammenhängen (Forest, Mageau, Morin & Sarrazin, 2010).

Das Job-Demands-Resources Modell (JD-R Modell) (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker & Demerouti, 2007) liefert theoretische Grundlagen für die aktuellen Untersuchungen des Arbeitsalltags von Steuerberatern und Steuerberaterinnen.

Da bisher die Rolle von persönlichen Merkmalen im JD-R Modell nur wenig Beachtung gefunden hat, soll diese Arbeit neue Erkenntnisse über Zusammenhänge beitragen. Speziell die Rolle im Prozess der Ermüdung und Motivation, den die Leidenschaft für den Beruf spielt, soll untersucht werden.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Job-Demands-Resources-Modell (JD-R)

Die Grundlage des Modells ist eine Aufteilung aller Arbeitsbedingungen in Arbeitsanforderungen (job demands) und Ressourcen (job resources) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Im JD-R Modell wird auf der einen Seite ein energetischer Pfad beschrieben, auf dem die Anforderungen die Arbeitskraft schwächen bzw. Energie verbrauchen und Arbeitsleistung und Lebensqualität reduzieren. Diese Erschöpfung der Energie führt im Extremfall zum Burnout.

Auf der anderen Seite wird ein motivationaler Pfad beschrieben, auf dem die Ressourcen wirken, welche zu Motivation führen und zu höherer Lebensqualität und Arbeitsleistung führen. Ressourcen können Entwicklungsmöglichkeit, Feedback, Autonomie oder soziale Unterstützung sein.

Anforderungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen belasten und Ressourcen aufbrauchen. Dies können körperliche, psychische, soziale oder organisationsbedingte Arbeitsbelastungen sein (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). Wie es auch im Conservation of Resources model (COR) beschrieben wird, versucht jeder Mensch seine Ressourcen davor zu schützen, von Anforderungen oder Gefahren aufgebraucht zu werden (Hobfoll, 1989; Hobfoll & Freedy, 1993).

Als Ressourcen werden im JD-R Modell Merkmale des Arbeitsplatzes berücksichtigt, welche bei der Arbeit unterstützen und die Motivation steigern. De Lange, De Witte und Notelaers (2008) fanden signifikante Einflüsse von Aufgaben bezogenen Ressourcen, sozialen und teambezogenen Ressourcen und Ressourcen auf Organisationsebene. Als Beispiele für Arbeitsressourcen sind von Schaufeli und Bakker (2004) Feedback, Unterstützung durch Kollegen und professionelle Entwicklungsmöglichkeiten zu nennen. Weiter untersuchten Hakanen, Bakker und Schaufeli (2006) den Einfluss der Arbeitskraft am Arbeitsplatz, den Zugang zu Informationen, die Unterstützung durch Vorgesetzte, ein fortschrittliches Arbeitsklima und das soziale Klima als Ressource.

Aus der Kombination erschöpfender und unterstützender Faktoren ergibt sich die Bewertung der Arbeitssituation, die sich in der Motivation und dem Wohlbefinden der Arbeitskraft widerspiegelt.

Weiter moderieren Ressourcen im JDR-Modell den Zusammenhang zwischen den Job Demands und der resultierenden Belastung und wirken als Puffer auf dem energetischen Pfad. Ebenso moderieren die Anforderungen auf dem motivationalen Pfad den Zusammenhang zwischen Ressourcen und der Motivation (siehe Abbildung 1).

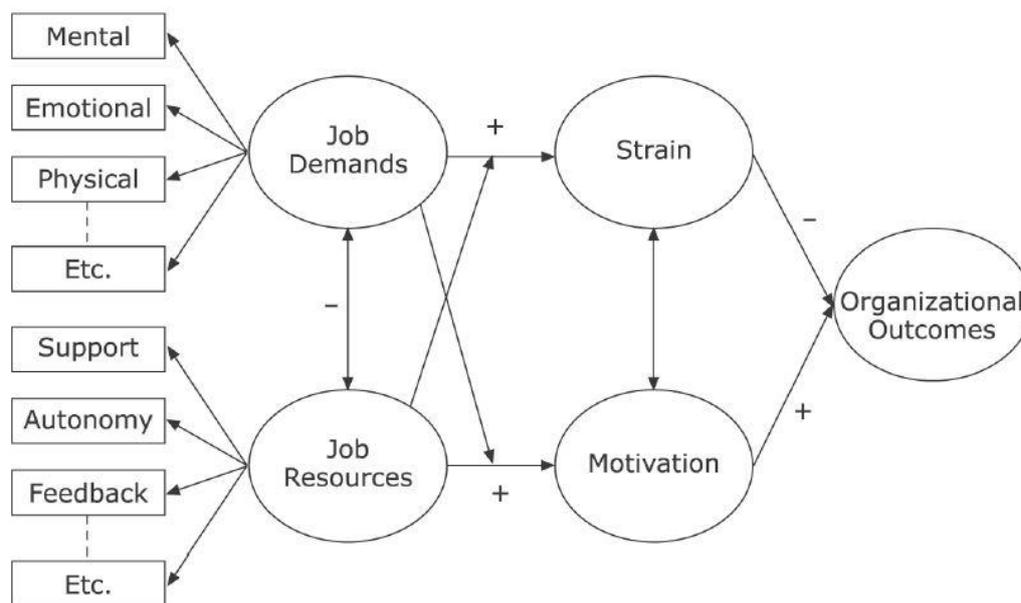


Abbildung 1 – JD-R Modell (Bakker & Demerouti, 2007)

In Untersuchungen zum JD-R Modell zeigten beispielweise Hakanen, Bakker und Schaufeli (2006), wie sich Arbeitsanforderungen auf Burnout und die psychische Gesundheit auf dem energetischen Pfad bzw. Ressourcen auf Engagement und Commitment auf dem motivationalen Pfad bei finnischen Lehrern und Lehrerinnen auswirken. Ebenso fanden sie in der Studie Belege für die postulierte Interaktion zwischen den Pfaden.

Auch eine Studie aus der südafrikanischen Baubranche bestätigt die Ergebnisse. Dabei wurden Burnout und mentale Gesundheit als Ende des Energiepfades bzw. Identifikation mit dem Unternehmen und Engagement als Ende des Motivationspfades

angenommen. Als Ressource wurde Autonomie und als Belastung Arbeitsdruck im JD-R Modell gemessen (Bakker, Demerouti & Mostert, 2010).

In einer weiteren finnischen Studie konnten Hakanen, Bakker & Demerouti (2005) bei Zahnärzten zeigen, wie die Ressourcen Kontakt zu Peers und die Vielseitigkeit im Beruf zum Erhalt von Arbeitsengagement bei hoher Arbeitsbelastung und schwierigen Umweltfaktoren führen.

Schaufeli, Bakker und Van Rhenen (2009) fanden bei einer Untersuchung von Managern und Managerinnen in der niederländischen Telekommunikationsbranche unterstützende Daten für das JD-R Modell. Sie untersuchten die Auswirkungen von Arbeitsintensivierung und psychischer Beanspruchung bzw. soziale Unterstützung, Autonomie, Möglichkeit zu Lernen und Autonomie auf Burnout und langer, häufiger Abwesenheit bzw. Engagement und niedriger Abwesenheit. In dieser Längsschnittstudie zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen gesteigerten Anforderungen und Burnout sowie gesteigerten Ressourcen und Engagement. Ebenso zeigten sich negative Zusammenhänge zwischen gesteigerten Anforderungen sowie gesteigerten Ressourcen und Burnout.

Als eine Lücke des Modells könnte gesehen werden, dass persönliche Merkmale der Arbeitskraft nicht berücksichtigt werden. Laut Hackman und Oldham (1976) haben persönliche Merkmale auch nur eine untergeordnete Rolle. Diese Argumentation widerspricht den Annahmen im COR-Modell (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003), wonach die in der Person vorhandenen Resilienzen große Bedeutung für den Erhalt von Ressourcen haben. Daher ist diese Erweiterung des JD-R Modells notwendig, um die individuelle Situation genauer erheben zu können.

In einer Arbeit von Hakanen, Schaufeli und Ahola (2008) führten diese „home resources“ bzw. „home demands“ ein, um den Einfluss des sozialen Umfeldes zu berücksichtigen. Dabei sagten sie einen direkten Einfluss von „home resources“ und „home demands“, gleich denen von Arbeitsanforderungen und –ressourcen, voraus. Jedoch konnte diese Erweiterung des Modells nicht bestätigt werden.

Es wurde versucht, den Einfluss der persönlichen Situation bzw. der persönlichen Merkmale auf verschiedene Arten in das JD-R Modell zu integrieren. Auch Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2007) nahmen an, dass persönliche Ressourcen wie die anderen Arbeitsressourcen als Moderator zwischen den

Arbeitsanforderungen und der Erschöpfung wirken, was sich jedoch nicht bestätigte. Stattdessen fanden sie in den Daten sowohl einen Mediatoreffekt der persönlichen Ressourcen zwischen Arbeitsressourcen und Engagement als auch zwischen Arbeitsressourcen und Erschöpfung.

In weiteren Untersuchungen wurde das JD-R Modell und persönliche Ressourcen immer wieder adaptiert. Van den Heuvel et al. (2010) gehen davon aus, dass persönliche Ressourcen sehr unterschiedlich wirken können, je nachdem, um welche persönliche Ressource es sich handelt und welche Arbeitsbedingungen speziell am aktuellen Arbeitsplatz auftreten.

Verschiedene Möglichkeiten der Wirkung von persönlichen Ressourcen Van den Heuvel et al. (2010) sind in Abbildung 2 abgebildet.

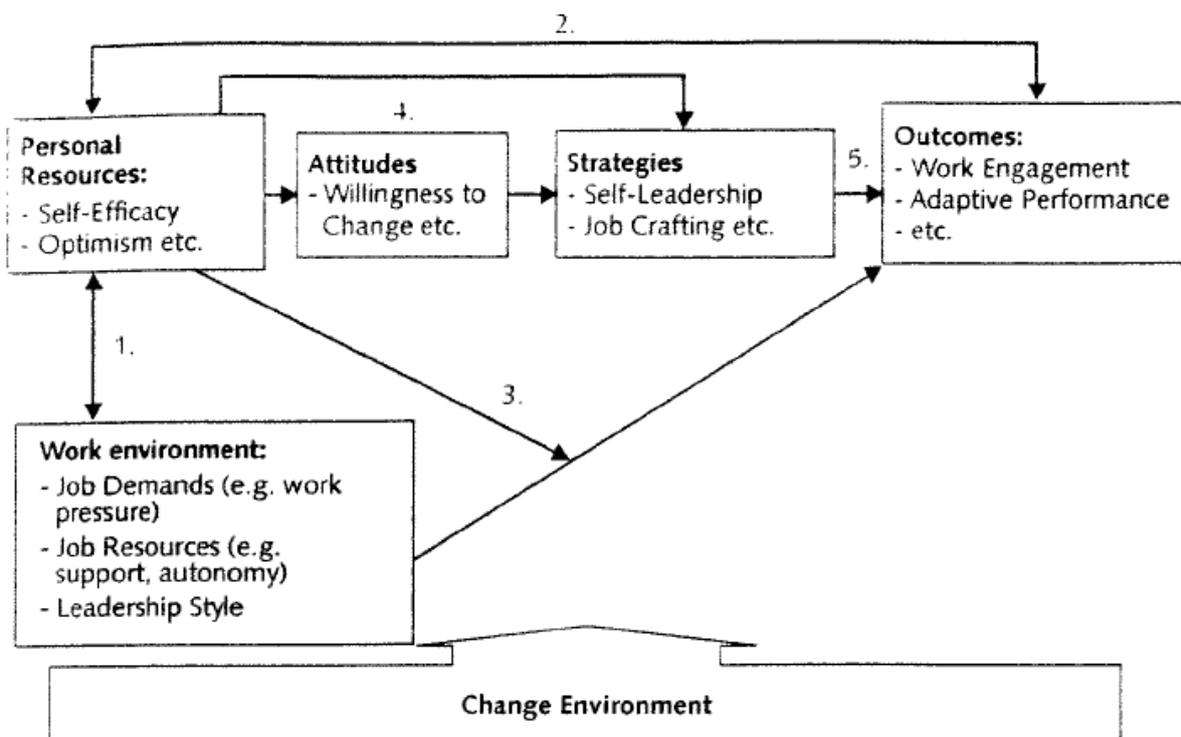


Abbildung 2 – JD-R Modell Van den Heuvel et al. (2010)

In einem Überblick fassen Van den Broeck, Ruysseveldt, Vanbelle und De Witte (2013) die bisherigen Untersuchungsergebnisse mit folgenden vier Punkten zusammen: Persönliche Ressourcen haben einen direkten Einfluss sowohl auf Arbeitsanforderungen als auch Arbeitsengagement. Des Weiteren stehen persönliche und Arbeitsressourcen in Wechselwirkung. Schließlich moderieren persönliche Ressourcen den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Burnout. Die

Autoren betonen, dass nicht alle Effekte gleichzeitig auftreten abhängig davon, um welche Ressource es sich handelt.

Als künftige Forschungsthemen schlagen Van den Broeck et al. (2013) unter anderem die Einführung von „personal demands“ vor. Diese könnten eine wichtige Erweiterung des Modells sein, um den Prozess des energetischen Pfades genauer zu erklären. Als persönliche Anforderungen werden in der Person liegende Risikofaktoren oder andere Merkmale bezeichnet, die als Belastung wirken und so zur Erschöpfung von Ressourcen bzw. zum Burnout führen können. Dabei stützen sie sich auf Arbeiten von Van Vegchel, De Jong, Bosman und Schaufeli (2005) sowie Diestel und Schmidt (2011). Während Diestel und Schmidt (2011) einen Einfluss von kognitiven Kontrolldefiziten auf den Effekt von emotionaler Dissonanz auf Burnout-Symptome fanden, analysierten Van Vegchel et al. (2005) 45 empirische Studien zum Effort-Reward Imbalance Modell, welches sich mit dem Ungleichgewicht zwischen dem Einsatz für die Arbeit und dem Gewinn daraus beschäftigt. Dabei zeigt Overcommitment einen entscheidenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen schlechtem Bemühen-Belohnungsverhältnis und daraus resultierendem schlechtem Gesundheitszustand.

Um das Forschungsmodell dieser Arbeit zu begründen, werden in den nächsten beiden Kapiteln die besondere Situation in wissensintensiven Dienstleistungsfirmen und die Veränderung in der Gesellschaft besprochen, bevor auf die Variablen im Modell eingegangen wird.

2.2 Wissensarbeit und Professionelle Service Firmen (PSF)

The most important, and indeed the truly unique, contribution of management in the 20th century was the fifty-fold increase in the productivity of the manual worker in manufacturing. The most important contribution management needs to make in the 21st century is similarly to increase the productivity of knowledge work and knowledge workers. The most valuable assets of a 20th-century company was its production equipment. The most valuable asset of a 21st-century institution (whether business or nonbusiness) will be its knowledge workers and their productivity (Drucker, 1999, S. 79).

In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat Wissensarbeit besonders in der westlichen Gesellschaft einen immer größeren Stellenwert bekommen (Schmidt, 2010).

„Tertiarisierung“ also die Ausweitung des Dienstleistungssektors seit den 1950er Jahren, machen Untersuchungen dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besonders wichtig, wie an den Beschäftigungszahlen in den verschiedenen Sektoren sichtbar wird. Grafik 3 zeigt, dass mehr als doppelt so viele Personen in Dienstleistungsunternehmen beschäftigt sind als im Produktionsbereich und der Landwirtschaft zusammen Wirtschaftskammer Österreich (WKO).

Noch stärker wird dieser Trend, wenn die Arbeitskräfte nach ihren Tätigkeiten und nicht nach den Sektoren unterteilt werden, da auch in Produktionsstätten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als interne Dienstleister und Dienstleisterinnen für Forschung, Entwicklung, Marketing und Verwaltung berücksichtigt werden (Junghanns & Morschhäuser, 2013).

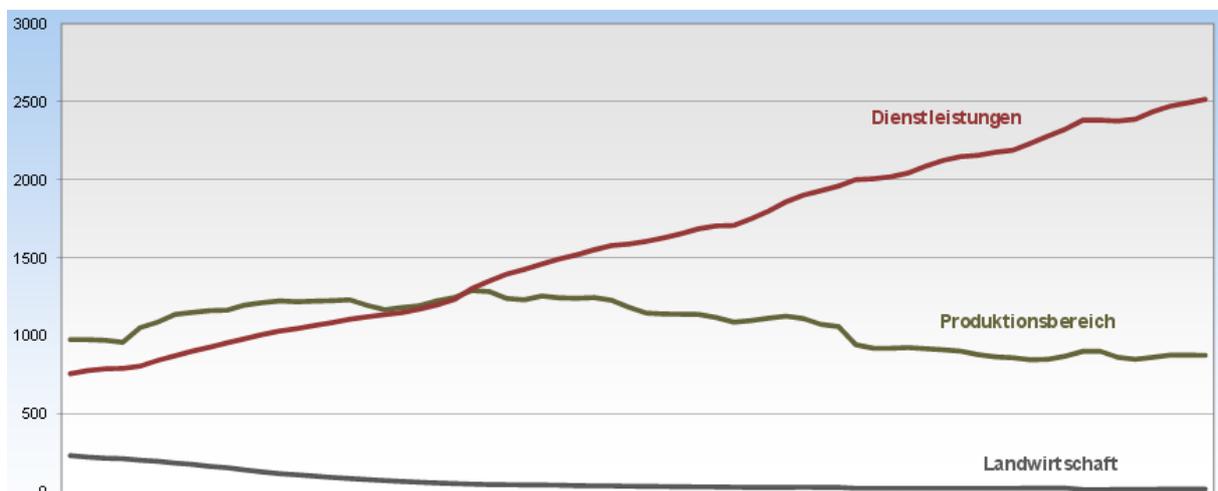


Abbildung 3 Beschäftigte (in 1000) nach Sektoren 1950 – 2014 (Wirtschaftskammer Österreich [WKO], 2015).

Innerhalb des Dienstleistungssektors werden informationsverarbeitende, wissensbasierte und interpersonelle Tätigkeiten besonders wichtig (Junghanns & Morschhäuser, 2013).

Wissensarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass sowohl der notwendige „Rohstoff“ oder Inhalt als auch das „Produkt“ oder Ergebnis Wissen ist. Wissensarbeiter und Wissensarbeiterinnen schaffen also mit Hilfe ihres Wissens neues Wissen für ihre Kunden und Kundinnen (vgl. Scheel & Hausmann, 2013). PSF zeichnen sich durch Wissensintensität, niedrige Kapitalintensität und professionelle Arbeitsweise aus. Rechts- und Finanzunternehmen wie beispielsweise Wirtschaftsprüfungs- oder Steuerberatungsfirmen zählen zu den prototypischen PSFs (Von Nordenflycht, 2010).

Da das Spezialwissen in PSF zu den wichtigsten Ressourcen gehört, sind Unternehmen sehr daran interessiert, diese Ressource, die in den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen liegt, im Unternehmen zu behalten. In Zeiten von Fachkräftemangel, der in Österreich und Deutschland herrscht, gewähren Unternehmen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Vorzüge wie Firmenanteile oder Boni bei guter Leistung (Von Nordenflycht, 2010). Auf der anderen Seite haben diese Unternehmen auch meist keine klassischen strengen Hierarchien, sondern es herrscht eher eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit großer Autonomie und Handlungsspielraum für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Diese Arbeitsweise wirkt durch die Präferenz von Wissensarbeitern und Wissensarbeiterinnen für Autonomie, Verantwortung und Selbstregulation bei den Arbeitskräften in wissensintensiven Branchen auf die Mitarbeiterbindung (Von Nordenflycht, 2010).

In diesen Branchen herrscht ein selbstreguliertes Monopol, das bedeutet, dass der Wettbewerb zwischen den Firmen und Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen reduziert ist. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für professionelles Arbeiten und Vertrauen bei Klienten und Klientinnen (Von Nordenflycht, 2010).

In dieser Arbeit werden Steuerberatungskanzleien untersucht, weil sie wie auch Anwaltskanzleien zu den prototypischsten PSF zählen (Von Nordenflycht, 2010).

Steuerberater und Steuerberaterinnen erfüllen die oben genannten Kriterien, die Von Nordenflycht (2010) formuliert hat.

Auf Grund dieser Kriterien ist klar, dass Lernen und Wissen eine besondere Rolle im Modell spielt. Ebenso zeigt sich, dass Autonomie ein besonderes Gewicht für die Arbeitskräfte hat. Im nächsten Kapitel werden die beschleunigungsbedingten Anforderungen mit der Arbeitsintensivierung komplettiert und die Arbeitssituation von Steuerberatern und Steuerberaterinnen genauer beleuchtet.

2.3 Veränderung in der Gesellschaft und der Arbeit sowie die Beschleunigung der Veränderung

Soziale Beschleunigung ist ein zentrales Merkmal der Moderne (Rosa, 2005). Rosa (2013) spricht von einer Beschleunigung der Veränderung und beschreibt dabei die technische Beschleunigung, die Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebenstempos als beobachtbare Phänomene der Veränderung.

Die technische Beschleunigung sieht Rosa als die offensichtlichste und am einfachsten messbare Form der Beschleunigung. Schnellerer Transport, Kommunikations- und Produktionsprozesse definieren diese technische Beschleunigung (Rosa, 2005). Während der Transport von Gütern und Produktionsprozesse für die Wissensarbeit weniger Relevanz besitzen, haben moderne Kommunikationswege große Auswirkungen im Leben von Wissensarbeitern. Sie ermöglichen erst die NWW. Diese NWW zeichnen sich durch zeitliche und örtliche Flexibilität sowie die Nutzung neuer Medien aus (Baarne, Houtkamp & Knotter, 2010). Die NWW wirken sich besonders stark in der Wissensarbeit aus, da Produktionsmaschinen und Rohstoffe nicht so flexibel sind wie Informationen und Wissen. Eine Auswirkung der Flexibilität durch die NWW ist eine notwendige Autonomie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die vorgesetzte Personen nicht immer verfügbar sind. Deshalb müssen Arbeitsabläufe selbst organisiert werden und oft Entscheidungen ohne Rücksprache getroffen werden (Korunka & Kubicek, 2013).

