



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Merkmale von New Ways of Working und deren Rolle für  
die Einsamkeit am Arbeitsplatz“

verfasst von / submitted by

Anastasiia Kozhina, BSc

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

Wien, 2016 / Vienna 2016

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

A 066 840

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

Masterstudium Psychologie

Betreut von / Supervisor:

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka



## **Anmerkung zur Kooperation mit Frau Sandra Panhans, BSc**

Die Erstellung der Fragebogenbatterie und Datenerhebung fand in Zusammenarbeit mit einer Studienkollegin, Sandra Panhans, statt, da sich einige Variablen, und die Stichprobe für unsere Masterarbeiten überschneiden haben. Die Kooperation mit Frau Panhans wurde vom gemeinsamen Betreuer, Herrn Prof. Korunka, empfohlen und nach seiner Zustimmung aufgenommen. Die Analyse der fachlichen Literatur, Erstellung von Hypothesen, sowie statistische Auswertung wurden dagegen in Einzelarbeit durchgeführt.

## **Danksagung**

Diese Arbeit möchte ich mit einem Dank an all die Personen beginnen, die mich bei der Erstellung dieser Masterarbeit unterstützt und begleitet haben.

Zuerst möchte ich mich bei Herrn Univ. Prof. Dr. Christian Korunka für die fachliche Betreuung meiner Masterarbeit und für seine hervorragende Unterstützung bedanken.

Mein ganz besonderer Dank richtet sich an meine Familie – meinen Mann Pavel, meinen Vater Aleksander und meine Großeltern Ivetta und Jaroslav, welche mich im Laufe des Studiums immer motiviert und unterstützt haben.

Ein besonderer Dank gilt Fee Meyer-Himstedt und Peter Philipp Sassmann für die wertvollen fachlichen Ratschläge, die großartigen Ideen und die unbezahlbare Hilfe.

## Inhaltverzeichnis

1 Einleitung .....	7
2 Theoretischer Hintergrund.....	8
2.1 Theoretischer Bezugsrahmen: Die Selbstbestimmungstheorie.....	8
2.2 Die Abgrenzung der Einsamkeit von sozialer Isolation.....	10
2.3 Frühere psychologische Konzepte zur Erklärung von Einsamkeit .....	12
2.4 Eine gegenwärtige Definition und das Verstehen der Natur der Einsamkeit .....	14
2.5 Auswirkungen von Einsamkeit auf Individuen .....	17
2.6 Einsamkeit am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf Erwerbstätige .....	18
2.7 New Ways of Working: Definitionen .....	20
2.8 Auswirkungen NWW auf Erwerbstätige.....	21
2.9 Fragestellungen und Hypothesen .....	24
3 Empirischer Teil.....	28
3.1 Untersuchungsdurchführung.....	28
3.2 Erhebungsinstrumente.....	29
3.3 TeilnehmerInnen.....	31
3.4 Statistische Auswertung .....	32
3.5 Deskriptive Ergebnisse.....	33
3.6 Hypothesenprüfung.....	36
4 Diskussion der Ergebnisse.....	39
5 Beitrag zur Forschung und praktische Implikationen.....	41
6 Limitationen .....	42
7 Zukünftige Forschung .....	42
8 Literaturverzeichnis .....	43
9 Anhang.....	53
9.1 Zusammenfassung.....	53
9.2 Abstract .....	54

9.3 Tabellen.....	55
9.4 Fragebogen .....	56
10 Eidesstattliche Erklärung .....	68
11 Lebenslauf.....	69

# 1 Einleitung

Die heutige Gesellschaft entwickelt sich in einer Umgebung des Stresses und der Zeitnot, die von den Globalisierungsprozessen und der raschen Entwicklung der Kommunikations- und Informationstechnologien verursacht werden. Der Prozess der sozialen Beschleunigung, der die moderne Gesellschaft in vielen Bereichen des Lebens betrifft, wurde als ein Phänomen vom Soziologen Hartmut Rosa (2005) beschrieben. Vor dem Hintergrund der raschen Änderung des Arbeitstempos und ökonomischen Gewinns für die Unternehmen entstehen neue flexible Arbeitsorte, wie z. B. Home office oder desk-sharing.

Die Informationstechnologien ermöglichen es, die erwerbstätigen Personen auch ohne obligatorische Anwesenheit am Arbeitsplatz in die Arbeit einzubeziehen (Demerouti, Derks, Ten Brummelhuis & Bakker, 2014). Die flexiblen Arbeitszeiten fördern die Erwartung über die traditionell begrenzte Arbeitszeit hinaus erreichbar zu sein. Somit führen massenhafter Internet- und Emailkonsum zu negativen Konsequenzen, wie Isolation und klinische Depression (Rosa, 2005). Dieses Arbeitskonzept, das zeitliche- und örtliche Flexibilität sowie Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien umfasst, ist unter dem Begriff „New Ways of Working“ (NWW) bekannt (Baarne, Houtkamp & Knotter, 2010).

Eines der wichtigsten Bedürfnisse des Menschen jedoch ist es nicht nur in gesellschaftlichem Kontext, sondern auch in der Arbeitswelt sozial eingebunden zu sein. Laut der Selbstbestimmungstheorie gehört die soziale Eingebundenheit zu den drei psychologischen Grundbedürfnissen, neben dem Bedürfnis nach Kompetenzerleben und dem Bedürfnis nach Autonomie (Ryan & Deci, 2000). Wie wird dieses Bedürfnis angesichts des Wandels im Arbeitsleben befriedigt?

In diesem Zusammenhang fokussiert sich das wissenschaftliche Interesse dieser Masterarbeit auf das Konzept der Einsamkeit am Arbeitsplatz. Es wird versucht die Frage zu beantworten, welche Beziehung zwischen der Einsamkeit am Arbeitsplatz und den New Ways of Working existiert?

Die Relevanz des Themas erklärt sich aus den mangelhaften empirischen Studien in der psychologischen Literatur, die sich mit dem Konzept der Einsamkeit in Zusammenhang mit NWW auseinandersetzen. Obwohl in der psychologischen Literatur zahlreiche Studien zur Einsamkeit im Zusammenhang mit den Themen Jugendliche (Yilmaz, 2008) und ältere Personen (Coyle & Dugan, 2012) durchgeführt wurden, gibt es nur wenige empirische

Studien, die dieses Konzept im Arbeitskontext erfassen. Es wurden Studien über Einsamkeit in kleinen Betrieben (Gumpert & Boyd, 1984), an spezifischen Berufsgruppen (Kelchtermans, Piot & Ballet, 2011; Yilmaz, 2011), ManagerInnen und Angestellten (Wright, 2012) untersucht. Es gibt einige Studien, die die verwandten Konstrukte von arbeitsbezogener Einsamkeit erforschen, und negative Auswirkungen der Telearbeit auf berufliche und soziale Isolation bestätigen (Kurland & Cooper, 2002; Marschall, Michaels & Mulki, 2007). Diese Studien fokussieren sich an objektiven Charakteristiken der Isolation (Marschall, Michaels und Mulki, 2007) und verwenden qualitative Designs mit kleinen Stichproben (Kurland & Cooper, 2002). Eine qualitative Studie hat indirekt das Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz bei TelearbeiterInnen untersucht und dabei berichtet, dass die TelearbeiterInnen, im Unterschied zu Büroangestellten, stärker unter dem Gefühl der Einsamkeit am Arbeitsplatz leiden (Mann & Holdsworth, 2003). Dies erfordert jedoch noch eine zuverlässige Untersuchung unter Verwendung von quantitativen Methoden.

Im Unterschied zur Telearbeit, umfassen NWW drei Dimensionen, und zwar zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität und Verwendung von neuen Medien. Aus diesem Grund wird in dieser Masterarbeit untersucht, wie diese Dimensionen separat die Einsamkeit am Arbeitsplatz beeinflussen. Die Ergebnisse werden die Informationen liefern, die beschreiben, in welchen Bereichen präventive Maßnahmen und Interventionen effektiv eingesetzt werden können.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

### **2.1 Theoretischer Bezugsrahmen: Die Selbstbestimmungstheorie**

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci & Ryan (2000) ist eine psychologische Theorie der menschlichen Motivation und Persönlichkeit, die auf drei zu Grunde liegenden Annahmen gestützt ist (Ryan & Deci, 2000): (A) Menschen sind von Natur aus proaktiv, deswegen können sie die äußerlichen und inneren Kräfte, welchen sie ausgesetzt sind, einigermaßen kontrollieren und auf sie einwirken. (B) Es basiert auf dieser Handlungskapazität, dass die Menschen eine inhärente Tendenz zum Wachstum haben in Bezug auf die Entwicklung und das Wohlbefinden. (C) Der Grad der tatsächlichen Umsetzung dieser Tendenz in die positiven Ergebnisse hängt vom sozialen Umfeld einer Person ab.

Aufbauend auf diesem theoretischen Konzept postuliert die Selbstbestimmungstheorie drei angeborene psychologische Bedürfnisse: das Bedürfnis nach Kompetenzerleben, das nach Autonomie und jenes nach sozialer Eingebundenheit. Diese Bedürfnisse werden als universale Notwendigkeiten verstanden, welche die Nährstoffe bilden, die für die Eigeninitiative, eine optimale Entwicklung und psychische Gesundheit aller Menschen erforderlich sind. Diese Bedürfnisse sind unabhängig von dem Geschlecht, der Kultur und Zeit (Deci & Vansteenkiste 2004).

Das Bedürfnis nach Kompetenz bezieht sich auf den Wunsch, effektiv auf die, als wichtig eingeschätzten, Dinge die Wirkung ausüben zu können und entsprechend erwünschte Ergebnisse zu erreichen. Dies kann im Arbeitskontext beispielsweise als Anerkennung oder konstruktives Feedback von Vorgesetzten oder KollegInnen vorkommen (Krapp, 2002).

Unter dem Bedürfnis nach Autonomie wird die Tendenz einer Person zur Selbstregulation des eigenen Verhaltens und die Kohärenz zu seinen Verhaltenszielen verstanden. Die Autonomie ist mit dem Gefühl der Wahl bei der Beziehung mit der Umwelt verbunden. In Bezug auf den Arbeitskontext kann das Streben nach Autonomie in Form von Einbringen eigener Meinungen und Ideen zum Arbeitsprozess erfolgen (Gagné, 2003).

Das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit schließlich beschreibt die Neigung, nach zwischenmenschlichen Beziehungen zu suchen und diese zu fördern um einen Sinn des Zusammenhangs zu erfahren (Ryan & Deci, 2000). Im Arbeitskontext bedeutet die soziale Eingebundenheit, die Wahrnehmung ein wirksames und geschätztes Mitglied der Gruppe zu sein und gemeinsam auf ein Ziel hin zu arbeiten. Das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit wurde im Vergleich zu den anderen Bedürfnissen bis jetzt am wenigsten in den wissenschaftlichen Arbeiten beachtet (Vallerand et al., 2008).

Die Selbstbestimmungstheorie ist vielseitig anwendbar und hat einen vielfältigen Einsatzbereich: Ausbildung, Arbeitsplatz, Familie, Klinik, etc. Dabei erfasst sie die kognitive und soziale Entwicklung des Menschen sowie deren interindividuellen Unterschiede. In dieser Masterarbeit wird besondere Aufmerksamkeit dem Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit gewidmet. Basierend auf der Selbstbestimmungstheorie gehen wir davon aus, dass das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit eines der Grundbedürfnisse darstellt, die am Arbeitsplatz befriedigt werden sollen. In einem späteren Kapitel wird die Rolle des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit in der Beziehung zwischen der Einsamkeit am Arbeitsplatz und den NWW näher betrachtet.

## 2.2 Die Abgrenzung der Einsamkeit von sozialer Isolation

Einsamkeit ist das unangenehme Gefühl der sozialen Isolation, die mit wahrgenommenen Mängeln an der Anzahl und Qualität der eigenen sozialen Beziehungen verbunden ist (Peplau & Perlman, 1982). Diese Definition kann kritisch angesehen werden. Menschen können ziemlich isolierte Leben führen und sich dabei nicht einsam fühlen, oder sie können viele soziale Beziehungen haben und dennoch das Gefühl von Einsamkeit erleben. Folglich bezieht sich im höheren Grad die Einsamkeit auf die wahrgenommene Qualität von sozialen Beziehungen (Pinquart & Sörensen, 2003).

Obwohl manchmal die soziale Isolation und die Einsamkeit als Synonyme betrachtet werden, gehören die beiden Begriffe zu verwandten, aber unterschiedlichen Konzepten. Soziale Isolation spiegelt ein objektives Maß der sozialen Interaktionen und Beziehungen wider, während die Einsamkeit ein subjektives Maß dieser reflektiert. Dementsprechend ist die Einsamkeit, enger mit der Qualität als mit der Anzahl der Beziehungen verbunden (Wheeler, Reis & Nezlek; 1983; Peplau & Perlman, 1982).

Cacioppo und Patrick (2008) äußern die Meinung, dass die Bedeutung der Beziehungsqualität den Ursprung in der fundamentalen sozialen Natur der menschlichen Spezies nimmt. Sowohl phylogenetisch als auch ontogenetisch, benötigen die Menschen nicht nur das Vorhandensein von anderen Menschen, sondern die Anwesenheit von Personen, die sie schätzen, denen sie vertrauen können, und mit denen sie kommunizieren, planen und zusammenarbeiten können. Dies ergibt sich aus dem Wunsch zu überleben, zu gedeihen und für die Nachkommenschaft zu sorgen (Cacioppo & Patrick, 2008). Als Ergebnis kann eine Person sich einsam in einer Menschenmenge erleben oder gesellschaftlich zufrieden sein, während sie alleine ist.

Wright et al. (2006) führen weiter aus, dass im Unterschied zu verwandten Konstrukten wie soziale Isolation und Mangel an sozialer Unterstützung, die sich auf objektive Charakteristiken des sozialen Umfeldes beziehen, sich das Konstrukt der Einsamkeit an subjektiven Charakteristiken bzw. der individuellen Wahrnehmung orientiert. Wenn die soziale Isolation objektive Charakteristiken zeigt, dann reflektiert die Einsamkeit wie Personen diese soziale Isolation emotional erleben (Wright et al, 2006). Boldy und Granade (2011) stützen die Ansicht, dass Einsamkeit und soziale Isolation getrennte, aber eng verwandte Konzepte sind– Einsamkeit ist mit einer subjektiven Einschätzung einer Person und ihrer sozialen Situation verbunden, wohingegen soziale Isolation eine objektive Beurteilung des Ausmaßes eines sozialen Netzes einer Person ist.

Im Arbeitskontext kann die soziale Isolation mit folgenden objektiven Charakteristiken aus Items der Work Isolation Scale illustriert werden: „I have friends available to me at work“ (Marshall, Michaels & Mulki, 2007). Die Einsamkeit am Arbeitsplatz kann dagegen mit subjektiven Erlebnissen beschrieben werden: „I often feel emotionally distant from the people I work with“ (Wright, Burg & Strongman, 2006).

In einer Studie im Rahmen der Neuropsychiatrie wurde empirisch bestätigt, dass die Einsamkeit und soziale Isolation keine gleichen Konstrukte sind, da sie sich unterschiedlich auf die Gesundheit auswirken (Holwerda et. al., 2012). Es wurde der Zusammenhang zwischen sozialer Isolation (allein lebend, Single-Status, fehlende soziale Unterstützung), Einsamkeitsgefühl und Demenz getestet. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass das Gefühl der Einsamkeit anstatt sozialer Isolation, mit einem erhöhten Risiko für klinische Demenz im späteren Leben verbunden ist. Die Einsamkeit kann als ein Hauptrisikofaktor für Demenz betrachtet werden, der, unabhängig von Gefäßerkrankungen, Depression und anderen Einflussfaktoren, klinische Aufmerksamkeit verdient (Holwerda et. al., 2012).

