



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Wahrnehmungen und Einschätzungen von
Beschleunigung in der Arbeitswelt“

Verfasserin

Michaela Forstik

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, im Jänner 2010	
Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 298
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Psychologie
Betreuerin / Betreuer:	Univ.Prof. Christian Korunka

Abstract

Ein zentraler Aspekt, der verschiedenste Entwicklungen in unserem Arbeitsalltag begleitet und von den Menschen in der Arbeitswelt wahrgenommen wird, ist die Beschleunigung.

Das Hauptaugenmerk dieser Arbeit liegt darin, ein Instrument für die Erfassung der Beschleunigung in der Arbeitswelt zu entwickeln und erste inhaltliche Überlegungen zu überprüfen. Dazu zählte die Überprüfung des von Rosa (2005) aufgestellten theoretischen Konzepts in dem er die „Technische Beschleunigung“, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ und die „Beschleunigung des Lebenstempos“ voneinander unterscheidet. Zudem wurden Resultate aus Studien, die sich bisher mit Entwicklungen in der Arbeitswelt mit dem Schwerpunkt auf Intensivierung und Beschleunigung beschäftigen, beschrieben.

Nach der Durchführung zweier Fokusgruppen wurde ein Itempool erstellt, der mit dem theoretischen Konzept der Beschleunigung Rosa's in Verbindung gebracht wurde. Der daraufhin eigens konstruierte Fragebogen, mit dem Titel „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ wurde einer Stichprobe von 260 Personen, die hauptsächlich mit Büroangelegenheiten beschäftigt sind, vorgegeben.

Das komplexe am Forschungsdesign ist, dass sowohl eine vergangene Wahrnehmung und Bewertung der Prozesse in der Arbeitswelt, als auch eine zukünftige Wahrnehmung und Bewertung miteinfließt.

Gegenstand der Untersuchung war, ob Menschen im Arbeitsleben eine Beschleunigung wahrnehmen und welche Bereiche besonders betroffen sind. Des weiteren wurden Unterschiede bezüglich der Wahrnehmung und Bewertung in Vergangenheit und Zukunft betrachtet.

Es wurde der Einfluss demographischer Variablen wie Alter, Geschlecht, Bildungsstatus, Position im Unternehmen und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit auch in Abhängigkeit von den drei Dimensionen der Beschleunigung geprüft. Zudem wurde versucht, das Ausmaß an Burnout bzw. Engagement mithilfe der wahrgenommenen bzw. bewerteten Beschleunigung vorherzusagen.

Danksagung

In erster Linie möchte ich mich meiner Familie danken, die es mir sowohl emotional als auch finanziell ermöglichte das Studium der Psychologie zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Besonderer Dank gebührt meinen Eltern und meinen Großeltern. Mein Großvater Dr. Franz Forstik hat mich dabei unterstützt, Kontakte zu einer Bank im Burgenland herzustellen, um Personen zu gewinnen, die den eigens entwickelten Fragebogen bearbeiteten. Des weiteren möchte ich mich auch bei allen anderen Personen bedanken, die mir geholfen haben, weitere Kontakte zu gewinnen.

Für die Bearbeitung des Themas wurde eine Fokusgruppe durchgeführt und ich möchte auch all jenen danken, die dabei mitgewirkt und ihre persönlichen Ansichten einbrachten.

Meiner Betreuerin, Frau Diplompsychologin Heike Ulferts, möchte ich für ihre konstruktiven Feedbacks und ihre stets rasche Hilfe danken.

Herr Ao. Univ. Prof. Dr. Christian Korunka ermöglichte es mir, an dem interessanten, sehr aktuellem Projekt „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“ mitzuarbeiten wofür ich mich ebenfalls bedanke. Auch bin ich froh den Bereich „Wirtschaftspsychologie“ gewählt zu haben, da das Prozedere rund um die Diplomarbeit gut organisiert ist.

Die Diplomarbeit wurde in Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Karin Pöppel entwickelt, und ich danke ihr für ihre Zuverlässigkeit und den Willen der es uns ermöglichte, die Arbeit erfolgreich zu Ende zu bringen.

Bei der Planung und Umsetzung der Studie half uns der Personalchef einer Bank im Burgenland, Herr Mag. Schefferberger erheblich weiter. Ich möchte ihm für seine Hilfe und sein Engagement danken.

Viel Dank gebührt auch den MitarbeiterInnen der Banstellen im Burgenland, die uns bei der Erhebung der Daten sehr geholfen haben.

Natürlich möchte ich auch all jenen Personen aus anderen Bereichen danken, die den Fragebogen weitergeleitet und ausgefüllt haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Ebenen der Veränderungsprozesse	4
2.1. Makroökonomische Veränderungen.....	4
2.2. Veränderungen im Bereich der Mesoebene.....	5
2.3. Mikroökonomische Veränderungen.....	6
3. Wahrnehmung und Bewertung von Entwicklungen in der Arbeitswelt	9
4. Determinanten von wahrgenommener Geschwindigkeit in der Arbeitswelt	17
5. Die Konsequenzen von Beschleunigung	19
6. Beschleunigung und Intensivierung	22
6.1. Die Technische Beschleunigung	26
6.2. Die Beschleunigung des sozialen Wandels.....	27
6.3. Die Beschleunigung des Lebenstempos	28
7. Fragestellungen	29
8. Methodische Umsetzung	33
8.1. Fokusgruppen.....	34
8.2. Ergebnisse der Fokusgruppe	34
8.3. Itempool für den Fragebogen	37
8.4. Das Erhebungsinstrument	39
9. Stichprobe	42
10. Ergebnisse	44
10.1.Überprüfung des Fragebogens	44
10.2.Deskriptive Analyse.....	45
10.3.Überprüfung der Fragestellungen	48
A) Wahrnehmung in der Vergangenheit.....	48
a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter	49
b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht	50
c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung	51
d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft	53
e) Zusammenhang mit der Variablen: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	53

B) Bewertung in der Vergangenheit	55
a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter	55
b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht	56
c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung	57
d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft	58
e) Zusammenhang mit der Variablen: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	59
C) Wahrnehmung in der Zukunft	61
a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter	61
b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht	62
c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung	63
d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft	64
e) Zusammenhang mit der Variablen: Unternehmenszugehörigkeit	65
D) Bewertung in der Zukunft	67
a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter	67
b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht	68
c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung	69
d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft	70
e) Zusammenhang mit der Variablen: Unternehmenszugehörigkeit	71
10.4 Unterschied in der Bewertung/Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit und Zukunft	72
a) Wahrnehmung im Vergleich Vergangenheit und Zukunft	73
b) Bewertung im Vergleich Vergangenheit und Zukunft	73
10.5 Vorhersage von Burnout bzw. Engagement aufgrund der Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit	74
10.6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	86
11. Diskussion	91
12. Zusammenfassung	98
13. Literaturverzeichnis	100
14. Anhang	104
14.1. Abbildungsverzeichnis	104
14.6. Tabellenverzeichnis	105
14.3. Leitfaden für die Leitung der Fokusgruppen	106
14.4. Fragebogen „Entwicklungen in der Arbeitswelt“	110
14.5. Bestätigung zur eigenständigen Bearbeitung der Arbeit	121
14.6. Bestätigung der gemeinsamen Bearbeitung	122
14.7. Lebenslauf	123

1. Einleitung

Dass sich die heutige Arbeitswelt, verglichen mit der Situation vor wenigen Jahren, maßgeblich verändert hat, wird von zahlreichen Autoren postuliert (Blackwell & O`Connell, 2003; Cascio, 1995; Härenstam et al., 1998). Menschen müssen sich diesen ständig wechselnden, immer schneller vor sich gehenden Entwicklungen laufend anpassen.

Um nur eine Studie, die Veränderungen im Arbeitsalltag untersucht, durchgeführt im United Kingdom zu nennen: es wird von 73% der Unternehmen und 93% der Angestellten bestätigt, dass es zu Entwicklungen in der Arbeitswelt kommt. Bezüglich der Geschwindigkeit dieser Veränderungen empfinden 39% der Unternehmen und 83% der Arbeitnehmer, dass dieser Prozess mit schnellerem Tempo vor sich geht als je zuvor (Manpowerreport, 2006).

Ein zentraler Aspekt, der verschiedenste Entwicklungen in unserem Arbeitsalltag begleitet und von den Menschen in der Arbeitswelt wahrgenommen wird, ist die Beschleunigung. Der Soziologe Hartmut Rosa (2005) beschäftigte sich ausgiebig mit dem Phänomen der Beschleunigung in unserer heutigen Gesellschaft. Viele Menschen fühlen sich gehetzt und haben das Gefühl, dass ihnen die Zeit durch die Finger rinnt. Rosa beschreibt das Phänomen der Beschleunigung anhand von drei Dimensionen: Zum einen nimmt die *technische Beschleunigung* zu, das Auto wird schneller als das Fahrrad, die E-mail schneller als der Brief und es werden immer mehr Produkte und Dienstleistungen in kürzerer Zeit hergestellt. Zweitens kommt es in der Gesellschaft zu einem *sozialen Wandel* der sich in einem immer schnelleren Wechsel von Arbeitsstellen, Wohnorten, Tageszeitungen, Gewohnheiten und Beziehungspartnern äußert. Drittens versuchen Menschen immer mehr Dinge innerhalb kürzerer Zeiteinheiten zu erledigen, was allgemein als die *Beschleunigung des Lebenstempos bezeichnet* werden kann. In der Arbeit wird das Multitasking zur Selbstverständlichkeit, man betreibt power-nap¹ statt einem Mittagsschlaf oder isst Fast Food anstatt zu kochen (Rosa, 2005).

¹ Power-nap beschreibt einen Kurzschlaf der maximal zwischen 15 und 30 Minuten dauert, mit dem Ziel die Leistung und Konzentration zu steigern (Mednick, 2002).

Die Beschleunigung, die die gesamten Entwicklungen in der Arbeitswelt begleitet, hat sich zu einem selbstständigen Trend entwickelt : „ as we seemingly take more control over our time, so time takes control of us“, „organizing our time in work seems to mean that we spend longer and longer at work“ (Brannen J. in Perrsons et al. 2003, 57).

Um die Beschleunigungsprozesse im Detail zu untersuchen ist notwendig sich auch global mit Entwicklungen mit denen Menschen im Arbeitsleben konfrontiert sind zu beschäftigen da sich die Beschleunigung durch verschiedenste Bereich zieht. Zudem liefern Berichte und Zahlen über solche Veränderungen ein Indiz für die Beschleunigung.

Solche Phänomene in der Arbeitswelt, mit denen MitarbeiterInnen sowie UnternehmerInnen und Führungskräfte konfrontiert sind, sind Veränderungen der Organisationen im allgemeinen, wie der Übergang von hierarchischen Strukturen zum vernetzten Denken und Handeln, sowie der steigende Anteil an kleineren Firmen, die weniger MitarbeiterInnen beschäftigen, der verstärkte Einfluss von modernen Informationstechnologien, der vermehrte Fokus darauf, eine Dienstleistung anzubieten anstatt ein Produkt nur zu produzieren und der steigende Wettbewerbsdruck durch die Globalisierung (Cascio, 1995).

Diese Trends definieren den Begriff der Arbeit neu und beeinflussen das menschliche Wohlbefinden, da der Druck, der durch die zahlreichen und rasch stattfindenden Veränderungen entsteht, nicht zu unterschätzen ist.

Um den Zusammenhang der Veränderungen und des Wohlbefindens besser untersuchen zu können, und Maßnahmen zu setzen um dieses zu steigern, ist es sinnvoll, sich mit den beschriebenen Phänomenen wissenschaftlich und im Detail zu befassen.

Um die sich immer schneller vor sich gehenden Veränderungen zu erfassen, sowie psychosoziale Faktoren miteinzubeziehen, erfordert es standardisierter Messinstrumente, mit denen internationale Vergleiche durchgeführt werden können. Bisherige Versuche, in diesem Bereich detailliert zu forschen, wurden bisher eher vernachlässigt (Karasek, 1998).

Die vorliegende Arbeit beschreibt die Geschehnisse in der heutigen Arbeitswelt mit besonderem Augenmerk auf die Beschleunigung aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der *Ökonomie*, die die Veränderung wirtschaftlicher Größen auf dem Markt beschreibt, der *Soziologie*, die sich Veränderungsprozessen auf gesellschaftlicher Ebene widmet und der *Psychologie*, die sich mit der Wahrnehmung und Bewertung von Veränderungsprozessen auf individueller Ebene beschäftigt. Im Speziellen wird in der Arbeit auf die *Beschleunigung in der Arbeitswelt* und wie diese von Menschen *subjektiv wahrgenommen und bewertet* wird eingegangen. Denn viele Studien vernachlässigen die subjektive Sicht der arbeitenden Bevölkerung und konzentrieren sich nur auf objektive Entwicklungen. Auch Rafferty, 2006, betont die Notwendigkeit der differenzierten Betrachtung der subjektiven Bewertung und Wahrnehmung von Menschen betreffs ihrer Arbeit in Anbetracht der zahlreichen Veränderungen, die in der Arbeitswelt vor sich gehen (Rafferty, 2006). Um ein ganzheitliches Bild zu erhalten und um die Arbeitsqualität bzw. die Zufriedenheit von Menschen zu verbessern, bleibt die Betrachtung der subjektiven Sicht unerlässlich

Von Bedeutung ist auch die Frage, wie sich die *Wahrnehmung und die Bewertung* in näherer *Zukunft* gestalten wird (Dhondt, 1998). Auch diese Fragestellung wird in der vorliegenden Arbeit behandelt.

Die vorliegende Diplomarbeit versucht weiters Antworten darauf zu geben, inwieweit demographische Variablen wie Alter, Geschlecht, Bildung usw. die Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigung, durch die verschiedenen Dimensionen hindurch, beeinflussen.

Um Prozesse der Beschleunigung genauer zu untersuchen und um festzustellen wie MitarbeiterInnen die Beschleunigung auf den drei Dimensionen in der Vergangenheit sowie in der Zukunft wahrnehmen und bewerten wurde in Zusammenarbeit mit Karin Pöpl und Heike Ulferts, der Fragebogen „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ konstruiert.

Zu Beginn der Studie wurden zwei Fokusgruppen² durchgeführt und infolge dessen ein eigenes Messinstrument entwickelt und einer Stichprobe von 260 MitarbeiterInnen, die hauptsächlich mit Bürotätigkeiten beschäftigt sind, vorgelegt. Dieses Instrument kann zu weiteren Forschungszwecken verwendet werden und soll eine Grundlage für Längsschnittstudien liefern.

² Eine Fokusgruppe ist eine geführte Gruppendiskussion. Dieses Verfahren, das auf den Soziologen Merton zurückgeht, zählt zu den qualitativen Methoden und wird häufig in der Sozial- und Marktforschung eingesetzt (Gyrieren, 1980).

2. Ebenen der Veränderungsprozesse

Allgemein lassen sich Veränderungsprozesse mehreren Ebenen zuordnen, die nicht strikt voneinander zu trennen sind, da sie durch komplexe Zusammenhänge verbunden sind (Bridges, 1995; Rifkin, 1995).

Bronfenbrenner spricht in seiner „Ecological Systems Theory“ von verschiedenen Ebenen und bezeichnet diese unter anderem als Mikro-, Meso-, Exo-, und Makrosystem (Bronfenbrenner, 1979). Diese Bezeichnungen wurden von mir übernommen und auf Veränderungen in der Arbeitswelt übertragen.

Diese Gliederung und genauere Beschreibung allgemeiner Phänomene im Arbeitsgeschehen ist sinnvoll, da sich die Beschleunigung durch verschiedenste Prozesse zieht und diese begleitet. Sowohl Individuen als auch die gesamte Gesellschaft sind davon betroffen.

2.1. Makroökonomische Veränderungen

Diese Ebene beschreibt *gesellschaftliche Veränderungen*, die durch Auswirkungen auf alle Mitglieder einer Gesellschaft gekennzeichnet sind. Ausschlaggebende Entwicklungen in diesem Bereich sind die Globalisierung, welche die Abgrenzung der niedrigeren, billigen Produktion von denen der höher wirtschaftlich entwickelten Staaten verstärkt hat (Nolan & Wood, 2003).

Eine Konsequenz daraus ist die Öffnung der Märkte, der steigende Wettbewerbsdruck im Arbeitsalltag sowie die Zunahme des Gefühls der Unsicherheit (Perrons, 2005).

Eine weitere einschneidende Veränderung ist die Einführung und Weiterentwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT's). Es geht auf dieser Ebene um grundlegende strukturelle Veränderung wie darum dass es vermehrt zum Angebot von Dienstleistungen anstatt von bloßer Produktion kommt. Auch werden hierarchische Strukturen durch soziale Netzwerke ersetzt, um Änderungen bezogen auf das Management, dem sozialen Wandel von Organisationen, und dass es verschiedene Beschäftigungsverhältnisse abgesehen von der Vollbeschäftigung gibt (Nolan & Wood, 2003).

Am Arbeitsmarkt zeigen sich solche Veränderungen in Bereichen wie der Verschiebungen in den Arbeitsmarktsektoren, Veränderungen in den Berufsbildern und der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Allgemein kommt es zu einer vermehrten Individualisierung des Einzelnen (Gospel, 2003).

2.2. *Veränderungen im Bereich der Mesoebene*

Unter Entwicklungen die sich im Bereich der Mesoebene auswirken sind solche zu verstehen, die die Organisation an sich betreffen.

Die Arbeitswelt ändert sich laufend, genauso tun es die Organisationen (Czarniawska, 1997).

Die ausschlaggebendsten Entwicklungen im organisationalen Bereich sind strukturelle Veränderungen der Organisation an sich, Entwicklungen im Produktionsprozess und der Technologien, die Zunahme an geforderten Kompetenzen, die Reduzierung an Personal, vermehrte Dokumentation der Prozesse und Resultate³, die vermehrte Benutzung von Systemen zur Kontrolle, die Abnahme der hierarchischen Struktur bei gleichzeitiger Integration der vertikalen Ebene (Härenstam, 1998).

³Unter Dokumentation verstehen Härenstam et al. (1998) in diesem Kontext Entwicklungen wie Qualitätsmanagement, das Vergleichen von Zielwerten und routinemäßige administrative Tätigkeiten.

2.3. Mikroökonomische Veränderungen

Diese Ebene der Veränderung beschreibt *Individuelle Auswirkungen* und überschneidet sich teilweise mit Veränderungsprozesse der vorherigen Ebenen. Wichtig auf dieser Ebene ist es, auch das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu betrachten.

Es handelt sich um Veränderungen die die Art und Weise, wie Arbeit stattfindet beschreibt. In diesem Bereich kommt es zum Beispiel zu einer Zunahme der geforderten Kompetenzen, Veränderung von Arbeitsprozessen durch technologische Veränderungen, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsrollen und Arbeitsorten. (Hurley, et al., 2007).

Ein wichtiger Aspekt, bei den individuellen Wahrnehmungen bezieht sich auch auf die Balance zwischen der in der Arbeit verbrachten Zeit und der Freizeit, der sogenannten Work-Life Balance. Es ist möglich, dass die zahlreichen Entwicklungen in der Arbeitswelt zu einem Ungleichgewicht der Work-Life Balance führen (Gospel, 2003).

Ein Faktor der sich in den letzten zwei Jahrzehnten auf dieser Ebene maßgeblich verändert hat und einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausübt, ist die zunehmende Nutzung neuer *Technologien*. Einen zentralen Aspekt stellt die Verwendung neuer Informationstechnologien (IT) im Arbeitsprozess dar. Es handelt sich hier um eine einschneidende Entwicklung wie sie auch von Rosa, 2005, unter dem Gesichtspunkt der „Technischen Beschleunigung“ beschrieben wird. Aufgrund der Zahlen und Aussagen der folgenden Studien kann man den technologischen Wandel und die Beschleunigung in diesem Bereich, sowie die Auswirkung auf den/die einzelne/n MitarbeiterIn gut ablesen.

In der vierten Studie des „European Working Conditions Survey“ wurde der Bereich der IT's unter folgenden Variablen zusammengefasst: Verwendung des PC's in der Arbeit und Nutzung des Internets und der E-mail Funktion. Davon zu unterscheiden ist Arbeit, die im weiteren Sinne durch Technik beeinflusst wird, beispielsweise, dass eine Maschine die Geschwindigkeit des Arbeitsprozesses steuert. 37% der arbeitenden Bevölkerung in der EU nutzen den IT Bereich in signifikantem Ausmaß, 23% sind indirekt mit Technik in Form von Maschinen konfrontiert und 10 %

benutzen sowohl neue Technologien als auch traditionelle. Im Ländervergleich zeigt sich, dass es bei denjenigen Ländern, in denen es zur vermehrten Nutzung von IT's kommt, dies gleichzeitig auch zu geringerer Verwendung von traditionellen Technologien wie dem Gebrauch von Maschinen führt. Dieses Phänomen lässt sich auch in die umgekehrte Richtung beobachten. In gewissen Regionen kann man daher von einer Art „Technischer Revolution“ sprechen. Berufssparten, deren durchschnittlicher Gebrauch von IT's über dem der anderen liegt sind das Gesundheitswesen, das Finanzwesen, das Baugewerbe, Einrichtungen zentraler Versorgungssysteme, öffentliche Verwaltung und der Bildungsbereich. Der Gebrauch neuer Informationstechnologien ist weiters abhängig von der Beschäftigungsform: über 50 % der Manager, Techniker, Fachpersonal und Büroangestellten verwenden weitgehend neue Technologien.

Allgemein lässt sich sagen, dass der Einsatz neuer Informationstechnologien abhängig von Faktoren wie der Region, der Beschäftigungsposition, dem Geschlecht und dem Bildungsniveau der arbeitenden Bevölkerung ist.

Geschlechtsunterschiede zeigen sich dahingehend, dass Frauen neue Informationstechnologien vermehrt nutzen, wohingegen Männer vermehrt technische Geräte bzw. Maschinen betätigen. Dieser Effekt ist allerdings auch auf die geschlechtstypische Verteilung in verschiedenen Branchen zurückzuführen.

Während Männer auf dem handwerklichen Sektor und in der Landwirtschaft dominieren, wo es zum vermehrten Gebrauch von Geräten und Maschinen kommt, sind Frauen eher in Bereichen wie Bildung, im Gesundheitswesen, im Büro oder im öffentlichen Sektor tätig.

Es zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen dem Gebrauch neuer Technologien und dem *Bildungsniveau*. Umso höher das Bildungsniveau umso mehr kommt es zum Einsatz von IT's, während das Bildungsniveau beim vermehrten Einsatz von Maschinen und gleichzeitigen nicht Verwenden der neueren Möglichkeiten signifikant sinkt.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage war, dass das Ausmaß an Verwendung neuer Technologien mit der *Qualität der Arbeitsbedingungen* steigt, und es zu vermehrter Abhängigkeit von Maschinen und Geräten bei schlechteren weniger fortschrittlichen Arbeitsbedingungen kommt. Unter weniger fortschrittlichen Arbeitsbedingungen werden in diesem Kontext sich wiederholende, monotone, mit wenig Autonomie in

Verbindung stehende Aufgaben, die sowohl psychisch als auch physisch belastend sein können, beschrieben.

Auch *Einstellung und Wahrnehmung* differieren je nachdem, ob jemand viel oder wenig mit neuen Technologien in der Arbeitswelt konfrontiert ist. Menschen, die viel mit IT's arbeiten, haben eine positivere Einstellung bezogen auf ihre Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten als Menschen, deren Arbeit weitgehend von Geräten determiniert ist oder die mit den technischen Errungenschaften nicht konfrontiert sind (Hurley, Macías, et al, 2007).

Ein Beispiel für eine neuere Entwicklung stellt die sogenannte „telework“, die sich als Arbeit von zu Hause aus mithilfe des PC's beschreiben lässt, dar. Jedoch ist der Prozentsatz derjenigen die wirklich von zu Hause aus arbeiten, eher gering: nicht mehr als 8% der arbeitenden Bevölkerung in der EU übt telework aus, wobei Selbstständige und Männer vermehrt davon Gebrauch machen. Bereiche, in denen diese neue Form der Arbeit vermehrt vorkommen sind das Finanzwesen, der Bildungsbereich sowie das Immobiliengeschäft.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der ausschlaggebend für die Arbeitsqualität ist die *Zeit*, die Menschen in der Arbeit verbringen. Allgemein lässt sich der Trend erkennen, dass seit dem Jahre 1991 die bezahlten Arbeitsstunden reduziert wurden, es jedoch aufgrund des EU-Beitritts ab 2005 zu einer Zunahme der durchschnittlichen Arbeitszeit in den Mitgliedsstaaten kam. Von längeren durchschnittlichen Arbeitszeiten wird in östlichen und südlichen Teilen der EU berichtet. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und vier Tage pro Woche innerhalb der Mehrheit der EU-Länder. Von längerer Arbeitszeit sind vermehrt Männer sowie Selbstständige betroffen. Bezogen auf den Arbeitsbereich arbeiten Manager und Menschen, die im landwirtschaftlichen Bereich tätig sind, mehr als 48 Stunden innerhalb der EU. Oft hat die Zeit, die in der Arbeit verbracht wird, einen hohen Einfluss auf die Gesundheit und die sogenannte Work-life-balance. Erhöhte Arbeitszeit kann sowohl zu gesundheitlichen Risiken führen, als auch einen Einfluss auf das Wohlbefinden haben. Menschen, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, sind nicht in der Lage, ihre familiären Verpflichtungen in vollem Ausmaß zu erfüllen. Überdurchschnittlich lang zu arbeiten führt oft nicht zu einer höheren beruflichen Position, jedoch befinden sich solche Personen meist in einer höheren Einkommensklasse.

Aus der zunehmenden Arbeitszeit resultiert eine weitere Veränderung auf der individuellen Ebene, und zwar die Zunahme der Flexibilität. Zwei Drittel derjenigen, die mehr als 48 Stunden arbeiten, sind nicht an fixe Zeitregelungen für den Beginn und die Vervollständigung eines Projekts gebunden.

Eine weitere feststellbare Entwicklung bezogen auf die Arbeitszeit ist, dass diese oft nicht stabil bezogen auf einen fixen Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende ist, sondern dass es zu atypischen Arbeitszeiten wie Arbeit am Abend bzw. in der Nacht und zusätzlichen Arbeitsstunden an Samstagen kommt. Dieser Trend nimmt zu.

Beispielsweise sprachen 1995 noch 65% der MitarbeiterInnen innerhalb der Eu von standardisierten Arbeitszeiten, wogegen es 2005 nur mehr 61% waren. Der Tourismusbereich, die Landwirtschaft, Transport und Kommunikation sind davon besonders betroffen. Weniger Veränderungen gab es im Bereich des Finanzwesens und im Baugewerbe (Hurley, et al., 2007).

3. Wahrnehmung und Bewertung von Entwicklungen in der Arbeitswelt

Da die Wahrnehmung sowie die Bewertung in Vergangenheit und Zukunft in der vorliegenden Untersuchung eine Rolle spielt, und die Rolle der subjektiven Betrachtung miteinbezogen werden soll, werden einige Ergebnisse vorheriger Studien berichtet.

Die Tatsache, wie die Arbeit von Menschen erfahren wird, hat sich, bezogen auf die Wahrnehmung der Intensität der Arbeit, die Zeit, die man in der Arbeit verbringt, die Jobunsicherheit und den Arbeitsdruck verändert (Perrons, 2005).

Allgemein lässt sich sagen, dass auch makroökonomische Veränderungen, d.h. Veränderungen, die alle Mitglieder der Gesellschaft betreffen, eine Auswirkung auf das menschliche Wohlbefinden haben, auch wenn dies nur indirekt durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen erfolgt (Fenwick & Tausig, 1994).

Laut statistischen Umfragen in Europa und Japan können Veränderungen der Arbeitsbedingungen aus soziologischer und psychologischer Sicht zu einer Abnahme des Wohlbefindens führen (Dhondt, 1994, 1998; Paoli, 1997; Shimomitsu & Levi, 1992).

Perrons et al. (2005) sprechen von der Entwicklung einer „new economy“. Dieser Begriff wird häufig zitiert, ist aber selten klar definiert. Die neuen Entwicklungen sind beispielsweise gekennzeichnet von vermehrtem Gebrauch von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT's) und der zunehmenden Bedeutung von Wissen. In Folge kommt es zu einer Erweiterung der zeitlichen und räumlichen Grenzen der Arbeit, sowie zu intensiveren und längeren Arbeitszeiten.

Es wurde bereits empirisch bestätigt, dass die zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt zusätzlich zu der Wahrnehmung der Intensivierung bei gleichzeitiger zunehmender Wahrnehmung von Unsicherheit führen (Green, 2003). Auch aus soziologischer Sicht führen die neuen Entwicklungen im Wirtschaftsleben eher zu erhöhtem Risiko und Unsicherheit (Beck, 2003). Eine Konsequenz daraus ist, dass jedem/er MitarbeiterInn zustehende Pausen und Urlaubszeiten teilweise nicht genutzt werden (Perrons, 2005).

Bezogen auf die zunehmende Beschleunigung, die sich durch verschiedene Bereiche des Arbeitsalltags zieht, lässt sich feststellen, dass die Bedeutung und die sinnvolle Nutzung der Zeit an sich eine Änderung erfährt. Nowotny (1994) spricht von einer „ausgedehnten Gegenwart“. Damit ist gemeint, dass das Leben durch die Intensivierung der Arbeit komplexer und dichter geworden ist. Zu einer Intensivierung kommt es, weil Menschen ihre Zeitpläne der immer schnelllebigeren Welt anpassen und auch ihre Werte und Erwartungen danach richten. In weiterer Folge wollen Menschen immer mehr im Arbeitsalltag leisten und fühlen sich immer mehr unter Druck, eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden. Über zukünftige Pläne und Entwicklungen wird wenig nachgedacht. (Nowotny, 1994). Ein Beispiel hierfür wäre, dass Menschen sich der immer schnelllebigeren Welt anpassen müssen um mitzukommen, dasselbe aber auch von ihren Mitmenschen erwarten. Ein/e Büroangestellte/r bleibt beispielsweise länger im Büro um alle heute eingegangenen E-mails zu beantworten, erwartet dieses Service aber auch gleichzeitig von ihren Kollegen bzw. Geschäftspartnern. Aber auch wenn er/sie das Büro zu späterer Stunde verlässt wird erwartet, dass alles rundherum (die Zugfahrt nach Hause, keine lange Schlange im Lebensmittelgeschäft) reibungslos und flott verläuft. So steigt der Druck auf allen Ebenen.

Auch Glick stellte schon 1995 fest, dass die Häufigkeit und die Frequenz der Änderungen in der Arbeit einen ausschlaggebenden Effekt auf die Wahrnehmung und Bewertung der Menschen im Berufsalltag hat. Durch zahlreiche und immer

schneller vor sich gehende Veränderungen fühlen sich viele belastet und empfinden eine Ungewissheit für die Zukunft (Glick, 1995).

Veränderungen in der Arbeitswelt können positiv oder negativ von den Betroffenen wahrgenommen werden, neue Möglichkeiten werden geschaffen, jedoch ergeben sich daraus oft andere Anforderungen. Während beispielsweise ein wesentliches Kennzeichen des Informationszeitalters, die Flexibilisierung, es Unternehmen ermöglicht, sich schnell an wechselnde Marktbedingungen anzupassen, kann es auch zu verheerendem Schaden im Bereich des menschlichen Lebens und der Gesellschaft kommen (Carnoy & Castells, 1994). Zum Beispiel kann dies je nach persönlicher Widerstandsfähigkeit zu psychischer Überlastung und erhöhtem Stresserleben führen.

Fortschritte in der Informationstechnologie und Globalisierung haben komplexe Auswirkungen. Einerseits schafft, andererseits nimmt die neue Informationstechnologie Arbeit, baut Fähigkeiten und Fertigkeiten auf, übernimmt aber auch bereits erlernte Fähigkeiten.