Die Beschleunigung des sozialen Wandels ist in der modernen Gesellschaft allgegenwärtig, trotzdem bleibt deren empirische Messung eine Herausforderung. Einstellungen und Werte haben immer kürzere Geltungsdauer. Im täglichen Leben erneuern sich Moden, soziale Beziehungen und Verpflichtungen in kürzeren Zeitintervallen, ebenso ändern sich Gruppen und Gewohnheiten immer schneller (Rosa, 2005). Dies ist auch auf den Arbeitskontext zu übertragen, wo die Personalfuktuation höher ist und neue Arbeitsabläufe immer wieder erlernt werden müssen. Ebenso spielt die Karriereplanung eine immer wichtigere Rolle (Korunka & Kubicek, 2013).

Die Beschleunigung des Lebenstempos scheint paradox: obwohl es immer mehr Hilfsmittel gibt, um schneller zu sein, bleibt immer weniger Zeit übrig. Es kommt zu einer Verdichtung von Ereignissen und Handlungen (Rosa 2005). Im Arbeitsalltag wirkt sich dies als Arbeitsintensivierung aus (Korunka & Kubicek, 2013). Besonders ist zu beobachten, dass Pausenzeiten seltener und kürzer werden, Deadlines immer knapper angesetzt werden und immer mehr Arbeit von immer weniger Personen bewerkstelligt werden muss. Dazu charakterisiert Schmidt (2010) die Entwicklung der Arbeitswelt durch sechs Punkte:

1. gesteigerte Flexibilität der Arbeitsorganisationen durch Arbeitsgruppen und Aufgabenintegration

2. kleinere Produktionsserien und starke Produktdifferenzierung
3. De-Hierarchisierung, Dezentralisierung und Entbürokratisierung
4. Zunehmende Bedeutung von Wissen gegenüber materiellen Ressourcen und Produktionsmitteln
5. Reduzierung der staatlichen Sicherungssysteme und Privatisierung der Absicherung
6. Individualisierung aller Bereiche der Lebensorganisation

Für die Arbeit von PSFs spielen die Punkte 1,3 und 4 eine gewichtige Rolle, wie aus dem vorhergehenden Kapitel klar wird und die sich auch in diesem Kapitel wieder finden. Auf die anderen Punkte wird in diese Arbeit nicht weiter eingegangen.

Beschleunigung (Rosa, 2005) lässt sich in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft beobachten. Für den arbeitenden Menschen lassen sich beschleunigungsbedingte Anforderungen in der Form von Arbeitsintensivierung, mehr Autonomie und Selbstkontrolle, sowie sich schneller änderndes Wissen und ständig neue Arbeitsabläufe finden (Korunka & Kubicek, 2013).

Die beschleunigungsbedingten Anforderungen spielen mit Ausnahme der Arbeitsplatzunsicherheit bei Steuerberatern und Steuerberaterinnen eine besonders starke Rolle, da die Wissensarbeit sehr flexibel ist und die NWW (Baarne et al., 2010) in der Dienstleistungsbranche vielfach eingesetzt werden. Zudem kommt es durch den steigenden Konkurrenzkampf zwischen den Betrieben zu großem Kostendruck, um konkurrenzfähig zu bleiben. Dieser Kostendruck wird auf die Steuerberater, Steuerberaterinnen, Finanzberater und Finanzberaterinnen weitergegeben, wodurch es zu starker Arbeitsintensivierung kommt.

Auch wenn sich die praktische Arbeit in Steuerberatungskanzleien nicht so häufig ändert, führen Konkurrenzdruck der Kunden und Kundinnen sowie andere Veränderungsprozesse zu häufigen Um- und Neustrukturierungen in so gut wie allen Unternehmen, die von Steuerberaterkanzleien betreut werden. Dies hat Auswirkungen auf die Ansprechpersonen bei den betreuten Unternehmen und deren Struktur. Diese Änderungen erfordern es, sich neu auf das Unternehmen einzustellen, was es notwendig macht, Ressourcen für die Umstellung aufzubringen.

Durch die Versuche der Regierungen, durch immer neue Konjunkturpakete das Wirtschaftswachstum zu steigern, aber auch gleichzeitig durch Sparmaßnahmen das

Defizit im Staatshaushalt zu reduzieren, kommt es zu ständigen Neuerungen bei den Steuergesetzen, was zu starken Anforderung führt, sich neues Wissen an zu eignen.

Die Autonomie ist in Steuerberatungskanzleien aus den oben genannten Gründen hoch, wie oben schon genauer ausgeführt wurde. Durch die Mehrarbeit im Unternehmen kommt es auch zu einer weiteren Umverteilung von Verantwortung von Führungskräften zu den Hierarchieebenen darunter. So dürfen bzw. müssen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen häufiger selbst Entscheidungen ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen. Ebenso organisieren und überwachen die Arbeitskräfte ihre Arbeit selbst, was zu mehr Eigenverantwortung führt (Von Nordenflycht, 2010).

Die Arbeitsplatzunsicherheit spielt unter qualifizierten Arbeitskräften eine unwesentliche Rolle, da seit Jahren Fachkräftemangel herrscht (Allmendinger & Ebner, 2006).

In der Literatur zu diesen beschleunigungsbedingten Anforderungen finden sich unterschiedliche und zum Teil gegensätzliche Befunde. Aubert (2009) fand beispielsweise gleichzeitig eine gesteigerte Motivation durch das Gefühl viel zu leisten, und gleichzeitig Erschöpfung durch steigende Anforderungen. Deshalb wird es im Forschungsmodell keine exklusive Zuordnung der beschleunigungsbedingten Anforderungen auf den energetischen oder motivationalen Pfad geben. Es wird postuliert, dass es sowohl direkte Zusammenhänge mit Ermüdung als auch mit Motivation gibt.

Als nächstes wird auf mögliche Auswirkung der beschleunigungsbedingten Anforderungen eingegangen.

2.4 Auswirkungen von Anforderungen im JD-R Modell Irritation

Irritation (Mohr, Müller & Rigotti, 2005a) tritt bei starken Anforderungen auf. Dabei kommt es auf der einen Seite bei kognitiver Irritation zu ständigem Nachdenken über die Arbeit, ähnlich dem Phänomen des Grübelns bzw. „ruminatation“ (Sukhodolsky, Golub & Cromwell, 2001). Auf der anderen Seite äußert sich emotionale oder affektive Irritation durch schlechte Stimmung und unangebrachtes negatives Sozialverhalten. Durch diese beeinträchtigte emotionale Interaktion mit dem sozialen Umfeld geht dessen soziale Unterstützung als Ressource verloren und kann nicht mehr zur Regeneration oder Schutz von Ressourcen genutzt werden (vgl. Bamberg, 1986).

Zu kognitiver Irritation kommt es, wenn die Arbeitskraft nach der Arbeit keine Distanz zur Arbeit herstellen kann und auch im Privatleben weiter über Problem und Aufgaben der Arbeit nachdenken muss. Dies führt zu lageorientiertem Verhalten, da es ein hohes Maß an Selbstkontrolle für die betroffene Person benötigt, um neue Handlungen zu starten. Für die Entstehung von kognitiver Irritation ist eine wiederholte Wahrnehmung von unzureichenden Handlungsmöglichkeiten in neuen Situationen verantwortlich (Mohr, Müller & Rigotti, 2005b).

Im Unterschied dazu stellt die emotionale Irritation eine psychische Gereiztheit dar, die sich beispielsweise durch überzogene Reaktionen zeigt.

Irritation ist nicht als eine psychische Störung zu sehen, sondern als Beeinträchtigung des psychischen Befindens, welche sich aber im Extremfall zu psychischen Störungen oder Burn-Out entwickeln kann (Mohr, Rigotti & Müller 2005a).

Im JD-R Modell kann Irritation als Ende des energetischen Pfades gesehen werden, da es eine Vorstufe von Burnout bedeuten kann.

Irritation tritt in verschiedenen Branchen in unterschiedlichem Ausmaß auf. Hingegen konnten keine Geschlechtsunterschiede festgestellt werden, jedoch eine Interaktion zwischen Alter und dem Geschlecht. Bemerkenswert ist, dass mit steigender Hierarchieebene Irritation abnimmt (Mohr, Rigotti & Müller 2005b).

Persönliche Initiative

Persönliche Initiative oder Eigeninitiative zeigt sich in einem selbst startenden, proaktiven, in die Zukunft gerichteten Verhalten von Personen, die ihre Umwelt dadurch gestalten, selbst wenn das Überwinden von Barrieren dafür notwendig ist. Dagegen zeigen Menschen mit niedrig ausgeprägter persönlicher Initiative ein reaktives Verhalten, welches sich dadurch auszeichnet, dass sie nur tun, was ihnen gesagt wird und an der Gegenwart orientiert handeln, ohne an die Zukunft zu denken. Dadurch lassen sie sich von Schwierigkeiten schnell von Zielen abbringen und reagieren auf die Umwelt, ohne diese selbst zu gestalten (Fay & Frese, 2001; Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997).

Persönliche Initiative zeigt viele Aspekte von Motivation und ist deshalb ein geeignetes Ende für den motivationalen Pfad.

2.5 Persönliche Merkmale

Wie oben erwähnt sind die Zusammenhänge von persönlichen Merkmalen im JD-R Modell noch nicht ausreichend untersucht. Deshalb soll diese Arbeit einen Beitrag leisten, die Bedeutung von persönlichen Merkmalen in der Arbeitsgestaltung zu unterstreichen.

Persönliche Charakteristik mit Auswirkungen auf die Arbeit

Leidenschaft ist allgemein als eine starke Neigung zu einer Aktivität beschrieben, die als wichtig empfunden und gemocht wird, sodass sie Bedeutung im Leben bekommt und zum Selbstzweck ohne äußeren Anreiz begonnen wird, und für die Zeit und Energie investiert wird (Vallerand et al., 2003).

Im dualistischen Modell der Leidenschaft steht der Gegensatz zwischen der harmonischen und der zwanghafter Ausprägung der Leidenschaft im Mittelpunkt (Vallerand et al., 2003).

Leidenschaft ist das Ergebnis einer autonomen Internalisierung der Tätigkeit in die Identität einer Person. Diese autonome Internalisierung tritt auf, wenn Menschen für sich selbst entschieden haben, dass sie diese Tätigkeit als wichtig erachten, ohne dass mögliche externe Einflüsse damit in Verbindung stehen. Durch diese Internalisierung entsteht eine Motivation, sich für die Tätigkeit freiwillig zu engagieren und Zeit und Energie in diese Tätigkeit zu investieren (Vallerand et al., 2003).

Zwischen harmonischer Leidenschaft und zwanghafter Leidenschaft bestehen wichtige Unterschiede, auf die nun genauer eingegangen werden soll.

Menschen mit viel harmonischer Leidenschaft geben an, dass ihre Leidenschaft ihr Leben mit neuen vielfältigen und unvergesslichen Erfahrungen bereichert und durch diese neuen Erfahrungen diese Leidenschaft noch mehr Bedeutung zugestanden bekommt. Des Weiteren geben diese Personen an, dass ihre Leidenschaft ihre besten Eigenschaften zum Vorschein bringt. Weitere wichtige Aspekte der harmonischen Leidenschaft sind, dass die Leidenschaft sich trotz ihres Gewichtes im Leben gut integrieren lässt und das Ausmaß an Energie und Zeit für diese Tätigkeit gut gesteuert werden kann (Vallerand et al., 2003).

Im Gegensatz dazu fühlen sich Personen mit viel zwanghafter Leidenschaft oft davon kontrolliert. Der Einfluss ist so groß, dass die Personen angeben, ohne dieser Tätigkeit

nicht mehr auszukommen bzw. nicht mehr ohne sie leben zu können. Diese Personen erleben zwanghafte Gefühle, da ihre Stimmung von der Ausübung der Tätigkeit abhängt. In schweren Zeiten tritt ein verstärktes Bedürfnis nach der Tätigkeit auf (Vallerand et al., 2003).

Trotz gewisser Ähnlichkeiten ist die zwanghafte Leidenschaft von einer Arbeitssucht klar abzugrenzen (Gorgievski & Bakker, 2010). So ist einer Person, welche unter Arbeitssucht leidet, egal, was diese arbeitet, während eine Person mit viel zwanghafter Leidenschaft genau die entsprechende Tätigkeit durchführen muss, um den Zwang zu stillen.

Welche Art der Leidenschaft eine Person entwickelt, hängt von Grund und Art der Internalisierung ab. Wenn eine Person sich frei entscheidet, eine Tätigkeit interessant oder wichtig zu halten, entwickelt sich eine harmonische Leidenschaft. Entsteht die Internalisierung der Arbeit oder Handlung in der Person auf Druck von außen, kann es zu einer zwanghaften Leidenschaft kommen. Für die Entstehung der zwanghaften Leidenschaft können entweder die Persönlichkeit der Person oder die Umstände, unter denen die Internalisierung stattfindet, verantwortlich sein. Ist eine Handlung für eine Person notwendig, um soziale Beziehungen oder Anerkennung zu bekommen oder um andere Bedürfnisse zu decken, führt dies zu einer zwanghaften Leidenschaft (Vallerand & Houliard, 2003).

Vallerand et al. (2003) zeigten, dass harmonische Leidenschaft signifikant sowohl mit positiven Emotionen während als auch nach der Ausübung der Tätigkeit auftritt. Des Weiteren berichteten Personen mit harmonischer Leidenschaft während der Ausübung von einem Flow (in Form von Herausforderung, Selbstbewusstsein und Kontrolle) und gesteigerter Aufmerksamkeit. In dieser Studie zeigte sich sowohl bei Personen mit viel harmonischer Leidenschaft als auch bei solchen mit viel zwanghafter Leidenschaft ein Zusammenhang zwischen ihrer Leidenschaft und dem Gefühl von Scham, wobei die mit viel harmonischer Leidenschaft negativ und die viel zwanghafter Leidenschaft positiv korrelieren. Nur Personen mit viel zwanghafter Leidenschaft berichten von negativen Gedanken und negativen Emotionen, wenn es nicht möglich ist, ihre Leidenschaft auszuüben.

In einer Arbeit mit Pflegepersonal untersuchten Vallerand, Paquet, Philippe und Charest (2010) Zusammenhänge zwischen Leidenschaft für die Arbeit und Burnout.

Zuerst wurden Querschnittsdaten von Pflegepersonal ($N = 97$) in Krankenhäusern in Frankreich erhoben, um ein Modell zu erstellen. Im zweiten Schritt wurde das Modell im Längsschnitt in Kanada getestet. Dafür wurde Pflegepersonal ($N = 236$) im Abstand von 6 Monaten befragt. In beiden Stichproben sowohl in Frankreich als auch in Kanada waren über 90% der Personen, die an der Studie teilnahmen, weiblich. Die Ergebnisse der Studien zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen harmonischer Leidenschaft und Arbeitszufriedenheit bzw. zwanghafter Leidenschaft und Konflikten mit anderen Teilen des Lebens. Arbeitszufriedenheit wirkt als Schutz vor Burnout, während das Auftreten von Konflikten die Burnout-Wahrscheinlichkeit erhöht. Harmonische Leidenschaft reduziert die Wahrscheinlichkeit von Konflikten und wirkt so wieder als Schutz gegen Burnout.

Eine erwähnenswerte Studie trugen Bélanger, Lafreniere, Vallerand und Kruglanski (2013) bei. In dieser erhoben sie, experimentell mit Hilfe von Ravens progressiven Matrizen test, (Raven, 1962) objektive Daten. Sie zeigten die leistungsfördernde Wirkung von harmonischer Leidenschaft und die leistungssenkende Wirkung von zwanghafter Leidenschaft in experimentellen Erfolgs- und Misserfolgsszenarien.

Diese Ambivalenz der Leidenschaft macht es schwierig, sie in das JD-R Modell einzufügen. Auf der einen Seite wirkt die harmonische Leidenschaft als Schutzfaktor, also wie eine Ressource, und zusätzlich zeigt sich der Zusammenhang mit Variablen, die mit Motivation in Verbindung gebracht werden können, wie Arbeitsengagement oder Arbeitszufriedenheit. Auf der anderen Seite zeigt sich aber negative Auswirkungen der zwanghaften Leidenschaft durch den Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung und Burnout (Vallerand et al., 2010).

Deshalb ist die Trennung dieser beiden Aspekte der Leidenschaft wichtig, um deren Wirkung messen zu können.

Trépanier, Fernet, Austin, Forest und Vallerand (2014) entwickelten ein Forschungsmodell, in dem die Leidenschaft als Mediator ins JD-R Modell eingefügt wurde. Einerseits wirkt darin die zwanghafte Leidenschaft als Mediator zwischen Anforderungen und Burnout-Symptomen. Andererseits verbindet die harmonische Leidenschaft als Mediator Ressourcen und Arbeitsengagement miteinander. Die Autoren begründen diese Annahme mit der Entstehung von zwanghafter Leidenschaft und harmonischer Leidenschaft, für die eben Bedingungen eine Rolle spielen, so dass

Ressourcen zu harmonischer Leidenschaft führen und Anforderungen zu zwanghafter Leidenschaft.

Auf Grund der oben besprochenen beschleunigungsbedingten Anforderungen scheint die Argumentation für die zwanghafte Leidenschaft nachvollziehbar und passend. Jedoch wird im aktuellen Forschungsmodell die harmonische Leidenschaft nicht als mit den beschleunigungsbedingten Anforderungen in direkter Beziehung stehend betrachtet. Jedoch wäre eine Moderation zwischen beschleunigungsbedingenden Anforderung und der persönlichen Initiative als Repräsentation von Motivation wahrscheinlich, außerdem könnte die harmonische Leidenschaft als Puffer im Sinne einer persönlichen Ressource auf dem energetischen Pfad wirken, wie es laut JD-R Modell auch andere Ressourcen tun.

2.6 Erkenntnisgewinn dieser Studie

Die immer größer werdende Bedeutung des Wissens und der Wissensarbeit in der Gesellschaft legt es nahe, diesem Segment der Arbeit besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Auch die hohe Flexibilität dieser Arbeitsplätze lässt darauf schließen, dass in der Wissensarbeit große Veränderungen stattfinden und damit beschleunigungsbedingte Anforderungen besonders ausgeprägt sind.

Diese Arbeit soll neue Erkenntnisse liefern, welche Zusammenhänge beschleunigungsbedingte Anforderungen mit Motivation und Wohlbefinden von Arbeitskräften in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen haben.

Weiter sollen Zusammenhänge dieser Variablen mit Leidenschaft untersucht werden, um den Prozess hinter dem JD-R Modell besser zu verstehen, da die Rolle von individuellen Merkmalen im Sinne von persönlichen Ressourcen aber auch von Risikofaktoren im JD-R Modell nicht eindeutig geklärt ist. Hier soll diese Arbeit neue Erkenntnisse zum besseren Verständnis bringen.

3 Forschungsfrage

Aufbauend auf die oben genannten Arbeiten soll die Situation von Wissensarbeitern und Wissensarbeiterinnen untersucht werden. Dabei sollen auf der einen Seite die wahrgenommenen Belastungen und deren mögliche Zusammenhänge erhoben werden. Auf der anderen Seite soll die Rolle von Leidenschaft für den Beruf untersucht werden.

Also soll diese Arbeit einen Beitrag zur Beantwortung folgender Fragen liefern:

- Wie stark werden beschleunigungsbedingte Anforderungen von Arbeitskräften in Steuerberaterkanzleien wahrgenommen?
- Welche Zusammenhänge haben diese wahrgenommenen Anforderungen mit persönlicher Initiative als Indikator für Motivation bzw. Irritation als Zeichen von Erschöpfung bei Wissensarbeitern und Wissensarbeiterinnen?
- Welche Rolle spielt Leidenschaft für den Beruf bei Steuerberatern und Steuerberaterinnen?
 - Sprechen die Daten für einen indirekten Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und Irritation über zwanghafte Leidenschaft?
 - Gibt es Hinweise, dass harmonische und zwanghafte Leidenschaft die Zusammenhänge zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative verstärkt?
 - Weisen die Daten darauf hin, dass harmonische Leidenschaft den Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen auf Irritation puffern?