Eine weitere Studie von Shankar, McMunn, Banks und Steptoe (2011) untersuchte den Einfluss der Einsamkeit und sozialer Isolation auf einige Variablen in Bezug auf Gesundheit. Einsamkeit wurde mit der UCLA Scala (Peplau & Cutrona, 1980) gemessen, und die soziale Isolation resultiert aus einem Index von Variablen (Familienstand; Frequenz des Kontakts mit Freunden, Familie und Kinder; und die Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten). Die Ergebnisse lieferten Informationen, die beschreiben, dass weniger als 2 % von den TeilnehmerInnen gemeldet haben, dass sie einsam sind, während fast 7 % die höchstmöglichen Werte der sozialen Isolation hatten. Sowohl soziale Isolation als auch Einsamkeit wurden mit einer größeren Gefahr zu Rauchen, sowie mit vielfachen gesundheitsgefährdenden Handlungsweisen verbunden. Soziale Isolation wurde auch mit dem Blutdruck, dem C-reactive Protein und den Fibrinogen Niveaus positiv assoziiert (Shankar, McMunn, Banks & Steptoe, 2011). Daraus folgt, dass die Einsamkeit und soziale Isolation die Gesundheit unabhängig durch ihre Effekte die Gesundheitshandlungsweisen beeinflussen können.

Die Analyse der Literatur lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Einsamkeit und soziale Isolation verwandte, aber nicht gleiche Konstrukte sind: Einsamkeit bezieht sich auf wahrgenommene Qualität von sozialen Beziehungen und subjektiven Charakteristiken bzw. individuellen Wahrnehmungen der sozialen Umfeldler. Die Einsamkeit kann die soziale Isolation einschließen, und zwar die emotionale Erlebnis der sozialen Isolation. Im

Unterschied zu der Einsamkeit erfasst die soziale Isolation den quantitativen Aspekt der sozialen Verhältnisse. Beide Konstrukte weisen auf den Mangel der sozialen Kontakte und leisten einen negativen Einfluss auf den Zustand der psychischen Gesundheit der Menschen.

### **2.3 Frühere psychologische Konzepte zur Erklärung von Einsamkeit**

In allen Etappen der Entwicklung des philosophischen und später psychologischen Gedankens, wurde das Phänomen der Einsamkeit mehrdeutig interpretiert. Verschiedene Richtungen und verschiedene Autoren sahen in der Einsamkeit positive, als auch negative Seiten, einschließlich kolossalen Unterschieden in der Genese und der Struktur des Phänomens. Die am meisten polaren Ansichten existieren innerhalb der psychologischen Wissenschaft zwischen der Psychoanalyse und der existentiellen Psychotherapie.

Zum ersten Mal im Rahmen der psychologischen Wissenschaft begannen die Psychoanalytiker der Schule von S. Freud das Problem der Einsamkeit zu untersuchen. Der Begründer der Psychoanalyse selbst betrachtete die Einsamkeit als eines der Objekte der Phobie. Freud schrieb, dass die Angst vor der Einsamkeit sowie Angst vor der Dunkelheit die erste Situation einer Phobie beim Kind darstellen. Beide primäre Ängste sind als die Abwesenheit der Lieblingsperson (Mutter) angesehen (Freud, 1916). Solche Ängste sind normal für kleine Kinder, und in späteren Jahren oft verfallen (Freud, 1896).

Karen Horney betont als eines der Probleme von einer neurotischen Persönlichkeit die Unfähigkeit der Einzelnen allein sein zu können. Dies kann abwechselnd von der leichten Unruhe der beängstigten Person bis zum Schrecken der Einsamkeit geäußert werden (Horney, 1937).

Das erste psychologische Werk, das die Analyse der Einsamkeit enthält, wurde von G. Zilboorg (1938) veröffentlicht. In dieser Arbeit grenzte er den Begriff der Einsamkeit und des Alleinseins ein. Unter Einsamkeit wurde eine Pathologie verstanden, während das Alleinsein als Norm definiert wurde. Laut Zilboorg liegt in der Gründung der Einsamkeit die Triade: der frühe Narzissmus, der Größenwahn, die Feindseligkeit seitens der Umgebung (Zilboorg, 1938).

Eine weitere frühe Arbeit im Schlüssel der Psychoanalyse zu diesem Thema ist der Artikel von Frieda Fromm-Reichmann, "*Loneliness*", in dem sie die Verderblichkeit und die Extremität der Einsamkeitsgefühle betont. Nach diesem Artikel, kann die Einsamkeit zu der Entstehung von psychotischen Zuständen führen. Der Grund der Einsamkeit wird in der vorzeitigen Trennung von der mütterlichen Liebkosung gesehen (Reichmann, 1959).

H.S. Sullivan meint, dass die Einsamkeit dem Mangel oder dem Verlust jener Elemente der menschlichen Wechselbeziehungen begleitet, die sich sequentiell mit der Entwicklung der Persönlichkeit des Individuums entwickeln. Zum Bestand dieser Elemente gehört: das Bedürfnis nach der Feinheit und dem Kontakt beim Kleinkind, die Angst von Ostrazismus im minderjährigen Alter und dann den Verlust oder die Angst des Verlustes des Partners im reifen Alter. Unter Einsamkeit versteht Sullivan eine außerordentlich unangenehme und den Menschen beeinträchtigende Erfahrung, die mit der unangemessenen Abnahme des Bedürfnisses nach der Persönlichkeits- und zwischenmenschlicher Nähe verbunden ist (Sullivan, 1953).

Somit wird in der Psychoanalyse und Neopsychoanalyse die Einsamkeit als pathologisches, beeinträchtigendes Phänomen für die Persönlichkeit angesehen, das durch die frühe Kindeserfahrung entwickelt worden ist.

Nach den Ansichten des existenzialen Psychologen Carl Moustakas (1961), existiert die wahrhafte, existenziale Einsamkeit und «die Eile der Einsamkeit». «Die Eile der Einsamkeit» stellt die Gesamtheit der Schutzreaktionen dar, mit deren Hilfe der Mensch von den Hauptfragen des Daseins fortläuft. Die wahrhafte Einsamkeit wird von der Erfahrung mit den existenzialen Grenzsituationen, solchen wie die Geburt, den Tod oder die lebenswichtige Tragödie, bewirkt (Moustakas, 1961).

Der Psychiater und existenzielle Psychotherapeut Irvin Yalom schreibt auch über die Existenz von sozialer und existenzieller Einsamkeit. Existenzielle Einsamkeit definiert er als die Einsamkeit, die mit der Trennung nicht nur von Menschen, sondern auch von der wahrgenommenen Welt verbunden ist (Yalom, 1980). Der Autor betrachtet die Einsamkeit im Rahmen des Phänomens der Isolation, und zwar zwischenmenschlicher Isolation. Zwischenmenschliche Isolation wird in der Regel als Einsamkeit erlebt – Isolation von anderen Individuen. Die befriedigende soziale Wechselwirkung können viele Faktoren behindern: die geographische Isolation, den Mangel der entsprechenden sozialen Fertigkeiten, die Konfliktgefühle in Bezug auf die Nähe, den Persönlichkeitsstil. Eine wichtige Rolle in der zwischenmenschlichen Isolierung spielen die kulturellen Faktoren. Der Verfall, der die Nähe unterstützenden Institutionen – der großen Familie, der stabilen Nachbarumgebung, der Kirche, des lokalen Handels, des familiären Arztes – bringt wenigstens in den USA, zur anwachsenden zwischenmenschlichen Entfremdung (Yalom, 1980). So betont der Autor den Einfluss von externen, situativen Faktoren in der Erfahrung der Einsamkeit.

Sowohl Mustakass, als auch Yalom analysieren die Genesis der Einsamkeit nicht, da sie meinen, dass es in jedem Menschenwesen von Natur aus ist; Entsprechend diskutieren die Autoren die Befreiung von der Einsamkeit nicht, jedoch sagen sie, dass die Einsamkeit positiv verwendet werden kann. Moustakas betont den positiven Sinn der Einsamkeit. Denn in vielen Fällen ist das Gefühl der Einsamkeit in der Lage, die kreativen Kräfte des Einzelnen zu aktivieren und der persönlichen Entwicklung beizutragen. Außerdem ist es, seiner Meinung nach, ohne Erfahrung der existentialen Einsamkeit unmöglich, das wahrhafte Selbstbewusstsein zu finden.

Noch ein weiterer Psychologe, der im Rahmen der existentialen Richtung arbeitet, Ben Mijuskovic, unterstützt die Meinung darüber, dass die Einsamkeit dem Menschen innewohnt. Allerdings stellt er fest, dass, obwohl eine Person die Einsamkeit in der Natur erleben kann, sie ihr Möglichstes tut, um der Einsamkeit zu entgehen. Die Angst des Todes und die Angst der Einsamkeit vergleichend, behauptet der Autor, dass es dem Menschen in höherem Grad eigen ist, sich vor der Einsamkeit mehr als vor dem Tod zu fürchten (Mijuskovic, 1980).

Die Vertreter der existentialen Richtung betrachten die Personen durch ihre potentielle Möglichkeit, sich in der Einsamkeit zu befinden. Das heißt, alle Menschen sind von vornherein und natürlich einsam. Die Menschen unterscheiden sich nur durch einen unterschiedlichen Grad an Bewusstsein für ihre Einsamkeit. Also, die Psychoanalytiker, und die Existentialisten erkennen an, dass ein solches Phänomen, wie die Einsamkeit, objektiv existiert. Jedoch ihre Ansichten analysierend, kann man eine Menge der Widersprüche bemerken:

- Einsamkeit als eine Norm –Einsamkeit als eine Pathologie;
- Der positive Charakter der Einsamkeit – der negative Charakter der Einsamkeit;
- Einsamkeit dem Menschen innewohnend - Einsamkeit als Folge der frühkindlichen Erfahrungen;
- Unfähigkeit, die Genese der Einsamkeit zu untersuchen – die Möglichkeit der Untersuchung der Genesis der Einsamkeit;
- Der Einfluss der situativen Faktoren auf die Einsamkeit – der Einfluss der Innenpersönlichkeitsfaktoren auf die Einsamkeit.

## **2.4 Eine gegenwärtige Definition und das Verstehen der Natur der Einsamkeit**

In den letzten Jahren hat die Einsamkeit als ein psychologischer Zustand vergrößerte Aufmerksamkeit als ein soziales Beziehungsdefizit erhalten (Heinrich & Gullone, 2006). Das

subjektive Gefühl der Einsamkeit wird als ein Zeichen des Misserfolgs in Befriedigung des Bedürfnisses nach Zugehörigkeit, somit als ein Mangel an sozialer Verbundenheit gesehen (Heinrich & Gullone, 2006). Eine weitere Annäherung an das Konzept der Einsamkeit ist im Rahmen des sozial-kognitivistischen Zuganges gegeben (Pinquart & Sorenson, 2003, Jones & Hebb, 2003). Die Definition, die von Peplau und Perlman (1982) gegeben war, bleibt aktuell und wird in den gegenwärtigen Forschungen oft verwendet. Peplau und Perlman (1982) definieren die Einsamkeit als der aversive psychologische Zustand, den man erlebt, wenn eine Diskrepanz zwischen den erwünschten zwischenmenschlichen Beziehungen einer Person, und den derzeit wahrgenommenen besteht.

Bei den Überlegungen zum Phänomen der Einsamkeit werden wir in dieser Arbeit sowohl bedürfnis- als auch kognitionsorientierte Ansätze berücksichtigen. Unter dem Begriff *Einsamkeit* wird ein psychologischer Zustand verstanden, der sich eher aus qualitativen als aus den quantitativen Mängeln in sozialen Beziehungen einer Person ergibt (Peplau & Perlman, 1982).

Hawkey et al. (2008) haben ein konzeptionelles Modell der Einsamkeit entworfen. Dieses Modell wurde als ein Filtrationsmodell geschildert, in dem distalen sozial zugeschriebenen Eigenschaften durch mehr proximale Faktoren agieren, damit die Einsamkeit und Wahrnehmungen der Beziehungsqualität beeinflusst. Distale Faktoren werden nicht als Auslöser der proximalen Faktoren angesehen, sondern sind in der Weise gestaltet, um durch diese Faktoren auf die Ergebnisse auszuwirken. Die distalen demographischen Faktoren (Alter, Geschlecht, Ethnizität) erreichen ihre Wirkung durch strukturelle Faktoren (Einkommen, Bildung) und zusätzlich teilweise über Gesundheit, soziale Rollen und Stress. Proximale Faktoren sind direkter mit sozialer Netzwerkgröße und der Beziehungsqualität assoziiert. Die Anzahl, Häufigkeit der sozialen Kontakte und die Qualität der sozialen Beziehungen sind die höchsten Vermittler der Einflüsse von distalen Faktoren auf die Einsamkeit. In dem Maß, in dem distale Filterfaktoren die sozialen Kontakte und Beziehungsqualität beeinflussen, werden sie die Auswirkungen auf die Einsamkeit zeigen (Hawkey et al., 2008).

In der Studie wurde gezeigt, dass die Ausbildung und das Einkommen negativ mit der Einsamkeit verbunden sind und ethnische Unterschiede sich in der Einsamkeit erklären. Außerdem erklärt die Lebensgemeinschaft den Zusammenhang zwischen Einkommen und Einsamkeit. Die positiven Ehebeziehungen bieten den größten Grad des Schutzes gegen die Einsamkeit an. Unabhängige Risikofaktoren für Einsamkeit enthalten das männliche

Geschlecht, Krankheitssymptome, chronische Arbeit und / oder sozialer Stress, ein kleines soziales Netzwerk, Mangel an Vertrauen in der Ehe und die schlechte Qualität der sozialen Beziehungen. Diese Faktoren werden als entscheidende Determinanten für die Einsamkeit angesehen (Hawkley et al. 2008).

Einsamkeit kann als ein Zustand oder als ein Merkmal betrachtet werden (Russell, 1982). Die Forschung mit Tagebucheinträgen deutete ein bedeutendes Niveau der Situationsveränderlichkeit in der berichteten Einsamkeit an. Die hohen Niveaus der Gefühle der Einsamkeit waren besonders mit jenen Situationen verbunden, in denen die Einsamkeit passiv erlebt worden ist, und wenn etwas die sozialen Interaktionen behindert hat (Holzschuher, 1984).

Neuere Forschungsarbeiten zum Thema der Einsamkeit unterstützen die Annahme, dass die Einsamkeit kein unveränderliches Merkmal ist, sondern durch soziale Interaktionen verschärft oder verbessert werden können (Cacioppo et al., 2006). Die zunehmenden Gefühle der Einsamkeit erhöhen die Gefühle von Schüchternheit, Angst und Wut und verringern die Gefühle der sozialen Fertigkeiten, des Optimismus, des Selbstwertgefühls und der sozialen Unterstützung. Dies deutet darauf hin, dass Einsamkeit einem Syndrom ähnlich ist, das mit sich eine Reihe von Zuschreibungen, Erwartungen und Wahrnehmungen trägt, die die Gefühle der Einsamkeit verstärken (Cacioppo et al., 2006).

Mehrere Studien deuten darauf hin, dass soziale Unterstützung eine bedeutende Auswirkung auf die Einsamkeit hat. In einer Forschung an UniversitätsstudentInnen wurde festgestellt, dass die Personen, die sozial unterstützt wurden, weniger Gefühle der Einsamkeit haben (Cohen, 2004). Eine andere Studie an Studierenden bestätigte, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung und Einsamkeit gibt (Arkar, Sari & Fidaner, 2004). Ponizovsky und Ritsner (2004) haben in einer Studie an erwachsenen TeilnehmerInnen festgestellt, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen dem Niveau der sozialen Unterstützung und dem Niveau der Einsamkeit gibt.

Es existiert jedoch eine Reihe an modernen Untersuchungen, die die Einsamkeit als ein Merkmal analysieren, und zwar die Erblichkeit von Einsamkeit (Cacioppo, Hudziak & Boomsma, 2008). In einer Zwillingsstudie von Boomsma, Willemsen, Dolan, Hawkley und Cacioppo (2005) wurde gezeigt, dass die Schätzung der genetischen Beiträge zur Veränderung in der Einsamkeit bei Erwachsenen 48% beträgt. Distel u. a. (2010) hat auch bestätigt, dass die Einsamkeit mittelmäßig genetisch bedingt ist. Es wurden jedoch keine Beweise für die

vertikale Übertragung gefunden, die darauf hinweist, dass Eltern ihre Gene für die Einsamkeit übergeben können.

