



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeitsunterbrechungen: Auswirkung auf Leistung  
und Wohlbefinden im Homeoffice und Untersuchung  
potenzieller Störfaktoren“

verfasst von / submitted by

Robert Haider BSc

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

Wien, 2022 / Vienna 2022

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

UA 066 840

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

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka



## Danksagung

Ich möchte mich zuerst und mit aller Überzeugung bei Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka bedanken, der meine Forschungsidee für diese Arbeit interessiert aufgenommen und mich stets mit hilfreichen Feedback betreut hat. Danke für eine hochkompetente Ausbildung und eine langjährige Kooperation auf Augenhöhe!

In diesem Sinne möchte ich mich auch bei der Universität Wien und speziell bei der Fakultät für Psychologie für ein qualitativ hochwertiges und vielfältiges Studium bedanken. Mein Dank gilt außerdem Edo Meyer, der mir bei der Entwicklung meines Forschungsmodells und der einzusetzenden Messinstrumente stets ein offenes Ohr schenkte.

Mein Dank gilt auch allen, die an der vorliegenden Tagebuchstudie teilgenommen haben und mir behilflich waren, noch weitere Teilnehmer\*innen zu rekrutieren. Ohne eine so interessierte Teilnehmerschaft wäre eine so aufwendige Studie nicht umsetzbar.

Danke dir, Adriana, für deine emotionale Unterstützung beim Schreiben und deine Hilfe beim Korrekturlesen und Formatieren dieser Arbeit.

Nicht zuletzt möchte ich meinen Freund\*innen und Studienkolleg\*innen für eine unvergessliche Studienzeit danken. Möge der nächste Abschnitt in unserem Leben genauso erfüllend sein wie dieser.



# Inhalt

1 Einleitung.....	7
1.1 Definition von Unterbrechungen.....	8
1.2 Auswirkungen von Unterbrechungen.....	9
1.3 Unterbrechungen im Längsschnitt: Eine Tagebuchstudie.....	11
1.4 Unterbrechungen im Homeoffice.....	11
1.5 Unterbrechungen während der COVID-19-Pandemie.....	14
1.6 Unterbrechungen und mögliche Störfaktoren.....	16
2 Theoretischer Hintergrund.....	17
2.1 Handlungsregulationstheorie.....	17
2.2 Interruption Sciences.....	18
2.3 Zeigarnik Effekt.....	20
2.4 Relevante und zu untersuchende Konstrukte.....	21
2.4.1 Externe Unterbrechungen.....	21
2.4.2 Unerledigte Aufgaben.....	21
2.4.3 Performance.....	22
2.4.4 Wohlbefinden.....	23
2.4.5 Arbeitsort.....	24
2.4.6 Störfaktoren.....	24
3 Methode.....	25
3.1 Studienablauf und rekrutierte Stichprobe.....	25
3.2 Messinstrumente.....	26
3.2.1 Messzeitpunkt 1: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen.....	27
3.2.2 Messzeitpunkt 2: Unerledigte Aufgaben, Performance und Wohlbefinden.....	28
3.3 Statistische Analyse.....	29
4 Ergebnisse.....	30
4.1 Explorative Untersuchung von Störfaktoren.....	34
5 Diskussion.....	38
5.1 Praktische Implikation.....	41
5.2 Limitation der Studie.....	43
6 Literatur.....	44
Abbildungsverzeichnis.....	58
Tabellenverzeichnis.....	58
Anhang.....	59



# 1 Einleitung

Unterbrechungen am Arbeitsplatz sind in unserer modernen Arbeitswelt nicht mehr zu verhindern, nicht zuletzt aufgrund des Trends in Richtung offenerer Arbeitsraumkonzepte und virtueller Zusammenarbeit (Puranik, Koopman, & Vough, 2021). Die von Solingen, Berghout und Latum (1998) ursprünglich identifizierten Arten von Unterbrechungen, in Form von persönlichem Kontakt, Telefonanrufen und Emails, aber auch die von Akbar et al. (2019) ergänzten SMS und Social Media Nachrichten reichen in Zeiten von Telearbeit und Homeoffice wohl längst nicht mehr aus, um das vollständige Ausmaß an Unterbrechungen zu quantifizieren. Denn Emails, Anrufe, Arbeitskollegen und Vorgesetzte, Meetings (sowohl persönlich als auch virtuell), Social Media und App Benachrichtigungen als auch Chat-Nachrichten jeglicher Art, sind nur einige potenzielle Quellen von Unterbrechungen in unserem Arbeitsumfeld, mit welchen wir mittlerweile konfrontiert sind. Zusätzlich hat die noch immer anhaltende COVID-19-Pandemie (Stand: Jänner 2022) unsere Arbeitslandschaft wohl nachhaltig verändert (Brynjolfsson et al., 2020). Eine Vielzahl an Arbeitnehmer\*innen hat den teils permanenten Einzug ins eigene Homeoffice geschafft (Williams, 2021) und sieht sich damit einer anderen Qualität an Unterbrechungen konfrontiert. Da sich diese Form der Telearbeit großer Beliebtheit erfreut und künftig auch beibehalten werden will (TQS Research & Consulting, 2020), gilt es auch längerfristig mit neuartigen Störfaktoren umzugehen.

Die von Eurofound durchgeführte und vielfach zitierte dritte *European Survey on Living and Working Conditions* (kurz *European Working Conditions Survey* oder *EWCS*) ging im Jahr 2000 bereits davon aus, dass in den 15 europäischen Ländern, in denen diese Erhebung stattfand, fast ein Drittel der über 21.500 Befragten täglichen Unterbrechungen ausgesetzt waren (Boisard et al., 2003). – Dies sogar mehrfach und mit der Konsequenz sich anderen Aufgaben widmen zu müssen (Paoli & Merllié, 2005). Zudem geht aus einem in Deutschland durchgeführten Stressreport mit über 20.000 befragten Erwerbstätigen hervor, dass es sich bei Unterbrechungen um den viert häufigsten Stressor am Arbeitsplatz handelt, welcher nach starkem Termin- und Leistungsdruck außerdem als am belastendsten wahrgenommen wird (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2012) und sich die Häufigkeit dieser Unterbrechungen in den beiden Jahrzehnten davor sogar verdoppelt hat (BAuA, 2013). 2012 waren es bereits 44% der Teilnehmer\*innen, welche regelmäßige Unterbrechungen berichteten und 26% empfanden diese auch als belastend. Neueste Umfragen beziffern diese Erkenntnisse mit 46% und 28% respektive (BAuA, 2020). Passend dazu, unterstreichen auch Zahlen aus der sechsten Auflage der EWCS jenes Bild, dass ein Drittel aller Arbeitskräfte nicht nur täglich mit Unterbrechungen zu tun hat, sondern diese auch weiterhin als störend empfindet (Parent-Thirion et. al., 2015).

Überdies ist die Arbeit in den letzten Jahrzehnten komplexer geworden, wobei Arbeitnehmer\*innen eine anwachsende Menge an Informationen verarbeiten und bewältigen müssen. Auch dieser Umstand bewirkt eine Zunahme von Arbeitsunterbrechungen (Baethge & Rigotti, 2010). Groß angelegte Studien von Baethge, Rigotti und Roe (2015) sprechen dabei gar von Unterbrechungen als *den häufigsten Stressor am Arbeitsplatz*. Wajcman und Rose (2011) nennen sogar 85 Unterbrechungen pro Arbeitstag, speziell in Hinblick auf unsere Informations- und Wissensgesellschaft, d.h. der unkörperlichen, nicht manuellen Arbeit. Wieder andere Schätzungen gehen von einem Unterbrechen der aktuellen Aufgabe im 3 Minuten Takt aus (González & Mark, 2004) oder führen für Büroarbeiter\*innen einen Gesamtaufwand von zwei Stunden pro Arbeitstag an, in welchen ungeplanten Aufgaben nachgegangen wird (Sykes, 2011).

Obwohl schon frühe Studien teils positive Effekte von Unterbrechungen nachweisen konnten (bspw. Zijlstra et al., 1999) indem es zu einem sozialen (O’Conaill & Frohlich, 1995) oder einem Informationsaustausch (Hudson et al., 2002) kommt, überwiegen dennoch negative Auswirkungen wie Fokus- und Aufmerksamkeitsverlust (Leroy, 2009; Trafton & Monk, 2007), Fehleranfälligkeit (Oulasvirta & Saariluoma, 2004) und eine längere Bewältigungszeit aktueller Aufgaben (Eyrolle & Cellier, 2000). Auch jüngere Studien, welche sich auf positive Effekte von Unterbrechungen konzentrieren (vgl. Hunter, Clark, & Carlson, 2019; Sonntag, Reinecke, Mata, & Vorderer, 2018) und versuchen den Schwerpunkt in Richtung soziale Aspekte zu lenken (Puranik, Koopman, & Vough, 2020), können noch nichts an dem derzeitigen Standpunkt ändern, dass die Mehrzahl an Studien immer wieder negative Zusammenhänge zwischen Unterbrechungen und zentralen Auswirkungen wie Leistung und Wohlbefinden belegen (Baethge, Rigotti & Roe, 2015).

## 1.1 Definition von Unterbrechungen

Nachdem nun Bedeutung und Häufigkeit von Unterbrechungen etabliert wurden (vgl. Andreasson, Lindblom, & Thorvald, 2016), soll als nächstes eine klare Abgrenzung erfolgen, was alles unter dem Deckmantel des Begriffes *Unterbrechung* verstanden werden darf und was nicht. Im weiteren Sinne sei eine Unterbrechung am Arbeitsplatz ein Umstand oder eine Begebenheit, welche das Ergebnis bzw. die Fertigstellung einer Aufgabe beeinträchtigt oder verzögert (Jett & George, 2003). Die Definition ist hier sehr breit gefasst und es bietet sich an, weiter abzugrenzen, welchem Umstand eine Unterbrechung geschuldet ist. Ist die Ursache durch externe Umstände begründet, spricht man von *externen* Unterbrechungen, welche von *internen* Unterbrechungen zu unterscheiden sind, wo das Unterbrechen der aktuellen Aufgabe auf sich selbst zurückzuführen ist, wie in etwa bei einer selbst gesetzten Pause (Miyata & Norman, 1986).



Im engeren Sinne sprechen wir daher weiter von einer kurzzeitigen Aussetzung einer menschlichen Handlung, welche durch eine *externe* Quelle verursacht wird (Baethge & Rigotti, 2010, S. 9). Neben dieser externen Verursachung soll auch der *kurzzeitige* Grad der Aussetzung betont werden, denn die Primäraufgabe wird bestenfalls am Ende der Unterbrechung wieder fortgesetzt, allenfalls kommt es zur Unterbrechung der aktuellen Aufgabe auf unbestimmte Dauer. Ohne der unmittelbaren Absicht eine Aufgabe später fortsetzen zu wollen, kann in diesem Kontext *nicht* von einer Unterbrechung gesprochen werden. Zudem geschieht hier die Unterbrechung entgegen dem Willen des Unterbrochenen. Ein\*e externe\*r Akteur\*in oder ein externes Ereignis erzwingt die Unterbrechung.

Auch die weit verbreitete Definition von Coraggio (1990) beinhaltet bereits das Konzept eines externen Ereignisses. – Die aktuelle Primäraufgabe wird unterbrochen und der Fokus auf eine sekundäre Aufgabe gelenkt. Ein solches Ereignis scheint zwar unumgänglich, da wir oft auf Information von außen angewiesen sind, jedoch kommen diese Unterbrechung mit gewissen Kosten und negativen Konsequenzen (Andreasson et al., 2016), welche eingangs schon angedeutet und nachfolgend noch näher erläutert werden sollen.

## 1.2 Auswirkungen von Unterbrechungen

Stressoren bringen allgemein eine Unmenge an potenziellen Auswirkungen und negativen Wirkmechanismen mit sich (Sonnentag & Frese, 2012). In Hinblick auf die in dieser Studie zu untersuchenden Arbeitsunterbrechungen sind neben bereits erwähntem Zeitverlust (vgl. Hodgetts & Jones, 2006; Monk, Boehm-Davis, & Trafton, 2004), Mehraufwand (vgl. Hockey, 1997; Mark, Gudith, & Klocke, 2008) und Fehlverdichtung (vgl. Bailey & Konstan, 2006; Biron, Loiselle, & Lavoie-Tremblay, 2009; Westbrook, Woods, Rob, Dunsmuir, & Day, 2010), vor allem auch *gesundheitliche* Aspekte zu berücksichtigen.

Psychische und psychosomatische Beschwerden, Irritation, Depressivität und Burnout sind nur einige dieser einschneidenden Gesundheitsaspekte, welche bereits vielfach in diesem Zusammenhang untersucht wurden (Grebner et al., 2003; Lin, Kain, & Fritz, 2013; Rout, Cooper, & Rout, 1996; Wülser, 2006). Dabei verspüren Arbeitnehmer\*innen, die erhöhtem Level an Stress ausgesetzt sind, kurzfristig zunächst negativen Affekt (Gryzwacz, Almeida, Neupert, & Ettner, 2004; Zohar, Tzischinski, & Epstein, 2003) bevor es dann zu einer langfristigen, chronischen Gefährdung von Gesundheit und Wohlbefinden kommen kann (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003). Entgegen weiteren Untersuchungen von Baethge und Rigotti (2013) oder Keller, Meier, Elfering und Semmer (2020), welche die Ergebnisse negativer Auswirkungen von Unterbrechungen in Bezug auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit stets erhärten, wird dennoch an den positiven, sozialen Möglichkeiten und Chancen festgehalten (Bhave & Lefter, 2018; Puranik, Koopman, & Vough, 2021).

Arbeitsunterbrechungen bergen schließlich das Potenzial, unanspruchsvolle Aufgaben zum Zwecke der Erholung kurz beiseitezulegen, um sich mit Kolleg\*innen zu unterhalten, wobei es optimalerweise zum Austausch relevanter Informationen und arbeitsspezifischem Inhalt kommt, welche folglich die Arbeit erleichtern können (Baethge et al., 2015; Jett & George, 2003). Damit soll verdeutlicht werden, dass beide Seiten erforscht werden, aber nicht zwingend in Widerspruch stehen, da immer der Kontext der Unterbrechung erst das Gesamtbild liefert.

So sind zurückblickend auf den Leistungsaspekt auch hier positive Effekte zu vernehmen (vgl. Zijlstra et al., 1999). Im Gegensatz zu komplexen Aufgaben, kann bei einfacheren Aufgaben nämlich eine Performancesteigerung erreicht werden (Speier, Vessey, & Valacich, 2003), wenn die Primäraufgabe nur vorübergehend unterbrochen und im Anschluss etwa versucht wird, die durch die Unterbrechung verlorene Zeit, wieder wettzumachen (Hacker, 2005; Hockey, 1997). Ein weiteres Leistungsplus kann sich durch das Aussetzen der aktuellen Aufgabe an sich ergeben, da Pausen helfen, optimale mentale und physische Leistung aufrechtzuerhalten (Jett & George, 2003; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Zudem sorgen nicht arbeitsrelevante Internetaktivitäten oftmals für eine steigende Performance. 9% und 15% erhöhte Produktivität konnten Coker (2011) und Hurley (2013) jeweils in ihren Untersuchungen ausmachen, wo Arbeitnehmer\*innen wenige Stunden ihrer Arbeitszeit im Internet verbrachten.

In Ansehung dieser Befunde, darf jedoch nicht vergessen werden, dass die meisten Studien eine Verschlechterung der Leistung belegen, schon allein aufgrund der Verzögerung, bis der Primäraufgabe wieder nachgegangen werden kann (Bailey & Iqbal, 2008; Monk, Trafton, & Boehm-Davis, 2008; Puranik et al., 2020; Trafton, Altmann, Brock, & Mintz, 2003). Generell stehen also Unterbrechungen am Arbeitsplatz mit niedrigerer Performance in Zusammenhang (Spira & Feintuch, 2005) und je häufiger Arbeitsunterbrechungen auftreten, desto mehr leiden auch Produktivität (Lebbon & Sigurjónsson, 2016) und Konzentration (Alton, Trafton, & Hambrick, 2014) darunter. Da Unternehmen auf individuelle Leistungsträger angewiesen sind, um Ziele zu erreichen, die Produktivität zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit (weiterhin) zu gewährleisten (Sonnentag & Frese, 2002), wird die *individuelle* Performance nicht aufhören, ein wichtiger Untersuchungsgegenstand in Zusammenhang mit Arbeitsunterbrechungen zu sein.

Im Allgemeinen sind Stressoren natürlich mit zahlreichen weiteren Folgenerscheinungen und Auswirkungen verbunden (Sonnentag & Frese, 2012). In dieser Studie sollen jedoch speziell die Leistung und das Wohlbefinden im Zusammenhang mit Unterbrechungen am Arbeitsplatz untersucht und in Beziehung gesetzt werden.

### 1.3 Unterbrechungen im Längsschnitt: Eine Tagebuchstudie

Die Auswirkungen von Unterbrechungen wurden in den letzten Jahrzehnten vielfach, jedoch vorwiegend in Laborstudien, untersucht und erforscht (Altmann & Trafton, 2002; Arroyo, Selker, & Stouffs, 2002; Einstein, McDaniel, Williford, Pagan, & Dismukes, 2003; Zijlstra et al., 1999). Diese Laborergebnisse lassen sich nicht zwingend auf nicht-experimentelle Kontexte, d.h. unsere Arbeitswelt in all ihrer Komplexität, übertragen (Andreasson et al., 2017, Baethge et al., 2015; Jett & George, 2003). Zudem handelt es sich bei der Mehrzahl der Studien um querschnittliche Untersuchungen (Keller et al., 2020). Querschnittsdesigns müssen sich im Rahmen der Organisationspsychologie reger Kritik stellen und ein Diskurs um die Kausalität von Forschungsergebnissen ist in der Regel vorprogrammiert (vgl. Taris & Kompier, 2014).

Im Gegensatz dazu, werden Daten im Rahmen einer Tagebuchstudie ein- oder mehrmals pro Tag erhoben (Ohly, Sonntag, Niessen, & Zapf, 2010) und später in Beziehung gesetzt. Solche Befragungen laufen in der Regel über mehrere Tage oder Wochen, wobei die Teilnehmer\*innen rechtzeitig erinnert werden, den nächsten Fragebogen innerhalb eines bestimmten Zeitfensters auszufüllen. Neben der längsschnittlichen Betrachtung solcher Zusammenhänge, ist das Generieren der Daten im tatsächlichen Arbeitsumfeld ein weiterer wesentlicher Vorteil einer Tagebuchstudie. So können theoretische Überlegungen hinsichtlich Arbeitsunterbrechungen auch wirklich dort geprüft werden, wo diese Unterbrechungen tatsächlich und auf natürliche Weise auftreten (vgl. Ebner-Priemer & Kubiak, 2007).

Die volatile Beschaffenheit von Arbeitsunterbrechungen macht eine längerfristige Beobachtung zudem unabdingbar. Es gibt einerseits Tage, an denen nur wenige Unterbrechungen passieren und andere Tage, wo Arbeitnehmer\*innen ständig unterbrochen werden. In dieser Varianz sieht die Tagebuchstudie ihre Gelegenheit, treffendere Schlüsse als Querschnittsstudien oder Längsschnittsstudien, wo die Erhebungszeitpunkte Monate oder Jahre auseinanderliegen, zu erzielen. Denn es ist möglich, kurzfristige Änderungen diverser Qualitätskriterien eines Arbeitstages zu erheben. Tagesaktuell kann die Gesamtheit des Arbeitskontexts betrachtet und moderierende sowie medierende Einflüsse berücksichtigt werden. Diese Studie wird daher in Form einer Tagebuchstudie realisiert.

### 1.4 Unterbrechungen im Homeoffice

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal eines Arbeitstages ist der Ort, an dem die entsprechende Arbeit verrichtet wird. Obgleich aufgrund weitverbreiteter und fortschreitender Informations- und Kommunikationstechnologie, dem physischen Arbeitsort immer weniger Bedeutung zukommt (Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė, 2019) und die im Kapitel 1.2

geschilderten Auswirkungen von Unterbrechungen auch weitestgehend auf das Homeoffice übertragbar sind, scheint es doch zielführend, auch den Arbeitsort in Hinblick auf Arbeitsunterbrechungen näher zu beleuchten. Schließlich stellen beispielsweise Familie und Freunde bei der Arbeit von zu Hause aus, ein anderes Unterbrechungspotential dar als in den Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers.

Die Arbeit im eigenen Homeoffice kann im engeren Sinne der Telearbeit verstanden werden, wobei der eigene Wohnraum als Arbeitsstätte meist unter zu Hilfenahme eigener elektronischer Geräte wie Computer, Tablets und Handys genutzt wird (Eurofound, 2020). Die von Eurofound (2020) europaweit durchgeführten Studien zu Telearbeit gingen 2019 noch von einer teilweisen Homeoffice Quote von 11% aus. Nur 3.2% der befragten Arbeitnehmer\*innen arbeiteten regelmäßig und für gewöhnlich von zu Hause aus. – Eine Anzahl, die sich seit 2008 nicht sonderlich veränderte, sondern als relativ stabil betrachtet werden konnte.

Grundsätzlich ist Telearbeit in Europa aber bereits seit Jahrzehnten im Vormarsch, mit immer größerem Fokus auf hoch qualifizierte Arbeitsstellen im Dienstleistungssektor im Vergleich zu Stellen in der Fertigung und Produktion (Gallouj et al. 2015; Wöfl 2005). Der Trend geht in Richtung Telearbeitsplätze, arbeiten in Hotels, Restaurants, Flughäfen und Flügen und überall dort wo sonst noch produktiv gearbeitet werden kann (vgl. Vivadelli, 2005). Berufe, die auf einen einzigen, bestimmten Arbeitsort angewiesen sind, werden zunehmend weniger (Gallouj et al. 2015; Holtgrewe 2014; Popma 2013). Beliebtester und meist genutzter Telearbeitsplatz ist dabei seit jeher das eigene Homeoffice (World At Work, 2009).