4 Forschungsmodell und Hypothesen

4.1 Forschungsmodell

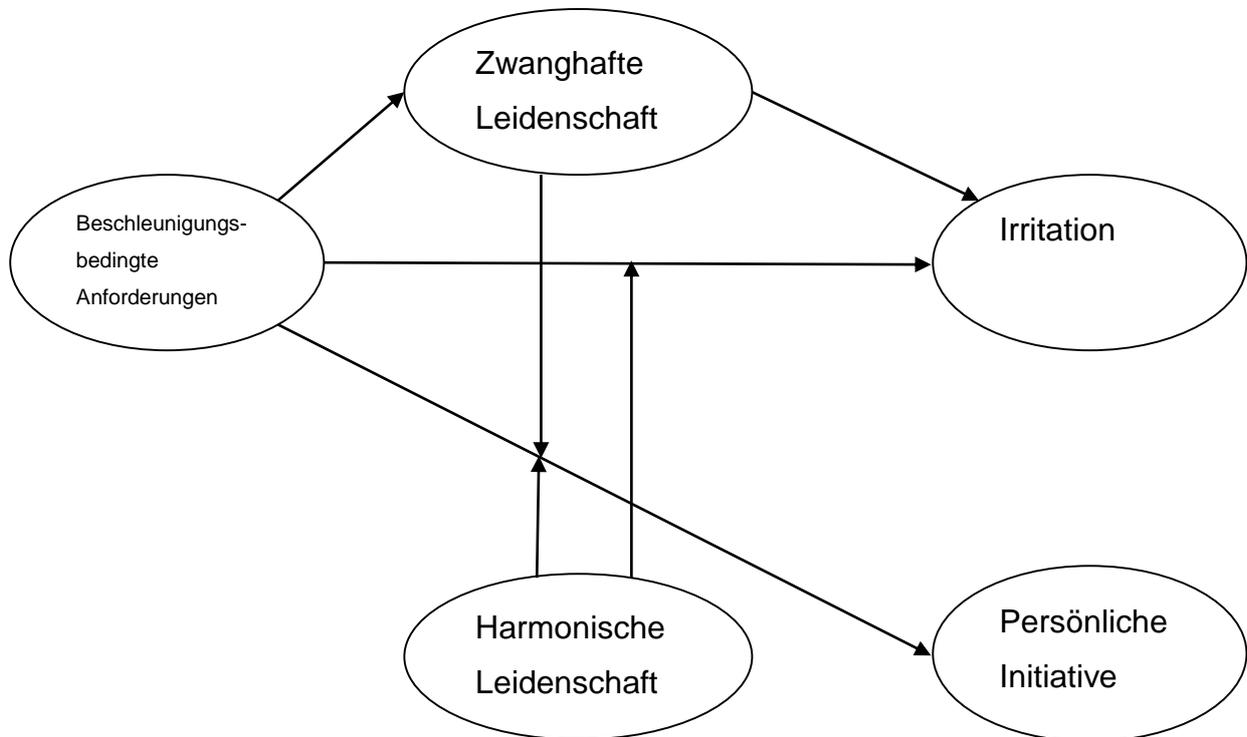


Abbildung 4 – Forschungsmodell

Angelehnt an das JD-R Modell mit einem energetischen und einem motivationalen Pfad geht auch das aktuelle Forschungsmodell (Abb.4) von den beiden Pfaden aus. Jedoch ist der Unterschied zur üblichen Annahme, dass auf Grund der Forschungsergebnisse von Aubert (2009) beide Pfade von den beschleunigungsbedingten Anforderungen ausgehen. Nach diesen Forschungsergebnissen, wonach steigende Anforderungen sowohl zu einem Gefühl der Leistungsfähigkeit ähnlichen eines Flow führen als auch zu Erschöpfung, wird sowohl ein direkter Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen mit Irritation (Hypothese 1+2) als auch persönlicher Initiative angenommen(Hypothese 3).

4.2 Hypothese 1: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und emotionaler Irritation

Hypothese 1: Beschleunigungsbedingte Anforderungen haben einen positiven Zusammenhang mit emotionaler Irritation.

Hypothese 1.a: Je größer die Arbeitsintensivierung ist, desto größer ist die emotionale Irritation.

Hypothese 1.b: Je größer verstärkte berufsbezogene Planungs- und Entscheidungsanforderungen sind, desto größer ist die emotionale Irritation.

Hypothese 1.c: Je größer verstärkte wissensbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die emotionale Irritation.

Hypothese 1.d: Je größer verstärkte fähigkeitsbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die emotionale Irritation.

4.3 Hypothese 2: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und kognitiver Irritation

Hypothese 2: Beschleunigungsbedingte Anforderungen haben einen positiven Zusammenhang mit kognitiver Irritation.

Hypothese 2.a: Je größer die Arbeitsintensivierung ist, desto größer ist die kognitive Irritation.

Hypothese 2.b: Je größer verstärkte berufsbezogene Planungs- und Entscheidungsanforderungen sind, desto größer ist die kognitive Irritation.

Hypothese 2.c: Je größer verstärkte wissensbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die kognitive Irritation.

Hypothese 2.d: Je größer verstärkte fähigkeitsbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die kognitive Irritation.

4.4 Hypothese 3: Zusammenhang von beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative

Beschleunigungsbedingte Anforderungen haben einen Zusammenhang mit persönlicher Initiative.

Hypothese 3.a: Je größer die Arbeitsintensivierung ist, desto größer ist die persönliche Initiative.

Hypothese 3.b: Je größer verstärkte berufsbezogene Planungs- und Entscheidungsanforderungen sind, desto größer ist die persönliche Initiative.

Hypothese 3.c: Je größer verstärkte wissensbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die persönliche Initiative.

Hypothese 3.d: Je größer fähigkeitsbezogene Lernanforderungen sind, desto größer ist die persönliche Initiative.

Die Rolle der Leidenschaft für die Arbeit im aktuellen Forschungsmodell

Leidenschaft zeigt mannigfaltige Zusammenhänge. Harmonische Leidenschaft wirkt immer als Ressource, da in Untersuchungen ein positiver Zusammenhang mit positiven Gefühlen und Motivationsaspekten gefunden wurde und die Folgen von negativen Einflüssen reduziert werden (Forest et al., 2011; Vallerand et al., 2003). Für die zwanghafte Leidenschaft ist es schwieriger eine Zuordnung zu finden. Auf der einen Seite wurde eine positive Wirkung auf Motivation bzw. Leistung gefunden, was auf eine Ressource hinweist (Vallerand & Houliort, 2003; Lafrenière, St-Louis, Vallerand & Donahue, 2012). Auf der anderen Seite wird die zwanghafte Leidenschaft aber auch mit negativen Gefühlen und Gedanken sowie Erschöpfung in Verbindung gebracht, was eher einer Anforderung entsprechen würde (Vallerand & Houliort, 2003).

Bezüglich der Rolle der zwanghaften Leidenschaft auf dem energetischen Pfad folgt diese Arbeit der Argumentation von Trépanier et al. (2014), wonach die zwanghafte Leidenschaft zwischen Anforderungen und Erschöpfung einen indirekten Zusammenhang bewirkt. Begründet wird diese Annahme damit, dass auf Grund der Anforderungen die Internalisierung der Leidenschaft nicht von der Person autonom

erfolgt, sondern auf Grund des Drucks der Anforderungen von außen erzwungen wird. Dieser Argumentation wird im aktuellen Forschungsmodell gefolgt und eben ein indirekter Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und sowohl emotionaler als auch kognitiver Irritation angenommen (Hypothesen 4 und 5).

4.5 Hypothese 4: Die Rolle der zwanghaften Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu emotionaler Irritation

Beschleunigungsbedingte Anforderungen und emotionale Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 4.a: Arbeitsintensivierung und emotionale Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 4.b: Berufsbezogene Planungs- und Entscheidungsanforderungen und emotionale Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 4.c: Wissensbezogene Lernanforderungen und emotionale Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 4.d: Fähigkeitsbezogene Lernanforderungen und emotionale Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

4.6 Hypothese 5: Die Rolle von zwanghafter Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu kognitiver Irritation

Beschleunigungsbedingte Anforderungen und kognitive Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 5.a: Arbeitsintensivierung und kognitive Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 5.b: Berufsbezogene Planungs- und Entscheidungsanforderungen und kognitive Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 5.c: Wissensbezogene Lernanforderungen und kognitive Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Hypothese 5.d: Fähigkeitsbezogene Lernanforderungen und kognitive Irritation hängen indirekt über zwanghafte Leidenschaft zusammen.

Da Vallerand (2012) bei der Entstehung von harmonischer Leidenschaft ausschließlich von internalen Gründen und Prozessen ausgeht, wird hier kein Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und harmonischer Leidenschaft angenommen. Aus den verschiedenen möglichen Einflussmöglichkeiten der persönlichen Ressourcen von van den Heuvel et al. (2010) wird für die harmonische Leidenschaft in dieser Arbeit ein Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Umweltbedingungen und der Erschöpfung der Ressourcen angenommen. Deshalb wird hier eine Wirkung von harmonischer Leidenschaft auf den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und beiden Formen der Irritation im Sinne eines Puffers angenommen (Hypothese 6 und 7).

4.7 Hypothese 6: Die Rolle von harmonischer Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu emotionaler Irritation

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und emotionaler Irritation.

Hypothese 6.a: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Irritation.

Hypothese 6.b: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Autonomieanforderungen und emotionaler Irritation.

Hypothese 6.c: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und emotionaler Irritation.

Hypothese 6.d: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen Fertigkeiten bezogenen Lernanforderungen und emotionaler Irritation.

4.8 Hypothese 7: Die Rolle von harmonischer Leidenschaft auf dem energetischen Pfad zu kognitiver Irritation

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und kognitiver Irritation.

Hypothese 7.a: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und kognitiver Irritation.

Hypothese 7.b: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Autonomieanforderungen und kognitiver Irritation.

Hypothese 7.c: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und kognitiver Irritation.

Hypothese 7.d: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto schwächer ist der Zusammenhang zwischen fähigkeitsbezogenen Lernanforderungen und kognitiver Irritation.

Auf dem motivationalen Pfad werden den beschleunigungsbedingten Anforderungen Beziehungen mit Motivation postuliert, ähnlich einer Ressource (vgl. Forest et al., 2011). Da hier auch die leistungsfördernden Aspekte der zwanghaften Leidenschaft im Vordergrund stehen, wird diese hier als personale Ressource betrachtet. Deshalb wird auch kein indirekter Zusammenhang angenommen, sondern ein Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative. Auch hier wird wieder auf das Modell von van den Heuvel et al. (2010) zurück gegriffen.

4.9 Hypothese 8: Die Rolle der zwanghaften Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad zu persönlicher Initiative

Zwanghafte Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.

Hypothese 8.a: Je größer zwanghafte Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und persönlicher Initiative.

Hypothese 8.b: Je größer zwanghafte Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Autonomieanforderungen und persönlichen Initiative.

Hypothese 8.c: Je größer zwanghafte Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und persönlicher Initiative.

Hypothese 8.d: Je größer zwanghafte Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen fähigkeitsbezogenen Lernanforderungen und persönlicher Initiative.

Ebenso wird für die harmonische Leidenschaft angenommen, dass sie auf dem motivationalen Pfad wie eine Ressource wirkt und so den Zusammenhang der beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative verstärkt.

4.10 Hypothese 9: Die Rolle der harmonischen Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad zu persönlicher Initiative.

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.

Hypothese 9.a: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und persönlicher Initiative.

Hypothese 9.b: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Autonomieanforderungen und persönlicher Initiative.

Hypothese 9.c: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und persönlicher Initiative.

Hypothese 9.d: Je größer harmonische Leidenschaft ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen fähigkeitsbezogenen Lernanforderungen und persönlicher Initiative.

5 Methode

5.1 Untersuchungsablauf

Die Studie wurde bei Steuerberatungskanzleien in Österreich und Deutschland durchgeführt. Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder stellte die e-Mailadressen aller Österreichischen Steuerberatungskanzleien, die einer Weitergabe an Dritte zugestimmt haben, zur Verfügung, wodurch der Link für die Online-Erhebung verschickt werden konnte.

In Deutschland veröffentlichten einige Landessteuerberaterkammern den Link auf deren Homepages und in deren Aussendungen.

Die Erhebung fand mittels Onlinefragebogen, erstellt in Unipark, statt: www.unipark.de

Um für die Kanzleien einen Anreiz zur Mitarbeit zu schaffen, wurden ihnen einige Auswertungen so wie ein Vergleich zwischen Österreich und Deutschland nach der Erhebung online zur Verfügung gestellt.

Die Umfrage fand im Sommer 2013 statt, da im Sommer der Arbeitsaufwand für die Kanzleien am geringsten sein sollte. Erkenntnisse von Burger und Stieger (2013) zu Online-Erhebungen wurden bei der Erstellung des Fragebogens berücksichtigt, um die Abbruchwahrscheinlichkeit möglichst gering zu halten sowie gute Reliabilität und Validität der Daten zu erzielen. Die Erkenntnisse zeigen, dass Personen nicht gezwungen werden sollen zu antworten, da dies häufig zu einem Abbruch der Erhebung führt oder Antwortmöglichkeiten zufällig, also ohne Bezug zur Frage, ausgewählt werden. Jedoch können die Probanden darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie Fragen vergessen haben, wenn diese Information übergangen werden kann. Ebenso sollte der Fragebogen nicht zu lange sein, um die befragte Person nicht zu langweilen oder zu ermüden. Zusätzlich kann auch ein

Fortschrittsbalken eingefügt werden um zu motivieren, den Fragebogen bis zum Ende auszufüllen.

Die Fragebögen wurden je nach Position und Tätigkeit im Unternehmen angepasst. So bekamen Kanzleileitungen und angestellte Arbeitskräfte unterschiedliche Fragen und bei manchen Fragen wurden je nach Tätigkeit die Formulierungen angepasst. Bei Kanzleileitungen wird vollständige Autonomie und Handlungsspielraum angenommen, da sie sich am obersten Ende der Hierarchie befinden.

5.2 Stichprobe

Die endgültige Stichprobe bestand aus insgesamt 392 Fachkräften aus der Steuerberatung, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt hatten. Davon waren 54,1% weiblich und 45,9% männlich. Das Alter der Versuchspersonen lag zwischen 18 und 79 Jahren ($M = 42$, $SD = 11,65$). Die Beschäftigungsdauer im Unternehmen wurde zwischen 0 und 50 Jahren angegeben ($M = 12,23$; $SD = 9,81$). Bei der Position gaben 51,5% an Kanzleileitung zu sein, 20% Angestellte oder Angestellter mit Teamleitung und 28,5% Angestellte oder Angestellter ohne Leitungsfunktion. Als Berufsbezeichnung gaben 72,5% an, Steuerberater bzw. Steuerberaterin zu sein, 8,7% Steuerfachkraft, 8,1% Buchhalter bzw. Buchhalterin und 10,7% hatten andere Berufe. 307 (78%) der ausgefüllten Fragebögen wurden von österreichischen Arbeitskräften ausgefüllt und 84 (21%) kamen von deutschen Arbeitskräften. Der Rücklauf entspricht damit etwa 15%, was laut der österreichischen Kammer für Steuerberater (mündliche Rückmeldung, 2013) höher ist als üblich. Für Deutschland kann die Rücklaufquote auf Grund der unterschiedlichen und vielfältigen Kommunikationswege nicht angegeben werden.

5.3 Erhebungsinstrumente

Der gesamte Fragebogen ist im Anhang 1 eingefügt. Dieser ist umfangreicher als es für diese Arbeit notwendig gewesen wäre, da diese Arbeit ein Teil eines größeren Projektes ist.

5.3.1 Unabhängige Variablen - Beschleunigungsbedingte Anforderungen

Mit Hilfe der Intensification of Job Demands Scale (IDS) von Kubicek, Paškvan und Korunka (2014) bewerteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf einer fünfstufigen Skala die Veränderung in den letzten fünf Jahren. Insgesamt umfasst der Fragebogen 24 Items für die von Kubicek und Korunka (2014) identifizierten Bereiche der Veränderung in der Arbeitswelt. In dieser Studie wurden die Subskalen „Arbeitsidentifizierung“, „Jobbezogene Autonomieanforderungen - Autonomie bzw. Selbstkontrolle“, „Lernanforderung – Neuorientierung von Wissen“ und „Lernanforderung – Neuorientierung von Arbeitspraktiken“ vorgegeben.

Die Subskala „Karrierebezogene Autonomieanforderungen – Unsicherheitsmanagement - Karriereplanung und –entscheidungen“ (Kubicek et al., 2014) wurde nicht erhoben, da auf Grund des Fachkräftemangels diese Anforderungen für hochqualifizierte Arbeitskräfte, wie Steuerberater und Steuerberaterinnen, nicht als relevant angenommen wurde.

Die Lernanforderungen wurden aus inhaltlichen Gründen getrennt, da sich das Erlernen neuen Wissens und neuer Fertigkeiten in mehreren Punkten unterscheiden. Erstens hängt die Notwendigkeit, neue Fertigkeiten zu erlernen, stark von der jeweiligen Kanzlei ab, während die Menge des Wissens von der Legislative des Staates abhängt und zweitens haben sich Steuerberaterinnen und Steuerberater das Wissen inhaltlich ausgesucht, während das Erlernen neuer Fertigkeiten ein notwendiges Übel darstellt, um neue Hilfsmittel einsetzen oder Organisationsänderung durchführen zu können (Kubicek et al., 2014). Es wurden 3 Items für wissensbezogene Lernanforderungen, wie zum Beispiel „In den letzten 5 Jahren muss man sich häufiger auf den aktuellen Wissensstand bringen.“, und 3 Items für fertigkeitenbezogene Lernanforderungen vorgegeben, wie zum Beispiel „In den letzten 5 Jahren muss man sich häufiger mit neuen Arbeitsvorgängen vertraut machen“. Das Cronbachs α der Skala Lernanforderung – Wissen wurde mit .87 berechnet und jenes für Lernanforderung – Fertigkeiten mit .86.

Die jobbezogenen Autonomieanforderungen - Autonomie bzw. Selbstkontrolle Autonomie (werden im weiteren Text kurz als Autonomie oder Autonomieanforderungen bezeichnet) wurden nicht bei den Kanzleileitungen erhoben, da bei dieser Teilstichprobe schon immer ein Maximum erreicht ist. Allen angestellten Arbeitskräften wurden 5 Items, wie zum Beispiel „In den letzten 5 Jahren muss man Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.“ dazu vorgegeben (Kubicek et al., 2014). Diese Skala wurde Kanzleileitungen nicht vorgegeben, weshalb die Stichprobe hier $N = 189$ ist. Das Cronbachs α für diese Skala ist .92.

Die Arbeitsintensivierung wurde mit weiteren 5 Items abgefragt (Kubicek et al., 2014). Das Cronbachs α für diese Skala ist .88. Ein Beispielitem ist „In den letzten 5 Jahren hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt.“

Insgesamt waren also 16 Aussagen auf einer fünfstufigen Skala von 1 (*Nein, gar nicht*) bis 5 (*Ja, völlig*) zu bewerten.

5.3.2 Abhängige Variablen – Irritation und Persönliche Initiative

Irritation

Irritation stellt ein valides und Kultur sowie Branchen übergreifend getestetes Instrument dar, welches die subjektiv wahrgenommen Belastungen im Arbeitskontext misst. Dabei wird sowohl die emotionale als auch die kognitive Belastung erhoben (Mohr, Rigotti & Müller 2005). Diese Skala besteht aus zwei Subskalen. Emotionale Irritation besteht aus fünf Items und kognitive Irritation aus drei. Items wie „Ich reagiere gereizt, obwohl ich das überhaupt nicht will“, für emotionale Irritation oder „Es fällt mir schwer nach der Arbeit abzuschalten.“, für kognitive Irritation, wurden auf einer siebenstufigen Skala von 1 (*überhaupt nicht*) bis 7 (*voll und ganz*) bewertet.

Zur Überprüfung der Skala wurde eine Faktoranalyse durchgeführt, welche die beiden Faktoren bestätigt. Mohr et al. (2005) berichten von Reliabilität zwischen .81 und .91 für die kognitive Irritation und .80 und .91 für die emotionale Irritation. Dafür analysierten Mohr und Kollegen zwanzig Studien aus verschiedenen Branchen und europäischen Ländern.

In der aktuellen Studie ergab sich für die emotionale Irritation ein Cronbachs α von .87 und für die kognitive Irritation von .89.

Persönliche Initiative

Diese Skala (Fay & Frese, 2001) besteht aus sechs Aussagen, wie zum Beispiel: „Ich tue meist mehr als von mir gefordert wird.“, welche auf einer fünfstufigen Skala von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) bewertet werden. Der Fragebogen wurde in elf Stichproben in unterschiedlichen Kulturen und Branchen validiert, diese setzen sich wie folgt zusammen: Studenten und Studentinnen aus Holland (vgl. Rybowskiak, Garst, Frese & Batinic, 1999) und Deutschland (vgl. Fay, Böckel, Kamps, Wotschke & Frese, 2000), Besitzer und Besitzerinnen von Unternehmen (bis zu fünfzig Arbeitskräften) in Deutschland (vgl. Rauch, Frese & Sonnentag, 2000), Uganda (vgl. Koop, De Reu & Frese), Südafrika (vgl. Van Steekelenburg, Lauw & Frese, 2000) und Zimbabwe (vgl. Krauss, Frese & Friedrich, 2000), Angestellte im mittleren Management aus deutschen Unternehmen (vgl. Baer & Frese, 2000), Arbeitern und Arbeiterinnen aus der deutschen Stahlindustrie (vgl. Frese, Teng & Wijnen, 1999) sowie Pflegepersonal aus drei Krankenhäusern in Deutschland (diese Studie wurde nicht veröffentlicht).

Cronbachs α wird von Sonnentag (2003) mit .84 angegeben in der aktuellen Studie beträgt es Cronbachs α = .82.

5.3.3 Moderator- und Mediatorvariablen – Leidenschaft für die Arbeit

Leidenschaft

Zur Erhebung der Leidenschaft wurde der Fragebogen von Vallerand et al. (2003) gekürzt und an den Aufgabenbereich angepasst. Die ursprünglich je sieben Items für harmonische und zwanghafte Leidenschaft wurden auf jeweils drei reduziert. Bewertet wurden die Aussagen von 1 (*überhaupt nicht*) bis 7 (*völlig*) auf einer siebenstufigen Skala. Diese sechs Items lieferten gute Ergebnisse in der Faktorenanalyse (siehe Anhang 2) und zeigten Cronbachs α von .70 für die zwanghafte Leidenschaft und .59 für die harmonische Leidenschaft. Die hier verwendeten gekürzten Skalen zeigen ein deutlich schlechteres Cronbachs α als es in anderen Studien gemessen wurde, beispielsweise zwanghafte Leidenschaft von α = .80 und harmonischen Leidenschaft von α = .71 (Donahue et al., 2012) oder zwanghafte Leidenschaft α = .84 und harmonische Leidenschaft α = .79 (Stenseng, 2008). Ein Beispielitem für die harmonische Leidenschaft ist „Meine Arbeit ist gut in mein Leben integriert.“, und für

die zwanghafte Leidenschaft „Meine Arbeit ist das Einzige, das mich wirklich befriedigt.“.