Weiters lassen sich Verlängerung der Arbeitszeit, die Intensivierung der Arbeit, vermehrte Beanspruchung der Gesundheit, Veränderungen im Bereich der Entlohnungssysteme, Sicherheit der Anstellung, Work-Life Balance und der sozialen Kommunikation feststellen (Gospel, 2003).

Entscheidend ist, dass Veränderungen generell in zwei Richtungen wirken können: Einerseits können sie als Chance verstanden und positiv wahrgenommen werden (Wanberg & Banas, 2000); andererseits kann es durch die zunehmende Beschleunigung und den Veränderungsdruck zu negativen Folgen wie erhöhte Krankenstände und Turnover kommen (Ferrie et al., 1998).

Eine optimistische Sichtweise hebt eine Veränderung der Arbeit in Richtung wünschenswerten, anregenden Arbeitstätigkeiten, verbesserten Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer sowie steigende Produktivität und Wohlbefinden für Arbeitende und die Gesellschaft im allgemeinen hervor

Die alternative, pessimistische Perspektive beschreibt, dass es aufgrund des technologischen Wandels zu vermehrtem Leistungsstreben und somit zu höherem Druck in der Arbeit, geringerer Arbeitsplatzsicherheit, längeren Arbeitszeiten und genereller Unzufriedenheit kommt (Gospel, 2003).

Wie schätzen Menschen jedoch die *zukünftige Entwicklung* der Arbeitsbedingungen ein? Obwohl der Großteil der arbeitenden Bevölkerung meint, zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein, nimmt die Angst vor zukünftigen Entwicklungen zu (Gospel, 2003). Ein interessanter Aspekt ist, ob die Wahrnehmung einer Beschleunigung oder/und der Intensivierung in der Arbeitswelt auch gleichzeitig zu einer negativeren *Bewertung* bzw. geringeren Arbeitszufriedenheit führt. Denn auch wenn es in der Arbeit zu vermehrten Anforderungen kommt, kann die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen gleich bleiben bzw. sogar steigen (Gospel, 2003)

Eine Studie von Kanter, (1991), stellte nach der Befragung von 12.000 Managern fest, dass es trotz der abnehmenden Bindung und der Loyalität an ein Unternehmen in den letzten zehn Jahren zu einem Anstieg der wahrgenommenen Zufriedenheit kam (Kanter, 1991). Fallstudien in den USA kamen zum Ergebnis, dass es bei Firmen, die durch organisationale Umstrukturierungen eine höhere Intensität der Arbeit erlebten, trotzdem Akzeptanz bezüglich verschiedener Veränderungen gab. Einen Erklärungsansatz stellt die Angst vor einem Jobverlust oder die Angst vor Belastungen, denen man nicht mehr gewachsen zu sein scheint, dar (Capelli, 1996).

In einer Studie des Australian Workplace Industrial Survey, durchgeführt 1995, die die Arbeitsverhältnisse in dem Zeitraum von 1990 bis 1995 untersuchte, wurde gefragt, wie die Veränderungen in der Arbeitswelt allgemeint bewertet werden. 32% der Angestellten fanden, dass es ihnen besser ohne die Veränderungen ergehen würde, 44% dass es keinen Unterschied mache und 25% dachten es würde ihnen schlechter ohne sie ergehen. Dabei berichteten Personen in Führungspositionen, schlechter ohne Veränderungen leben zu können als der Durchschnitt.

Gleichzeitig kommt es laut Befragung auch zu einer Intensivierung der Arbeit: 28% der Angestellten erleben eine starke Intensivierung der Arbeit, wobei die folgenden drei Bereiche, nämlich Stresserleben, Arbeitsaufwand und die Arbeitsgeschwindigkeit am meisten betroffen sind.

Als weitere Entwicklung in der Arbeitswelt stellte sich heraus, dass die Anzahl an wöchentlichen Arbeitsstunden bei einem Viertel der Angestellten zugenommen hat. Im Detail erlebten 42% der Manager, 37% der Facharbeiter und 34 % aller Angestellten ein Ansteigen der Arbeitszeit.

Eine Konsequenz der Zunahme an Arbeitszeit ist, dass die Zufriedenheit mit der sogenannten work-life-balance bei 27 % der Angestellten gesunken ist (Alexander, Duffin et al. 1995).

Da in der vorliegenden Arbeit auch nach Unterschieden in der Wahrnehmung und Bewertung in der Vergangenheit sowie in der Zukunft gesucht wird, wird über die folgenden Studien, und ihre Ergebnisse genauer berichtet. Des weiteren soll es im Anschluss zu einer Überprüfung des Einflusses von demographischen Variablen kommen, welche auch in der Studie von Blackwell & O`Connell, (2003) untersucht wurden, und einen Anhaltspunkt liefern sollen.

In einer umfassenden Studie durchgeführt im Jahre 2003 wurden 5000 Beschäftigte in Irland darüber befragt, ob sie Entwicklungen in ihrer Arbeitswelt im Vergleich von vor zwei Jahren wahrnehmen, und in welche Richtung diese Entwicklungen in Zukunft laufen werden. Allgemein ist auch hier ein Trend dahingehend bemerkbar, dass Menschen in der Arbeitswelt zahlreichen Veränderungen und zusätzlichem Druck ausgesetzt sind. Am ausschlaggebendsten hierbei erschien die Einführung neuer Technologien, insbesondere im öffentlichen Bereich.

Es zeigt sich, dass sich bei 37-40% der Befragten eine Veränderung in den Bereichen der Eigenverantwortung, des wahrgenommenen Drucks in der Arbeit, Anforderungen an eigene Fähigkeiten und im Treffen von Entscheidungen bemerkbar machte. Der Großteil der Befragten tendierte dazu, dass all diese Veränderungen angestiegen seien.

Anhand der Daten lässt sich weiters ablesen, dass die befragten Personen eine Erhöhung der Geschwindigkeit, der Verantwortung ihrer Arbeit gegenüber und des Drucks in der Arbeit wahrnehmen. 38% meinten, dass sie nie genug Zeit hätten, um ihre Aufgaben in der Arbeit zu vervollständigen.

Ein weiterer Aspekt, der bei der Befragung berücksichtigt wurde war, inwieweit die MitarbeiterInnen die Änderungen in den nächsten zwei Jahren akzeptieren werden. Dreiviertel der Angestellten wären bereit, vermehrt Verantwortung in ihrem Job zu übernehmen, mehr Fertigkeiten zu erlernen und die Einführung neuer Technologien zu akzeptieren. Ein Faktor, der von mehr als 50% abgelehnt wird, ist die Zunahme an Arbeitsstunden. 37 % der Befragten stehen der Zunahme des Drucks in der Arbeit kritisch gegenüber sowie 36% dem Anstieg von Supervision und den Methoden des Managements.

Untersucht wurde auch der Einfluss demographischer Merkmale auf die Bereitschaft, mit der Veränderung umzugehen. Diese Ergebnisse bilden einen guten Ansatzpunkt für weitere Forschungen zu diesem Thema. Die Daten zeigten, dass Beschäftigte mit zunehmendem *Alter* weniger bereit sind, sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt abzufinden. Das *Geschlecht* der Befragten Personen spielte dahingehend eine Rolle, dass Frauen weniger offen für Veränderungen waren. Auch der *Bildungsstatus* spielte insofern eine Rolle, dass Menschen mit höherer Bildung Veränderungen eher akzeptieren können.

Ein weiteres Ergebnis war, dass MitarbeiterInnen eher bereit waren die Veränderungen zu akzeptieren, wenn sie länger als fünf Jahre im gleichen Unternehmen tätig waren, oder auch wenn sie ganz neu im Unternehmen waren. Zusätzlich macht es einen Unterschied in welcher *Beschäftigungssituation* man sich befindet: Personen, die sich in höheren Positionen befinden, scheinen die Veränderungen eher gut zu heißen. Dabei zeigten sich keine signifikanten Effekte dahingehend ob jemand eine Führungsposition besetzte oder nicht.

Schließlich konnte die *Akzeptanz der Veränderung für die Zukunft* nicht durch die Erfahrung der Veränderung in den letzten zwei Jahren vorhergesagt werden.

Die wichtigsten Ergebnisse diese Studie noch einmal zusammengefasst besagen, dass Männer, höher gebildete, in oberen Positionen beschäftigte und jüngere Menschen eher bereit sind, den Veränderungen in der Arbeitswelt optimistisch entgegenzublicken (Blackwell & O`Connell, 2003).

Weitere Ergebnisse bezogen auf demographische Variablen wie das *Geschlecht* lieferten folgende weitere Autoren:

Karasek et al. (1998) weisen darauf hin, dass es wichtig ist, Einstellungen bezüglich der sich ständig ändernden Arbeitsbedingungen getrennt für Frauen und Männer zu untersuchen. Mithilfe eines eigens konstruierten Fragebogens, dem Job Content Questionnaire (JCQ), kamen die Autoren unter anderem zu dem Resultat, dass sich Frauen eher von den Veränderungen der Arbeitsbedingungen negativ beeinflusst fühlen. Die Unterschiede fallen aber vergleichsweise gering aus.

Härenstam et al. (1998) befragten 104 Männer und 104 Frauen über positive und negative Entwicklungen in der Arbeitswelt, wobei Männer und Frauen ähnliche Ansichten über verschiedenen Änderungen hatten, sich die Frauen von den Änderungen aber mehr betroffen fühlten.

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen die Autoren der Studie Work in Britain (WIB) 2002, nämlich dass der Anteil von Männern, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind vom Jahr 1992 bis zum Jahr 2000 von 35% auf 20% gesunken ist. Bei den Frauen war die Abnahme der Zufriedenheit noch deutlicher: die Zufriedenheit sank von 54% im Jahr 1992 auf 26% im Jahr 2000.

Laut einer Studie zusammengefasst im Australien Workplace Industrial Relations Survey wäre es Männern, die eine Familie versorgen, lieber weniger Stunden zu arbeiten als Frauen, die ebenfalls in der Arbeitswelt stehen.

Bezogen auf die Zufriedenheit mit der work-life-balance zeigten sich bei Männern (33%) und bei Frauen (31 %) ähnlich Ergebnisse dahingehend, dass die Zufriedenheit im Jahre 1995 im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. (Australian Workplace Industrial Survey, 1995).

Allgemeint betrachtet zeigten sich unterschiedliche Wahrnehmungen des Stresserlebens im Arbeitsalltag dahingehend, dass Frauen ein höheres Ausmaß an Stress erleben als dies Männer tun (Blackwell & O`Connell, 2003).

Zu einem anderen Ergebniss kam man im „European Working Conditions Survey“ und zwar zeigte sich im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Arbeit an sich, dass Männer sich eher unzufriedener fühlen als dies Frauen tun (Hurley, Macías, et al, 2007).

Betrachtet man Forschungsergebnisse, die die Variable *Alter* miteinbezogen, kamen Autoren zu dem Schluss, dass auch das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Zufriedenheit mit der Arbeit hat: besonders Männer unter dreißig sind mit ihrer Arbeit weniger zufrieden (Hurley, Macías, et al, 2007).

Dahingegen stehen Männer im mittleren Alter den Veränderungen in der Arbeitswelt am zuversichtlichsten gegenüber (Härenstam, 1998).

Karasek et al. (1998) fanden in ihrer Befragung mittels des Job Content Questionnaire (JCQ) heraus, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter bei Männern und wahrgenommenen Jobanforderungen gibt. Je älter Männer werden, umso eher fühlen sie sich von den Veränderungen der Arbeitswelt belastet.

Im Hinblick auf die Untersuchung der Variablen schulische *Bildung* wurden Ergebnisse wie folgende gefunden:

Betrachtet man die Einstellung von Menschen ihrer Arbeit gegenüber, fand man heraus, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit vom Bildungsniveau der Betroffenen abhängt. Leute mit niedrigerer Bildung sind eher unzufrieden mit ihrer Arbeit, wohingegen Menschen mit dem höchsten Bildungsabschluss weit zufriedener als der Durchschnitt sind (Hurley, Macías, et al, 2007).

Die Rolle der Position innerhalb eines Unternehmens oder der *Arbeitsbereich* wurde wie folgend beschrieben:

Bezogen auf das Stresserleben in der Arbeitswelt fand man in einer empirischen Untersuchung, dass MitarbeiterInnen, die in niedrigeren Positionen, also ohne Führungsverantwortung oder in Lehrberufen beschäftigt sind, ein höheres Ausmaß an Stress erleben (Blackwell & O`Connell, 2003).

Laut des „Australian Workplace Industrial Surveys“ sank die Zufriedenheit mit der jetzigen Arbeitssituation im Vergleich zu früher bei der Gruppe der Manager , Unternehmer und der Facharbeiter am meisten (Australian Workplace Industrial Survey, 1995).

Auf die Frage, inwieweit die *Beschäftigungsdauer* innerhalb eines Unternehmens von Bedeutung ist kamen Conway und Guest 1999 zu folgendem Schluss:

Bezogen auf die Zufriedenheit mit der Arbeit kamen Studien zu dem Schluss, dass es einen leichten negativen Zusammenhang zwischen langer Tätigkeit in einem Unternehmen und Arbeitszufriedenheit gibt. Je länger man also in einem Job tätig ist, umso eher ist man mit seiner Arbeit weniger zufrieden (Conway & Guest, 1999).

Zusammenfassen lässt sich sagen, dass sich Menschen im Arbeitsalltag oft unter Druck gesetzt fühlen und meinen, der Stress habe im Laufe der Zeit zugenommen (Cooper, 2002). Jedoch muss man vorsichtig sein, und dieses Phänomen der wahrgenommenen Zunahme vom Stress im Detail betrachten. Allgemein lässt sich feststellen, dass Menschen in der Arbeitswelt glauben, dass der technische und organisationale Wandel zunimmt und immer schneller vor sich geht. Menschen fühlen sich gestresster und fühlen sich immer weniger im Stande, mit diesen

Veränderungen umzugehen. Trotz allem wird der technische Wandel angenommen und akzeptiert (Daniel, 1987).

Der organisationale Wandel, welcher in den Bereich der laut Rosa definierten „Beschleunigung des sozialen Wandels“ fällt, wie zum Beispiel die Privatisierung, die Neuverteilung von Verantwortung und Rollen sowie Veränderungen der Arbeitstätigkeit an sich stoßen jedoch häufiger auf Widerstand und erhöhen den wahrgenommenen Stress (Cartwright & Cooper, 1997).

Die vermehrte Wahrnehmung von Stress muss allerdings nicht zwangsläufig auch zu einer Veränderung der Einstellungen bzw. der Bewertung oder der Bindung an ein Unternehmen führen (Cooper, 1998).

4. Determinanten von wahrgenommener Geschwindigkeit in der Arbeitswelt

Da die Beschleunigung das zentrale Thema dieser Arbeit darstellt soll in diesem Abschnitt auf mögliche Ursachen für eine mögliche erhöhte Wahrnehmung der Geschwindigkeit auf der Seite der MitarbeiterInnen eingegangen werden.

Die „Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions“ beschäftigt sich im vierten “European Working Conditions Survey” mit zahlreichen

Veränderungen und Trends, die in einem Zeitraum von 15 Jahren in 31 Ländern der EU vor sich gingen. Unter anderem wurden Entwicklungen bezüglich der Arbeit im allgemeinen Sinn, der Arbeitszeit, organisationalen Umstrukturierungen, Work-Life-Balance und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an sich untersucht.

Ein besonderes Augenmerk wird in dieser Studie auf das Tempo, mit dem Arbeitsprozesse geschehen, gelegt. Die Geschwindigkeit, mit der Arbeit durchgeführt wird, kann einerseits auf äußere Umstände, andererseits darauf, wie die Arbeit im Detail organisiert, ist zurückgeführt werden. Zu äußeren Umständen, die zu einer Beschleunigung führen könnten, zählt man die Anforderungen die der Markt an die Arbeitswelt stellt, die erhöhte Wettbewerbssituation und auch wirtschaftliche und organisationale Entwicklungen an sich.

Weitere Faktoren, die die wahrgenommene Geschwindigkeit des Arbeitsprozesses beeinflussen können, ist der Anteil an Arbeit, der von KollegInnen übernommen wird, vorgegebene Ziele und die direkte Kontrolle von Vorgesetzten, wobei die ersten zwei Faktoren zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Ein Bereich, in dem die Anforderungen des Marktgeschehens besonders ausschlaggebend ist, ist der Dienstleistungssektor und in höheren Beschäftigungsverhältnissen wie beispielsweise bei Managern, Fachkräften und Technikern. Eine Determinante, die noch zu nennen ist, aber nur bei 19% aller MitarbeiterInnen innerhalb der Eu bedeutend erscheint, ist die Abhängigkeit von der Geschwindigkeit eines Geräts oder einer Maschine.

Bezogen auf die *Wahrnehmung der MitarbeiterInnen* zeigt sich, dass Menschen, die unter dem Einfluss von der Geschwindigkeit von Geräten bzw. Maschinen stehen und sich an die Vorgabe von Produktionszielen halten sollen, die Arbeit an sich intensiver erleben, sich vermehrt gestresst fühlen und eher von gesundheitlichen Problemen betroffen sind.

Ein weiterer Faktor, der die Einschätzung im Bezug auf die Arbeit negativ beeinflusst und zu einem schlechtern psychischen Befinden führen kann, ist es wenn Anforderungen an die MitarbeiterInnen von anderen Personen festgelegt werden und sie ein geringes Ausmaß an Autonomie erleben.

Einen Effekt darauf, wie intensiv bzw. stressreich die Arbeit gesehen wird, hat auch die Anzahl der Unterbrechungen während der Arbeitszeit. Häufige Unterbrechungen während der Arbeitszeit erleben ein Drittel der Beschäftigten innerhalb der EU. Am meisten von diesen Störungen betroffen sind diejenigen, die im Bereich des Dienstleistungssektors und in höheren Positionen tätig sind. Auch Menschen, die viel mit neuen Informationstechnologien arbeiten und einen hohes Maß an Autonomie erleben, sprechen von häufigen Unterbrechungen.

Die wesentlichste Einflussvariable auf die erlebte Arbeitsgeschwindigkeit wird in der vierten Studie des „European Working Conditions Survey“ als die *wahrgenommene Intensität* der Arbeit beschrieben. Die wahrgenommene Intensität wird hier durch folgende Indikatoren bestimmt: „arbeiten mit sehr hoher Geschwindigkeit“, „nach strikten Terminabgaben arbeiten“ und „nicht genug Zeit zu haben, um die Arbeit zu vervollständigen“. Vergleicht man die Veränderungen in der Arbeitswelt in den letzten fünfzehn Jahren, ist einer der sich am deutlichsten und kontinuierlichsten abzeichnenden Trends die Zunahme der erlebten Intensität der Arbeit.

Die wahrgenommene Intensivierung der Arbeit ist abhängig von dem Ausmaß an technischen Geräten, die verwendet werden und der Anzahl an Unterbrechungen während der Arbeit: Menschen, die mit Maschinen arbeiten und häufig unterbrochen werden, erleben das höchste Ausmaß an Intensität der Arbeit. Haben

MitarbeiterInnen ein hohes Ausmaß an Autonomie, nehmen sie die Intensität der Arbeit geringer wahr (Hurley, Macías, et al, 2007).

5. Die Konsequenzen von Beschleunigung

Veränderungen in der Arbeitswelt können von den Betroffenen je nach vorhandenen Ressourcen und Situation positive oder negative Auswirkungen haben (Carnoy & Castells, 1994).

Eine positive Auswirkung wäre zum Beispiel die Entlastung von Menschen im Arbeitsalltag, durch die zunehmende Entwicklung im technischen Bereich. Computer und vernetzte Datenbanken können den Arbeitsablauf erheblich erleichtern. Zudem können neue Fertigkeiten im Umgang mit den technischen Geräten erlernt werden und auch privat angewendet werden. Dies könnte zur Förderung der Arbeitszufriedenheit und des“ Engagements“ führen.

Die Kehrseite der Medaille wäre, wenn sich ein/e Mitarbeiter durch die Notwendigkeit den Umgang mit dem Computer und neuen Programmen zu erlernen überfordert fühlt und zunehmend mehr Druck erlebt. In weiterer könnte schlimmstenfalls die Belastungsreaktion „Burnout“ entstehen.

Da die vorliegende Arbeit in weiterer Folge versuchen wird das Ausmaß an Burnout bzw. Engagement durch die Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigungsprozesse vorherzusagen, wird im folgenden auf die beiden Phänomene genauer eingegangen.

Maslach definierte (1982) *Burnout* als ein Syndrom welches durch folgende Gefühlszustände gekennzeichnet ist: emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und verringerte Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Emotionale Erschöpfung beschreibt einen Zustand, indem sich eine Person aufgrund ihrer Arbeit überlastet, ausgehöhlt und erschöpft fühlt. Unter Depersonalisation versteht Maslach, dass ein sich ein Gefühl von Zynismus breit macht und Personen beispielsweise als Subjekte ohne Gefühle betrachtet werden. Es kommt sozusagen zu einer mentalen Distanzierung anderen Menschen gegenüber. Ein Beispiel hierfür wäre, dass Patienten im Krankenhaus nur mehr unter Nummern bekannt sind. Schließlich wird unter geringer Selbstwirksamkeitsüberzeugung die Tatsache verstanden, dass sich Menschen in der Arbeit nicht mehr fähig fühlen, ihre Verantwortlichkeiten zu übernehmen. Anfangs wurde das Bild des „Burnouts“ hauptsächlich in Berufen, in

denen Menschen mit Menschen, wie zum Beispiel dem Pflegebereich arbeiten, angesiedelt (Maslach et al., 1996).

Später wurde der Begriff des Burnouts ausgeweitet und auch auf andere Berufsspaten übertragen (Buunk et al., 1998). In zahlreichen Studien wurden Zusammenhänge zwischen dem Entstehen von Burnout und verschiedenen Stressoren im Berufsalltag wie zum Beispiel mit der Arbeitsmenge und Problemen bei der Identifikation mit der Berufsrolle aufgezeigt (Ashforth & Lee, 1996).

Um Burnout im eigens entwickelten Fragebogen zu erfassen wurde die deutsche Version des MBI-GS (Maslach Burnout Inventory- General Survey; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) verwendet. Erfasst wurden folgende drei Dimensionen: *Exhaustion* misst die emotionale Erschöpfung und wird z.B. durch Items wie „Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft“ erfasst. *Cynicism* soll die Gleichgültigkeit einer Person bezüglich der Arbeit generell messen, ein Beispielitem ist „Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit“. Weiters wird die Skala *Professional Efficacy* was für soziale bzw. nicht-soziale Aspekte der Fähigkeiten einer Person in der Arbeit steht erfasst. Als Beispielitem sei „Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe“ erwähnt (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996).

Als positiver Gegenpol von Burnout der Zustand von *Engagement* verstanden werden. Vom Zustand des Engagements wird gesprochen wenn man eine positive Einstellung gegenüber seinem Beruf hat, und diesen als erfüllend erlebt Russel und Carrol postulierten (1999), dass es sich bei Burnout und Engagement vielmehr um getrennt voneinander zu betrachtende Dimensionen handle, die getrennt voneinander erfasst werden müssen.

Charakterisiert wird der Gefühlszustand des Engagements durch Vigor, Dedication und Absorption (Maslach&Leiter, 1997).

Zur Erfassung der drei Dimensionen wurde im Fragebogen die Kurzversion des Instruments UWES (The Utrecht Work Engagement Skale; Schaufeli, Bakker & Salonova, in press; Schaufeli et al., 2002) verwendet. *Vigor* beschreibt den Zustand hoher Energie und Ausdauer während der Arbeit. Ein Beispielitem wäre „Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite“, *Dedication* steht für ein Gefühl des Stolz seins und dass man bei der Arbeit etwas Positives bewirkt. Als Beispiel sei „Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig“ genannt. *Absorption* beschreibt das Gefühl,

wenn man vor lauter Konzentration auf die Zeit vergisst und sich kaum von der Aufgabe trennen will; ein Beispielitem wäre: „Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf“. Es handelt sich um 9 Items wie zum Beispiel :“ Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit“. Als Antwortmöglichkeiten stehen „nie“, „fast nie“, „ab und zu“, „regelmäßig“, „häufig“, „sehr häufig“ und „immer“ zur Verfügung (Schaufeli et al., 2002)

6. Beschleunigung und Intensivierung

Da das theoretische Konzept der Beschleunigung des Soziologen Rosa (2005) die Basis für die Erstellung des Fragebogens darstellt, wird im folgenden genauer darauf eingegangen.

Um Phänomenen des heutigen Lebens wie dem Brechen von Geschwindigkeitsrekorden im Sport, der Steigerung der Rechengeschwindigkeit neuer Computer, der Abnahme der durchschnittlichen Schlaf- und Essensdauer in unserer modernen Gesellschaft, dem häufigen Wechsel von Wohnorten und Vereinsmitgliedschaften sowie der raschen Änderung von Mode- und Produktzyklen auf den Grund zu gehen, wird nach einer genauen Definition der Beschleunigung gesucht.

Bei einer vorerst physikalischen Definition hilft der Rückgriff auf die Newton'sche Physik. „Beschleunigung lässt sich dann definieren als Mengenzunahme pro Zeiteinheit (bzw. logisch gleichbedeutend, als Reduktion des Zeitquantums pro feststehendem Mengenquantum)“ (Rosa, 2003, 115). Beispiele für Menge könnten dabei der zurückgelegte Weg, die Anzahl der kommunizierten Zeichen, die produzierten Güter, die Zahl der Arbeitsstellen pro Erwerbsleben oder die Handlungsepisoden pro Zeiteinheit darstellen.

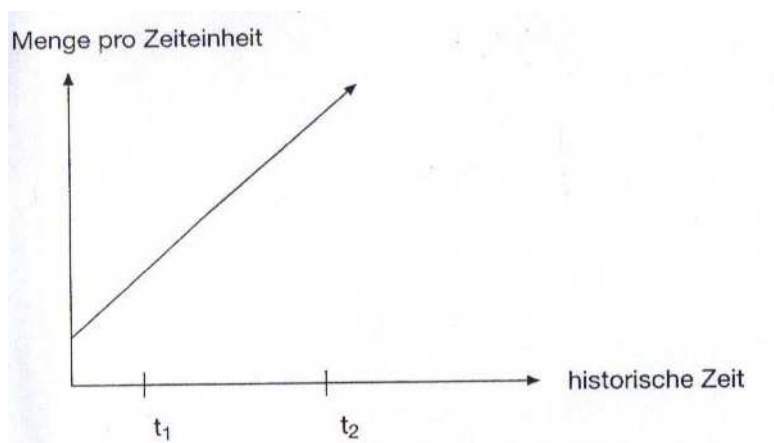


Abbildung 1: Beschleunigung als Mengenzunahme pro Zeiteinheit (Rosa, 2005, 115)

Der Zusammenhang zwischen Mengenwachstum und Beschleunigung kann folgendermaßen skizziert werden :

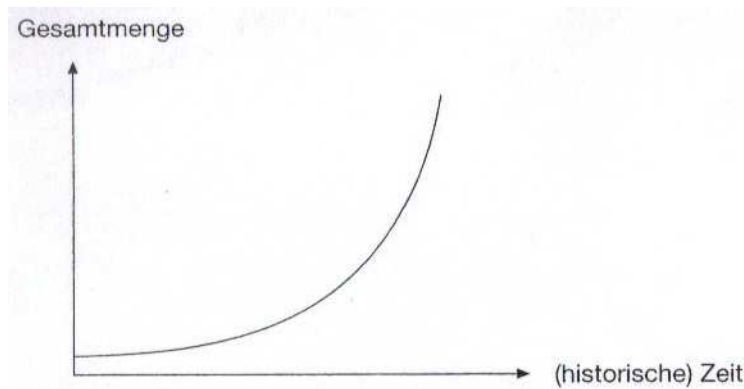


Abbildung 2: Exponentielles Wachstum in Folge von Beschleunigung bei stetigen Prozessen (Rosa, 2005, 116)

Wenn es sich um Prozesse ununterbrochen wachsender „Produktion“ handelt, zeigt die Beschleunigungskurve ein exponentielles Wachstum. Als Beispiel sei die Publikationsmenge in einem wissenschaftlichen Institut oder die Zahl der versendeten E-Mails pro Jahr zu nennen.

Eine Voraussetzung, dass wir das Gefühl haben, zunehmend in Zeitnot zu geraten ist, dass die Wachstumsraten (der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, der Zahl der getätigten Kommunikationen, der zurückgelegten Wegstrecken, der zu absolvierenden Tätigkeiten) die Beschleunigungsraten der korrespondierenden Prozesse übersteigen. Somit tritt technische Beschleunigung gleichzeitig mit der Beschleunigung des Lebenstempos auf. Die Verknappung der Zeitressourcen wird umso gravierender, je mehr die Beschleunigungsraten hinter den Wachstumsraten zurückbleiben.

Ein praktisches Beispiel, das diesen Prozess veranschaulicht, ist die Einführung des E-Mail-Systems, wodurch die Kommunikation im Vergleich zum früheren Versenden von Briefen maßgeblich beschleunigt wurde. Benötigte man früher noch zum Verfassen von fünf Briefen eine Stunde, braucht man heute zum Schreiben von zehn E-mails nur noch eine halbe. Doch diese technischen Errungenschaften, die uns eigentlich zu einem Zeitgewinn verhelfen sollten, führen nicht zwangsläufig zu einer Erleichterung. Denn gleichzeitig steigt auch die Menge der pro Tag verfassten E-mails um ein Vielfaches, wodurch der Zeitverbrauch wiederum ansteigt. Im Endeffekt

kommt es zu einer „beschleunigten Fortsetzung von Kommunikations- und Handlungsketten“ (Rosa, 2003, 120). Die Ursache der Steigerung ist also nicht die technische Beschleunigung an sich, sie ermöglicht nur die Zunahme der Menge. Es resultiert die Haupteigenheit „ dass die moderne Gesellschaft als „Beschleunigungsgesellschaft“ in dem Sinne verstanden werden kann, dass in ihr eine...Verknüpfung der beiden Beschleunigungsformen- technische Beschleunigung und Steigerung des Lebenstempos durch Verknappung der Zeitressourcen- und damit von Wachstum und Beschleunigung vorliegt“ In Abb. 3 steht (1) für abnehmendes und (2) für zunehmendes Lebenstempo. Bei gleichen Raten ändert sich das Lebenstempo nicht (Rosa, 2003, 119).

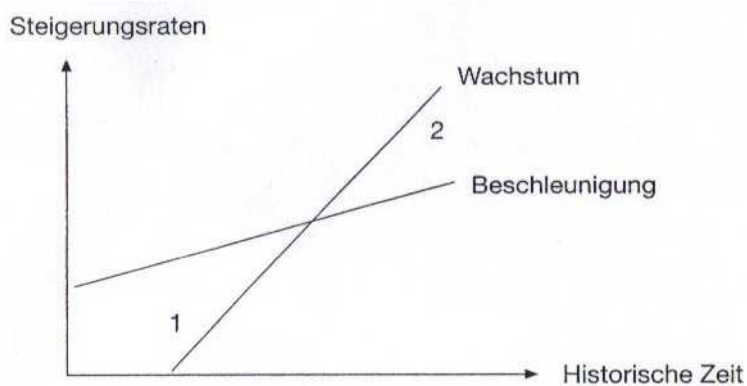


Abbildung 3: "Freizeit" und "Zeitknappheit" als Folgen des Verhältnisses von Wachstums- und Beschleunigungsraten (Rosa, 2005, 119)

Als Erklärung für die Beschleunigung des Lebenstempos wird von Robinson und Godbey (1999, in Rosa, 2003, 122) einerseits die Möglichkeit genannt, höhere Wachstumsraten durch die „Verdichtung von Handlungsepisoden oder Multitasking“ zu kompensieren; andererseits schaffen neue Technologien neue Handlungsfelder und – möglichkeiten deren Gebrauch wiederum zu einer Reduzierung freier Zeitressourcen führen kann.