Der Wechsel hin zur Telearbeit vollzieht sich dabei nicht abrupt, sondern versteht sich als natürlicher Übergang aufgrund höherer Autonomie und dem selbständigen Abwegen dringender Aufgaben und Ziele des Unternehmens (Grant & Parker, 2009; Unsworth, Yeo, & Beck, 2014). Diese erforderliche Selbständigkeit der Arbeitnehmer\*innen (vgl. Bevins & De Smet, 2013; Schmidt, Beck, & Gillespie, 2013) zeigt sich auch im Umgang mit unerwarteten Ereignissen und Unterbrechungen am Arbeitsplatz (Jett & George, 2003; O’Leary, Mortensen, & Woolley, 2011). Die anhaltende Komplexität unserer Arbeitswelt bietet demnach idealen Nährboden für hochqualifizierte, autonome Berufstätige, die auf keinen *einzig*en Arbeitsort beschränkt sind. Und obwohl Telearbeit mit der Angst um geringere Karrierechancen aufgrund physischer Abwesenheit (Khalifa & Davison, 2000; Maruyama & Tietze, 2012) und sozialer Isolation (Golden & Veiga, 2008; Madsen, 2003; Webster, & Wong, 2008) in Verbindung gebracht werden kann, entdecken sowohl Arbeitnehmer\*innen als auch Arbeitgeber\*innen laufend die Vorteile einer solchen Arbeitsvereinbarung (vgl. Perez-Perez, Martinez-Sanchez, & De-Luis-Carnicer, 2003). Diese Vorteile umfassen unter anderem eine effektivere Zeitplanung und -einteilung (Gurstein, 2001; Morgan, 2004), vermehrt wahrgenommene

Autonomie (Harpaz, 2002), mehr Freizeit und Zeit für die Familie (Ammons & Markham, 2004; Johnson, Audrey, & Shaw, 2007), verringerter Stress (Fonner & Roloff, 2010) sowie eine erhöhte Arbeitszufriedenheit (Gurstein, 2001) und kürzere Arbeitswege (Tremblay & Thomsin, 2012). Aber auch die Produktivität von Arbeitnehmer\*innen kann bei Inanspruchnahme von Telearbeit profitieren, nicht zuletzt aufgrund geringerer Unterbrechungen und weniger Ablenkungen durch Kolleg\*innen (Bailey & Kurland, 2002; Fonner and Roloff, 2010; Golden & Veiga, 2008; Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez, & De-Luis-Carnicer, 2008; Tremblay and Genin, 2007). Bloom, Liang und Roberts (2015) führen seltenere Pausen, weniger Krankenstände und eine ruhigere Arbeitsumgebung als weitere Gründe für diese Produktivitätssteigerung an.

Bereits Anfang der 2000er Jahre sprachen größere Unternehmen sowohl aus dem öffentlichem als auch privatem Sektor von einer gesteigerten Produktivität hinsichtlich Telearbeit im Vergleich zu typischen Büroarbeiter\*innen. Laut Westfall (2004) lag diese Performancesteigerung im Allgemeinen zwischen 15% und 40%. Die Versicherungsbörse Lloyd's of London berichtete beispielsweise von einer 23% erhöhten Produktivität von Angestellten im Homeoffice nachdem deren Performance mit jener von Büroangestellten mit gleichen Arbeitstätigkeiten und selbem Grad an Verantwortung in einer groß angelegten Fallstudie verglichen wurde (Collin's, 2005). In den USA kamen American Express mit 43% erhöhter Produktivität (Telework Coalition, 2008) und AT&T mit 62% selbstberichteter Leistungssteigerung von Homeoffice Mitarbeiter\*innen (Allenby & Roitz, 2003) zu sogar noch deutlicheren Ergebnissen. Zurück in Europa unterstreichen auch Eurofound (2017) Befragungen immer noch die hauptsächlich positiven Auswirkungen von Telearbeit auf die individuelle Performance von Arbeitnehmer\*innen und heben dabei geringere Unterbrechungen als teilweise Ursache hervor.

Grundsätzlich stehen diese Unterbrechungen unabhängig von Telearbeit mit Stress und negativem Wohlbefinden in Zusammenhang (Jett & George, 2003), jedoch passieren Arbeitsunterbrechungen im Homeoffice in der Regel seltener (Bailey & Kurland, 2002; Haddad, Lyons, & Chatterjee, 2009). Überdies gilt das Pendeln zum Arbeitsort abseits des eigenen Homeoffice, als einer der größten Ursachen für negatives Wohlbefinden (Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2004) und laut Statistik Austria (2017) könnten in Österreich über die Hälfte der Berufstätigen eine halbe bis hin zu zwei Stunden an täglicher Freizeit dazugewinnen, wenn sie von zu Hause aus arbeiten würden. Neben dieser neugewonnenen Freizeit per se, kann das vermittelte Gefühl von Selbstkontrolle und Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsorts (Maruyama & Tietze, 2012; Tremblay, 2003) zusätzlich das Wohlbefinden sowie die mentale Gesundheit stärken (Thompson & Prottas, 2006; Warr, 2007).

Die Untersuchung dieser Beziehung zwischen Wohlbefinden und Arbeit im Homeoffice auf täglicher Basis, führten auch für Anderson, Kaplan, & Vega (2015) zu dem Schluss, dass sich die eigenen vier Wände als Arbeitsort, positiv auf das Gemüt ausschlagen und Telearbeiter\*innen im Vergleich zu ihren Bürokolleg\*innen eher einer negativen Stimmungslage entgehen. In Zeiten der COVID-19-Pandemie müssen Resultate aus jüngeren Studien diese Resultate jedoch nicht unbedingt reflektieren. Eine im April 2020 stattfindende zweiwöchige Befragung von Softwareentwickler\*innen konnte diese positiven Ergebnisse zwischen Homeoffice und Wohlbefinden sowie Performance nicht replizieren (Russo, Hanel, Altnickel, & van Berkel, 2021).

## 1.5 Unterbrechungen während der COVID-19-Pandemie

Am 11. März 2020 wurde der weltweite Ausbruch der Infektionskrankheit COVID-19 offiziell zur weltweiten Pandemie erklärt und nur 19 Tage später als *Gesundheitliche Notlage internationaler Tragweite* eingestuft (World Health Organization, 2020a). Die rasche Verbreitung des SARS-CoV-2 Virus sorgte für einen explosiven Infektionsanstieg. Waren es im Jänner 2020 weltweit noch 42 positiv bestätigte Fälle, so sorgten neuere Zahlen in Millionenhöhe nur wenige Monate später (vgl. Liu, Chen, Lin, & Han, 2020) für rasches Handeln und drastische Maßnahmen seitens der Regierungen.

In Österreich vergingen von den ersten beiden offiziell bestätigten COVID-19 Fälle am 25. Februar bis zum ersten Lockdown beispielsweise nur knappe drei Wochen (Meyer, Millner, Pennerstorfer, & Vandor, 2020). Es galt eine allgemeine Ausgangssperre mit nur wenigen Ausnahmen (Republik Österreich, 2020). Schulen, Universitäten, Kindergärten, Bars und Restaurants sowie der Handel mit Ausnahme von Lebensmittelgeschäften und Apotheken wurden geschlossen. Homeoffice, wo möglich, wurde ab 15. März dringend empfohlen und auch der Flughafenbetrieb wurde mit 17. März eingestellt. Die Schweiz trat einen ähnlichen Lockdown mit 16. März an und auch Deutschland setzte vergleichbare Lockdown Maßnahmen ab 22. März (vgl. Tušl, Brauchli, Kerksieck, & Bauer, 2021). Ausgangssperren und Social Distancing wurden fortan zur neuen *Normalität*.

Durch diese weltweiten Mobilitätseinschränkungen in den ersten sechs Monaten nach Ausruf der Pandemie konnte die Reproduktionsrate des Virus nachweislich verringert werden (Rocklöv, Sjödin, & Wilder-Smith, 2020; World Health Organization 2020b). Nichtsdestotrotz stellen diese isolierenden Maßnahmen und zahlreichen Einschränkungen einen neuartigen und gravierenden Stressfaktor dar (Rudolph et al., 2020; Van Bavel et al., 2020) und sind weiter mit negativen Auswirkungen auf Wohlbefinden (Brooks et al. 2020) und Produktivität (Lipsitch, Swerdlow, & Finelli, 2020) der arbeitenden Bevölkerung verbunden.

Die plötzliche Nutzung des eigenen Homeoffice aufgrund dringender Empfehlung seitens Regierungen, Gesundheitsorganisationen und Unternehmen ist wohl, die Arbeitswelt betreffend, eines der bezeichnendsten Symptome der COVID-19-Pandemie. Noch 2019 arbeitete nur eine von 20 Personen von zu Hause aus und im April 2020 war es dann schlagartig jede\*r Dritte (Eurofound, 2020). Eurofound (2020) gab in den Jahren zuvor noch eine potenziell mögliche Nutzung des Homeoffice von 37% der Arbeitnehmer\*innen an und konnte diesen Anteil im April 2020 in einer EU weit durchgeführten Studie mit über 60.000 Teilnehmer\*innen empirisch bestätigen. 39% der Arbeitnehmer\*innen innerhalb der EU nutzten das eigene Büro zu Hause als regelmäßigen Arbeitsort. Unselbständig arbeitende Österreicher\*innen lagen mit 42% etwas über dem EU-Schnitt. Auch international durchgeführte Studien in den USA, China, Japan, Südkorea, Großbritannien und Italien konnten die Aussagen bestätigen, dass vier von zehn Arbeitnehmer\*innen die Möglichkeit einer Homeoffice Vereinbarung nutzten (Belot et al., 2020).

Obwohl Telearbeit an sich mehr Flexibilität und Autonomie ermöglichen kann, berichten Telearbeiter\*innen im Zusammenhang mit der verpflichtenden oder zumindest streng empfohlenen Heimarbeit während der COVID-19-Pandemie von einer anspruchsvolleren und stressigeren Arbeitsbelastung im Vergleich zum klassischen Büro (Haufe, 2020). Einer der Hauptgründe ist dabei die unvertraute, neuartige Situation und die fehlende Hard- und Software sowie die erforderlichen Fähigkeiten für ein effizientes Arbeiten von zu Hause aus (Schmitt, Breuer, & Wulf, 2021). 41% der über ein tausend im ersten Lockdown befragten Österreicher\*innen gaben beispielsweise an, bis dahin keinerlei Erfahrung mit Homeoffice Regelungen gesammelt zu haben (TQS Research & Consulting, 2020). Telearbeiter\*innen sehen sich dann plötzlich mit einem digitalen Repertoire an Arbeitsgeräten und -werkzeugen konfrontiert, welche verständlicherweise eine Überlastung und Überforderung mit sich bringen. Kontrollverlust, Verwirrung und Stress sind dabei erste Auswirkungen (Eppler & Mengis, 2004) und sogar depressive Symptome können die Folge sein (Matthes, Karsay, Schmuck, & Stevic, 2020; Reinecke et al., 2017). Neben gesundheitlichen Aspekten leidet zudem die Produktivität von Arbeitnehmer\*innen unter den Bedingungen einer digitalen Überbelastung (Karr-Wisniewski & Lu, 2010), so dass neben verringertem Wohlbefinden, auch ein Leistungseinbruch zu Anfangs der COVID-19-Pandemie und insbesondere des ersten Lockdowns erwartet werden könne (Schmitt, Breuer, & Wulf, 2021). Repräsentative Befragungen von Österreicher\*innen (Weitzer et al., 2021) aber auch die bereits erwähnte Befragung von Softwareentwickler\*innen von Russo, Hanel, Altnickel und van Berkel (2021) nehmen daher explizit zeitlichen Bezug auf die gefundenen negativen Zusammenhänge zwischen der Arbeit im Homeoffice und der selbstberichteten Produktivität im Vergleich zu Arbeitnehmer\*innen im klassischen Büro.

## 1.6 Unterbrechungen und mögliche Störfaktoren

Zahlreiche Studien beschäftigten sich bereits mit Vor- und Nachteilen von Telearbeit für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen und stellten eine höhere Produktivität im Homeoffice im Vergleich zu klassischen Büroräumlichkeiten fest (Mann & Holdsworth, 2003; Montreuil & Lippel, 2003; Piper, 2004; Virick, 2002). Oftmals zeigen die Ergebnisse solcher Untersuchungen, dass ungestörtes Arbeiten und geringe Ablenkungen ausschlaggebend für eine höhere Leistung in Hinblick auf Telearbeit sind. Selten bis gar nicht werden allerdings die genauen Ursachen für Arbeitsunterbrechungen erforscht. Zudem werden die anfangs erwähnten Störquellen wie Telefonanrufe, Emails, SMS und Social Media Nachrichten (Akbar et al., 2019) meist nur im klassischen Büro-Setting und im Kontext fortschreitender Digitalisierung betrachtet. Dabei stellen Ablenkungen im Homeoffice ein neuartiges Störpotential für sich dar und können oftmals als überfordernd wahrgenommen werden (Baines and Gelder, 2003). Die Homeoffice Umgebung entspricht zudem häufig nicht dem ergonomischen Standard eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Büros (Fenson & Hill, 2003; Park, 2004), was sich wiederum negativ auf die Performance auswirken kann. Die Wohnsituation (Kemerling, 2002; Raghuram & Wiesenfeld, 2004) und der Haushalt (Palmer-Peart, 2004; Ryan, 2002), der Partner oder die Partnerin (Palmer-Peart, 2004), Kinder (Allen & Moorman, 1997; Dimitrova, 2002; Palmer-Peart, 2004; Raghuram & Wiesenfeld, 2004; Ryan, 2002), aber auch Telefon, Türklingel und etwaige Besucher\*innen während der Arbeitszeit (Allen & Moorman, 1997; Palmer-Peart, 2004) sind weitere potenzielle Störfaktoren, die es beim Arbeiten von zu Hause aus zu beachten und zu untersuchen gilt.

Bedient man sich dem *Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse* von Semmer, Zapf und Dunckel (1998), lassen sich schnell weitere Umgebungsfaktoren ausmachen, die als Störquellen in Frage kommen. Lärmbelästigung, unangenehme Temperatur und räumliche Enge sind hierbei nur einige Faktoren, deren ungünstige Ausprägung in Arbeitsunterbrechungen resultieren können. Es soll deshalb ähnlich den Umgebungsfaktoren, eine eigene Skala zur Erhebung all dieser Störungsfaktoren entwickelt werden, die sowohl für die klassische Büroumgebung, aber auch im Homeoffice angewendet werden kann, um letzten Endes auch Vergleiche zu ermöglichen. Primär soll allerdings erstmals die Qualität der Unterbrechungen quantifiziert werden. – Und zwar dort, wo die Unterbrechungen auch tatsächlich stattfinden. Die Umsetzung dieser Untersuchung in Form einer Tagebuchstudie ist daher genauso ausschlaggebend, wie deren zeitliche Verortung. Ein Jahr nach den Lockerungen des ersten Lockdowns und einjähriger Homeoffice Erfahrung, sollen deshalb Arbeitnehmer\*innen *täglich* hinsichtlich Arbeitsunterbrechungen befragt werden.



## 2 Theoretischer Hintergrund

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wurde bisher einerseits als Akteur\*in und Untersuchungssubjekt diskutiert. Das Untersuchungsobjekt einer einzelnen Unterbrechung ist andererseits die unterbrochene Aktion, respektive die Handlung und soll im Folgenden näher erläutert werden.

### 2.1 Handlungsregulationstheorie

Eine Handlung ist nach Winfried Hacker (1973) die kleinste Einheit eines Verhaltens zur Erreichung eines Ziels. Seine Handlungstheorie steht in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhalten und dem Kognitivismus. Für sich alleinstehende Erklärungsversuche menschlichen Verhaltens des Behaviorismus galten als überwunden und die zielgerichtete (Arbeits-)Tätigkeit rückte in den Vordergrund. Eine handelnde Person war sich fortan eines Zieles bewusst und setzt *aktiv* Schritte, um diese zu realisieren. Der Regulation einer Handlung wird dabei eine zentrale Bedeutung zugeschrieben und lässt sich nach Frese und Zapf (1994, S. 274) in einem sechsstufigen Prozess darstellen.

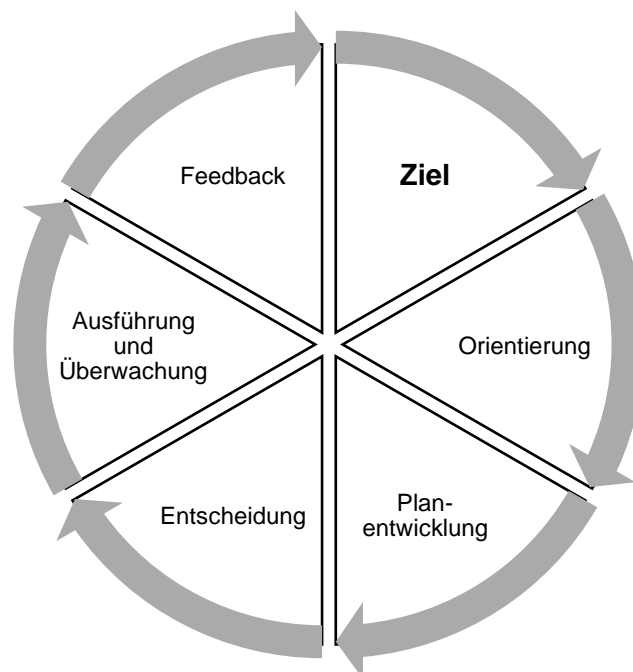


Abbildung 1: Der Handlungsprozess nach Frese und Zapf (1994)

Ausgehend von einem Ziel und unter mentaler Ergebnisvorwegnahme, wird die Richtung der Handlung bestimmt. Es kommt zum Einholen und Aufsuchen von für die Zielerreichung relevanter Information und anschließender Planung für die konkrete Umsetzung. An diesem Punkt wird die Entscheidung zur Ausführung samt Ausführungsdetails gefällt und die entsprechende Handlung gesetzt. Bei der weiteren Ausführung und Überwachung werden

rückkoppelnde Vergleichen des Ergebnisses mit dem ursprünglichen Ziel angestellt. Anhand dieses Feedbackprozesses werden Handlungen oder Ziele bei Bedarf angepasst, sprich reguliert. So können gefasste Intentionen, auf die sich verändernde Umwelt reagieren und komplexe Ziele als hierarchische Teilziele formuliert und sequenziell abgehandelt werden. Dieser hierarchisch-sequenzielle Ansatz (Volpert, 1974, S. 23) der Tätigkeitsorganisation lässt sich im engeren Sinne als Handlungsregulationstheorie bezeichnen und hilft uns, eine Arbeitsunterbrechung im Kontext einer Handlung besser zu verstehen.

Die Unterbrechung einer Handlung bzw. Teilhandlung kann innerhalb der Handlungsregulationstheorie als Regulationshindernis verstanden werden. Der aktuelle Handlungsprozess einer Aufgabe wird unterbrochen und ein anderes Ziel gewinnt an Priorität, ehe die Primäraufgabe schließlich wieder fortgesetzt wird. Diese Hindernisse erfordern zusätzliche Anstrengung in Form von wiederholten oder zusätzlichen Teilschritten, erhöhtem Handlungsaufwand sowie dem Umgang mit dadurch entstandenem Zeitdruck und begünstigen damit wiederum riskantes Verhalten und die Herabsetzung von Zielen (Oesterreich, Leitner, & Resch, 2000). Sowohl die Bearbeitung der sekundären Aufgabe als auch die Wiederaufnahme der Primärtätigkeit erfordern zudem zusätzlichen Regulationsaufwand, indem beispielsweise Gedankengänge erinnert und nachvollzogen werden müssen. Wie störend eine Unterbrechung empfunden wird und wie gravierend die resultierenden Konsequenzen wahrgenommen werden hängen neben Zeitpunkt und Dauer der Unterbrechung maßgeblich von diesem Regulationsaufwand ab und stehen in engem Zusammenhang mit den in Kapitel 1.2 geschilderten Auswirkungen von Unterbrechungen, wie Produktivitätsverlust und geringerem Wohlbefinden.

## 2.2 Interruption Sciences

Eingebettet in umfassende Theoriekomplexe wie der Handlungsregulationstheorie, die Aussagen über den gesamten Arbeitshandlungsprozess erlauben, nehmen die Interruption Sciences und deren Forschungsarbeiten aus den letzten vier Jahrzehnten speziellen Fokus auf eine individuelle Arbeitsunterbrechung und deren Auswirkungen. Oftmals werden dabei die Zusammenhänge zwischen diesen Unterbrechungen und der Performance von Büroarbeiter\*innen untersucht und Lösungsvorschläge für einen effizienteren Umgang mit Emails und anderen Benachrichtigungen am Arbeitsplatz diskutiert. Mark (2006) stellte im Rahmen einer solchen Studie fest, dass eine Tätigkeit im Schnitt bereits nach 11 Minuten unterbrochen wurde. Der zeitliche Aufwand, bis diese Primäraufgabe wieder fortgesetzt werden konnte, wurde hierbei mit 25 Minuten bemessen und war abhängig davon, ob und wie auf die Unterbrechungsaufgabe reagiert wird.

Um den Ablauf einer Unterbrechung grafisch zu verdeutlichen, formulierten Brixey et al. (2007, S. 39) ein anschauliches Modell, um eine einzelne Handlungsunterbrechung zu theoretisieren.