5.3.4 Kontrollvariablen

Um den Einfluss von Kontrollvariablen berücksichtigen zu können, wurden die soziodemografischen Angaben der Nationalität, des Geschlechts sowie die arbeitsplatzbezogenen Angaben der Dauer der Zugehörigkeit im Unternehmen und ob es sich um eine Kanzleileitung handelt, berücksichtigt. Geschlecht und Nation mussten aus einer Liste ausgewählt werden aus 1 (*weiblich*) oder 2 (*männlich*) bzw. 1 (Österreich), 2 (Deutschland) oder 3 (*Andere*). Für die Dauer im Unternehmen sollten in ein Feld die Zeit in Jahren eingetragen werden, dadurch ergaben sich metrische Daten. Für die Position musste 2 (*selbstständig/ Kanzleiführung*), 3 (*angestellt mit Teamleitungsfunktion*) oder 3 (*angestellt ohne Teamleitungsfunktion*) ausgewählt werden. Es wurden später 1 (*Kanzleileitung*) und 2 (*Arbeitskraft*) gegenübergestellt, in dem angestellte mit und ohne Teamleitungsfunktion zu einer Kategorie zusammengefasst wurden.

Für die Hypothesen, in denen die Arbeitsintensivierung vorkommt, wird zusätzlich die Skala, Zeitdruck aus dem Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA) (Semmer, Zapf & Dunckel, 1999) und für die Hypothesen, in denen die Autonomieanforderungen vorkommen, der Handlungsspielraum ebenfalls aus dem ISTA (Semmer, Zapf & Dunckel, 1999) kontrolliert. Ein Itembeispiel für den Zeitdruck ist „Wie oft stehen Sie unter Zeitdruck?“. Die vier Items dieser fünfstufigen Skala mussten von 1 (*Sehr selten/nie*) bis 5 (*Sehr oft fast ununterbrochen*) bewertet werden. In dieser Studie ergab sich ein Cronbachs $\alpha = .83$. Hier ein Beispielitem der Subskala Handlungsspielraum: „Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen“, diese mussten von 1 (*Sehr wenig*) bis 5 (*sehr viel*) bewertet werden. Hierfür ergab sich ein Cronbachs $\alpha = .85$.

5.3.5 Soziodemografische Daten

Zur Beschreibung der Stichprobe wurden das Alter und die Tätigkeit im Unternehmen erhoben. Für das Alter wurde nach dem Alter in Jahren gefragt, wodurch sich metrische Daten ergaben. Für Tätigkeit konnten die Personen aus einer Liste auswählen. Für die Tätigkeit waren die Auswahlmöglichkeiten 1 (*Steuerberater/-in*), 2 (*Steuerfachangestellte/-r*), 3 (*Buchhalter/-in*) oder 4 (*Sonstiges*)

5.4 Auswertungsverfahren

Die Auswertung der Daten erfolgte mittels IBM SPSS 23. Wie üblich wurde die Irrtumswahrscheinlichkeit mit 5% festgelegt.

Zuerst wurden die Skalen mittels Faktorenanalyse geprüft. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse finden sich im Anhang 2.

Als erster Schritt wurden mittels linearer Regression die Einflüsse potentieller Kontrollvariablen auf die abhängigen Variablen ermittelt und danach die direkten Zusammenhänge der beschleunigungsbedingten Anforderungen mit den abhängigen Variablen.

Danach wurde mit dem Makro von Hayes (Hayes, 2012; Preacher, Rucker & Hayes, 2007) der Einfluss der Leidenschaft als Moderator und der indirekte Zusammenhang überprüft. Dabei wird ein Bootstrap-Verfahren verwendet. Dieses zieht 5000 Stichproben aus den vorhandenen Daten. Bei den Ergebnissen wird deshalb ein Konfidenzintervall angegeben, in welchem sich der wahre Wert zu 95% befindet. Das Ergebnis ist signifikant, wenn dieses Konfidenzintervall den Wert Null nicht einschließt, also sowohl die untere als auch die obere Grenze negativ sind oder beide Grenzen positiv sind. In dieser Untersuchung wurden Modell 1 (eine einfache Moderation) und Modell 4 (eine einfache Mediation) verwendet. Bei der Untersuchung des indirekten Zusammenhangs wird c als gesamter Zusammenhang zwischen UV und AV bezeichnet und c' der korrigierte Zusammenhang, wenn der indirekte Zusammenhang berücksichtigt wird. Der indirekte Zusammenhang setzt sich aus a dem Zusammenhang von der UV zum Mediator und b den Zusammenhang zwischen Mediator und UV zusammen (Hayes, 2013). Für die signifikanten Moderationen sind Interaktionsgrafiken vorhanden.

6 Ergebnisse

6.1 Deskriptive Ergebnisse

Interkorrelationen und deskriptive Daten

Die Tabelle 1 zeigt die Mittelwerte und die Korrelationen zwischen den verwendeten Skalen. Die Korrelationen zwischen Handlungsspielraum und Autonomieanforderungen mit Kanzleileitung fehlen, da Kanzleileitungen diese Skala nicht vorgegeben bekamen.

Die Mittelwerte der beschleunigungsbedingten Anforderungen liegen deutlich über der Skalenmitte von 3. Besonders hoch ist der Wert bei Lernanforderung – Wissen mit $M = 3.86$ gefolgt von $M = 3.32$ für Lernanforderung – Fertigkeiten, $M = 3.25$ für Autonomieanforderungen und Arbeitsintensivierung mit $M = 3.10$. Also wird die Steigerung der Lernanforderung – Wissen am stärksten war genommen, gefolgt von Lernanforderung – Fertigkeiten, Autonomie und am wenigsten der Arbeitsintensivierung. Der Wert der steigenden Lernanforderung des Wissens ist hoch, während die Arbeitsintensivierung mittelmäßig ausgeprägt ist.

Der Mittelwert der emotionalen Irritation liegt mit $M = 2.73$ um einen Skalenpunkt unter dem der kognitiven Irritation mit 3.73. Damit wird laut den Angaben der befragten Personen mäßig viel emotionale Belastung wahrgenommen, während die kognitive Belastung hoch ist.

Die Mittelwerte der Leidenschaft liegen mit 3.07 für die zwanghafte Leidenschaft und 5.08 für die harmonische Leidenschaft zwei Skalenpunkte auseinander, damit geben die befragten Personen an, eine hohe Ausprägung der harmonischen Leidenschaft zu haben gegenüber einer mäßig ausgeprägten zwanghaften Leidenschaft. Die Skalenmitte 4 würde für eine mittelmäßige Ausprägung sprechen.

Tabelle 1 – Interkorrelationen, deskriptive Daten und Reliabilität der verwendeten Skalen

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Land	1.24	0.43															
2 Geschlecht	1.46	0.50	-.06														
3 Dauer im Unternehmen	12.23	9.81	-.06	.21**													
4 Kanzleileitung	1.49	0.50	-.01	-.43**	-.45**												
5 Zeitdruck	3.29	0.90	.09	.03	.11*	-.16**	(.83)										
6 Handlungsspielraum	3.68	0.80	-.01	.14	.26**	. ^c	.15*	(.85)									
7 AI	3.10	0.96	.06	-.02	.03	-.09	.62**	.03	(.88)								
8 AU	3.25	1.09	-.01	.08	.08	. ^c	.34**	.35**	.44**	(.92)							
9 LK	3.86	0.88	-.07	.01	.03	-.06	.27**	.17*	.44**	.52**	(.87)						
10 LS	3.32	0.87	.06	.02	.04	-.06	.30**	.09	.52**	.38**	.64**	(.86)					
11 zwanghafte Leidenschaft	3.07	1.29	.17**	.09	.19**	-.12*	.34**	.02	.29**	.18*	.07	.12*	(.70)				
12 harmonische Leidenschaft	5.08	0.99	.04	.08	.07	-.08	.12*	.30**	.02	.12	.07	.06	.28**	(.56)			
13 emotionale Irritation	2.73	1.14	.12*	.03	.08	-.07	.26**	-.07	.30**	.15*	.10	.11*	.36**	-.11*	(.87)		
14 kognitive Irritation	3.73	1.55	.12*	.04	.01	-.10	.35**	-.04	.34**	.18*	.16**	.15**	.52**	.05	.51**	(.89)	
15 persönliche Initiative	3.62	0.58	-.01	.06	.02	-.11*	.25**	.22**	.18**	.37**	.30**	.23**	.05	.28**	-.03	.14**	(.82)

Interkorrelationen nach Pearson ($n = 392$) AU und Handlungsspielraum wurde nicht bei Kanzleileitungen erhoben ($n = 189$). AI = Arbeitsintensivierung; AU = Jobbezogene Autonomieanforderungen - Autonomie bzw. Selbstkontrolle; LK = Lernanforderung – Wissen; LS = Lernanforderung – Fertigkeiten. In der Hauptdiagonale steht das Cronbachs α der jeweiligen Skala.

Die Einträge in der Diagonale entsprechen den Cronbachs α der jeweiligen Skala.

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

Land: 1 = Österreich; 2 = Deutschland

Gender: 1 = weiblich

2 = männlich

Kanzleileitung: 1 = Kanzleileitung 2 = Arbeitskraft

6.2 Hypothesenprüfung

Einfluss der Kontrollvariablen

Zuerst werden die Zusammenhänge möglicher Kontrollvariablen mit den abhängigen Variablen mittels linearer Regression untersucht. Dazu werden lineare Regressionen zu allen AVs gerechnet, es werden dabei für die verschiedenen UVs verschiedene KVs berücksichtigt. In der Hypothesenprüfung werden nur die Variablen mit signifikantem Zusammenhang berücksichtigt, um das Modell nicht zu überladen (Bortz & Döring, 2009).

In Tabelle 2 finden sich die Ergebnisse der linearen Regressionen, um die Zusammenhänge möglicher KVs, die in Verbindung mit Arbeitsintensivierung eine Rolle spielen könnten, aufzuzeigen. Für die Hypothesen, in denen ein Zusammenhang mit Arbeitsintensivierung untersucht wird, sollte der Zusammenhang mit Zeitdruck berücksichtigt werden, da es einen signifikanten Zusammenhang von Zeitdruck mit emotionaler Irritation, kognitiver Irritation und persönlicher Initiative gibt. Die signifikante Korrelation, die zwischen emotionaler Irritation bzw. kognitiver Irritation mit der KV Land gefunden wurde, verliert ihre Signifikanz unter Berücksichtigung des Einflusses der anderen möglichen KVs.

Tabelle 2 - Einfluss der KVs für Arbeitsintensivierung

Prädikatoren	Emotionale Irritation			Kognitive Irritation			Persönliche Initiative		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
(Konstante)	1.37	.47	<.01	1.62	.62	<.01	3.37	.24	<.001
Land	0.25	.13	.06	0.33	.18	.06	-0.06	.07	.37
Geschlecht	0.03	.13	.79	0.05	.17	.77	0.01	.07	.83
Dauer im Unternehmen	0.01	.01	.38	-0.01	.01	.39	-0.00	.00	.24
Kanzleileitung	-0.05	.14	.70	-0.15	.18	.40	-0.13	.07	.08
Zeitdruck	0.31	.07	<.001	0.36	.09	<.001	0.17	.03	<.001
R^2	.08		<.001	.13		<.001	.08		<.001
F (df)	6.28 (5, 364)			11.30 (5, 364)			6,48 (5, 364)		

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der linearen Regression von KV, die einen Zusammenhang mit Autonomieanforderungen haben könnten. Für die Hypothesen, die im Zusammenhang mit Autonomieanforderungen stehen, sollte der Zusammenhang zwischen emotionaler Irritation und Dauer der Zugehörigkeit im Unternehmen berücksichtigt werden, da hier ein signifikanter Zusammenhang besteht. Für die Hypothesen von Autonomieanforderung und persönlicher Initiative sollte der Handlungsspielraum berücksichtigt werden, da hier ein signifikanter Zusammenhang zwischen persönlicher Initiative und Handlungsspielraum gefunden wurde. Die ursprünglich signifikante Korrelation zwischen emotionaler Irritation bzw. kognitiver Irritation mit der KV Land verliert ihre Signifikanz unter Berücksichtigung des Einflusses der anderen möglichen KVs.

Tabelle 3 - KVs für Autonomieanforderung

Prädikatoren	Emotionale Irritation			Kognitive Irritation			Persönliche Initiative		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
(Konstante)	3.09	.05	<.001	3.83	.71	<.001	2.93	.26	<.001
Land	0.05	.19	.80	0.34	.27	.22	0.04	.10	.66
Geschlecht	-0.05	.19	.80	0.03	.27	.92	0.02	.10	.83
Dauer im Unternehmen	0.04	.01	<.01	0.02	.12	.32	-	.01	.07
Handlungsspielraum	-0.20	.11	.07	-0.23	.16	.13	0.17	.06	<.01
<i>R</i> ²	.06		<.05	.02		<.05	.06		<.05
<i>F</i> (<i>df</i>)	2.59 (4, 176)			1.10 (4, 176)			2.68 (4, 176)		

Für beide Lernanforderungen werden dieselben KVs mit Hilfe linearer Regressionen analysiert, zu denen die Ergebnisse in Tabelle 4 zu finden sind. Es zeigen sich hier signifikante Zusammenhänge zwischen beiden Arten von Irritation mit dem Land. Für Hypothesen, in denen persönliche Initiative und eine Lernanforderung untersucht wird, sollte die Kanzeileitung berücksichtigt werden. Natürlich nicht für die

Autonomieanforderungen, da bei den Kanzleileitungen die Autonomieanforderungen nicht erfragt wurde.

Tabelle 4 - KV für Lernanforderungen (Lernanforderung – Wissen und Lernanforderung – Fertigkeiten)

Prädikatoren	Emotionale Irritation			Kognitive Irritation			Persönliche Initiative		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
(Konstante)	2.44	.42	<.001	3.65	.57	<i>p</i>	3.95	.22	<.001
Land	0.31	.14	.02	0.44	.19	<.001	-0.03	.07	.69
Geschlecht	0.01	.13	.96	-0.00	.18	.02	-0.00	.07	.99
Dauer im Unternehmen	0.01	.14	.27	-0.00	.001	.98	-0.00	.00	.38
Kanzleileitung	-0.13	.14	.36	-0.30	.19	.65	-0.17	.07	.02
<i>R</i> ²			.06	.02		.06	.02		
<i>R</i> ²	0.02		.06	.06		.02	.08		<.001
F (<i>df</i>)		2.28 (4, 365)			2.279 (4, 365)			1.60 (4, 365)	

Hypothese 1 und Hypothese 4

Zur Analyse dieser Hypothesen wurde das Modell 4 des Process von Hayes verwendet.

Arbeitsintensivierung und emotionale Irritation - Hypothese 1a + 4a

Die Ergebnisse zeigen sowohl einen signifikanten direkten Zusammenhang der Arbeitsintensivierung und der emotionale Irritation (c' : $B=.03$, $SE=.08$, $p=.018$) wie in Hypothese 1a postuliert, als auch eine teilweise Mediation durch zwanghafte Leidenschaft (a : $B = 0.16$, $SE = .08$, $p=.04$; b : $B = .25$, $SE=.04$, $p <.001$). Es wurde ein signifikanter indirekter Zusammenhang $= .04$, $SE = .02$, $p < .05$, 95% CI: .01 bis .09 festgestellt. Tabelle 5 enthält alle Ergebnisse der Analyse des direkten und indirekten Zusammenhangs über die zwanghafte Leidenschaft zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Irritation. Damit kann sowohl Hypothese 1a, die einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Irritation postuliert, als auch Hypothese 4a, die einen indirekten Zusammenhang über die zwanghafte Leidenschaft besagt, beibehalten werden.

Tabelle 5 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese1a und 4a)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .18, p < .001$				
Arbeitsintensivierung auf emotionale Irritation (<i>c</i>)	.31	.07	4.33	<.001
Arbeitsintensivierung und zwanghafte Leidenschaft (<i>a</i>)	.16	.08	2.02	.04
zwanghafte Leidenschaft und emotionale Irritation (<i>b</i>)	.25	.04	5.76	<.001
korrigiert Arbeitsintensivierung auf emotionale Irritation (<i>c'</i>) unter Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft	.27	.07	3.90	<.001
Zeitdruck	.03	.08	.39	.70
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>LL 95% CI</i>	<i>UL 95% CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhangs	.04	.02	.01	.09

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Autonomieanforderung und emotionale Irritation 1b + 4b

Es zeigt sich ein signifikanter indirekter Zusammenhang zwischen der Autonomieanforderung durch die zwanghafte Leidenschaft (*a*: $B = .16, SE = .08, p = .04$; *b*: $B = .25, SE = .04, p < .001$) auf die affektive Irritation. Da ohne Einbeziehung der zwanghaften Leidenschaft kein direkter Zusammenhang festgestellt werden konnte, wird nicht von einer Mediation gesprochen. Tabelle 6 zeigt alle Ergebnisse der Analyse der Hypothesen 1b und 4b. Hypothese 1b sagt einen direkten Zusammenhang zwischen Autonomieanforderungen und emotionaler Irritation voraus und Hypothese 4b einen indirekten Zusammenhang über zwanghafte Leidenschaft. Aufgrund der Ergebnisse muss die Hypothese 1b verworfen werden, während die Hypothese 4b

beibehalten werden kann. Denn es wurde ein signifikanter indirekter Zusammenhang = .04, $SE = .03$, $p < .05$, 95% *CI*: .002 bis .10 festgestellt.

Tabelle 6 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1b und 4b)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .13$, $p < .001$				
Autonomieanforderungen und emotionale Irritation (<i>c</i>)	.13	.08	1.75	.08
Autonomieanforderungen und zwanghafte Leidenschaft (<i>a</i>)	.17	.08	2.07	<.01
zwanghafte Leidenschaft und emotionale Irritation (<i>b</i>)	.29	.07	3.89	<.001
korrigiert Autonomieanforderungen auf emotionale Irritation (<i>c'</i>) unter Berücksichtigung der zwanghafter Leidenschaft	.09	.07	1.20	.23
<hr/>				
Dauer im Unternehmen	.03	.01	2.00	.05
	<i>B</i>	<i>SE</i>	LL 95% CI	UL 95% CI
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.04	.03	.003	.102

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Lernanforderung – Wissen und emotionale Irritation 1c + 4c

Ohne Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft kann ein direkter Zusammenhang zwischen den Lernanforderungen – Wissen und emotionaler Irritation festgestellt werden. Wird die zwanghafte Leidenschaft berücksichtigt, verschwindet dieser direkte Zusammenhang. Da jedoch kein Zusammenhang zwischen Lernanforderungen – Wissen und zwanghafter Leidenschaft besteht, kann auch kein

indirekter Zusammenhang angenommen werden. Auf Grund dieser Ergebnisse in Tabelle 7 wird die Hypothese 1c beibehalten und die Hypothese 4c verworfen.

Tabelle 7 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1c und 4c)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .14, p < .001$				
Lernanforderung- Wissen und emotionale Irritation (<i>c</i>)	.14	.07	2.12	.03
ACALW und zwanghafter Leidenschaft (<i>a</i>)	.13	.07	1.72	.09
zwanghafte Leidenschaft und emotionale Irritation (<i>b</i>)	.30	.04	7.14	<.001
korrigiert ACLW und emotionale Irritation (<i>c'</i>) unter Berücksichtigung der zwanghafter Leidenschaft	.10	.06	1.42	.16
Land	.18	.13	1.42	.16
	<i>B</i>	<i>SE</i>	LL 95% <i>CI</i>	UL 95% <i>CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.04	.02	-.003	.08

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Lernanforderung – Fertigkeiten und emotionale Irritation 1d +4d

Die Daten weisen auf eine vollständige Mediation durch die zwanghafte Leidenschaft zwischen fertigkeitenbezogenen Lernanforderungen und der affektiven Irritation hin, da der direkte Zusammenhang zwischen (*c*: $B = .14, SE = .07, p = .03$) fertigkeitenbezogener Lernanforderung und der affektiven Irritation, der ohne Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft in das Modell signifikant vorhanden

ist, seine Signifikanz verliert (c' : $B = .09$, $SE = .06$, $p = .14$). Alle Ergebnisse dieser Analyse befinden sich in Tabelle 8

Tabelle 8 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1d und 4d)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .14$, $p < .001$				
<i>Lernanforderungen - Fertigkeiten auf emotionale Irritation</i>	.14	.07	2.12	.03
<i>Lernanforderungen - Fertigkeiten und zwanghafter Leidenschaft</i>	.16	.07	2.15	.03
<i>zwanghafter Leidenschaft und emotionale Irritation</i>	.30	.04	7.10	<.001
korrigiert Lernanforderungen - Fertigkeiten und emotionale Irritation (c') bei Berücksichtigung der <i>zwanghafter Leidenschaft</i>	.09	.06	1.46	.14
Land	.16	.13	1.22	.22
	<i>B</i>	<i>SE</i>	LL 95% CI	UL 95% CI
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.05	.03	.003	.107

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Hypothese 2 und Hypothese 5

Zur Analyse dieser Hypothesen wurde das Modell 4 des Process-Makro von Hayes verwendet.

Arbeitsintensivierung und kognitive Irritation 2a + 5a

Die Daten sprechen sowohl für einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und kognitiver Irritation (c' : $B = .24$, $SE = .09$, $p < .01$) als auch eine teilweise Mediation durch zwanghafte Leidenschaft (a : $B = .16$, $SE = .08$, $p = .04$; b : $B = .52$, $SE = .05$, $p < .001$). Alle Ergebnisse der Analyse zu den Hypothesen 2a und 5a finden sich in Tabelle 9. Sowohl die Hypothese 2a, die einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und kognitiver Irritation besagt, als auch die Hypothese 5a, die einen indirekten Zusammenhang von $B = .09$, $SE = .04$, 95% CI : $.01$ bis $.17$ über zwanghafte Leidenschaft besagt, können beibehalten werden. Der Zeitdruck, der bei der Analyse der KVs noch einen signifikanten Zusammenhang mit kognitiver Irritation hatte, zeigt sich bei Einbeziehung von Arbeitsintensivierung und zwanghafter Leidenschaft in das Modell nicht mehr signifikant.