Als zusätzliche Ursache für Entwicklungen der Beschleunigungsdynamik können auch drei „externe“ Antriebsmotoren genannt werden, welche komplementär zusammenwirken. Der „sozialstrukturelle Motor“ als Verknüpfung von Komplexitätssteigerung und –temporalisierung, der „kulturelle Motor“ aufgrund des Weltbildes in dem es zur Angleichung von Welt- und Lebenszeit kommt, und der

„ökonomische Motor“ aufgrund der Kapitalverwertungslogik. Jeder dieser drei Antriebsmotoren wirkt global auf das gesamte System, kann aber auch spezifisch einer bestimmten Beschleunigungsdimension zugeordnet werden. Dabei wirkt die ökonomische Logik primär auf die technische Beschleunigung, die kulturelle auf die Beschleunigung des Lebenstempos und die strukturelle Logik auf die Beschleunigung des sozialen Wandels. (Rosa, 2003)

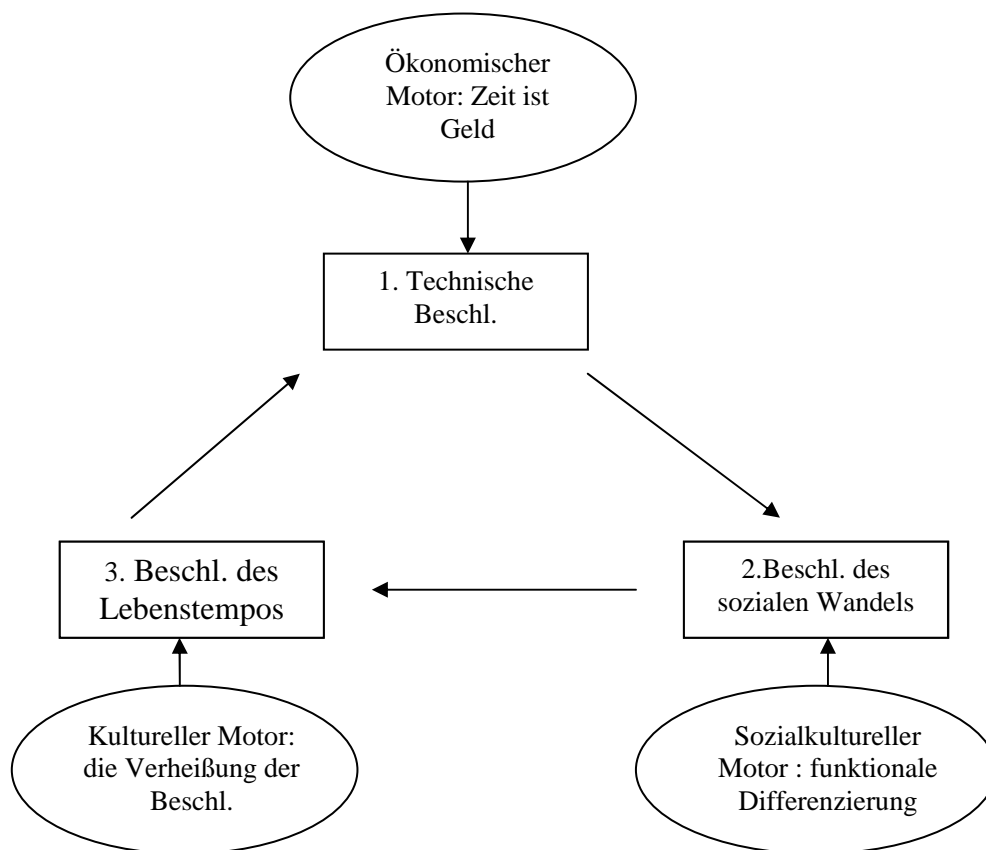


Abbildung 4: Externe Triebkräfte der Beschleunigung (Rosa, 2005, 309)

Um die sozialen Beschleunigungsprozesse hinreichend genau erklären zu können, grenzt Rosa drei unabhängige, analytisch voneinander getrennte Dimensionen voneinander ab:

6.1. Die Technische Beschleunigung

Am augenscheinlichsten ist in unserer modernen Gesellschaft die „intentionale, technische und vor allem technologische (d.h. maschinelle) Beschleunigung zielgerichteter Vorgänge“ zu beobachten (Rosa, 2003, 124). Betrachtet man die geschichtliche Entwicklung der Menschenbilder in der Arbeits- und Organisationspsychologie, kann die Rationalisierung des Arbeitsprozesses und die Einführung des „scientific management“ laut W. Taylor als Beispiel für die technische Beschleunigung genannt werden.

Bereiche, in denen technische Beschleunigung heutzutage fortlaufend stattfindet sind Prozesse des Transports, der Kommunikation und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen.

Gestiegen sind die durchschnittlichen Fortbewegungsgeschwindigkeiten, wodurch die heutige Gesellschaft zunehmend mobiler und dynamischer wird. Ein weiteres Phänomen ist die Beschleunigung der Informationsübermittlung, wobei es gleichzeitig zur Erhöhung der Geschwindigkeit der Übermittlung von Nachrichten als auch der Menge der pro Zeiteinheit übermittelbaren Informationen kommt.

Auswirkungen auf die zwischenmenschliche Kommunikation ergeben sich dadurch, dass asynchrone (z.B. mittels E-Mail oder Anrufbeantworter) und synchrone kommunikative Interaktionen jederzeit, unabhängig von Zeit und Aufenthaltsort des Gesprächspartners möglich sind.

Eine Bedingung für die technische Beschleunigung ist die parallel laufende Beschleunigung von Organisations-, Entscheidungs-, Verwaltungs- und Kontrollprozessen im Bereich moderner Bürokratien und Verwaltungen.

6.2. Die Beschleunigung des sozialen Wandels

Laut Rosa bezieht sich die Beschleunigung des sozialen Wandels auf das „Tempo, mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierungen einerseits und Assoziationsstrukturen und Beziehungsmuster andererseits

verändern“ (Rosa, 2003, 129). Essentiell dabei ist, dass sich die Veränderungsraten selbst verändern d.h. beschleunigen. Ein Beispiel dafür wäre die in immer kürzeren Zeiträumen auftretende Reorganisation des Arbeitsprozesses genannt.

Um soziale Beschleunigung genauer definieren zu können ist ein zentraler Begriff im in diesem Zusammenhang der von Lübke definierte Begriff der „Gegenwartsschrumpfung“ (Lübke 1998, 263, in Rosa, 2005, 132). Hier wird Gegenwart definiert als „ein Zeitraum der Dauer bzw. Stabilität, für welchen Erfahrungsraum und Erwartungshorizont unverändert und damit deckungsgleich sind. (Rosa, 2005, S 131).

Lübke (1998) stellte die These auf, dass es aufgrund der zunehmenden sozialen und kulturellen Verhaltensgeschwindigkeit bzw. der wachsenden soziokulturellen Innovationsverdichtung zum Phänomen der dauernden „Gegenwartsschrumpfung“ kommt. Auf die moderne Gesellschaft umgelegt bedeutet das, dass die „Gegenwart“ in der Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, der Kunst, in Beschäftigungsverhältnissen, Familienarrangements, in moralischen und ebenfalls in alltagspraktischen Orientierungen und im Endeffekt in kultureller sowie in struktureller Perspektive schrumpft. Anders ausgedrückt: für konkrete gerade stattfindende Ereignisse, steht immer weniger Zeit zur Verfügung, da der Druck vergangener und zukünftiger Geschehnisse ständig vorhanden ist.

Damit lässt sich die Beschleunigung des sozialen Wandels definieren als „Steigerung der Verfallsraten von handlungsorientierenden Erfahrungen und Erwartungen und als Verkürzung der für die jeweiligen Funktions-, Wert- und Handlungssphären als Gegenwart zu bestimmenden Zeiträume (Rosa, 2005, S 133). Wichtig, um die Beschleunigung des sozialen Wandels von der technischen Beschleunigung abzugrenzen ist, dass es sich hierbei um einer Beschleunigung von gesellschaftlichen Prozessen an sich handelt.

6.3. Die Beschleunigung des Lebenstempos

Unter Beschleunigung des Lebenstempos versteht Rosa eine „analytisch eigenständige dritte Kategorie“ (Rosa, 2005, S135) welche sich aus der Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit sowie der Verknappung von Zeitressourcen und der sich daraus ergebenden „Zeitnot“ zusammensetzt. Das Phänomen der Beschleunigung des Lebenstempos kann einerseits objektiv und andererseits subjektiv beobachtet werden. Objektiv spiegelt sich die Steigerung des Tempos des Lebens in der bereits genannten Verkürzung oder Verdichtung von Handlungsepisoden nieder. Darunter wird die Verringerung des Zeitraumes zwischen der Beendigung der vorangegangenen und dem Beginn der nachfolgenden Aktivität verstanden. Als Beispiel sei die Verkürzung der Essens- oder Schlafensdauer oder der durchschnittlichen Kommunikationszeit innerhalb der Familie genannt. Ein weiteres Phänomen ist das sogenannte „Multitasking“, die simultane Ausführung mehrerer Tätigkeiten, welches einen schnelleren Abschluss der Handlungen im Gesamten ermöglicht.

Vorraussetzung für die Verdichtung und Verknappung von Zeitressourcen ist also zum einen die unmittelbare Erhöhung der Handlungsgeschwindigkeit als auch die Verringerung der Pausen und Leerzeiten zwischen den Aktivitäten, was auch als „Verdichtung von Handlungsepisoden“ pro Zeiteinheit (Tag, Woche oder Jahr) verstanden werden kann.

Als Folge davon nehmen Menschen subjektiv wahr, dass die Zeit selbst rascher vergeht. Es kann zu Empfindungen führen, wie der Angst „nicht mehr mitzukommen“, dem Zwang sich einer stressigen Umgebung anzupassen, sowie einer Zunahme der Wahrnehmung von Zeitnot.

7. Fragestellungen

Diese Arbeit soll mittels des eigens konstruierten Fragebogens „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ untersuchen, ob laut ArbeitnehmerInnen, die im Bürobereich tätig sind, eine Beschleunigung ihrer Arbeitsumgebung stattfindet.

Einen zentralen Aspekt stellt die Frage dar, wie Beschleunigung in der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten in der *Vergangenheit* sowie in der *Zukunft* *wahrgenommen* und *bewertet* wird. Bei der vergangenen Einschätzung werden die VersuchsteilnehmerInnen gebeten sich an die Arbeit im Vergleich von vor zwei Jahren zu erinnern, während die zukünftige Einschätzung nach der Arbeitsituation in zwei Jahren, im Vergleich zu heute fragt.

Die Hauptfragestellung die sich somit ergibt lautet: *Wird eine Beschleunigung in der Arbeitswelt wahrgenommen?*

Um die zentrale Fragestellung detailliert zu analysieren soll zuerst eine deskriptive Beschreibung vorgenommen werden, die sich mit folgenden Fragen auseinandersetzt:

1 a) In welchem der drei theoretisch angenommen *Bereiche (Technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und Beschleunigung des Lebenstempos)* wird die Beschleunigung am intensivsten wahrgenommen?

1 b) In welchem der drei theoretisch angenommen Bereiche (*Beschleunigung des Lebenstempos, Technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels*) wird die Beschleunigung am intensivsten bewertet?

2 a) Welche wahrgenommenen Veränderungen in der Arbeitswelt sind besonders gestiegen?

2 b) Welche Veränderungen werden besonders positiv/negativ bewertet?

Im zweiten Schritt sollen folgende Fragestellungen explorativ untersucht werden:

Hier steht die Überlegung im Vordergrund, ob sich die *vergangene* Wahrnehmung bzw. Bewertung von der *zukünftigen* signifikant unterscheidet. Weiters ist es relevant zu betrachten, ob sich die zukünftige Wahrnehmung bzw. Bewertung eher positiv oder negativ gestalten wird.

3) Unterscheidet sich die *Wahrnehmung* der Beschleunigung in der Arbeitswelt in der Vergangenheit im Gegensatz zur Zukunft?

4) Unterscheidet sich die *Bewertung* der Beschleunigung in der Arbeitswelt in der Vergangenheit im Gegensatz zur Zukunft?

Weiters sollen Fragen im Hinblick auf den Einfluss folgender demographischer Variablen beantwortet werden, da sich in der Literatur signifikante Effekte in folgenden Bereichen zeigten (siehe Blackwell & O'Connell, 2003; Cascio, 1995; Härenstam et al., 1998).

5) Unterscheidet sich die Wahrnehmung/ Bewertung zwischen den *Altersgruppen* in der Vergangenheit/Zukunft?

5.1. Hat das Alter einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Vergangenheit*?

5.2. Hat das Alter hat einen Einfluss auf die *Bewertung in der Vergangenheit*?

5.3. Hat das Alter einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Zukunft*?

5.4. Hat das Alter einen Einfluss auf die *Bewertung in der Zukunft*?

6) Unterscheidet sich die Wahrnehmung/ Bewertung zwischen den *Geschlechtern* in der Vergangenheit/Zukunft?

6.1. Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Vergangenheit*?

6.2. Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die *Bewertung in der Vergangenheit*?

6.3. Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Zukunft*?

6.4. Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die *Bewertung in der Zukunft*?

7) Unterscheidet sich die Wahrnehmung/ Bewertung hinsichtlich des Bildungsstatus in der Vergangenheit/Zukunft?

7.1. Hat das Bildungsniveau einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Vergangenheit*?

7.2. Hat das Bildungsniveau einen Einfluss auf die *Bewertung in der Vergangenheit*?

7.3. Hat das Bildungsniveau einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Zukunft*?

7.4. Hat das Bildungsniveau einen Einfluss auf die *Bewertung in der Zukunft*?

8) Unterscheidet sich die Wahrnehmung/ Bewertung bezogen darauf, ob sich jemand in einer Führungsposition befindet oder nicht in der Vergangenheit/Zukunft?

8.1. Hat die Tatsache, ob sich die Person in einer Führungsposition befindet, einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Vergangenheit*?

8.2. Hat die Tatsache, ob sich die Person in einer Führungsposition befindet, einen Einfluss auf die *Bewertung in der Vergangenheit*?

8.3. Hat die Tatsache, ob sich die Person in einer Führungsposition befindet einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Zukunft*?

8.4. Hat die Tatsache, ob sich die Person in einer Führungsposition befindet, einen Einfluss auf die *Bewertung in der Zukunft*?

9) Unterscheidet sich die Wahrnehmung/ Bewertung bezogen auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in der Vergangenheit/Zukunft?

9.1. Hat die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss auf die *Wahrnehmung in der Vergangenheit*?

9.2. Hat die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss auf die *Bewertung in der Vergangenheit*?

9.3. Hat die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss auf die
Wahrnehmung in der Zukunft?

9.4. Hat die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss auf die
Bewertung in der Zukunft?

Untersucht werden soll auch, ob man mittels der Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit das Ausmaß an Burnout bzw. Engagement vorhersagen kann.

10 a) Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit und dem Ausmaß an Burnout bzgl. der drei Dimensionen Exhaustion, Cynicism und Professional Efficacy?

10 b) Gibt es einen Zusammenhang zwischen der *Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit* und dem Ausmaß an Engagement bzgl. der drei Dimensionen Vigor, Dedication und Absorption?

Die Fragestellungen wurden allgemein ungerichtet formuliert, da es sich um eine explorative Untersuchung handelt, die erste Ergebnisse liefern soll und einen Ansatzpunkt für weitere Analysen darstellt.

8. Methodische Umsetzung

In diesem Teil der Arbeit wird genauer auf das Vorgehen bei der Entwicklung des Fragebogens „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ eingegangen.

Zu Beginn des Kapitels wird auf die Vorteile, Möglichkeiten und die Methode der Durchführung einer „Fokusgruppe“ eingegangen. Die zwei Fokusgruppen, an denen je sechs Leute aus unterschiedlichsten Berufssparten teilnahmen, wurden zu Beginn der Untersuchung durchgeführt. Das Ziel dieses qualitativen Vorgehens war es, die wichtigsten Faktoren, von denen sich Menschen in der Arbeitswelt im Bezug auf Beschleunigung betroffen fühlen, zu ermitteln. Diese Ergebnisse, die anschließend im Detail wiedergegeben werden, lieferten einen Anhaltspunkt für die Erstellung eines allgemeinen Itempools zur Erfassung von Beschleunigungen in der Arbeitswelt. Als Hauptvorlage für die Generierung des endgültigen Itempools diente jedoch das Theoriekonzept der Beschleunigung von Rosa (2005), da dieses ermöglichte die Items in drei Dimensionen der Beschleunigung zu differenzieren. In Anlehnung an Rosa wurden insgesamt 25 Items generiert und den drei Dimensionen zugeordnet (siehe Tabelle 1).

Die weiteren Skalen die im Fragebogen enthalten sind (*Erfassung der Beharrungstendenz, offene Fragen, allgemeine Bewertung, Ausmaß an Burnout und Engagement*), wurden hinzugefügt um weitere inhaltliche Fragestellungen in Verbindung mit Beschleunigungsprozessen untersuchen zu können. Die Beschreibungen der verschiedene Teile des Fragebogens finden sich im Kapitel 8.4.

8.1. Fokusgruppen

Da das Thema der Beschleunigung in der Arbeitswelt ein sehr aktuelles, bezüglich längerfristig zu treffenden Aussagen jedoch noch mangelhaft erforschtes ist, und einen zentralen Aspekt das subjektive Erleben der Betroffenen darstellt, ist es hier sinnvoll, vorerst qualitative Daten zu erheben, um diese dann für die Entwicklung eines Messinstruments zu verwenden (Edmunds, 1999).

Bei der Befragung einer Fokusgruppe handelt es sich um eine explorative Untersuchung mit dem Ziel, qualitative Daten zu gewinnen. Mit Hilfe dieses Verfahrens erhält man ein detailliertes Verständnis über Wahrnehmungen, Gefühle, Einstellungen, Motivation oder Meinungen der UntersuchungsteilnehmerInnen. Anwendung findet ein Fokusgruppen Design unter anderem beim Erstellen eines Fragebogens, mit dem anschließend quantitative Daten erhoben werden können. Die Äußerungen der Teilnehmer bezüglich eines bestimmten Themas können dabei helfen, wichtige Bereiche zu identifizieren. Hypothesen, die von der Fokusgruppe häufig generiert werden, stellen die Basis für weitere quantitative Testungen dar (Edmunde, 1999).

Ziel der Durchführung der beiden Fokusgruppen ist es, aus den Ergebnissen mögliche Items zur Erstellung des Fragebogens „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ zu generieren. Im nächsten Kapitel ist die Beschreibung der von mir durchgeführten Fokusgruppe zu finden, die zweite Fokusgruppe wird detailliert in der Diplomarbeit meiner Kollegin Karin Pöppl abgehandelt (Pöppl, 2009). Dabei sollen auch Fragen nach der Rückschau und einer Vorschau zur Einschätzung der Veränderung enthalten sein, um spätere Längsschnittstudien zu ermöglichen.

8.2. Ergebnisse der Fokusgruppe

Im folgenden Abschnitt wird genauer auf die Ergebnisse der am 25.9.2008 im Besprechungsraum der Wirtschaftspsychologie im Neuen Institutgebäude Wien durchgeführten Fokusgruppe eingegangen.

Durchgeführt wurde die Diskussion mit Hilfe eines eigens entwickelten standardisierten Interview Leitfadens (siehe Anhang), der hauptsächlich aus offenen Fragen aufgebaut ist, mit TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Branchen.

Zur Einleitung und Hinführung zum Thema der Beschleunigung in der Arbeitswelt wurde den Teilnehmern ein Ausschnitt aus dem Video „Modern Times“ präsentiert (<http://www.youtube.com/watch?v=a0XjRivGfiw>), [20.9.2008].

Voraussetzung für die Teilnahme war, mindestens zwei Jahre im Berufsleben zu stehen. Insgesamt wurden zwei Fokusgruppen mit jeweils sechs befragten Personen unter Aufsicht unserer Betreuerin, Heike Ulferts, geleitet.

Ziel war es, eine möglichst heterogene Gruppe zu befragen, um eine Grundlage für den Itempool des Fragebogens „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ zu erstellen.

Folgende Teilnehmer aus verschiedenen Berufssparten waren an der Gruppendiskussion beteiligt:

Facharzt

Diplomierte Krankenschwester

Softwareentwickler

Verkäuferin und tätig in der Gardarobe der Wiener Stadthalle

Angestellte in der Nationalbibliothek

Kundendienst bei DPD

Folgende Themen bzw. Aussagen wurden insbesondere behandelt :

Bezogen auf die zunehmende *Technologisierung* in der Arbeitswelt wurde neben technischen Verbesserungen eher auf dem negativen Aspekt der „*Verschnellerung*“ von Vorgängen beharrt, wie zum Beispiel:

dem Verlust von Details, dem Abhanden kommen des Bezuges zum eigenen Werk und dem Nicht Erblicken des Endproduktes. Auch wurde bemängelt, dass durch die rasche technische Beschleunigung weniger Zeit zur Vertiefung da sei und eine gute Absicherung bzw. Dokumentation der Daten umso wichtiger werde. Dadurch würde der Druck wieder weiter steigen und die Fähigkeit zum „multi- tasking“ werde immer gefragter.

Ein zusätzlicher Effekt der technischen Beschleunigung sei die Tatsache, dass oft verlangt werde, ständig verfügbar zu sein, wodurch der Termin- und Zeitdruck wiederum zuzunehmen scheint. Längerfristiges Vorausplanen gestalte sich als schwieriger als je zuvor, man müsse immer öfter „just in time“ leben.

Beim Thema „*verfügbare Zeit*“ im allgemeinen wurde von zu kurzen und selteneren Regenerationsphasen und dem Fehlen der Möglichkeit des „Zurückschaltens“ berichtet. Für Kunden bzw. Patienten scheint allgemein weniger Zeit zur Verfügung zu stehen.

Am vielfältigsten wurden von Entwicklungen der Strukturen in Betrieben sowie sozialen Werten und Normen berichtet.

Immer mehr gefordert werde Flexibilität im Bereich der Arbeitszeit sowie in den Tätigkeitsbereichen. Die wahrgenommene Eigenverantwortung und der Druck von Außen würde unaufhörlich steigen. Eine wichtige Voraussetzung sei die Grundbildung des Einzelnen. Erwähnt wurde auch, dass die Produktivität einen hohen Stellenwert habe und Schnelligkeit immer wichtiger werde. Laut eines Betroffenen wird „immer mehr Effizienz in kürzeren Zeiteinheiten“ verlangt. Eine weitere Entwicklung sei, dass Krankenstände und Fehlzeiten weniger toleriert werden.

Ein zusätzlicher Effekt der wahrgenommen wurde, ist der Verlust der Individualität und die Entsolidarisierung mit Kollegen aufgrund der Schnelllebigkeit vieler Unternehmen.

Zu bemerkbaren strukturellen Veränderungen in der Arbeit zählen vermehrter Wechsel von Personal, mehr Schulungen sowie aufwendigere Dokumentation. Als positiver Aspekt wurde die Zunahme des so genannten „Entlastungsmanagements“ berichtet.

Am Ende der Diskussionsrunde wurde nach den Erwartungen für die *Zukunft* gefragt wobei sich die Befragten vorstellen, dass es allgemein zu einer weiteren Globalisierung und Vernetzung von verschiedenen Bereichen kommen wird. Die Eigenverantwortung im Berufsleben werde weiter steigen und man sollte immer mehr Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen. Es würde zu einer geringeren Akzeptanz von Fehlzeiten kommen, jedoch sollte auch die Gesundheitsförderung im Betrieb zunehmen.

8.3.Itempool für den Fragebogen

Die Ergebnisse der Fokusgruppe bildeten einen Anhaltspunkt für die Formulierung der Items. Als Hauptvorlage für die Generierung des Itempools diente jedoch das Theoriekonzept mit der Differenzierung in die drei Dimensionen der Beschleunigung von Rosa (2005). In Anlehnung an Rosa wurden insgesamt 25 Items generiert und den drei Dimensionen wie folgt zugeordnet.

Tabelle 1: Itempool geordnet nach den drei Dimensionen der Beschleunigung (Rosa, 2005)

Dimension	Definition	Indikatoren	Items
Technische Beschleunigung	die Beschleunigung zielgerichteter Prozesse; die Zunahme von Geschwindigkeit und Menge in Transport, Produktion, Kommunikation (Rosa, 2005)	Kommunikation	
		erhöhter Einsatz von Technik, neue Technologien	7. die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) 8. die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme)
		Zunahme der Informationsmenge	1. die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) 2. die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) 3. die Anzahl der E-mails pro Tag 4. die Anzahl der Telefonate pro Tag 5. das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) 6. das Ausmaß an Information (Rundbriefe, E-mails u.ä.), die ich bekomme
Beschleunigung des sozialen Wandels	Die Geschwindigkeit, mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierungen einerseits und Assoziationsstrukturen und Beziehungsmuster andererseits verändern. Postuliert wird dabei, dass sich die Veränderungsraten selbst verändern, d.h. beschleunigen. (Veränderung der Veränderungsraten) (Rosa, 2005)	Veränderungen der Rahmenbedingungen von Arbeit	
		allgemein / Arbeitsmarkt / Arbeitsplatz Karriereplanung / Arbeitgeberwechsel, hohe Anforderung an Wissen	9. das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden machen) 10. die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, Kundenorientierung) 11. die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein 13. die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und/oder verlangt) 14. der Wechsel von Mitarbeiter (Kollegen, Vorgesetzte) im Unternehmen
		Organisationale Veränderungen	12. das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben 15. die Häufigkeit mit der Richtlinien/Regeln wechseln 16. das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten 17. die Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter 18. die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss
Beschleunigung des Lebenstempos	Steigerung der Handlungs- und/oder Erlebnisepisoden pro Zeiteinheit (Rosa, 2005)	Erhöhung der Handlungsgeschwindigkeit (Zunahme der Arbeitsgeschwindigkeit)	19. die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) 20. die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit
		Verdichtung von Handlungsepisoden.	21. der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) 22. die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag
		Verringerung von Pausen und Leerzeiten zwischen den Aktivitäten	23. die Zeit für Pausen 24. die Anzahl der Überstunden
		Überlagerung von Handlungsepisoden = Multitasking	25. die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss

(vgl. Pöppel, 2009)

8.4. Das Erhebungsinstrument

Vor der tatsächlichen Erhebung wurde der Fragebogen zwanzig Personen vorgelegt, um mögliche Verständnisschwierigkeiten aufzudecken. Zwei Items wurden komplett weggelassen, da Sie nicht eindeutig formuliert waren und einige sprachliche Umformulierungen wurden vorgenommen.

Letztendlich setzt sich der Fragebogen aus folgenden Skalen zusammen:

- Erfassung der Beschleunigung in der Arbeitswelt

Das spezielle am Design ist, dass sowohl die Wahrnehmung als auch die Bewertung für die Vergangenheit als auch die zukünftige Einschätzung erhoben wird. Gefragt wird nach der Wahrnehmung und Bewertung im Vergleich zu vor zwei Jahren, als auch wie man sich die Arbeit in zwei Jahren vorstellt.

Es stehen fünf Antwortkategorien für die *Wahrnehmung* der Beschleunigung „heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren...“ von stark gesunken bis stark gestiegen zur Verfügung. In der zukünftigen Erfassung der Wahrnehmung wird von „in zwei Jahren wird im Vergleich zu heute..“ gesprochen.

Auch für die Bewertung der Beschleunigung stehen für die Vergangenheit sowie für die Zukunft (gleich bezeichnet wie oben) fünf Antwortmöglichkeiten von sehr negativ bis sehr positiv zur Verfügung. Zusätzlich wurden die Antwortmöglichkeiten mit „emoticons“ versehen.

- Erfassung der Beharrungstendenz

Im Anschluss an die 25 Items zur wahrgenommene Beschleunigung wurden 14 Items zur Erfassung der Beharrung aufgenommen. Diese wurden mit Hilfe des theoretischen Konzepts von Rosa (2003) entwickelt.

- *Offene Fragen*

Am Ende des ersten und zweiten Blocks zur Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigung wird noch die Möglichkeit zur Ergänzung weiterer Entwicklungen geboten.

- *Allgemeine Bewertung*

Am Schluss der Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigung wird nach einer globalen Einschätzung der Veränderung gefragt, bestehend aus einer Frage nach Möglichkeiten und Stresserleben. Es stehen vier Antwortmöglichkeiten von „stimme gar nicht“ bis „stimme völlig zu“ zur Verfügung.

- *Burnout*

Um das Ausmaß an Burnout zu erfassen, wurde die deutsche Version des MBI-GS (Maslach Burnout Inventory- General Survey; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) verwendet. Erfasst wurden folgende drei Dimensionen:

Exhaustion misst die emotionale Erschöpfung und wird z.B. durch Items wie „Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft“ erfasst. *Cynicism* soll die Gleichgültigkeit einer Person bezüglich der Arbeit generell messen, ein Beispielitem ist „Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit“. Weiters wird die Skala *Professional Efficacy* was für soziale bzw. nicht-soziale Aspekte der Fähigkeiten einer Person in der Arbeit steht erfasst. Als Beispielitem sei „Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe“ erwähnt. Insgesamt besteht der MBI-GS aus 16 Items, die Antwortmöglichkeiten reichen von „nie“ bis „sehr oft“ auf einer sechs-stufigen Antwortskala (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996).

- *Engagement*

Hierfür wurde die Kurzversion des Instruments UWES (The Utrecht Work Engagement Skale; Schaufeli, Bakker & Salonova, in press; Schaufeli et al., 2002) verwendet. Erfasst werden die drei Subskalen Vigor, Dedication und Absorption. *Vigor* beschreibt den Zustand hoher Energie und Ausdauer während der Arbeit. Ein

Beispielitem wäre „Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite“, *Dedication* steht für ein Gefühl des Stolz seins und dass man bei der Arbeit etwas Positives bewirkt. Als Beispiel sei „Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig“ genannt. *Absorption* beschreibt das Gefühl, wenn man vor lauter Konzentration auf die Zeit vergisst und sich kaum von der Aufgabe trennen will; ein Beispielitem wäre: „Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf“.

Es handelt sich um 9 Items wie zum Beispiel :“ Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit“. Als Antwortmöglichkeiten stehen „nie“, „fast nie“, „ab und zu“, „regelmäßig“, „häufig“, „sehr häufig“ und „immer“ zur Verfügung (Schaufeli et al., 2002)

- *Demographische Angaben*

Gefragt wird nach dem Alter, dem Geschlecht, dem Familienstatus und dem Bildungsstand der Personen, der zwischen Pflichtschule/Hauptschule, Pflichtschule mit Lehre, Fachschule/Handelsschule, Matura und Universität (FH, Akademie) differenziert.

Im Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis wurde nach der Führungsverantwortung, dem Arbeitsbereich, der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, der Dauer der derzeit ausgeführten Position, der Anzahl der vorherigen Beschäftigungsverhältnisse gefragt. Beim Fragebogen, der in den Banken vorgegeben wurde, wurde aufgrund des Interesses der Personalabteilung nach der Regionalstelle gefragt.

9. Stichprobe

Der Fragebogen „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ ist speziell für Arbeitstätigkeiten im Büro konzipiert und wurde insgesamt 260 Versuchspersonen vorgegeben.

Es bestand die Möglichkeit den Fragebogen sowohl als Papier-Bleistift Version als auch über eine Onlineplattform auszufüllen. 152 Personen bearbeiteten den Fragebogen online, 108 Exemplare wurden schriftlich ausgefüllt.

Der Großteil der Stichprobe setzt sich aus Mitarbeitern verschiedener Zweigstellen einer Bank im Burgenland zusammen. Hier fand die Erhebung vom 26.2.09 bis zum 3.3.09 statt.

Eine Woche vor dem Austeilen des Fragebogens bzw. Freischaltung der Online-Plattform wurden die Mitarbeiter mittels einer Ankündigungsmail verständigt und informiert. Am 26.2.09 wurden in der Landesgeschäftsstelle 141 Fragebögen persönlich verteilt, in der Geschäftsstelle in Mattersburg 30 Stück. An alle weiteren Geschäftsstellen im Burgenland, die aus ökonomischen Gründen nicht persönlich besucht werden konnten, wurde der Aufruf zur online Bearbeitung weitergeleitet. Am 3.3.09 wurden die Geschäftsstellen erneut persönlich zu zweit besucht und die MitarbeiterInnen konnten die Fragebögen in eine anonyme Sammelbox einwerfen, bzw. wurden noch einmal auf die Möglichkeit der online Bearbeitung des Fragebogens aufmerksam gemacht. Von insgesamt 171 persönlich ausgeteilten Fragebögen erhielten wir 108 vollständig ausgefüllte Stück zurück. Das entspricht einer *Rücklaufquote* von 63%.