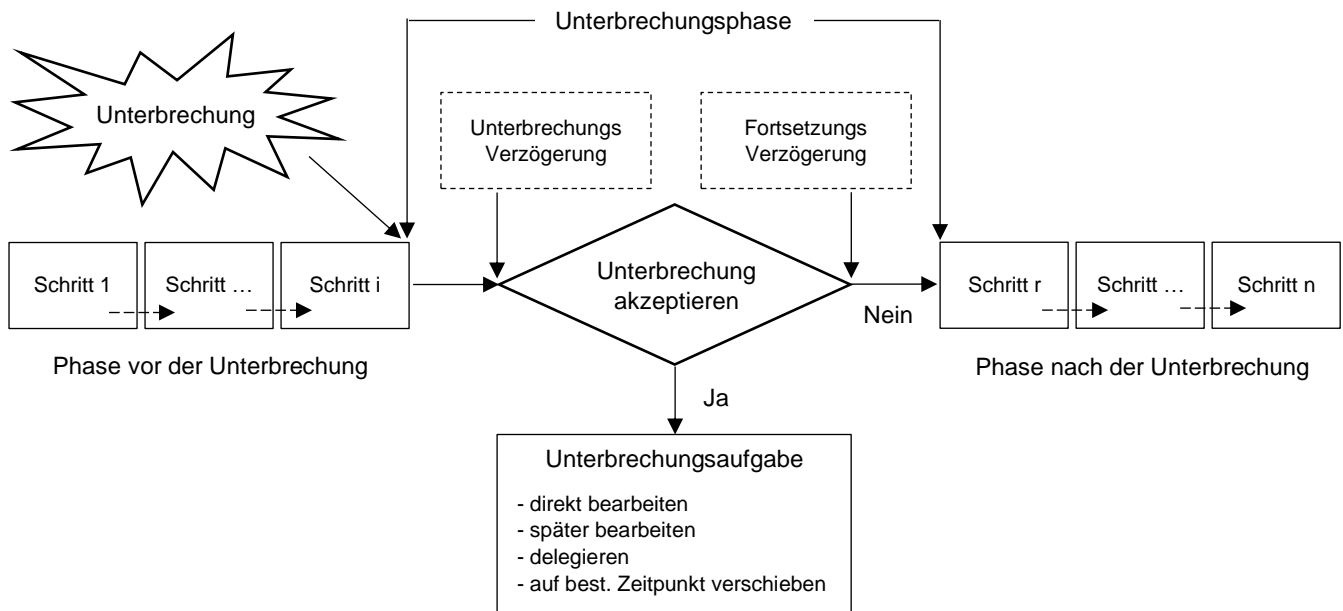


Abbildung 2: Das Ablaufmodell von Unterbrechungen nach Brixey et al. (2007)

In der Phase vor einer Unterbrechung wird in sequenziellen Teilschritten an der Primäraufgabe gearbeitet und solange ein Fortschritt erzielt, bis die Unterbrechung während einer dieser Schritte wahrgenommen wird. An dieser Stelle wird entschieden, ob überhaupt auf die Handlungsunterbrechung reagiert wird (vgl. Altmann & Trafton, 2002). Am Ende dieser Unterbrechungsverzögerung fällt also entweder der Entschluss, die aktuelle Aufgabe wieder fortzusetzen oder die Aufmerksamkeit auf die Unterbrechungsaufgabe zu lenken. Selbst wenn die Primäraufgabe unmittelbar wiederaufgenommen wird, lassen sich diese initiale Unterbrechungsverzögerung und die anschließende Fortsetzungsverzögerung, wo Gedankengänge erinnert und fortgesetzt werden, nicht gänzlich vermeiden. Eine *ideale* Unterbrechung passiert demnach zu Beginn einer Aufgabe, da der Aufwand für die Wiederaufnahme der Tätigkeit noch am geringsten ist und liefert optimalerweise Informationen zur Bewältigung der Primäraufgabe und über die Dringlichkeit der Unterbrechungsaufgabe. So lässt sich trotz einer im Allgemeinen negativ empfundenen Unterbrechung, eine verbesserte Leistung erzielen (Ho, Nikolic, Waters, & Sarter, 2004). Eine Arbeitsunterbrechung inmitten einer Tätigkeit hingegen, steht mit erhöhter Fehlerwahrscheinlichkeit und längerer Fortsetzungsverzögerung in Zusammenhang (Bailey & Konstan, 2006; Monk et al., 2004) und führen insbesondere bei nicht trivialen und für die Primäraufgabe irrelevanten Unterbrechungen zu den bekannten Leistungseinbußen (Zijlstra et al., 1999).

## 2.3 Zeigarnik Effekt

Eine der ersten Studien hinsichtlich Unterbrechungen war jene von Bluma Zeigarnik (1927). Empirische Untersuchungen (Zeigarnik, 1927; 1938) zeigten, dass sich Personen besser an Unterbrechungsaufgaben und nicht erledigte Aufgaben erinnern konnten als an bereits abgeschlossene. Dieses als *Zeigarnik Effekt* bezeichnete Phänomen, das inzwischen mehrfach repliziert werden konnte (Seifert & Patalano, 1991; Watkins, 2008; Baumeister & Bushman, 2010), geht auf frühe Kenntnisse aus Kurt Lewins Feldtheorie zurück (1936). Dort entsteht durch echte physiologische sowie Quasi-Bedürfnisse eine Spannungsenergie und in weiterer Folge ein Zustand, in dem die Person bereit ist zu handeln. Diese geformte Intention unterstützt die Person bei der Bedürfnisbefriedigung und hält das Antriebsmoment zur Zielerreichung aufrecht. Nach Erfüllung dieser Bedürfnisse kommt es schließlich zur Spannungsminderung.

Untersuchungen bei denen Studienteilnehmer\*innen beim Lösen von Puzzles unterbrochen wurden, zeigten eine leichtere, schnellere Erinnerung an unerledigte Aufgaben (Zeigarnik, 1927). Diese selektive Erinnerung im Vergleich zu erledigte, abgeschlossene Aufgaben kann nun durch einen fehlenden Spannungsabbau erklärt werden. Unterbrechungen verzögern oder verhindern die Zielerreichung, die innerliche Spannung bleibt bestehen und verursacht negative Emotionen und Stress (Bailey & Konstan, 2006; Mark et al., 2008; Zeigarnik, 1927). Je größer der Fortschritt der Primäraufgabe, desto stärker ist zudem die Absicht, mit einer Aufgabe abzuschließen und diese zu Ende zu bringen (Conlon & Garland, 1993; Lewin, 1935; Zeigarnik, 1927). Auf das Brixey Modell von Unterbrechungen (siehe Abbildung 1) und den Arbeitskontext bezugnehmend, bedeutet dies einen zunehmenden Schweregrad einer Arbeitsunterbrechung. Je mehr Schritte einer Primäraufgabe absolviert wurden desto schwerer wirkt die Unterbrechung.

Der verhinderte Spannungsabbau und das weitere Verarbeiten unerledigter Aufgaben kann nicht nur das aktuelle Wohlbefinden negativ beeinflussen (Lyubomirsky & Nolen-Hoeksema, 1993), sondern beeinträchtigt außerdem die Aufmerksamkeit hinsichtlich der Primäraufgabe und erhöht die Anfälligkeit für weitere Unterbrechungen (Eysenck & Eysenck, 1985). Zudem allokiert es kognitive Ressourcen, welche für die Ausführung weiterer Aufgaben notwendig sind und verringert dadurch die Produktivität (Bruch, Kafrowitz, & Kuethe, 1986; Glass et al., 1995).

In Ansehung des dargelegten theoretischen Hintergrunds, sollen deshalb die Zusammenhänge zwischen Arbeitsunterbrechungen, unerledigte Aufgaben und Performance sowie Wohlbefinden untersucht werden. Eine Betrachtung potenzieller Störfaktoren soll dabei die Qualität dieser Unterbrechungen näher beschreiben.

## 2.4 Relevante und zu untersuchende Konstrukte

Unter Berücksichtigung der aktuellen Literatur, dem dargelegten theoretischen Hintergrund sowie dem globalen Trend in Richtung Telearbeit und Homeoffice, ergeben sich im Rahmen dieser Tagebuchstudie insbesondere folgende Forschungsfragen:

- Kann der angenommene Zusammenhang zwischen Arbeitsunterbrechungen und Leistung sowie Wohlbefinden repliziert und über unerledigte Aufgaben erklärt werden?
- Inwiefern unterscheiden sich Unterbrechungen, Leistung und Wohlbefinden von Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice von jenen im Büro?
- Wie gut lassen sich Unterbrechungen durch tagesaktuelle Störfaktoren vorhersagen?

### 2.4.1 Externe Unterbrechungen

Grundsätzlich lassen sich zwei Arten von Unterbrechungen unterscheiden (Miyata & Norman, 1986). Externe Unterbrechungen, ausgelöst durch Emails, Telefonanrufe, Arbeitskollegen weisen durch ihre Unvorhersehbarkeit einen anderen Störcharakter auf als interne Unterbrechungen, d.h. selbst gesetzte Pausen und auch das Wiederaufnahmeverhalten der Primäraufgabe muss differenziert betrachtet werden (Mark, Gonzalez, & Harris, 2005). Beide Unterbrechungsarten folgen zwar dem Ablaufmodell von Brixey et al. (2007; siehe Abbildung 2) indem aktuelle, unerledigte Aufgaben und Ziele temporär ausgesetzt werden, dennoch bleiben bei externen Unterbrechungen mentale Ressourcen, welche für die Zielerreichung nötig sind, aktiviert und ein gewisses Spannungsfeld aufrecht (vgl. Altmann & Trafton, 2002; Zeigarnik, 1927). Bei selbst gesetzten, freiwilligen Pausen erfolgt hingegen ein Spannungsabbau und mentale Ressourcen werden wieder freigegeben (Jett & George, 2003). Die Auswirkungen und Konsequenzen von externen und internen Unterbrechungen sind deshalb nicht zu pauschalisieren und die bereits geschilderten Forschungsergebnisse beziehen sich auf die Literatur zu *externen* Unterbrechungen. Auch die in dieser Studie zu erhebenden Arbeitsunterbrechungen sind als solche zu verstehen und zu interpretieren.

### 2.4.2 Unerledigte Aufgaben

Aufgaben, die im Arbeitskontext entweder nicht vollständig erledigt wurden oder zumindest gewisse Teilziele nicht erfüllt werden konnten, gelten als unerledigt (Syrek et al., 2017, S. 227) und variieren je nach Arbeitspensum und Fortschritt von Tag zu Tag (Peifer, Syrek, Ostwald, Schuh, & Antoni, 2019). Zeigarniks (1927) und folgende Untersuchungen (Bruch, Kaflowitz, & Kueth, 1986; Glass et al., 1995) zeigten einen Leistungsverlust aufgrund geistig allozierter Ressourcen durch Unterbrechungen und unerledigter Aufgaben. Zudem löst dieser Zustand der Unvollständigkeit ein Gefühl von Unzufriedenheit und Frustration aus (Zeigarnik, 1938).

Es kann mental nicht mit diesen Aufgaben abgeschlossen werden, d.h. sie bleiben weiter im Gedächtnis und werden erinnert und reflektiert (Smit, 2016; Syrek, Weigelt, Peifer, & Antoni, 2017) was sich wiederum negativ auf das Wohlbefinden auswirkt (Geurts & Sonnentag, 2006).

### 2.4.3 Performance

Bezogen auf die Arbeitswelt, gilt Performance als *die* abhängige Variable zahlreicher Untersuchungen (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río, & Koopmans, 2019) und als *das* Kriterium im Personalmanagement (Organ & Paine, 1999) in Punkto individuelle Leistung, Produktivitätssteigerung und Wettbewerbsfähigkeit (Sonnentag & Frese, 2002). Campbell, McHenry und Wise (1990) definieren Performance bzw. Arbeitsleistung als Verhalten zur Erreichung unternehmerischer Ziele und setzen damit auf individuellem Level an. Die Interpretation ist dabei sehr breit gefasst, da unterschiedliche Berufe und Arbeitsstellen ein anderes Verhalten erfordern, um diese Unternehmensziele zu erreichen (Aguinis, 2013). Einig ist man sich deshalb im facettenreichen und multidimensionalen Charakter von Performance (Dalal, Baysinger, Brummel, & Lebreton, 2012) und es scheint sich ein Konsens um drei Hauptdimensionen von Arbeitsleistung zu verdichten (Griffin, Neal, & Parker, 2007; Sackett & Lievens, 2008; Koopmans et al., 2011).

Der erste und augenscheinlichste Faktor ist die Task Performance. Es ist jene Arbeitsleistung, die im Zuge des Kerngeschäfts eines Unternehmens verrichtet wird und erfordert Planung und Organisation sowie effizientes, zielgerichtetes und qualitativ hochwertiges Arbeiten (Koopmans et al., 2011). Diese Dimension ist daher durchaus Rollenabhängig und relevantes Verhalten kann mittels Anforderungsanalysen und Stellenbeschreibungen ermittelt werden (Aguinis, 2013).

Über diese formalen Hauptaufgaben hinausgehend sind jedoch weitere Faktoren relevant, welche zumeist nicht in Stellenausschreibungen zu finden sind (Sonnentag, Volmer, & Spsychala, 2008). Die Rede ist von kontextueller Performance die als unterstützendes Verhalten in Hinblick auf die eigentliche Tätigkeit beschrieben werden kann und umfasst Kooperation und Teamfähigkeit sowie selbständige Initiative zur Bewältigung von weiteren, herausfordernden Aufgaben und Weiterbildung (Koopmans et al., 2011).

Diese beiden Faktoren torpedierend, wirkt kontraproduktives Verhalten. Es steht im Gegensatz zu Zielen des Unternehmens und beeinträchtigt dadurch die Arbeitsleistung (Motowidlo, 2003; Viswesvaran & Ones, 2000). Missbrauch von Informationen und Ressourcen des Unternehmens, ungenügende Arbeitsqualität, konstantes Beschweren sowie gefährliches, die Sicherheit außer Acht lassendes Verhalten wirken kontraproduktiv und schaden dem Wohl des Unternehmens (vgl. Rotundo & Sackett, 2002).

Da laufend zwischen den Begriffen Performance, Leistung und Produktivität gewechselt wird, sei an diesem Punkt außerdem festgehalten, dass diese Konzepte im Rahmen dieser Studie synonym, auf individuellem Level und als umfassendes Konstrukt im Sinne dieser drei Dimensionen zu verstehen sind. In Einklang mit derzeitigem Forschungsstand hinsichtlich Unterbrechungen, unerledigter Aufgaben und Performance sollen folgende Hypothesen geprüft werden:

**H1a** Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Performance

**H1b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

#### 2.4.4 Wohlbefinden

Die Mehrzahl an Untersuchungen zum Thema Unterbrechungen interessieren sich primär für Zusammenhänge mit Arbeitsleistung (vgl. Zijlstra, Roe, Leonora, & Krediet, 1999) und erst zweitrangig mit Wohlbefinden (Keller et al., 2020). Dennoch sind Stress, negative Stimmung, Frust und Irritation theoretisch fundierte und empirisch bestätigte unmittelbare Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen (Gryzwacz, Almeida, Neupert, & Ettner, 2004; Zijlstra et al., 1999; Zohar, Tzischinski, & Epstein, 2003). Unterbrechungen wirken zunächst als emotionale und psychische Belastung, da die Zielerreichung einer Aufgabe verhindert wird (Sonnentag, Reinecke, Mata, & Vorderer, 2018; Zeigarnik, 1927; Zijlstra et al., 1999). Das Verhalten wird an die Unterbrechungsaufgabe angepasst (Keller et al., 2020), doch Gedankengänge der Primäraufgabe bleiben weiter im Gedächtnis (Baethge et al., 2015). Erschöpfung und negative Stimmung sind die Folgen dieses mentalen Mehraufwands (Pachler et al., 2018; Segerstrom & Nes, 2007). Neben der Leistung selbst leidet zudem die Zufriedenheit mit der eigenen Performance, wenn unerledigte Aufgaben nicht geistig losgelassen werden können (Leroy, 2009; Smit, 2016; Syrek, Weigelt, Peifer, & Antoni, 2017). Es fällt schwer sich zu erholen und Unterbrechungen münden schließlich in negativem Wohlbefinden (Geurts & Sonnentag, 2006).

Arbeit beeinflusst schon im Allgemeinen die aktuelle Stimmungslage und das Wohlbefinden (Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). Dabei wird oftmals ein positiver und negativer affektiver Zustand differenziert (Watson, Wiese, Vaidya, & Tellegen, 1999). Positiver Affekt äußert sich etwa in guter Laune und einer Entspanntheit, wohin negativer Affekt mit Anspannung und Energielosigkeit in Verbindung gebracht werden kann (Feldman-Barrett, Mesquita, Ochsner, & Gross, 2007). Unerledigte Aufgaben verursachen so beispielsweise negativen Affekt (Pfeifer et al., 2019) und das affektive Wohlbefinden nimmt ab. Auch Produktivität und Arbeitsleistung stehen mit dieser Form des affektiven Wohlbefindens in Zusammenhang (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Das zu erhebende, tagesaktuelle Wohlbefinden soll in seiner Gesamtheit des affektiven Zustands, bestehend aus positivem und negativem Affekt, als Wirkung von Arbeitsunterbrechungen erforscht werden. Dazu werden folgende Hypothesen postuliert:

**H2a** Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden

**H2b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

#### 2.4.5 Arbeitsort

Da nicht anzunehmen ist, dass die Arbeitsumgebung die Richtung oder die Stärke der Zusammenhänge zwischen Unterbrechungen und unerledigten Aufgaben und infolgedessen von Performance sowie Wohlbefinden verändert, sondern von einem allgemein gültigen, arbeitsortunabhängigen Modell ausgegangen wird (siehe Kapitel 1.3 Unterbrechungen im Homeoffice), sollen nach Ausschluss einer potenziellen Interaktion des Arbeitsorts, die bereits formulierten Hypothesen gesondert per Arbeitskontext auf Gültigkeit überprüft werden:

**H3a** Im Homeoffice besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Performance

**H3b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

**H4a** Im Homeoffice besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden

**H4b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

**H5a** Im klassischen Büro besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Performance

**H5b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

**H6a** Im klassischen Büro besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden

**H6b** Dieser Zusammenhang kann durch unerledigte Aufgaben erklärt werden

Die getrennte Betrachtung sowohl im Homeoffice als auch im klassischen Büro-Setting lässt neben der Überprüfbarkeit dieses Modells per Kontext außerdem einen Vergleich entlang von Unterbrechungen, unerledigten Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden zu:

**H7** Im Homeoffice kommt es zu gefühlt weniger Unterbrechungen als im Büro

**H8** Im Homeoffice wird gefühlt mehr Leistung erbracht als im Büro

**H9** Das Wohlbefinden ist nach einem Arbeitstag im Homeoffice gefühlt höher als nach einem Tag im Büro

#### 2.4.6 Störfaktoren

Die Arbeitsumgebung beeinflusst zudem bereits die Unterbrechungen an sich (Mark et al., 2005), geht ihnen also zeitlich voraus und aufgrund gegebener Störfaktoren können Aussagen über Arbeitsunterbrechungen und deren weitere Zusammenhänge gemacht werden. Neben der deskriptiven Beschreibung dieser Faktoren pro Arbeitskontext, soll daher explorativ untersucht werden, ob diese Störfaktoren indirekt über Unterbrechungen und unerledigte Aufgaben eine verminderte Arbeitsleistung und verschlechtertes Wohlbefinden verursachen.



## 3 Methode

Arbeitsunterbrechungen, unerledigte Aufgaben, individuelle Performance und affektives Wohlbefinden, aber auch die aktuelle Arbeitsumgebung und die damit verbundenen Störfaktoren sind keine stabilen Konstrukte, sondern unterliegen täglichen oder sogar stündlichen Schwankungen. Um diese Momentaufnahmen einerseits adäquat abbilden zu können und andererseits Erinnerungsfehler bei der Erhebung zu minimieren (Sonntag, Dormann, & Demerouti, 2010) wird unter Zuhilfenahme des webbasierten Umfragetools *Social Science Survey* eine Tagebuchstudie mit zwei Erhebungswellen durchgeführt. Dem ersten Erhebungszeitraum von 17. Mai bis 2. Juni 2021 (jeweils Montag bis Freitag), folgte nur einige Tage später die zweite Erhebungswelle vom 14. Juni bis 25. Juni (jeweils Montag bis Freitag) und ermöglichte zusätzlichen Arbeitnehmer\*innen an dieser Studie teilzunehmen.

### 3.1 Studienablauf und rekrutierte Stichprobe

Die Erhebungsdauer belief sich insgesamt auf vier Wochen, in denen Arbeits- und Studienkolleg\*innen, Freunde, Bekannte sowie rekrutierte Teilnehmer\*innen aus Social Media Plattformen wie *Facebook* zwei Mal täglich erinnert wurden, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. In einem Initialfragebogen, welcher über Rahmen- und Teilnahmebedingungen aufklärte, wurden vorab demographische Variablen und das aktuelle Anstellungsverhältnis erhoben. Berufstätige, die einem Arbeitsverhältnis im Ausmaß von zumindest 15 Stunden pro Woche nachgingen erhielten einen Einladungs-Link, um auch tatsächlich an einer der beiden Erhebungswellen teilnehmen zu können. Von 252 Aufrufen dieses Fragebogens, bestätigten insgesamt 51 Interessenten ihre Teilnahme und generierten 500 vollständig ausgefüllte Fragebögen um jeweils 12 und 18 Uhr an zumindest zwei Tagen innerhalb dieser vier Wochen. Nach Zusammenführen dieser 12 und 18 Uhr Daten, um kausale Zusammenhänge innerhalb eines Tages erforschen zu können, verblieben von 250 potenziell auszuwertenden Datensätzen noch 192 Tagesdatensätze, an denen sowohl der 12 als auch der 18 Uhr Fragebogen ausgefüllt wurde und die postulierten Hypothesen geprüft werden können.