Tabelle 9 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2a und 5a)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .31, p < .001$				
Arbeitsintensivierung auf kognitiver Irritation	.32	.10	3.38	<.001
Arbeitsintensivierung und zwanghafte Leidenschaft	.16	.08	2.02	.04
zwanghafte Leidenschaft und kognitiver Irritation	.52	.05	9.73	<.001
korrigierte Arbeitsintensivierung auf kognitiver Irritation unter Berücksichtigung der zwanghafter Leidenschaft	.24	.09	2.75	<.01
Zeitdruck	.18	.10	1.96	.05
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>LL 95% CI</i>	<i>UL 95% CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.09	.04	.009	.17

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Autonomieanforderung und kognitive Irritation 2b + 5b

Es zeigt sich ein signifikanter indirekter Zusammenhang zwischen der Autonomieanforderung durch die zwanghafte Leidenschaft (*a*: $B = .21, SE = .08, p = .01$; *b*: $B = .68, SE = .08, p < .001$) auf die kognitiver Irritation. Da ohne Einbeziehung der zwanghaften Leidenschaft kein direkter Zusammenhang festgestellt werden konnte, wird nicht von einer Mediation gesprochen. Die Ergebnisse in Tabelle 10 zeigen die Ergebnisse zur Analyse von Hypothese 2b und 5b. Der direkte Zusammenhang, der in Hypothese 2b postuliert wurde, wurde nicht gefunden, weshalb die Hypothese verworfen werden muss. Der indirekte Zusammenhang über die zwanghafte Leidenschaft wurde in den Daten gefunden, weshalb die Hypothese 5b

beibehalten werden kann. Der indirekte Zusammenhang = .14, $SE = .06$, $p < .05$, 95% CI: .02 bis .26 wird nicht als Mediation bezeichnet, da ohne Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft kein Zusammenhang zwischen Autonomieanforderungen und kognitiver Irritation gefunden wurde.

Tabelle 10 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2b und 5b)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .30$, $p < .001$				
Autonomieanforderungen auf kognitiver Irritation	.13	.08	1.75	.08
Autonomieanforderungen und zwanghafte Leidenschaft	.21	.08	2.53	.01
zwanghafter Leidenschaft und kognitive Irritation	.68	.08	8.39	<.001
korrigiert Autonomieanforderungen und kognitiver Irritation unter Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft	.13	.09	1.39	.17
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>LL 95% CI</i>	<i>UL 95% CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.14	.06	.02	.26

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Lernanforderung – Wissen und kognitive Irritation 2c + 5c

In der Analyse zeigt sich ein stabiler signifikanter Zusammenhang zwischen ACLW und kognitiver Irritation. Der direkte Zusammenhang .23, $SE = .04$, $p < .01$, 95% CI: .08 bis .38 spricht für die Beibehaltung der Hypothese 2c. Jedoch konnte kein indirekter Zusammenhang über die zwanghafte Leidenschaft gefunden werden, da ACLW

keinen signifikanten Zusammenhang mit der zwanghaften Leidenschaft zeigt. Deshalb wird Hypothese 5c verworfen. Alle Ergebnisse zu den Berechnungen der Hypothese 2c und 5c finden sich in Tabelle 11. Der signifikante Zusammenhang zwischen Land und kognitiver Irritation verliert bei Berücksichtigung der zwanghafter Leidenschaft und ACLW die Signifikanz.

Tabelle 11 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2c und 5c)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .29, p < .001$				
ACLW und kognitiver Irritation	.30	.09	3.48	<.001
ACLW und zwanghafte Leidenschaft	.13	.07	1.72	.09
Zwanghafte Leidenschaft und kognitiver Irritation	.60	.05	11.45	<.001
korrigiert ACLW und kognitiver Irritation (c') unter Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft	.23	.08	3.01	<.01
Land	.17	.16	1.07	.29
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>LL 95% CI</i>	<i>UL 95% CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.08	.04	-.008	.166

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

Lernanforderung – Fertigkeiten und kognitive Irritation 2d + 5d

Die Daten weisen auf eine vollständige Mediation durch die zwanghafte Leidenschaft zwischen der fähigkeitsbezogenen Lernanforderung und der kognitiver Irritation hin, da der direkte Zusammenhang zwischen (c : $b = .25$, $SE = .09$, $p < .01$) fähigkeitsbezogener Lernanforderung und der affektiven Irritation, der ohne Einbeziehung der zwanghaften Leidenschaft in das Modell signifikant vorhanden war, unter Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft seine Signifikanz verliert (c' : $B = .15$, $SE = .08$, $p = .05$). Der indirekte Zusammenhang = $.10$, $SE = .05$, 95% CI : $.004$ bis $.20$ bedeutet, dass die Hypothese 5d beibehalten wird.

Tabelle 12 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2d und 5d)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Totale Effekte $R^2 = .28$, $p < .001$				
Lernanforderungen - Fertigkeiten und kognitiver Irritation (<i>c</i>)	.25	.09	2.79	<.01
Lernanforderungen - Fertigkeiten und zwanghafte Leidenschaft (<i>a</i>)	.16	.07	2.15	.03
zwanghafte Leidenschaft und kognitiver Irritation (<i>b</i>)	.60	.05	11.40	<.001
korrigiert Lernanforderungen - Fertigkeiten auf kognitiver Irritation (<i>c'</i>) bei Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft	.15	.08	1.96	.05
Land	.11	.16	.72	.47
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>LL 95% CI</i>	<i>UL 95% CI</i>
Bootstrap Koeffizienten des indirekten Zusammenhang	.10	.05	.004	.20

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

6.2.1 Hypothese 3: Beschleunigungsbedingte Anforderungen und persönliche Initiative

Mittels linearer Regression wurden die direkten Zusammenhänge zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative untersucht. Die Autonomie- und die Lernanforderungen zeigen einen Zusammenhang mit persönlicher Initiative, was für die Beibehaltung der Hypothesen 3b ($B = .18$, $SE = .04$, $p < .001$), 3c ($B = .20$, $SE = .03$, $p < .001$) und 3d ($B = .15$, $SE = .03$, $p < .001$) spricht. Die Hypothese 3a muss nach den vorliegenden Ergebnisse ($B = .03$, $SE = .04$, $p = .46$) verworfen werden. Tabelle 13 zeigt die Regressionskoeffizienten, deren Standardfehler und die Signifikanz.

Tabelle 13 - Direkter Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative

Variablen	Arbeits-intensivierung			Autonomie			Lernanforderung - Wissen			Lernanforderung - Fertigkeiten		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Kanzleileitung							-.11	.06	<.05	-.11	.06	<.05
Zeitdruck	.14	.04	<.01									
Handlungs-spielraum				.07	.05	.16						
Arbeits-intensivierung	.03	.04	.46									
Autonomie-anforderungen				.18	.04	<.001						
Lernanforderung - Wissen							.20	.03	<.001			
Lernanforderung - Fertigkeiten										.15	.03	<.001
Modellzusammenfassung und ANOVA												
<i>R</i> ² <i>p</i>		.06	<.001		.15	<.001		.10	<.001		.06	<.001
<i>F</i> (<i>df</i>)		12.77 (2, 390)			16.26 (2, 186)			21.89 (2, 389)			12.87 (2, 389)	

6.2.2 Hypothese 6 - Harmonische Leidenschaft im energetischen Pfad zu emotionaler Irritation

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und emotionaler Irritation.

Zur Analyse dieser Hypothesen wurde das Modell 1 des Process-Makro von Hayes verwendet. Die Interaktion, welche in Hypothese 6 beschrieben wird, kann in den Daten nicht gefunden werden, weshalb die Hypothese 6 verworfen werden muss.

Arbeitsintensivierung und harmonische - Leidenschaft 6a

Die Ergebnisse sprechen nicht für eine Interaktion zwischen Arbeitsintensivierung und harmonischer Leidenschaft. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und emotionaler Irritation ($B = .75$, $SE = .31$, $p = .01$) wird auch in dieser Analyse, unter Berücksichtigung des Zeitdrucks, gefunden. Die Ergebnisse der Berechnung finden sich in Tabelle 14.

Tabelle 14 – Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6a - AV = emotionale Irritation

AV = emotionaler Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	.68	.96	0.71	.48
harmonische Leidenschaft	.12	.18	0.65	.51
Arbeitsintensivierung	.75	.31	2.46	.01
Interaktion: Arbeitsintensivierung x harmonischerer Leidenschaft	-.09	.06	-1.52	.13
Zeitdruck	.15	.08	1.93	.05

Autonomie und emotionaler Irritation – Hypothese 6b

Bei dieser Analyse wird die Dauer im Unternehmen kontrolliert ($B = .03$, $SE = .01$, $p < .01$). Es kann weder ein direkter Zusammenhang zwischen Autonomie oder harmonischer Leidenschaft mit emotionaler Irritation gefunden werden, noch eine Interaktion zwischen Autonomie und harmonischer Leidenschaft. In der

Korrelationsanalyse nach Pearson wird eine signifikante Korrelation zwischen Autonomie und emotionaler Irritation bzw. harmonischer Leidenschaft und emotionaler Irritation festgestellt, welche durch die Berücksichtigung der andern Variablen verloren geht. Alle Ergebnisse zur Analyse finden sich in Tabelle 15.

Tabelle 15 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6b - AV = emotionale Irritation

AV = emotionaler Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	2.37	1.15	2.05	.04
harmonische Leidenschaft	-.10	.23	-.42	.67
Autonomieanforderungen	.51	.36	1.42	.16
Interaktion: Autonomieanforderungen x harmonischer Leidenschaft	-.07	.07	-.99	.32
Dauer im Unternehmen	.03	.01	2.74	<.01

Lernanforderung- Wissen und emotionale Irritation – Hypothese 6c

Bei dieser Hypothese wird der Zusammenhang mit dem Land kontrolliert ($B = .37$, $SE = .13$, $p < .01$). Der Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und emotionaler Irritation kann auch unter Berücksichtigung der anderen Variablen gefunden werden ($B = .67$, $SE = .30$, $p < .05$), jedoch kein direkter Zusammenhang zwischen harmonischer Leidenschaft und emotionaler Irritation und keine Interaktion zwischen harmonischer Leidenschaft und der Lernanforderung- Wissen. Alle Ergebnisse der Analyse befinden sich in Tabelle 16.

Tabelle 16 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6c - AV = emotionale Irritation

AV = emotionaler Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	.38	1.23	.31	.76
harmonische Leidenschaft	.27	.24	1.13	.26
Lernanforderung - Wissen	.67	.30	2.21	.03
Interaktion: Lernanforderung - Wissen x harmonischer Leidenschaft	-.10	.06	-1.76	.08
Land	.37	.13	2.77	<.01

Lernanforderung- Fertigkeiten und emotionaler Irritation – Hypothese 6d

Bei dieser Hypothese wird der Zusammenhang mit dem Land kontrolliert ($B = .37$, $SE = .13$, $p = .01$). Der Zusammenhang zwischen fertigkeitenbezogenen Lernanforderungen und emotionaler Irritation kann auch unter Berücksichtigung der anderen Variablen gefunden werden ($B = .70$, $SE = .34$, $p < .05$), jedoch kein direkter Zusammenhang zwischen harmonischer Leidenschaft und emotionaler Irritation und keine Interaktion zwischen harmonischer Leidenschaft und der Lernanforderung-Fertigkeiten. Alle Ergebnisse der Analyse befinden sich in Tabelle 17.

Tabelle 17 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6d - AV = emotionale Irritation

AV = emotionaler Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	.68	1.19	.57	.57
harmonische Leidenschaft	.22	.22	1.00	.32
Lernanforderung - Fertigkeiten	.70	.34	2.07	<.05
Interaktion: Lernanforderung - Fertigkeiten x harmonischer Leidenschaft	-.11	.07	-1.66	.10
Land	.33	.13	2.45	.01

6.2.3 Hypothese 7: Harmonische Leidenschaft im energetischen Pfad zu kognitiver Irritation

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und kognitiver Irritation.

Zur Analyse dieser Hypothesen wurde das Modell 1 des Process-Makro von Hayes verwendet. Die Interaktion, welche in Hypothese 7 beschrieben wird, kann in den Daten nicht gefunden werden, weshalb die Hypothese 7 verworfen werden muss.

Arbeitsintensivierung und harmonische Leidenschaft 7a

Hier zeigt sich nur ein direkter Zusammenhang mit der KV Zeitdruck ($B = .38$, $SE = .08$, $p < .001$). Die direkten Zusammenhänge mit Arbeitsintensivierung bzw. der harmonischen Leidenschaft sind ebenso wie die Interaktion der beiden nicht signifikant. Alle Ergebnisse zur Analyse dieser Hypothese befinden sich in Tabelle 18.

Tabelle 18 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7a - AV = kognitive Irritation

AV = kognitive Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	.17	1.29	.13	.89
harmonische Leidenschaft	.25	.25	1.03	.30
Arbeitsintensivierung	.69	.41	1.68	.09
Interaktion: Arbeitsintensivierung x harmonischerer Leidenschaft	-.07	.08	-.92	.36
Zeitdruck	.38	.08	3.64	<.001

Autonomie und emotionale Irritation – Hypothese 7b

Bei dieser Analyse gibt es keine signifikanten Ergebnisse, wie in Tabelle 19 zu sehen ist.

Tabelle 19 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7b - AV = kognitive Irritation

AV = kognitive Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	1.60	1.69	.94	.35
harmonische Leidenschaft	.23	.34	.69	.49
Autonomieanforderungen	.50	.53	.95	.34
Interaktion: Autonomieanforderungen x harmonischer Leidenschaft	-.05	.10	-.47	.64

Lernanforderung- Wissen und emotionale Irritation – Hypothese 7c

Hier zeigt sich nur ein direkter Zusammenhang zwischen dem Land und der kognitiven Leidenschaft ($B = .49$, $SE = .18$, $p < .01$). Sonst können keine Zusammenhänge bei der Analyse festgestellt werden. Die Ergebnisse zu dieser Analyse sind in Tabelle 20 zu finden.

Tabelle 20 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7c - AV = kognitive Irritation

AV = kognitive Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	.05	1.67	.03	.98
harmonische Leidenschaft	.39	.32	1.12	.23
Lernanforderung - Wissen	.71	.41	1.73	.08
Interaktion: Lernanforderung - Wissen x harmonischer Leidenschaft	-.08	.08	-1.03	.30
Land	.49	.18	2.72	<.01

Lernanforderung- Fertigkeiten und emotionaler Irritation – Hypothese 7d

Auch bei dieser Analyse ist hat das Land einen signifikanten Zusammenhang mit der kognitiven Irritation ($B = .42$, $SE = .18$, $p < .05$). Der Zusammenhang zwischen der Lernanforderung- Fertigkeiten und der kognitiven Irritation ist genau an der Grenze des Signifikanzniveaus ($B = .92$, $SE = .46$, $p = .05$). Alle Ergebnisse der Analyse in Tabelle 21.

Tabelle 21 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7d - AV = kognitive Irritation

AV = kognitive Irritation	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	-.19	1.61	-.12	.91
zwanghafte Leidenschaft	.51	.30	1.66	.10
Lernanforderung - Fertigkeiten	.92	.46	1.98	.05
Interaktion: Lernanforderung - Fertigkeiten x zwanghafter Leidenschaft	-.13	.09	-1.48	.14
Land	.42	.18	2.32	.02

6.2.4 Hypothese 8: Zwanghafte Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad

Zwanghafte Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.

Zur Analyse dieser Hypothesen wurde das Modell 1 des Process-Makro von Hayes verwendet. Die Interaktion, welche in Hypothese 8 beschrieben wird, kann in den Daten nur für die Arbeitsintensivierung (Hypothese 8a) gefunden werden, weshalb die Hypothesen 8b, 8c und 8d verworfen werden müssen.

Arbeitsintensivierung und zwanghafte Leidenschaft - Hypothese 8a

Hier wird nur der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und persönlicher Initiative, wie in Hypothese 8a postuliert, moderiert ($B = .06$, $SE = .02$, $p = .02$). Die anderen Hypothesen müssen auf Grund der Daten verworfen werden. Ausführlichere Ergebnisse der Interaktionsanalyse zur Hypothese 8a befinden sich in Tabelle 22. Tabelle 23 zeigt die Daten für die Interaktion von zwanghafter Leidenschaft und Arbeitsintensivierung mit der persönlichen Initiative. Der direkte Zusammenhang zwischen zwanghafter Leidenschaft und persönlicher Initiative ist signifikant ($B = -.20$, $SE = .08$, $p = .01$). Auch der Zeitdruck zeigt einen signifikanten Zusammenhang mit der persönlichen Initiative ($B = .15$, $SE = .04$, $p < .001$).

Tabelle 22 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8a - AV = persönliche Initiative

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.59	.24	15.10	<.001
zwanghafte Leidenschaft	-.20	.08	-2.51	.01
Arbeitsintensivierung	-.14	.08	-1.70	.09
Interaktion Arbeitsintensivierung x zwanghafte Leidenschaft	.06	.02	2.38	.02
Zeitdruck	.15	.04	3.72	<.001

Tabelle 23 – Daten zur Auswirkung der Interaktion zwischen zwanghafter Leidenschaft x Arbeitsintensivierung, AV = persönliche Initiative

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LL 95%</i>	<i>UL 95% CI</i>
zwanghafte Leidenschaft					<i>CI</i>	
1.78 (<i>M – SD</i>)	-.03	.05	-.74	.46	-.13	.06
3.07 (<i>M</i>)	.04	.04	1.01	.31	-.04	.11
4.36 (<i>M + SD</i>)	.11	.05	2.20	.03	.01	.21

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

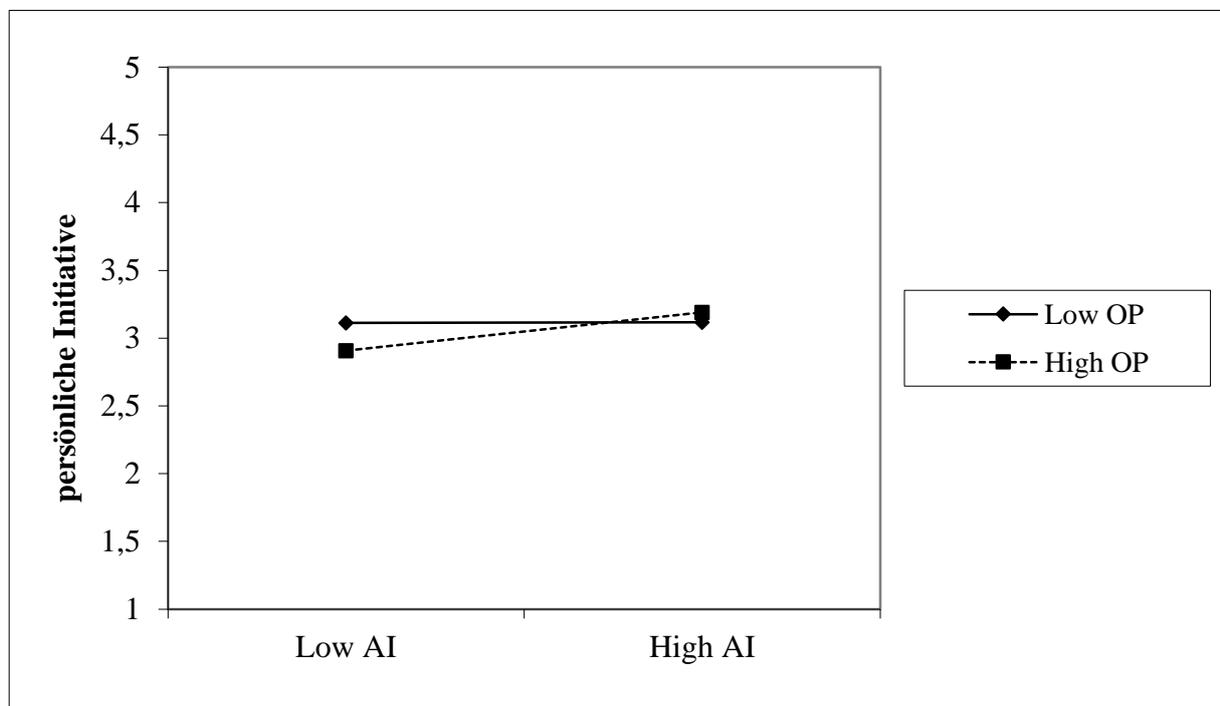


Abbildung 5 – Interaktionsgrafik Arbeitsintensivierung (AI) x zwanghafte Leidenschaft (OP)

In Abbildung 5 ist der Zusammenhang der Interaktion zwischen zwanghafter Leidenschaft und Arbeitsintensivierung graphisch dargestellt. Bei hoher zwanghafter Leidenschaft steigt mit zunehmender Arbeitsintensivierung die persönliche Initiative.

Autonomie und persönliche Initiative - Hypothese 8b

Bei dieser Analyse zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen den berücksichtigten Variablen. Die Ergebnisse der Berechnungen finden sich in Tabelle 24.

Tabelle 24 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8b - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	2.86	.33	8.69	<.001
Zwanghafte Leidenschaft	-.06	.10	-.55	.59
Autonomieanforderungen	.08	.09	.82	.41
Interaktion: Autonomieanforderungen x zwanghafter Leidenschaft	.03	.03	1.07	.29
Handlungsspielraum	.09	.05	1.63	.10

Lernanforderung- Wissen und persönliche Initiative - Hypothese 8c

Es zeigt sich nur ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Position (Kanzleileitung) mit persönlicher Initiative ($B = -.11$, $SE = .06$, $p = .05$). Alle Ergebnisse dieser Analyse in Tabelle 25.

Tabelle 25 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8c - AV = persönliche Initiative

AV = persönlicher Initiative	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.41	.31	10.85	<.001
Zwanghafte Leidenschaft	-.14	.10	-1.40	.16
Lernanforderung - Wissen	.09	.08	1.17	.24
Interaktion: Lernanforderung - Wissen x zwanghafter Leidenschaft	.04	.02	1.53	.13
Kanzleileitung	-.11	.06	-4.94	.05

Lernanforderung- Fertigkeiten und persönliche Initiative - Hypothese 8d

Es zeigt sich nur ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Position (Kanzleileitung) und persönlicher Initiative ($B = -.11$, $SE = .06$, $p = .05$). Alle Ergebnisse der Analyse zu dieser Hypothese finden sich in Tabelle 26.