Weitere 107 Fragebögen wurden von MitarbeiterInnen der Banken online bearbeitet. Hier konnte keine Rücklaufquote berechnet werden, da die genaue Anzahl der MitarbeiterInnen, die den Link zur Fragebogenbearbeitung letztendlich weitergeleitet bekommen haben, nicht ermittelt werden konnte.

Der zweite Teil der Stichprobe setzt sich aus 45 Personen zusammen, die mittels des „Schneeballprinzips“ auf den Link unseres Fragebogens aufmerksam gemacht wurden. Voraussetzung dabei war, dass die MitarbeiterInnen im weitesten Sinn mit Büroarbeit beschäftigt sind und mindestens seit zwei Jahren in der Arbeitswelt tätig sind.

Hauptbereiche in denen die Befragten Personen arbeiten sind: Sekretariat, Buchhaltung, Kreditmanagement, Controlling, Kreditwesen, Marketing, Risikomanagement, Versicherung, Kundenbetreuung sowie besonders im zweiten Teil der Stichprobe, die sich aus 45 Personen zusammensetzt, der Pflegebereich.

Tabelle 2: Verteilung der Stichprobe

Teilstichprobe	N	Prozent
Banken		
Papier/Bleistift	108	41
Banken online	107	41
sonstige online	45	18
Gesamt	260	100

Anmerkungen. N= Stichprobengröße

Die BefragungsteilnehmerInnen sind im Mittel 41,7 Jahre alt, wobei die/der jüngste/r 21 und die/der älteste/r 61 Jahre alt ist. Die Standardabweichung des Alters beträgt 9,6. 33% der Stichprobe befindet sich im Alter zwischen 41 und 50 Jahren.

Bezüglich des Geschlechts ist die Stichprobe mit 42% Frauen- und 54% Männeranteil recht ausgewogen. 78% leben zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Partnerschaft, 16% allein lebend.

Es dominiert der Bildungsstatus Abschluss mit Matura bei einem Anteil von 50% der Stichprobe. Unter dem Punkt „keine Matura“, bestehend aus 36% der Stichprobe wird die Absolvierung der Pflicht- Hauptschule, der Pflichtschule mit Lehre sowie Fach- und Handelschule zusammengefasst. Der Bereich „Universität“, 14% der Stichprobe, umschließt den Abschluss einer Universität bzw. Fachhochschule.

In einer Führungsposition befinden sich 34% der VersuchsteilnehmerInnen. Der Großteil der Stichprobe befindet sich mit 31% länger als 25 Jahre im Unternehmen, weitere 27 % sind mindestens 5 bis 15 Jahre im selben Betrieb.

Die Mehrheit der Stichprobe hatte mit 47% vor ihrer jetzigen Anstellung nur ein Beschäftigungsverhältnis, 28 % hatten zwei, 24% hatten drei bis sechs andere Beschäftigungen.

10. Ergebnisse

Im Folgenden Abschnitt wird die Auswertung der Fragestellungen und Hypothesen erläutert. Anfangs wird die deskriptive Analyse der Daten beschrieben, danach die Überprüfung der Hypothesen, wobei die statistischen Methoden der abhängigen Varianzanalyse, des T-Tests für abhängige Stichproben und der multiplen linearen Regressionsanalyse angewandt wurden.

Die statistische Auswertung wurde mit SPSS, Version 15.0. durchgeführt.

10.1. Überprüfung des Fragebogens

Eine detaillierte testtheoretische Betrachtung und die Ergebnisse der Faktorenanalyse sowie der Skalenbildung des Fragebogens findet sich in der Diplomarbeit meiner Kollegin „Die Konstruktion eines Fragebogens zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt“(Pöppl, 2009).

- Umgang mit fehlenden Werten

Um eine Verfälschung der Ergebnisse zu verhindern, wurden Fragebögen, die nicht vollständig ausgefüllt wurden, nicht in die Auswertung miteinbezogen. Dabei wurde nach folgendem Prinzip vorgegangen: Wenn weniger als fünf fehlende Werte jeweils für die Wahrnehmung und für die Bewertung in der Vergangenheit oder für die Zukunft fehlten (das entspricht einer Anzahl von 50 Items), wurden die Fragebögen weiterverwendet und die fehlenden Antworten durch eine Mittelwertsanpassung ersetzt. Kam es zu mehr als fünf fehlenden Antworten für die Wahrnehmung und für die Bewertung, wurden diese Fragebögen von der Auswertung ausgeschlossen.

10.2. Deskriptive Analyse

Um die Frage zu beantworten (2a), welche Faktoren den meisten Einfluss auf die *Wahrnehmung* der befragten Personen hatten bzw. welche Entwicklungen am meisten gestiegen sind, wurden die Daten deskriptiv betrachtet.

Die Spannweite der Antwortmöglichkeit reicht von 1 bis 5.

Tabelle 3 :Wahrnehmung der Entwicklungen in der Arbeitswelt

Item	M	N	SD
Dokumentation	4,58	256	0,65
Anzahl eMails	4,44	259	0,72
Ausmaß Informationen	4,36	260	0,76
Stand der Dinge	4,29	259	0,73
Arbeitsgeschwindigkeit	4,28	257	0,67
Antwortgeschwindigkeit	4,26	254	0,79
Unterschiedliche Aufgaben	4,24	260	0,66
Termindruck	4,23	258	0,75
Zeit im Internet	4,21	259	0,81
Anzahl Dinge gleichzeitig	4,17	260	0,72
Anzahl Aufgaben	4,11	257	0,72
Wechsel Programme	4,11	259	0,78
Mehr als Wissen	4,02	257	0,77
Flexibilität	3,96	256	0,80
Regeln und Richtlinien	3,94	256	0,75
Spezialisierung	3,88	257	0,80
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	3,66	249	0,77
Anzahl Überstunden	3,58	252	0,85
Anzahl Telefonate	3,53	259	0,98
Wechsel Geräte	3,53	260	0,76
Wechsel Mitarbeiterinnen	3,50	257	0,81
Schulungen	3,39	258	0,99
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	2,57	243	1,10
Zeit für Gespräche	2,54	260	1,01
Zeit für Pausen	2,29	259	0,83

Anmerkungen. N=Stichprobengröße, M=Mittelwert, SD= Standardabweichung

Am stärksten wird eine Beschleunigung der Arbeitswelt im Bereich der Dokumentation ($M=4,58$), der Anzahl an E-Mails ($M=4,44$) und dem Ausmaß an Informationen ($M=4,36$) wahrgenommen.

Diese drei Bereichen sind laut dem theoretisch entwickeltem Konzept der „Technischen Beschleunigung“ zuzuordnen. Also kann die Fragestellung (1a) beantwortet werden: Die Technische Beschleunigung wird von den MitarbeiterInnen am intensivsten wahrgenommen.

An vierter Stelle folgt die Wahrnehmung, auf dem aktuellen Stand der Dinge sein zu müssen, zugehörig zu der Dimension „Beschleunigung des sozialen Wandels“ ($M=4,29$) und die Wahrnehmung der Zunahme der Arbeitsgeschwindigkeit ($M=4,28$), „Beschleunigung des Lebenstempos“

Tabelle 4: Bewertung der Entwicklungen in der Arbeitswelt

Item	M	N	SD
Anzahl Dinge gleichzeitig	2,20	254	0,76
Termindruck	2,21	253	0,75
Zeit Einarbeitung Mitarbeiterinnen	2,41	240	0,97
Arbeitsgeschwindigkeit	2,45	253	0,85
Zeit für Gespräche	2,47	256	1,00
Anzahl Aufgaben	2,51	250	0,78
Regeln und Richtlinien	2,53	251	0,85
Entscheidungen ohne Planungssicherheit	2,57	247	0,69
Dokumentation	2,58	248	1,03
Zeit für Pausen	2,58	254	0,90
Flexibilität	2,77	252	0,73
Anzahl Überstunden	2,78	248	0,76
Anzahl eMails	2,87	250	0,92
Antwortgeschwindigkeit	2,91	248	0,81
Wechsel Mitarbeiterinnen	2,96	251	0,98
Anzahl Telefonate	3,01	252	0,71
Unterschiedliche Aufgaben	3,11	254	0,84
Ausmaß Informationen	3,13	256	0,94
Wechsel Programme	3,18	254	0,90
Wechsel Geräte	3,21	256	0,77
Spezialisierung	3,27	253	0,80
Schulungen	3,38	254	1,02
Zeit im Internet	3,47	251	0,78
Stand der Dinge	3,53	255	0,77
Mehr als Wissen	3,57	253	0,76

Anmerkungen. N=Stichprobengröße, M=Mittelwert, SD= Standardabweichung

Bezogen auf die Bewertung der Beschleunigung und der Beantwortung der Fragestellung (2a) wurde die Anzahl der Dinge, die gleichzeitig zu erledigen sind ($M=2,20$), der Termindruck ($M=2,21$); beide Items sind der Skala „Beschleunigung des Lebenstempos“ zuzuordnen, und die Zeit die man zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen zu Verfügung hat, „sozialer Wandel“, ($M=2,41$) am negativsten bewertet.

Um eine Antwort auf die Fragestellung (1b) zu geben: Am negativsten wird von MitarbeiterInnen vermehrt die Beschleunigung des Lebenstempos bewertet. Danach folgt die Bewertung der Arbeitsgeschwindigkeit ($M=2,45$) und der Zeit für Gespräche ($M=2,47$), beide der Dimension „Beschleunigung des Lebenstempos“ zugehörig.

10.3. Überprüfung der Fragestellungen

Zur Analyse, ob es einen Unterschied hinsichtlich der erhobenen demographischen Variablen in Bezug auf die Wahrnehmung/ Bewertung in der Vergangenheit sowie in der Zukunft gibt, wurde das Verfahren der zweifaktoriellen Varianzanalyse für abhängige Variablen verwendet. (Backhaus, 2006).

Folgende Voraussetzungen wurden immer überprüft (Bortz, 2005) :

- Vorhandensein metrischer Daten
- Homogenität der Varianzen
- Varianzhomogenität der unabhängigen Variablen
- Sphärizität
- Normalverteilung der Differenzwerte

A) Wahrnehmung in der Vergangenheit

Tabelle 5 : Ergebnisse der Wahrnehmung in der Vergangenheit

Effekt	F	df1	df2	p-Wert	Signifikanz	N
Wahrnehmung in Vergangenheit	12,02	1,95	243	<0,001	signifikant	248
Wahrnehmung in Vergangenheit*Alter	1,06	3	243	0,385	n.signifikant	247
Wahrnehmung in Vergangenheit*Geschlecht	0,71	1	245	0,487	n.signifikant	247
Wahrnehmung in Vergangenheit*Schulbildung	0,72	2	245	0,572	n.signifikant	248
Wahrnehmung in Vergangenheit*Führungskraft	0,13	1,91	242	0,870	n.signifikant	244
Wahrnehmung in Vergangenheit*Unternehmenszugehörigkeit	1,61	5,66	233	0,146	n.signifikant	237
Alter	3,71	3	243	0,012	signifikant	247
Geschlecht	0,009	1	245	0,926	n.signifikant	247
Schulbildung	2,85	2	245	0,060	n.signifikant	248
Führungskraft	10,84	1	242	0,001	signifikant	244
Unternehmenszugehörigkeit	5,49	3	233	0,001	signifikant	237

Anmerkungen. F=F-Wert, df1= Anzahl der Freiheitsgrade, df2= Freiheitsgrade der Fehlerquadratsumme, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, N= Stichprobengröße

Wahrnehmung in Vergangenheit: Zusammenfassung aller 25 Items zur Wahrnehmung in der Vergangenheit

*Wahrnehmung*demographische Variable:* Wechselwirkung zwischen Wahrnehmung und demographischer Variable

Demographische Variable alleine: Haupteffekt

Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ zeigt sich ein signifikanter Haupteffekt dahingehend, dass sich die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Arbeitswelt signifikant unterscheidet.

a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter

Bei der Untersuchung der Fragestellung (5.1.) ergaben sich folgende Ergebnisse :

Betrachtet man die unabhängige Variable(UV) Alter global, zeigt sich, dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschleunigung ausübt.

Tabelle 6: Vergleich der Altersgruppen bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit

Altersgruppen in Jahren	N	Untergruppen bzgl. Wahrnehmung in der Vergangenheit	
		2	1
31-40 Jahre	55	3,91	
<=30 Jahre	68	3,97	3,97
>=51 Jahre	43		4,11
41-50 Jahre	81		4,12

Anmerkungen. N= Stichprobengröße

Am auffälligsten voneinander unterscheidet sich die Wahrnehmung der „31-40 jährigen“ von der Gruppe der über „41-50 jährigen“ und der Gruppe der „51-50 jährigen“ und der „über 51 jährigen“.

Die Wechselwirkung zwischen der UV Alter und der Wahrnehmung in der Vergangenheit ist nicht signifikant.

Um den Einfluss des Alters auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit detaillierter darzustellen hilft folgende grafische Veranschaulichung:

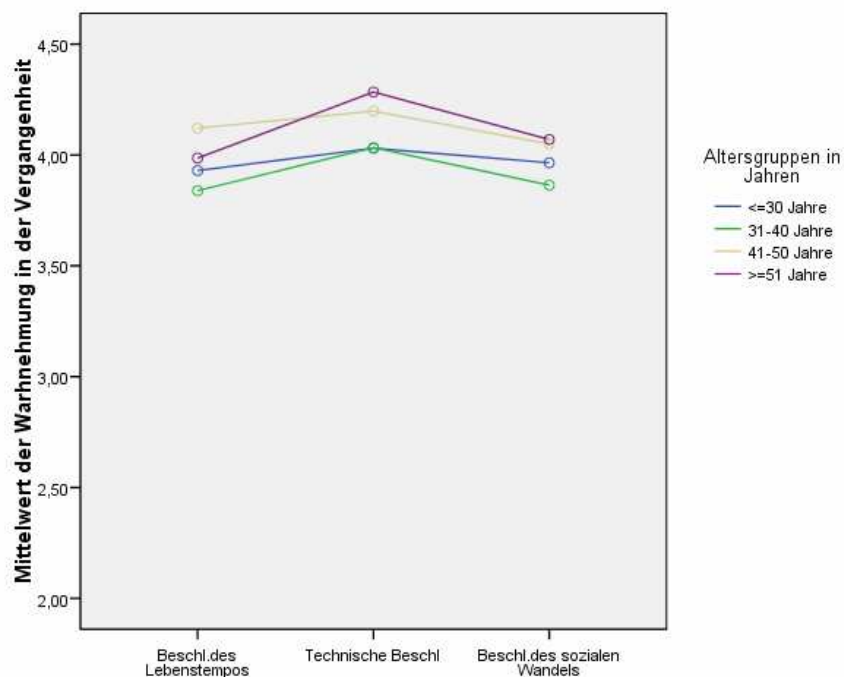


Abbildung 5 : Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Alter, N=247

Am intensivsten wird von allen Altersgruppen die „Technische Beschleunigung“ wahrgenommen. Am deutlichsten zeigt sich dieser Effekt bei der älteren Generation der über 51 jährigen.

Die Wahrnehmung der 41-50 jährigen unterscheidet sich vom restlichen Teil der Stichprobe dahingehend, dass die „Beschleunigung des Lebensstempos“ vermehrt wahrgenommen wird. Der Teil der über 51 jährigen wiederum nimmt am ehesten die „Technische Beschleunigung“ und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ wahr.

b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht

Bei der Untersuchung der Fragestellung (6.1.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Das Geschlecht als UV hat im Allgemeinen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschleunigung. Es zeigt sich auch keine signifikante Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht und der Wahrnehmung der Befragten.

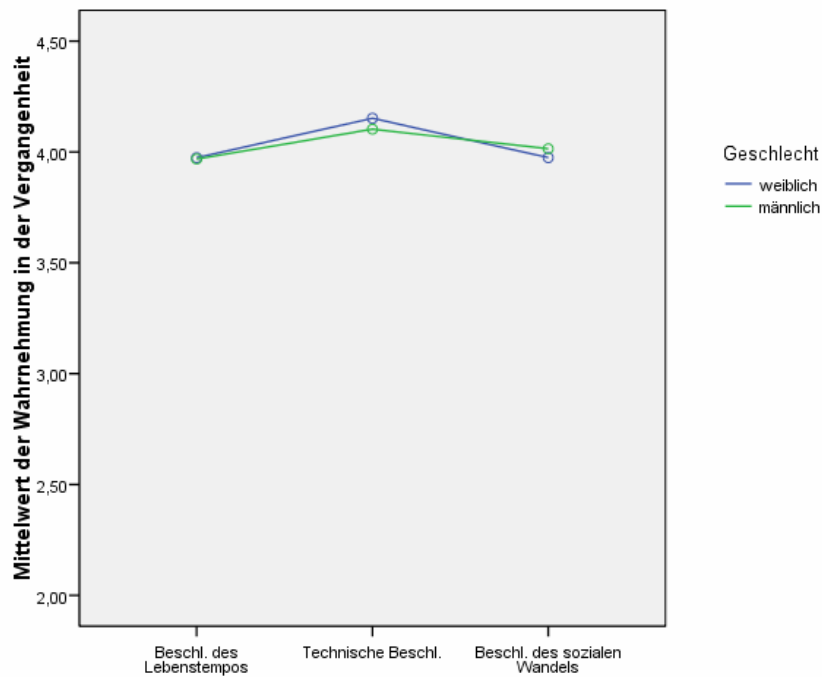


Abbildung 6: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Geschlecht, N=247

Grafisch veranschaulicht kann beschrieben werden, dass bezogen auf die drei Dimensionen der Beschleunigung Männer und Frauen am ehesten den Anstieg der „Technischen Beschleunigung“ wahrnehmen wobei Männer zu einem größeren Anteil meinen, dass Veränderungen im Technischen Bereich gestiegen seien. Im Gegensatz dazu legen vermehrt Frauen ihr Augenmerk auf die „Beschleunigung des sozialen Wandels“. Am wenigsten gestiegen ist für beide Geschlechter die „Beschleunigung des Lebenstempos“.

c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung

Bei der Untersuchung der Fragestellung (7.1.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Die Variable Schulbildung hat global keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschleunigung. Weiters lässt sich auch keine Wechselwirkung zwischen der UV Bildung und der Wahrnehmung der Beschleunigung feststellen.

Jedoch kann man mit einem α von 0,06 von einer Tendenz sprechen: Die Wahrnehmung der Vergangenheit unterscheidet sich tendenziell voneinander, abhängig vom Bildungsniveau.

Tabelle 7 :Vergleich des unterschiedlichen Bildungsstatus bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit

Schulbildung	N	Untergruppe bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit	
		2	1
Universität	35	3,92	
Matura	124	3,99	3,99
keine Matura	89		4,10

Anmerkungen. N= Stichprobengröße

Am auffälligsten unterscheidet sich die Gruppe „Universität“ von der Gruppe „keine Matura“.

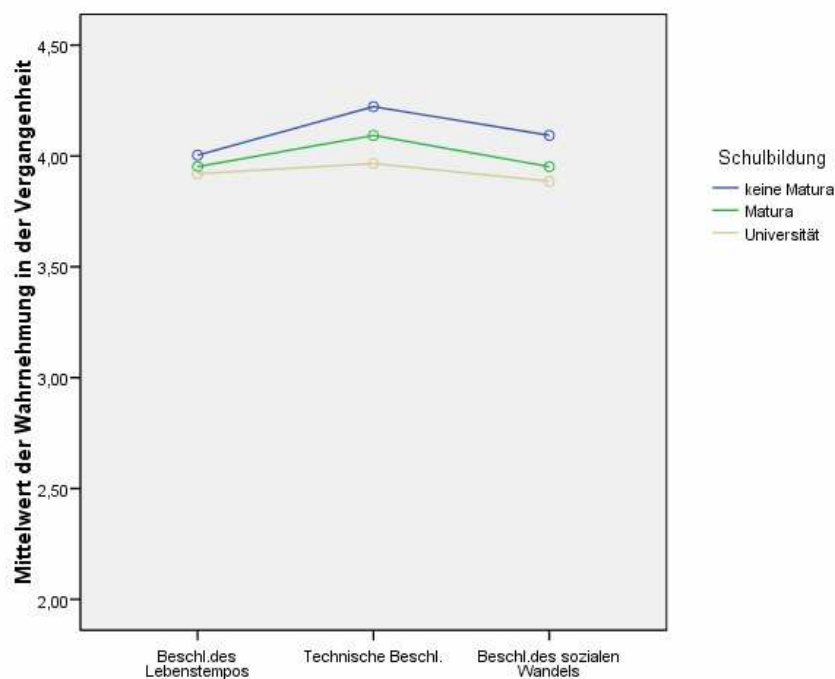


Abbildung 7 :Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit* Bildung, N= 248

Tendenziell zeigt sich, dass MitarbeiterInnen ohne Matura (zusammengefasst wurde Pflichtschule/Hauptschule, Pflichtschule mit Lehre und Fachschule/Handelsschule) die Beschleunigung auf allen drei Dimensionen vermehrt wahrnehmen. Am gravierendsten unterscheiden sich die beiden Gruppen Universität (M= 3,9) und keine Matura (M= 4,1). Von allen drei Gruppen wird die „Technische Beschleunigung“ am deutlichsten wahrgenommen.

d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft

Bei der Untersuchung der Fragestellung (8.1.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Führungskraft als UV alleine betrachtet hat einen signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit. Personen mit Führungsverantwortung nehmen die Beschleunigung auf allen drei Dimensionen vermehrt wahr, wobei die „Technische Beschleunigung“ für die Betroffenen, am ehesten gestiegen ist. Hierbei gibt es keine Wechselwirkung.

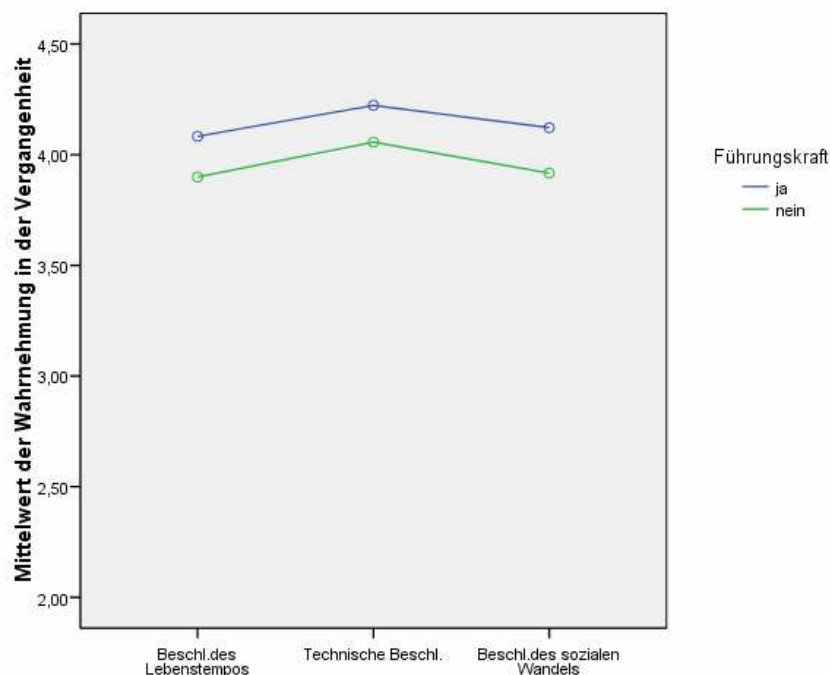


Abbildung 8: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit* Führungskraft, N=244

e) Zusammenhang mit der Variablen: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Bei der Untersuchung der Fragestellung (9.1.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Die UV Unternehmenszugehörigkeit hat global einen signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit. Je länger sich jemand im Unternehmen befindet, umso eher nimmt er Beschleunigungen in der Arbeitswelt wahr.

Tabelle 8: Vergleich je nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit

Unternehmenszugehörigkeit in Jahren	N	Untergruppe bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit	
		2	1
<=5 Jahre	48	3,83	
>5 und <=15 Jahre	64	4,03	4,03
>15 und <=25 Jahre	51	4,03	4,03
>25 Jahre	74		4,14

Anmerkungen. N= Stichprobengröße

Am auffälligsten unterscheidet sich die Gruppe der „weniger als 5 Jahre im Unternehmen“ von den restlichen 3 Gruppen.

Es zeigt sich keine Wechselwirkung dieser Variablen mit der Wahrnehmung der Beschleunigung.

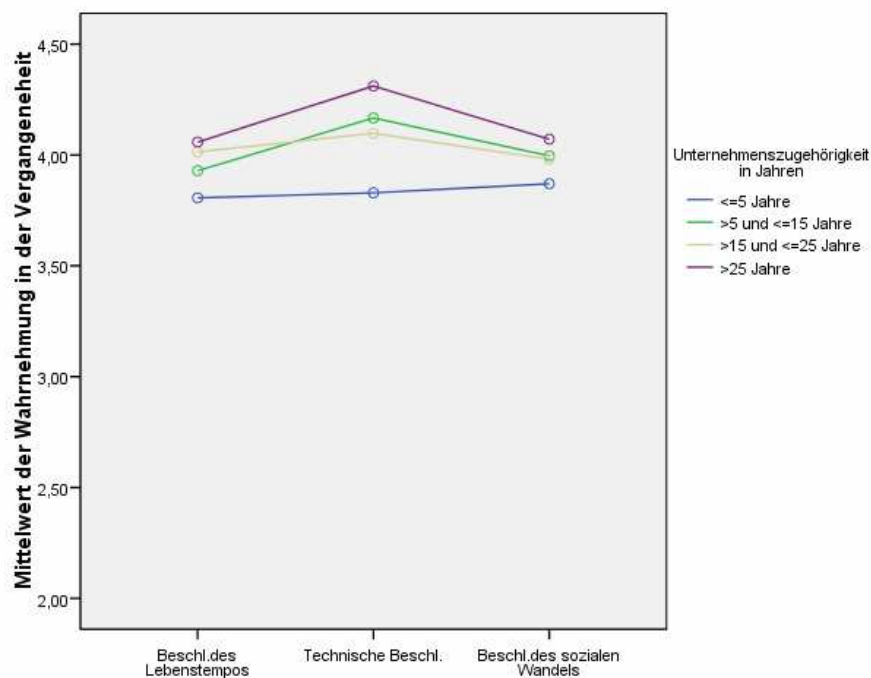


Abbildung 9: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=237

Grafisch betrachtet zeigt sich, dass, je länger die MitarbeiterInnen im Unternehmen tätig sind, umso eher wird eine Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein wahrgenommen. Am ehesten hat für diejenigen, die länger als fünf Jahre im Unternehmen tätig sind die „Technische Beschleunigung“ zugenommen. Nur die Gruppe derjenigen Personen, die kürzer als fünf Jahre im Unternehmen tätig sind, nehmen vermehrt die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ wahr.

B) Bewertung in der Vergangenheit

Betrachtet man die Tatsache, wie die MitarbeiterInnen die Beschleunigung in der Arbeitswelt jetzt, im Vergleich zu von vor zwei Jahren bewerten, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 9: Ergebnisse der Bewertung in der Vergangenheit

Effekt	F	df1	df2	p-Wert	Signifikanz	N
Bewertung in Vergangenheit	28,19	1	239	<0,001	signifikant	244
Bewertung in Vergangenheit*Alter	1,41	5,71	239	0,212	n.signifikant	243
Bewertung in Vergangenheit*Geschlecht	0,52	1,93	241	0,589	n.signifikant	243
Bewertung in Vergangenheit*Schulbildung	3,53	3,88	241	0,008	signifikant	244
Bewertung in Vergangenheit*Führungskraft	0,97	1,92	239	0,376	n.signifikant	241
Bewertung in Vergangenheit*Unternehmenszugehörigkeit	3,36	5,8	229	0,003	signifikant	233
Alter	1,42	3	239	0,238	n.signifikant	243
Geschlecht	3,3	1	241	0,071	n.signifikant	243
Schulbildung	0,91	2	241	0,402	n.signifikant	244
Führungskraft	14,46	1	239	<0,001	signifikant	241
Unternehmenszugehörigkeit	1,72	3	229	0,163	n.signifikant	233

Anmerkungen. F=F-Wert, df1= Anzahl der Freiheitsgrade, df2= Freiheitsgrade der Fehlerquadratsumme, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, N= Stichprobengröße

Bewertung in Vergangenheit: Zusammenfassung aller 25 Items zur Bewertung in der Vergangenheit
*Bewertung*demographische Variable:* Wechselwirkung zwischen Bewertung und demographischer Variable

Demographische Variable alleine: Haupteffekt

Es gibt bei einem Signifikanzniveau von 5 % einen signifikanten Unterschied in der Bewertung in der Vergangenheit.

a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter

Bei der Untersuchung der Fragestellung (5.2.) ergaben sich folgende Ergebnisse :

Es gibt keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit bezogen auf das Alter. Auch gibt es keine signifikante Wechselwirkung zwischen dem Alter und der Bewertung bezogen auf die drei Dimensionen der Beschleunigung.

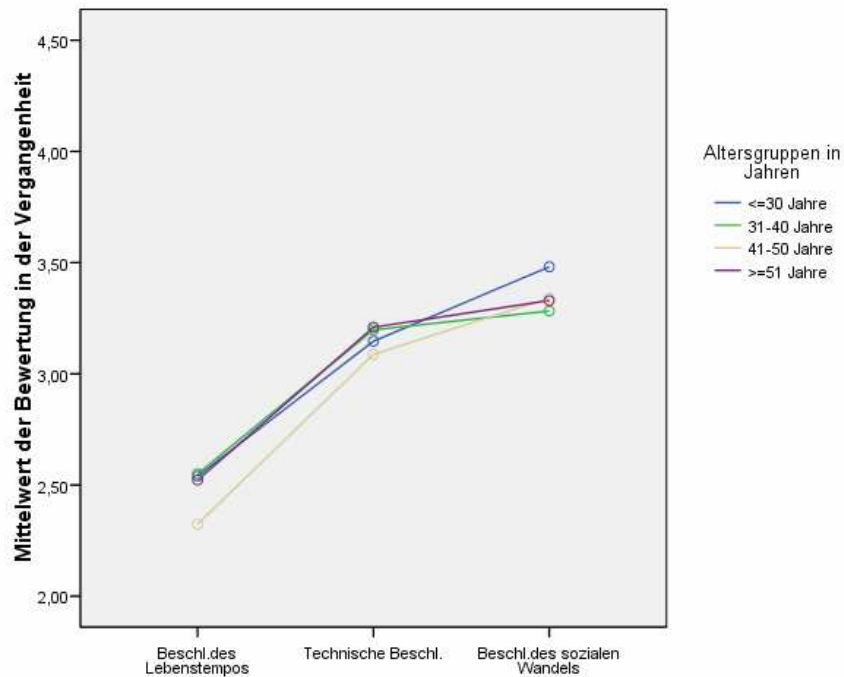


Abbildung 10: Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Alter, N=243

In der grafischen Darstellung wird deutlich, dass die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am positivsten bewertet wird, insbesondere von der jüngeren Generation der unter dreißig jährigen. Alle vier Gruppen empfinden die „Beschleunigung des Lebensstempos“ am meisten belastend. Am negativsten bewertet diese Dimension die Gruppe der 41-50 jährigen. An zweiter Stelle folgt die „Technische Beschleunigung“, die von allen Altersgruppen mit einem Gesamtmittelwert von $M = 3.2$ als weder positiv noch negativ bewertet wird.

b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht

Bei der Untersuchung der Fragestellung (6.2.) ergaben sich folgende Ergebnisse :

Das Alter als UV Variable hat keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung in der Vergangenheit.

Es gibt auch keine signifikante Wechselwirkung.