Cacioppo J. T., Cacioppo S. und Boomsma (2014) haben eine evolutionäre Theorie der Einsamkeit entworfen. Der Schwerpunkt der Theorie liegt auf einem möglichen adaptiven Wert der Einsamkeit in einer evolutionären Zeitskala. Die Forscher betrachten die Einsamkeit als ein Zustand, der als ein Signal zur Verhaltensänderung entwickelt wurde und dem Hunger, Durst oder physischem Schmerz ähnlich ist. Dieses Signal hilft Schaden zu vermeiden und die Übertragung von Genen zum genetischen Pool zu fördern. Dies regt den Menschen an empfindlich auf potenzielle soziale Drohungen zu reagieren und die sozialen Kontakte zu erneuern und zu entwickeln. Nach Cacioppo et al. (2014) kann Einsamkeit ein polygenes Merkmal sein, der epigenetischen Einflüssen unterworfen ist.

## **2.5 Auswirkungen von Einsamkeit auf Individuen**

Studien, die Einsamkeit thematisieren, beschreiben mehrere negative Effekte der Einsamkeit auf Individuen. Die Einsamkeit betrifft den Menschen auf einer emotionalen Ebene, einer kognitiven Ebene sowie einer Verhaltensebene (Galanki, 2004).

Das Gefühl der Einsamkeit ruft affektive Tendenzen herbei: die Menschen fühlen sich schüchterner und ängstlicher; sie sind mehr feindlich in Bezug auf ihre soziale Umgebung. Die Gefühle der Einsamkeit führen zur Senkung der Selbsteinschätzung (Cacioppo et al., 2006) und sind mit dem niedrigen subjektiven Wohlbefinden verbunden (Cacioppo et al., 2008).

Die Erfahrung der Einsamkeit auf der kognitiven Ebene kann die Wahrnehmungen und Wünsche der Person in Bezug auf ihre sozialen Beziehungen auswirken (Peplau & Perlman, 1982). Tilvis et al. (2004) stellte fest, dass im Vergleich zu nichteinsamen Individuen, einsame Menschen wahrscheinlicher unter kognitiver Beeinträchtigung leiden.

Die Einsamkeit beeinflusst das Verhalten des Menschen: wenn sich die Menschen einsam fühlen, neigen sie dazu, in Bezug auf andere Menschen immer deutlich vorsichtiger und feindseliger zu sein (Cacioppo & Patrick, 2008).

Die Einsamkeit, unabhängig von der Existenz objektiver sozialer Isolation, hat einen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit des Menschen. Subjektives Empfinden der Einsamkeit vermittelt die Beziehung zwischen dem zwischenmenschlichen Stress (negative zwischenmenschliche Beziehungen) und psychischen Belastung (Aanes, Mittelmark

& Hetland, 2010). Gefühle der Einsamkeit sagen depressive Symptome voraus (Cacioppo, Hawkley, & Thisted, 2010). Einsamkeit kann zu gestörtem Schlaf und tagsüber zu Dysfunktion führen (Cacioppo, Hawkley, Berntson, et al., 2002).

Studien zeigen, dass Einsamkeit mit psychiatrischen Erkrankungen wie Persönlichkeitsstörungen verbunden ist (Overholser, 1992; Richman & Sokolove, 1992, zitiert nach Cacioppo, Hawkley, & Thisted, 2010). Brink und Niemeyer (1993) beschreiben einen Zusammenhang zwischen Einsamkeit und Hypochondrie. Ebenso ist Einsamkeit mit Schizophrenie verbunden (Deniro, 1995; Neeleman & Power, 1994, zitiert nach Cacioppo, Hawkley, & Thisted, 2010).

Auf der biologischen Ebene ist die Einsamkeit mit erhöhtem Blutgefäßwiderstand, dem Anstieg des systolischen Blutdrucks (Hawkley, Masi, Berry, & Cacioppo, 2006, zitiert nach Cacioppo, Hawkley, & Thisted, 2010), dem Anstieg des Cortisols am frühen Morgen und mit der erhöhten Hypothalamus-Hypophysen-Nebennieren-Aktivität (Adam, Hawkley, Kudielka, & Cacioppo, 2006, zitiert nach Cacioppo, Hawkley, & Thisted, 2010) assoziiert.

## **2.6 Einsamkeit am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf Erwerbstätige**

Die Einsamkeit am Arbeitsplatz ist in dieser Arbeit definiert als „distress causes by perceived lack of good quality interpersonal relationships in a work environment“ (Wright, Burt & Strongman, 2006, S. 60). Im Unterschied zu den verwandten Konstrukten wie Alleinsein, Isolation und Mangel an sozialer Unterstützung, die sich auf objektive Eigenschaften der sozialen Umwelt beziehen, basiert arbeitsbezogene Einsamkeit auf der individuellen Wahrnehmungen des sozialen Umfeldes am Arbeitsplatz (Wright et al., 2006).

Wright et al. (2006) definieren ein zweidimensionales Konzept der Einsamkeit am Arbeitsplatz. Eine der Dimensionen ist die emotionale Deprivation, welche die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen in Bezug auf den Arbeitsplatz erfasst. Emotionale Deprivation hat ähnliche Beziehungen mit solchen Konzepten wie die Gefühle, Isolation und Entfremdung. Die andere Dimension ist die soziale Einsamkeit und wird als soziale Gemeinschaft im Rahmen der Angemessenheit von sozialen Netzen am Arbeitsplatz definiert. Diese Dimension ist verwandt mit solchen Ausdrücken wie gemeinsamer Benutzung und gemeinsamen Zeit verbringen als Teil der Gruppe.

Studien, die sich mit dem Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz befassen, stellen fest, dass die Einsamkeit ein negativer Faktor für die Erwerbstätigen und die Organisation ist. Laut Gumpert und Boyd (1984) betrifft die Einsamkeit am Arbeitsplatz den Zustand des

psychologischen Wohlbefindens negativ. Ertosun und Erdil (2012) beschreiben, dass die Einsamkeit am Arbeitsplatz negative MitarbeiterEinstellungen, den Wunsch die Organisation zu verlassen und niedriges organisatorisches Engagement bewirkt. Ebenso berichten Ayazlar und Güzel (2014), dass die Einsamkeit bei der Arbeit zu einem niedrigen organisatorischen Engagement führt.

Einige Studien bestätigen direkte Auswirkungen der Einsamkeit am Arbeitsplatz auf solche Ergebnisse für die Organisation wie die Leistung und die Motivation von Erwerbstätigen (Wright et al., 2006; Chan & Qiu, 2011). Ozelik und Barsade (2011) untersuchten in einer Studie die Beziehung zwischen arbeitsbezogener Einsamkeit und dem Leistungsvermögen von MitarbeiterInnen. Studienergebnisse stellten fest, dass die Einsamkeit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz emotionale Abweichungen von der Institution herbeirufen. Diese emotionale Abweichung wird als Reflexion der Senkung des affektiven Engagements der ArbeitnehmerInnen angesehen, und beeinträchtigt dadurch die Leistung dieser (Ozelik & Barsade, 2011).

Die Studien von Erdil und Ertosul (2011) belegt eine Beziehung zwischen Einsamkeit am Arbeitsplatz und dem sozialen Klima, und deren Effekt auf das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen.

Die Untersuchungen von Aykan (2014) haben gezeigt, dass Einsamkeitswahrnehmungen eine intermediäre Rolle in den Effekten von Brüchen des psychologischen Vertrags der ArbeitnehmerInnen auf die Absicht die Stelle zu wechseln hat. Aykan kommt zu dem Schluss, dass die Wahrnehmung von emotionaler Einsamkeit am Arbeitsplatz einen vergrößerten Einfluss auf Absicht zum Stellenwechsel hat.

Yilmaz (2011) untersuchte in einer Studie an LehrerInnen die Frage, ob die Einstellungen über Werte auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz auswirken. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass es eine negative Korrelation zwischen den Einstellungen von LehrerInnen von menschlichen Werten und Dimensionen der Einsamkeit am Arbeitsplatz, der emotionalen Deprivation und sozialer Gemeinschaft, gibt. Ebenfalls sind die Einstellungen von Werten für die Veränderlichkeit der Einsamkeit am Arbeitsplatz verantwortlich.

Einige Forscher gehen von der Annahme aus, dass die Wahrscheinlichkeit und Dauer der Einsamkeit bei der Arbeit größer als im Privatleben ist (Reinking & Bell, 1991; Dussault & Thibodeau, 1997). An vielen Arbeitsplätzen ist es ein untrennbarer Bestandteil, dass die Konkurrenten anwesend sind, was es erschwert, echte soziale Beziehungen zu erreichen. Diese Annahme kann eine Studie unterstützen, in der man gezeigt hat, dass die Einsamkeit am

Arbeitsplatz ein Ergebnis des kompetitiven und nicht kooperativen organisatorischen Klimas ist (Wright, 2005).

Wenige Forschungen haben die Auswirkungen der Einsamkeit am Arbeitsplatz untersucht. Aus diesen wenigen Studien lässt sich aber ableiten, dass die Einsamkeit am Arbeitsplatz erhebliche negative Auswirkungen für die Erwerbstätigen, sowie für die Organisation hat.

## **2.7 New Ways of Working: Definitionen**

Der Begriff New Ways of Working (NWW) wurde durch Baarne, Houtkamp und Knotter (2010) etabliert. New Ways of Working werden definiert als eine Arbeitsform mit Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, die in drei Kategorien eingeteilt sind: zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität und die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (Baarne et al., 2010, zitiert nach Demerouti, Derks, Lieke & Bakker, 2014).

Unter örtlicher Flexibilität wird flexible Arbeitszeiteinteilung verstanden, bei welchem die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, den Ort, wo sie sich mit ihrer Arbeit beschäftigen, selbst zu wählen (Demerouti et al., 2014). Bei der örtlichen Flexibilität gebrauchen ArbeitnehmerInnen keine festen Arbeitsplätze, sondern sie arbeiten am Heimarbeitsplatz, im Verkehrsmittel, in den verschiedenen Firmengeländen etc.

Unter zeitlicher Flexibilität versteht man flexible Arbeitszeiteinteilung, bei welchem Erwerbstätige selbst darüber entscheiden können, wann sie arbeiten wollen (Demerouti et al., 2014).

Das dritte Charakteristikum von NWW bezieht sich auf die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Dies bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen die neuen Medientechnologien wie Smartphones, Laptops, Videokonferenzen etc., für die Kommunikation mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen verwenden (Demerouti et al., 2014). Die Verfügbarkeit von schnellen Datenleitungen, leistungsfähigen Laptops und Notebooks, verbreiteten Software-Lösungen ermöglicht gemeinsame Arbeiten, die von räumlichen Grenzen frei sind (Baarne et al., 2010, zitiert nach Demerouti et al., 2014).

New Ways of Working ähneln dem Begriff Arbeitsflexibilität, aber im Gegensatz zu Arbeitsflexibilität berücksichtigen NWW, wie bereits erwähnt, drei verschiedene Merkmale der flexiblen Arbeitsbedingungen (Blok, Groenesteijn, Schelvis, & Vink, 2012).

NWW sind eng mit dem Begriff Telearbeit verbunden. Unter Telearbeit versteht man eine Arbeitsform, welche außerhalb einer traditionellen Büroumgebung auftritt, aber durch Telekommunikations- oder Computertechnik mit dieser verbunden ist (Lautsch & Kossek, 2011). Moon und Baker, Moon und Ward (2005) definieren die Telearbeit als eine Arbeitstätigkeit in der ein Individuum von zu Hause aus (oder einer anderen Nicht-Büroumgebung) arbeitet und mit MitarbeiterInnen per Fernkommunikationstechnologien wie E-Mail oder Skype kommuniziert. Wie aus der Definitionen oben hervorgeht, reflektiert die Telearbeit zumindest zwei von den Merkmalen der NWW: örtliche Flexibilität und Verwendung von neuen Medien. Im Vergleich zu NWW ist Telearbeit ein mehr verbreiteter Begriff in der Literatur und wir werden unsere Ergebnisse weiter oft an den Studien über Telearbeit stützen, die die Dimensionen der NWW entsprechend erfassen.

## **2.8 Auswirkungen NWW auf Erwerbstätige**

In der Literatur werden sowohl Vorteile als auch Nachteile von NWW für die Erwerbstätigen betrachtet. Die Studien beschreiben den Nutzen der NWW wie etwa Zeitersparnis und den Schutz vor Unterbrechungen (Turban & Wang, 1995). Pinsonneault und Boisvert (1990) widmen dem Thema Telearbeit eine Arbeit, in der sie qualitative und quantitative Studien zur Einsamkeit und deren Auswirkungen analysieren. Nach Pinsonneault und Boisvert (1999) kommen die Studien zu einem Konsens, dass die Telearbeit eine positive Wirkung auf die Produktivität, organisatorische Loyalität und Zugehörigkeit, sowie Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung hat. Jedoch ist anzumerken, dass die meisten von diesen Studien nur Home-Office als eine Form flexibler Arbeitsgestaltung betrachten und die Ergebnisse an Selbsteinschätzungen gebunden sind.

Die Studien sind sich darin einig, dass die NWW mit erhöhter Autonomie verbunden sind (Demerouti et al., 2014). Die Unternehmen geben ihren MitarbeiterInnen mehr Freiheiten bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes und Zeitrahmen, innerhalb dessen die gewünschte Arbeitsleistung erbracht werden soll. Die Verwendung von neuen Kommunikationstechnologien macht es möglich, noch nach den üblichen Bürozeiten erreichbar zu sein und selbst die Zeit und den Ort der Arbeit zu bestimmen. Allerdings kann überdurchschnittliche Engagement wegen ständiger Erreichbarkeit zu starker Überlastung führen. Studien über NWW bestätigen, dass flexible Zeitpläne und Arbeitsorte zu Überstunden führen (Van Echteld, Glebbeek & Lindenberg, 2006) und dass kontinuierliche Arbeit in NWW die Gefühle der Erschöpfung verursacht (Ten Brummelhuis et al., 2012).

Darüber hinaus wurde in Studien festgestellt, dass NWW die Grenzen zwischen dem Arbeitsleben und der Familie verwischen (McNaughton, Rackensperger, Dorn & Wilson, 2013). In den Untersuchungen von Bernard, Gfrörer und Staffelbach (2005) wurde festgestellt, dass Telearbeit die Teamidentifikation negativ beeinflusst. Dies erfolgt vermittelt über die Determinanten Autonomie, Teamzusammenhalt und Attraktivität der Arbeit.

Die Studien zeigen, dass die flexible Arbeitsgestaltung (örtliche sowie zeitliche) einen Faktor für die professionelle und soziale Isolation darstellt (DeSanctis, 1984; Crossan & Burton, 1993; Turban & Wang, 1995; Gainey, Kelley & Hill, 1999). Auch West und Anderson (2005) berichten in einer Studie, dass die MitarbeiterInnen, die in den entfernten Standorten beschäftigt sind, soziale Isolation erleben können. Es können Gefühle der Isolation bei MitarbeiterInnen auftreten, da die Unmittelbarkeit der direkten Kommunikation fehlt. Darüber hinaus betrachten einige Autoren als einen der Vorteile der traditionellen Arbeitsform die Möglichkeit an der sozialen Interaktion mit Kollegen teilzunehmen (McNaughton, Light & Arnold, 2002; Harris, Winskowski & Engdahl, 2007). Belanger (1999) lässt hierzu anmerken, dass die MitarbeiterInnen, nur als Teilzeitkräfte arbeiten, sich nicht aus dem Büronetzwerk ausgeschlossen fühlen. In Rahmen einer Marktforschung von IPSOS wurden 18682 TelearbeiterInnen in 24 Ländern befragt. Die Befragung hat die Informationen geliefert, dass 62% der TelearbeiterInnen sich sozial isoliert fühlen, da sie ihre KollegInnen nicht jeden Tag persönlich sehen. Auch andere Studien, die Telearbeit und flexible Arbeitseinteilung untersuchen, haben gezeigt, dass Telearbeit zur sozialen Isolation und zu einem Mangel an spontanen und informellen Interaktionen mit den KollegInnen führt (Baruch, 2000; Cooper & Kurland, 2002; Brown & O'Hara, 2003; Taskin, 2003). In der sozialen Beziehung erläutern die MitarbeiterInnen mit flexiblen Arbeitsorten, dass sie die informellen Interaktionen versäumen. (Kurland & Cooper, 2002). Die Autoren behaupten, dass örtliche Entfernung die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz unsichtbar macht, sie sind aus dem Büroklausch ausgeschlossen, und tauschen eher nur formelle Informationen aus (Bailey & Kurland, 2002). Golden, Veiga und Dino (2008) gehen in diesem Zusammenhang von der Annahme aus, dass die physikalische Trennung von den anderen Menschen in der Arbeitswelt eine psychologische Trennung und ein Gefühl der Entfremdung bedeutet, die mit einer Abnahme der Arbeitsleistungen verbunden sind. In einer Studie an Virtual-Office-Mitarbeiter wurde gezeigt, dass die Trennung zur Büroarbeit zu einem Mangel an informeller Interaktion, affektiver Bindung und emotionaler Unterstützung führen, was die Gefühle sozialer Isolation verursacht (Mann, Varey & Button, 2000). Die Studie von Mann und Holdsworth (2003)

bezieht sich indirekt auf das Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz bei TelearbeiterInnen. Mittels semi-strukturierten Telefoninterviews wurde gezeigt, dass TelearbeiterInnen stärker unter dem Gefühl der Einsamkeit am Arbeitsplatz im Unterschied zu Büroangestellten, die kein Gefühl der Einsamkeit angegeben haben, leiden.