Tabelle 26 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8d - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.62	.29	12.58	<.001
zwanghafter Leidenschaft	-.11	.09	-1.29	.20
Lernanforderung - Fertigkeiten	.05	.08	.59	.56
Interaktion: Lernanforderung - Fertigkeiten x zwanghafter Leidenschaft	.03	.02	1.42	.16
Kanzleileitung	-.11	.06	-1.95	.05

6.2.5 Hypothese 9: Harmonische Leidenschaft auf dem motivationalen Pfad

Harmonische Leidenschaft moderiert den Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.

Hier wird nur die Interaktion mit Autonomieanforderungen, wie in Hypothese 9b postuliert, signifikant. Die anderen Hypothesen 9a, 9c und 9d müssen auf Grund der Daten verworfen werden.

Arbeitsintensivierung und harmonische Leidenschaft - Hypothese 9a

Bei der Analyse dieser Hypothese zeigt sich ein signifikanter direkter Zusammenhang der harmonischen Leidenschaft ($B = .18$, $SE = .19$, $p = .05$) als auch des Zeitdrucks ($B = .11$, $SE = .04$, $p < .01$) mit der persönlichen Initiative. Die postulierte Interaktion ist nicht signifikant und muss verworfen werden.

Tabelle 27 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9a - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	2.20	.49	4.51	<.001
harmonische Leidenschaft	.18	.19	1.96	.05
Arbeitsintensivierung	.09	.16	.61	.54
Interaktion: Arbeitsintensivierung x harmonischerer Leidenschaft	-.01	.03	-.36	.72
Zeitdruck	.11	.04	2.84	<.01

Autonomie und persönliche Initiative - Hypothese 9b

Hier zeigt sich eine signifikante Interaktion von Autonomie und harmonischer Leidenschaft.

Tabelle 28 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9b - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.41	.57	6.02	<.001
harmonische Leidenschaft	-.12	.11	-1.07	.28
Autonomieanforderungen	-.18	.18	-1.04	.30
Interaktion Autonomieanforderungen x harmonischer Leidenschaft	.07	.03	2.09	.04
Handlungsspielraum	.05	.05	.92	.36

Tabelle 29 - Daten zur Auswirkung der Interaktion zwischen harmonischen Leidenschaft x Arbeitsintensivierung, AV = persönliche Initiative

Effekt des Moderator	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>LL 95%</i>	<i>UL 95%</i>
harmonische Leidenschaft					<i>CI</i>	<i>CI</i>
4.06 (<i>M – SD</i>)	.11	.05	2.22	.03	.01	.21
5.00 (<i>M</i>)	.18	.04	4.75	<.001	.10	.25
5.94 (<i>M + SD</i>)	.25	.05	4.93	<.001	.15	.35

CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper Limit.

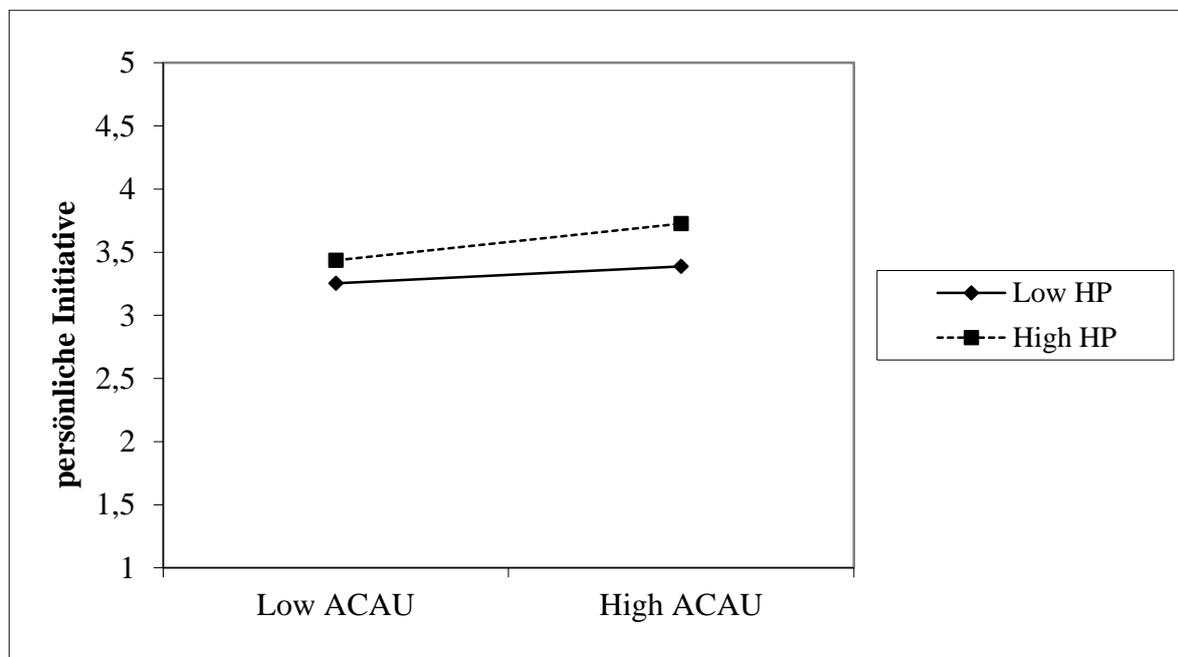


Abbildung 6 – Interaktionsgrafik von harmonischer Leidenschaft (HP) x Autonomieanforderungen (ACAU)

Bei hoher harmonischer Leidenschaft ist der Anstieg der persönlichen Initiative bei steigender Autonomie größer als bei niedriger harmonischer Leidenschaft.

Lernanforderung- Wissen und persönliche Initiative – Hypothese 9c

Bei der Analyse dieser Hypothese zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge oder Interaktionen. Die gesamten Ergebnisse finden sich in Tabelle 31.

Tabelle 30 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9c - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	B	SE	t	p
Konstante	2.92	.58	5.01	<.001
harmonische Leidenschaft	.02	.11	.19	.85
Lernanforderung - Wissen	.01	.14	.09	.93
Interaktion: Lernanforderung - Wissen x harmonischer Leidenschaft	.03	.03	1.24	.22
Kanzleileitung	-.09	.05	-1.72	.09

Lernanforderung- Fertigkeiten und persönliche Initiative – Hypothese 9d

Bei der Analyse zu dieser Hypothese finden sich signifikante direkte Zusammenhänge sowohl von harmonischer Leidenschaft ($B = .35$, $SE = .11$, $p < .01$) als auch Lernanforderungen- Fertigkeiten ($B = .13$, $SE = .16$, $p < .01$) mit persönlicher Initiative. Die vorhergesagte Interaktion ist jedoch nicht signifikant. Die Ergebnisse der Analyse befinden sich in Tabelle 32.

Tabelle 31 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9d - AV = persönliche Initiative

AV = persönliche Initiative	B	SE	t	p
Konstante	1.52	.57	2.66	<.01
harmonische Leidenschaft	.35	.11	3.23	<.01
Lernanforderung - Fertigkeiten	.43	.16	2.61	<.01
Interaktion: Lernanforderung - Fertigkeiten x harmonischer Leidenschaft	-.06	.03	-1.80	.07
Kanzleileitung	-.09	.05	-1.59	.11

7 Diskussion

7.1 Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass beschleunigungsbedingte Anforderungen von Arbeitskräften in Steuerberatungskanzleien wahrgenommen werden. Diese Anforderungen könnten auch eine Rolle bei der Entstehung von Irritation und Motivation spielen, da einige Zusammenhänge gefunden wurden. Arbeitsintensivierung zeigt sowohl einen direkten Zusammenhang mit kognitiver Irritation als auch emotionaler Irritation. Beobachtet man die zwanghafte Leidenschaft sprechen Daten für eine teilweise Mediation über die zwanghafte Leidenschaft. Für Autonomieanforderungen kann zwar kein direkter Zusammenhang mit den beiden Arten der Irritation gefunden werden, jedoch zeigt sich ein indirekter Zusammenhang über die zwanghafte Leidenschaft. Bezüglich wissensbezogenen Lernanforderungen sprechen die Daten für eine vollständige Mediation des Zusammenhangs mit emotionaler Irritation über die zwanghafte Leidenschaft. Während der direkte Zusammenhang zwischen wissensbezogenen Lernanforderungen und kognitiver Irritation auch unter Berücksichtigung der zwanghaften Leidenschaft erhalten bleibt, weshalb hier eine teilweise Mediation angenommen wird. Der Zusammenhang zwischen fertigkeitenbezogener Lernanforderungen mit emotionaler Irritation wird vollständig über die zwanghafte Leidenschaft moderiert, da der direkte Zusammenhang verschwindet, wenn die zwanghafte Leidenschaft berücksichtigt wird. Der Zusammenhang der fertigkeitenbezogenen Lernanforderungen mit der kognitiven Irritation wird nur teilweise moderiert.

Diese indirekten Effekte bei Autonomie könnten als Anzeichen gedeutet werden, dass diese Anforderungen zu zwanghafter Leidenschaft führen und diese weiter zu Irritation führt. Dabei ist die das Auftreten zwanghafter Leidenschaft eine Voraussetzung für die Entstehung von Irritation. Ebenso ist die vollständige Mediation des Zusammenhangs der wissensbezogenen Lernanforderungen zu werten. Während Arbeitsintensivierung immer im Zusammenhang mit Ermüdung steht.

Der postulierte Puffereffekt zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen durch die harmonische Leidenschaft konnte nicht gefunden werden.

Wenn man die beschleunigungsbedingten Anforderungen betrachtet, zeigen diese neben der Beziehung mit erschöpfenden Variablen auch Zusammenhänge mit

persönlicher Initiative. Mit Ausnahme der Arbeitsintensivierung zeigen die beschleunigungsbedingten Anforderungen alle einen direkten Zusammenhang mit persönlicher Initiative, was für eine motivierende Wirkung dieser Anforderungen spricht.

Es zeigt sich jedoch eine Interaktion zwischen Arbeitsintensivierung und zwanghafter Leidenschaft. Es zeigt sich, dass bei Personen mit viel zwanghafter Leidenschaft, der Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und persönlicher Initiative stärker ausfällt als bei Personen mit wenig zwanghafter Leidenschaft. Dies könnte als Hinweis, darauf sein, dass nur bei Personen mit starker zwanghafter Leidenschaft, Arbeitsintensivierung zu mehr Motivation führt.

Weiter zeigt sich eine Interaktion von Autonomie mit harmonischer Leidenschaft. Dies könnte bedeuten, dass sich diese beiden Faktoren gegenseitig verstärken. Also zeigt eine Person, die viel harmonische Leidenschaft für ihren Beruf hat und deren Arbeitsplatz mit viel Autonomie ausgestattet ist, mehr persönlicher Initiative bzw. Motivation als eine Person bei der einer dieser Faktoren fehlt.

Die Ergebnisse dieser Arbeit entsprechen der Studie von Aubert (2009), wonach steigende Anforderungen sowohl motivierende als auch erschöpfende Wirkung haben können. Ebenso stehen diese Ergebnisse im Einklang mit den Ergebnissen von Kubicek et al. (2014), wonach nur die Arbeitsintensivierung bzw. die Karriereplanungs- und Entscheidungsanforderung (die in dieser Arbeit nicht berücksichtigt wurde) mit negativen Gefühlen in Verbindung gebracht werden. Auf Grund dessen, dass Arbeitsintensivierung auch keinen direkten Zusammenhang mit persönlicher Initiative hat, ist anzunehmen, dass Arbeitsintensivierung vor allem als Belastung zu sehen ist (vgl. Kubicek et al. 2014). Nicht auszuschließen ist jedoch, dass dies auf das insgesamt hohe Arbeitspensum dieser Zielgruppe zurückzuführen ist.

Das Auftreten von emotionaler Irritation ist besonders gefährlich, weil es dadurch auch zum Verlust von sozialer Unterstützung kommen kann, was sich zu einer Negativspirale entwickeln kann (Mohr et al., 2005b).

Da emotionale Irritation ein Vorzeichen eines Burnouts darstellen kann (Mohr et al., 2005a), besteht dadurch Gefahr für die psychische Gesundheit von Arbeitskräften. Dies führt zu Kosten für die Arbeitskräfte, die Unternehmen und das Gemeinwesen.

Der direkte Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und zwanghafter Leidenschaft passt zur Annahme von Vallerand et al. (2013), dass sich zwanghafte Leidenschaft auf Grund von auftretenden Anforderungen entwickeln kann, auch wenn die Aussagen in Querschnittsdaten nicht untersucht werden können.

Die zwanghafte Leidenschaft hat ebenso einen signifikanten Zusammenhang mit dem Land, wie die Irritation. Der Zusammenhang zwischen Land und Irritation verliert die Signifikanz, sobald die zwanghafte Leidenschaft berücksichtigt wird, wie in den Analysen zu den Hypothesen 3c, 4c, 3d, 4d, 5c, 5d, 6c und 6d.

Auch wenn hier keine Schutzwirkung der harmonischen Leidenschaft festgestellt werden konnte, zeigen andere Studien positive Beziehungen zwischen harmonischer Leidenschaft und positiven Emotionen und Motivation (Vallerand et al., 2003; Stenseng, 2008), was doch darauf schließen lässt, dass es sich bei harmonischer Leidenschaft um eine Ressource handelt. Ein Blick in die Literatur zeigt jedoch, wie schwierig die Rolle von persönlichen Ressourcen vorausgesagt werden kann (Bakker et al., 2010; Van den Broeck et al., 2013).

Es ist zu hinterfragen, ob alle Anforderungen gleich als Belastung wahrgenommen werden. Aufschluss könnte eine Bewertung der Anforderung liefern. Die Forschung von Paškvan, Kubicek, Prem und Korunka (2015) liefern hier erste Ergebnisse und Erhebungsmethoden.

7.2 Stärken und Schwächen der Arbeit

In dieser Arbeit wurde in ein bestehendes Modell Variablen integriert, welche in bisherigen Untersuchungen widersprüchliche Ergebnisse zeigten.

Es handelt sich in dieser Studie um eine sehr homogene Stichprobe, die für die Steuerberaterbranche aussagekräftig ist. Deshalb ist anzunehmen, dass die Daten auch für wissensintensive Berufe, wie Anwaltskanzleien oder Consultingunternehmen, repräsentativ sind. Die Ergebnisse könnten jedoch für andere Berufsgruppen weniger aussagekräftig sein, wenn die Strukturen hierarchischer sind, weniger professionell gearbeitet wird oder weniger spezielles Fachwissen für die Arbeit nötig ist und damit die Arbeitskräfte leichter austauschbar sind. Die erhobene Stichprobe ist als eine Stärke der Arbeit zu sehen.

Die Daten wurden per Onlinefragebogen erhoben, wodurch hohe Anonymität gewährleistet wurde und weshalb anzunehmen ist, dass die Personen eher ehrliche anstatt sozial erwünschte Antworten gegeben haben. Jedoch hat diese Anonymität natürlich auch den Effekt, dass nicht überprüft werden kann, wer unter welchen Umständen den Fragebogen ausfüllt. So könnten Ablenkungen oder Müdigkeit der Person beim Ausfüllen die Qualität der Daten verschlechtern. Es wurde durch die Rückmeldung der Befragungsergebnisse an die Zielgruppe Interesse an guten Daten erzeugt, wodurch anzunehmen ist, dass so ehrlich und sorgfältig wie möglich geantwortet wurde. Die Daten dieser Studie sind ein Selbstbericht der Arbeitskräfte, wodurch es sich um subjektive Daten handelt und keine objektiven Leistungsdaten.

Die Richtung der Zusammenhänge wurde theoriegeleitet angenommen, diese Richtungen können aber aus den Querschnittdaten dieser Untersuchung nicht überprüft werden.

Da eine gekürzte Version zur Erhebung der Leidenschaft eingesetzt wurde, hätte die Reliabilität besser ausfallen können, wie andere Studien zeigen (siehe Abschnitt 5.3.3).

7.3 Implikationen für zukünftige Forschung

Mit Hilfe einer Längsschnittuntersuchung sollten die Ergebnisse getestet werden, um auch die Kausalitäten aus dem Forschungsmodell überprüfen zu können.

Das Forschungsmodell sollte auch an anderen Berufsgruppen getestet werden.

Es ist zu empfehlen eine längere Skala zur Erhebung der Leidenschaft zu verwenden.

Interessant wäre es, als Output objektive Daten zu verwenden anstatt der Selbsteinschätzung, um die Wirkung von Leidenschaft auch objektiv bewerten zu können, da Leistung und Gewinn für Unternehmen interessante Erkenntnisse darstellen würden.

Wie die Ergebnisse der Literaturrecherche und der aktuellen Ergebnisse zeigen, haben persönliche Charakteristiken der Arbeitskräfte, wie Leidenschaft, Auswirkungen auf die Motivation und das Wohlbefinden, weshalb weitere Untersuchungen dazu durchgeführt werden sollten. Neben den persönlichen Ressourcen sollten auch „personal Demands“ im Sinne von Risikofaktoren mehr Beachtung finden, um

geeignete präventive Maßnahmen entwickeln zu können. So könnten Ausfälle von Arbeitskräften und Kosten für die Behandlung der Folgen von Belastungen reduziert werden.

Es sollte bei der Erforschung von persönlichen Charakteristiken darauf geachtet werden, ethisch und verantwortungsbewusst zu handeln, um nicht mit den Ergebnissen Menschen aus dem Erwerbsleben zu drängen, sondern gute Ansätze für Prävention und Arbeitsplatzgestaltung zu liefern.

Eine Erweiterung der JD-R-Modells, z.B. Berücksichtigung der Bewertung von Anforderungen oder Einfluss der Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen, könnte wichtige Erkenntnisse für das Verständnis der Prozesse hinter dem JD-R Modell liefern.

Die Bewertung von Anforderungen und Arbeitsbedingungen könnte weiteren Aufschluss über deren Wirkung bringen. Die Forschung von Paškvan et al. (2015) liefern hier erste Ergebnisse und Erhebungsmethoden.

Der Prozess, durch den Leidenschaft entsteht, sollte auch noch weiter untersucht werden. Besonders hilfreich wäre es zu wissen wie die Entstehung der zwanghaften Leidenschaft verhindert oder gemindert werden kann.

Auch der Unterschied der zwanghaften Leidenschaft in Österreich und Deutschland könnte weiter untersucht werden und sollte auf jeden Fall bei länderübergreifenden Untersuchungen kontrolliert werden.

7.4 Implikationen für die Praxis

Die Ergebnisse zeigen, dass Anforderungen Zusammenhang mit Motivation haben. Besonders Autonomie und Lernanforderungen zeigen positiven Zusammenhang mit persönlicher Initiative. Jedoch zeigen sich auch negative Folgen von Anforderungen durch auftretende Irritation, die Vorzeichen eines möglichen Burnouts sein können. Dieser Effekt könnte sich in Kombination mit zwanghafter Leidenschaft weiter verstärken. Deshalb ist es wichtig Arbeitskräfte durch Anforderungen nicht zu überfordern oder die Ressourcen für diese zu erhöhen. Wenn die Anforderungen die Mitarbeitkräfte überfordern, könnte die Wahrscheinlichkeit für die Entwicklung von zwanghafter Leidenschaft erhöht werden.

In Berufen mit hohen Anforderungen sollten präventive Maßnahmen gegen die Entwicklung von zwanghafter Leidenschaft und Burnout eingesetzt werden.

Zwanghafte Leidenschaft für den Beruf könnte als Indikator eingesetzt werden, um Erschöpfung vorauszusagen. Häufiges Auftreten von zwanghafter Leidenschaft im Unternehmen kann als Indiz für ein zu hohes Maß an Anforderungen gewertet werden und es sollte zur Reflexion der Arbeitsgestaltung führen. Bei Einzelfällen ist eher anzunehmen, dass die zwanghafte Leidenschaft auf Grund der Disposition einer Person entsteht, in diesem Fall sollte die Person besonders unterstützt werden.

Im Sinne des Schutzes der Arbeitskraft wäre es wichtig, eine Firmen- und Arbeitskultur zu leben, die zwanghafter Leidenschaft entgegenwirkt. Maßnahmen dafür könnten Beschränkungen sein, die zu langes Arbeiten verhindern oder auch privatlebensfreundliche Termineinteilung und Rücksicht auf das Familienleben. Mit Hilfe eines guten Zeitmanagement, Jobrotation und genug Flexibilität sollte die Gefahr für negative Folgen der Gesundheit der Arbeitskräfte reduziert werden, dafür sollten die Kompetenzen der Arbeitskräfte im Bedarfsfall erhöht werden.

Die Ergebnisse lassen auf eine positive Beurteilung der in PSF üblichen Strategien nach von Nordenflycht (2010) schließen, da die in PSF übliche hohe Autonomie signifikanten Zusammenhang mit persönlicher Initiative als Zeichen von Motivation zeigt.

7.5 Conclusio

An 392 Arbeitskräften in Steuerberaterkanzleien konnte gezeigt werden, dass die Arbeitskräfte in PSF von beschleunigungsbedingten Anforderungen betroffen sind und diese Anforderungen ambivalente Wirkung zeigen da sowohl einen Anstieg der persönlichen Initiative als Anzeichen von Motivation als auch Irritation als Zeichen von Erschöpfung festgestellt wurde.

Die Rolle der Leidenschaft konnte nur zum Teil erklärt werden. Es gibt indirekte Zusammenhänge über die zwanghafte Leidenschaft bzw. Mediationen zwischen manchen beschleunigungsbedingten Anforderungen, die den erschöpfenden Zusammenhang verstärken, jedoch konnte der postulierte Puffereffekt der harmonischen Leidenschaft zwischen diesen Anforderungen und Irritation nicht bestätigt werden. Ein verstärkender Moderatoreffekt auf persönliche Initiative konnte

nur für die zwanghafte Leidenschaft bei Autonomie und harmonischer Leidenschaft bei Arbeitsintensivierung gezeigt werden.