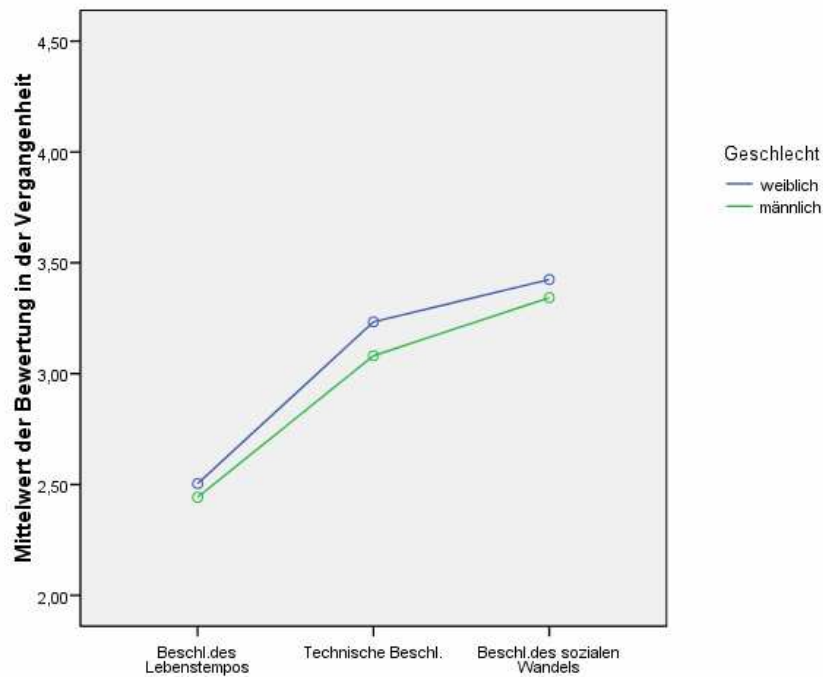


Abbildung 11 Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Geschlecht. N=243

Ersichtlich wird, dass Frauen die Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein etwas positiver sehen. Beide Geschlechter bewerten die „Beschleunigung des Lebensstempos“ am negativsten. Die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ wird von Männern und Frauen mit einem Gesamtmittelwert von $M = 3,4$ als weder positiv noch negativ bewertet.

c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung

Bei der Untersuchung der Fragestellung (7.2.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Die UV Bildung hat global keinen signifikanten Effekt auf die Bewertung in der Vergangenheit. Jedoch zeigt sich folgende signifikante Wechselwirkung :

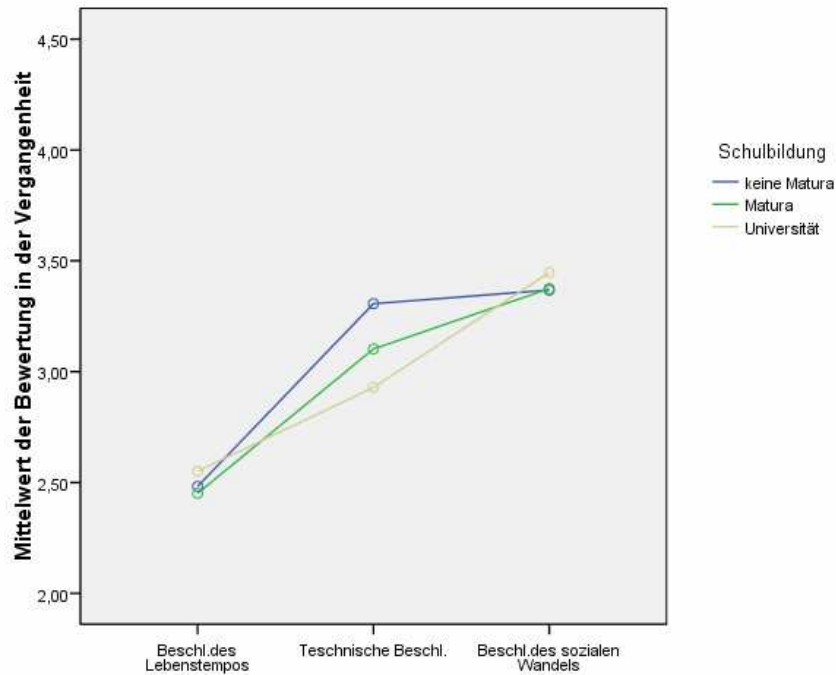


Abbildung 12: Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Bildungsstatus, N=244

Durch das Vergleichen der Mittelwerte zeigt sich, dass alle drei Gruppen die Dimension „Beschleunigung des Lebenstempos“ durchwegs am negativsten beurteilen. Der Teil der Stichprobe mit Universitätsabschluss bewertet die „Technische Beschleunigung“ am negativsten, wogegen diese Gruppe die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am positivsten sieht.

d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft

Bei der Untersuchung der Fragestellung (8.2.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Die Bewertung in der Vergangenheit unterscheidet sich demnach, ob sich jemand in einer Führungsposition befindet oder nicht :

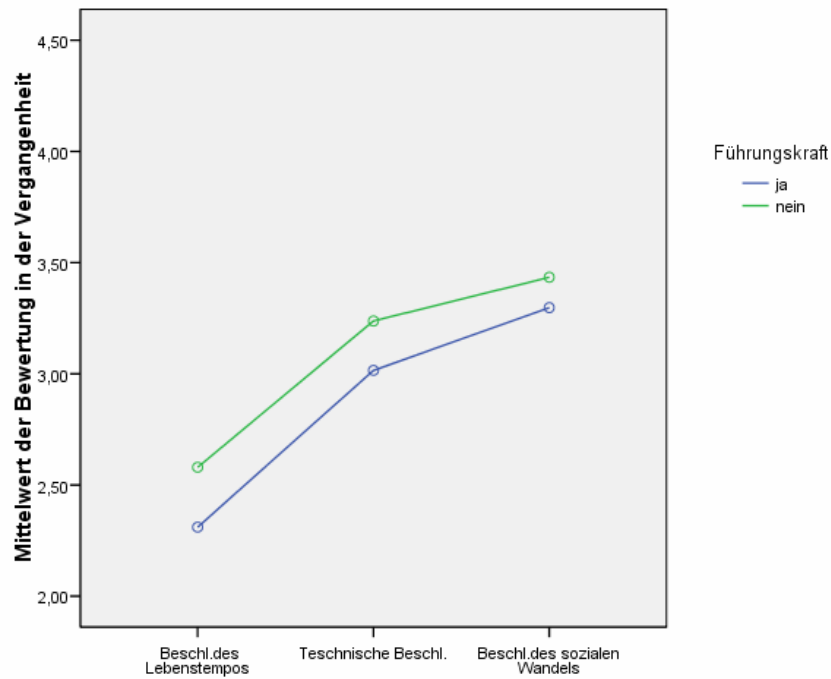


Abbildung 13 : Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Führungskraft, N=241

Es zeigt sich, dass Personen in einer Führungsposition die Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein positiver bewerten.

e) Zusammenhang mit der Variablen: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Bei der Untersuchung der Fragestellung (9.2.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Global hat die UV Dauer der Unternehmenszugehörigkeit keinen signifikanten Effekt.
Jedoch zeigt sich eine signifikante Wechselwirkung mit der Bewertung der Beschleunigung über die drei Dimensionen hinweg.

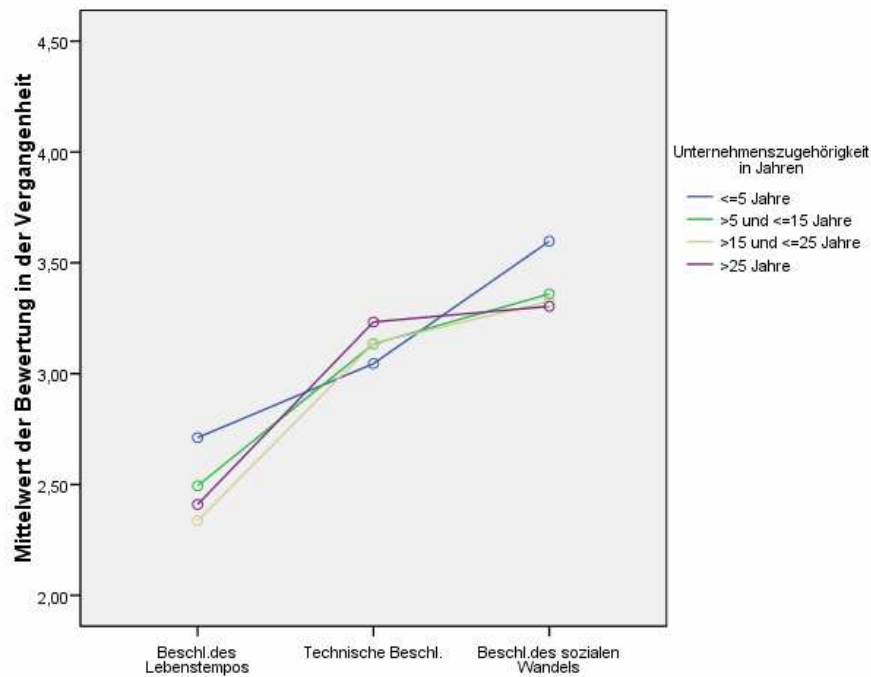


Abbildung 14 : Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=233

Die „Beschleunigung des Lebenstempos“ wird von allen MitarbeiterInnen unabhängig von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen am negativsten bewertet.

Je länger die Personen im Unternehmen tätig sind, umso positiver bewerten sie die „Technische Beschleunigung“.

Doch von allen vier Gruppen bewertet die Gruppe derjenigen, die über 25 Jahre im Unternehmen sind, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am wenigsten positiv. Diejenigen MitarbeiterInnen die weniger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, bewerten die „Technische Beschleunigung“ am negativsten die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ jedoch am positivsten.

C) Wahrnehmung in der Zukunft

Tabelle 10 : Ergebnisse der Wahrnehmung in der Zukunft

Effekt	F	df1	df2	p-Wert	Signifikanz	N
Wahrnehmung in Zukunft	297	2	237	<0,001	signifikant	243
Wahrnehmung in Zukunft*Alter	0,64	3,68	237	0,624	n.signifikant	241
Wahrnehmung in Zukunft*Geschlecht	1,35	1,23	241	0,253	n.signifikant	243
Wahrnehmung in Zukunft*Schulbildung	1,45	2,48	240	0,233	n.signifikant	243
Wahrnehmung in Zukunft*Führungskraft	2,88	1,24	237	0,082	n.signifikant	239
Wahrnehmung in Zukunft*Unternehmenszugehörigkeit	1,2	3	229	0,313	n.signifikant	233
Alter	0,91	3	237	0,438	n.signifikant	241
Geschlecht	5,27	1	241	0,023	signifikant	243
Schulbildung	4,33	2	240	0,014	signifikant	243
Führungskraft	0,2	1	237	0,658	n.signifikant	239
Unternehmenszugehörigkeit	0,47	3,	229	0,702	n.signifikant	233

Anmerkungen. F=F-Wert, df1= Anzahl der Freiheitsgrade, df2= Freiheitsgrade der Fehlerquadratsumme, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, N= Stichprobengröße

Wahrnehmung in Zukunft: Zusammenfassung aller 25 Items zur Wahrnehmung in der Zukunft
*Wahrnehmung*demographische Variable:* Wechselwirkung zwischen Wahrnehmung und demographischer Variable

Demographische Variable alleine: Haupteffekt

Es zeigt sich bei einem Signifikanzniveau von $\alpha=5\%$, dass es allgemein einen Unterschied in der Wahrnehmung in der gibt.

a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter

Bei der Untersuchung der Fragestellung (5.3.) ergaben sich folgende Ergebnisse :

Es gibt keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Wahrnehmung in der Zukunft bezogen auf das Alter. Auch ergibt sich keine signifikante Wechselwirkung.

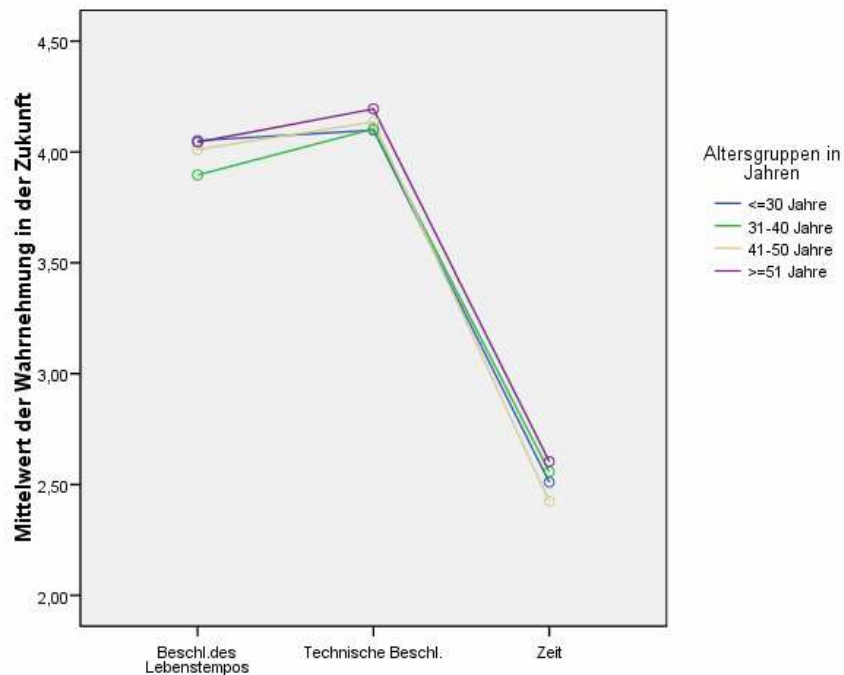


Abbildung 15: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Alter, N=243

Es zeigt sich, dass alle Altersgruppen denken, dass die „Technische Beschleunigung“ in den nächsten zwei Jahren am meisten zunehmen wird. Danach folgt die Annahme, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ weiter steigen wird. Aus der Faktorenanalyse (siehe Diplomarbeit „Die Konstruktion eines Fragebogens zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt“, Pöpl 2009) ergab sich bei der Wahrnehmung in der Zukunft ein neuer Mischfaktor, genannt „Zeit“. der Inhalt dieser Skala beschränkt sich laut der vorher durchgeführten Faktorenanalyse nicht mehr rein auf die Technische Beschleunigung. Die befragten Personen sind der Annahme, dass die Zeit, die sie für die Arbeit zur Verfügung haben, dazu gehören Gespräche mit Kunden und MitarbeiterInnen, etwas sinken wird.

b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht

Bei der Untersuchung der Fragestellung (6.3.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihrer Wahrnehmung der Beschleunigung in der Zukunft. Es zeigt sich jedoch keine signifikante Wechselwirkung zwischen der UV Geschlecht und der Wahrnehmung der drei Dimensionen der Beschleunigung.

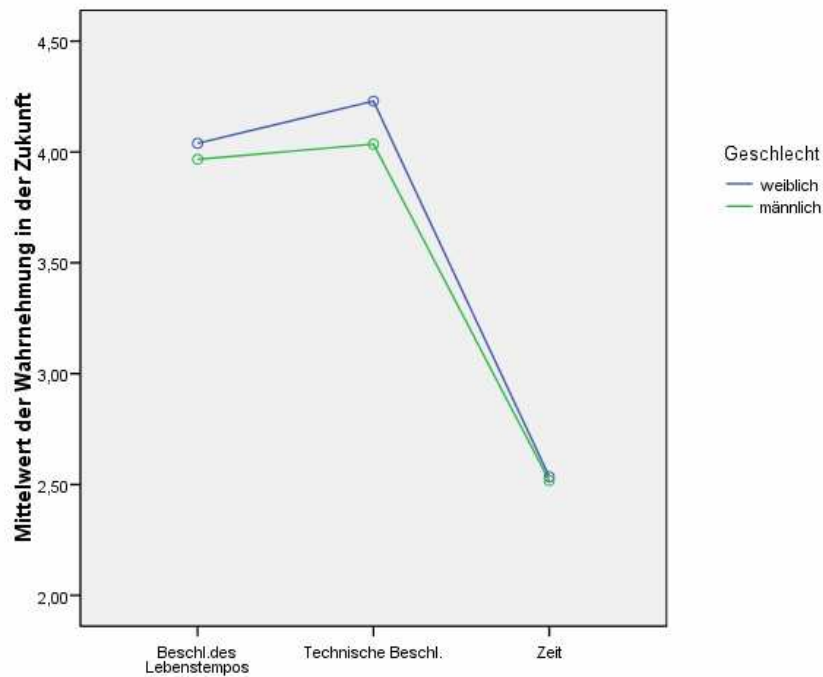


Abbildung 16: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Geschlecht, N=241

Frauen denken, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „technische Beschleunigung“ eher steigen wird, als dies Männer tun. Bei der dritten Dimension „Zeit“ sind sich die Geschlechter einig: Beide nehmen wahr, dass die Zeit, die sie für die Arbeit zur Verfügung haben, etwas sinken wird.

c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung

Bei der Untersuchung der Fragestellung (7.3.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Die zukünftige Wahrnehmung von MitarbeiterInnen unterscheidet sich signifikant abhängig vom Bildungsniveau. Es zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung.

Tabelle 11: Vergleich des unterschiedlichen Bildungsstatus bzgl. der Wahrnehmung in der Zukunft

Schulbildung	N	Untergruppe bzgl. de Wahrnehmung in der Zukunft	
		2	1
Universität	35	3,40	
Matura	123		3,55
keine Matura	85		3,58

Anmerkungen. N= Stichprobengröße

Am deutlichsten unterscheidet sich die Gruppe „Universität“ von den beiden Gruppen „Matura“ und „keine Matura“.

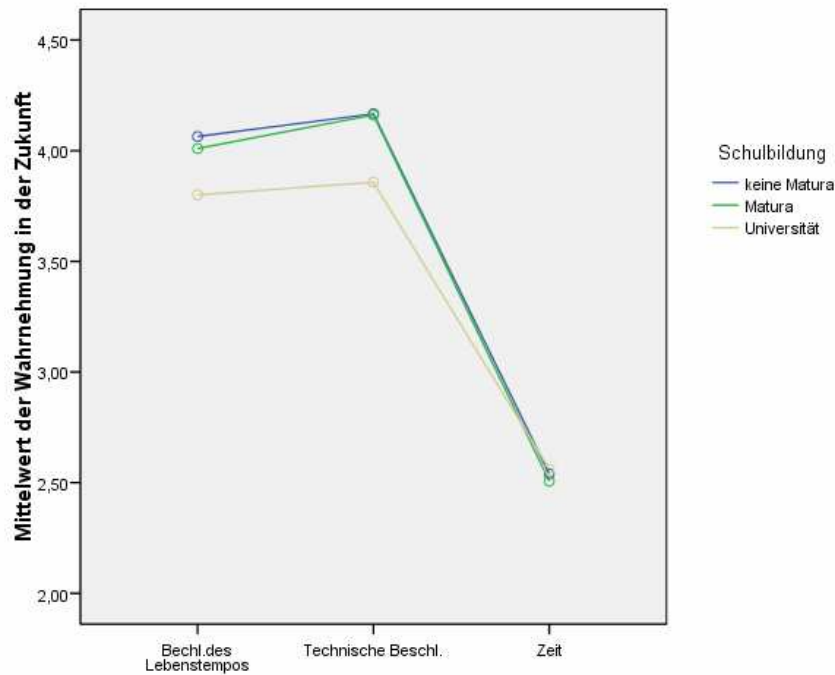


Abbildung 17: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Bildungsstatus, N=243

Am auffälligsten ist der Unterschied zwischen der Gruppe der UniversitätsabgängerInnen ($M=3,41$) und den Gruppen Matura ($M=3,56$) und keine Matura ($M=3,59$).

Die grafische Darstellung zeigt, dass MitarbeiterInnen mit niedrigerer Bildung für die Zukunft erwarten, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ und die „Technische Beschleunigung“ mehr steigen wird, als dies Personen mit Universitätsabschluss tun.

Alle Bildungsgruppen denken, dass in den nächsten zwei Jahren die Zeit, die sie in der Arbeit zur Verfügung haben, etwas sinken wird.

d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft

Bei der Untersuchung der Fragestellung (8.3.) ergaben sich folgende Ergebnisse :
Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung der Beschleunigung in der Zukunft abhängig davon, ob sich eine Person in einer Führungsposition befindet oder nicht. Auch zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung.

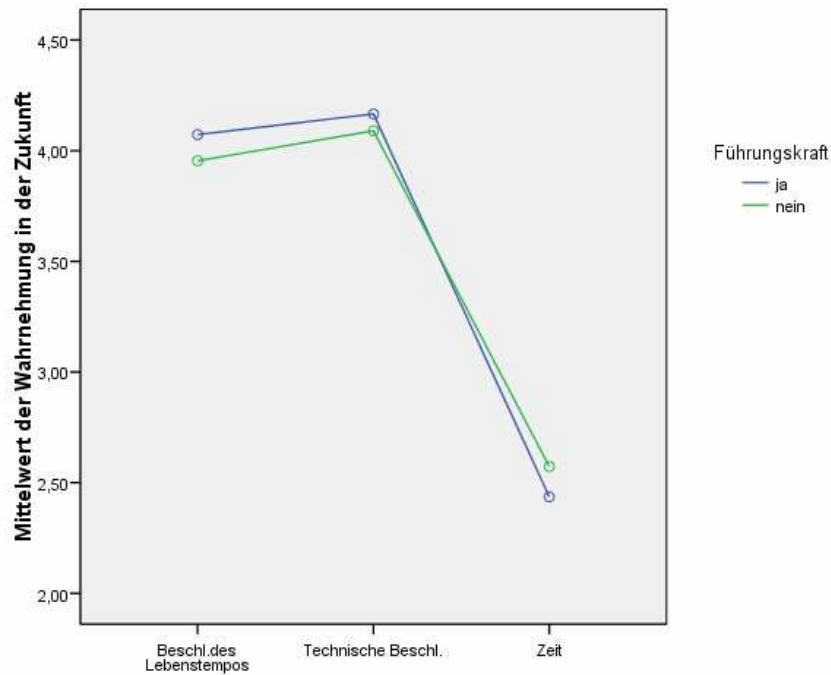


Abbildung 18: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Führungskraft, N=239

Durch die grafische Veranschaulichung lässt sich tendenziell erkennen, dass Personen in einer Führungsposition annehmen, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „Technische Beschleunigung“ mehr steigen wird, als dies Personen in einer anderen Position tun. Personen in Führungsposition denken weiters, dass sie weniger Zeit für die Arbeit zur Verfügung haben werden, als dies Personen in einer anderen Position denken.

e) **Zusammenhang mit der Variablen: Unternehmenszugehörigkeit**

Bei der Untersuchung der Fragestellung (9.3.) zeigten sich folgende Ergebnisse : Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung für die Zukunft abhängig, davon wie lang jemand im Unternehmen tätig ist. Auch gibt es keine signifikante Wechselwirkung.

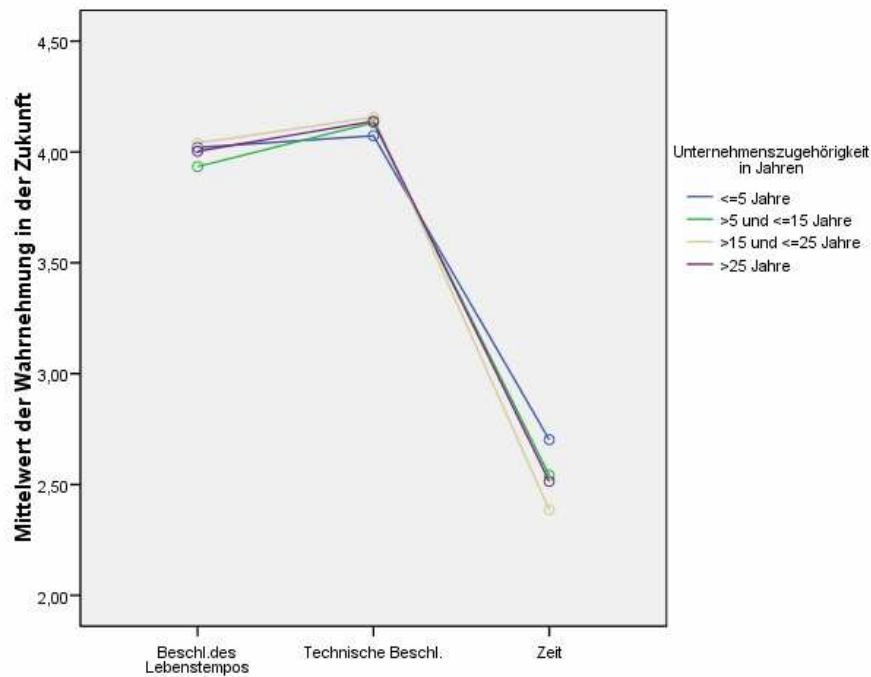


Abbildung 19: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=233

Grafisch zeigt sich, dass MitarbeiterInnen, die zwischen 15 und 25 Jahren im Unternehmen tätig sind, erwarten, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ und die „Technische Beschleunigung“ etwas mehr steigen wird, als das die restlichen Gruppen tun. Auch denkt diese Gruppe, dass die „Zeit“, die für die Arbeit zur Verfügung steht, mehr sinken wird, als dies die anderen Gruppen tun. Jedoch zeigt sich bei allen Gruppen ein recht homogenes Bild.

D) Bewertung in der Zukunft

Tabelle 12: Ergebnisse der Bewertung in der Zukunft

Effekt	F	df1	df2	p-Wert	Signifikanz	N
Bewertung in Zukunft	138,63	2	231	<0,001	signifikant	238
Bewertung in Zukunft*Alter	1,92	6	231	0,076	n.signifikant	235
Bewertung in Zukunft*Geschlecht	0,02	2	236	0,981	n.signifikant	238
Bewertung in Zukunft*Schulbildung	2,47	4	234	0,044	signifikant	237
Bewertung in Zukunft*Führungskraft	3,02	2	233	0,050	n.signifikant	235
Bewertung in Zukunft*Unternehmenszugehörigkeit	1,11	6	224	0,355	n.signifikant	228
Alter	1,48	3	231	0,220	n.signifikant	235
Geschlecht	0,46	1	236	0,498	n.signifikant	238
Schulbildung	1,94	2	234	0,146	n.signifikant	237
Führungskraft	4,27	1	233	0,040	signifikant	235
Unternehmenszugehörigkeit	1,79	3	224	0,151	n.signifikant	228

Anmerkungen. F=F-Wert, df1= Anzahl der Freiheitsgrade, df2= Freiheitsgrade der Fehlerquadratsumme, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, N= Stichprobengröße

Bewertung in Zukunft: Zusammenfassung aller 25 Items zur Bewertung in der Zukunft

*Bewertung*demographische Variable:* Wechselwirkung zwischen Bewertung und demographischer Variable

Demographische Variable alleine: Haupteffekt

Allgemein betrachtet zeigt sich, dass sich die Bewertung in der Zukunft signifikant unterscheidet.

a) Zusammenhang mit der Variablen: Alter

Bei der Untersuchung der Fragestellung (5.4). erschienen sich folgende Ergebnisse :
Global betrachtet gibt es keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Bewertung für die nächsten 2 Jahre abhängig vom Alter. Auch zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung.

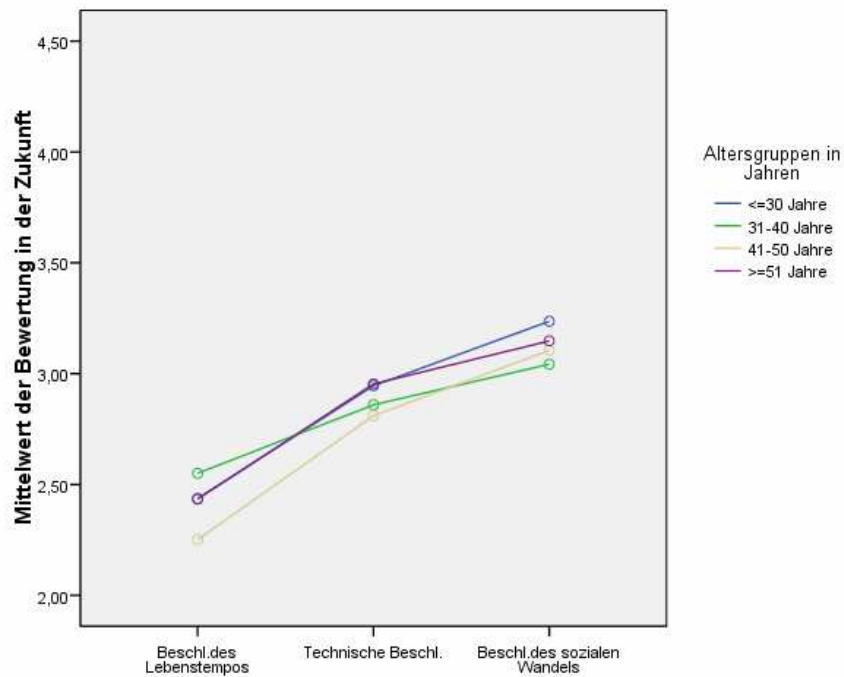


Abbildung 20: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Alter, N=238

Betrachtet man die Grafik, zeigt sich, dass von allen Altergruppen die „Beschleunigung des Lebenstempos“ für die Zukunft am negativsten bewertet wird. Am niedrigsten bewertet dies Entwicklung die Gruppe der 41-50 jährigen. Einheitlich wird auch die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ als am positivsten gesehen. Am zuversichtlichsten zeigt sich hierbei die Gruppe der unter 30 jährigen.

b) Zusammenhang mit der Variablen: Geschlecht

Bei der Untersuchung der Fragestellung (6.4.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Bewertung für die nächsten zwei Jahre abhängig vom Geschlecht der Befragten. Auch zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung über die drei Dimensionen der Beschleunigung hinweg.

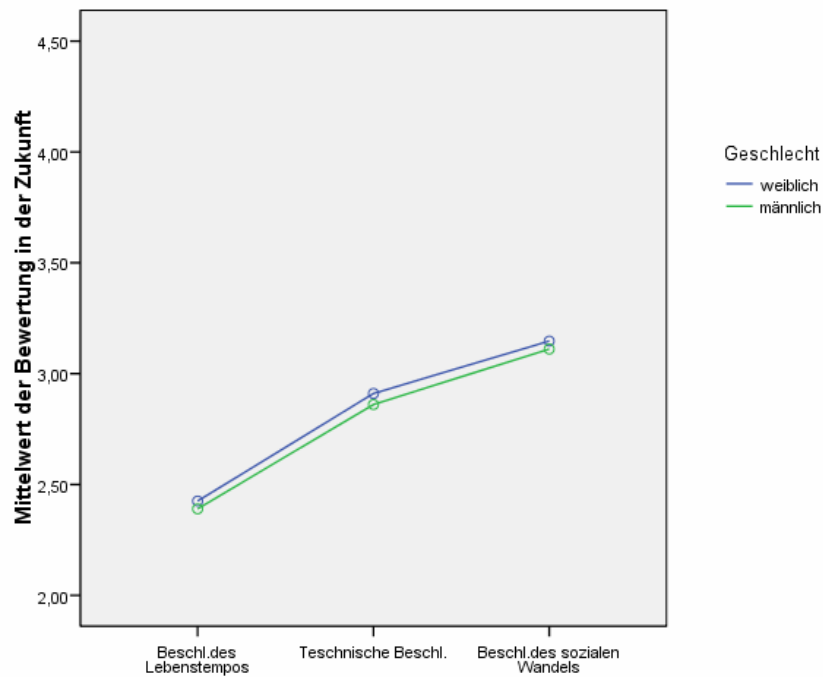


Abbildung 21 : Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Geschlecht, N=235

Grafisch zeigt sich, dass von beiden Geschlechtern wiederum die „Beschleunigung des Lebenstempos“ für die Zukunft am negativsten bewertet wird; für die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ werden neutrale bis positive Entwicklungen erwartet. Frauen zeigen eine leicht positivere Einschätzung für die Zukunft.

c) Zusammenhang mit der Variablen: Bildung

Bei der Untersuchung der Hypothese (7.4.) ergaben sich folgende Resultate :
Es gibt keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Bewertung für die Zukunft abhängig vom Bildungsniveau der MitarbeiterInnen. Jedoch ergibt sich eine signifikante Wechselwirkung zwischen der Variablen Bildung und der Bewertung in den nächsten zwei Jahren über die drei Dimensionen der Beschleunigung hinweg.