50 dieser 192 auszuwertenden Tage wurden von Teilzeitbeschäftigten erhoben, die anderen 142 beziehen sich auf eine Anstellung von 30 oder mehr Stunden pro Woche. Das Durchschnittsalter beläuft sich auf 33.63 Jahre ( $SD = 7.95$ ) und der Homeoffice Anteil ist mit 53.6% ziemlich ausgeglichen und deckt sich mit Erwartungen einer nachhaltig veränderten Arbeitslandschaft aufgrund der COVID-19-Pandemie. Etwa ein Drittel ( $N = 58, 30.2\%$ ) der Daten wurde von weiblichen Teilnehmern generiert und etwa zwei Drittel ( $N = 134, 69.8\%$ ) von männlichen Teilnehmern. 70.8% des Datenmaterials beziehen sich auf Teilnehmer\*innen mit keinerlei Führungsverantwortung.

## 3.2 Messinstrumente

Neben demographischer Variablen wie Alter, Geschlecht und Führungsverantwortung, erhoben durch jeweils ein Item, wurde mittels *Internationaler Standardklassifikation der Berufe (ISCO)* auch die Berufsgruppe eruiert. Die ISCO-08 unterscheidet vier Hierarchieebenen, darunter 10 Berufshauptgruppen und 43 Berufsgruppen. Die am meist vertretene Berufsgruppe waren mit 112 auszuwertenden Tagen und damit einem Gesamtanteil von 58.3% Softwareentwickler\*innen. Mit 13.% und 12% folgten andere akademische Berufe wie Lehrkräfte und Naturwissenschaftler\*innen sowie Techniker\*innen. Auch Verkäufer\*innen (4%), Metallarbeiter\*innen (3%) und Führungskräfte (2%) waren vertreten. Zusätzlich wurden Bildung, Dauer der aktuellen Anstellung sowie die Team- und Organisationsgröße im initialen Teilnahmefragebogen ermittelt.

Die eingesetzten Messinstrumente basieren auf Selbstauskünften und subjektiv wahrgenommenen Phänomenen und erheben damit *wahrgenommene* Unterbrechungen, *wahrgenommene* unerledigte Aufgaben, *wahrgenommene* Leistung und *wahrgenommenes* Wohlbefinden. Da Arbeitsleistung einen breit gefassten, komplexen Begriff darstellt und sich bei objektiver Betrachtung Interessenskonflikte und ein fehlendes Gesamtbild einstellen könnten (Koopmans et al., 2013), sollte der subjektive Charakter der erhobenen Daten, der Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse keinen Abbruch tun, sondern die Realität noch am wirklichkeitsgetreuesten abbilden. Auch in Bezug auf Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz gelten subjektive Einschätzungen von Arbeitsumgebung und Stressoren als wegweisend (Spector, 2006; Spector & Jex, 1998) und können affektive Zustände besser vorhersagen als objektive Instrumente (Job, 1996; Lazarus, 1990). Zurückblickend auf das Ablaufmodell von Unterbrechungen (siehe Abbildung 2) lässt sich zudem durch das Wahrnehmen und bedingte Akzeptieren von Arbeitsunterbrechungen bereits der intrinsisch subjektive Grad von ebendiesen ausmachen.

An jedem Tag innerhalb des Erhebungszeitraums wurden zu zwei Messzeitpunkten automatisch generierte Emails an die Teilnehmer\*innen versandt. Um jeweils 12 Uhr 18 Uhr wurden so Weblinks zum aktuellen Fragebogen bereitgestellt und standen 3 Stunden lang zur Verfügung. Danach verloren die Links ihre Gültigkeit und die Teilnehmer\*innen wurden gebeten, auf die Vollständigkeit der künftigen Daten zu achten. Durch diesen Ansatz war die Einhaltung der aufeinanderfolgenden Messzeitpunkte sichergestellt und die Verwässerung der erhobenen Daten somit ausgeschlossen. Pauschal ausgedrückt könnte Messzeitpunkt 1 als in der Mittagspause *während* der Arbeit verortet werden, während sich Messzeitpunkt 2 auf *nach* der Arbeit bezieht.

### 3.2.1 Messzeitpunkt 1: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen

Um 12 Uhr wurde alle Teilnehmer\*innen eingeladen, den ersten von zwei täglichen Fragebögen digital auszufüllen. Dabei wurde zunächst der Arbeitsort mit einem Item erhoben. Primär war von Interesse, ob von zu Hause aus im eigenen Homeoffice *„Ich arbeite heute von zuhause aus im Home-Office“* oder im klassischen Büro-Setting des Arbeitgebers *„Ich arbeite heute bei meinem Arbeitgeber (im Büro)“* gearbeitet wird. Auch die Option einer Telearbeit im weiteren Sinn stand zur Verfügung *„Ich arbeite heute woanders“*, wurde aber während des gesamten Erhebungszeitraums von keiner Person wahrgenommen. Die Ergebnisse dieser Tagebuchstudie beziehen sich demnach auf Telearbeit im engeren Sinn des Homeoffice.

In Anlehnung an Umgebungsfaktoren aus dem *Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse* (Semmer et al., 1998) und unter Berücksichtigung diverser Forschungsarbeiten hinsichtlich weiterer Unterbrechungsfaktoren (Akbar et al., 2019; Allen & Moorman, 1997; Dimitrova, 2002; Palmer-Peart, 2004; Raghuram & Wiesenfeld, 2004; Ryan, 2002), wurde als nächstes eine eigens entwickelte Skala von Störfaktoren vorgelegt, um die Qualität von Unterbrechungen in Form einer Ursachenzuschreibung zu quantifizieren. Auf einer 5-stufigen Likert Skala (1 = gar nicht, bis 5 = sehr stark) sollte das Ausmaß von insgesamt 16 Störfaktoren eingeschätzt werden: *„Wie stark ausgeprägt bzw. störend sind heute folgende Faktoren an Ihrem Arbeitsplatz?“* Zur Auswahl standen beispielsweise *„Telefon/Smartphone“*, *„unergonomischer Arbeitsplatz“*, *„unangenehme Temperatur“* und *„andere Erwachsene“*. Einige Items standen dabei nur im Homeoffice *„Kinder“*, *„Haustiere“*, *„Arbeit im Haushalt“* zur Auswahl und eine Kategorie *„Sonstiges“* mit dazugehörigem Textfeld ermöglichte die Bezugnahme auf weitere, nicht bereits aufgelistete Störfaktoren. Das Cronbach Alpha dieser selbst entwickelten Skala wurde mit .72 bemessen. Es kann daher von einer ausreichenden internen Konsistenz hinsichtlich dieser Störfaktoren gesprochen werden.

Eine Kurzskala hinsichtlich Arbeitsunterbrechungen wurde von Lin, Kain und Fritz (2013) übernommen und ins Deutsche übersetzt. Auf einer 5-stufigen Likert Skala (1 = Trifft überhaupt nicht zu, bis 5 = Trifft völlig zu) wurde die Häufigkeit erlebter Unterbrechungen mittels vier Items erfasst: *„Ich werde häufig von anderen unterbrochen“*, *„Ich kann lange arbeiten, ohne dass mich jemand dabei unterbricht“*, *„Wenn ich versuche mir zugewiesene Aufgaben zu erledigen, werde ich oft von anderen Personen gestört.“* und *„Es kommt häufig vor, dass ich während der Arbeit unterbrochen werde.“* Cronbachs Alpha ergab hierbei einen Wert von .94.

Um 15 Uhr verlor die Einladung zu diesem 12 Uhr Fragebogen schließlich seine Gültigkeit. Mögliche Störfaktoren und Arbeitsunterbrechungen beziehen sich demnach auf den Vormittag bis einschließlich frühen Nachmittag und gehen den später erhobenen unerledigten Aufgaben, der Arbeitsleistung sowie dem Wohlbefinden zeitlich voran.

### 3.2.2 Messzeitpunkt 2: Unerledigte Aufgaben, Performance und Wohlbefinden

Um 18 Uhr erhielten Teilnehmer\*innen die zweite und letzte Einladung des Tages, einen weiteren Fragebogen auszufüllen. Der mittels Email versendete Link zu diesem Fragebogen war bis 21 Uhr gültig, danach war eine vollständige Teilnahme an diesem Arbeitstag ausgeschlossen.

Zuerst wurden unerledigte Aufgaben anhand von fünf Items bestimmt. Eine entsprechende Skala von Syrek, Weigelt, Peifer und Antoni (2017) wurde hierfür ins deutsche übersetzt und inkludiert beispielsweise die Antwortmöglichkeiten *„Ich habe wichtige Aufgaben, die ich mir heute vorgenommen hatte, noch nicht erledigt“* und *„Ich muss viele Aufgaben, die ich heute erledigen wollte, auf morgen verschieben“*. Eine 5-stufige Likert Skala (1 = Trifft überhaupt nicht zu, bis 5 = Trifft völlig zu) sollte das genau Ausmaß ermittelt und das errechnete Cronbach Alpha beträgt .91.

Das multidimensionale und facettenreiche Konstrukt der Arbeitsleistung wurde mit einer deutschen Adaption des *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) von Koopmans (2014) gemessen, welches erlaubt sowohl aufgabenspezifische Leistung als auch kontextuelle und kontraproduktive Verhaltensweisen zu erfassen und branchenunabhängig eingesetzt werden kann. Beispielitems für die Dimension der Task Performance waren *„Heute habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig erledigt wurde“* und *„Heute war ich in der Lage meine Arbeit schnell und mit minimalem Aufwand zu erledigen“*. Kontextuelle Leistung wurde u.a. durch Antwortmöglichkeiten wie *„Heute habe ich mit Eigeninitiative neue Aufgaben begonnen, wenn die vorherigen Aufgaben erledigt waren“* und *„Heute habe ich daran gearbeitet, mein Arbeitswissen auf dem neusten Stand zu halten“* erhoben. Kontraproduktives Verhalten wurde durch Antworten wie *„Heute habe ich mich bei der Arbeit über unwichtige Sachen beschwert“* und *„Heute habe ich mit Arbeitskolleg\*innen über die negativen Aspekte meiner Arbeit gesprochen“* ermittelt. Die Abstufung erfolgte auf einer 5-stufigen Likert Skala (1 = Trifft überhaupt nicht zu, bis 5 = Trifft völlig zu) und das Cronbach Alpha ergab einen Wert von .75 für die Gesamtheit dieser drei Dimensionen.

Abschließend wurden die Versuchsteilnehmer\*innen bezüglich ihres derzeitigen Wohlbefindens befragt. Entlang Adjektive wie *„ruhig“*, *„gut gelaunt“* und *„angespannt“*, *„energieelos“* wurden sowohl positiver als auch der negativer affektiver Zustand auf einer 7-stufigen Likert Skala (1 = überhaupt nicht, bis 7 = voll und ganz) erhoben. Grundlage waren dabei Kurzskalen affektiven Wohlbefindens von Watson, Clark und Tellegen (1988) und die deutsche Übersetzung von Breyer und Bluemke (2016). Das Cronbach Alpha ergab eine Stärke der Reliabilität von .90.

### 3.3 Statistische Analyse

Die Hypothesen 1 bis 6 postulieren jeweils einen Zusammenhang zweier Konstrukte und dessen Erklärung über einen Mediator. Die angenommenen Zusammenhänge zwischen Unterbrechungen und Arbeitsleistung so wie zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden über medierend wirkende unerledigte Aufgaben werden deshalb mittels Mediationsanalyse und PROCESS von Hayes (2018) überprüft. Das PROCESS Makro wird in der Version 3.4 (Hayes, 2019) innerhalb der IBM *SPSS Statistics* Software in der Version 25 verwendet. Dabei werden mehrere lineare Regressionen nach der Methode der kleinsten Quadrate durchgeführt, um die Pfadkoeffizienten des totalen, direkten und indirekten Effekts zu ermitteln. Das Mediationsmodell wird im Anschluss auf Signifikanz geprüft, indem eine Bootstrap Prozedur mit mehreren tausend Iterationen (vgl. Preacher and Hayes, 2008) ausgeführt und ein 95% Konfidenzintervall des indirekten Effekts ausgegeben wird. Beinhaltet dieses den Wert Null darf keine Mediation angenommen werden. Ansonsten kann jedoch von einem medierenden Zusammenhang gesprochen werden.

Die Hypothesen 1 und 2 beziehen sich auf ein allgemeines, vom Arbeitsort unabhängiges Modell, wohingegen die Hypothesen 3 bis 6 dann das eigene Homeoffice bzw. das klassische Büro-Setting des Arbeitgebers berücksichtigen. An dieser Stelle soll erneut das PROCESS Makro von Hayes (2019) zur Anwendung kommen, indem der Arbeitsort als möglicher Moderator zwischen Arbeitsunterbrechungen und unerledigten Aufgaben explorativ überprüft wird. Ein nicht signifikantes Ergebnis soll die gesonderte Untersuchung pro Arbeitskontext und eine mehrfache Betrachtung zwischen Unterbrechungen, unerledigten Aufgaben und Leistung sowie Wohlbefinden rechtfertigen.

Die restlichen Hypothesen 7 bis 9 werden mittels einseitigen t-Tests geprüft und anschließend das Cohens *d* als Maß der Effektstärke berechnet. Weniger wahrgenommene Unterbrechungen im Homeoffice als im Büro des Arbeitgebers sowie eine gefühlt höhere Arbeitsleistung und besseres Wohlbefinden sind hierbei Grundvoraussetzungen.

Schließlich sollen mögliche Störfaktoren sowohl im Homeoffice als auch im klassischen Büro betrachtet, quantifiziert und im Rahmen einer Mediationsanalyse mit dem PROCESS Makro von Hayes (2019) auf Signifikanz getestet werden. Vermutet wird ein negativer Zusammenhang zwischen Störfaktoren und Arbeitsleistung sowie Wohlbefinden und eine mögliche Erklärung über den Pfad unerledigte Aufgaben und Unterbrechungen. Eine Bestätigung dieses explorativ zu untersuchenden indirekten Effekts könnte die Störfaktoren ins Zentrum weiterer Untersuchungen rücken und als weiteres Plädoyer einer ungestörten Arbeitsumgebung und deren positive Auswirkungen auf Leistung und Wohlbefinden fungieren.

## 4 Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt die Korrelationsmatrix der untersuchten Variablen. Auffällig ist zunächst die hochsignifikante Korrelation *aller* untersuchten Konstrukte. Dies ist zum einen der theoriebasierten Vorgehensweise aber auch den adäquat ausgewählten und eingesetzten Messinstrumenten geschuldet. Unterbrechungen korrelieren hoch mit unerledigten Aufgaben und diese wiederum stark mit individueller Performance und Wohlbefinden. Auch die eigens konstruierte Skala bestätigt den vermutet großen Zusammenhang zwischen Störfaktoren und Arbeitsunterbrechungen. Das Maximum war überall bis auf das Wohlbefinden, wo eine 7-stufige Likert-Skala eingesetzt wurde, mit 5 zu bemessen.

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1 Unterbrechungen	2.36	1.03	.42**	-.37**	-.34**	.55**
2 unerledigte Aufgaben	2.18	0.97		-.44**	-.55**	.27**
3 Performance	3.39	0.49			.49**	-.27**
4 Wohlbefinden	5.21	1.09				-.40**
5 Störfaktoren	1.38	0.30				

**N = 192, \*\* p < .01**

*Tabelle 1: Korrelationsmatrix unter Kontrolle von Führungsverantwortung*

Da Manager und Verantwortungsträger\*innen Unterbrechungen öfters und anders wahrnehmen, häufig an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten (Czerwinski, Horvitz, & Wilhite, 2004; Hudson, Christensen, Kellogg, & Erickson, 2002) sowie vermehrt Kontakt zu Arbeitskolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen pflegen und damit das Unterbrechungspotenzial erhöhen (Mark et al., 2005), zeigt Tabelle 1 die um Führungsverantwortung bereinigten Korrelationen, um eine mögliche Konfundierung auszuschließen. Der Vergleich hinsichtlich Unterbrechungen zwischen Teilnehmer\*innen ohne Führungsverantwortung ( $M = 2.25$ ,  $SD = 0.97$ ) und Versuchsteilnehmer\*innen mit Führungsverantwortung ( $M = 2.61$ ,  $SD = 1.12$ ) ergab ein signifikant ( $t = 2.27$ ,  $df = 190$ ,  $p < .05$ ) höheres Unterbrechungsvorkommen für Personen mit Führungsverantwortung und unterstützt damit dieses Vorgehen. Die postulierten Hypothesen 1 bis 6 werden deshalb unter Kontrolle von Führungsverantwortung getestet.

Die Hypothesen 1a und 2a gelten als Voraussetzungen für 1b und 2b und können bereits als bestätigt angesehen werden. Sowohl ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Performance als auch zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden konnte bei  $p < .01$  gezeigt werden.

Für die Hypothesen, die eine Mediation vermuten, kam das PROCESS Makro von Hayes (2019) in der Version 3.4 zum Einsatz und die Parameterschätzungen erfolgten jeweils durch robuste, heteroskedastizität-konsistente Standardfehler (Davidson & MacKinnon, 1993). Das Bootstrapping Verfahren umfasste dabei immer 10.000 Iterationen. Anhand des 95% Konfidenzintervall des indirekten Effekts soll ein möglicher medierender Zusammenhang auf Signifikanz überprüft werden. Sämtliche Voraussetzungen der nachfolgend geschilderten Hypothesentestungen und ein signifikantes Gesamtmodell verstehen sich als gegeben.

Abbildung 3 bestätigt eine *partielle Mediation* von unerledigten Aufgaben zwischen Arbeitsunterbrechungen und individueller Performance. Bei einem totalen Effekt von  $-.37$  ( $p < .01$ ) und einem verbleibenden direkten Effekt von  $-.22$  ( $p < .01$ ) fiel der Signifikanztest des indirekten Effekts mit einem Konfidenzintervall von  $[-.22; -.07]$  signifikant aus. Hypothese 1b gilt demnach als teilweise bestätigt.

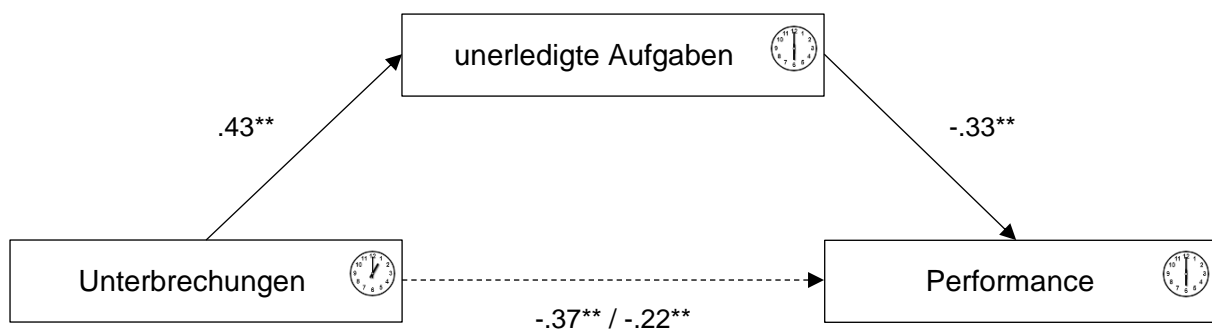


Abbildung 3: Mediation von Unterbrechungen und Performance durch unerledigte Aufgaben

Hinsichtlich eines medierenden Einflusses von unerledigten Aufgaben auf den Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Wohlbefinden konnte sogar eine *vollständige Mediation* gezeigt werden. Der Abbildung 4 kann ein totaler Effekt von  $-.34$  und ein nicht weiter signifikanter direkter Effekt entnommen werden. Der indirekte Effekt von unerledigten Aufgaben war bei einem Konfidenzintervall von  $[-.30; -.12]$  signifikant und auch Hypothese 2b konnte damit bestätigt werden.

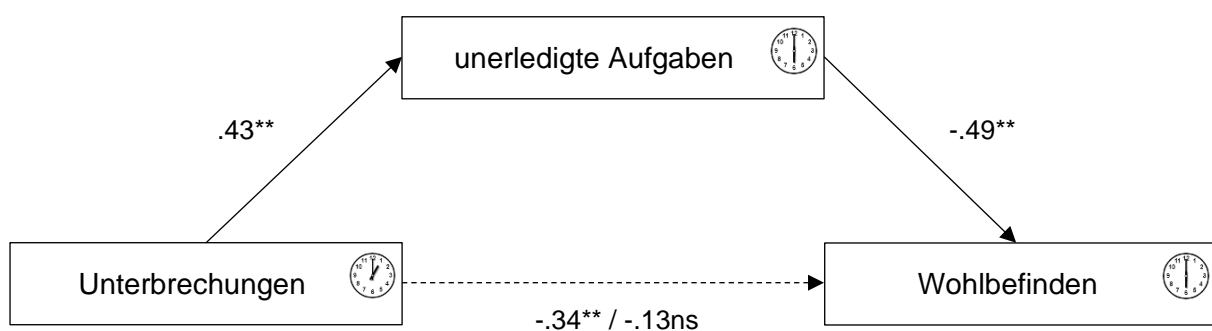


Abbildung 4: Mediation von Unterbrechungen und Wohlbefinden durch unerledigte Aufgaben

Des Weiteren wurde der Arbeitsort als möglicher Prädiktor für unerledigte Aufgaben, welche in Abbildung 3 und Abbildung 4 jeweils als Mediator fungieren, überprüft. Sowohl der direkte Zusammenhang ( $p >> .05$ ) als auch eine mögliche Interaktion zwischen Unterbrechungen und unerledigten Aufgaben in Form eines moderierenden Einflusses ( $p > .05$ ,  $\Delta R^2 < .01$ ) konnten jedoch ausgeschlossen werden. Ein mögliches Modell einer moderierenden Mediation wird daher an dieser Stelle verneint und die Hypothesen 1 und 2 sollten unabhängig des Arbeitsorts bestand haben. Die Hypothesen 3 bis 6 sind deshalb der gesonderten Betrachtung und Überprüfung im Homeoffice und im klassischen Büro-Setting gewidmet, die vermuteten Zusammenhänge und ihre Richtungen verbleiben dieselben.