Die Studien über NWW sind widersprüchlich hinsichtlich positiven und negativen Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf soziale Beziehungen in der Arbeit. Einige Studien merken an, dass die erhöhte Nutzung des Internets, z. B. bei virtuellen Teams und alternativen Arbeitszeitregelungen, den MitarbeiterInnen weniger Möglichkeiten für soziale Interaktionen gibt (Nie & Erbring, 2000; Vega & Brennan 2000; Mann & Holdsworth, 2003). In einigen Forschungen wird behauptet, dass die Zeit der Telearbeit zunimmt. Daraus folgt, dass die Interaktionen mit großer Wahrscheinlichkeit durch die elektronischen Massenmedien (Wiesenfeld, Ragurama, und Garud, 2001) stattfinden, die weniger reichhaltig und dazu weniger fähig sind, effektiv die volle Reihe von Kontexthinweisen zu übertragen, um Interaktionen zu interpretieren (Sproull & Kiesler, 1986). Obwohl sich einige Technologien der Reichhaltigkeit der persönlichen Kommunikation nähern, sind sie nicht gleichwertig, und können die Kommunikation mit Blickkontakt nicht ersetzen (Straus & Olivera, 2000).

Im Gegensatz dazu zeigte Halford (2005), dass virtuelle Kommunikation es TelearbeiterInnen ermöglicht, produktive neue Beziehungen aufzubauen und neue Orte zur Kommunikation. In Untersuchungen von Baumeister und Leary (1995) wurde gezeigt, dass die MitarbeiterInnen ein höheres Engagement an Tagen haben, an denen sie moderne Kommunikationsmedien nutzen. Die Kommunikationstechnologien gewährleisten enge Verbindungen zwischen MitarbeiterInnen, und erfüllen ihre grundlegenden Bedürfnis nach Zugehörigkeit (Baumeister & Leary, 1995). Ebenso berichtet Hurme (2005), dass der Einsatz neuer Medientechnologien (z.B. Smartphone, E-Mail) eine effiziente Zeitnutzung zur Folge hat und die Koordinierung der Arbeitsaufgaben erleichtert. Auch andere Studienergebnisse berichten, dass die Kombination von einer flexiblen Arbeitseinteilung und der elektronischen Kommunikation bei MitarbeiterInnen das Gefühl der Abgeschiedenheit während der Telearbeit verhindert, und ihr grundlegendes menschliches Bedürfnis erfüllt (Walther, 1992). Im Vergleich zu TelearbeiterInnen mit wenig oder keinem Zugang zu fortgeschrittenen Kommunikationstechnologien haben diejenigen mit dem umfassenden Zugang bessere arbeitsbasierte soziale Unterstützungen erlebt (Finholt & Sproull, 1990; Wiesenfeld et al., 2001). In einer Studie von Golden et al. (2008) wurde bestätigt, dass der Zugang zu

kommunikationsfördernden Technologien die Beziehung zwischen Berufsisolierung und Fluktuationsabsichten moderiert, sodass der positive Einfluss der Berufsisolierung auf Umsatzabsichten reduziert wird, wenn Personen größeren Zugang zu neuen Medien haben.

Die Befragung von 4000 europäischen Angestellten hat bewiesen, dass 14% dieser Stichprobe Interesse an der Telearbeit zeigen. Dieses Interesse ist positiv mit der Vertrautheit der Befragten mit neuen Technologien und negativ mit ihrem Alter verbunden (Huws et al., 1990).

Gajendran und Harrison (2007) kommen in ihrer Arbeit zu dem Schluss, dass NWW MitarbeiterInnen mehr Kontrolle über ihren Arbeitsprozess anbietet und eine effiziente Kommunikation zwischen den MitarbeiterInnen ermöglicht. Ten Brummelhuis et al. (2012) fanden einen positiven Effekt der täglichen Benutzung der NWW auf das Arbeitsengagement. Dies geschieht aufgrund des Anstiegs der effektiven und effizienten Kommunikation. Die effektive Kommunikation in NWW kann dadurch erklärt werden, dass die elektronische Kommunikation eine stärker strukturierte und selektive Weise, als ein Face-to-face-Kontakt verwendet (Kraut, Fish, Root, & Chalfonte, 1993). Face-to-Face-Interaktionen nehmen oft mehr Zeit in Anspruch als die elektronische Kommunikation wegen der informellen Gesprächen bei persönlichen Treffen mit KollegInnen (Kraut et al., 1993). Warkentin, Sayeed und Hightower (1997) unterstützen die Annahme, dass die Kommunikation in virtuellen Teams wirksamer als in Face-to-Face-Teams ist. Die Kommunikation über E-Mail erhöht die Qualität der Kommunikation und gibt damit den Mitarbeitern die Möglichkeit auf der empfangenen Nachricht zu reflektieren und sorgfältig ihre Antwort zu formulieren (Warkentin et al., 1997). Die Studien liefern Informationen, dass TelearbeiterInnen mit einem umfassenden Zugang zu fortgeschrittenen Kommunikationstechnologien besser im Stande sind, die Bedürfnisse von anderen völlig und leicht vorausszusehen (Kirkman & Mathieu, 2005). TelearbeiterInnen, die den Zugang zu fortgeschrittenen Kommunikationstechnologien haben, können besser zweideutige Nachrichten interpretieren (Hinds & Mortensen, 2005). Außerdem erfahren sie größere Transparenz in Interaktionen, die für diejenigen typischer sind, die zusammen arbeiten (Hertel, Geister, & Konradt, 2005).

## **2.9 Fragestellungen und Hypothesen**

In diesem Kapitel werden Überlegungen und Hypothesen dargestellt, die sich aus der oben vorgestellten Fachliteratur ergeben.

Die Analyse der Fachliteratur bestätigt die Existenz negativer Einflüsse der Einsamkeit auf die Individuen, die auf dem kognitiven, emotionalen und Verhaltensniveau gezeigt werden konnten (siehe Kapitel 2.5). Es gibt einen großen Fundus an Literatur über die negativen Wirkungen von Einsamkeit am Arbeitsplatz auf ArbeitnehmerInnen (Kapitel 2.6). Es bleibt jedoch die unerforschte Frage, wie Veränderungen in der modernen Arbeitswelt in der Einsamkeit am Arbeitsplatz reflektiert werden. Als modernes Konzept, das gegenwärtige Veränderungen in der Arbeitswelt widerspiegelt, betrachten wir das Konzept New Ways of Working (siehe Kapitel 2.7). Demgemäß entsteht die Forschungsfrage unserer Arbeit:

***Welche Beziehung existiert zwischen der Einsamkeit am Arbeitsplatz und den New Ways of Working?***

Die Studien über TelearbeiterInnen haben gezeigt, dass die Dimensionen von NWW zur sozialen und professionalen Isolation führen (Salomon & Salomon, 1984; Metzger & Von Glinow, 1988; Gainey et al., 1999). Eine Befragung von IPSOS von 18.682 TelearbeiterInnen bestätigte, dass 62% TelearbeiterInnen sich sozial isoliert fühlen, da sie ihre KollegInnen nicht jeden Tag persönlich sehen. Wenn die soziale Isolation objektive Charakteristiken reflektiert, dann bezeichnet die Einsamkeit wie MitarbeiterInnen diese soziale Isolation erleben (Wright et al., 2006). Auf der Basis dieser Ergebnisse wird vermutet, dass die NWW einen Einfluss auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz haben:

*Hypothese 1: Je größer das Ausmaß an NWW, desto größer ist die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Bei der zeitlichen Flexibilität als einer Form der Arbeitszeiten fehlt die Bindung an starre Arbeitszeiten, sodass die Kommunikation und der Kontakt mit KollegInnen reduziert werden, im Unterschied zu fixen Arbeitszeiteinteilung im Büro. Basierend auf der bisherigen Literatur (DeSanctis, 1984; Crossan & Burton, 1993; Turban & Wang, 1995; Ten Brummelhuis et al., 2012) wird angenommen, dass zeitliche Flexibilität die Einsamkeit am Arbeitsplatz positiv beeinflusst:

*Hypothese 1a: Je größer die zeitliche Flexibilität, desto größer ist die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Die Nutzung der entfernten Arbeit hat die Möglichkeit der unmittelbare inoffizielle Kommunikation zu beeinflussen, die an den traditionellen Arbeitsplätzen geschehen könnte.

(McNaughton et al., 2014). In Bezug auf die sozialen Beziehungen geben die MitarbeiterInnen mit flexiblen Arbeitsorten an, dass sie die informellen Interaktionen versäumen. (Kurland & Cooper, 2002). Ebenso berichten die Studienergebnisse, dass die örtliche Flexibilität die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz unsichtbar macht, die ArbeitnehmerInnen fühlen sich aus dem Büroklatsch ausgegrenzt und tauschen mehr formelle Informationen aus (Beiley & Kurland, 2002). Aufgrund dieser Ergebnisse wird vermutet, dass die örtliche Flexibilität die Einsamkeit am Arbeitsplatz fördert:

*Hypothese 1b: Je grösser die örtliche Flexibilität, desto größer ist die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Die Studien zeigen, dass im Vergleich zu TelearbeiterInnen mit wenig oder keinem Zugang zu fortgeschrittenen Kommunikationstechnologien, diejenigen mit dem umfassenderen Zugang eine bessere arbeitsbezogene soziale Unterstützung haben und wahrnehmen (Finholt & Sproull, 1990; Wiesenfeld et al., 2001). Sie sind im Stande, die Bedürfnisse von anderen völlig und leicht vorauszusehen (Kirkman & Mathieu, 2005), zweideutige Nachrichten zu interpretieren (Hinds & Mortensen, 2005), und größere Transparenz in sozialen Interaktionen zu erfahren, die für KollegInnen am Arbeitsplatz typischer sind (Hertel, Geister, & Konradt, 2005). In einer Studie wurde bestätigt, dass der Zugang zu kommunikationsfördernden Technologien den Einfluss der Berufsisolierung auf Absicht zum Rücktritt reduziert (Golden et al., 2008). Auf der Basis dieser Ergebnisse wird vermutet, dass die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien die Einsamkeit am Arbeitsplatz negativ beeinflussen:

*Hypothese 1c: Je intensiver ICT verwendet werden, desto geringer ist die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Die Studien bestätigen einen positiven Einfluss virtueller Kommunikation bei TelearbeiterInnen auf die sozialen Beziehungen in der Arbeit (Halford, 2005). In Untersuchungen wurde gezeigt, dass die MitarbeiterInnen höheres Engagement an Tagen haben, an denen sie die Kommunikationsmedien von NWW nutzen (Baumeister & Leary, 1995). Studien haben gezeigt, dass die Kombination von einer flexiblen Arbeitseinteilung und der elektronischen Kommunikation bei MitarbeiterInnen das Gefühl der Abgeschiedenheit während der Telearbeit verhindern, und ihre grundlegenden menschlichen Bedürfnisse nach Eingebundenheit erfüllt (Walther, 1992). Aufgrund der oben beschriebenen Ergebnisse wird in dieser Arbeit angenommen, dass die Verwendung von ICTs die Einflüsse von flexibler

Arbeitsgestaltung moderiert und die Wirkung von zeitlicher Flexibilität und örtlicher Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz schwächt:

*Hypothese 2a: Je intensiver ICT verwendet werden, desto geringer ist die Wirkung der örtlichen Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

*Hypothese 2b: Je intensiver ICT verwendet werden, desto geringer ist die Wirkung der zeitlichen Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Ein weiteres Ziel, das wir in dieser Arbeit verfolgen, ist die Untersuchung, welche Faktoren die Beziehung zwischen den NWW und der Einsamkeit am Arbeitsplatz bewirken können. Vorausgesetzt ist, dass in unserer Studie die Beziehung zwischen den NWW und der Einsamkeit am Arbeitsplatz bewiesen wird. Es wird folgende Forschungsfrage vorgebracht:

***Welche Faktoren beeinflussen die Beziehung zwischen NWW und der Einsamkeit am Arbeitsplatz?***

Basierend auf der Selbstbestimmungstheorie (siehe Kapitel 2.1) wird vermutet, dass Personen mit hohen Bedürfnissen nach sozialer Eingebundenheit die Auswirkungen der NWW auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz stärker erleben. Die Studien beschreiben, dass die flexible Arbeit unmittelbare persönliche Kommunikation schwierig macht (Baruch, 2000; Cooper & Kurland, 2002) und somit kann die Erfüllung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit verkompliziert werden. In diesem Zusammenhang kann man auch die indirekte Annahme prüfen, ob ArbeitnehmerInnen eigenwillig Arbeitsbedingungen von NWW auswählen, um soziale Interaktionen in der Arbeit zu vermeiden. Die Studie von Kompast und Wagner (1998) berichtet, dass einige TelearbeiterInnen zum Arbeitspensum ihrer KollegInnen durch von zu Hause gesandte E-Mail beitragen, während sie sich nichtverfügbar für die Bitten von anderen machen. Folglich, wenn TelearbeiterInnen kein akutes Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit haben, spricht dieses Bedürfnis befriedigt ist, und nicht motiviert sind zu sozialen Kontakten in der Arbeit, werden sie auch keinen Mangel an Kommunikation erleben und keine Gefühle von Einsamkeit empfinden. Das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit soll den Einfluss von NWW auf die Einsamkeit positiv unterstützen. Aufgrund dieser Überlegungen wurden folgende Hypothesen entwickelt:

*Hypothese 3a: Je größer die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, desto geringer ist der Einfluss der örtlichen Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

*Hypothese 3b: Je größer die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, desto geringer ist der Einfluss der zeitlichen Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

*Hypothese 3c: Je größer die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, desto geringer ist der Einfluss der Verwendung von ICTs auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz.*

Als ein weiterer individueller Faktor, der die Beziehungen zwischen NWW und Einsamkeit am Arbeitsplatz beeinflussen kann, werden wir das Alter der ArbeitnehmerInnen untersuchen. Die Untersuchungen von Huws et al. (1990) haben bewiesen, dass das Interesse an der Telearbeit positiv mit der Vertrautheit der Befragten mit neuen Technologien und negativ mit ihrem Alter verbunden ist. Wir nehmen an, dass ältere MitarbeiterInnen in NWW weniger vertraut mit neuen Kommunikationstechnologien sind und mehr Wert auf einen persönlichen Kontakt legen. Daraus folgt, dass die älteren MitarbeiterInnen unter Bedingungen von NWW mit Kommunikation nicht zufrieden werden, und sich aus sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz gerissen zu sein fühlen. Deswegen wird vermutet, dass die Alter der ArbeitnehmerInnen negativ die Verwendung von neuen Medien beeinflusst:

*Hypothese 4: Je älter die ArbeitnehmerInnen, desto seltener ist die Verwendung von ICTs.*

## **3 Empirischer Teil**

### **3.1 Untersuchungsdurchführung**

Die Studie wurde mithilfe von Online-Fragebogen durchgeführt. Zur Erstellung des Online-Fragebogens wurde das Programm „SoSci Survey“ (<http://soscisurvey.de>) eingesetzt. Mit dem Einverständnis des gemeinsamen Masterarbeit-Betreuers erfolgte die Datenerhebung in Zusammenarbeit mit einer Studienkollegin.