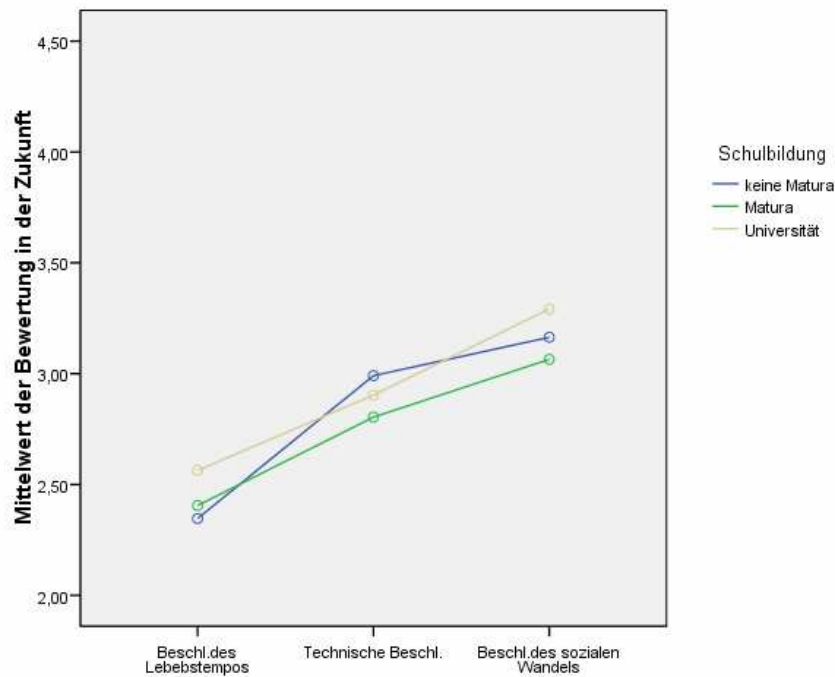


Abbildung 22: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Bildungsstatus, N=237

In der grafischen Veranschaulichung zeigte sich, dass MitarbeiterInnen mit niedrigerem Bildungsniveau die „Beschleunigung des Lebenstempos“ für die zukünftigen zwei Jahre am negativsten bewerten, die „Technische Beschleunigung“ im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen jedoch am positivsten. Man kann also nicht davon ausgehen, dass weniger gebildete Menschen, alle Aspekte der Beschleunigung für die Zukunft negativer sehen. Die „Technische Beschleunigung“ wird von allen drei Gruppen in Zukunft eher neutral bewertet und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ neutral bis positiv.

d) Zusammenhang mit der Variablen: Führungskraft

Bei der Untersuchung der Fragestellung (8.4.) ergaben sich folgende Ergebnisse : Personen mit bzw. ohne Führungsverantwortung unterscheiden sich signifikant hinsichtlich ihrer Bewertung der Beschleunigungsprozesse für die nächsten zwei Jahre. Es zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung.

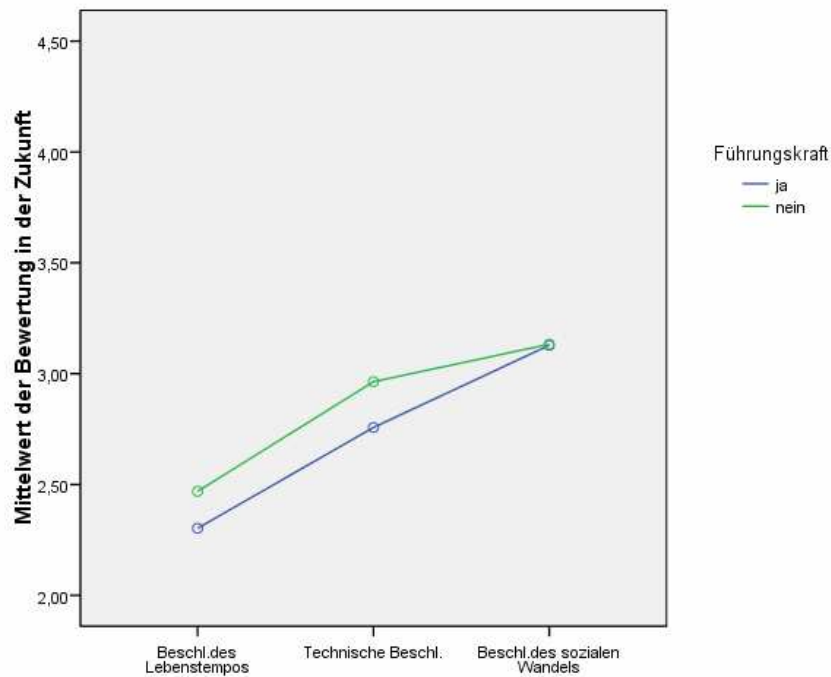


Abbildung 23: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Führungskraft, N=235

Personen mit Führungsverantwortung nehmen an, dass sich die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „Technische Beschleunigung“ in den nächsten zwei Jahren negativer entwickeln wird, als das Personen ohne Führungsverantwortung tun.

e) **Zusammenhang mit der Variablen: Unternehmenszugehörigkeit**

Bei der Untersuchung der Fragestellung (9.4). ergaben sich folgende Resultate: Es zeigt sich kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Bewertung für die Zukunft abhängig von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Auch zeigt sich keine signifikante Wechselwirkung.

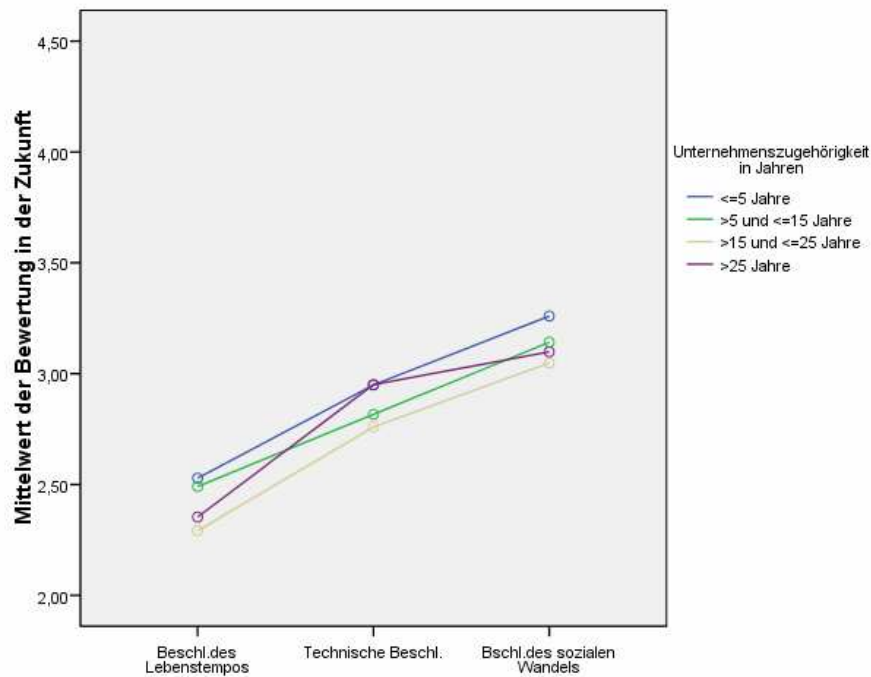


Abbildung 24: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=228

In der grafischen Darstellung zeigt sich, dass MitarbeiterInnen, die weniger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, die Entwicklungen für die Zukunft auf allen drei Dimensionen positiver bewerten, als die übrigen Gruppen. Die negativste Bewertung für alle drei Dimensionen der Beschleunigung für die nächsten zwei Jahre gab die Gruppe derjenigen an, die 15-25 Jahre im Betrieb tätig sind.

10.4 Unterschied in der Bewertung/Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit und Zukunft

Zur Beantwortung der Fragestellungen (3) und (4), nämlich ob es einen Unterschied hinsichtlich der *Wahrnehmung* der Beschleunigung in der Arbeitswelt in der Vergangenheit im Gegensatz zur Zukunft gibt, bzw. ob es einen Unterschied hinsichtlich der *Bewertung* der Beschleunigung in der Arbeitswelt in der Vergangenheit im Gegensatz zur Zukunft gibt, wurde ein T-Test für abhängige Stichproben durchgeführt (Bortz, 2005).

a) Wahrnehmung im Vergleich Vergangenheit und Zukunft

Aufgrund des Vorhandenseins von Mischscores konnte beim Vergleich der Vergangenheit mit der Zukunft bei den Skalen „Beschleunigung des Lebenstempos“ und „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kein sinnvoller Vergleich vorgenommen werden. Möglich war dies nur bei der Skala „Technische Beschleunigung“.

Tabelle 13: Ergebnisse des T-Tests

Effekt	N	T	df	p-Wert	Signifikanz
Technische Beschleunigung	257	0,16	256	0,87	n.signifikant

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, T= T-Wert, df= Freiheitsgrade, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant

Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ ist das Ergebnis nicht signifikant, woraus man schließen kann, dass es keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Wahrnehmung der Technischen Beschleunigung zwischen der Vergangenheit und der Zukunft gibt.

b) Bewertung im Vergleich Vergangenheit und Zukunft

Bei der Bewertung in der Vergangenheit sind die Skalen, die durch die Faktorenanalyse bestimmt wurden, (siehe Pöppel, 2009) einander ähnlicher und konnten somit miteinander verglichen werden.

Tabelle 14: Ergebnisse des T-Tests

Effekt	N	T	df	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos	247	2,31	246	0.022	signifikant
Technische Beschleunigung	252	6,08	251	<0,001	signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels	250	8,79	249	<0,001	signifikant

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, T= T-Wert, df= Freiheitsgrade, p-Wert= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant

Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ sind die Ergebnisse in allen drei Dimensionen signifikant. Die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“, der „Technischen Beschleunigung“ sowie der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ unterscheidet sich signifikant zwischen der Vergangenheit und der Zukunft. Und zwar wird erwartet, dass sich die „Beschleunigung des Lebenstempos“ von der Vergangenheit ($M=2,46$) zur Zukunft ($M=2,39$) negativer entwickeln wird, dass

die „Technische Beschleunigung“ sich in der Zukunft ($M=2,89$) negativer entwickeln wird als in der Vergangenheit ($M=3,15$), und dass auch die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ in Zukunft ($M=3,13$) negativer gesehen wird, als in der Vergangenheit ($M=3,38$).

10.5 Vorhersage von Burnout bzw. Engagement aufgrund der Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit

In folgendem Abschnitt soll eine Antwort auf die Frage gegeben werden, ob durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung *Burnout* bzw. Engagement vorhergesagt werden kann.

Frühere Studien berichten, dass eine Vorhersage hinsichtlich des Ausmaßes an Burnout nicht möglich sei (Dhondt, 1998).

Für die Beantwortung der Fragestellungen (10a), und (10b), ob man durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung in der Vergangenheit Burnout bzw. Engagement vorhersagen kann, wurde das Verfahren der Multiplen linearen Regression verwendet. Die Skala *Burnout* ist in die drei Dimensionen Exhaustion, Cynicism und Professional Efficacy unterteilt. *Exhaustion* misst die emotionale Erschöpfung; *Cynicism* soll die Gleichgültigkeit einer Person bezüglich der Arbeit generell messen und die Skala *Professional Efficacy* erfasst, was für soziale bzw. nicht-soziale Aspekte der Fähigkeiten einer Person in der Arbeit erfasst werden.

Die Dimension *Engagement* besteht aus den Subskalen Vigor, Dedication und Absorption. Dabei beschreibt *Vigor* den Zustand hoher Energie und Ausdauer während der Arbeit, *Dedication* steht für ein Gefühl des Stolzes und dass man bei der Arbeit was Positives bewirkt; Absorption beschreibt das Gefühl, wenn man vor lauter Konzentration auf die Zeit vergisst und sich kaum von der Aufgabe trennen will. (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996).

Für die Zukunft ist es nicht sinnvoll Aussagen zutreffen, da im Fragebogen nur der jetzige Status von Burnout bzw. Engagement erfragt wurde.

Folgende Voraussetzungen wurden immer überprüft (Bortz, 2005):

- metrische Daten
- Normalverteilung der Variablen (grafisch)
- Vorhandensein Linearer Effekte
- Homoskedastizität
- Homogenität der Korrelationen der einzelnen Messwerte

Tabelle 15: Vorhersage Burnout/emot. exhaustion durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: burnout emotional exhaustion N=250	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,920	0,06	0,515	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,920	0,07	0,325	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,132	0,88	0,225	n.signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,332	0,24	0,017	signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,027	0,02	0,738	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,159	0,11	0,117	n.signifikant
F-Wert (ANOVA)				5,212
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				243
p-Wert (ANOVA)				<0,001
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,338
R ²				0,114

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Aufgrund der Signifikanz der ANOVA, können die Ergebnisse global interpretiert werden.

Ein signifikantes Ergebnis zeigt sich bei der Bewertung in der Vergangenheit bei der Dimension „Beschleunigung des Lebenstempos“.

Durch die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“ kann die Variable Burnout/emotional exhaustion vorhergesagt werden. Je positiver MitarbeiterInnen die Beschleunigung des Lebenstempos bewerten, umso eher kommt es zum Gefühl „emotional exhaustion“.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation (R=0,338), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß (R²=0,114), welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

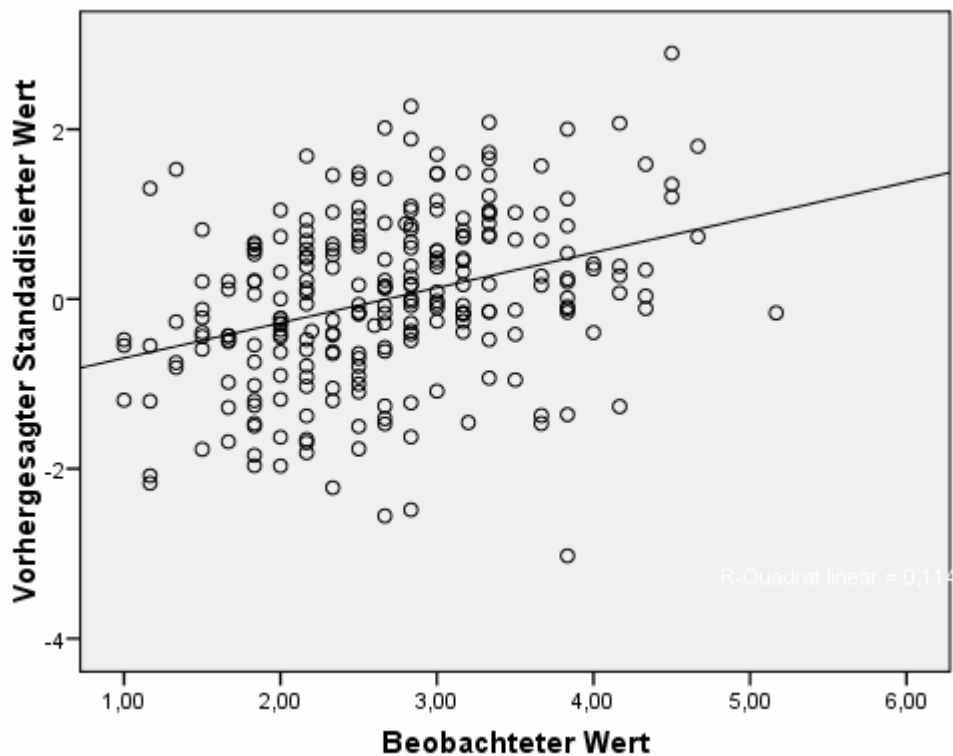


Abbildung 25 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/emot. exhaustion

Tabelle 16 Vorhersage Burnout/cynism durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: burnout cynicism N=250				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,001	0,00	0,993	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,057	0,04	0,636	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,287	0,20	0,009	signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,098	0,07	0,484	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,036	0,03	0,658	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,119	0,08	0,244	n.signifikant
F-Wert (ANOVA)				1,727
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				243
p-Wert (ANOVA)				0,115
Signifikanz (ANOVA)				n.signifikant
R				0,202
R ²				0,041

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0,05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Da die ANOVA nicht signifikant ist, sind die Ergebnisse der Regression nicht interpretierbar.

Tabelle 17: Vorhersage Burnout/professional efficacy durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: burnout professional efficacy N=250				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,325	0,29	0,005	signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,092	0,07	0,341	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,064	0,05	0,466	n.signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,325	0,29	0,004	signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,024	0,02	0,721	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,158	0,13	0,055	n.signifikant
F-Wert (ANOVA)				3,495
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				243
p-Wert (ANOVA)				0,002
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,282
R ²				0,079

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Da die ANOVA signifikant ist, können die Ergebnisse global interpretiert werden. Signifikante Ergebnisse zeigten sich bei der Wahrnehmung in der Vergangenheit bei der „Beschleunigung des Lebenstempos“ und bei der Bewertung „Beschleunigung des Lebenstempos“.

Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“ kann die Variable Burnout/professionel efficacy vorhergesagt werden. Das liefert einen Hinweis darauf, dass je eher man eine Beschleunigung des Lebenstempos wahrnimmt umso eher kann es zu Burnout bezogen auf die Dimension professional efficacy kommen. Andererseits kann es eher zu Burnout bezogen auf die Dimension professional efficacy kommen, wenn man die Beschleunigung des Lebenstempos positiver bewertet.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation (R=0,282), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß (R²=0,079), welche Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

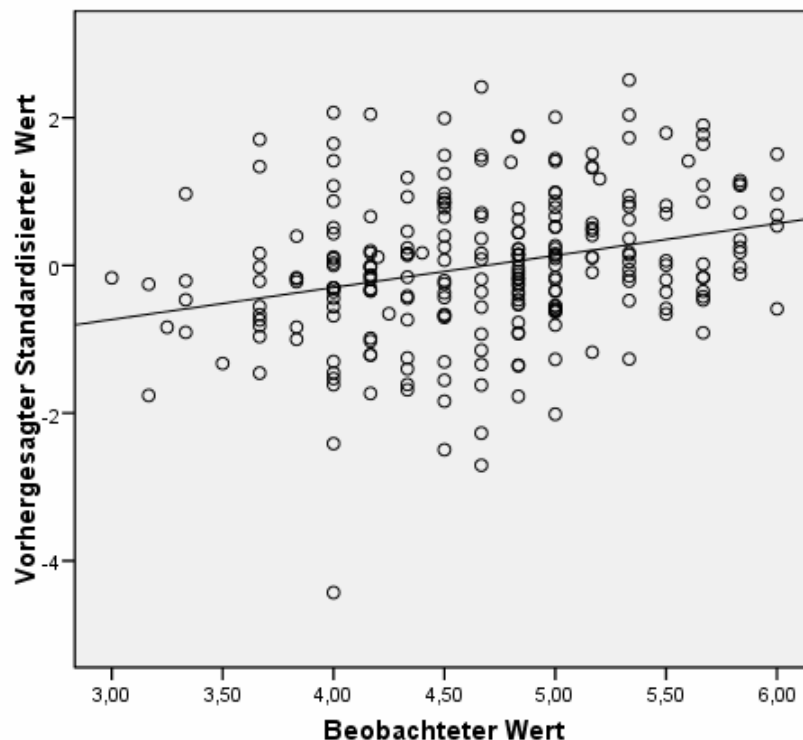


Abbildung 26 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/professional efficacy

Tabelle 18: Vorhersage Burnout/professional gesamt durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: burnout gesamt N=250				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,055	0,04	0,661	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,094	0,07	0,372	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,193	0,15	0,048	signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,239	0,20	0,054	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,031	0,03	0,670	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,147	0,11	0,104	n.signifikant
F-Wert (ANOVA)				3,657
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				243
p-Wert (ANOVA)				0,002
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,288
R ²				0,083

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Da die ANOVA signifikant ist, können die Ergebnisse global interpretiert werden. Ein signifikantes Ergebnis zeigte sich bei der Wahrnehmung in der Vergangenheit bei der „Beschleunigung des sozialen Wandels“.

Durch die Wahrnehmung „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Burnout/gesamt vorhergesagt werden. Dies liefert einen Hinweis darauf, dass je eher eine Beschleunigung des sozialen Wandels wahrgenommen wird, umso eher kann es zu Burnout/Gesamt (Zusammenfassung der Skalen: Exhaustion, Cynicism und Professional Efficacy) kommen.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation ($R=0,288$), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß ($R^2=0,083$) welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

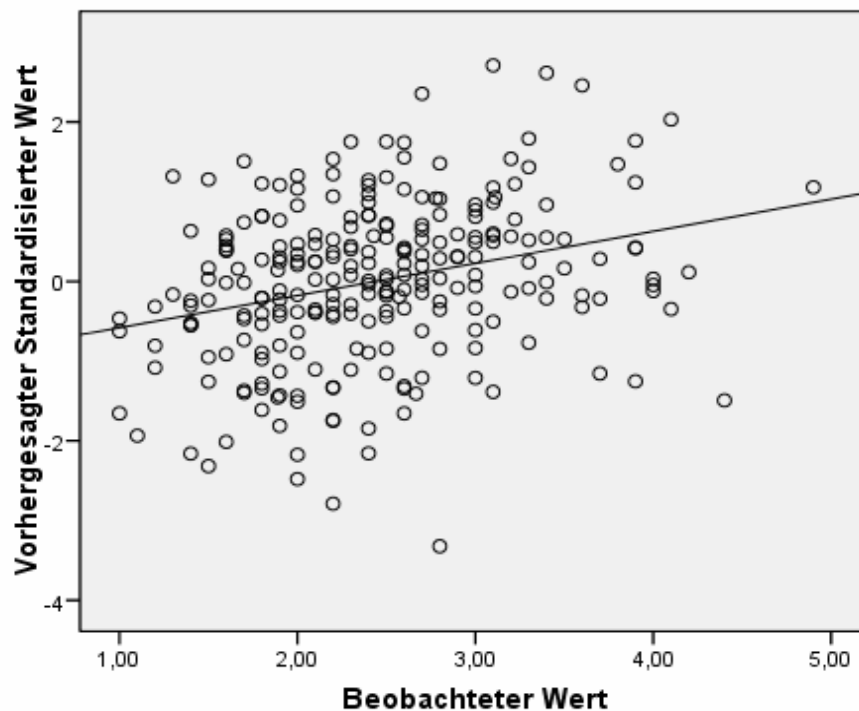


Abbildung 27 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/gesamt

Tabelle 19 Vorhersage Engagement/Vigor durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: engagement vigor N=245				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,122	0,06	0,533	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,405	0,18	0,015	signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,168	0,08	0,266	n.signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,165	0,09	0,392	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,049	0,03	0,661	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,554	0,27	<0,001	signifikant
F-Wert (ANOVA)				5,563
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				238
p-Wert (ANOVA)				<0,001
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,351
R ²				0,123

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Da die ANOVA signifikant ist, können die Ergebnisse global interpretiert werden. Signifikante Ergebnisse zeigen sich bei der Wahrnehmung mit der Dimension „Technische Beschleunigung“ bzw. Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ .

Durch die Wahrnehmung der „Technischen Beschleunigung“ und der Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Vigor vorhergesagt werden. Dies lässt vermuten, dass, je eher die Technische Beschleunigung wahrgenommen wird, umso eher kommt es zu Engagement bezogen auf die Subskala Vigor. Und je positiver die Beschleunigung des sozialen Wandels bewertet wird umso eher kommt es zu Engagement bezogen auf die Subskala Vigor.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation (R=0,351), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß (R²=0,123), welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

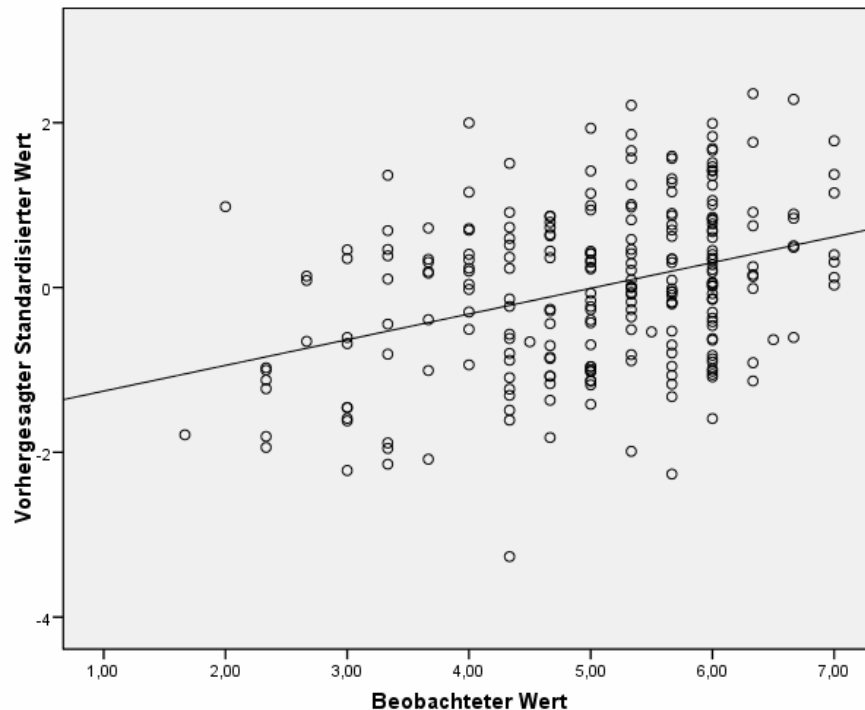


Abbildung 28 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Vigor

Tabelle 20 Vorhersage Engagement/Dedication durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: engagement dedication N= 243				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,096	0,04	0,656	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,171	0,07	0,344	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,517	0,23	0,002	signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,340	0,16	0,107	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,110	0,06	0,367	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,487	0,21	0,002	signifikant
F-Wert (ANOVA)				5,831
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				236
p-Wert (ANOVA)				<0,001
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,359
R ²				0,129

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Aufgrund der Signifikanz der ANOVA, können die Ergebnisse global interpretiert werden.

Signifikante Ergebnisse zeigen sich bei der Wahrnehmung bzw. mit der Bewertung bei der Dimension „Beschleunigung des sozialen Wandels“ .

Durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Dedication vorhergesagt werden.

Dies liefert einen Hinweis darauf, dass, je eher eine Beschleunigung des sozialen Wandels wahrgenommen wird, und umso eher dieser positiver bewertet wird, es zu vermehrtem Engagement bezogen auf die Subskala Dedication kommt.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation ($R=0,359$), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß ($R^2=0,129$), welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

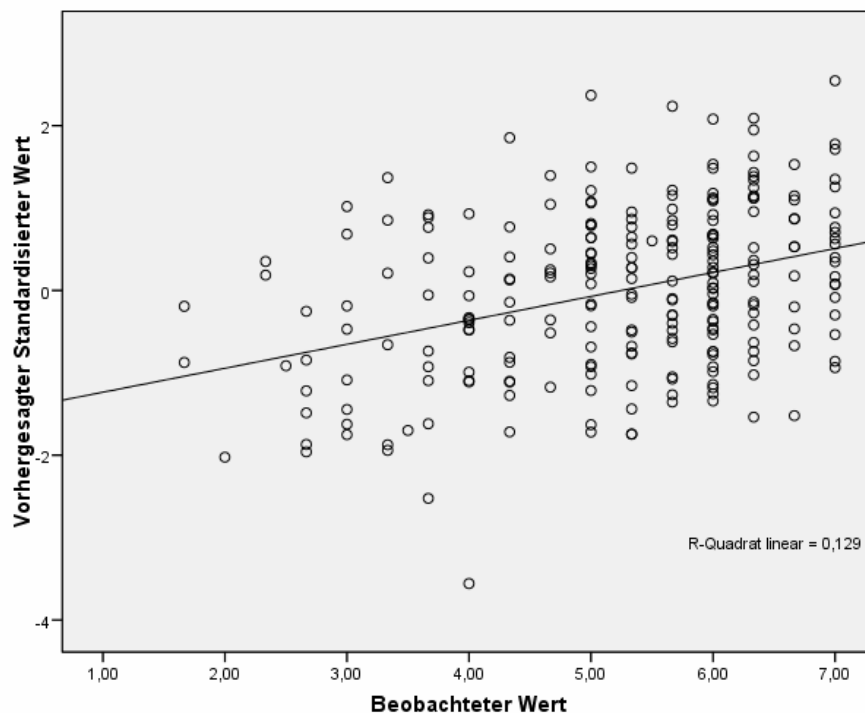


Abbildung 29 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Dedication

Tabelle 21 Vorhersage Engagement/Absorption durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: engagement absorption N=241	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,119	0,25	0,629	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,259	0,20	0,199	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,376	0,19	0,044	signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,256	0,24	0,291	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,085	0,14	0,533	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,557	0,17	0,001	signifikant
F-Wert (ANOVA)				4,408
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				234
p-Wert (ANOVA)				<0,001
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,319
R ²				0,102

Anmerkungen. N= Stichprobengröße, df= Anzahl d.Freiheitsgrade, p= Werte kleiner oder gleich 0.05% gelten als signifikant, R= erklärte Varianz der Vorhersage, R²= Bestimmtheitsmaß/Güte der Vorhersage

Aufgrund der Signifikanz der ANOVA, können die Ergebnisse global interpretiert werden.

Signifikante Ergebnisse zeigen sich bei der Wahrnehmung bzw. der Bewertung bei der Dimension „Beschleunigung des sozialen Wandels“. Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Absorption vorhergesagt werden.

Das liefert einen Hinweis darauf, dass, je eher eine Beschleunigung des sozialen Wandels wahrgenommen wird, und umso eher diese positiv bewertet wird, es zu vermehrtem Engagement bezüglich dem Gefühl „Absorption“ kommt.

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation (R=0,319), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß (R²=0,102) welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

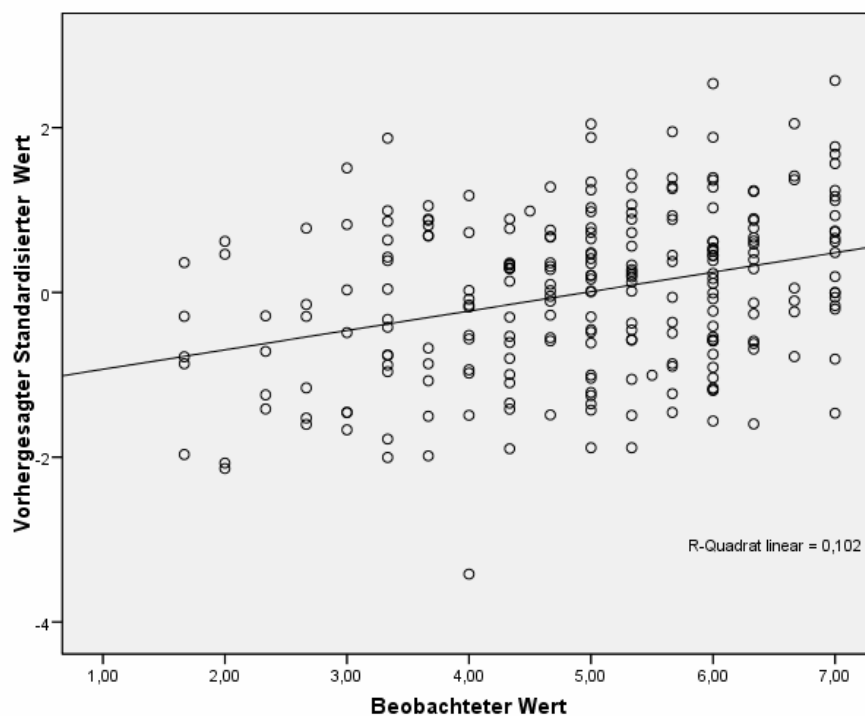


Abbildung 30 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Absorption

Tabelle 22 Vorhersage Engagement/Gesamt durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung

Abhängige Variable: engagement gesamt N=241				
	B	Beta	p-Wert	Signifikanz
Beschleunigung des Lebenstempos (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,015	0,01	0,943	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Wahrnehmung in Vergangenheit)	0,294	0,13	0,082	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Wahrnehmung Vergangenheit)	0,330	0,16	0,035	signifikant
Beschleunigung des Lebenstempos (Bewertung in Vergangenheit)	0,219	0,11	0,281	n.signifikant
Technische Beschleunigung (Bewertung in Vergangenheit)	0,074	0,04	0,516	n.signifikant
Beschleunigung des sozialen Wandels (Bewertung in Vergangenheit)	0,565	0,27	<0,001	signifikant
F-Wert (ANOVA)				5,922
df1 (ANOVA)				6
df2 (ANOVA)				234
p-Wert (ANOVA)				<0,001
Signifikanz (ANOVA)				signifikant
R				0,363
R ²				0,132

Da die ANOVA signifikant ist, können die Ergebnisse global interpretiert werden. Signifikante Ergebnisse zeigen sich bei der Wahrnehmung bzw. der Bewertung bei der Dimension „Beschleunigung des sozialen Wandels“ .

Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/gesamt vorhergesagt werden. Dies bedeutet: Je mehr die MitarbeiterInnen meinen, dass die Beschleunigung des sozialen Wandels gestiegen ist, und umso positiver sie dies bewerten, desto eher führt das zu Engagement/ gesamt (Zusammengesetzt aus den drei Subskalen Vigor, Dedication und Absorption).

Zu bemängeln ist die geringe Korrelation ($R=0,363$), sowie das geringe Bestimmtheitsmaß ($R^2=0,132$) welches Maße sind, die für die Güte der Vorhersage sprechen.

Die grafische Veranschaulichung zeigt die Regressionsgerade der vorhergesagten und beobachteten Werte. Da es einige Residuen gibt, ist die Vorhersage kritisch zu betrachten.

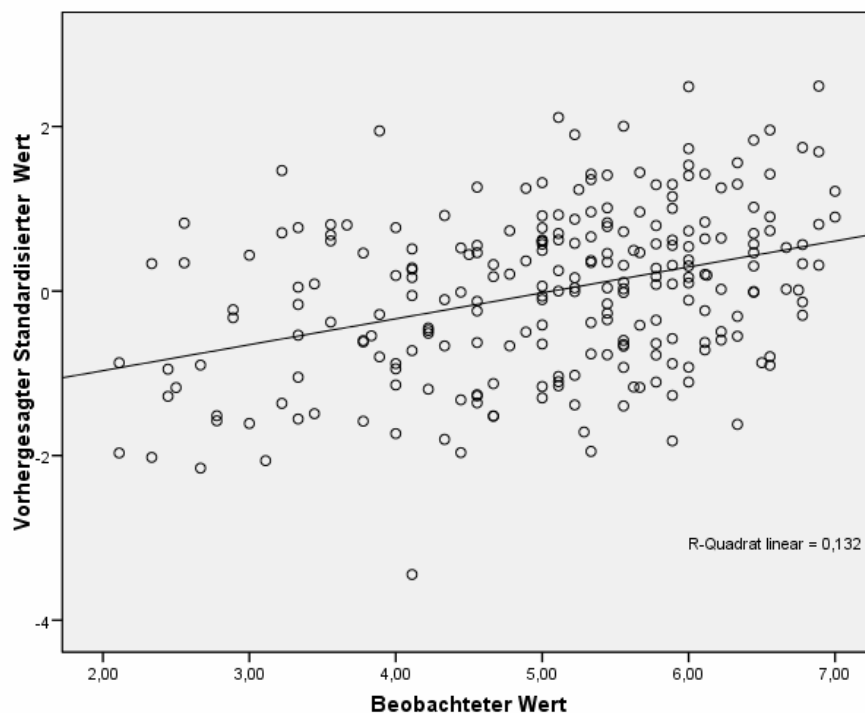


Abbildung 31 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Gesamt

10.6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der MANOVA, der T-Tests und der Regressionsanalyse verkürzt zusammengefasst.

Zuerst werden Antworten darauf gegeben, welchen Einfluss demographische Variablen auf die Wahrnehmung bzw. Bewertung in Vergangenheit bzw. Zukunft über die drei Dimensionen der Beschleunigung ausüben.

- Wahrnehmung in der Vergangenheit

Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ zeigt sich ein signifikanter Haupteffekt dahingehend, dass sich die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Arbeitswelt, im Bezug auf die drei Skalen „Technische Beschleunigung“, „Beschleunigung des sozialen Wandels“ und „Beschleunigung des Lebenstempos“ signifikant voneinander unterscheidet.

Betrachtet man die unabhängige Variable (UV) *Alter* global, zeigt sich, dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschleunigung ausübt.

Am auffälligsten voneinander unterscheidet sich die Wahrnehmung der „31-40 jährigen“ von der Gruppe der über „41-50 jährigen“ und der Gruppe der „über 51 jährigen“. Am intensivsten wird von allen Altersgruppen die „Technische Beschleunigung“ wahrgenommen. Am deutlichsten zeigt sich dieser Effekt bei der älteren Generation der über 51 jährigen. Die Wahrnehmung der 41-50 jährigen unterscheidet sich vom restlichen Teil der Stichprobe dahingehend, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ vermehrt wahrgenommen wird. Der Teil der über 51 jährigen wiederum nimmt am ehesten die „technische Beschleunigung“ und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ wahr.

Die Wahrnehmung in der Vergangenheit unterscheidet sich mit einem α von 0,06 tendenziell, abhängig vom *Bildungsniveau*. Es zeigt sich, dass MitarbeiterInnen ohne Matura (zusammengefasst wurde Pflichtschule/Hauptschule, Pflichtschule mit Lehre und Fachschule/Handelsschule) die Beschleunigung auf allen drei Dimensionen vermehrt wahrnehmen. Am gravierendsten unterscheiden sich die beiden Gruppen Universität ($M = 3,9$) und keine Matura ($M = 4,1$). Von allen drei Gruppen wird die „Technische Beschleunigung“ am deutlichsten wahrgenommen.

Führungskraft als (UV) alleine betrachtet hat einen signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit. Personen mit Führungsverantwortung nehmen die Beschleunigung auf allen drei Dimensionen vermehrt wahr, wobei die „Technische Beschleunigung“ für die Betroffenen, am ehesten gestiegen ist.

Die (UV) *Unternehmenszugehörigkeit* hat global einen signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit. Je länger sich jemand im Unternehmen befindet, umso eher nimmt er Beschleunigungen in der Arbeitswelt wahr.

- ***Bewertung in der Vergangenheit***

Die Bewertung in der Vergangenheit unterscheidet sich signifikant zwischen den drei Dimensionen der Beschleunigung, bei einem Signifikanzniveau von 5 %.

Ob sich jemand in einer Führungsposition befindet oder nicht hat einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung in der Vergangenheit.

Es zeigt sich, dass Personen in einer Führungsposition die Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein positiver bewerten.

Zu beobachten ist eine signifikante Wechselwirkung zwischen der UV *Bildung* und der Bewertung in der Vergangenheit. Alle drei Gruppen, „keine Matura“; „Matura“; „Universität“, beurteilen die Dimension „Beschleunigung des Lebenstempos“ durchwegs am negativsten. Der Teil der Stichprobe mit Universitätsabschluss bewertet die „Technische Beschleunigung“ am negativsten, wogegen diese Gruppe die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am positivsten sieht.

Es zeigt sich eine signifikante Wechselwirkung zwischen der UV *Dauer der Unternehmenszugehörigkeit* mit der Bewertung der Beschleunigung über die drei Dimensionen hinweg. Je länger die Personen im Unternehmen tätig sind, umso positiver bewerten sie die „Technische Beschleunigung“. Doch von allen vier Gruppen bewertet die Gruppe derjenigen, die über 25 Jahre im Unternehmen sind, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am wenigsten positiv. Diejenigen MitarbeiterInnen die weniger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, bewerten die „Technische Beschleunigung“ am negativsten.

- **Wahrnehmung in der Zukunft**

Es zeigt sich, bei einem Signifikanzniveau von $\alpha=5\%$, dass es allgemein einen Unterschied der Wahrnehmung in der Zukunft zwischen den drei Dimensionen der Beschleunigung gibt.

Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihrer Wahrnehmung der Beschleunigung in der Zukunft. Frauen denken, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „technische Beschleunigung“ eher steigen wird, als Männer.

Bei der dritten Dimension „Zeit“⁴ sind sich die Geschlechter einig: beide nehmen wahr, dass die Zeit, die sie für die Arbeit zur Verfügung haben, dazu gehören Gespräche mit Kunden und MitarbeiterInnen, etwas sinken wird.

Die zukünftige Wahrnehmung von MitarbeiterInnen unterscheidet sich signifikant abhängig vom *Bildungsniveau*. Personen mit niedrigerer Bildung, erwarten für die Zukunft, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ und die „Technische Beschleunigung“ mehr steigen wird, als dies Personen mit Universitätsabschluss tun.

.

⁴ Aus der Faktorenanalyse (siehe Diplomarbeit „Die Konstruktion eines Fragebogens zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt“, Pöpl 2009) ergab sich bei der Wahrnehmung in der Zukunft ein neuer Mischfaktor, genannt „Zeit“. Der Inhalt dieser Skala beschränkt sich laut der vorher durchgeführten Faktorenanalyse nicht mehr rein auf die Technische Beschleunigung.

- **Bewertung für die Zukunft**

Es zeigt sich, dass sich die Bewertung in der Zukunft signifikant zwischen den drei Dimensionen der Beschleunigung, bei einem Signifikanzniveau von 5 %, unterscheidet.

Personen mit bzw. ohne *Führungsverantwortung* unterscheiden sich signifikant hinsichtlich ihrer Bewertung der Beschleunigungsprozesse für die nächsten zwei Jahre. Personen mit Führungsverantwortung nehmen an, dass sich die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „Technische Beschleunigung“ in den nächsten zwei Jahren negativer entwickeln wird, als Personen ohne Führungsverantwortung dies tun.

Zwischen der Variablen *Bildung* und der Bewertung in den nächsten zwei Jahren ergibt sich eine signifikante Wechselwirkung über die drei Dimensionen der Beschleunigung hinweg. MitarbeiterInnen mit niedrigerem Bildungsniveau der Gruppe „ohne Matura“ bewerten die „Beschleunigung des Lebenstempos“ für die zukünftigen zwei Jahre am negativsten. Die „Technische Beschleunigung“ wird von allen drei Gruppen(„keine Matura“, „Matura“, „Universität“) in Zukunft eher neutral bewertet, und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ neutral bis positiv.

Die *gegenwärtige Wahrnehmung bzw. die Bewertung* der Beschleunigung in der Arbeitswelt hängt mit der *zukünftigen* folgendermaßen zusammen:

Hinsichtlich der Wahrnehmung der Technischen Beschleunigung gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen der Vergangenheit und der Zukunft.

Bei der Bewertung der Beschleunigung sind die Ergebnisse auf allen drei Dimensionen signifikant. Die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“, der „Technischen Beschleunigung“ sowie der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ unterscheidet sich signifikant zwischen der Vergangenheit und der Zukunft. Es wird erwartet, dass sich die „Beschleunigung des Lebenstempos“ von der Vergangenheit zur Zukunft negativer entwickeln wird; dass die „Technische Beschleunigung“ sich in der Zukunft negativer entwickeln wird als in der Vergangenheit, und dass auch die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ in Zukunft negativer gesehen wird, als in der Vergangenheit.

Bei der Regressionsanalyse, die die Fragestellung prüfte, ob durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung *Burnout* bzw. Engagement vorhergesagt werden kann, ergaben sich folgende Resultate:

Bezogen auf die drei Subskalen von „Burnout“ (Exhaustion, Cynicism und Professional Efficacy) sowie der zusammengefassten Skala „Burnout gesamt“ lassen sich folgende Vorhersagen treffen:

Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“ kann die Variable Burnout/personal efficacy vorhergesagt werden.

Durch die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“ kann die Variable Burnout/emotional exhaustion vorhergesagt werden.

Durch die Wahrnehmung „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Burnout/gesamt vorhergesagt werden.

Hinsichtlich der drei Subskalen von Engagement (Vigor, Dedication und Absorption) sowie der zusammengefassten Skala „Engagement gesamt“ ergeben sich folgende Ergebnisse:

Durch die Wahrnehmung der „Technischen Beschleunigung“ und der Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Vigor vorhergesagt werden. Durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Dedication vorhergesagt werden. Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/Absorption vorhergesagt werden.

Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable Engagement/gesamt vorhergesagt werden.

11. *Diskussion*

Im folgenden Abschnitt soll die Arbeit kritisch hinterfragt werden. Zum einen werden die Ergebnisse diskutiert, wobei versucht wird, eine Verbindung zwischen den wichtigsten Resultaten dieser Studie und Ergebnissen aus der Literatur herzustellen, zum anderen wird auf positive sowie auf negative Aspekte des Fragebogens und der Ergebnisse eingegangen. Auch statistische Überlegungen zu den Ergebnissen werden miteinbezogen. Letztendlich sollen Anstöße für weitere Entwicklungen gegeben werden.

Die Hauptfragestellung dieser Arbeit, ob eine Beschleunigung in der Arbeitswelt wahrgenommen wird und ob es mit dem eigens konstruierten Fragebogen „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ möglich ist, die drei von Rosa 2005, festgelegten Dimensionen der Beschleunigung zu erfassen, konnte wie folgt beantwortet werden.

Bei der deskriptiven Analyse stellte sich heraus, dass die „Technische Beschleunigung“ wie das Ausmaß an Dokumentation, die Anzahl an E-Mails und das Ausmaß an Informationen, von den MitarbeiterInnen am intensivsten *wahrgenommen* wird. Bezogen auf die *Bewertung* der Beschleunigung wurde die Anzahl der Dinge, die gleichzeitig zu erledigen sind und der Termindruck, Items die beide der Skala „Beschleunigung des Lebenstempos“ zuzuordnen sind, sowie die Zeit, die man zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen zu Verfügung hat, der Skala „sozialer Wandel“ zugehörig, am negativsten bewertet. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass Menschen im Arbeitsalltag zwar vermehrt die „technische Beschleunigung“ wahrnehmen, diese Entwicklung aber eher als Ressource anstatt einer Belastung gesehen wird. Belastender und möglicherweise zu negativen Konsequenzen führende Entwicklungen werden dahingehend eher im Bereich der „Beschleunigung des Lebenstempos“ und der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ gesehen.

Bezogen auf Unterschiede hinsichtlich der Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigung in der *Vergangenheit und der Zukunft* stellte sich heraus, dass es hinsichtlich der Wahrnehmung keine signifikanten Unterschiede zwischen der Vergangenheit und der Zukunft gibt. Dies könnte aber auch auf die geringe

Möglichkeit der Vergleichbarkeit der drei Skalen aufgrund des Vorhandensein von Mischscores zurückzuführen sein.

Im Gegenzug dazu konnte bei der Bewertung festgestellt werden, dass sich diese. signifikant in der Vergangenheit und der Zukunft in allen drei Dimensionen, sprich der „Beschleunigung des Lebenstempos“, der „Technischen Beschleunigung“ sowie der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ unterscheidet.

Im Detail wird erwartet, dass sich die „Beschleunigung des Lebenstempos“ von der Vergangenheit zur Zukunft negativer entwickeln wird, dass die „Technische Beschleunigung“ sich in der Zukunft negativer entwickeln wird als in der Vergangenheit, und dass auch die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ in Zukunft negativer gesehen wird, als in der Vergangenheit.

Dementsprechend lässt sich feststellen, dass Menschen momentan eine negative Zukunftsansicht gegenüber Entwicklungen in der Arbeitswelt auf allen Ebenen der Beschleunigung haben. Auch Gospel kam 2003 zu dem Ergebnis, dass die Angst vor zukünftigen Entwicklungen zunimmt. Für weitere Studien wäre es wichtig herauszufinden, wie man diesen negativen Einstellungen der MitarbeiterInnen entgegenwirken kann, bzw. schon im vorhinein präventiv verhindern könnte.

Auch wurde der Einfluss *demografischer Variablen* wie Alter, Geschlecht, Bildung, Position im Unternehmen und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, auf die Wahrnehmung und Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit sowie in der Zukunft untersucht. Da die Ergebnisse sehr komplex und umfangreich sind, wird in diesem Teil der Arbeit nur auf die ausschlaggebendsten Resultate genauer eingegangen.

Bezüglich *Alterseffekten* kam die vorliegende Arbeit zu den Ergebnissen, dass die unabhängige Variable Alter global einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit ausübt. Am auffälligsten ist, dass die Gruppe der über 51 jährigen die „technische Beschleunigung“ und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am stärksten wahrnimmt. Dies legt die Vermutung nahe, dass mit zunehmendem Alter Beschleunigungen in der Arbeitswelt, besonders im Bereich der „technische Beschleunigung“ und der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ vermehrt wahrgenommen werden. Der Grund dafür könnte

meiner Meinung nach eine erhöhte Sensibilität für Veränderungen im höheren Alter aufgrund des Vorsprungs an Erfahrung im Berufsalltag sein.

Betrachtet man andere Forschungsergebnisse, die die Variable Alter miteinbezogen, kamen auch andere Autoren zu dem Schluss, dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Zufriedenheit mit der Arbeit hat (Hurley et al., 2007). Darüber, wie sich das Alter auf die Bewertung der Beschleunigung auswirkt, konnten nur tendenzielle Aussagen getroffen werden, da das Alter in dieser Studie keinen signifikanten Effekt auf die Bewertung in der Zukunft und in der Vergangenheit hatte. In anderen Studien zeigte sich aber auch dahingehend ein Effekt: Beschäftigte sind mit zunehmendem Alter weniger bereit sind, sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt abzufinden (Blackwell & O`Connell, 2003).

In der vorliegenden Studie zeigten sich signifikante *Geschlechtsunterschiede* bei der Wahrnehmung der Beschleunigung in der Zukunft: Frauen denken, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie die „technische Beschleunigung“ eher steigen wird als dies Männer tun. Bei der dritten Dimension „Zeit“ sind sich die Geschlechter einig: Beide nehmen wahr, dass die Zeit, die sie für die Arbeit zur Verfügung haben, etwas sinken wird.

In der Literatur wurden Ergebnisse gefunden, die darauf hinweisen, dass es wichtig ist, Einstellungen bezüglich der sich ständig ändernden Arbeitsbedingungen getrennt für Frauen und Männer zu untersuchen. Man kam zu dem Resultat, dass sich Frauen eher von den Veränderungen der Arbeitsbedingungen negativ beeinflusst fühlen, die Unterschiede jedoch vergleichsweise gering ausfallen. (Karasek et al. 1998).

Härenstam et al. (1998) befragten 104 Männer und 104 Frauen über positive und negative Entwicklungen in der Arbeitswelt, wobei Männer und Frauen ähnliche Ansichten über verschiedenen Änderungen hatten, sich die Frauen von den Änderungen aber mehr betroffen fühlten.

Dies legt die Erkenntnis nahe, dass Frauen auf Beschleunigungen, besonders im Bereich der „Beschleunigung des Lebenstempos“ sowie der „technische Beschleunigung“ sensibler reagieren und sich möglicherweise auch mehr betroffen fühlen. Eine mögliche evolutionsbiologische Theorie, die diesen Geschlechtsunterschied erklären könnte, basiert drauf, dass Frauen im allgemeinen hellhöriger sind, da sie verantwortlich für den Nachwuchs sind, und sich flexibel an wechselnde Umweltbedingungen anpassen müssen (Bischof-Köhler, 1989).

Unterschiede bezüglich des *Bildungsniveaus* der befragten Personen zeigten sich in der vorliegenden Arbeit folgendermaßen: die Wahrnehmung der Beschleunigung in der Vergangenheit unterscheidet sich abhängig vom Bildungsniveau, mit einem α von 0,06, tendenziell voneinander. Tendenziell zeigt sich, dass MitarbeiterInnen ohne Matura (zusammengefasst wurde Pflichtschule/Hauptschule, Pflichtschule mit Lehre und Fachschule/Handelsschule) die Beschleunigung in allen drei Dimensionen vermehrt wahrnehmen. Am gravierendsten unterscheiden sich die beiden Gruppen „Universität“ und „keine Matura“.

Weiters zeigten sich signifikante Wechselwirkungen bei der Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit sowie in der Zukunft. Bei der Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit zeigte sich folgendes Bild: alle drei Bildungsgruppen (keine Matura, Matura, Universität) beurteilen die Dimension „Beschleunigung des Lebenstempos“ durchwegs am negativsten. Der Teil der Stichprobe mit Universitätsabschluss bewertet die „Technische Beschleunigung“ am negativsten, wogegen diese Gruppe die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am positivsten sieht.

Die Wechselwirkung der Bewertung der Beschleunigung in der Zukunft stellte sich folgendermaßen dar: MitarbeiterInnen mit niedrigerem Bildungsniveau bewerten die „Beschleunigung des Lebenstempos“ für die zukünftigen zwei Jahre am negativsten, die „Technische Beschleunigung“ im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen jedoch am positivsten. Man kann also nicht davon ausgehen, dass weniger gebildete Menschen alle Aspekte der Beschleunigung für die Zukunft negativer sehen.

Die „Technische Beschleunigung“ wird von allen drei Gruppen in Zukunft eher neutral bewertet und die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ neutral bis positiv.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, je niedriger der Bildungsstatus ist, umso eher eine Beschleunigung auf allen drei Dimensionen wahrgenommen wird. Bei der Bewertung der Beschleunigung für die Zukunft sind jedoch Wechselwirkungen zu beobachten. Dementsprechend müssen hier weitere Variablen berücksichtigt werden.

Blackwell & O`Connell kamen 2003 ebenfalls zu dem Schluss, dass der *Bildungsstatus* insofern eine Rolle spielt, dass Menschen mit höherer Bildung Veränderungen eher akzeptieren können. Auch andere Autoren kamen zum Resultat, dass, wenn man die Einstellung von Menschen ihrer Arbeit gegenüber betrachtet, die Zufriedenheit mit der Arbeit vom Bildungsniveau der Betroffenen abhängt. Leute mit

niedrigerer Bildung sind eher unzufrieden mit ihrer Arbeit, wohingegen Menschen mit dem höchsten Bildungsabschluss weit zufriedener als der Durchschnitt sind (Hurley et al., 2007).

Ein Grund für dieses Ergebnis könnte meiner Meinung nach sein, dass Wissen, sprich Bildung, das Gefühl gibt mehr Kontrolle über Entwicklungen, die um einen herum geschehen, zu haben. Deshalb haben höher gebildete Menschen möglicherweise ein größeres Repertoire an Ressourcen und Vergleichsmöglichkeiten, wie sie mit Veränderungen in der Arbeitswelt umgehen. Dementsprechend bewerten sie die Beschleunigungsprozesse auch positiver. Denn Unwissen, also ein geringerer Bildungsstatus kann zu einem Gefühl der Ungewissheit, der Hilflosigkeit und Angst führen. Legt man diese Ergebnisse auf die globale Ebenen um, zeigt sich dieses Phänomen auch in der Polarisierung zwischen arm und reich bzw. gebildet und weniger gebildet und zwischen den westlichen Industriestaaten und der dritten Welt. Dort, wo die Menschen in ärmlicheren Verhältnissen leben und weniger Zugang zu Bildungsinstitutionen haben, wird auch vermehrt Ungewissheit über Beschleunigungen wie dem technologischen Fortschritt herrschen (Menzel, 1992).

Auch ob sich eine Person in einer *Führungsposition* befindet oder nicht hat einen Einfluss auf die Wahrnehmung und die Bewertung der Beschleunigung in der Vergangenheit. Personen mit Führungsverantwortung nehmen die Beschleunigung in allen drei Dimensionen vermehrt wahr, wobei die „Technische Beschleunigung“ für die Betroffenen, am ehesten gestiegen ist. Weiters zeigt sich, dass Personen in einer Führungsposition die Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein positiver bewerten. In anderen Studien wurde der Effekt ebenfalls bestätigt, dass es einen Unterschied macht, in welcher Beschäftigungssituation man sich befindet: Personen, die sich in höheren Positionen befinden, scheinen die Veränderungen eher gut zu heißen (Blackwell & O'Connell, 2003).

Dies könnte daran liegen, dass Menschen in einer Führungsposition eher zu internen Kontrollüberzeugungen neigen (Yukl, 1998) und Beschleunigungsprozesse daher positiver bewerten.

Auch ist es die Aufgabe einer Führungsperson, auf wechselnde Umweltbedingungen zu reagieren. Das könnte meiner Meinung nach auch eine Erklärung für die vermehrte Wahrnehmung der Beschleunigung sein.

Schließlich hatte auch die Tatsache, *wie lange* sich ein/e MitarbeiterInn im Unternehmen befindet einen signifikanten Effekt drauf, wie die Beschleunigung in der Vergangenheit wahrgenommen und bewertet wird.

Es zeigt sich, dass, je länger die MitarbeiterInnen im Unternehmen tätig sind, umso eher wird eine Beschleunigung in der Arbeitswelt allgemein wahrgenommen. Am ehesten hat für diejenigen, die länger als fünf Jahre im Unternehmen tätig sind die „Technische Beschleunigung“ zugenommen. Nur die Gruppe derjenigen Personen, die kürzer als fünf Jahre im Unternehmen tätig sind, nehmen vermehrt die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ wahr.

Es ergibt sich eine signifikante Wechselwirkung der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit mit der Bewertung der Beschleunigung über die drei Dimensionen der Beschleunigung hinweg. Die „Beschleunigung des Lebenstempos“ wird von allen MitarbeiterInnen unabhängig von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen am negativsten bewertet. Je länger die Personen im Unternehmen tätig sind, umso positiver bewerten sie die „Technische Beschleunigung“. Hier könnte es aber auch Korrelationen mit dem Alter geben, wodurch dieser Effekt wiederum durch die vermehrte Erfahrung der Arbeitnehmer erklärt werden könnte.

Von allen vier Gruppen(weniger als 5 Jahre, 5-15 Jahre, 15-25 Jahren, länger als 25 Jahre) bewertet die Gruppe derjenigen, die über 25 Jahre im Unternehmen sind, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ am wenigsten positiv. Diejenigen MitarbeiterInnen, die weniger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, bewerten die „Technische Beschleunigung“ am negativsten die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ jedoch am positivsten.

Also bewerten Menschen, die länger im Arbeitsleben stehen, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ negativer als die diejenigen tun, die weniger als fünf Jahre arbeiten. Möglicherweise sind Neuankömmlinge in der Arbeitswelt noch offener und flexibler, als dies MitarbeiterInnen sind, die schon jahrelang nach gewissen Strukturen und Normen arbeiten. Die negative Bewertung der „Technische Beschleunigung“ seitens der neuen Mitarbeiter könnte meiner Meinung nach daran liegen, dass sie sich an wechselnde Technologien z.B. das Erlernen des Umgangs mit neuen Medien direkt nach ihrer Ausbildung noch nicht gewöhnt haben.

Bei der Regressionsanalyse, die die Fragestellung prüfte, ob durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung *Burnout* bzw. Engagement vorhergesagt werden kann ergaben die wichtigsten Resultate, dass sich durch die Wahrnehmung „Beschleunigung des sozialen Wandels“ die Variable *Burnout*/gesamt (zusammengesetzt aus: Exhaustion, Cynicism und Professional Efficacy) vorhergesagt werden.

Durch die Wahrnehmung bzw. die Bewertung der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ kann die Variable *Engagement*/gesamt (zusammengesetzt aus: Vigor, Dedication und Absorption) vorhergesagt werden.

Jedoch sind die Ergebnisse kritisch zu hinterfragen, da das Bestimmtheitsmaß, welches für die Güte der Vorhersage spricht bei allen Ergebnissen recht gering ausfällt. In früheren Studien wurde geschildert, dass eine Vorhersage hinsichtlich des Ausmaßes an *Burnout* nicht möglich sei (Dhondt, 1998).

Zu den Ergebnissen ist aus statistischer Sicht als Kritikpunkt zu nennen, dass das Verfahren der zweifaktoriellen Varianzanalyse auch bei Verletzung einer der Voraussetzungen angewendet wurde, da es kein mögliches Ersatzverfahren gibt. Weiters ist der Zusammenhang bei der Regression nicht linear, doch wiederum gibt es für die multiple lineare Regression kein parameterfreies Verfahren.

Bei der Untersuchung der Fragestellung, ob es einen Unterschied hinsichtlich der Wahrnehmung bzw. Bewertung zwischen der Zukunft und der Vergangenheit gibt, konnte keine Aussage über die Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen den Skalen „Beschleunigung des Lebenstempos“ und „Beschleunigung des sozialen Wandels“ getroffen werden, da sich diese beiden Skalen aufgrund der Ergebnisse der Faktorenanalyse aus unterschiedlichen Items zusammensetzen.

Bei allen Aussagen über die zukünftigen Wahrnehmung und Bewertung sind die Ergebnisse möglicherweise nicht so eindeutig interpretierbar wie bei der vergangen Wahrnehmung und Bewertung, da im zweiten Teil mehr Fragebogen aufgrund der zu hohen Anzahl an Missings(fehlende Werte) ausgeschlossen werden mussten.

Kritisch zu hinterfragen ist auch die Möglichkeit der Vorhersage von *Burnout* bzw. *Engagement* aufgrund der geringen Korrelationen und der grafisch veranschaulichten Abweichungen der vorhergesagten von den beobachteten Werten.

Als Kritik am Fragebogen sei die lange Bearbeitungsdauer (mind. 20 Minuten) genannt. Die hohe Rücklaufquote von 63% ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass meine Kollegin, Karin Pöpl und ich, zwei mal persönlich vor Ort in den Banken waren, und Ankündigungs- sowie Erinnerungsmails versandt haben.

Für weiterführende, eventuell im Längsschnittdesign und möglicherweise international angeordnete Studien wäre es empfehlenswert, den Fragebogen dahingehend zu erweitern, dass auch andere Berufsgruppen außerhalb des Büros befragt werden können. Das könnte dabei helfen, ein ganzheitlicheres Ergebnis zu erhalten.

12. Zusammenfassung

Das Hauptaugenmerk dieser Arbeit lag darin, ein Instrument für die Erfassung der Beschleunigung in der Arbeitswelt zu entwickeln und erste inhaltliche Überlegungen zu überprüfen. Dazu zählte die Überprüfung des von Rosa (2005) aufgestellten theoretischen Konzepts in dem er die „Technische Beschleunigung“, die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ und die „Beschleunigung des Lebenstempos“ voneinander unterscheidet.

Zudem wurden Resultate aus Studien, die sich bisher mit Entwicklungen in der Arbeitswelt mit dem Schwerpunkt auf Intensivierung und Beschleunigung beschäftigen, beschrieben.

Nachdem zwei Fokusgruppen, je eine von meiner Kollegin Karin Pöpl und die zweite von mir geleitet wurden, wurde ein Itempool erstellt, der mit dem theoretischen Konzept der Beschleunigung Rosa's in Verbindung gebracht wurde. Der daraufhin eigens konstruierte Fragebogen, mit dem Titel „Entwicklungen in der Arbeitswelt“ wurde einer Stichprobe von 260 Personen, die hauptsächlich mit Büroangelegenheiten beschäftigt sind, vorgegeben. Der Großteil der Stichprobe stammt aus dem Bankwesen.

Das komplexe am Design ist, dass sowohl eine *vergangene Wahrnehmung und Bewertung* der Prozesse in der Arbeitswelt, als auch eine *zukünftige Wahrnehmung und Bewertung* miteinfließt.

Gegenstand der Untersuchung war, ob Menschen im Arbeitsleben eine Beschleunigung wahrnehmen und welche Bereiche besonders betroffen sind. Des

weiteren wurden Unterschiede bezüglich der Wahrnehmung und Bewertung in Vergangenheit und Zukunft betrachtet.