Abbildung 5 fasst die bereits vorgestellten Mediationsmodelle zusammen und ermöglicht die statistische Signifikanzprüfung pro Arbeitsumgebung sowie einen Vergleich zwischen Unterbrechungen, Leistung und Wohlbefinden im Homeoffice versus im klassischen Büro. Vermutet wurde also, dass sich die Hypothesen 1 und 2 und damit der mediierende Einfluss von unerledigten Aufgaben auf den Zusammenhang zwischen Unterbrechungen und Leistung sowie Wohlbefinden in beiderlei Umgebungen belegen lässt.

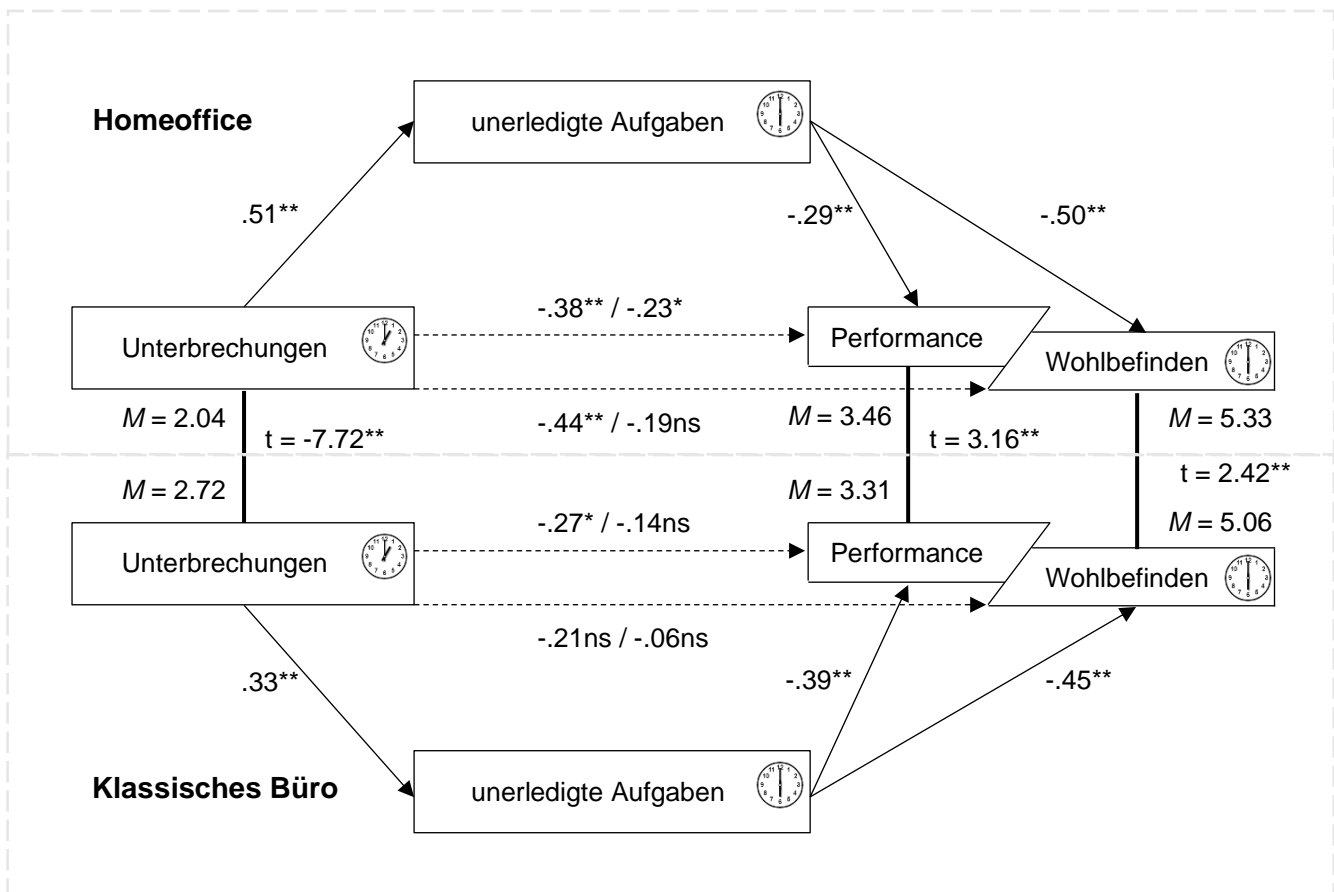


Abbildung 5: Vorgestellte Mediationsmodelle im Vergleich: Homeoffice versus Büro



Betrachten wir zuerst das Homeoffice, so zeigen sich signifikant ( $p < .01$ ) negative Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen auf individuelle Performance sowie Wohlbefinden. Die Hypothesen 3a und 4a gelten damit an dieser Stelle bereits als erwiesen. Sowohl die *partielle Mediation* hinsichtlich Performance aus Abbildung 3 als auch die *vollständige Mediation* bezüglich Wohlbefinden aus Abbildung 4 lassen sich auch hier mit einem Konfidenzintervall des indirekten Effekts von  $[-.27; -.04]$  und  $[-.38; -.13]$  respektive bestätigen. Der totale Effekt von Unterbrechungen auf die Arbeitsleistung wurde mit  $-.38$  ( $p < .01$ ) und der verbleibende direkte Effekt mit  $-.23$  ( $p < .05$ ) bemessen. Für das Wohlbefinden ergibt sich ein totaler Effekt von  $-.44$  ( $p < .01$ ) und ein nicht weiter signifikanter direkter Effekt.

Auch im klassischen Büro-Setting ergibt sich ein ähnliches Bild. Die postulierten negativen Zusammenhänge zwischen Unterbrechungen und Performance sowie Wohlbefinden und damit die Hypothesen 5a und 6a lassen sich bejahen. Bezogen auf die Arbeitsleistung konnte abermals ein signifikanter indirekter Effekt von Unterbrechungen innerhalb eines Konfidenzintervalls von  $[-.24; -.03]$  ausgemacht werden. Bei einem totalen Effekt von  $-.27$  ( $p < .05$ ) und einem nicht weiter signifikanten direkten Effekt, sprechen wir hier jedoch nicht wie vorher von einer partiellen, sondern von einer *vollständigen Mediation*. Das Wohlbefinden betreffend fiel der direkte Effekt von Arbeitsunterbrechungen erneut nicht signifikant aus. Der indirekte Effekt gilt mit einem Konfidenzintervall von  $[-.27; -.04]$  als signifikant. Die eingangs pauschalierte Signifikanz des jeweiligen Gesamtmodells wird hier allerdings bei einem nicht signifikanten ( $p \approx .07$ ) totalen Effekt in Frage gestellt. Dies ist mit Sicherheit teils auf die kleinere Stichprobe ( $N = 89$ ) von Büroarbeiter\*innen zurückzuführen. Da Hayes (2018) den indirekten Effekt als hinreichende Bedingung erachtet und die Signifikanz des totalen Effekts keine notwendige Voraussetzung für eine Mediation darstellt (Rucker, Preacher, Tormala, & Petty, 2011) können wir auch in diesem Fall von einer *vollständigen Mediation* sprechen. Die Hypothesen 3b, 4b, 5b und 6b können deshalb als bestätigt angesehen werden.

Nach Vergleich beider Arbeitsumgebungen erwiesen sich auch die Hypothesen 7 bis 9 als korrekt. Im Homeoffice passieren gefühlt weniger Arbeitsunterbrechungen ( $t = -7.72$ ,  $df = 102$ ,  $p < .01$ ) als im Büro und sowohl die eigene Performance ( $t = 3.16$ ,  $df = 102$ ,  $p < .01$ ) als auch das Wohlbefinden ( $t = 2.42$ ,  $df = 102$ ,  $p < .01$ ) werden als signifikant verbessert wahrgenommen. Um Aussagen über die Effektstärken treffen zu können, wurde jeweils Cohens  $d$  berechnet. Vergleiche einer gesteigerten Arbeitsleistung ( $d = 0.31$ ) und einem erhöhten Wohlbefinden ( $d = 0.25$ ) gegenüber Büroarbeiter\*innen ergaben dabei kleine Effekte. Bei Unterschieden hinsichtlich Unterbrechungen lässt sich sogar ein mittelgroßer Effekt ( $d = 0.71$ ) ausmachen. Die möglichen Störfaktoren, welche Arbeitsunterbrechungen begünstigen bzw. erst ermöglichen sollen im Folgenden explorativ betrachtet werden.

## 4.1 Explorative Untersuchung von Störfaktoren

Nachdem die postulierten Hypothesen und die vermuteten Zusammenhänge zwischen Arbeitsunterbrechungen, Leistung und Wohlbefinden allesamt bestätigt werden konnten, sollte der Fokus auf die möglichen Störfaktoren gerichtet werden, die zu diesen Unterbrechungen führen können. Auf einer 5-stufigen Likert Skala (1 = gar nicht, bis 5 = sehr stark) wurde dazu das Ausmaß von insgesamt 16 vorgeschlagenen Störfaktoren erhoben. Die Einschätzung der Faktoren „Kinder“, „Haustiere“, „Arbeit im Haushalt“ als Störpotenzial war auf das Homeoffice beschränkt, um die Skala bereits bei der Erhebung möglichst schlank zu halten. Ein exploratives, faktorenanalytisches Vorgehen soll zunächst die Dimensionen weiter reduzieren, ehe im nächsten Schritt deskriptiv- und inferenzstatistische Aussagen getroffen werden. Da die befragte Gelegenheitsstichprobe keine Kinder zu haben scheint ( $M = 1$ ,  $SD = 0$ ), wird dieses Item außen vorgelassen. Die beiden Items, die pro Arbeitsumgebung jeweils „andere Erwachsene“ als Störquelle vermuteten, wurden bereits zusammengeführt.

Item	Komponente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Telefon / Smartphone	-,01	,05	,17	-,01	,07	-,04	,92	,21	,09
Erwachsene	,16	-,05	,90	,05	,04	-,15	,09	,02	-,05
Lärm	,15	,11	,67	,02	,36	,24	,13	,04	,18
unangenehme Temperatur	,85	,05	,19	,05	,26	-,04	-,01	-,07	-,05
unangenehme Luft	,82	,14	,13	,29	,04	-,04	,01	,01	,08
Arbeit im Haushalt	-,05	,01	,01	-,08	-,02	,08	,19	,94	,02
unergonomischer Arbeitsplatz	,18	,81	-,04	-,13	,07	-,01	,29	-,14	-,01
räumliche Enge	,01	,82	,09	,26	,04	-,12	-,19	,19	,10
ungünstige Beleuchtung	,54	,55	,01	,18	-,16	,19	-,01	-,05	,01
Personal & Dienstleistungen	,15	,01	,18	,08	,90	-,06	,05	-,01	-,03
Schmutz	,09	,21	,43	,51	,38	,08	,06	-,11	-,01
unangenehme Gerüche	,32	,06	,01	,86	,03	,01	-,04	-,06	,01
Haustiere	-,03	-,04	-,01	,02	-,04	,96	-,04	,07	-,02
Sonstige	,02	,06	,03	,01	-,02	-,02	,08	,02	,98

Tabelle 2: Rotierte Komponentenmatrix der Störfaktoren

Mit Hilfe der *SPSS Statistics* Software wurde zuerst eine Faktorenanalyse durchgeführt, um einerseits die in Tabelle 2 angeführten Items auf inhaltlich zufriedenstellende Komponenten zu reduzieren und andererseits die kumulativ erklärte Varianz noch möglichst hoch zu halten. Vermutet wurde beispielsweise, dass „unergonomischer Arbeitsplatz“ und „räumliche Enge“ sowie „unangenehme Temperatur“ und „unangenehme Luft“ ähnlich gut in jeweils eine Komponente laden und nahezu dasselbe messen. Tabelle 2 zeigt hierfür das Ergebnis einer rotierten (Varimax) Komponentenmatrix zur Extraktion und Analyse von Hauptkomponenten und die Bestätigung dieser Vermutung. Auch die „ungünstige Beleuchtung“ wurde aufgrund inhaltlicher Überlegung einem „unergonomischen Arbeitsplatz“ zugeordnet. Die Anzahl der Komponenten wurde weiter in mehreren Schritten variiert und auf inhaltliche Konsistenz und Aussagekraft überprüft. So scheint eine Reduktion auf 10 Komponenten und eine hohe Ladung von „Erwachsene“ und „Lärm“ in eine Komponente gerade noch ausreichend akzeptierbar, zumal beispielsweise „Kinder“ ohnehin eine eigene Komponente beanspruchen würden. Auch die Zusammenführung von „Schmutz“ und „unangenehme Gerüche“ und damit eine Reduktion auf die in Tabelle 2 dargestellten 9 Komponenten scheint noch ausreichend evident. Bei 8 Komponenten ergibt sich jedoch bereits ein anderes Bild. Hohe Ladungen von „Personal & Dienstleistungen“, „Lärm“ und „Schmutz“ innerhalb einer Komponente müssten stark hinterfragt und diskutiert werden. Auch die Reduktion von „Telefon/Smartphone“ und „Arbeit im Haushalt“ innerhalb einer Komponente lässt sich inhaltlich schwer rechtfertigen.

Ein offenes Textfeld neben der Kategorie „Sonstige“ ließ überdies nähere Schlüsse auf weitere Ursachen zu. Da dieses aber kaum genutzt wurde ( $M = 1.05$ ,  $SD = 0.26$ ) und allenfalls „Hungerbedürfnis“ und „Verspannungen“ angeführt wurden, soll dieser Faktor fortan als „Persönliche Bedürfnisse“ betitelt werden. Nachfolgende explorative Untersuchungen sollen schließlich entlang dieser 9 ermittelten Störfaktoren diskutiert werden, die insgesamt noch 85% der Varianz innerhalb der eigenen Störfaktoren Skala erklären können.

Tabelle 3 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen dieser Störfaktoren. Zusätzlich können diese Kennzahlen sowohl im Homeoffice als auch im klassischen Büro-Setting gesondert betrachtet werden. Auffallend ist einerseits eine ähnliche Ausprägung in beiden Arbeitsumgebungen ( $M = 1.34$  im Homeoffice,  $M = 1.42$  im Büro) sowie das geringe Gesamtausmaß an sich ( $M = 1.38$  Gesamt). Dieser Umstand ist jedoch mit dem geringen Unterbrechungsausmaß ( $M = 2.36$ ) und der hohen Performanceausprägung ( $M = 3.39$ ) gut vereinbar. Geringe Ausprägungen potenzieller Störfaktoren führen demnach zu weniger Unterbrechungen und zu höherer Arbeitsleistung.

Faktoren wie „Telefon/Smartphone“ ( $M = 1.85$ ), „unergonomischer Arbeitsplatz“ ( $M = 1.36$ ) und „persönliche Bedürfnisse“ ( $M = 1.05$ ) nehmen arbeitsortunabhängig jeweils ein nahezu

identen Ausmaß an, während „Erwachsene“, „unangenehme Temperatur“, „Personal & Dienstleistungen“ sowie „Schmutz & unangenehme Gerüche“ im klassischen Büro als etwas störender empfunden werden (siehe Tabelle 3). Ähnlich wie alle Teilnehmer\*innen kinderlos waren, fiel auch der Störfaktor „Haustiere“ praktisch unbedeutend ( $M = 1.10$ ) und in Hinblick auf die Gesamtskala insignifikant ( $r = .09, p > .05$ ) aus.

Störfaktor	Homeoffice		Klassisches Büro		Gesamt	
	M	SD	M	SD	M	SD
1 Telefon / Smartphone	1.85	0.87	1.84	0.88	1.85	0.87
2 Andere Erwachsene	1.57	0.74	2.05	0.86	1.79	0.83
3 Unangenehme Temperatur	1.27	0.50	1.56	0.97	1.40	0.77
4 Arbeit im Haushalt	1.67	0.91	-	-	1.36	0.75
5 Unergonomischer Arbeitsplatz	1.36	0.48	1.36	0.57	1.35	0.52
6 Personal & Dienstleistungen	1.11	0.33	1.61	0.85	1.33	0.67
7 Schmutz, unangenehme Gerüche	1.09	0.24	1.35	0.47	1.21	0.38
8 Haustiere	1.10	0.41	-	-	1.06	0.30
9 Persönliche Bedürfnisse	1.05	0.29	1.04	0.21	1.05	0.26
Gesamt	1.34	0.26	1.42	0.34	1.38	0.30

Tabelle 3: Deskriptive Statistik der Störfaktoren

Der Tabelle 4 sind neben den Korrelation mit der gemittelten Gesamtskala aller Störfaktoren außerdem die Zusammenhänge mit Unterbrechungen, individueller Performance und dem Wohlbefinden für jeden Faktor zu entnehmen. So stellt beispielsweise das Telefon bzw. das Smartphone einen guten Prädiktor des Stör- und Unterbrechungspotenzials und in weiterer Folge für die individuelle Arbeitsleistung und das Wohlbefinden dar.

Störfaktor	Unterbrechungen	Performance	Wohlbefinden	Störfaktoren
Telefon / Smartphone	.33**	-.21**	-.34**	.59**
Andere Erwachsene	.51**	-.06	-.21**	.72**
Unangenehme Temperatur	.34**	-.22**	-.28**	.58**
Arbeit im Haushalt	.10	-.09	-.20**	.35**
Unergonomischer Arbeitsplatz	.11	-.28**	-.27**	.44**
Personal & Dienstleistungen	.43**	-.06	-.17*	.56**
Schmutz, unangenehme Gerüche	.32**	-.01	-.10	.51**
Haustiere	-.08	.14	.11	.09
Persönliche Bedürfnisse	.10	-.07	-.12	.23**

**N = 192, \* p < .05, \*\* p < .01**

Tabelle 4: Korrelationsmatrix der Störfaktoren

Wie bereits in Tabelle 1 ersichtlich, war der Zusammenhang zwischen diesen Störfaktoren und Arbeitsunterbrechungen mit einer der höchsten ( $r = .55, p < .01$ ). Störfaktoren kommen zudem als guter Prädiktor für individuelle Performance ( $r = -.27, p < .01$ ) und Wohlbefinden ( $r = -.40, p < .01$ ) in Frage. Es scheint daher sinnvoll und folgerichtig die bereits vorgestellten Mediationsmodelle mit dem Pfad „Unterbrechungen – unerledigte Aufgaben – Performance bzw. Wohlbefinden“ um einen weiteren Pfad zu erweitern und auch eine mögliche serielle Mediation zu prüfen (siehe Abbildung 6). Unterbrechungen und unerledigte Aufgaben könnten sowohl den Zusammenhang zwischen Störfaktoren und Performance als auch jenen zwischen Störfaktoren und Wohlbefinden mediiieren. Zur Überprüfung dieser explorativ zu untersuchenden Hypothese kommt nochmals das PROCESS Makro von Hayes (2019) zum Einsatz.

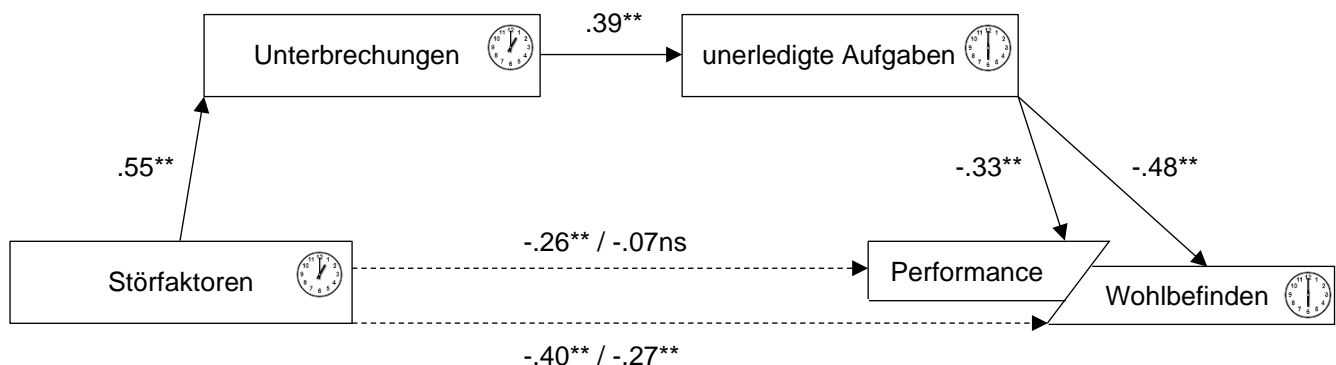


Abbildung 6: Serielle Mediation unter Berücksichtigung der Störfaktoren

Signifikant waren hierbei jeweils das Gesamtmodell und die indirekten Effekte der Störfaktoren. Für die Performance wurde ein totaler Effekt von  $-.26$  ( $p < .01$ ) und kein signifikant verbleibender direkter Effekt festgestellt. Das Konfidenzintervall des indirekten Effekts der Störfaktoren war mit  $[-.12; -.03]$  signifikant und es kann von einer *vollständigen seriellen Mediation* gesprochen werden.