8 Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. & Ebner, C. (2006). Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 227-239.
- Aubert, N. (2009). Dinglichkeit und Selbstverlust in der Hypermoderne. In V. King & B. Gerisch (Hrsg.). *Zeitgewinn und Selbstverlust. Folgen und Grenzen der Beschleunigung*, 87-100. Frankfurt/Main: Campus.
- Baarne, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2010). Het nieuwe werken ontrafeld [Unraveling new ways of working]. Assen, The Netherlands: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studie.
- Baer, M. & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and organizational Psychology*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Mostert, K. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.
- Bélanger, J. J., Lafreniere, M. A. K., Vallerand, R. J. & Kruglanski, A. W. (2013). Driven by fear: The effect of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 180-195.
- Bortz, J. & Döring, D. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.

- Burger, C. & Stieger, S. (2013, März). *The increasing importance of web-based data collection methods in psychology: Large-scale metadata analysis from online questionnaires in the field*. Poster präsentiert auf der Tagung experimentell arbeitenden Psychologen (TeaP), Wien, Österreich.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32, 24-36.
- De Lange, A.H., De Witte, H. & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201-223.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Diestel, S. & Schmidt, K. H. (2011). The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 313-330.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L. & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: the mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4, 341-368.
- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41, 79-94.
- Fay, D., Böckel, A., Kamps, A., Wotschke, G. & Frese, M. (1999). *Personal initiative and organizational citizenship behavior: Overlaps and distinctions*. Manuscript submitted for publication.
- Fay, D. & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14, 97-124.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious

- and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28, 27-40.
- Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-162.
- Frese, M., Teng, E. & Wijnen, C. J. (1999). Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1139-1155.
- Gorgievski, M. J. & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: work engagement versus workaholism. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, 264-271.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and Work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Hayes, A. F. (2012). An analytical primer and computational tool for observed variable moderation, mediation, and conditional process modeling [PDF].
Heruntergeladen von <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hayes, A. F. (2013). Model Templates for PROCRESS for SPSS an SAS [PDF].
Heruntergeladen von <http://www.afhayes.com/public/templates.pdf>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513–524.
- Hobfoll, S. E. & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Hrsg.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (S. 115-129). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 632-643.
- Junghanns, G. & Morschhäuser, M. (2013). Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit—eine Einführung. In *Immer schneller, immer mehr*, 9-16. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Krauss, S. I., Frese, M. & Friedrich, C. (2000). *Entrepreneurial orientation and personal initiative: A psychological model of success in Zimbabwean micro and small business owners*. Manuscript submitted for publication.
- Koop, S., De Reu, T. & Frese, M. (2000). Sociodemographic factors, entrepreneurial orientation, personal initiative, and environmental problems in Uganda. In M. Frese (Hrsg.). *Success and failure of microbusiness owners in Africa: A psychological approach* (S. 55–76). Westport, CT: Quorum.
- Korunka, C. & Gerdenitsch, C. (2014). New ways of working and quality of working life: A macroergonomic approach. In O. Broberg, N. Fallentin, P. Hasle, P. L. Jensen, A. Kabel, M. E. Larsen & T. Weller (Hrsg.). *Human Factors in Organizational Design and Management IX* (S. 267-272). Santa Monica: IEA Press.
- Korunka, C. & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. In G. Junghanns & M. Morschhäuser (Hrsg.). *Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (S. 17-39). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2014). Development and Validation of an Instrument for Assessing Job Demands Arising from Accelerated Change: The

- Intensification of Job Demands Scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 898-913.
- Lafrenière, M. A. K., St-Louis, A. C., Vallerand, R. J. & Donahue, E. G. (2012). On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11, 516-530.
- Liu, D., Chen, X. P. & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96, 294-309.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005a). Irritation-ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen-und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O*, 49, 44-48.
- Mohr, G., Müller, A. & Rigotti, T. (2005b). Normwerte der Skala Irritation: Zwei Dimensionen psychischer Beanspruchung. *Diagnostica*, 51, 12-20.
- OECD (2015), *Mental Health and Work: Austria*, OECD Publishing, Paris.
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R. & Korunka, C. (2015). Cognitive Appraisal of Work Intensification. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40, 879-891.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, method, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185–227.
- Raven, J. (1962). *Advances progressive matrices, Set II*. London, England: HK Lewis. (Distributed in the United States by The Psychological Corporation, San Antonio, Texas).

- Rauch, A., Frese, M. & Sonnentag, S. (2000). Cultural differences in planning-success relationships: A comparison of small enterprises in Ireland, West Germany, and East Germany. *Journal of Small Business Management*, 38, 28-41.
- Rosa, H. (2003). *Soziale Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne (Doctoral dissertation)*.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitsrukturen in der Moderne*. Frankfurt/M. Suhrkamp.
- Rosa, H. (2013). *Beschleunigung und Entfremdung*. Berlin: Suhrkamp.
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M. & Batinic, B. (1999). Error orientation questionnaire (EOQ): Reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 527-547.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Scheel, T. & Hausmann, U. (2013). Impact of error management culture on knowledge performance in professional service firms. *Psihološka Obzorja/Horiz. Psychol.*, 22, 66-79.
- Schmidt, N. (2010). Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bildungsstand der Bevölkerung. *Wirtschaft und Statistik*, 6, 537-551.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*, 179-204.
- Sproull, L., Kiesler, S. & Kiesler, S. B. (1992). *Connections: New ways of working in the networked organization*. Cambridge: MIT press.

- Stenseng, F. (2008). The two faces of leisure activity engagement: Harmonious and obsessive passion in relation to intrapersonal conflict and life domain outcomes. *Leisure Sciences, 30*, 465-481.
- Sukhodolsky, D. G., Golub, A. & Cromwell, E. N. (2001). Development and validation of the anger rumination scale. *Personality and Individual Differences, 31*, 689–700.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion, 38*, 353-366.
- Vallerand, R. J. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 53*, 42-52.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 756-767.
- Vallerand, R. J. & Houffort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In D.Skarlicki, D. Gilliland & D. Steiner (Hrsg.). *Social Psychology, 85*, 175-204. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality, 78*, 289-312.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E. & De Witte, H. (2013). The job demands-resources model: overview and suggestions for future research. *Advances in Positive Organizational Psychology, 1*, 83-105.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Hrsg.). *Contemporary Occupational Health Psycholog, 1*, 124-150. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Van Steekelenburg, G., Lauw, A. M., Frese, M., & Visser, K. (2000). Problems and coping, strategies and initiative in microbusiness owners in South Africa. In M.

- Frese (Hesg.). *Success and failure of microbusiness owners in Africa*, 77-102. Westport, CT: Quorum Books.
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60, 1117-1131.
- Von Nordenflycht, A. (2010). What is a professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. *Academy of Management Review*, 35, 155-174.
- Wirtschaftskammer Österreich (2015). Beschäftigte nach Sektoren 1950 – 2014 [PDF]. Heruntergeladen von <http://wko.at/statistik/Extranet/Langzeit/GLang-Beschaefigtenstruktur.pdf> .
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – JD-R Modell (Bakker & Demerouti, 2007).....	17
Abbildung 2 – JD-R Modell Van den Heuvel et al. (2010).....	19
Abbildung 3 Beschäftigte (in 1000) nach Sektoren 1950 – 2014 (Wirtschaftskammer Österreich [WKO], 2015).....	21
Abbildung 4 – Forschungsmodell.....	32
Abbildung 5 – Interaktionsgrafik Arbeitsintensivierung (AI) x zwanghafte Leidenschaft (OP)	69
Abbildung 6 – Interaktionsgrafik von harmonischer Leidenschaft (HP) x Autonomieanforderungen (ACAU)	73

10 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Interkorrelationen, deskriptive Daten und Reliabilität der verwendeten Skalen.....	47
Tabelle 2 - Einfluss der KVs für Arbeitsintensivierung	48
Tabelle 3 - KVs für Autonomieanforderung	49
Tabelle 4 - KV für Lernanforderungen (Lernanforderung – Wissen und Lernanforderung – Fertigkeiten)	50
Tabelle 5 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1a und 4a)	52
Tabelle 6 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1b und 4b)	53
Tabelle 7 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1c und 4c).....	54
Tabelle 8 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 1d und 4d)	55
Tabelle 9 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2a und 5a)	57
Tabelle 10 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2b und 5b)	58
Tabelle 11 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2c und 5c).....	59
Tabelle 12 - Ergebnisse der Mediationsanalyse (Hypothese 2d und 5d)	60
Tabelle 13 - Direkter Zusammenhang zwischen beschleunigungsbedingten Anforderungen und persönlicher Initiative.....	61
Tabelle 14 – Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6a - AV = emotionale Irritation.....	62
Tabelle 15 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6b - AV = emotionale Irritation.....	63
Tabelle 16 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6c - AV = emotionale Irritation	64
Tabelle 17 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 6d - AV = emotionale Irritation.....	64
Tabelle 18 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7a - AV = kognitive Irritation	65
Tabelle 19 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7b - AV = kognitive Irritation	66
Tabelle 20 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7c - AV = kognitive Irritation	66
Tabelle 21 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 7d - AV = kognitive Irritation	67
Tabelle 22 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8a - AV = persönliche Initiative.....	68
Tabelle 23 – Daten zur Auswirkung der Interaktion zwischen zwanghafter Leidenschaft x Arbeitsintensivierung, AV = persönliche Initiative	69
Tabelle 24 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8b - AV = persönliche Initiative.....	70
Tabelle 25 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8c - AV = persönliche Initiative.....	70

<i>Tabelle 26 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 8d - AV = persönliche Initiative.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabelle 28 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9a - AV = persönliche Initiative.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabelle 29 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9b - AV = persönliche Initiative.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabelle 30 - Daten zur Auswirkung der Interaktion zwischen harmonischen Leidenschaft x Arbeitsintensivierung, AV = persönliche Initiative</i>	<i>73</i>
<i>Tabelle 31 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9c - AV = persönliche Initiative.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabelle 32 - Ergebnisse der Analyse der Hypothese 9d - AV = persönliche Initiative.....</i>	<i>74</i>

11 Anhang

11.1 Anhang1 Fragebogen

[Druckversion](#)

Fragebogen

1 Startseite

Arbeit im Wandel

Sehr geehrte Damen und Herren!

Herzlichen Dank, dass Sie an der Befragung teilnehmen!

Auf den folgenden Seiten fragen wir Sie nach Einschätzungen Ihrer **Arbeitsbedingungen** und Ihres **Wohlbefindens**, d.h. es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Wir bitten Sie, diese Aussagen anhand vorgegebener Antwortalternativen zu beurteilen. Geben Sie bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft. Selbstverständlich ist die Befragung **anonym** und Ihre Angaben werden **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien Zugang zu den erhobenen Daten.

Wir bitten Sie nun, den Fragebogen möglichst vollständig zu beantworten!

2 code

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung im Frühjahr 2014 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.** März 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 Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

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

Ihr persönlicher Code:

Damit wir die Daten aller Kanzleimitarbeiter/-innen unter Wahrung ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie um einen Code. Der Code besteht aus der ersten und dritten Stelle der Postleitzahl, dem Gründungsjahr der Kanzlei, sowie dem ersten Buchstaben des Straßennamens und dem zweiten Buchstaben des Ortes.

Beispiel Deutschland:

Die Postleitzahl Ihrer Kanzlei lautet **31707**, die Kanzlei wurde **1995** gegründet. Die Kanzlei befindet sich in der **Musterstraße** in **Bad Eilsen**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

Beispiel Österreich:

Die Postleitzahl Ihrer Kanzlei lautet **3170**, die Kanzlei wurde **1995** gegründet. Die Kanzlei befindet sich in der **Musterstraße** in **Hainfeld**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

PLZ	Gründungsjahr	Erster Buchstabe des Straßennamens	Zweiter Buchstabe des Ort
37	95	M	A

Erste & dritte Stelle PLZ Gründungsjahr Kanzlei Erster Buchstabe Straßename Zweiter Buchstabe Ort

Ihr persönlicher Code:

3 Anstellung

Sie sind

- Steuerberater/-in
- Steuerfachangestellte/-r
- Buchhalter/-in

Sonstiges

Sie sind

bitte wählen
selbständig/ Kanzleiführung
angestellt mit Teamleitungsfunktion
angestellt ohne Teamleitungsfunktion

In welchem Land befindet sich die Kanzlei für die Sie arbeiten?

Österreich Deutschland Andere

4.1 Arbeitsbedingungen-Aut

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?

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?	<input type="radio"/>				
Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	<input type="radio"/>				
Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?	<input type="radio"/>				
Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	<input type="radio"/>				

5 zeitdruck

Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen.

Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

	sehr selten/nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1 psychologischer Vertrag

Arbeitsbedingungen

Wenn Sie an Ihre Beziehung zu Ihrem aktuellen Arbeitgeber denken, in welchem Ausmaß hat Ihr Arbeitgeber Ihnen gegenüber die folgenden Zusagen gemacht bzw. in welchem Ausmaß ist Ihr Arbeitgeber Ihnen gegenüber die folgenden Verpflichtungen eingegangen?

	gar nicht	eher nicht	teils/ teils	eher	völlig
eine sichere Anstellung	<input type="radio"/>				
auf meine persönlichen Belange und mein persönliches Wohlergehen einzugehen	<input type="radio"/>				
Gehälter und Leistungen, auf die ich mich verlassen kann	<input type="radio"/>				
Entscheidungen zu treffen, die meine Interessen berücksichtigen	<input type="radio"/>				
qualitativ hochwertige und fachlich korrekte Arbeit zu fördern	<input type="radio"/>				
gesetzlich saubere Arbeit zum gesellschaftlichen Nutzen zu gewährleisten	<input type="radio"/>				
die persönlichen Interessen der/s einzelnen Mandantin/-en zu verteidigen	<input type="radio"/>				

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu?

	gar nicht	eher nicht	teils/ teils	eher	völlig
Ihr Arbeitgeber kommt insgesamt seinen Zusagen Ihnen gegenüber gut nach	<input type="radio"/>				

Ihr Arbeitgeber erfüllt im Allgemeinen seine Versprechen Ihnen gegenüber gut

7 Veränderungen in der Arbeitswelt

Veränderungen in der Arbeitswelt

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

In den letzten 5 Jahren ...

	NEIN		JA, ...		
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
... wird häufiger erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein.	<input type="radio"/>				
... wird häufiger erwartet, umgehend auf Anfragen zu reagieren.	<input type="radio"/>				
... muss man sich häufiger auf den aktuellen Wissensstand bringen	<input type="radio"/>				
... muss man häufiger neue Arbeitsmittel (Programme etc.) verwenden.	<input type="radio"/>				
... kommt es häufiger vor, dass man für die Arbeit neues Fachwissen erwerben muss.	<input type="radio"/>				
... wird häufiger hohe Flexibilität erwartet.	<input type="radio"/>				
... muss man sich häufiger mit neuen Arbeitsvorgängen vertraut machen.	<input type="radio"/>				
... muss man sich zur Erledigung der Arbeitsaufgaben häufiger neues Wissen aneignen.	<input type="radio"/>				
... muss man sich häufiger in neue Arbeitsabläufe einarbeiten.	<input type="radio"/>				
... muss immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeitern/-innen erledigt werden.	<input type="radio"/>				
... kommt man immer seltener dazu, Pausen zu machen.	<input type="radio"/>				
... macht man immer häufiger zwei oder drei Dinge gleichzeitig (wie z.B. Mittagessen, E-Mails schreiben und telefonieren).	<input type="radio"/>				
... hat man für Arbeitsaufgaben immer seltener genügend Zeit.	<input type="radio"/>				
... hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt.	<input type="radio"/>				

8.1 Autonomie

Veränderungen in der Arbeitswelt

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

In den letzten 5 Jahren ...

	NEIN		JA, ...		
	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
... muss man häufiger selbstständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren.	<input type="radio"/>				
... muss man die Reihenfolge der Tätigkeiten häufiger selbst festlegen.	<input type="radio"/>				
... muss man Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.	<input type="radio"/>				
... ist es häufiger notwendig, den Arbeitsablauf (Tätigkeiten, Termine, Pausen etc.) selbst zu planen.	<input type="radio"/>				
... muss man die Art, wie man die Arbeit verrichtet, häufiger selbst festlegen.	<input type="radio"/>				

9 Persönliche Initiative

Persönlicher Umgang mit Veränderungen

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich gehe Probleme aktiv an.	<input type="radio"/>				
Wenn sich Möglichkeiten anbieten, etwas zu gestalten, dann nutze ich sie aus.	<input type="radio"/>				
Ich ergreife sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun.	<input type="radio"/>				
Ich nehme Gelegenheiten schnell wahr, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>				
Ich tue meist mehr als von mir gefordert wird.	<input type="radio"/>				
Ich bin besonders gut darin, Ideen umzusetzen.	<input type="radio"/>				

10.1 Humor KL

Persönlicher Umgang mit Veränderungen					
Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?					
	gar nicht	eher nicht	teils/ teils	eher	völlig
Wenn ich bei der Arbeit deprimiert bin, kann ich mich normalerweise mit Humor aufmuntern.	<input type="radio"/>				
Wenn jemand bei der Arbeit einen Fehler macht, ziehe ich sie oder ihn oft damit auf.	<input type="radio"/>				
Es ist leicht für mich, meine Mitarbeiter/-innen zum Lachen zu bringen – dafür schein ich eine Veranlagung zu haben.	<input type="radio"/>				
Es passiert mir oft, dass ich mich zu sehr herabsetze um meine Mitarbeiter/-Innen zum Lachen zu bringen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich bei der Arbeit ärgere oder unglücklich bin, versuche ich normalerweise etwas an der Situation lustig zu finden, um mich besser zu fühlen.	<input type="radio"/>				
Ich versuche oft, meine Mitarbeiter/-Innen dazu zu bringen, mich mehr zu mögen oder zu akzeptieren, indem ich etwas Lustiges über meine Schwächen, Missgeschicke oder Fehler erzähle.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich bei der Arbeit unglücklich fühle, bemühe ich mich, an etwas Lustiges zu denken, um mich aufzuheitern.	<input type="radio"/>				
Manchmal fällt mir etwas so Lustiges ein, dass ich mich nicht hindern kann, es zu sagen, auch wenn es der Arbeitssituation nicht angemessen ist.	<input type="radio"/>				
Ich bringe meine Mitarbeiter/-Innen gern zum Lachen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich jemanden bei der Arbeit unsympathisch finde, benutze ich oft Humor oder Hänseleien, um sie oder ihn herabzusetzen.	<input type="radio"/>				
Normalerweise fällt mir etwas Witziges ein, wenn ich mit meinen Mitarbeiter/-Innen zusammen bin.	<input type="radio"/>				
Wenn ich etwas bei der Arbeit sehr lustig finde, werde ich darüber lachen oder witzeln, auch wenn sich jemand dadurch angegriffen fühlen könnte.	<input type="radio"/>				
Andere über mich lachen zu lassen ist meine Art, meine Mitarbeiter/-Innen bei Laune zu halten.	<input type="radio"/>				

11.1 Humor MA

Persönlicher Umgang mit Veränderungen					
Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?					
	gar nicht	eher nicht	teils/ teils	eher	völlig
Wenn ich bei der Arbeit deprimiert bin, kann ich mich normalerweise mit Humor aufmuntern.	<input type="radio"/>				
Wenn jemand bei der Arbeit einen Fehler macht, ziehe ich sie oder ihn oft damit auf.	<input type="radio"/>				
Es ist leicht für mich, meine Kolleg(Inn)en zum Lachen zu bringen – dafür schein ich eine Veranlagung zu haben.	<input type="radio"/>				
Es passiert mir oft, dass ich mich zu sehr herabsetze um meine Kolleg(Inn)en zum Lachen zu bringen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich bei der Arbeit ärgere oder unglücklich bin, versuche ich normalerweise etwas an der Situation lustig zu finden, um mich besser zu fühlen.	<input type="radio"/>				
Ich versuche oft, meine Kolleg(Inn)en dazu zu bringen, mich mehr zu mögen oder zu akzeptieren, indem ich etwas Lustiges über meine Schwächen, Missgeschicke oder Fehler erzähle.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich bei der Arbeit unglücklich fühle, bemühe ich mich, an etwas Lustiges zu denken, um mich aufzuheitern.	<input type="radio"/>				
Manchmal fällt mir etwas so Lustiges ein, dass ich mich nicht hindern kann, es zu sagen, auch wenn es der Arbeitssituation nicht angemessen ist.	<input type="radio"/>				
Ich bringe meine Kolleg(Inn)en gern zum Lachen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich jemanden bei der Arbeit unsympathisch finde, benutze ich oft Humor oder Hänseleien, um sie oder ihn herabzusetzen.	<input type="radio"/>				
Normalerweise fällt mir etwas Witziges ein, wenn ich mit meinen Kolleg(Inn)en zusammen bin.	<input type="radio"/>				
Wenn ich etwas bei der Arbeit sehr lustig finde, werde ich darüber lachen oder witzeln, auch wenn sich jemand dadurch angegriffen fühlen könnte.	<input type="radio"/>				
Andere über mich lachen zu lassen ist meine Art, meine Kolleg(Inn)en bei Laune zu halten.	<input type="radio"/>				

12 Fehlerkultur

Persönlicher Umgang mit Veränderungen					
Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?					
	gar	eher	teils/ teils	eher	völlig

	nicht	nicht	teils		
Wenn man in der Arbeit etwas erreichen möchte, dann muss man auch den einen oder anderen Fehler riskieren.	<input type="radio"/>				
Ich empfinde es als belastend, einen Fehler zu machen.	<input type="radio"/>				
Warum einen Fehler erwähnen, wenn er nicht auffällt?	<input type="radio"/>				
Wenn ich einen Fehler bei meiner Arbeit mache, dann erzähle ich es anderen, damit sie nicht denselben Fehler machen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich einen Fehler bei meiner Arbeit mache, dann behebe ich ihn sofort.	<input type="radio"/>				
Wenn mir ein Fehler passiert, ist dies eine wichtige Information für die Durchführung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Ich habe öfter Angst davor, Fehler zu machen.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mir eine Arbeit vornehme, dann bin ich mir im Klaren darüber, dass auch Fehler passieren können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich einen Fehler alleine nicht beheben kann, wende ich mich an meine Kolleg(Inn)en.	<input type="radio"/>				
Wenn ein Fehler korrigierbar ist, weiß ich meistens auch, was ich dazu tun muss.	<input type="radio"/>				
Meine Fehler zeigen mir, was ich besser machen kann.	<input type="radio"/>				
Ich behalte meine Fehler lieber für mich.	<input type="radio"/>				
Lieber mache ich einen Fehler, als gar nicht zu handeln.	<input type="radio"/>				

13.1 Leidenschaft Stb

Persönlicher Umgang mit Veränderungen							
Im Folgenden finden Sie Aussagen über Ihre Arbeit als Steuerberater/-in .							
Bitte kreuzen Sie jeweils an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen von „überhaupt nicht“ bis „völlig“.							
	über- haupt nicht	größten- teils nicht	wenig	mittel- mäßig	etwas	größten- teils	völlig
Ich mag diese Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Arbeit ist wichtig für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Arbeit ist meine Leidenschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist ein Teil von mir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die neuen Dinge, die ich in meiner Arbeit entdecke, lassen mich den Beruf umso mehr schätzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe fast ein zwanghaftes Gefühl für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit spiegelt die Eigenschaften wider, die ich an mir selbst am meisten mag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist das Einzige, das mich wirklich befriedigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist gut in mein Leben integriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe den Eindruck, dass mich meine Arbeit kontrolliert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14.1 Leidenschaft so

Persönlicher Umgang mit Veränderungen							
Im Folgenden finden Sie Aussagen über Ihre Arbeit in der Kanzlei .							
Bitte kreuzen Sie jeweils an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen von „überhaupt nicht“ bis „völlig“.							
	über- haupt nicht	größten- teils nicht	wenig	mittel- mäßig	etwas	größten- teils	völlig
Ich mag diese Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Arbeit ist wichtig für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Arbeit ist meine Leidenschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist ein Teil von mir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die neuen Dinge, die ich in meiner Arbeit entdecke, lassen mich den Beruf umso mehr schätzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe fast ein zwanghaftes Gefühl für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit spiegelt die Eigenschaften wider, die ich an mir selbst am meisten mag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist das Einzige, das mich wirklich befriedigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist gut in mein Leben integriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe den Eindruck, dass mich meine Arbeit kontrolliert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 Arbeitserleben

Arbeitserleben und Wohlbefinden
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?



Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teilweise	eher	überwiegend	voll und ganz
Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="radio"/>						
Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="radio"/>						
Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="radio"/>						

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.	<input type="radio"/>						
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	<input type="radio"/>						
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	<input type="radio"/>						
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	<input type="radio"/>						
Ich bin schnell verärgert.	<input type="radio"/>						
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	<input type="radio"/>						
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	<input type="radio"/>						

16.1 Unternehmenskultur

Unternehmenskultur

Mein direkter Vorgesetzter / meine direkte Vorgesetzte ...

	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
... trifft mit mir Absprachen, wie Arbeiten am besten zu erledigen sind.	<input type="radio"/>				
... gibt mir genaue Rückmeldungen zu meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
... stellt nichts zu kurz und verknappt dar.	<input type="radio"/>				
... formuliert schwierige Sachverhalte verständlich.	<input type="radio"/>				
... informiert mich bei wichtigen Sachen ausführlich.	<input type="radio"/>				
... fasst den Sinn des Besprochenen zusammen.	<input type="radio"/>				
... gibt mir klare und verständliche Anweisungen.	<input type="radio"/>				
... lässt Mitarbeiter/Innen ausreden.	<input type="radio"/>				
Bei meinem/er Vorgesetzten kann ich Dinge direkt ansprechen.	<input type="radio"/>				

16.2 Unternehmenskultur2

Unternehmenskultur

Wie viele Fortbildungstage hatten Sie im Jahr 2012?

Bekommen Sie eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (z.B. halbjährlich oder jährlich)?

ja nein

Werden Sie leistungsbezogen entlohnt (z.B. umsatzbezogener jährlicher Bonus)?

ja nein

Was wünschen Sie sich für Ihre zukünftige Arbeit? (Optional)

16.3 unternehmenskultur3

Unternehmenskultur

Wer führt mit welchem Anteil in Ihrer Kanzlei die Mandantengespräche?

Bitte platzieren Sie den Schieberegler!

Kanzleileitung versus zuständige/-r Mitarbeiter/-in

Wer führt mit welchem Anteil in Ihrer Kanzlei die Jahresabschlussgespräche?
Bitte platzieren Sie den Schieberegler!

Kanzleileitung versus zuständige/-r Mitarbeiter/-in

Wurden oder werden Sie hinsichtlich der Gesprächsführung mit Mandant(Inn)en geschult?

nie
 selten (max 1x pro Jahr)
 gelegentlich (2-3x pro Jahr)
 oft (mehr als 4x pro Jahr)

16.4 Angaben zu Ihrer Person MA

Angaben zu Ihrer Person

Alter

Jahre

Geschlecht

weiblich
 männlich

Wie lange sind Sie schon in **diesem Unternehmen** tätig?

Jahr(e)

In wie vielen Kanzleien sind Sie bis jetzt tätig gewesen? (inklusive der aktuellen Kanzlei)

Wie ist Ihre vertragliche Arbeitsregelung?

Teilzeit
 Vollzeit

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

Stunden/Woche

Wie oft nehmen Sie **Telearbeit** in Anspruch?

sehr selten/nie
 selten (etwa 1x pro Monat)
 gelegentlich (mehrmals pro Monat)
 oft (mehrmals pro Woche)
 sehr oft (fast täglich)

16.5 Studienergebnisse MA

Studienergebnisse

Um Ihnen nach Abschluss der Studie die **Ergebnisse** zusenden zu können, bitten wir Sie, Ihre **E-Mail-Adresse** anzugeben. Weiterhin ermöglicht uns die Angabe Ihrer E-Mail-Adresse, Sie persönlich zur zweiten Befragung (Frühjahr 2014) einzuladen (einmalig).

Die E-Mail-Adressen werden selbstverständlich gesondert vom Fragebogen vermerkt, somit bleiben Ihre Angaben auch weiterhin anonym.

Ihre E-Mail ist nur für Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien zugänglich und wird nur im unmittelbaren Zusammenhang mit dieser Studie verwendet.

Bitte klicken Sie auf folgenden Link, um Ihre E-Mailadresse anzugeben:

<https://homepage.univie.ac.at/arbeitswandel.psychologie/Interesse.php?referrer=stb>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

17.1 Kanzlei-Kennzahlen

Kanzleiangaben		
An wie vielen Standorten ist Ihr/e Unternehmen/Kanzlei vertreten?	<input type="text"/>	
Wie viele Berufsträger/-innen beschäftigt Ihr/e Unternehmen/Kanzlei insgesamt?	<input type="text"/>	
Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr/e Unternehmen/Kanzlei insgesamt?	<input type="text"/>	
Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigten Sie in den vergangenen drei Jahren durchschnittlich in Ihrer Kanzlei/ an Ihrem Standort?		
2010 <input type="text"/>	2011 <input type="text"/>	2012 <input type="text"/>
Verfügt Ihre Kanzlei über eine Zertifizierung nach der Qualitätsnorm EN ISO 9000?		
<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein		

17.2 Kanzleiangaben2

Kanzleiangaben	
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig in Bezug auf die Leistung aller Ihrer Mitarbeiter/-innen?	
Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zur Umsetzung von Personal-Entwicklungs-Maßnahmen.	
	nein teilweise ja weiß nicht
Gibt Ihre Kanzlei den Beschäftigten ausreichend Möglichkeiten, Ihre Meinung zu Themen und Anliegen in der Arbeit vorzubringen?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Macht Ihre Kanzlei ernsthaft Versuche, die Stellen der Beschäftigten so interessant und vielfältig wie möglich zu gestalten?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Gibt Ihre Kanzlei den Beschäftigten Unterstützung bei außerberuflichen Verpflichtungen? (z.B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeit, Finanzplanung und Rechtshilfe)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Bitte bewerten Sie folgende Aussagen, inwieweit sie zutreffen.	
	gar nicht eher nicht teils/ teils eher völlig
Freie Stellen in unserer Kanzlei zu besetzen ist kein Problem.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wir finden immer gut qualifizierte Bewerber/-innen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wir haben keine Probleme damit, gut qualifizierte Mitarbeiter/-innen in der Kanzlei zu halten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

17.3 Kanzlei-Erfolg

Kanzleiangaben	
Schätzen Sie bitte folgende generelle Merkmale Ihrer Kanzlei im Vergleich mit Ihren unmittelbaren Wettbewerbern ein:	
	-3 sehr viel geringer -2 -1 0 +1 +2 +3 sehr viel höher
Der wirtschaftliche Erfolg ist	<input type="radio"/>
Das Image ist	<input type="radio"/>
Das fachliche Know-How ist	<input type="radio"/>
Die Innovationsfähigkeit ist	<input type="radio"/>

Die Arbeitsplatzsicherheit ist



Beantworten Sie bitte folgende Fragen:

Wie viele Fortbildungstage hatten Ihre Mitarbeiter/-innen (außer Berufsträger/-innen) durchschnittlich 2012?

Wie viele Fortbildungstage hatten die Berufsträger/-innen durchschnittlich 2012?

Bitte geben Sie an:

Bekommen die Berufsträger/-innen eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (z.B. halbjährlich oder jährlich)? ja nein

Bekommen Ihre anderen Mitarbeiter/-innen eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (z.B. halbjährlich oder jährlich)? ja nein

Werden die Berufsträger/-innen leistungsbezogen entlohnt (z.B. umsatzbezogener jährlicher Bonus)? ja nein

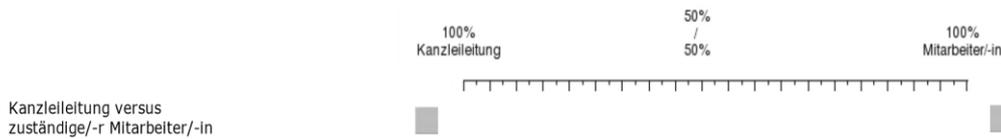
Werden Ihre anderen Mitarbeiter/-innen leistungsbezogen entlohnt (z.B. umsatzbezogener jährlicher Bonus)? ja nein

17.4 unternehmenskultur KL

Kanzleiangaben

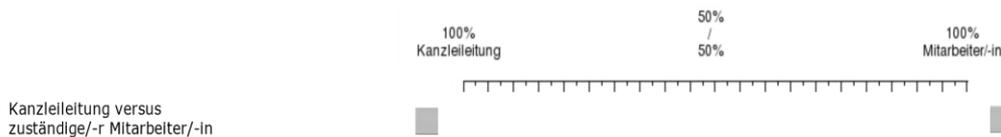
Wer führt mit welchem Anteil in Ihrer Kanzlei die Mandantengespräche?

Bitte platzieren Sie den Schieberegler!



Wer führt mit welchem Anteil in Ihrer Kanzlei die Jahresabschlussgespräche?

Bitte platzieren Sie den Schieberegler!



Werden Berufsträger/-innen hinsichtlich der Gesprächsführung mit Mandant(inn)en geschult?



Werden andere Mitarbeiter/-innen hinsichtlich der Gesprächsführung mit Mandant(inn)en geschult?



Bitte geben Sie an:

Haben Sie in den letzten 5 Jahren an Softskill-Trainings (z.B. Präsentation, Rhetorik, Gesprächsführung) teilgenommen? ja nein

Haben Sie in den letzten 5 Jahren an Führungstrainings teilgenommen? ja nein

17.5 Angaben zu Ihrer Person KL

Angaben zu Ihrer Person

Alter

100

Jahre

Geschlecht

weiblich männlich

Wie lange sind Sie schon in diesem Unternehmen tätig?

Jahre

In wie vielen Kanzleien sind Sie bis jetzt tätig gewesen? (inklusive der aktuellen Kanzlei)

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

Stunden/Woche

Wie oft nehmen Sie Telearbeit in Anspruch?

sehr selten/nie selten
(etwa 1x pro Monat) gelegentlich
(mehrmals pro Monat) oft
(mehrmals pro Woche) sehr oft
(fast täglich)

17,6 Studienergebnisse_KL

Studienergebnisse

Um Ihnen nach Abschluss der Studie die Ergebnisse zusenden zu können, bitten wir Sie, Ihre E-Mail-Adresse anzugeben. Weiterhin ermöglicht uns die Angabe ihrer E-Mail-Adresse, Sie persönlich zur zweiten Befragung (Frühjahr 2014) einzuladen (einmalig).

Kanzleiindividuelle Auswertung:

Die Angabe Ihrer E-Mail-Adresse ist für eine individuelle Kanzlei-Auswertung äußerst relevant. Sollten mindestens fünf Ihrer Mitarbeiter/-innen an der Befragung teilgenommen haben, nutzen wir Ihre angegebene E-Mail zur Überprüfung und Übermittlung dieser Ergebnisse.

*Geben Sie Ihre E-Mail nicht an, können Sie uns eine E-Mail inkl. Adressangabe schreiben.

Die E-Mail-Adressen werden selbstverständlich gesondert vom Fragebogen vermerkt, somit bleiben Ihre Angaben auch weiterhin anonym. Ihre E-Mail ist nur für Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien zugänglich und wird nur im unmittelbaren Zusammenhang mit dieser Studie verwendet.

Bitte klicken Sie auf folgenden Link, um Ihre E-Mail-Adresse anzugeben:

<https://homepage.univie.ac.at/arbeitswandel.psychologie/interesse.php?referrer=stb>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

18 Endseite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

fenster schließen

11.2 Anhang 2 - Faktorenanalyse

The Intensification of Job Demands Scale (IDS) (Kubicek et al., 2014).

	Faktor			
	1	2	3	4
	Lernanforderungen Wissen	Lernanforderungen Fertigkeiten	Arbeitsintensivierung	Autonomieanforderungen
... muss man sich häufiger auf den aktuellen Wissensstand bringen	.84	.18	.12	.29
... kommt es häufiger vor, dass man für die Arbeit neues Fachwissen erwerben muss.	.78	.29	.26	.23
... muss man sich zur Erledigung der Arbeitsaufgaben häufiger neues Wissen aneignen.	.69	.51	.27	.19
... muss man häufiger neue Arbeitsmittel (Programme etc.) verwenden.	.25	.80	.15	.10
... muss man sich häufiger mit neuen Arbeitsvorgängen vertraut machen.	.14	.86	.27	.17
... muss man sich häufiger in neue Arbeitsabläufe einarbeiten.	.22	.84	.26	.18

Faktor.

	1	2	3	4
	Lernanforderungen Wissen	Lernanforderungen Fertigkeiten	Arbeitsintensivierung	Autonomieanforderungen
... muss immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeitern/-innen erledigt werden.	.21	.15	.71	.10
... kommt man immer seltener dazu, Pausen zu machen.	.02	.25	.79	.17
... macht man immer häufiger zwei oder drei Dinge gleichzeitig (wie z.B. Mittagessen, E-Mails schreiben und telefonieren).	.06	.25	.77	.16
... hat man für Arbeitsaufgaben immer seltener genügend Zeit.	.09	.18	.84	.20
... hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt.	.34	.04	.79	.18
... muss man häufiger selbstständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren.	.33	.07	.20	.75
... muss man die Reihenfolge der Tätigkeiten häufiger selbst festlegen.	.22	.12	.13	.86
... muss man Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.	-.10	.15	.29	.78
... ist es häufiger notwendig, den Arbeitsablauf (Tätigkeiten, Termine, Pausen etc.) selbst zu planen.	.19	.14	.18	.87
... muss man die Art, wie man die Arbeit verrichtet, häufiger selbst festlegen.	.22	.15	.08	.89

Faktor

	1	2	3	4
	Lernanforderungen Wissen	Lernanforderungen Wissen	Lernanforderungen Wissen	Lernanforderungen Wissen
Eigenwerte	7.48	2.21	1.68	1.05
% der Varianz	46.76	13.81	10.47	6.55

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
 Rotationsmethode: Varimax
 Itemformulierung: „In den letzten 5 Jahren...“
 erklärter Gesamtvarianz = 77.6 %

Persönliche Initiative

	Faktor
	1
Ich gehe Probleme aktiv an.	.66
Wenn sich Möglichkeiten anbieten, etwas zu gestalten, dann nutze ich sie aus.	.77
Ich ergreife sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun.	.79
Ich nehme Gelegenheiten schnell wahr, um meine Ziele zu erreichen.	.77
Ich tue meist mehr als von mir gefordert wird.	.57
Ich bin besonders gut darin, Ideen umzusetzen.	.76
Eigenwert	3.17
% der Varianz	52.84

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
 Rotationsmethode: Varimax

Irritation

	Faktor	
	1	2
	emotionale Irritation	kognitive Irritation
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	.27	.87
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	.22	.91
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	.65	.34
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	.20	.85
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	.71	.33
Ich bin schnell verärgert.	.85	.10
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	.78	.21
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	.87	.17
Eigenwerte	3.18	2.61
% der Varianz	39.72	32.56
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse		
Rotationmethode: Varimax		
Erklärter Varianzanteil = 72.28		

Leidenschaft

	Faktor	
	1	2
	Zwanghafte Leidenschaft	Harmonische Leidenschaft
Die neuen Dinge, die ich in meiner Arbeit entdecke, lassen mich den Beruf umso mehr schätzen.	.34	.69
Ich habe fast ein zwanghaftes Gefühl für meine Arbeit.	.83	.17
Meine Arbeit spiegelt die Eigenschaften wider, die ich an mir selbst am meisten mag.	.58	.52
Meine Arbeit ist das Einzige, das mich wirklich befriedigt.	.80	.07
Meine Arbeit ist gut in mein Leben integriert.	-.07	.79
Ich habe den Eindruck, dass mich meine Arbeit kontrolliert.	.68	-.55
Eigenwert	2.24	1.71
% der Varianz	37.36	28.5
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse		
Rotationsmethode: Varimax		
erklärter der Gesamtvarianz = 65.86 %		

Handlungsspielraum

	Faktor
	1
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?	.80
Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	.78
Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?	.88
Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	.86
Eigenwert	2.75
% der Varianz	68.73
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse Rotationsmethode: Varimax	

Zeitdruck

	Faktor
	1
Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?	.83
Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	.79
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können.	.80
Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?	.85
Eigenwert	2.68
% der Varianz	67.02
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse Rotationsmethode: Varimax	

11.3 Eidesstattliche Erklärung

Ich bestätige, die vorliegende Diplomarbeit selbst und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen verfasst zu haben. Weiters ist sie die Erste ihrer Art und liegt nicht in ähnlicher oder gleicher Form bei anderen Prüfungsstellen auf. Alle Inhalte, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind mit der jeweiligen Quelle gekennzeichnet.

Wien, Dezember 2015

Stefan Schädli

11.4 Lebenslauf

Stefan Schädli

Johann Strauss-Straße 20/2/1

2514 Traiskirchen

Telefon: +43 650 92 59 629

E-Mail: s.schaedl@gmx.at

Staatsangehörigkeit: Österreich

Geburtsdatum, Ort: 24.08.1981, St.Pölten

Familienstand: verheiratet, zwei Kinder

AUSBILDUNG

Seit 2005 Universität Wien – Psychologie

1995-2000 HTBLuVA St.Pölten, Matura

BERUFLICHE TÄTIGKEIT- neben dem Studium

2007-2015 persönlicher Assistent bei der Wiener Assistenzgenossenschaft
St.Pölten

2013-2015 Studienassistent, Universität Wien- Arbeitsbereich Arbeits-,
Organisations- und Wirtschaftspsychologie

2013 6-Wochen-Praktikum im Arbeitsbereich Arbeits-, Organisations- und
Wirtschaftspsychologie

2000-2010 Orientierungstage mit Schulklassen für die Kath. Schüler Jugend

2008-2009 Product strategy, Austrian Airlines

2006-2007 Rezeption, MBC Sport- und Erholungspark Wien

BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

- 2004-2005 Produktion und Qualitätskontrolle, PGV Computer HandelsGmbH&CoKG
- 2003-2004 Zivildienst, Seniorenzentrum St.Corona/Schöpfel
- 2000-2003 Produktion, Qualitätskontrolle und später Geschäftsprozessoptimierung, PGV Computer Handels GmbH&CoKG St.Pölten
- 1998 Shop und Technik, Musikhaus Ida St.Pölten
- 1996 Praktikum, Voestalpine Gießerei Traisen

WEITERBILDUNG

- 2008 Forschungsschnuppern Institut für Kulturpsychologie und Qualitative Sozialforschung
- 2000 Orientierungstageleiterschulung der Katholischen SchülerInnen Jugend
- 2000 Monatskurs der Katholischen Jugend Österreich (Teamentwicklung, Projektmanagement, Durchführung einer Jugenderhebung, Konfliktmanagement, Marketing)
- 1999 Kompakt Seminar der Katholischen Jugend Land St.Pölten
- weitere Schulungen der Katholischen Jugend im Bereich Kommunikation, Moderation, Gruppen, Konflikte, Sucht und Prävention
- Besuch von Vorträgen des Business- & Innovationszentrum St.Pölten und des Gründerservice
- Kommunikation, Mitarbeiterführung, Finanzierung, Businessplan, Kundenumgang, Unternehmensformen, Anstellungsverhältnisse
- Teilnahmen an Messen zum Thema Marketing und Personalwesen

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Seit 2011 Jugendheim der Pfarre Herz Jesu Amstetten-

IT-Unterstützung und Beratung (Organisation und Führung)

1999-2002 Diözesanleitungsteam der Katholischen Jugend Land St.Pölten
Davon ein Jahr als Vorsitzender

1998-2003 Pfarre Hainfeld- Aktivist und Jugendleiter, Pfarrgemeinderat,
Firmunterricht, Gruppenstunden, Jugendmessen, Veranstaltungen