Die Befragung fand im Zeitraum vom 22. Juni 2015 bis 30. Oktober 2015 statt. Die Einladung zur Teilnahme an der Studie wurde in erster Linie per Email an jene Unternehmen geschickt, welche eine flexible Arbeitsgestaltung für ihre MitarbeiterInnen anbieten. Daneben wurde der Link des Fragebogens in sozialen Plattformen verbreitet, die den Bezug auf flexibles Engagement (z.B. Heimarbeit, Telearbeit, flexible und mobile Arbeit usw.) haben.

Außerdem wurden Einladungen zur Befragung an Freunde, FreundInnen und Bekannte verteilt. Die gesamte Zeit für die Beantwortung aller Fragen der Fragebogenbatterie betrug im Durchschnitt zehn Minuten.

Insgesamt wurden 846 Aufrufe auf die Online-Umfrage aufgezeichnet. 340 Personen haben an der Umfrage teilgenommen, und 240 TeilnehmerInnen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Schließlich konnten 240 Datensätze zur Prüfung der Hypothesen verwendet werden. Zur Auswertung wurde das Computerprogramm IBM SPSS Statistics 23 verwendet.

### 3.2 Erhebungsinstrumente

In diesem Abschnitt wird genauer auf Instrumente des Fragebogens eingegangen, die in der Reihenfolge der formulierten Hypothesen vorgestellt werden. Zusätzlich werden in diesem Teil der Arbeit die demografischen Variablen kurz dargestellt.

Zur Erfassung der New Ways of Working wurden drei Variablen erhoben: zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität und die Verwendung von ICTs.

Die Dimensionen zeitliche Flexibilität und örtliche Flexibilität wurden mittels dem Fragebogen "Arbeitsflexibilität" von Prem, Gerdenitsch und Korunka (2012) erfasst. Die Skala örtliche Flexibilität (Nutzung) besteht aus drei Items mit einer 5-stufigen Antwortskala (1 = sehr selten/nie, 5 = sehr oft/immer); ( $M = 2.00$ ,  $SD = 1.14$ ). Die Skala wies auf eine gute Reliabilität hin (Cronbachs  $\alpha = .81$ ). Ein Beispielitem lautet „*Meine Arbeit erfordert von mir Aufgaben an unterschiedlichen Orten auszuführen*“.

Die Skala zeitliche Flexibilität (Nutzung) besteht aus vier Items und beinhaltet eine 5-stufiges Antwortformat ( $M = 2.87$ ,  $SD = .99$ ). Das Cronbachs  $\alpha$  beträgt für diese Skala .80, was auf eine gute Reliabilität hinweist. Ein Beispielitem zur Erhebung der zeitlichen Flexibilität ist: „*Meine Arbeit erfordert von mir auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit erreichbar zu sein*“.

Zur Erfassung der Dimension Verwendung von ICTs wurden sechs Items aus dem Fragebogen genommen, der von Minnameyer et al. (2015) zusammengestellt wurde. Die Antwortskala der 6 Items reichte von 1 (gar nicht) bis 6 (völlig) ( $M = 2.45$ ,  $SD = 1.03$ ). Die Skala deutete auf eine exzellente Reliabilität hin (Cronbachs  $\alpha = .91$ ). Ein Beispielitem ist: „*Ich kommuniziere beruflich per E-Mail*“.

Zur Messung der Einsamkeit am Arbeitsplatz wurde die „Loneliness at Work Scale“ (Wright et al., 2006) verwendet. Da kein Fragebogen im deutschsprachigen Raum entwickelt wurde, der die arbeitsbezogene Einsamkeit erfasst, wurde die „Loneliness at Work Scale“ aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Der Fragebogen besteht aus 16 Items mit einer 7-stufigen Antwortskala (1 = überhaupt nicht, 7 = voll und ganz) ( $M = 2.31$ ,  $SD = 1.06$ ). Die 16 Items der Skala wiesen eine gute interne Konsistenz auf (Cronbachs  $\alpha = .93$ ). Der Fragebogen besteht aus zwei Unterskalen und enthält neun Items in Bezug auf emotionelle Deprivation und sieben Items in Bezug auf die soziale Gemeinschaft. Ein Beispielitem für emotionale Deprivation ist: „Ich habe das Gefühl, mich von meinen ArbeitskollegInnen zurückzuziehen.“. Ein Beispielitem für soziale Gemeinschaft lautet: „Es gibt niemanden bei der Arbeit, mit der/dem ich persönliche Gedanken teilen kann, wenn ich das möchte“. Die Skala hatte negativ formulierte Items, nämlich die Items: 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15. Diese wurden rekodiert, damit alle Items in eine gleiche Richtung zeigen. Hohe Werte bei der Skala entsprechen dabei einem hohen Wert von Einsamkeit am Arbeitsplatz.

Um die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit zu messen, wurden acht Items in Bezug auf soziale Eingebundenheit („Relatedness Scale“) aus dem Fragebogen „Basic Need Satisfaction in General“ (Johnston & Finney, 2010) verwendet. Die acht Items wurden aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Die Skala hat eine Antwortmöglichkeit von 1 (überhaupt nicht) bis 7 (voll und ganz) ( $M = 5.48$ ,  $SD = .81$ ). Das Cronbachs  $\alpha$  beträgt .76 und zeigt eine gute Reliabilität. Ein Beispielitem lautet: „Ich komme mit den Personen klar, mit denen ich Kontakt habe“. Die negativ formulierten Items, nämlich die Items 3, 5, 7, wurden umkodiert. Hohe Werte zeigten dabei, dass das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit voll und ganz befriedigt ist. Niedrige Werte bei dieser Skala beschreiben, dass das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit nicht befriedigt ist.

Als demografische Daten wurden Geschlecht, Alter, Ausbildung (Pflichtschule/Realschule, Lehre, Berufsbildende mittlere Schule, Matura/(Fach-)Abitur, Bachelor/Diplom/Master, Doktor/PhD, Sonstiges), Land, wo der/die TeilnehmerIn arbeitet (Deutschland, Österreich, Schweiz, Sonstiges), Branche (offenes Antwortformat) und aktuelle Berufstätigkeit (offenes Antwortformat) erfragt.

Tabelle 1

*Deskriptive Statistiken und Interne Konsistenz für Dimensionen des Forschungsmodells*

Skalen	Mittelwert	Standardabweichung	Varianz	Cronbach's Alpha
Örtliche Flexibilität	2.00	1.14	1.31	.81
Zeitliche Flexibilität	2.87	0.99	0.99	.80
Verwendung von ICT's	2.45	1.03	1.07	.91
Einsamkeit am Arbeitsplatz	2.31	1.06	1.31	.93
Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit	5.48	0.81	0.67	.76

Anmerkungen.  $N = 240$

### 3.3 TeilnehmerInnen

Die Stichprobe bestand aus 240 Personen, davon waren 152 Personen weiblich (63.3%), 87 Personen waren männlich (36.3%) und eine Person hat ihr Geschlecht nicht angegeben (0.4%). Die TeilnehmerInnen waren zwischen 18 und 64 Jahre alt ( $M = 35.07$ ,  $SD = 11.55$ ). 181 Personen arbeiteten in Deutschland (75.4%), 37 in Österreich (15.4%), 10 in der Schweiz (4.2%) und 12 Personen in anderen Ländern (5%). Als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügten 26 befragte Personen (10.8%) über einen Pflichtschul-/Realschulabschluss, 51 Personen (21.3%) über einen Lehrschulabschluss, 22 TeilnehmerInnen (9.2%) über den Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule, 34 Personen (14.2%) besaßen ein/e Matura/Abitur, 86 TeilnehmerInnen (35.8%) verfügten über einen Bachelor-/Diplom-/Masterabschluss, 5 Befragte (2.1%) verfügten über einen Doktor-/PhD-Titel. 16 befragten Personen (6.7%) gaben Sonstiges als höchste abgeschlossene Ausbildung an.

Die TeilnehmerInnen der Studie sind in verschiedenen Branchen tätig. Der überwiegende Anteil der Personen (13.8%) ist in der Branche Gesundheit/Medizin beschäftigt. 30 Personen arbeiten in der Branche Dienstleistungen (12.5%), 28 in sozialer Branche (11.7%), 27 in Handelsbranche (11.3%), 24 in Baubranche (10%). 20 Personen sind in der IT-Branche (8.3%), 17 Personen in Forschung/wissenschaftlicher Arbeit (7.1%) und 12 in Medien-Branche (5%) tätig. 12 TeilnehmerInnen sind im Transportgewerbe (5%) und 11 im Bildungsgewerbe (4.6%) beschäftigt. Von 244 Personen arbeiten 17 in sonstigen Branchen (7.1%). Die häufigste Berufsgruppe sind Angestellte (17.1%). 32 TeilnehmerInnen gaben an

als Führungskraft (13.3%) beschäftigt zu sein. In Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit gaben 24 Personen an als ForscherInnen (17.1%), 19 als BeraterInnen (19%) und 12 als InformatikerInnen (5%) tätig zu sein. Eine genauere Beschreibung der einzelnen Berufe ist in der Tabelle 2 im Anhang dargestellt.

### 3.4 Statistische Auswertung

Zu Beginn der Auswertung wurden Reliabilitätsanalysen durchgeführt, um die interne Konsistenz der Skalen zu überprüfen. Die interne Konsistenz wurde mit dem Koeffizienten Cronbachs  $\alpha$  bewertet. Die Resultate der Reliabilitätsanalyse zeigten, dass die Cronbachs  $\alpha$  aller Skalen zwischen  $\alpha = .80$  und  $\alpha = .84$  liegen, und somit eine gute interne Konsistenz aufweisen (siehe Tabelle 1).

Zur Berechnung der Hypothesen 1, 1a, 1b, 1c werden als statistische Analyseverfahren sowohl der t-Test für Extremgruppenvergleiche, als auch multiple Regressionen für Korrelationsberechnungen verwendet. Mit einem Extremgruppenvergleich werden „niedrigste“ und „höchste“ Ausprägungen der Charakteristiken von NWW: zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität und Verwendung von ICTs gewählt, und in Bezug auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz mit einem t-Test für unabhängigen Stichproben verglichen. Die Annahme homogener Varianzen wird mit dem Levene-Test zur Berechnung des t-Tests geprüft. Weiterhin wird zur Prüfung der Hypothesen eine Multiple Regression durchgeführt. Diese Methode ermöglicht es, den Zusammenhang zwischen Variablen festzustellen sowie, bei mehreren unabhängigen Variablen (Prädiktoren) den wahrscheinlichsten Wert der abhängigen Variable (Kriterium) zu berechnen (Nasledov, 2008). *Mathematical methods of psychological research. Analysis and interpretation of data*, 388.). Alle Variablen werden vor der Analyse z-transformiert. Vor der Regressionsanalyse wird die Voraussetzung der Multikollinearität überprüft. Als Faustregel wird angegeben, dass es keine paarweise Korrelationen von über .70 zwischen verschiedenen Prädiktoren gibt (Bauer, Fertig & Schmidt, 2009).

Hypothesen 2a, 2b, 3a, 3b und 3c beziehen sich auf Moderatoranalysen. Es wurden dabei Multiple Regressionen zur Berechnung der Interaktionseffekte als statistische Analyseverfahren gewählt. Multiple Regressionen ermöglichen es zu überprüfen, ob der Effekt von unabhängigen Variablen auf eine abhängige Variable durch eine dritte sogenannte Moderatorvariable beeinflusst wird (Baltes-Götz, 2015). Vor der Berechnung der Interaktionseffekte werden die Mittelwerte zentriert. Da bei einer Moderatoranalyse mittels

Multipler Regression nicht nur die Interaktion, sondern auch die beiden Haupteffekte in das Modell einbezogen werden, muss statistisch kontrolliert werden, ob der Interaktionseffekt unabhängig von den Einzeleffekten seiner Komponenten einen Einfluss auf die abhängige Variable hat. Um das Problem resultierender Multikollinearität zu eliminieren, müssen die Prädiktoren vor Bildung des Interaktionsterms zentriert werden (Cohen et al., 2013).

Für die Korrelationsberechnungen zur Überprüfung von Hypothese 4 wird als statistisches Analyseverfahren eine lineare Regression verwendet.

### **3.5 Deskriptive Ergebnisse**

Da für die vorliegende Studie die Skala „Einsamkeit am Arbeitsplatz“ und die Skala „Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit“ aus dem Englischen in die deutsche Sprache übersetzt wurden, wurde für diese Skalen eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Die interne Konsistenz der Items wurde mit dem Koeffizienten Cronbachs  $\alpha$  und mit dem Kennwert der Trennschärfe bewertet. Der Wertebereich für Cronbachs  $\alpha$  befindet sich zwischen 0 und 1, wobei Werte zwischen .70 und .80 auf eine akzeptable, Werte zwischen .80 bis .90 auf eine gute und Werte über .90 auf eine exzellente interne Konsistenz hinweisen (George & Mallery, 2003). Um die Trennschärfe der Items zu berechnen, wurde die Korrelation der einzelnen Items mit der Summe der jeweils übrigen Items der Skala berechnet. Als Faustregel gilt, dass Items dann akzeptabel sind, wenn der Trennschärfekoeffizient mindestens .30 beträgt. Items mit einem Wert zwischen .30 bis .50 besitzen eine mittelmäßige Trennschärfe und Items mit einem Wert über .50 eine hohe Trennschärfe (Kopp & Lois, 2012).

In Tabelle 3 ist die Reliabilitätsanalyse für die Skala „Loneliness at Work Scale“ dargestellt. Die Item-Trennschärfen für die Skala befinden sich zwischen .38 bis .79 und besitzen damit mittelmäßige bis hohe Trennschärfen. Die Werte für die Cronbachs  $\alpha$  liegen für die Skala „Einsamkeit am Arbeitsplatz“ zwischen .92 und .93 und weisen eine exzellente Reliabilität auf. Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse zeigen, dass die Items die Skala gut beschreiben und damit eine hohe Zuverlässigkeit aufweisen.

Tabelle 3

*Reliabilitätsanalyse für die Skala „Einsamkeit am Arbeitsplatz“*

	M (SD)	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
1. Ich fühle mich von meinen ArbeitskollegInnen im Stich gelassen, wenn ich in der Arbeit unter Druck stehe.	2.44 (1.54)	.70	.92
2. Ich fühle mich oft von meinen ArbeitskollegInnen entfremdet.	2.40 (1.58)	.76	.92
3. Ich habe das Gefühl, mich von meinen ArbeitskollegInnen zurückzuziehen.	2.32 (1.60)	.74	.92
4. Ich fühle mich oft emotional fern von den Personen, mit denen ich arbeite.	2.48 (1.80)	.61	.93
5. Ich bin zufrieden mit den Beziehungen, die ich in der Arbeit habe.*	2.66 (1.57)	.65	.93
6. Es herrscht ein Kameradschaftssinn an meinem Arbeitsplatz.*	2.82 (1.68)	.73	.92
7. Ich fühle mich oft isoliert, wenn ich mit meinen ArbeitskollegInnen zusammen bin.	2.17 (1.45)	.74	.92
8. Ich fühle mich bei der Arbeit oft getrennt von anderen.	2.26 (1.55)	.71	.92
9. Ich erlebe ein allgemeines Gefühl der Leere, wenn ich in der Arbeit bin.	1.97 (1.48)	.56	.93
10. Ich habe soziale Kontakte in der Arbeit.*	2.39 (1.31)	.55	.93
11. Ich fühle mich in die sozialen Angelegenheiten in der Arbeit einbezogen.*	2.82 (1.64)	.63	.93
12. Es gibt jemanden bei der Arbeit, mit der/dem ich bei Bedarf über meine täglichen Arbeitsprobleme reden kann.*	2.45 (1.63)	.67	.92
13. Es gibt niemanden bei der Arbeit, mit der/dem ich persönliche Gedanken teilen kann, wenn ich das möchte.	2.43 (1.82)	.38	.93
14. Ich habe jemanden in der Arbeit, mit der/dem ich in meinen Pausen Zeit verbringen kann, wenn ich das möchte.*	2.68 (1.80)	.52	.93
15. Ich fühle mich in der Arbeit als Teil einer Gruppe.*	2.56 (1.69)	.79	.92
16. Es gibt Menschen bei der Arbeit, die sich die Mühe machen, mir zuzuhören.	2.40 (1.65)	.69	.92

Cronbachs Alpha (16 Items): .93; \* Item wurde umgepolt

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

In Tabelle 4 ist die Reliabilitätsanalyse für die Skala „Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit“ zusammengefasst. Die Item-Trennschärfen für die Skala liegen zwischen .37 und .62 und können somit als mittelhoch und hoch bezeichnet werden. Das Cronbachs  $\alpha$  nimmt für diese Skala Werte zwischen .71 und .75 an, was auf eine akzeptable interne Konsistenz hinweist. Die Resultate der Reliabilitätsanalyse zeigen, dass die Items die Skala gut beschreiben und zuverlässig sind.