Hinsichtlich Wohlbefinden ergab die Mediationsanalyse einen totalen Effekt von  $-.40$  ( $p < .01$ ), der direkte Effekt war jedoch bei  $-.27$  weiter hochsignifikant ( $p < .01$ ). Auch der indirekte Effekt der Störfaktoren war mit einem Konfidenzintervall von  $[-.16; -.05]$  signifikant und es kann eine *partielle serielle Mediation* angenommen werden.

Die ermittelten Zusammenhänge zwischen den postulierten Störfaktoren und individueller Arbeitsleistung sowie Wohlbefinden können daher jeweils durch Unterbrechungen und den folgenden unerledigten Aufgaben zumindest teilweise erklärt werden. Entgegen abstrakten Arbeitsunterbrechungen bieten die im Rahmen dieser Studie vorgeschlagenen Störfaktoren damit eine greifbare Ansatzmöglichkeit, um Performance und Wohlbefinden zu verbessern.

## 5 Diskussion

Ziel dieser Forschungsarbeit war es, die Zusammenhänge zwischen externen Arbeitsunterbrechungen, den daraus resultierenden unerledigten Aufgaben und eine mögliche geringere individuelle Performance und ein verschlechtertes Wohlbefinden zu untersuchen. Die Unterbrechungen entstehen dabei aus vielerlei Gründen, sei es durch Anrufe, Benachrichtigungen, Arbeitskollegen, Vorgesetzte, aber auch durch Freunde und Familie im Homeoffice. Gemein ist diesen Ursachen jedoch stets die ungewollte und unkontrollierbare Natur und ein Fokusverlust der aktuellen Aufgabe sowie die vorübergehende Priorisierung einer anderen (Baethge et al., 2015). Tätigkeiten werden nicht vollständig erledigt, Teilziele nicht erreicht und täglich variierende unerledigte Aufgaben (Peifer, Syrek, Ostwald, Schuh, & Antoni, 2019) beeinflussen unmittelbare Arbeitsleistung (Lebbon & Sigurjónsson, 2016; Puranik et al., 2020; Spira & Feintuch, 2005) und aktuelles Wohlbefinden (Geurts & Sonnentag, 2006; Pfeifer et al., 2019) in negativem Ausmaß. Sowohl die volatile Eigenschaft von Unterbrechungen und unerledigten Aufgaben als auch der Erklärungsversuch dieser kausalen Zusammenhänge machte eine Untersuchung in Form einer Tagebuchstudie notwendig und unverzichtbar. Teilnehmer\*innen wurden auf täglicher Basis gebeten, aktuelles Unterbrechungsaufkommen, unerledigte Aufgaben sowie affektives Wohlbefinden und ihre individuelle Arbeitsleistung einzuschätzen. Auch der Arbeitsort konnte dabei variieren. Nicht nur am Firmenstandort des Arbeitgebers, sondern auch im Homeoffice sollten daher Arbeitsunterbrechungen analysiert und potenzielle Störfaktoren, welche diese Unterbrechungen begünstigen, diskutiert werden.

Durch die im März 2020 erklärte COVID-19-Pandemie (World Health Organization, 2020a) mussten Unternehmen rasch reagieren und aufgrund schlagartiger Umstellung auf Telearbeit (Chang, Chien, & Shen, 2021) fanden Millionen Arbeitstätige weltweit den Einzug ins eigene Homeoffice (Williams, 2021). Nur wenige Wochen nach dem ersten Lockdown arbeitete bereits ein Viertel der Österreicher\*innen von zu Hause aus (TQS Research & Consulting, 2020) und drei Viertel gaben wiederum an, diese Arbeitsform künftig beibehalten zu wollen. Eine in ähnlichem Zeitraum eingeleitete Befragung von 526 österreichischen Unternehmen ergab, dass etwa die Hälfte der Arbeitgeber\*innen die Möglichkeit dieser mobilen Arbeitstätigkeit auch weiter beibehalten wollen (Land Niederösterreich, 2020). Diese Befunde decken sich sehr gut mit dem in dieser Studie erhobenen Homeoffice Anteil von 53.6%. Ermittelt nach über einem Jahr anhaltender Pandemie und bereits etablierten Homeoffice Vereinbarungen. Telearbeit scheint also keinesfalls auf COVID-19 bedingte Lockdowns und Maßnahmen beschränkt zu sein, sondern versteht sich teils immer noch als die Norm (Mehta, 2021) und Auswirkung einer nachhaltig veränderten Arbeitswelt (Brynjolfsson et al., 2020).

In Bezug auf Telearbeit lassen sich teils vermeintlich widersprüchliche Aussagen rundum Arbeitsunterbrechungen und individueller Performance ausmachen (Kuruzovich, Paczkowski, Golden, Goodarzi, & Venkatesh, 2021). Einerseits können weniger störend empfundene Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzte sowie kürzere Arbeitswege die Arbeitsleistung und den Fokus auf aktuelle Aufgaben erhöhen (Akbari & Hopkins, 2019; Bloom et al., 2015; Hopkins & McKay, 2019; Houghton, Foth, & Hearn, 2018; Thulin, Vilhelmson, & Johansson, 2019; Vega, Anderson, & Kaplan, 2015), andererseits sehen sich Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice neuen Herausforderungen wie sozialer Isolation und möglichen Störfaktoren wie Freunde und Familie konfrontiert, welche sich oftmals negativ auf Wohlbefinden und individuelle Performance auswirken (Jackson & Fransman, 2018). Da solche Ergebnisse jedoch nicht selten auf anfängliche COVID-19 bedingte Artefakte zurückzuführen waren (Abdel-Hadi, Bakker, & Häusser, 2021; Weitzer et al., 2021) bietet es sich nach einjährig andauernder Pandemie und bereits etablierter Homeoffice Routinen an, diese Zusammenhänge nochmals genauer zu beleuchten sowie die potenziellen Störfaktoren, welche in Arbeitsunterbrechungen resultieren, zu quantifizieren und zu diskutieren. Denn grundsätzlich führen weniger störend empfundene Arbeitskollegen, ein ruhiger Arbeitsplatz und wenige Unterbrechungen sehr wohl auch zu einer verbesserten Arbeitsleistung im Homeoffice (Nakrošienė et al., 2019).

Daher lassen sich die Ergebnisse dieser Tagebuchstudie durchwegs in Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen interpretieren. Es konnte zum einen gezeigt werden, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsunterbrechungen und individueller Performance (*H1a*) sowie Wohlbefinden (*H2a*) bestand hat und dieser zum anderen über unerledigte Aufgaben erklärt werden kann (*H1b*, *H2b*). Dies gilt sowohl im Allgemeinen (*H1*, *H2*) aber auch in den jeweiligen untersuchten Arbeitsumgebungen des klassischen Büros (*H5*, *H6*) und des eigenen Homeoffice (*H3*, *H4*). Unabhängig des Arbeitsorts führen externe Unterbrechungen zu mehr unerledigten Aufgaben und diese wiederum zu geringerer Arbeitsleistung und einem schlechteren Wohlbefinden. Arbeitsunterbrechungen treten dabei im Homeoffice seltener auf bzw. werden seltener wahrgenommen (*H7*) und Leistung (*H8*) und Wohlbefinden (*H9*) werden als höher empfunden als im Büro.

Ziel der Untersuchung war es außerdem, diverse Umgebungs- und Störfaktoren in Erwägung zu ziehen, welche Arbeitsunterbrechungen überhaupt erst begünstigen. So wurden das 1. *Telefon* bzw. das *Smartphone* und 2. *andere Erwachsene* wie Arbeitskolleg\*innen, Vorgesetzte, Freunde und Familie als am störendsten empfunden und konnten Unterbrechungen und infolgedessen verminderte Arbeitsleistung und Wohlbefinden am besten vorhersagen. Diese Störquellen decken sich mit zahlreichen Befunden, welche Telefonanrufe, Email, SMS sowie Social Media Benachrichtigungen und Arbeitskolleg\*innen

und Vorgesetzte als häufigste Verursacher von Arbeitsunterbrechungen ausmachen (Akbar et al., 2019; Duke & Montag, 2017; Rennecker & Godwin, 2005).

Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzte sorgten zudem im klassischen Büro für mehr Unterbrechungen, was ebenso den Erwartungen bisheriger Forschungsergebnisse entspricht (Bailey & Kurland, 2002; Fonner and Roloff, 2010; Golden & Veiga, 2008; Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez, & De-Luis-Carnicer, 2008; Tremblay and Genin, 2007), und auch die 3. *Raum- und Umgebungstemperatur* wurde im Homeoffice als angenehmer empfunden. Eine Erhebungswelle im Mai könnte diesen Umstand durch hohe Temperaturen und unzureichende Klimatisierung bzw. Belüftung durch den Arbeitgeber sowie die Möglichkeit einer Temperaturanpassung an individuelle Bedürfnisse im eigenen Zuhause begründen.

An 4. Stelle wurde *Arbeit im Haushalt* als für die Arbeit hinderlich eingestuft, dicht gefolgt von einem 5. *unergonomischen Arbeitsplatz*, wobei es keinerlei Unterschiede zwischen dem Standort des Arbeitgebers und den eigenen vier Wänden zu verzeichnen gab. Räumliche Enge und ungünstige Beleuchtung waren dabei konkrete Störfaktoren, die für Arbeitsunterbrechungen förderlich wirkten. 6. *Personal und Dienstleistungen* waren weitere Störfaktoren, die am Unternehmensstandort als störender empfunden wurden als im Homeoffice. Reinigungsfachkräfte und Lieferdienste könnten hierbei mögliche Ursachen darstellen, welche die Bewältigung aktueller Aufgaben beeinträchtigen und einen Fortschritt vorübergehend aussetzen. Ironischerweise werden jedoch 7. *Schmutz und unangenehme Gerüche* ebenfalls in Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers als störender empfunden als zu Hause. Die Gestaltung des eigenen Homeoffice und das Arbeiten innerhalb der eigenen vier Wände könnte hier einen Erklärungsansatz bieten. Schließlich ist es nicht abwegig, dass man sich zu Hause schlicht am wohlsten fühlt und die eigene Ordnung am meisten wertschätzt.

Ein weiteres eventuelles Störpotenzial geht von 8. *Haustieren* aus. Vor allem Hunde und Katzen erfordern zumindest gelegentliche Aufmerksamkeit und können den Arbeitsfluss unterbrechen. Eine konsequente Arbeitshaltung ist auch hier unumgänglich. Zudem gilt es nicht nur die Bedürfnisse von Haustieren, sondern auch die 9. *persönlichen Bedürfnisse* zu balancieren. Hungergefühl, Verspannungen und Unwohlsein wurden im Zuge der Tagebuchbefragung mehrmals genannt und als für die Bewältigung der aktuellen Aufgaben hinderlich empfunden.

Sehr wahrscheinlich geht auch von den eigenen *Kindern* ein nicht unwesentliches Stör- und Unterbrechungspotenzial während der Arbeit im Homeoffice aus (Raghuram & Wiesenfeld, 2004). Aufgrund der kinderlosen Gelegenheitsstichprobe konnte das Ausmaß jedoch nicht bestimmt werden. Trotzdem sollen Kinder hier als 10. potenzieller Störfaktor vermerkt werden.



## 5.1 Praktische Implikation

Die praktischen Implikationen orientieren sich entlang dieser 10 vorgestellten Umgebungs- und Störfaktoren. Die Minimierung dieser Störfaktoren soll für weniger Unterbrechungen und damit weniger unerledigte Aufgaben und infolgedessen für eine höhere Arbeitsleistung und ein besseres Wohlbefinden sorgen. Diese Empfehlung konnte auf Basis einer explorativen Untersuchung der Störquellen empirisch verankert werden (siehe Abbildung 6). Eine serielle Mediationsanalyse konnte zeigen, dass der negative Zusammenhang zwischen Störfaktoren und individueller Performance durch Arbeitsunterbrechungen und unerledigte Aufgaben vollständig mediiert wird. Ähnliches gilt für Wohlbefinden in Form einer partiellen Mediation. Praktische Empfehlungen können daher gänzlich an den vorgeschlagenen Umgebungs- und Störfaktoren ansetzen und sollen in weiterer Folge diskutiert werden.

Lopez-Leon, Forero und Ruiz-Díaz (2020) geben Arbeitnehmer\*innen eine Reihe an konstruktiven Empfehlungen an die Hand, die arbeitsortunabhängig, aber speziell auf das Homeoffice bezogen Anwendung finden sollten. So ist der Aufbau und die Einhaltung einer Arbeitsroutine essentiell, um organisiert und produktiv arbeiten zu können. Dies gilt beim Arbeiten von zu Hause aus, auch für Familienmitglieder. Es soll zu keinen Missverständnissen kommen, wann und wo in Ruhe gearbeitet werden muss und wann Platz für Pausen ist. Flexibles Arbeiten sollte nicht mit der Abwesenheit von Routinen verwechselt werden. Organisiertes Arbeiten beinhaltet beispielsweise auch das Führen von Todo-Listen, um den aktuellen Arbeitsfortschritt im Auge zu behalten. Zudem soll eine physische Liste an Aufgaben helfen, nicht alles im Gedächtnis behalten zu müssen eine mentale Überforderung zu vermeiden. Kommt es zu potenziellen Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitskollegen, welche neue Aufgaben parat halten, können diese auf diese physische Liste gesetzt und die aktuelle Tätigkeit unmittelbar fortgesetzt werden, um den Arbeitsfluss nicht weiter zu beeinträchtigen. Unterbrechungs- und Störpotenzial im Homeoffice durch den Partner oder Kinder sind zwar einerseits mit neuen Herausforderungen verbunden (Lin & Burgard, 2018; Lopez-Leon, Del Valle, Salceda, Villegas-Pichardo, & Scosyrev, 2019; Ohu et al., 2019), können aber durch klare Vereinbarungen betreffend Arbeitszeit und einem definierten Arbeits- und Ruhebereich bewältigt werden. Diese Vereinbarungen sollten auch eventuell anfallende Arbeit im Haushalt und Haustiere inkludieren, um Unterbrechungen bereits im Vorfeld zu vermeiden.

Das Weiteren ist ein ergonomischer Arbeitsplatz wichtiger Bestandteil, um ungestört und produktiv arbeiten zu können. Freundliche, offene und helle Räume, die gut belüftet sind, erleichtern das Arbeiten ebenso wie ergonomische Tische, Stühle und Computerzubehör. Geschlossene, ohrenumschließende Kopfhörer können ebenso wie Musik eine störende Lärmkulisse ausblenden. Den Arbeitsfokus fördernd sind zudem abgegrenzte Zeiten, zu

denen Emails und andere Benachrichtigungen gelesen werden. Das Bedürfnis ständig neue Nachrichten checken zu wollen, kann durch Arbeiten im Offline- oder Flugmodus in den Griff bekommen werden. In vorher festgelegten Pausen können dann Emails aber auch das Smartphone kontrolliert und auf etwaige Nachrichten reagiert werden. Selbständiges Arbeiten bedeutet Verantwortung und flexibles Arbeiten erfordert angemessenes Zeit- und Aufgabenmanagement. Solange dringende Tätigkeiten zu erledigen sind, sollte der Fokus auch auf diese gerichtet sein. Ein Bewusstsein für die vorgestellten Störfaktoren ist von wesentlicher Bedeutung für eine gezielte Steuerung der eigenen Aufmerksamkeit, der Motivation und Selbstorganisation.

Die Kommunikation mit Vorgesetzten und Arbeitskolleg\*innen sollte auch im Homeoffice regelmäßig und zuverlässig erfolgen. Zu viele (virtuelle) Meetings sollten zwar vermieden werden (Forero & Moore, 2016), jedoch sind vorab festgelegte Kommunikationswege und -zeiten unerlässlich für ein produktives Arbeiten und können ständigen Arbeitsunterbrechungen entgegenwirken. Das Vorgehensmodell SCRUM sieht beispielsweise *Daily Scrum Meetings* vor, um das tagesaktuelle Arbeitspensum innerhalb kürzester Zeit zu besprechen und alle nötigen Informationen bereits zu Tagesanfang zu verteilen. Spätere Unterbrechungen können dadurch nicht ganz vermieden aber zumindest reduziert werden. Der Einsatz solcher Organisationsmethoden erfordert außerdem gut ausgebildete Vorgesetzte, insbesondere was die Betreuung von Telearbeiter\*innen anbelangt. Nur wenige Arbeitgeber legen auf diesbezüglich einschlägige Ausbildungen Wert, können oftmals die individuelle Arbeitsleistung schwer fördern oder diese gar einschätzen (Kemerling, 2002). Jedoch können durch vertrauensvolle, konstruktive Zusammenarbeit sehr wohl individuelle Performance und Wohlbefinden verbessert werden (Campo, Avolio, & Carlier, 2021). Dies schließt auch die Minimierung potenzieller Störfaktoren mit ein, um Arbeitsunterbrechungen vorzubeugen. Die bereits zitierte und von TQS Research & Consulting (2020) durchgeführte Umfrage berichtet von effektiven Kommunikationswegen und -inhalten mit Kolleg\*innen und Führungskräften und ausreichend Feedbackmöglichkeiten trotz Homeoffice Regelungen. 86% der über eintausend befragten Österreicher\*innen sagten weiter, dass Familien- und Berufsleben gut miteinander vereinbar wären, und obgleich es einem Drittel schwer fiel, aufgrund von Ablenkungen und Störfaktoren konzentriert zu arbeiten, vertraten dennoch 59% der Befragten die Ansicht, ihre Produktivität im Homeoffice wäre höher als am Standort des Unternehmens. Über zwei Drittel wollten die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause aus auch weiterhin wahrnehmen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Tagebuchstudie konnte mit einem Homeoffice Anteil von über 50% nicht nur die nachhaltig veränderte Arbeitslandschaft, sondern auch den verantwortungsvollen Umgang mit Homeoffice Regelungen bestätigen. Auch beim Arbeiten

von zu Hause aus konnten die Störfaktoren gering gehalten und damit Arbeitsunterbrechungen minimiert werden. Dadurch kam es zu weniger unerledigten Aufgaben und einer erhöhten Arbeitsleistung sowie einem verbesserten Wohlbefinden. Künftige Forschungsarbeiten sollten daher vermehrt an den Störquellen ansetzen, die Unterbrechungen begünstigen. Externe Unterbrechungen gelten zwar als unvermeidbar, können jedoch durch Erkennen und richtigem Umgang mit diesen Störfaktoren sehr wohl reduziert werden.

## 5.2 Limitation der Studie

Die vorliegende Studie weist bestimmte Limitationen auf. Die Aussagen der rekrutierten Gelegenheitsstichprobe können nicht ohne Weiteres verallgemeinert werden. Zum einen müssten weitere Studienteilnehmer\*innen befragt werden, um den Stichprobenumfang zu erhöhen und zum anderen handelt es sich um keine repräsentative Stichprobe und etwaige Schlüsse hinsichtlich der österreichischen Gesamtbevölkerung bzw. Arbeitnehmerschaft wären somit unzulässig. Die Ergebnisse dieser Tagebuchstudie beziehen sich somit zum Großteil ( $N = 112$ , 58.3%) auf kinderlose Softwareentwickler mittleren Alters mit der Möglichkeit auch von zu Hause aus arbeiten können. Des Weiteren ist grundsätzlich vom Unterschied zwischen Homeoffice und klassischem Büro-Setting die Rede wobei dieses klassische Setting am Standort des Unternehmens nicht nur Büroarbeiter\*innen umfasst. Die Skalen wurden dementsprechend gewählt um eine breite Anzahl an Arbeitnehmer\*innen aus verschiedenen Branchen befragen zu können. Dadurch könnte man eine gewisse Verwässerung der Stichprobe argumentieren anstatt sich von vornherein auf Wissensarbeiter\*innen innerhalb von Büroräumlichkeiten zu beschränken, oder gar zur Gänze auf Softwareentwickler\*innen.

Die Selbsteinschätzung der Teilnehmer\*innen bezüglich Unterbrechungen, unerledigten Aufgaben, Arbeitsleistung und Wohlbefinden könnte die Ergebnisse etwas verzerren, jedoch wurden diese Selbstauskünfte bereits als realitätsgetreu begründet (Job, 1996; Koopmans et al., 2013; Lazarus, 1990; Spector, 2006; Spector & Jex, 1998) und sollten damit den gezogenen Schlüssen und praktischen Implikationen keinen Abbruch tun. Auch die Verfälschung aufgrund anhaltender COVID-19-Pandemie ist eher auszuschließen. Die Erhebungswellen fielen außerhalb COVID-19 bedingter Lockdowns, es gab keine allzu restriktiven Maßnahmen und Homeoffice Regelungen waren bereits seit einem Jahr etabliert.

Aus methodischer Sicht ist schließlich die Erhebung zu nur zwei Zeitpunkten fraglich, obwohl ein kausaler Zusammenhang zwischen 3 Variablen erklärt werden soll. Dies versteht sich als Kompromiss aufgrund zu erwartender Aversion mehrmals pro Tag einen Fragebogen auszufüllen und sollte aufgrund fundiert wissenschaftlichem Stand bezüglich den erhobenen Zusammenhängen ebenfalls als eher unbedenklich gelten.