Es wurde der Einfluss demographischer Variablen wie Alter, Geschlecht, Bildungsstatus, Position im Unternehmen und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit auch in Abhängigkeit von den drei Dimensionen der Beschleunigung geprüft. Zudem wurde versucht, das Ausmaß an *Burnout* bzw. *Engagement* mithilfe der wahrgenommenen bzw. bewerteten Beschleunigung vorherzusagen.

Es stellte sich heraus, dass die „Technische Beschleunigung“ von den befragten Personen am intensivsten wahrgenommen wird.

Am negativsten wird von MitarbeiterInnen vermehrt die „Beschleunigung des Lebenstempos“ gefolgt von der „Beschleunigung des Lebenstempos“ bewertet.

Es stellte sich heraus, dass verschiedenste demographische Variablen einen Einfluss auf die Wahrnehmung und die Bewertung in Vergangenheit und Zukunft haben, jedoch sind die Ergebnisse so umfangreich und komplex, dass sie in der Zusammenfassung nicht dargestellt werden können.

Es konnte gezeigt werden, dass die Bewertung der „Beschleunigung des Lebenstempos“, der „Technischen Beschleunigung“ sowie der „Beschleunigung des sozialen Wandels“ sich signifikant in der Vergangenheit und der Zukunft unterscheidet. Es wird erwartet, dass die „Beschleunigung des Lebenstempos“, die „Technische Beschleunigung“ und auch die „Beschleunigung des sozialen Wandels“ in Zukunft negativer gesehen wird als in der Vergangenheit.

Die Vorhersage von Burnout und Engagement war teilweise durch die Wahrnehmung und Bewertung der drei Dimensionen der Beschleunigung möglich.

13. *Literaturverzeichnis*

- Alexander, M., Duffin, L., Morehead, A., Steele, M., Stehpehn, K. (1995). *Changes at work: The 1995 Australian Workplace Industrial Survey*. Department of Workplace Relation and Small Business.
- Ashforth, B., Lee, R. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81, 123-133.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Beck, U. (2003). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bischof-Köhler, D. (1989). Geschlechtstypische Besonderheiten im Konkurrenzverhalten: Evolutionäre Grundlagen und entwicklungspsychologische Fakten. In G. Krell & M. Osterloh (Hrsg.), *Personalpolitik von Frauen*. (S251-281). München: Rainer Hamp.
- Blackwell, S., O'Connell, P., Russell, H., Williams, J. (2003). *The Changing Workplace: A Survey of Employee's Views and Experiences*. National Centre for Partnership and Performance.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Sozial und Humanwissenschaftler*. Deutschland/Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bridges, M. (1995). *Job Shift : How to Prospere in a Workplace without Jobs*. London : Nicolas Breyaley.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press. Cambridge.
- Buunk, P., Jonge, J., Yybeam, J., Wolff, C. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In P. Drenth & H. Therriey (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology*. Hove: United Kingdom. *Psychology Press* 2. 145-182.
- Cappelli, P. (1996). Assessing the decline in internal labor markets. From bureaucracy to enterprise? The changing jobs and careers of managers in telecommunications service. In P. Osterman Broken (Hrsg.), *Managerial careers in the new economy*. Oxford *University Press*. New York
- Carnoy, M. & Castells M. (1997). Sustainable Flexibility: A Prospect Study on Work, Family, and Society in the Information Age. *OECD Working Papers*, 5 (29), 13-14.

- Cartwright & Cooper, C. (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage.
- Cascio, W. (1995). Wither Industrial and Organisational Psychology in a changing world of work. *American Psychologist*. Vol 50 (11), 928-939.
- Conway, N.& Guest, D. (1999).How dissatisfied are British workers?. London: IPD.
- Cooper, C. (Hrsg.),*Work and Stress*. Oxford: IPD.
- Czarniawska, B. & Sevón, G. (1997). *Translating Organizational Change*. New York: The Gruyter
- Daniel, W.(1987). *Workplace industrial relations and technical change*. London: Pinter.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli,W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 499-512.
- Dhondt, S. (1998). *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. Dublin, Republic of Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Edmunds, H.(1999).*The focus group research handbook*. Lincolnwood/Chicago: NTC Business Books.
- ESRC (2000). *Working in Britain (WIB) Survey*. ESRC Data Archiv, University of Essex.
- Fenwick, R. & Tausig, M. (1994).The Macro Economic Context of Job Stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 352, 66-282.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Stansfeld, S., & Smith,G.D. (1998). The health effects of major organizational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46 (2), 243-254.
- Gieryn,T. (1980). *Science and Social Structure*. A Festschrift for Robert K. Merton. New York Transactions.The New York Academy of Sciences.
- Glick, W., Huber, G., Miller, C., Harold, D., & Sutcliffe, K.(1995). *Studying changes in organizational design and effectiveness:Retrospective event histories and periodic assessments*. In G. P. Huber & A. H. Van de Ven (Hrsg.), *Longitudinal field research methods: Studying processes of organizational change* (126–154). Thousand Oaks, CA:Sage.
- Gospel, H. (2003). *Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*. Conditions of Work and Employment Series No.1. International Labour Office-Geneva.

- Green, F. (2003). *The Rise and Decline of Job Insecurity*. Paper presented at the Second ESRC seminar 'Work, Life and Time in the New Economy'. Manchester, February.
- Härenstam, A., Johansson, K., Karlqvist, M., Wiklund, P. (1998). *Worklife and Organizational Changes and how they are perceived by the employees*. Division of Occupational Health, Department of Public Health Sciences. Örebro, Sweden: Karolinska Institute, Stockholm, Sweden, Department of Occupational and Environmental Medicine, Medical Center Hospital.
- Hurley, J., Macías, E., Parent-Thirion, A., Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kanter, R. (1991). Transcending business boundaries: 12,000 world managers view change. *Harvard Business Review*, Vol 5. 151-162
- Karasek, R., Bongers, P., Brisson, C., Houtman, I., Kawakami, N. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 3.(4), 322-355.
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd edition). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mednick, S. (2002). The restorative effect of naps on perceptual deterioration. *Nature Neuroscience*. (5), 677–681.
- Menzel, U. (1992). *Das Ende der "dritten Welt" und das Scheitern der großen Theorie*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Nolan, P. & Wood, S. (2003). Mapping the Future of Work. *British Journal of Industrial Relations*. 41, 165-174.
- Nowotny, H. (1994) *Time. The Modern and Postmodern Experience*. Cambridge: Polity Press.
- Paoli, E. (1997). *Second European survey on working conditions*. Republic of Ireland, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K., Ward, K. (2005). Work, Life and Time in the New Economy: an introduction. *Time & Society*, 14 (1), 51-64.
- Pöpl, K. (2009). *Die Konstruktion eines Fragebogens zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2006). Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 91 (5), 1154–1162.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*. 125, 3–10.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). *Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS)*. In C. Maslach, S.E., M.P. Leiter. *Maslach Burnout Inventory Manual* (3d. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Shimomitsu, T., & Levi, L. (1992). Recent working life changes in Japan. *European Journal of Public Health*. 2, 76-86.
- Wanberg, C.R., & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 132-142.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organisations*. New Jersey: Prentice Hall.

Online Quellen:

Manpower report (2006). The changing world of work

Verfügbar unter:

<http://portal7a.manpower.com/wps/wcm/resources/title/ebt697005986ca6/Manpower-world-of-work-FINAL.pdf>, [11.9.2008].

Video :Modern Times

Verfügbar unter:

<http://www.youtube.com/watch?v=a0XjRivGfiw>, [20.9.2008].

14. Anhang

14.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschleunigung als Mengenzunahme pro Zeiteinheit (Rosa, 2005, 115).....	22
Abbildung 2: Exponentielles Wachstum in Folge von Beschleunigung bei stetigen Prozessen (Rosa, 2005, 116)	23
Abbildung 3: "Freizeit" und "Zeitknappheit" als Folgen des Verhältnisses von Wachstums- und Beschleunigungsraten (Rosa, 2005, 119).....	24
Abbildung 4: Externe Triebkräfte der Beschleunigung (Rosa, 2005, 309).....	25
Abbildung 5 : Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Alter, N=247.....	50
Abbildung 6: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Geschlecht, N=247 ..	51
Abbildung 7 :Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit* Bildung, N= 248	52
Abbildung 8:Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit* Führungskraft, N=244	53
Abbildung 9: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Vergangenheit * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=237	54
Abbildung 10:Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Alter, N=243	56
Abbildung 11 Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Geschlecht. N=243	57
Abbildung 12: Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Bildungsstatus, N=244..	58
Abbildung 13 :Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Führungskraft, N=241 ..	59
Abbildung 14 : Wechselwirkung Bewertung in der Vergangenheit* Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=233	60
Abbildung 15: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Alter, N=243	62
Abbildung 16: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Geschlecht, N=241	63
Abbildung 17: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Bildungsstatus, N=243	64
Abbildung 18: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Führungskraft, N=239	65
Abbildung 19: Wechselwirkung Wahrnehmung in der Zukunft * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=233	66
Abbildung 20: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Alter, N=238.....	68
Abbildung 21 : Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Geschlecht, N=235	69
Abbildung 22: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Bildungsstatus, N=237	70
Abbildung 23: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Führungskraft, N=235	71
Abbildung 24: Wechselwirkung Bewertung in der Zukunft * Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, N=228	72
Abbildung 25 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/emot. exhaustion	76
Abbildung 26 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/professional efficacy	78
Abbildung 27 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Burnout/gesamt	79
Abbildung 28 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Vigor	81
Abbildung 29 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Dedication	82
Abbildung 30 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Absorption.....	84
Abbildung 31 Regressionsgerade vorhergesagter und beobachteter Werte in Bezug auf Engagement/Gesamt.....	85

14.6. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Itempool geordnet nach den drei Dimensionen der Beschleunigung (Rosa, 2005)	38
Tabelle 2: Verteilung der Stichprobe	43
Tabelle 3 :Wahrnehmung der Entwicklungen in der Arbeitswelt.....	45
Tabelle 4: Bewertung der Entwicklungen in der Arbeitswelt.....	47
Tabelle 5 : Ergebnisse der Wahrnehmung in der Vergangenheit.....	48
Tabelle 6: Vergleich der Altersgruppen bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit	49
Tabelle 7 :Vergleich des unterschiedlichen Bildungsstatus bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit	52
Tabelle 8:Vergleich je nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bzgl. der Wahrnehmung in der Vergangenheit	54
Tabelle 9:Ergebnisse der Bewertung in der Vergangenheit.....	55
Tabelle 10 : Ergebnisse der Wahrnehmung in der Zukunft	61
Tabelle 11: Vergleich des unterschiedlichen Bildungsstatus bzgl. der Wahrnehmung in der Zukunft	63
Tabelle 12: Ergebnisse der Bewertung in der Zukunft	67
Tabelle 13: Ergebnisse des T-Tests.....	73
Tabelle 14: Ergebnisse des T-Tests.....	73
Tabelle 15: Vorhersage Burnout/emot. exhaustion durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	75
Tabelle 16 Vorhersage Burnout/cynism durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	76
Tabelle 17: Vorhersage Burnout/professional efficacy durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	77
Tabelle 18: Vorhersage Burnout/professional gesamt durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	78
Tabelle 19 Vorhersage Engagement/Vigor durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	80
Tabelle 20 Vorhersage Engagement/Dedicaton durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	81
Tabelle 21 Vorhersage Engagement/Absorption durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	83
Tabelle 22 Vorhersage Engagement/Gesamt durch die Wahrnehmung bzw. Bewertung der Beschleunigung	84

14.3. Leitfaden für die Leitung der Fokusgruppen

Thema: Entwicklungen mit besonderem Schwerpunkt auf Beschleunigungen in der Arbeitswelt

Zunächst wurde der Ablauf auf ein Flipchart geschrieben, um den Teilnehmern einen Überblick über die Durchführung zu verschaffen:

- Begrüßung
- Einführung in das Thema
- Vorstellungsrunde
- Video
- Diskussion
- Abschluß

Begrüßung

Ich begrüße Sie/Euch herzlich zur Gruppendiskussion zum Thema Veränderungen in der Arbeitswelt. Zuerst möchte ich mich für Ihr/Euer Kommen bedanken. Wir sind vor allem an Ihrer Erfahrung interessiert, die wir als Anregung aus der Praxis zur Entwicklung eines Fragebogens nutzen wollen. Unsere Arbeit ist ein Forschungsprojekt, das die Entwicklung eines Fragebogens zum Ziel hat, der sich mit Anforderungen beschäftigt, die sich aus veränderten Arbeitsbedingungen ergeben. Ebenfalls interessiert uns, wie Sie mit den Anforderungen klar kommen. Die Diskussion wird auf Tonband aufgezeichnet. Die Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Vorstellung

Darf ich Sie nun bitten sich kurz vorzustellen. Sagen Sie bitte ihren Namen, ihre aktuelle Tätigkeit und skizzieren sie kurz zwei Dinge die Ihnen an ihrer Arbeit besonders gut gefallen. Zuerst sollten wir uns noch einigen, ob wir uns duzen oder siezen.

Video

Als nächsten Punkt haben wir zum Einstieg in das Thema ein kurzes Video vorbereitet. (Der Film „Modern Times“ handelt von Charlie Chaplin, der am Fließband arbeiten muss. Dieses wird im Laufe der Zeit immer schneller gestellt – was eine Beschleunigung darstellen soll).

Nachdem das Video abgespielt wurde: Wir haben vorhin in dem Video „Modern

Times“, das in den Jahren 1933 bis 1936 entstanden ist, gesehen, dass von den

Arbeitern erwartet wird immer schneller zu arbeiten. Dies ist ein Hinweis auf zunehmende Geschwindigkeit, mit der die Arbeit verrichtet werden muß. Auch heute, mehr als 70 Jahre nach Entstehen des Films, heißt es immer noch „alles wird immer schneller“ – wie seht ihr das? Wie erlebt ihr eure Arbeitswelt?

Fragen:

Du hast gesagt...., kennt das noch wer?

Wie erlebt ihr eure Arbeit?

Woran macht ihr das fest?

Was hat sich in eurer der Arbeitswelt – im Vergleich vor zwei Jahren – verändert?

Wie erlebt ihr das?

Welche positiven Auswirkungen haben diese Veränderungen?

Welche negativen Auswirkungen haben diese Veränderungen?

Was glaubt ihr wie es weitergehen wird?

Direkte Auswirkungen von Veränderungen:

Macht ihr Überstunden? Wie häufig?

Wie sieht das mit den Pausenzeiten aus?

Habt ihr deadlines für Projekte?

Woran macht ihr das fest? Was heißt das für dich? Wer kennt das noch?

Wie kommt ihr damit klar?

Auf welche Unterstützung könnt ihr zurückgreifen?

Was hilft euch dabei? Wer hilft euch dabei?

Welche Unterstützung würdet ihr euch wünschen?

Welche Fähigkeiten sind besonders hilfreich bei der Bewältigung von...?

Was würdet ihr jungen Leuten raten, die euren Beruf ergreifen wollen? Was sollten die dafür mitbringen?

Abschluss:

Wie anfangs erwähnt ist unsere Arbeit ein Forschungsprojekt, dessen Ziel die Entwicklung eines Fragebogens ist. Was sollen wir eurer Meinung nach unbedingt

bei der Entwicklung des Fragebogens berücksichtigen? Zum Schluss möchte ich mich nochmals ganz herzlich für euer Kommen bedanken. Bei Interesse am Fragebogen oder an den Ergebnissen bitten wir euch eure E-Mail Adresse anzugeben(vgl.Pöppl, 2009).



Entwicklungen in der Arbeitswelt



Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter!

Im Rahmen dieser Befragung der Universität Wien werden Entwicklungen in der Arbeitswelt untersucht. Wir sind besonders daran interessiert, wie Sie persönlich diese Entwicklungen einschätzen und bewerten. Der Fragebogen besteht aus zwei Teilen. Zuerst finden Sie eine Reihe von Aussagen, die Sie bitte **rückblickend** bewerten, damit möchten wir wissen, wie Sie die bisherigen Entwicklungen einschätzen. Im zweiten Teil finden Sie dieselben Aussagen, die sich auf Ihre Erwartungen beziehen, also wie Sie persönlich die **zukünftigen** Entwicklungen einschätzen.

Abschließend sind wir daran interessiert, wie Sie Ihre Arbeit erleben. Dabei geht es stets um **Ihre Meinung**. Es kann also keine richtigen oder falschen Antworten geben.

Alle Angaben werden **streng vertraulich** behandelt. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien Einblick in die erhobenen Daten.

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage die Antwort im Fragebogen an, die Ihrer Meinung nach am ehesten zutrifft. Für die Auswertung ist es wichtig, dass Sie zu allen Aussagen durch das Ankreuzen einer Antwort Stellung beziehen, also den Fragebogen **komplett** bearbeiten.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Untersuchungsleiterinnen.

Wir Bedanken uns vorab recht herzlich für Ihre Mitarbeit!

Im Namen des Forschungsteams

Dipl.-Psych. Heike Ulferts (heike.ulferts@univie.ac.at)
Karin Pöppel (karin.poeppel@gmx.at)
Michaela Forstik (MichaelaForstik@gmx.at)

Universität Wien
Institut für Wirtschaftspsychologie, Bildungspsychologie und Evaluation
Universitätsstraße 7
A- 1010 Wien

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- Bitte beantworten Sie den Fragebogen **alleine** und nach Möglichkeit vollständig
- Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt **ca. 20 Minuten** in Anspruch
- Kreuzen Sie **spontan** das Antwortfeld an, das Ihre Situation am besten beschreibt

Angaben zur Person und zur beruflichen Position

Die folgenden Angaben zu Ihrer Person sind für Vergleiche sehr wichtig! Bitte kreuzen Sie die Kästchen an bzw. tragen Sie die gewünschten Angaben in die Kästchen ein.

1 **Alter** (bitte eintragen)

--	--

Jahre

2 **Geschlecht**

- ☐₁ weiblich
☐₂ männlich

3 **Familiärer Status**

- ☐₁ in Partnerschaft lebend
☐₂ allein lebend

4 **Höchste abgeschlossene Schulbildung**

- ☐₁ Pflichtschule/Hauptschule
☐₂ Pflichtschule mit Lehre
☐₃ Fachschule/Handelsschule
☐₄ Matura
☐₅ Universität (FH, Akademie)

5 **Haben Sie Führungsverantwortung** (sind Ihnen MitarbeiterInnen direkt unterstellt)?

- ☐₁ Ja
☐₂ Nein

6 **In welchem Bereich arbeiten Sie?**

7 **Wie lange sind Sie im Unternehmen?**

_____ Jahre _____ Monate






8 **Wie lange arbeiten Sie in der jetzigen Position?**

_____ Jahre _____ Monate



9 **Wie viele Beschäftigungsverhältnisse hatten sie vorher?**

Entwicklungen in den letzten zwei Jahren

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit wie sie **vor zwei Jahren** war: Wie beurteilen Sie Ihre Arbeit **heute im Vergleich zu damals**?

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich-geblieben	etwas gestiegen	stark gestiegen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
10	... die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	... die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	... die Anzahl der eMails pro Tag ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	... die Anzahl der Telefonate pro Tag ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	... das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	... das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, eMails u.ä.), die ich bekomme ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	... die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	... die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	... das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	... die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	... die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	... das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	... die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und / oder verlangt) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	... der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich- geblieben	etwas gestiegen	stark gestiegen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
24	... die Häufigkeit mit der Richtlinien / Regeln wechseln ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25	... das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26	... die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27	... die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28	... die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29	... die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30	... der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31	... die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32	... die Zeit für Pausen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33	... die Anzahl der Überstunden ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34	... die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
35	... die Zeit die ich außerhalb der Arbeit zur Verfügung habe (Freizeit) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
36	... die Zeit, die ich mir nach der Arbeit für Erholung nehme, um anschließend leistungsfähiger zu sein...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
37	... die Ermüdung während eines Arbeitstages ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
38	... das Gefühl während eines Arbeitstages nicht mehr aufnahmefähig zu sein ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
39	... das Gefühl nachlassender Merkfähigkeit während eines Arbeitstages ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
40	... die Anzahl an unerledigten, aufwendigen Arbeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
41	... die Anzahl an dringenden Arbeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

		Heute im Vergleich zu den letzten zwei Jahren ist...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark gesunken	etwas gesunken	gleich-geblieben	etwas gestiegen	Stark gestiegen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
42	... das Gefühl von Überforderung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	... die Anzahl der Unterbrechungen während der Arbeit ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	... die verlorene Arbeitszeit durch die Absprache mit KollegInnen ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	... mein Bedürfnis nach Pausen während der Arbeit ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	... mein Bedürfnis eine Auszeit /Urlaub zu nehmen ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	... das Ausmaß freie Entscheidungen zu treffen ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	... die Anzahl an akzeptablen, alternativen Entscheidungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Gibt es noch weitere Entwicklungen in der Arbeitswelt, die Sie ergänzen möchten?

50. Ich finde, dass diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt viel Freiraum und neue Möglichkeiten mit sich bringen






☐ 1 stimme gar nicht zu
 ☐ 2 stimme eher nicht zu
 ☐ 3 stimme eher zu
 ☐ 4 stimme völlig zu

51. Ich finde, diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt stressig und belastend






☐ 1 stimme gar nicht zu
 ☐ 2 stimme eher nicht zu
 ☐ 3 stimme eher zu
 ☐ 4 stimme völlig zu

Erwartungen für die nächsten zwei Jahre

Bitte stellen Sie sich Ihre Arbeit **in zwei Jahren** vor: **Erwarten Sie im Vergleich zu heute** Veränderungen?

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
52	... die Antwortgeschwindigkeit die heutzutage erwartet wird (z.B. auf Anfragen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	... die Zeit, die man beruflich im Internet verbringt (z.B. für Recherchen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	... die Anzahl der eMails pro Tag ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	... die Anzahl der Telefonate pro Tag ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	... das Ausmaß an erforderlicher Dokumentation (Berichte, Einträge in Datenbanken etc.) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	... das Ausmaß an Informationen (Rundbriefe, eMails u.ä.), die ich bekomme ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	... die Häufigkeit des Wechsels von technischen Geräten (wie Computer, Telefon/Handy u.ä.) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	... die Häufigkeit des Wechsels von Computerprogrammen (updates, neue Versionen und neue Programme) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60	... das Ausmaß der geforderten Flexibilität (z.B. abrufbar sein, Überstunden zu machen) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61	... die Anforderung an mich, die über reines Fachwissen hinausgeht (z.B. Teamfähigkeit, KundInnenorientierung) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	... die Anforderung auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	... das Gefühl, Entscheidungen für die Zukunft treffen zu müssen, ohne ausreichend Planungssicherheit zu haben ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64	... die Anzahl von Schulungen und Fortbildungen an denen ich teilnehme (freiwillig und / oder verlangt) ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	... der Wechsel von MitarbeiterInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) im Unternehmen ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
66	... die Häufigkeit mit der Richtlinien / Regeln wechseln ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
67	... das Ausmaß an Spezialisierung auf bestimmte Bereiche, Tätigkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
68	... die Zeit für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
69	... die Anzahl an unterschiedlichen Aufgaben, die man können muss ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
70	... die Zeit, die man für berufliche Gespräche zur Verfügung hat (mit Kunden, KollegInnen, Vorgesetzten) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
71	... die Höhe der Arbeitsgeschwindigkeit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
72	... der Termindruck (z.B. aufgrund von Fristen, Deadlines) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
73	... die Anzahl der zu erledigenden Arbeitsaufgaben pro Arbeitstag ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
74	... die Zeit für Pausen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
75	... die Anzahl der Überstunden ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
76	... die Anzahl der Dinge, die man gleichzeitig machen muss ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
77	... die Zeit die ich außerhalb der Arbeit zur Verfügung habe (Freizeit) ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
78	... die Zeit, die ich mir nach der Arbeit für Erholung nehme, um anschließend leistungsfähiger zu sein...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
79	... die Ermüdung während eines Arbeitstages ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
80	... das Gefühl während eines Arbeitstages nicht mehr aufnahmefähig zu sein ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
81	... das Gefühl nachlassender Merkfähigkeit während eines Arbeitstages ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
82	... die Anzahl an unerledigten, aufwendigen Arbeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

		In zwei Jahren wird im Vergleich zu heute...					Wie bewerten Sie diese Entwicklung?				
		stark sinken	etwas sinken	gleich- bleiben	etwas steigen	stark steigen	 sehr negativ	 negativ	 weder negativ noch positiv	 positiv	 sehr positiv
83	... die Anzahl an dringenden Arbeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
84	... das Gefühl von Überforderung ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
85	... die Anzahl der Unterbrechungen während der Arbeit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
86	... die verlorene Arbeitszeit durch die Absprache mit KollegInnen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
87	... mein Bedürfnis nach Pausen während der Arbeit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
88	... mein Bedürfnis eine Auszeit /Urlaub zu nehmen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
89	... das Ausmaß freie Entscheidungen zu treffen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
90	... die Anzahl an akzeptablen, alternativen Entscheidungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

91. Gibt es noch weitere Entwicklungen in der Arbeitswelt, die Sie ergänzen möchten?

92. Ich finde, dass diese Entwicklungen in der Arbeitswelt insgesamt viel Freiraum und neue Möglichkeiten mit sich bringen werden

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
 stimme gar nicht zu stimme eher nicht zu stimme eher zu stimme völlig zu

93. Ich finde, diese Entwicklungen in der Arbeitswelt werden insgesamt stressig und belastend

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
 stimme gar nicht zu stimme eher nicht zu stimme eher zu stimme völlig zu

Arbeitserleben

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte „Dieses Gefühl tritt nie auf“ an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie <u>oft</u> haben Sie das Gefühl?	nie	sehr selten	eher selten	manch mal	eher oft	sehr oft
94 Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
95 Am Ende eines Arbeitstags fühle ich mich verbraucht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
96 Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
97 Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
98 Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
99 Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
100 Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
101 Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
102 Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
103 Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
104 Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
105 Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
106 Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
107 Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
108 Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
109 Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

Wie <u>oft</u> haben Sie das Gefühl?		nie	fast nie (ein paar Mal/Jahr oder weniger)	ab und zu (1x/Monat)	regel- mäßig (ein paar Mal/ Monat)	häufig (1x/ Woche)	sehr häufig (ein paar Mal/ Woche)	immer (täglich)
110	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
111	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
112	Ich bin von meiner Arbeit begeistert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
113	Meine Arbeit inspiriert mich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
114	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
115	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
116	Ich bin stolz auf meine Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
117	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
118	Meine Arbeit reißt mich mit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

Ich habe die Fragen ernsthaft und gewissenhaft bearbeitet

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
stimmt gar nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt völlig

Das Ausfüllen des Fragebogens hat ca. _____ Minuten gedauert.

**Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben,
diesen Fragebogen auszufüllen!**



(vgl. Pöppel, 2009)

14.5. Bestätigung zur eigenständigen Bearbeitung der Arbeit

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

Wien, am _____

Michaela Forstik

14.6. Bestätigung der gemeinsamen Bearbeitung

Erklärung zur gemeinsamen Bearbeitung der Diplomarbeit

Diese Diplomarbeit ist das Resultat der eigenständigen Bearbeitung des Themas „Beschleunigungen in der Arbeitswelt“. Gewisse Teile kommen sowohl in vorliegender Arbeit, als auch in der Diplomarbeit von Pöpl mit dem Titel „Die Konstruktion eines Fragebogens zu Beschleunigungen in der Arbeitswelt“ (2009) vor. Beide Arbeiten beruhen außerdem auf derselben Stichprobe. Da das Hauptaugenmerk in beiden Arbeiten auf der Beschleunigung liegt, wurde teilweise die gleiche Literatur als Grundlage verwendet. Die theoretische Grundlage für die empirische Studie bildet in beiden Arbeiten der Soziologe Hartmut Rosa (2005). Der Fragebogen wurde gemeinsam entwickelt und stellt die Basis für die weiteren Bearbeitungen dar (Itemgenerierung, Vortest und Erhebung der Daten). Dokumente wie der gemeinsam entwickelte Fragebogen und der Leitfaden für die Führung einer Fokusgruppe sind ident.

Die Trennung der Arbeiten kann folgendermaßen beschrieben werden:

Theoretischer Teil

- Inhaltliche Betrachtung der Fragestellung auf Grund literarischer Recherche (Michaela Forstik)
- Nach einer kurzen inhaltlichen Einleitung richtet sich das Augenmerk auf empirische Vergleiche (surveys) (Karin Pöpl)

Empirischer Teil

- Statistische Überprüfung der inhaltlichen Hypothesen (Michaela Forstik)
- Testtheoretische Analyse des Messinstruments (Karin Pöpl)
- Insgesamt wurden zwei Fokusgruppen als Basis für die Erstellung des Fragebogens durchgeführt. Jede Diplomarbeit bildet eine andere Fokusgruppe im Detail ab.

Karin Pöpl
Karin Pöpl

Michaela Forstik
Michaela Forstik

LEBENS LAUF

PERSÖNLICHE DATEN

- Name: Michaela Forstik
- Familienstand: ledig
- Staatsangehörigkeit: Österr.
- Geburtsdatum: 22.05.1985
- Geburtsort: Wien
- Eltern: Dr. med. Franz Forstik, geb. 1955, FA für Urologie
Dr. phil. Kornelia Forstik, geb. 1959, Angestellte
- Zwei Geschwister, geb. 1991, 1995

AUSBILDUNG

- Volksschule Wien Hietzing/ Volksschule Mattersburg
- Bundesrealgymnasium Mattersburg , Schwerpunkt Sprachen und Psychologie(Englisch, Latein, Französisch); Abschluss: Matura
- Ab 2003 Studium der Psychologie an der Universität Wien
 1. Diplomprüfung am 03/2006
 2. Diplomprüfung am 03/2010Schwerpunkte: Wirtschaftspsychologie und psychologische Diagnostik

FERIALPRAKTIKA

- Juli 2002 und 2003 Ferialpraxis in der Raiffeisenbank Burgenland (Buchhaltung und Marketing)
- 2001 Ferialpraxis bei der Firma Anker
- 2005 Ferialpraxis auf der Burg Forchtenstein (Bgld.), Arbeit mit Kindern

WEITER BERUFLICHE ERFAHRUNGEN

- Ab 2006 Freiwillige Arbeit als Rettungssanitäterin beim Roten Kreuz Mattersburg
- 2004-2006 Ordinationshilfe bei einem Facharzt für Urologie
- Gelegenheitsarbeit in der Handels GmbH TecBit (Logistik, Export, Verkauf)
- 2004-2009 tätig im Verkauf der Firma S.Oliver

TÄTIGKEITEN IM PSYCHOLOGISCHEN BEREICH

- 2007 Praktikum beim Psychosozialen Dienst Mattersburg und Eisenstadt (psychologische Diagnostik, Klientengespräche)
- 2008 Praktikum bei der Firma Humanware/Unternehmensberatung (Mitwirken an Projekten zur Stressprävention und Arbeitssicherheit)
- 2009 Praktikum beim AMS(Arbeitsmarktservice) Burgenland (psychologische Diagnostik, Verfassen von Befunden, Personalselektion, Eignungsdiagnostik, psychologische Beratung)
- ab 2009 Mitarbeiterin der Firma Investigation, Research & Consulting Center (psychologische Beratung und Diagnostik)

ZUSÄTZLICHE QUALIFIKATIONEN

- ✦ **Teilnahme am Seminar „Grenzen der Arbeit“ der Arbeiterkammer Wien**
- ✦ **Teilnahme am IMPULS- Workshop zum betrieblichen Stress-Management**
- ✦ **Teilnahme am Seminar „Kommunikationsmodelle für Coaching und Beratung“**

BESONDERE FÄHIGKEITEN

- ✦ **EDV- Kenntnisse (Word, Exel, Power Point, Outlook Express, SPSS, G-Power, Amos)**
- ✦ **Statistische Kenntnisse und statistische Auswertung**
- ✦ **Psychologische Diagnostik, Verfassen von Gutachten**
- ✦ **Psychologische Beratung**
- ✦ **Fremdsprachenkenntnisse (Englisch, Französisch)**

Michaela Forstik
Neugasse 9
7210 Mattersburg
E-mail: MichaelaForstik@gmx.at