Tabelle 4

*Reliabilitätsanalyse für die Skala „Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit“*

	M (SD)	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
1. Ich mag die Personen, mit denen ich zu tun habe, wirklich.	5.65 (1.15)	.62	.71
2. Ich komme mit den Personen klar, mit denen ich Kontakt habe.	6.00 (.91)	.57	.73
3. Ich bleibe weitgehend für mich alleine und habe nicht viele soziale Kontakte.*	5.53 (1.60)	.50	.73
4. Ich betrachte die Personen, mit denen ich regelmäßig zu tun habe, als meine Freunde.	4.75 (1.42)	.37	.75
5. Es gibt nicht viele Personen, denen ich nahe stehe.*	4.44 (1.90)	.46	.74
6. Personen in meinem Leben interessieren sich wirklich für mich.	5.38 (1.32)	.42	.74
7. Es hat den Anschein, dass die Personen, mit denen ich regelmäßig in Kontakt stehe, mich nicht besonders mögen.*	6.15 (1.32)	.51	.73
8. Im Allgemeinen verhalten sich Personen mir gegenüber ziemlich freundlich.	5.96 (.96)	.39	.75

Cronbachs Alpha (8 Items): .76; \* Item wurde umgepolt

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

In Tabelle 5 sind die Interkorrelationen der einzelnen Skalen dargestellt. Die Variable Örtliche Flexibilität weist keinen positiven Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz auf. Ebenso weist die zeitliche Flexibilität keinen signifikanten positiven Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz auf. Es gibt aber einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen örtlicher Flexibilität und zeitlicher Flexibilität ( $r = .29, p < .01$ ). Die Variable Verwendung von ICTs steht, entgegen den Erwartungen, in keinem signifikanten negativen Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz. Die Variable Alter weist keinen signifikanten negativen Zusammenhang mit der Verwendung von ICTs auf. Das Alter steht aber in einem positiven Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz ( $r = .14, p < .05$ ). Die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit hat einen signifikanten negativen Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz ( $r = -.57, p < .01$ ) und einen signifikanten positiven Zusammenhang mit der Verwendung von ICTs ( $r = .13, p < .05$ ).

Tabelle 5

*Pearson-Korrelationskoeffizienten der Dimensionen des Arbeitsmodells*

Dimensionen	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1) Einsamkeit am Arbeitsplatz	1					
2) Örtliche Flexibilität	.08	1				
3) Zeitliche Flexibilität	.03	.29**	1			
4) Verwendung von ICTs	-.11	.02	-.08	1		
5) Alter	.14*	.05	.06	-.06	1	
6) Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit	-.57**	.05	.01	.13*	-.04	1

Anmerkungen. \* $p < .05$  (zweiseitig), \*\* $p < .01$  (zweiseitig),  $N = 240$

### 3.6 Hypothesenprüfung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der statistischen Verfahren zur Überprüfung der formulierten Hypothesen dargestellt.

Vor der Berechnung der Hypothesen 1, 1a, 1b, 1c wurde zunächst der Extremgruppenvergleich durchgeführt.

Beim Extremgruppenvergleich erfolgt eine Dichotomisierung der Variablen örtliche Flexibilität, zeitliche Flexibilität und Verwendung von ICTs in zwei etwa gleichgroße Gruppen nach extremen Ausprägungen anhand von Perzentilen. Im nächsten Schritt wurden die Gruppen mit niedrigen Ausprägungen und mit hohen Ausprägungen in Bezug auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz mittels t-Test für unabhängige Stichproben bewertet. Weiterhin wurde zwischen den vergleichenden Gruppen die Varianzhomogenität mit dem Levene-Test überprüft. Der Levene-Test war signifikant für die Gruppen Örtliche Flexibilität ( $F = 5.84, p < 0.01$ ), Zeitliche Flexibilität ( $F = 5.03, p < 0.01$ ) und Verwendung von ICTs ( $F = 15.1, p < 0.01$ ), womit die Voraussetzung der Varianzhomogenität als erfüllt angesehen werden kann.

Wie in Tabelle 6 entnommen werden kann, zeigen sich keine signifikanten Differenzen in der Einsamkeit am Arbeitsplatz zwischen den Personen mit niedriger örtlicher Flexibilität und mit hoher örtlicher Flexibilität ( $t(167) = 1.15, p = 0.25$ ).

Tabelle 6

*Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben für die Unterschiede in der Einsamkeit am Arbeitsplatz zwischen Gruppen mit hoher und niedriger örtlicher Flexibilität*

Skala	n	M	SD	df	t	p
niedrige örtliche Flexibilität	95	2.62	1.17			
hohe örtliche Flexibilität	74	2.41	1.15	167	1.15	.25

*Anmerkungen. n = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; df = Freiheitsgrade; t = T-Wert; p = Signifikanzniveau.*

Aus der Tabelle 7 ist ersichtlich, dass sich im t-Test für unabhängige Stichproben kein signifikanter Effekt bezüglich der Einsamkeit am Arbeitsplatz für Gruppen mit niedriger und hoher zeitlicher Flexibilität ( $t(147) = .10, p = 0.91$ ) ergab.

Tabelle 7

*Die Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben für die Unterschiede in der Einsamkeit am Arbeitsplatz zwischen Gruppen mit hoher und niedriger zeitlicher Flexibilität*

Skala	n	M	SD	df	t	p
niedrige zeitliche Flexibilität	58	2.54	1.11			
hohe zeitliche Flexibilität	91	2.56	1.21	147	.10	.91

*Anmerkungen. n = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; df = Freiheitsgrade; t = T-Wert; p = Signifikanzniveau.*

Wie aus der Tabelle 8 ersichtlich ist, konnte kein signifikanter Unterschied in der Einsamkeit am Arbeitsplatz zwischen den Personen mit niedrigen und hohen Werten bei der Verwendung von ICTs ( $t(123) = 1.52, p = 0.13$ ) nachgewiesen werden.

Tabelle 8

*Die Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben für die Unterschiede in der Einsamkeit am Arbeitsplatz zwischen Gruppen mit hohen und niedrigen Werten der Verwendung von ICTs*

Skala	n	M	SD	df	t	p
niedrige Werte	60	2.55	1.06			
hohe Werte	65	2.25	1.06	123	1.52	.13

*Anmerkungen. n = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; df = Freiheitsgrade; t = T-Wert; p = Signifikanzniveau.*

Wie bereits in Tabelle 4 gezeigt werden konnte, hat die Einsamkeit am Arbeitsplatz weder einen signifikanten Zusammenhang mit der örtlichen Flexibilität, noch mit der zeitlichen Flexibilität oder mit der Verwendung von ICTs. Dementsprechend können die Hypothesen 1, 1a, 1b, 1c, 2a, 2b, 3a, 3b, 3c nicht bestätigt werden.

Ebenso ist aus der Tabelle 4 ersichtlich, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter der TeilnehmerInnen und der Verwendung von ICTs besteht, weshalb auch die Hypothese 4 abgelehnt werden muss.

## **4 Diskussion der Ergebnisse**

Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, die Beziehungen zwischen NWW und der Einsamkeit am Arbeitsplatz zu untersuchen. NWW wurden in drei Dimensionen erfasst: zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität und Verwendung von ICTs. Diese Dimensionen reflektieren laut Literatur die Hauptaspekte der flexiblen Arbeit und beschreiben somit die NWW (Baarne et al., 2010; Demerouti et al., 2012).

In der vorliegenden Arbeit wurde angenommen, dass mit steigender Nutzung von NWW, die Einsamkeit am Arbeitsplatz erhöht wird. Diese Hypothese wurde nicht bestätigt. Die Annahme, dass die ArbeitnehmerInnen, deren Arbeit mehr örtliche und zeitliche Flexibilität erfordert, eine erhöhte Einsamkeit am Arbeitsplatz erleben, hat in unseren Untersuchungen keine Bestätigung erfahren. Diese Ergebnisse widersprechen den Erkenntnissen der Fachliteratur (siehe Kapitel 2.8). Ein möglicher Grund für diese nicht signifikanten Ergebnisse könnte durch die nichtlineare Beziehung zwischen der Einsamkeit am Arbeitsplatz und NWW erklärt werden. Es kann vermutet werden, dass bis zu einem gewissen Wert die NWW keinen Einfluss auf die Einsamkeit aufweisen, sodass nur sehr hohe Werte der örtlichen und zeitlichen Flexibilität einen positiven Effekt auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz ausüben. Frühere Studien haben ArbeitnehmerInnen untersucht, bei denen die Facetten von NWW im hohen Ausmaß genutzt wurden (Mann, Varey & Button, 2000; Mann & Holdsworth, 2003; Ten Brummelhuis et al., 2012). In dieser Studie haben die TeilnehmerInnen eine breite Verteilung der Werte von NWW. Jedoch wurden wenige Personen, die sehr hohen Werte von NWW gemäß dem theoretischen Wertebereich erreicht haben, in die Stichprobe einbezogen. In den zukünftigen Forschungen wäre in diesem Sinne empfehlenswert, eine vertiefende Analyse und besseren Aufteilung der Stichprobe zur Prüfung der Hypothesen zu realisieren.

Eine weitere mögliche Erklärung für diese nicht signifikanten Ergebnisse ist, dass sich das Konstrukt der Einsamkeit am Arbeitsplatz von dem Konstrukt der sozialen Isolation am Arbeitsplatz in Bezug auf die NWW erheblich unterscheidet. Die Literaturanalyse hatte sich

auf die Studien gestützt, die soziale Isolation im Zusammenhang mit NWW untersuchten (DeSanctis, 1984; Crossan & Burton, 1993; Turban & Wang, 1995; Gainey, Kelley & Hill, 1999; West & Anderson, 2005). Es wäre daher interessant in zukünftigen Forschungen zu untersuchen, wie sich die Einsamkeit am Arbeitsplatz und die soziale Isolation bei Erwerbstätigen mit hohen Ausprägungen bezüglich der NWW unterscheiden.

Weiters wurde in dieser Arbeit angenommen, dass die Verwendung von ICTs die Einsamkeit am Arbeitsplatz negativ beeinflusst. Die Verwendung von ICTs wurde auch als Moderator angesehen, der den Einfluss von örtlicher Flexibilität sowie von zeitlicher Flexibilität auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz beeinflussen könnte. In dieser Hinsicht erfahren die Hypothesen keine Bestätigung. Wie schon oben erwähnt wurde, hat die Verwendung von ICTs keinen signifikanten Zusammenhang mit der Einsamkeit am Arbeitsplatz gezeigt. Diese Befunde lassen sich aufgrund der Fachliteratur erklären: die Studien sind widersprüchlich bezüglich dem Einfluss der Nutzung von ICTs auf die soziale Beziehungen am Arbeitsplatz. Eine breite Literatur postuliert, dass die ArbeitnehmerInnen mit einem umfassenden Zugang zu ICTs eine bessere arbeitsbezogene Unterstützung wahrnehmen (Wiesenfeld et al., 2001) und eine effizientere und effektivere Kommunikation in der Arbeit haben (Ten Brummelhuis et al., 2012). Die Studien zeigen, dass die Verwendung von ICTs die berufliche Isolation reduziert (Golden et al., 2008). Es gibt aber Studien, die dagegen beweisen, dass die Verwendung von ICTs die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht nicht ersetzen konnte (Straus & Olivera, 2000) und weniger Möglichkeit zu sozialen Interaktionen bietet (Nie & Erbring, 2000).

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit war es, die Faktoren zu untersuchen, welche die Beziehungen zwischen NWW und Einsamkeit am Arbeitsplatz beeinflussen können. Dabei wurde die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit als Moderator analysiert. Es wurde angenommen, dass Erwerbstätige, bei denen das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit im allgemeinen Leben hoch befriedigt ist, eine geringere Einsamkeit am Arbeitsplatz wegen der örtlichen Flexibilität, zeitlichen Flexibilität und Verwendung von ICT erleben werden. Die Hypothesen haben in dieser Hinsicht keine Bestätigung gefunden. Es besteht aber ein Zusammenhang zwischen der Einsamkeit am Arbeitsplatz und der Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, welcher die Erkenntnisse der Fachliteratur bekräftigt (siehe Kapitel 2.1, 2.4).

Abschließend wurde in dieser Arbeit die Frage gestellt, ob das Alter der ArbeitnehmerInnen eine Rolle in den Beziehungen zwischen NWW und Einsamkeit am

Arbeitsplatz spielen könnte. Es wurde angenommen, dass ältere ArbeitnehmerInnen weniger ICTs verwenden, was als Folge einen Einfluss auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz haben könnte. Entgegen dieser Erwartung, konnte kein signifikanter Effekt des Alters der ArbeitnehmerInnen in unseren Untersuchungen auf die Verwendung von ICTs nachgewiesen werden. Dieses Ergebnis könnte dadurch erklärt werden, dass in gewissen Arbeitsplätzen und Arbeitstätigkeiten die Verwendung von ICTs von ArbeitgeberInnen verlangt wird, sodass die Nutzung der ICTs von dem Alter der ArbeitnehmerInnen unabhängig ist. Die Analyse dieser Frage könnte mit einem alternativen Erhebungsinstrument zur Messung der Verwendung von ICTs mehr relevante Ergebnisse liefern. Im Abschnitt über die Limitationen wird darauf näher eingegangen.

## **5 Beitrag zur Forschung und praktische Implikationen**

Die vorliegende Arbeit stellt eine empirische Untersuchung der Beziehungen zwischen NWW und der Einsamkeit am Arbeitsplatz dar. Die Resultate dieser Arbeit können die Ergebnisse früherer qualitativer Studien nicht bestätigen, dass die zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Arbeit zu höherer Einsamkeit am Arbeitsplatz führt. Diese Befunde sind dahingehend nützlich, um die Skepsis von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gegenüber NWW abzubauen.

In dieser Arbeit wurden Effekte einzelner Dimensionen der NWW separat gemessen, um damit festzustellen, in welchen Bereichen die Maßnahmen gegen Einsamkeit am Arbeitsplatz bei ArbeitnehmerInnen effektiv eingesetzt werden können. Es wurde die Annahme aufgestellt, dass der Zugang zu fortgeschrittenen Informations- und Kommunikationstechnologien bei MitarbeiterInnen mit hoher zeitlicher und örtlicher Flexibilität als Maßnahme gegen Einsamkeit am Arbeitsplatz verwendet werden könnte. In unserer Studie hat diese Annahme keine Bestätigung erfahren. Das bedeutet, dass ArbeitgeberInnen nicht mit einem umfassenden Angebot der Nutzung von ICTs die Einsamkeit bei Ihren ArbeitnehmerInnen reduzieren können. Daraus folgt, dass zukünftige Studien andere Faktoren analysieren müssen, die in Maßnahmen gegen Einsamkeit am Arbeitsplatz angewendet werden können.

Daneben berichten die Ergebnisse dieser Studie, dass die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit negativ mit der Einsamkeit verbunden ist. Diese

Befunde zeigen, dass die Förderung der sozialen Eingebundenheit als Mittel gegen die Einsamkeit am Arbeitsplatz in Intervention und Prävention verwendet werden kann.

## **6 Limitationen**

Ein großes Problem dieser Studie ist, dass die Stichprobe nicht repräsentativ genug ist. Aufgrund der Schwierigkeiten genügend Personen zu finden, welche eine höhere Ausprägung der NWW-Dimensionen aufweisen, wurden Personen befragt, die in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind. Außerdem wäre es für zukünftige Forschungen wünschenswert nach noch mehr Personen zu suchen, die in allen Dimensionen der NWW höhere Werte aufweisen.

Wie bereits oben erwähnt, wurde in dieser Arbeit erwartet, dass Erwerbstätige, die eine hohe örtliche und zeitliche Flexibilität aufweisen, eine erhöhte Einsamkeit am Arbeitsplatz erleben. Diese Erwartung konnte nicht bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung ist, dass Störvariablen, wie z. B. berufliche Selbständigkeit, die Organisationsform der Lohnarbeit (Heimarbeit, Arbeit bei KundInnen, Arbeit im Firmengebäude, Desksharing usw.), die Dauer der Arbeiten unter den Bedingungen von NWW, ect., welche in dieser Studie nicht kontrolliert wurden, die Ergebnisse verzerrten. Es bedarf noch zusätzliche Studien um den Einfluss dieser Variablen genauer zu untersuchen.

In dieser Arbeit wurde die Verwendung von ICTs als eine der Variablen erhoben. Die Items dieser Skala beziehen sich auf die Fragen, ob die ArbeitnehmerInnen die ICTs beruflich nutzen und ob ICTs für ihre Arbeit wichtig sind. Kritisch in diesem Erhebungsinstrument ist, dass die Items keine Informationen liefern, ob die ArbeitnehmerInnen mit Kunden, mit KollegInnen oder mit Führungskräften, mit Hilfe von ICTs kommunizieren. Dies könnte zu teilweise verzerrten Ergebnissen in Bezug auf die in dieser Studie gestellten Hypothesen führen.

## **7 Zukünftige Forschung**

Da die Ergebnisse dieser Arbeit über die Einsamkeit am Arbeitsplatz deutlich von den Ergebnissen bisheriger Studien zur sozialen Isolation abweichen, wäre es für weitere Untersuchungen von besonderer Relevanz die Einsamkeit am Arbeitsplatz mit der sozialen

Isolation am Arbeitsplatz bei Personen mit einem hohen und einem niedrigen Ausmaß an NWW zu vergleichen.

Eine weitere Analyse mittels Extremgruppenvergleichen in zukünftigen Studien wäre wünschenswert, um den Einfluss der Verwendung von ICTs auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz differenzierter zu untersuchen. Es sollte eine Gruppe mit hohen Werten bei Arbeitsflexibilität und bei der Verwendung von ICTs gebildet werden und eine Gruppe mit hohen Werten bei Arbeitsflexibilität und mit niedrigen Werten bei der Verwendung von ICTs. Dadurch sollte der Einfluss der ICTs in Bezug auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz besser untersuchbar sein. In Rahmen dieser Studie hat die Stichprobe die Voraussetzungen nicht erfüllt, um diese Analyse durchzuführen.

In der vorliegenden Studie wurden die Verwendung von ICTs, das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit und das Alter der TeilnehmerInnen als mögliche Faktoren analysiert, welche die Beziehungen zwischen NWW und Einsamkeit am Arbeitsplatz beeinflussen könnten. Zukünftige Studien sollten weitere Faktoren untersuchen, welche die Effekte von NWW auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz moderieren oder medieren. Beispielsweise könnte als individueller Faktor die Bewältigungsstrategien bezüglich der Einsamkeit und als struktureller Faktor das Arbeitsklima und/oder das Führungsverhalten untersucht werden.

Für weitere Forschungen wäre es nützlich eine Langzeitstudie durchzuführen, um die Wirkungsmechanismen von NWW auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz besser zu verstehen und ihre Stabilität im Laufe der Zeit zu analysieren.

## **8 Literaturverzeichnis**

- Aanes, M., Mittelmark, M.B., Hetland, J. (2010). *Interpersonal stress and health: The mediating role of loneliness. European Psychologist, 15*(1), 3-11.
- Adam, E. K., Hawkey, L. C., Kudielka, B. M., & Cacioppo, J. T. (2006). Day-to-day dynamics of experience–cortisol associations in a population-based sample of older adults. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 103*(45), 17058-17063.
- Arkar, H., Sari, O., & Fidaner, H. (2004). Relationships between quality of life, perceived social support, social network and loneliness in a Turkish sample. In *Yeni symposium, 42* (1), 20-27.

- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *131*, 319-325.
- Aykan, E. (2014). Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary role of loneliness perception of Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *150*, 413-419.
- Baerne, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld [Unraveling new ways of working]*. Assen, The Netherlands: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Bachmann, S., Nowotny, J., Obereder, L., Schmitt, M. & Tietjen, C. (2015). *The effect of new ways of working (NWW) on work alienation: about the moderating role of generational differences*. Unveröffentlichte Seminararbeit, Universität Wien.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of organizational behavior*, *23*(4), 383-400.
- Baltes-Götz, B. (2015). *Mediator- und Moderatoranalyse per multipler Regression mit SPSS*. Zentrum für Informations-, Medienund Kommunikationstechnologie (ZIMK). Universität Trier.
- Baker, P. M., Moon, N. W., & Ward, A. C. (2005). Virtual exclusion and telework: barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work (Reading, Mass.)*, *27*(4), 421-430.
- Bartels, M., Cacioppo, J. T., Hudziak, J. J., & Boomsma, D. I. (2008). Genetic and environmental contributions to stability in loneliness throughout childhood. *American Journal of Medical Genetics Part B: Neuropsychiatric Genetics*, *147*(3), 385-391.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, *15*(1), 34-49.
- Bauer, T. K., Fertig, M., & Schmidt, C. M. (2009). Empirische Wirtschaftsforschung. *Berlin/Heidelberg*.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, *117*(3), 497.
- Bélanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, *35*(3), 139-153.
- Bernard, U., Gfrörer, R., & Staffelbach, B. (2005). Der Einfluss von Telearbeit auf das Team: Empirisch analysiert am Beispiel eines Versicherungsunternehmens. *Zeitschrift für*

- Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*, 120-138.
- Blok, M. M., Groenesteijn, L., Schelvis, R., & Vink, P. (2012). New ways of working: does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes?. *Work-Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 41, 5075.
- Boldy, D., & Grenade, L. (2011). Loneliness and social isolation among older people: the views of community organisations and groups. *Australian and New Zealand journal of public health*, 35(6), 583-583.
- Boomsma, D. I., Willemsen, G., Dolan, C. V., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2005). Genetic and environmental contributions to loneliness in adults: The Netherlands twin register study. *Behavior genetics*, 35(6), 745-752.
- Brink, T. L., & Niemeyer, L. (1993). Hypochondriasis, loneliness, and social functioning. *Psychological reports*, 72(3c), 1241-1242.
- Brown, B., & O Hara, K. (2003). Place as a practical concern of mobile workers. *Environment and planning A*, 35(9), 1565-1588.
- Cacioppo, J. T., Cacioppo, S., & Boomsma, D. I. (2014). Evolutionary mechanisms for loneliness. *Cognition & emotion*, 28(1), 3-21.
- Cacioppo, J. T., Hawkey, L. C., Ernst, J. M., Burlison, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of research in personality*, 40(6), 1054-1085.
- Cacioppo, J. T., Hawkey, L. C., & Thisted, R. A. (2010). Perceived social isolation makes me sad: 5-year cross-lagged analyses of loneliness and depressive symptomatology in the Chicago Health, Aging, and Social Relations Study. *Psychology and aging*, 25(2), 453.
- Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection*. WW Norton & Company.
- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1109-1127.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532.
- Coyle, C. E., Dugan, E., (2012). Social isolation, loneliness and health among older adults. *J Aging Health*, 24(8), 1346-63. DOI: 10.1177/0898264312460275.

- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27, 17-34.
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A.B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life*. Springer Science.
- Deniro, D. A. (1995). Perceived alienation in individuals with residual-type schizophrenia. *Issues in Mental Health Nursing*, 16(3), 185-200.
- DeSanctis, G. (1984). Attitudes toward telecommuting: Implications for work-at-home programs. *Information & Management*, 7(3), 133-139.
- Distel, M. A., Rebollo-Mesa, I., Abdellaoui, A., Derom, C. A., Willemsen, G., Cacioppo, J. T., & Boomsma, D. I. (2010). Familial resemblance for loneliness. *Behavior genetics*, 40(4), 480-494.
- Dussault, M., & Thibodeau, S. (1997). Professional isolation and performance at work of school principals. *Journal of School Leadership*, 7(5), 521-36.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 505-525.
- Ertosun, Ö. G., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Finholt, T., & Sproull, L. S. (1990). Electronic groups at work. *Organization Science*, 1(1), 41-64.
- Freud, S. (1917). *Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse*. Leipzig: Heller.
- Freud, S. (1896). Zur Ätiologie der Hysterie. *Gesammelte Werke, Bd. 1*.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27(3), 199-223.
- Gainey, T. W., Kelley, D. E., & Hill, J. A. (1999). Telecommuting's impact on corporate culture and individual workers: Examining the effect of employee isolation. *SAM Advanced Management Journal*, 64(4), 4.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.

- Galanki, E. (2004). Teachers and Loneliness: The children's perspective. *School Psychology International, 25*, 92-95
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1412.
- Gumpert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small-business owner. *Harvard Business Review, 62*(6), 18.
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment, 20*(1), 19-33.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly, 56*(2), 150-156.
- Hawkey, L. C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thisted, R. A., & Cacioppo, J. T. (2008). From social structural factors to perceptions of relationship quality and loneliness: the Chicago health, aging, and social relations study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 63*(6), 375-384.
- Hawkey, L. C., Masi, C. M., Berry, J. D., & Cacioppo, J. T. (2006). Loneliness is a unique predictor of age-related differences in systolic blood pressure. *Psychology and aging, 21*(1), 152.
- Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical psychology review, 26*(6), 695-718.
- Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. *Human Resource Management Review, 15*(1), 69-95.
- Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding conflict in geographically distributed teams: The moderating effects of shared identity, shared context, and spontaneous communication. *Organization science, 16*(3), 290-307.
- Holwerda, T. J., Deeg, D. J., Beekman, A. T., van Tilburg, T. G., Stek, M. L., Jonker, C., & Schoevers, R. A. (2014). Feelings of loneliness, but not social isolation, predict dementia onset: results from the Amsterdam Study of the Elderly (AMSTEL). *Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry, 85*(2), 135-142.

- Holzschuher, H. (1984). " *Mir fällt die Decke auf den Kopf!': über die Erfahrung von Einsamkeit im Alter.* Körner.
- Horney, K. (1937). *The neurotic personality of our time.* WW Norton & Company.
- Hurme, P. (2005). Mobile communication and work practices in knowledge-based organizations. *Human Technology, Volume 1* (1), 101-108.
- Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the elusive office.* Chichester: John Wiley.
- Jones, W., & Hebb, L. (2003). Rise in loneliness: Objective and subjective factors. *The International Scope Review, 9*, 41-68.
- Johnston, M.M, & Finney, S.J. (2010). Measuring basic needs satisfaction: Evaluating previous research and conducting new psychometric evaluations of the Basic Needs Satisfaction in General Scale. *Contemporary Educational Psychology, 35*, 280–296.
- Kelchtermans, G., Piot, L., & Ballet, K. (2011). The lucid loneliness of the gatekeeper: Exploring the emotional dimension in principals' work lives. *Oxford Review of Education, 37*(1), 93-108.
- Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2005). The dimensions and antecedents of team virtuality. *Journal of management, 31*(5), 700-718.
- Kopp, J., & Lois, D. (2012). Vorbemerkung. In *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse.* VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7-18.
- Krapp, A. (2002). Structural and dynamic aspects of interest development: Theoretical considerations from an ontogenetic perspective. *Learning and instruction, 12*(4), 383-409.
- Kraut, R.E., Fish, R.S., Root, R.W., & Chalfonte, B.L. (1993). Information communication in organizations: Form, function, and technology. In R.M. Baecker (Ed.), *Readings in groupware and computer-supported cooperative work*, 287-314. San Mateo, CA: Morgan Kaufmann Publishers.
- Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *The Journal of High Technology Management Research, 13*(1), 107-126.
- Lautsch, B. A., & Kossek, E. E. (2011). Managing a blended workforce: Telecommuters and non-telecommuters. *Organizational Dynamics, 40*(1), 10-17.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment, 18*(3), 196-211.

- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology, 15*(7), 668-690.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing, 24*(3), 195-223.
- McNaughton, D., Light, J., & Arnold, K. (2002). 'Getting your wheel in the door': successful full-time employment experiences of individuals with cerebral palsy who use augmentative and alternative communication. *Augmentative and Alternative Communication, 18*(2), 59-76.
- McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D., & Wilson, N. (2013). " Home is at work and work is at home": telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work (Reading, Mass.), 48*(1), 117-126.
- Mijuskovic, B. (1980). Loneliness and suicide. *Journal of Social Philosophy, 11*(1), 11-17.
- Moustakas, C. E. (1961). *Loneliness*. New York: Prentice-Hall.
- Nasledov, A. D. (2008). Mathematical methods of psychological research. *Analysis and interpretation of data, 388*.
- Neeleman, J., & Power, M. J. (1994). Social support and depression in three groups of psychiatric patients and a group of medical controls. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 29*(1), 46-51.
- Nie, N. H., & Erbring, L. (2000). Internet and society. *Stanford Institute for the Quantitative Study of Society*.
- Overholser, J. C. (1992). Interpersonal dependency and social loss. *Personality and Individual Differences, 13*(1), 17-23.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. In *Academy of Management Proceedings, 2011* (1), 1-6.
- Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of personality and social psychology, 39*(3), 472-480.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1982). Theoretical approaches to loneliness. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy, 123-134*.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2003). *Risk factors for loneliness in adulthood and old age--a meta-analysis*. Nova Science Publishers.

- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (1999). *The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature*. École des hautes études commerciales, Groupe de recherche en système d'information.
- Ponizovsky, A. M., & Ritsner, M. S. (2004). Patterns of loneliness in an immigrant population. *Comprehensive Psychiatry*, 45(5), 408-414.
- Prem, R., Gerdenitsch, C., & Korunka, C. (2012). *Flexibilität: Arbeitsanforderung oder Arbeitsressource – Tagebuchstudie zu „New Ways of Working“*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Wien.
- Reichmann, F. F. (1959). Loneliness. *Psychiatry*, 22(1), 1-15.
- Reinking, K., & Bell, R. A. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the 'lonely at the top' maxim. *Communication Quarterly*, 39(4), 358-373.
- Richman, N. E., & Sokolove, R. L. (1992). The experience of aloneness, object representation, and evocative memory in borderline and neurotic patients. *Psychoanalytic Psychology*, 9(1), 77.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 537.
- Russell, D. (1982). The measurement of loneliness. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, 81-104.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Shankar, A., McMunn, A., Banks, J., & Steptoe, A. (2011). Loneliness, social isolation, and behavioral and biological health indicators in older adults. *Health Psychology*, 30(4), 377.
- Sproull, L., & Kiesler, S. (1986). Reducing social context cues: Electronic mail in organizational communication. *Management science*, 32(11), 1492-1512.
- Straus, S. G., & Olivera, F. (2000). Knowledge acquisition in virtual teams. *Research on managing groups and teams*, 3, 257-282.
- Sullivan, H. S. (1958). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Taskin, L. (2006). Télétravail: Les enjeux de la déspatialisation pour le Management Humain. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (34).
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. *Psicothema*, 24(1), 113-120.

- Tilvis, R. S., Kähönen-Väre, M. H., Jolkkonen, J., Valvanne, J., Pitkala, K. H., & Strandberg, T. E. (2004). Predictors of cognitive decline and mortality of aged people over a 10-year period. *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, *59*(3), 268-274.
- Turban, E., & Wang, P. (1995). Telecommuting management: a comprehensive overview. *Human Systems Management*, *14*(3), 227-238.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Koestner, R. (2008). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *49*(3), 257.
- Van Echtelt, P. E., Glebbeek, A. C., & Lindenberg, S. M. (2006). The new lumpiness of work explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment & Society*, *20*(3), 493-512.
- Vega, G., & Brennan, L. (2000). Isolation and technology: The human disconnect. *Journal of Organizational Change Management*, *13*(5), 468-481.
- Walther, J. B. (2000). Die Beziehungsdynamik in virtuellen Teams. *Computervermittelte Kommunikation in Organisationen*, 11-25.
- Warkentin, M., Sayeed, L., & Hightower, R. (1999). Virtual teams versus face-to-face teams. *Emerging Information Technologies Improving Decisions, Cooperation, and Infrastructure*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA, 241-62.
- West, M. D., & Anderson, J. (2005). Telework and employees with disabilities: Accommodation and funding options. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *23*(2), 115-122.
- Wheeler, L., Reis, H., & Nezlek, J. B. (1983). Loneliness, social interaction, and sex roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*(4), 943.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of management*, *27*(2), 213-229.
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations*, *1*, 123-142.
- Wright, S. (2012). Is It lonely at the top? An empirical study of managers' and nonmanagers' loneliness in organizations. *The Journal of psychology*, *146*(1-2), 47-60.
- Wright, S.L., Burt, C.D., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, *35*, 59-68.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. Basic Books.

- Yilmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals. *Social Behavior and Personality*, v. 36, 1085-1096.
- Yilmaz, E. (2011). An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070-5075.
- Zilboorg, C. (1938). Loneliness. *Atlantic Monthly*, 44-54.

## 9 Anhang

### 9.1 Zusammenfassung

Die heutige Arbeitswelt charakterisiert sich durch einen raschen Wandel, welcher Erwerbstätige und Organisationen mit sich bringt. In diesem Zusammenhang gewinnt ein neues Arbeitskonzept "New Ways of Working" (NWW) an Relevanz. NWW reflektiert drei Hauptaspekte der flexiblen Arbeit: die MitarbeiterInnen können selbst entscheiden, wann sie arbeiten (zeitliche Flexibilität) und, wo sie arbeiten (örtliche Flexibilität) und nutzen neue Informations- und Kommunikationstechnologien für die Kommunikation in der Arbeit. In der vorliegenden Studie wird untersucht, welche Effekte die Nutzung von NWW auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz hat und welche Rolle dabei das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit spielt. Es wurden Daten von 240 ArbeitnehmerInnen, die den Online-Fragebogen ausgefüllt haben, verwendet. Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse zeigen, dass die Einsamkeit am Arbeitsplatz weder einen signifikanten Zusammenhang mit der örtlichen Flexibilität, noch mit der zeitlichen Flexibilität oder mit der Verwendung von ICTs hat. Die Erwerbstätigen, die eine hohe örtliche und zeitliche Flexibilität besitzen, erleben somit keine erhöhte Einsamkeit am Arbeitsplatz. Es wurde aber entdeckt, dass die Einsamkeit am Arbeitsplatz negativ mit der Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit verbunden ist. Weitere Forschungen sind notwendig, um die anderen Faktoren zu untersuchen, welche den Einfluss von NWW auf die Einsamkeit am Arbeitsplatz moderieren.

Schlüsselwörter: New Ways of Working, Einsamkeit am Arbeitsplatz, Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit, örtliche Flexibilität, zeitliche Flexibilität, Informations- und Kommunikationstechnologien, soziale Isolation, Telearbeit

## 9.2 Abstract

The contemporary working world characterizes itself through a rapid change, that effects on employees and organizations. In this context the new working concept “New ways of working” (NWW) is gaining more relevance. The NWW reflects three main aspects of the flexible work: the employees could adjust their working hours (temporal flexibility), where work gets done (local flexibility) and use new information and communication technologies for their communication at work. This study examines the impact of NWW’s usage on loneliness at work, and which role the need for social relatedness plays. Data were collected among 240 employees, who have filled the online questionnaire. The results of the correlation analysis show that loneliness at work has neither a significant relationship with the local flexibility, nor with the temporal flexibility or with the use of ICTs. Therefore, the workers, who have high temporal and local flexibility, have not experienced an increased loneliness at work. But there was found that loneliness at work has a positive correlation with satisfaction of the need for social relatedness. Further research is necessary to examine other factors that exert the influence of NWW on loneliness at work.

Key words: new ways of working, work loneliness, need for social relatedness, local flexibility, temporal flexibility, information and communication technologies, social isolation, telework

### 9.3 Tabellen

Tabelle 2

*Häufigkeiten einzelner Berufe*

Beruf	Häufigkeit
LeiterIn	35
Angestellter/Angestellte	42
ForscherIn/wissenschaft. MitarbeiterIn	14
InformatikerIn	21
BetreuerIn/BeraterIn	11
VerkäuferIn	15
LehrerIn	11
IngenieurIn	7
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12
KrankenpflegerIn	16
MechanikerIn	9
FahrzeugführerIn	6
LogopädIn	2
JuristIn	2
Beamte/Beamte	3
RedakteurIn	2
MediengestalterIn	1
Medizin. Fachangestellter/Fachangestellte	5
KurierIn	4
BaumeisterIn	5
FremdsprachkorrespondentIn	1
MuseumsaufsichtsmitarbeiterIn	1
KünstlerIn	1
Sonstige	14

*Anmerkungen. N = 240*

## 9.4 Fragebogen



0% ausgefüllt

Sehr geehrte Teilnehmerin / Sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an der vorliegenden Befragung teilzunehmen. Es handelt sich um eine Studie im Rahmen zweier Masterarbeiten an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien, die sich mit dem Thema "Individuelle Wahrnehmung in einer flexiblen Arbeitswelt" auseinandersetzt. Ihre Angaben bleiben selbstverständlich anonym und werden streng vertraulich behandelt.

Der Fragebogen richtet sich an Personen, die **aktuell berufstätig** sind und wird ungefähr 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Falls Sie mehrere Tätigkeiten ausüben, so beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupttätigkeit.

Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte an Anastasia Kozhina, BSc (a1348168@unet.univie.ac.at) oder Sandra Panhans, BSc (a1001410@unet.univie.ac.at).

Weiter

[Sandra Panhans B.Sc.](#), Universität Wien – 2015

**Ihr Geschlecht**

- männlich  
 weiblich

**Ihr Alter** Jahre**Ihr Geburtsjahr****Ihre höchste abgeschlossene Schulausbildung**

- Pflichtschule/Realschule  
 Lehre  
 Berufsbildende mittlere Schule  
 Matura/(Fach-)Abitur  
 Bachelor/Diplom/Master  
 Doktor/PhD  
 Sonstiges

**In welchem Land arbeiten Sie?**

- Deutschland  
 Österreich  
 Schweiz  
 Sonstiges

**Was ist Ihr aktueller Beruf?****In welcher Branche sind Sie tätig?****Sind Sie selbstständig?**

- ja  
 nein

Wie viele Wochenstunden sind Sie angestellt?

 Stunden pro Woche

Wie viele Fehltag(e) (z.B. Krankenstand) haben Sie in den letzten 6 Monaten in etwa gehabt?

 Tage

Werden Ihnen von Ihrer/-m ArbeitgeberIn folgende Programme angeboten?

	Ja	Nein	Weiß nicht
Gleitzeit mit Kernzeit (Freiheit über Anfangs- und Endzeiten, aber mit einer Kernzeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleitzeit ohne Kernzeit (komplette Freiheit über Anfangs- und Endzeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komprimierte Arbeitswoche (reduzierte Anzahl an Arbeitstagen, bei gleichzeitig gleichbleibender Stundenanzahl, z.B. 30 Stunden an 4 statt 5 Arbeitstagen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduzierte Arbeitsstunden für einen befristeten Zeitraum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jahres-Arbeitsstunden (ohne wöchentliche Bestimmungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitausgleich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telearbeit (Unterwegs, bei KundInnen, außerhalb des Firmengebäudes – NICHT im Home Office)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heimarbeit (Home Office) mit elektronischer Verbindung zur Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heimarbeit (Home Office) ohne elektronische Verbindung zur Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inwiefern treffen die folgenden Aspekte auf Ihre Arbeit zu?

	Gar nicht	Kaum	Eher nicht	Eher	Weitgehend	Völlig
Ich kommuniziere beruflich per E-Mail	<input type="radio"/>					
Ich arbeite mit neuen Technologien (z.B. Smartphone, Tablet-PCs)	<input type="radio"/>					
Ich verwende beruflich soziale Medien (z.B. Facebook, Twitter, Xing)	<input type="radio"/>					

Wie wichtig sind Ihnen die folgende Aspekte bei Ihrer Arbeit?

	Gar nicht	Kaum	Eher nicht	Eher	Weitgehend	Völlig
E-Mail-Kommunikation	<input type="radio"/>					
Einsatz von neuen Technologien (z.B. Smartphone, Tablet-PCs)	<input type="radio"/>					
Einsatz von sozialen Medien (z.B. Facebook, Twitter, Xing)	<input type="radio"/>					

Weiter

**Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?**

Meine Arbeit erfordert von mir...

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
...kurzfristig für Überstunden zur Verfügung zu stehen.	<input type="radio"/>				
...auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit erreichbar zu sein.	<input type="radio"/>				
...spontan Termine wahrnehmen zu können.	<input type="radio"/>				
...bei Bedarf erreichbar zu sein.	<input type="radio"/>				

Meine Arbeit ermöglicht mir...

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
...mir meine Arbeitswoche selbst einzuteilen.	<input type="radio"/>				
...meine täglichen Arbeitszeiten frei zu wählen.	<input type="radio"/>				
...mir selbst einzuteilen, wann ich meine Aufgaben erledige.	<input type="radio"/>				
...selbst zu bestimmen, zu welcher Zeit ich mehr oder weniger intensiv arbeite.	<input type="radio"/>				

Weiter

**Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?**

Meine Arbeit erfordert von mir...

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
...unterwegs bei AuftraggeberInnen/KundInnen zu arbeiten.	<input type="radio"/>				
...Aufgaben an unterschiedlichen Orten auszuführen.	<input type="radio"/>				
...von unterschiedlichen Orten aus zu arbeiten, welche von meinem Privatleben örtlich entfernt sind.	<input type="radio"/>				

Meine Arbeit ermöglicht mir...

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
...selbst zu entscheiden, an welchen Orten ich arbeite. (zu Hause, unterwegs, Büro, ...)	<input type="radio"/>				
...darüber zu bestimmen, ob ich zu Hause/unterwegs arbeite oder ins Büro fahre.	<input type="radio"/>				
...für unterschiedliche Aufgaben gezielt einen passenden Arbeitsort auszuwählen.	<input type="radio"/>				
...mir selbst einzuteilen, wo ich meine Aufgaben erledige.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

**Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?**

	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teils/teils	eher	überwiegend	voll und ganz
Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	<input type="radio"/>						
Im Allgemeinen arbeite ich hier gerne.	<input type="radio"/>						
Im Allgemeinen kann ich meine Arbeit nicht leiden.	<input type="radio"/>						

	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teils/teils	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich habe soziale Kontakte in der Arbeit.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich in die sozialen Angelegenheiten in der Arbeit einbezogen.	<input type="radio"/>						
Es gibt jemanden bei der Arbeit, mit der/dem ich bei Bedarf über meine täglichen Arbeitsprobleme reden kann.	<input type="radio"/>						
Es gibt niemanden bei der Arbeit, mit der/dem ich persönliche Gedanken teilen kann, wenn ich das möchte.	<input type="radio"/>						
Ich habe jemanden in der Arbeit, mit der/dem ich in meinen Pausen Zeit verbringen kann, wenn ich das möchte.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich in der Arbeit als Teil einer Gruppe.	<input type="radio"/>						
Es gibt Menschen bei der Arbeit, die sich die Mühe machen, mir zuzuhören.	<input type="radio"/>						

Zurück

Weiter

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teils/teils	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich fühle mich von meinen ArbeitskollegInnen im Stich gelassen, wenn ich in der Arbeit unter Druck stehe.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich oft von meinen ArbeitskollegInnen entfremdet.	<input type="radio"/>						
Ich habe das Gefühl, mich von meinen ArbeitskollegInnen zurückzuziehen.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich oft emotional fern von den Personen, mit denen ich arbeite.	<input type="radio"/>						
Ich bin zufrieden mit den Beziehungen, die ich in der Arbeit habe.	<input type="radio"/>						
Es herrscht ein Kameradschaftssinn an meinem Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich oft isoliert, wenn ich mit meinen ArbeitskollegInnen zusammen bin.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich bei der Arbeit oft getrennt von anderen.	<input type="radio"/>						
Ich erlebe ein allgemeines Gefühl der Leere, wenn ich in der Arbeit bin.	<input type="radio"/>						

Zurück

Weiter

**Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?**

	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll und ganz
Ich bin bekannt dafür, bessere Leistungen als meine KollegInnen zu erbringen.	<input type="radio"/>				
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meiner/-m Vorgesetzten.	<input type="radio"/>				
Im Vergleich zu den Standards erziele ich für gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Meine Leistungen sind für gewöhnlich besser als die anderer.	<input type="radio"/>				
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Wenn es schwierige Dinge zu tun gibt, werden diese üblicherweise mir gegeben.	<input type="radio"/>				
Meine KollegInnen fragen mich bei Schwierigkeiten in ihrer Arbeit oft um Rat.	<input type="radio"/>				
Ich übernehme mehr Arbeit als andere Personen in unserem Team.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll und ganz
Ich denke darüber nach, diese Organisation zu verlassen.	<input type="radio"/>				
Ich plane, mir einen neuen Job zu suchen.	<input type="radio"/>				
Ich beabsichtige, Leute nach neuen Stellenangeboten zu fragen.	<input type="radio"/>				
Ich plane nicht, noch lange Teil dieser Organisation zu sein.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Die Fragen auf der nachfolgenden, letzten Seite des Fragebogens beziehen sich sowohl auf **Ihr Privatleben als auch auf Ihr Berufsleben**. Denken Sie bei der Beantwortung entsprechend an beide Facetten.

[Zurück](#)[Weiter](#)

[Sandra Panhans B.Sc.](#), Universität Wien – 2015

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teils/teils	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich mag die Personen, mit denen ich zu tun habe, wirklich.	<input type="radio"/>						
Ich komme mit den Personen klar, mit denen ich Kontakt habe.	<input type="radio"/>						
Ich bleibe weitgehend für mich alleine und habe nicht viele soziale Kontakte.	<input type="radio"/>						
Ich betrachte die Personen, mit denen ich regelmäßig zu tun habe, als meine Freunde.	<input type="radio"/>						
Es gibt nicht viele Personen, denen ich nahe stehe.	<input type="radio"/>						
Personen in meinem Leben interessieren sich wirklich für mich.	<input type="radio"/>						
Es hat den Anschein, dass die Personen, mit denen ich regelmäßig in Kontakt stehe, mich nicht besonders mögen.	<input type="radio"/>						
Im Allgemeinen verhalten sich Personen mir gegenüber ziemlich freundlich.	<input type="radio"/>						

Zurück

Weiter

Falls Sie Anmerkungen zur Studie haben, können Sie diese hier eintragen.

[Zurück](#)[Weiter](#)

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung bei dieser Studie!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Bei Fragen kontaktieren sie bitte Anastasia Kozhina, BSc ([a1348168@unet.univie.ac.at](mailto:a1348168@unet.univie.ac.at)) oder Sandra Panhans, BSc ([a1001410@unet.univie.ac.at](mailto:a1001410@unet.univie.ac.at)).

---

[Sandra Panhans B.Sc.](#), Universität Wien – 2015

## 10 Eidesstattliche Erklärung

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

Wien, am 24. Oktober 2016

Unterschrift: 

## 11 Lebenslauf

### Persönliche Daten

Name Anastasiia Kozhina  
Akademischer Grad MSc  
Geburtsdatum/-ort: 6. Juli 1991 in Sankt-Petersburg  
Staatsangehörigkeit Russland  
Muttersprache Russisch  
Fremdsprache Deutsch



### Ausbildung

seit 10/2013 **Masterstudium:** Psychologie an der Universität Wien  
Schwerpunkt: Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung und Wirtschaft

9/2012 - 6/2014 **Masterstudium:** Psychologie an der Herzen Pädagogische Universität St. Petersburg  
Schwerpunkt: Psychologische Beratung

9/2008 - 6/2012 **Bachelorstudium:** Psychologie an der Herzen Pädagogische Universität St. Petersburg  
Schwerpunkt: Allgemeine Psychologie

9/1999 - 6/2008 **Mittelschule № 75, St.Petersburg**

9/1998 - 5/1999 **Mittelschule № 559, St. Petersburg**

### Berufliche Erfahrungen

1/2015 - 5/2015 **Pflichtpraktikum:** move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH, Wien

3/2009 - 12/2012 **Freiwillige Beraterin:** Telefon der psychologischen Hilfe für die Teenager, St. Petersburg