## 6 Literatur

- Abdel-Hadi, S., Bakker, A. B., & Häusser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress and Coping*, 1–15. doi:10.1080/10615806.2021.1903447
- Aguinis, H. (2013). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Akbar, F., Bayraktaroglu, A. E., Buddharaju, P., Silva, D. R., Gao, G., Grover, T., Gutierrez-Osuna, R., Jones, N. C., Mark, G., Pavlidis, I. T., Storer, K., Wang, Z., Wesley, A., & Zaman, S. (2019). Email Makes You Sweat: Examining Email Interruptions and Stress Using Thermal Imaging. In *Proceedings of CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '19)*. Glasgow, Scotland UK. doi:10.1145/3290605.3300898
- Akbari, M., & Hopkins, J. L. (2019). An investigation into anywhere working as a system for accelerating the transition of Ho Chi Minh City into a more livable city. *Journal of Cleaner Production*, 209, 665–679. doi:10.1016/j.jclepro.2018.10.262
- Allen, K., & Moorman, G. (1997). Leaving home: The emigration of home-office workers. *American Demographics*, 19(10), 57–61.
- Allenby, B., & Roitz, J. (2003). Implementing the knowledge economy: The theory and practice of telework. Batten Institute Working Paper. Abgerufen von der Darden Graduate School of Business website <http://www.darden.virginia.edu/Batten/pdf/WP0022.pdf>
- Altmann, E. M., & Trafton, J. G. (2002). Memory for goals: An activation-based model. *Cognitive Science*, 26, 39–83. doi:10.1207/s15516709cog2601\_2
- Alton, E. M., Trafton, J. G., & Hambrick, D. Z. (2014). Momentary interruptions can derail the train of thought. *Journal of Experimental Psychology*, 143(1), 215–226.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191–238.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015) The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. doi:10.1080/1359432X.2014.966086
- Andreasson, R., Lindblom, J., & Thorvald, P. (2017). Interruptions in the wild: portraying the handling of interruptions in manufacturing from a distributed cognition lens. *Cogn Tech Work*, 19, 85–108. doi:10.1007/s10111-016-0399-6
- Arroyo, E., Selker, T., & Stouffs, A. (2002). Interruptions as multimodal outputs: Which are the less disruptive? *IEEE Software*, 15(5), 97–103.
- Baethge, A. & Rigotti, T. (2010). *Arbeitsunterbrechungen und Multitasking*. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Baethge, A., & Rigotti, T. (2013). Interruptions to workflow: Their relationship with irritation and satisfaction with performance, and the mediating roles of time pressure and mental demands. *Work and Stress*, 27, 43–63. doi:10.1080/02678373.2013.761783
- Baethge, A., Rigotti, T., & Roe, R. A. (2015). Just more of the same, or different? An integrative theoretical framework for the study of cumulative interruptions at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 308–323. doi:10.1080/1359432X.2014.897943

- Bailey, B. P., & Iqbal, S. T. (2008). Understanding changes in mental workload during execution of goal-directed tasks and its application for interruption management. *ACM Transactions on Computer-Human Interactions*, 14(21), 1–22.
- Bailey, B. P., & Konstan, J. A. (2006). On the need for attention-aware systems: Measuring effects of interruption on task performance, error rate, and affective state. *Computers in Human Behavior*, 22, 685–708.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. doi:10.1002/job.144
- Baines, S., & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work & Employment*, 18(3), 223–234.
- BAuA. (2012). Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BAuA. (2013). Zeitdruck und Co-Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial. BIBB/BAuA-Faktenblatt 01. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BAuA. (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Baumeister, R. F., & Bushman, B. J. (2010). *Social psychology and human nature*. Stamford, CT: Wadsworth Publishing Company.
- Belot, M., Choi, S., Jamison, J. C., Papageorge, N. W., Tripodi, E., & van den Broek-Altenburg, E. (2020). Six-Country Survey on COVID-19. *Covid Economics*, 17, 205–219.
- Bevins, F., & De Smet, A. (2013). Making time management the organization's priority. *The McKinsey Quarterly*. Abgerufen von <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/making-time-management-the-organizations-priority>
- Bhave, D. P., & Lefter, A. M. (2018). The other side: Occupational interactional requirements and work-home enrichment. *Academy of Management Journal*, 61, 139–164. doi:10.5465/amj.2016.0369
- Biron, A. D., Loisel, C. G., & Lavoie-Tremblay, M. (2009). Work interruptions and their contribution to medication administration errors: An evidence review. *Worldview on Evidence-Based Nursing*, 6(2), 70–86.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. doi:10.1093/qje/qju032
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., Valeyre, A., & Besanc on, J.-B. (2003). Time and work: Work intensity. Luxembourg, Luxembourg: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Breyer, B. & Bluemke, M. (2016). Deutsche Version der Positive and Negative Affect Schedule PANAS (GESIS Panel). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. doi:10.6102/zis242
- Brixey, J. J., Robinson, D. J., Johnson, C. W., Johnson, T. R., Turley, J. P., & Zhang, J. (2007). A concept analysis of the phenomenon interruption. *Advances in Nursing Science*, 30(1), 26–42.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*, 395, 912–920. doi:10.1016/S0140-6736(20)30460-8

- Bruch, M. A., Kaflowitz, N. G., & Kuethe, M. (1986). Beliefs and the subjective meaning of thoughts: Analysis of the role of self-statements in academic test performance. *Cognitive Therapy and Research*, 10, 51–69. doi:10.1007/BF01173383
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. *National Bureau of Economic Research*. doi:10.3386/w27344
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 1 –19. doi:10.1177/09721509211049918
- Chang, Y., Chien, C., & Shen, L. F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality & Individual Differences*, 171, 1–6. doi:10.1016/j.paid.2020.110508
- Collins, M. (2005). The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, Work & Employment*, 20(2), 115–132.
- Conlon, D. E., & Garland, H. (1993). The role of project completion information in resource allocation decisions. *Academy of Management Journal*, 36, 402–413. doi:10.2307/256529
- Coraggio, L. (1990). Deleterious effects of intermittent interruptions on the task performance of knowledge workers: a laboratory investigation. Unpublished doctoral dissertation, University of Arizona.
- Czerwinski, M., Horvitz, E., & Wilhite, S. (2004). A diary study of task switching and interruptions. *Proceedings of CHI 2004*, 175–182.
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 295–325. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x
- Davidson, R., & MacKinnon, J. G. (1993). Estimation and inference in econometrics. Oxford: Oxford University Press.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282–305.
- Dimitrova, D. (2002). The telework mosaic: How people telework. *Dissertation Abstracts International*, 63(8).
- Duke, E., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95.
- Ebner-Priemer, U. W., & Kubiak, T. (2007). Psychological and psychophysiological ambulatory monitoring: A review of hardware and software solutions. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(4), 214–226.
- Einstein, G. O., McDaniel, M. A., Williford, C. L., Pagan, J. L., & Dismukes, R. K. (2003). Forgetting of intentions in demanding situations is rapid. *Journal of Experimental Psychology*, 9, 147–162. doi:10.1037/1076-898X.9.3.147

- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20, 325–344. doi:10.1080/01972240490507974
- Eurofound. (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. Abgerufen am 12. Oktober 2021 von <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Eurofound. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Abgerufen am 11. Dezember 2020 von <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2020/living-working-and-covid-19#wp-101862>
- Eyrolle, H., & Cellier, J.-M. (2000). The effects of interruptions in work activity: Field and laboratory results. *Applied ergonomics*, 31(5), 537–543.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1985). Personality and individual differences: A natural science approach. New York, NY: Plenum Press.
- Feldman-Barrett, L., Mesquita, B., Ochsner, K. N. & Gross, J. J. (2007). The experience of emotion. *Annual Review of Psychology*, 58, 373–403.
- Fenson, B., & Hill, S. (2003). *Implementing and managing telework: A guide for those who make it happen*. Westport, CT: Greenwood.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361.
- Forero, D. A., & Moore, J. H. (2016). Considerations for higher efficiency and productivity in research activities. *BioData Mining*, 9, 35.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of Work Psychology: A German approach. In: Triandis, H. C. Dunnette, M. D. (Hrsg.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto/Calif.: Consulting Psychologists Press, 271–340.
- Gallouj, F., Weber, K. M., Stare, M., Rubalcaba, L. (2015), The futures of the service economy in Europe: a foresight analysis, *Technological Forecasting and Social Change*, 94, 80–96.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482–492.
- Glass, C. R., Arnkoff, D. B., Wood, H., Meyerhoff, J. L., Smith, H. R., Oleshansky, M. A., & Hedges, S. M. (1995). Cognition, anxiety, and performance on a career-related oral examination. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 47–54. doi:10.1037/0022-0167.42.1.47
- Golden, T. D. and Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77–88.
- Gonzalez, V., & Mark, G. (2004). Constant, Constant, Multi-tasking Crazy: Managing Multiple Working Spheres. *Proceedings of ACM CHI'04*, 113–120.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3, 317–375. doi:10.1080/19416520903047327

- Grebner, S., Semmer, N. K., Lo Faso, L., Gut, S., Kälin, W., & Elfering, A. (2003). Working conditions, well-being and job-related attitudes among call centre agents. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 341–365.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347. doi:10.5465/amj.2007.24634438
- Gryzwacz, J. G., Almeida, D. M., Neupert, S. D. & Ettner, S. L. (2004). Socioeconomic status and health: A micro-level analysis of exposure and vulnerability to daily stressors. *Journal of Health and Social Behavior, 45*, 1–16.
- Gurstein, P. (2001), *Wired to the World: Chained to the Home: Telework in Daily Life*, UBC Press, Vancouver.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie - Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* [General industrial psychology - Mental regulation of knowledge work, mental work and physical work] (2nd ed.). Bern: Huber.
- Hacker, W. (1973). *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Haddad, H., Lyons, G., & Chatterjee, K. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking. *Journal of Transport Geography, 17*, 124–133. doi:10.1016/j.jtrangeo.2008.11.008
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study, 51*(2), 74–80.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-lived, 2*, 205–224.
- Haufe. (2020). Mitarbeiter im Homeoffice befürchten einen Karriereknick. Abgerufen am 17. September 2021 von [https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-homeoffice-in-der-corona-krise-vergleich-zum-buero\\_80\\_516216.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-homeoffice-in-der-corona-krise-vergleich-zum-buero_80_516216.html).
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. Second Edition (Methodology in the Social Sciences) (2nd ed.). Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2019). PROCESS macro for SPSS and SAS. Abgerufen am 19. August 2021 von <https://processmacro.org/index.html>
- Ho, C. Y., Nikolic, M. I., Waters, M. J., & Sarter, N. B. (2004). Not now! Supporting interruption management by indicating the modality and urgency of pending tasks. *Human Factors, 46*(3), 399–409.
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology, 45*, 73–93.
- Hodgetts, H. M., & Jones, D. M. (2006). Resuming an interrupted task: Activation and decay in goal memory. *Poster at the 28th Annual Conference of the Cognitive Science Society*, Vancouver, BC, Canada.
- Holtgrewe, U. (2014). New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology. *New Technology, Work and Employment, 29*(1), 9–24.



- Hopkins, J. L., & McKay, J. (2019). Investigating 'anywhere working' as a mechanism for alleviating traffic congestion in smart cities. *Technological Forecasting and Social Change*, 142, 258–272. doi:10.1016/j.techfore.2018.07.032
- Houghton, K. R., Foth, M., & Hearn, G. (2018). Working from the other office: Trialling co-working spaces for public servants. *Australian Journal of Public Administration*, 77(4), 757–778. doi:10.1111/1467-8500.12317
- Hudson, J. M., Christensen, J., Kellogg, W. A., & Erickson, T. (2002). I'd be overwhelmed, but it's just one more thing to do: Availability and interruption in research management. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human factors in computing systems*. ACM, 97–104.
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating work-family boundaries: Reactions to interruptions at work and home. *Journal of Management*, 45, 1284–1308. doi:10.1177/0149206317702221
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. doi:10.4102/sajems.v21i1.1487
- Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*, 28, 494–507.
- Job, R. F. S. (1996). The influence of subjective reactions to noise on health effects of the noise. *Environment International*, 22(1), 93–104.
- Johnson, L. C., Audrey, J., & Shaw, S. M. (2007). Mr Dithers comes to dinner: telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place, and Culture*, 14(2), 141–161.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method (DRM). *Science*, 306, 1776–1780. doi:10.1126/science.1103572
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26, 1061–1072. doi:10.1016/j.chb.2010.03.008
- Keller, A. C., Meier, L. L., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2020). Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. *Work and Stress*, 34, 148–167. doi: 10.1080/02678373.2019.1579266
- Kemerling, K. (2002). The effects of telecommuting on employee productivity: A perspective from managers, office co-workers and telecommuters. *Dissertation Abstracts International*, 63(9).
- Khalifa, M., & Davison, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. *Communications of the ACM*, 43(3), 29–31.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Amsterdam: Department of Public and Occupational Health Vrije Universiteit University Medical Center.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 856–866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62, 6–28. doi:10.1108/17410401311285273
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social exchange. *Information and Management*, 58(3). doi:10.1016/j.im.2021.103431
- Land Niederösterreich. (2020). ExpertInnenstudie und Unternehmensbefragung 2020 zu Homeoffice und Videokonferenzen – Land Niederösterreich. Abgerufen am 10. April 2021 von <https://www.noel.gv.at/noe/Digitalisierung/Home-Office.html>
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3–13.
- Lebbon, A. R., & Sigurjónsson, J. G. (2016). Debunking the instant messaging myth? *International Journal of Information Management*, 36(3), 433–440. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2016.02.003
- Leroy, S. (2009). Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 168–181.
- Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York, NY: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1936). Principles of topological psychology.
- Lin, K. Y., & Burgard, S. A. (2018). Working, Parenting and Work-Home Spillover: Gender Differences in the Work-Home Interface across the Life Course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24–36.
- Lin, B. C., Kain, J. M., Fritz, C. (2013). Don't interrupt me! An Examination of the Relationship between Intrusions at Work Employee Strain. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 77–94.
- Lipsitch, M., Swerdlow, D. L., & Finelli, L. (2020). Defining the epidemiology of Covid-19 studies needed. *The New England Journal of Medicine*, 382(13), 1194–1196. doi:10.1056/NEJMp2002125
- Liu, K., Chen, Y., Lin, R., & Han, K. (2020). Clinical features of COVID-19 in elderly patients: A comparison with young and middle-aged patients. *Journal of Infection*, 80(6), 14–18. doi:10.1016/j.jinf.2020.03.005
- Lopez-Leon, S., Del Valle, C. A., Salceda, A. H., Villegas-Pichardo, L. O., & Scosyrev, E. (2019). Medical Careers and Motherhood: A Cross-Sectional Study of Hispanic Female Physicians. *Journal of Graduate Medical Education*, 11(4), 181–185.
- Lopez-Leon, S., Forero, D., & Ruiz-Díaz, P. (2020). Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *Work*, 66(2), 371–375. doi:10.3233/WOR-203187
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S. (1993). Self-perpetuating properties of dysphoric rumination. *Journal of Personality & Social Psychology*, 65, 339–349. doi:10.1037/0022-3514.65.2.339
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35–58.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work & Employment*, 18(3), 196–211. doi: 10.1111/1468-005X.00121

- Mark, G. (2006). Too Many Interruptions at Work? Office distractions are worse than you think - and maybe better. Abgerufen am 28. Juni 2021 von <https://news.gallup.com/businessjournal/23146/too-many-interruptions-work.aspx>
- Mark, G., Gonzalez, V. M., & Harris, J. (2005). No task left behind? Examining the nature of fragmented work. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. Association for Computing Machinery, New York, 321–330. doi:10.1145/1054972.1055017
- Mark, G., Gudith, D., & Klocke, U. (2008). The cost of interrupted work: More speed and stress. *CHI 2008 Proceedings*, 107–110.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & De-Luis-Carnicer, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7–31.
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450–469. doi:10.1108/00483481211229375
- Matthes, J., Karsay, K., Schmuck, D., & Stevic, A. (2020). “Too much to handle” – impact of mobile social networking sites on information overload, depressive symptoms, and well-being. *Computers in human behavior*, 105. doi:10.1016/j.chb.2019.106217
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2709. doi:10.1002/pa.2709
- Meyer, M., Millner, R., Pennerstorfer, A., & Vandor, P. (2020). Partnership in Times of COVID-19: Government and Civil Society in Austria. *Nonprofit Policy Forum*, 12(1), 65–92. doi:10.1515/npf-2020-0052
- Miyata, Y., & Norman, D.A. (1986). Psychological issues in support of multiple activities. In *User Centered System Design, D. A. Norman and S. W. Draper (Eds)*, 265–284. Lawrence Erlbaum, Hillsdale, N. J.
- Monk, C. A., Boehm-Davis, D. A., & Trafton, J. G. (2004). Recovering From Interruptions: Implications for Driver Distraction Research. *Human Factors*, 46(4), 650–663.
- Monk, C. A., Trafton, J. G., & Boehm-Davis, D. A. (2008). The effect of interruption duration and demand on resuming suspended goals. *Journal of Experimental Psychology*, 14, 299–313.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339–358.
- Morgan, R. E. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344–357.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In I. B. Weiner, W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39–52. USA: John Wiley & Sons. doi:10.1002/0471264385.wei1203
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. doi:10.1108/IJM-07-2017-0172
- O’Conaill, B., & Frohlich, D. (1995). Timespace in the workplace: Dealing with interruptions. In *Conference companion on Human factors in computing systems*. ACM, 262–263.

- Oesterreich, R., Leitner, K., & Resch, M. (2000). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit: Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. Handbuch. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research - An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93.
- Ohu, E. A., Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas C. L., Osezua, A., & Yu, J. (2019). When work-family conflict hits home: Parental workfamily conflict and child health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 590–601.
- O’Leary, M. B., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *Academy of Management Review*, 36, 461–478.
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology*, 14, 337–368. New York, NY: John Wiley & Sons Ltd.
- Oulasvirta, A., & Saariluoma, P. (2004). Long-term working memory and interrupting messages in human-computer interaction. *Behaviour & Information Technology*, 23(1), 53–64.
- Pachler, D., Kuonath, A., Specht, J., Kennecke, S., Agthe, M., & Frey, D. (2018). Workflow interruptions and employee work outcomes: The moderating role of polychronicity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 417–427.
- Palmer-Peart, S. (2004). A study on the inclination of Jamaican employees to opt for telework: A comparison with findings for United Kingdom employees. *Dissertation Abstracts International*, 65(9).
- Paoli, P., & Merllié, D. (2005). Third European survey on working conditions 2000. Luxembourg: *Office for Official Publications of the European Communities*.
- Parent-Thirion, Agnès, Vermeylen, Greet, van Houten, Gijs, Wilkens, Mathijn & Wilczynska, Aleksandra. (2015). *First findings: 6th EWCS*. doi:10.2806/59106.
- Perez-Perez, M., Martinez-Sanchez, A., & De-Luis-Carnicer, P. (2003). The organizational implications of human resources managers’ perception of teleworking. *Personnel Review*, 32(6), 733–755.
- Park, J. (2004). Individual work environment (job characteristics) and work related attitudes in the telecommuting organization. *Dissertation Abstracts International*, 65(3).
- Peifer, C., Syrek, C., Ostwald, V., Schuh, E., & Antoni, C. H. (2019). Thieves of flow: How unfinished tasks at work are related to flow experience and wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1641–1660. doi:10.1007/s10902-019-00149-z
- Piper, H. (2004). Telework and organizational commitment: A test of the Meyer and Allen three-dimensional model of commitment. *Dissertation Abstracts International*, 66(2).
- Popma, J. (2013). The Janus face of the “new ways of work”: rise, risks and regulation of nomadic work. Working paper, *European Trade Union Institute*, Brussels.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. doi:10.3758/BRM.40.3.879

- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2020). Pardon the interruption: An integrative review and future research agenda for research on work interruptions. *Journal of Management*, *46*, 806–842. doi:10.1177/0149206319887428
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2021). Excuse Me, Do You Have a Minute? An Exploration of the Dark- and Bright-Side Effects of Daily Work Interruptions for Employee Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, *106*(12), 1867–1884. doi:10.1037/apl0000875
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, *43*(203), 259–277.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*, 195–205. doi:10.5093/jwop2019a21
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., & Müller, K. W. (2017). Digital stress over the life span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology*, *20*, 90–115. doi:10.1080/15213269.2015.1121832
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organisation*, *15*, 247–266.
- Republik Österreich. (2020). *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich*, *98*. Verordnung: Verordnung gemäß § 2 Z 1 des COVID-19-Maßnahmegesetzes. Abgerufen am 2. Mai 2021 von [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2020\\_II\\_98/BGBLA\\_2020\\_II\\_98.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_II_98/BGBLA_2020_II_98.html).
- Rocklöv, J., Sjödin, H., & Wilder-Smith, A. (2020). COVID-19 outbreak on the diamond princess cruise ship: estimating the epidemic potential and effectiveness of public health countermeasures. *Journal of Travel Medicine*, *27*(3). doi:10.1093/jtm/taaa030
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 66–80. doi:10.1037//0021-9010.87.1.66
- Rout, U., Cooper, C. L., & Rout, J. K. (1996). Job Stress Among British General Practitioners: Predictors Of Job Dissatisfaction And Mental Ill-Health. *Stress Med.*, *12*, 155–166. doi:10.1002/(SICI)1099-1700(199607)12:3<155::AID-SMI687>3.0.CO;2-A
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*(6), 359–371.
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. doi:10.31234/osf.io/k8us2
- Russo, D., Hanel, P. H. P., Altnickel, S., & van Berkel, N. (2021). Predictors of well-being and productivity among software professionals during the COVID-19 pandemic - a longitudinal study. *Empirical Software Engineering*, *26*, 62. doi:10.1007/s10664-021-09945-9
- Ryan, D. (2002). Communication, identity, and alternative work methods: Examining the identification configuration of teleworkers. *Dissertation Abstracts International*, *63*(11).

- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419–450. doi:10.1146/annurev.psych.59.103006.093716
- Schmidt, A. M., Beck, J. W., & Gillespie, J. Z. (2013). Motivation. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology*, 311–340. Hoboken, NJ: Wiley.
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 124. doi: 10.1016/j.chb.2021.106899
- Segerstrom, S. C., & Nes, L. S. (2007). Heart rate variability reflects self-regulatory strength, effort, and fatigue. *Psychological Science*, 18, 275–281.
- Seifert, C. M., & Patalano, A. J. (1991). Memory for interrupted tasks: The Zeigarnik effect revisited. *Proceedings of the Thirteenth Annual Cognitive Science Society*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1998). *ISTA - Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse*. Version 6.0. Bern, Frankfurt, Flensburg.
- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 493–514.
- Solingen, R., Berghout, E., & Latum, F. (1998). Interrupts: Just a Minute Never Is. *IEEE Software*, 15, 97-103. doi: 10.1109/52.714843
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In A. B. Bakker und M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: Recent developments in theory and research* (pp.25-38). New York: Psychology Press.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance: Concept, theory, and predictors. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance*, 3–26. Chichester, New York: John Wiley & Sons. doi:10.1002/0470013419
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology, Vol. 12: Industrial and organizational psychology*, 560–592. New York: Wiley.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257–276. doi:10.1080/02678370802379440
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted – Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 369–383. doi:10.1002/job.2239
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2008). Job performance. *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1, 427–447. doi:10.4135/9781849200448
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–350.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221–232.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356–367.
- Speier, C., Vessey, I., & Valacich, J. S. (2003). The effects of interruptions, task complexity, and information presentation on computer-supported decision-making performance. *Decision Sciences, 34*(4), 771–797.
- Spira, J. B., & Feintuch, J. B. (2005). *The Cost of Not Paying Attention: How Interruptions Impact Knowledge Worker Productivity*. Nova Iorque: Basex.
- Statistik Austria, (2017). Pendlerinnen und Pendler. STATISTIK AUSTRIA. Abgerufen am 19. September 2020 von [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen\\_registerzaehlungen\\_abgestimmte\\_erwerbsstatistik/pendlerinnen\\_und\\_pendler/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/pendlerinnen_und_pendler/index.html)
- Sykes, E. (2011). Interruptions in the workplace: A case study to reduce their effects. *International Journal of Information Management, 31*, 385–394. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2010.10.010
- Syrek, C. J., Weigelt, O., Peifer, C., & Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's sleepless nights: How unfinished tasks at the end of the week impair employee sleep on the weekend through rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*, 225–238.
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress, 28*, 1–8.
- Telework Coalition. (2008). Abgerufen am 28. März 2021 von <http://www.telcoa.org>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability (Switzerland), 11*, 1–17. doi:10.3390/su11113067
- TQS Research & Consulting. (2020). New work and home-schooling während der Corona-pandemie. Abgerufen am 23. August 2020 von <http://www.blog.tqs.at/2020/05/04/beschaefigte-zwischen-new-work-und-home-schooling-waehrend-der-corona-pandemie/>.
- Trafton, J. G., Altmann, E. M., Brock, D. P., & Mintz, F. E. (2003). Preparing to resume an interrupted task: effects of prospective goal encoding and retrospective rehearsal. *International Journal of Human-Computer Studies, 58*, 583–603.
- Trafton, J. G., & Monk, C. A. (2007). Task interruptions. *Reviews of human factors and ergonomics, 3*(1), 111–126.
- Tremblay, D. (2003). Telework: A new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication, 28*, 461–478.
- Tremblay, D. G., & Genin, E. (2007). The demand for telework of IT self-employed workers. *The Journal of E-working, 1*(2), 98–115.
- Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation, 1*(1), 100–113.

- Tušl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Bauer, G. F. (2021). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 21(741). doi:10.1186/s12889-021-10788-8
- Unsworth, K., Yeo, G., & Beck, J. (2014). Multiple goals: A review and derivation of general principles. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1064–1078. doi:10.1002/job.1963
- Van Bavel, J. J., Baicker, K., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., & Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behaviour*, 4, 460–471. doi:10.1038/s41562-020-0884-z
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323. doi:10.1007/s10869-014-9359-4
- Virick, M. (2002). Managing a virtual workplace: An investigation of processes in virtual work. *Dissertation Abstracts International*, 64(1).
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. doi:10.1111/1468-2389.00151
- Vivadelli, J. (2005). The network of space and continuity of operations. *Public Manager*, 34(3), 20–25.
- Volpert, W. (1974). *Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung*. Köln: Pahl-Rugenstein Verlag.
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32, 941–961.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163–206. doi:10.1037/0033-2909.134.2.163
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J. & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 820–838.
- Webster, J., & Wong W. K. P. (2008) Comparing traditional and virtual group forms: identity, communication and trust in naturally occurring project teams. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 41–62. doi:10.1080/09585190701763883
- Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S., Klösch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birmann, B. M., Jäger, C. C., Zenk, L., Steiner, G., & Schernhammer, E. (2021). Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 1823–1837. doi:10.1007/s00420-021-01692-0
- Westbrook J. I., Woods A., Rob M. I., Dunsmuir W. T. M., & Day R. O. (2010). Association of Interruptions With an Increased Risk and Severity of Medication Administration Errors. *Arch Intern Med.*, 170(8), 683–690. doi:10.1001/archinternmed.2010.65
- Westfall, R. (2004). Does telecommuting really increase productivity? *Communications of the ACM*, 47(8), 93–96. doi:10.1145/1012037.1012042



- Wölfel, A. (2005), The service economy in OECD countries, In *Organisation for Economic Co-operation and Development, Enhancing the Performance of the Services Sector*, Paris: OECD, 27–62.
- World at Work. (2009). Telework trendlines 2009. Abgerufen von <http://www.worldatwork.org>
- World Health Organization. (2020a). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Abgerufen am 13. Mai 2020 von <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- World Health Organization. (2020b). Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19): interim guidance, 19 march 2020. *Technical report*, World Health Organization.
- Williams, N. (2021). How COVID-19 has impacted on ways of working. *Occupational Medicine*, 71(1), 40. doi:10.1093/occmed/kqaa196
- Wülser, M. (2006). Fehlbeanspruchung bei personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten. Bern.
- Zeigarnik, B. (1927): Das Behalten erledigter und unerledigter Handlungen. *Psychologische Forschung*, 9, 1–85.
- Zeigarnik, B. (1938). On finished and unfinished tasks. In W. D. Ellis (Ed.), *A source book of Gestalt psychology* (pp. 300-314). London, England: Kegan Paul, Trench, Trubner & Company. <http://dx.doi.org/10.1037/11496-025>
- Zijlstra, F. R. H., Roe, R. A., Leonora, A. B., & Krediet, I. (1999). Temporal factors in mental work: Effects of interrupted activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 163–185. doi:10.1348/096317999166581
- Zohar, D., Tzischinski, O. & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1082–1093.

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i>	Der Handlungsprozess nach Frese und Zapf (1994)	17
<i>Abbildung 2.</i>	Das Ablaufmodell von Unterbrechungen nach Brixey et al. (2007)	19
<i>Abbildung 3.</i>	Mediation von Unterbrechungen und Performance durch unerledigte Aufgaben	31
<i>Abbildung 4.</i>	Mediation von Unterbrechungen und Wohlbefinden durch unerledigte Aufgaben	31
<i>Abbildung 5.</i>	Vorgestellte Mediationsmodelle im Vergleich: Homeoffice versus Büro	32
<i>Abbildung 6.</i>	Serielle Mediation unter Berücksichtigung der Störfaktoren	37

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1.</i>	Korrelationsmatrix unter Kontrolle von Führungsverantwortung	30
<i>Tabelle 2.</i>	Rotierte Komponentenmatrix der Störfaktoren	34
<i>Tabelle 3.</i>	Deskriptive Statistik der Störfaktoren	36
<i>Tabelle 4.</i>	Korrelationsmatrix der Störfaktoren	36

## Anhang

### Abstract

**Ziele** Um den Zusammenhang zwischen Arbeitsunterbrechungen, unerledigten Aufgaben, individueller Performance und Wohlbefinden nach über einem Jahr des Ausbruchs der COVID-19 Krise und einer nachhaltig veränderten Arbeitslandschaft sowohl im Homeoffice als auch am Standort des Unternehmens zu untersuchen,

**Methoden** wurde eine vierwöchige Tagebuchstudie durchgeführt, bei der österreichische Teilnehmer\*innen insgesamt  $N = 192$  vollständig verwertbare Tagesdatensätze generierten und zu einem Anteil von knapp über 50% im Homeoffice arbeiteten.

**Ergebnisse** Es konnte zum einen gezeigt werden, dass sich Unterbrechungen negativ auf Arbeitsleistung und Wohlbefinden auswirken und dieser Zusammenhang über unerledigte Aufgaben erklärt werden kann und zum anderen, dass dieser medierende Effekt nicht nur allgemein, sondern auch im Homeoffice Gültigkeit aufweist. Die Befragten gaben an, im Homeoffice weniger unterbrochen worden zu sein als im klassischen Büro-Setting und berichteten weiter eine höhere Arbeitsleistung und besseres Wohlbefinden.

**Fazit** Es wurden außerdem 10 potenzielle Umgebungs- und Störfaktoren untersucht und diskutiert, von denen das Telefon bzw. Smartphone und Arbeitskolleg\*innen, Vorgesetzte, Freunde und Familie als am störendsten und der Arbeitsleistung am hinderlichsten eingeschätzt wurden, indem sie Arbeitsunterbrechungen begünstigen. Ein explorativ postuliertes Mediationsmodell konnte schließlich zeigen, dass sich die Reduzierung solcher Störquellen über weniger Unterbrechungen und weniger unerledigte Aufgaben positiv auf die individuelle Performance und das Wohlbefinden auswirken.

**Schlüsselwörter:** Unterbrechungen, Störfaktoren, unerledigte Aufgaben, Performance, Wohlbefinden, Tagebuchstudie, Telearbeit, Homeoffice, COVID-19

### Abstract (englische Version)

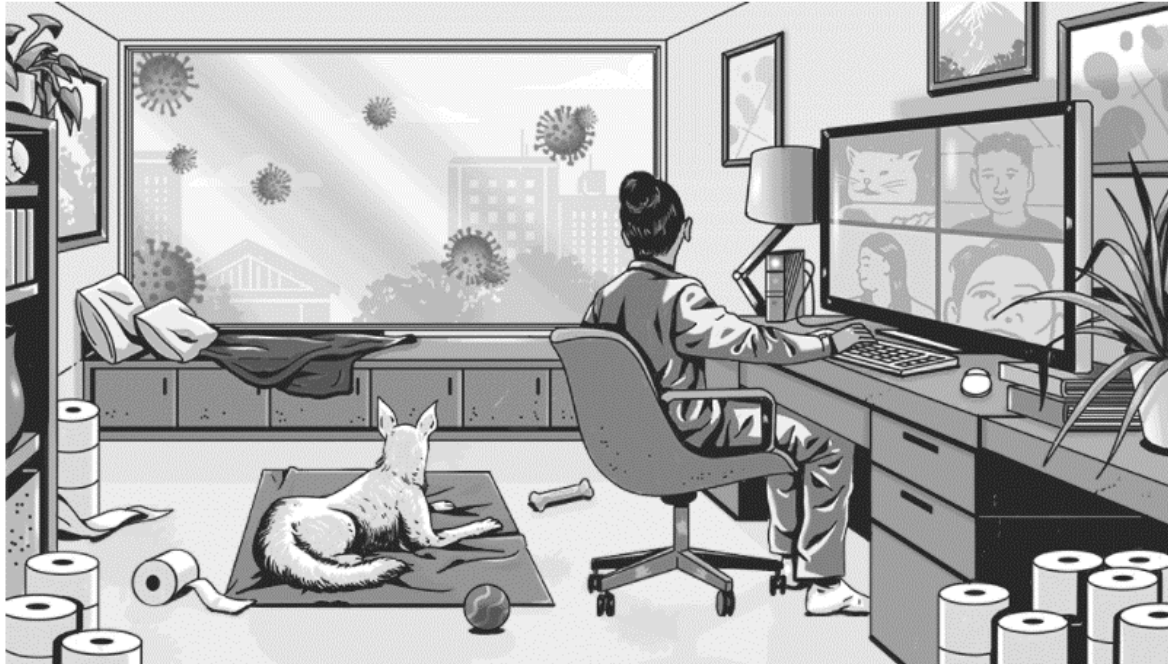
**Objectives** To examine the relationship between work interruptions, unfinished tasks, individual work performance, and well-being after more than a year of the onset of the COVID-19 crisis and a sustained change in the work landscape,

**Methods** a four-week diary study was conducted in which Austrian participants generated a total of  $N = 192$  fully usable daily records and worked in the home office at a rate of just over 50%.

**Results** Not only do work interruptions have a negative impact on work performance and well-being but this correlation can also be explained by unfinished tasks. This mediating effect is both true in general and in the home office. The respondents stated that they were interrupted less in the home office than in the classic office setting and further reported a higher work performance and better well-being.

**Conclusions** In addition, 10 potential environmental and disruptive factors were investigated and discussed, of which the phone and work colleagues, superiors, friends and family were rated as the most disruptive and the most detrimental to work performance by promoting work interruptions. An exploratory mediation model was finally able to show that the reduction of such sources of disturbance has a positive effect on individual performance and well-being through fewer interruptions and fewer unfinished tasks.

**Keywords:** Work interruptions, Distractions, Unfinished Tasks, Work performance, Well-being, Diary study, Telework, Home office, COVID-19



Liebe Teilnehmer\*innen,

in dieser **Tagebuchstudie** geht es darum, inwiefern sich wahrgenommene **Unterbrechungen am Arbeitsplatz**, sowohl im Büro als auch im Home-Office, auf das **Wohlbefinden** und die **Leistung** auswirken.

Gefragt ist dabei stets Ihre persönliche Einschätzung. Daher gibt es weder richtige, noch falsche Antworten.

Diese initiale Befragung dauert ungefähr 5 Minuten und am Ende werden Sie nach einer E-Mail-Adresse gefragt, mit welcher Sie an der Studie teilnehmen wollen. Danach werden Sie **im Zeitraum vom 14. bis 25. Juni** zwei mal täglich erinnert ein paar kurze Fragen im Ausmaß von ca. 3 Minuten zu beantworten.

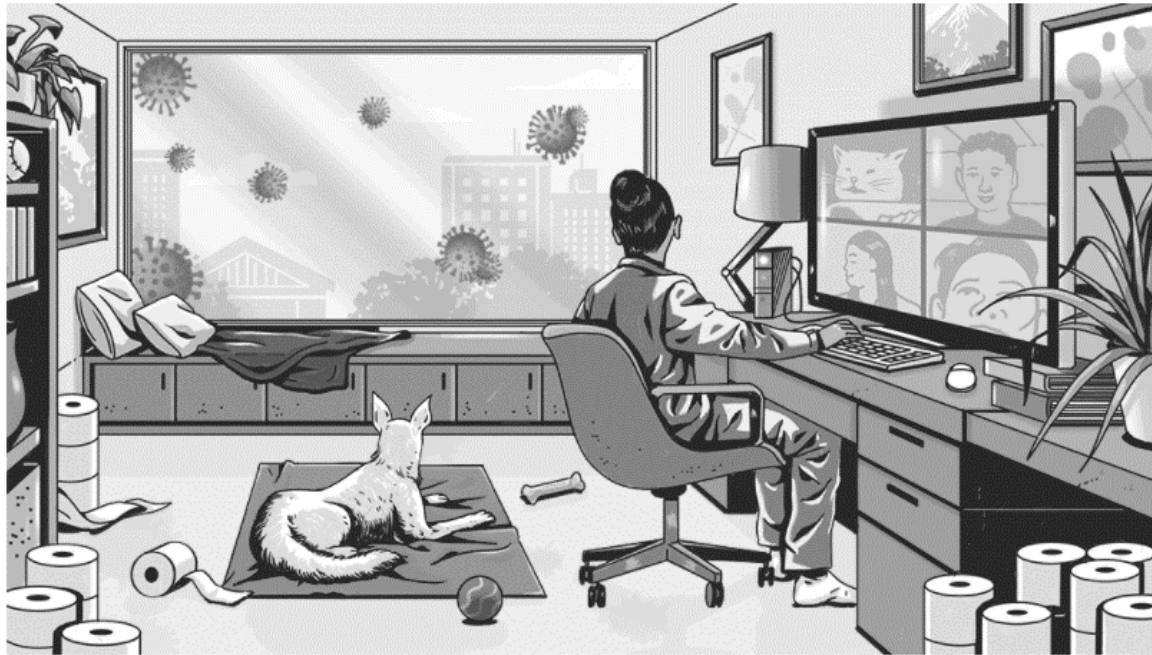
Als Student der Universität Wien gewährleiste ich einen vertraulichen und anonymen Umgang mit allen übermittelten Informationen. Die Fragen werden so ausgewertet, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Sollten Sie Anmerkungen zu meiner Masterarbeit haben, dann können Sie diese stets am Ende eines Fragebogens noch anfügen.

Auf der nächsten Seite werden noch Details zum Ablauf geklärt und danach findet umgehend die initiale Befragung statt.

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Weiter



Wie bereits erwähnt, werden Sie am Ende dieses initialen Fragebogens aufgefordert, eine E-Mail-Adresse anzugeben. Diese dient lediglich dazu, die Links zu den täglichen Befragungen zur Verfügung zu stellen und wird als Pseudonym im System hinterlegt. Das heißt, die E-Mail-Adressen können von uns weder eingesehen noch jemandem zugeordnet werden. Mit Ende der Studie werden diese zudem auch vollständig und unwiderruflich aus dem System gelöscht!

Hier nochmals zusammenfassend der Ablauf der Studie:

1. Erklärung zur Teilnahme durch Ausfüllen des initialen Fragebogens (5 Minuten)
2. Zwischen 14. und 25. Juni erhalten Sie montags bis freitags (exklusive Feiertage) dann jeweils um 12 und 18 Uhr einen Link zum Beantworten einiger kurzer Fragen (à 3 Minuten)
3. Ab 1. Juli können die Ergebnisse dann unter <https://www.soscisurvey.de/msc2021/?info> eingesehen werden.

Bitte beachten Sie, dass wir Ihre täglichen Eingaben nur verwenden können, wenn Sie die Befragungen vollständig bearbeiten. In diesem Sinne möchten wir uns nochmals herzlichst für Ihre Teilnahme und Unterstützung bedanken!

Wenn Sie bereit sind, klicken Sie nun bitte auf 'Weiter' um die initiale Befragung zu starten.

Weiter

**Wir bitten Sie zunächst um ein paar demographische Angaben.**

Wie viele Stunden arbeiten Sie etwa im Durchschnitt pro Woche für Ihren Job (inkl. Überstunden etc.) ?

- weniger als 15 Stunden / Woche
- 15 bis 29 Stunden / Woche
- 30 bis 44 Stunden / Woche
- 45 und mehr Stunden / Woche

Wieviele Jahre sind Sie bereits in Ihrem aktuellen Job für diese Organisation tätig?

- < 1 Jahr
- 1 bis 5 Jahre
- 5 bis 10 Jahre
- > 10 Jahre

Wie viele Personen arbeiten insgesamt für Ihre aktuelle Organisation?

(„Ihre aktuelle Organisation“ bezieht sich auf die Organisation oder Firma, für die Sie derzeit arbeiten.)

- weniger als 10 Beschäftigte
- 10 bis 49 Beschäftigte
- 50 bis 249 Beschäftigte
- 250 und mehr Beschäftigte

Aus wievielen Mitarbeiter\*innen besteht das Team bzw. die Abteilung, dem/der Sie angehören?

- < 5 Personen
- 5 bis 10 Personen
- 11 bis 20 Personen
- > 20 Personen

Haben Sie Führungsverantwortung?

- Ja
- Nein

Weiter

**Wir bitten Sie zunächst um ein paar demographische Angaben.**

In welcher Branche sind Sie derzeit tätig bzw. welcher Berufsgruppe sind Sie angehörig?

- Führungskräfte
  - Akademische Berufe
    - Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler, Mathematikerinnen und Mathematiker und Ingenieurinnen und Ingenieure
    - Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
    - Lehrkräfte
    - Betriebswirtinnen und Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
    - Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (z.B. Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler)
    - Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
  - Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
  - Bürokräfte und verwandte Berufe
  - Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer
  - Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
  - Handwerks- und verwandte Berufe
  - Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
  - Hilfsarbeitskräfte
  - Angehörige der regulären Streitkräfte
- 
- Sonstige, oben nicht angeführte Berufsgruppe

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

[Bitte auswählen] ▼

In welchem Jahr sind Sie geboren?

[Bitte auswählen] ▼

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- weiblich                       männlich                       divers

Weiter

## Fragebogen: Anmeldung zur Teilnahme und Erhebung demographischer Angaben (Seite 5)

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen über Ihre Präferenzen zur Trennung von Arbeit und Privatem zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft größtenteils zu	trifft voll und ganz zu
Ich versuche, während der „Geschäftszeiten“ Zeit damit zu verbringen, mit Freunden und Familie zu kommunizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beschäftige mich selten mit persönlichen Angelegenheiten, wenn ich arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache oft persönliche Besorgungen während der „Arbeitszeit“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lasse mein Privatleben außerhalb des Arbeitsplatzes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich arbeite, konzentriere ich mich voll und ganz auf arbeitsbezogene Themen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Büro ist ausschließlich für die Arbeit reserviert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke oft an mein Privatleben, während ich arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich plane oft persönliche Aktivitäten (z.B. Sport oder Lesen) während der „Geschäftszeiten“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021



## Fragebogen: Anmeldung zur Teilnahme und Erhebung demographischer Angaben (Seite 6)

In meiner Arbeit kann ich selbst entscheiden ...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft größtenteils zu	trifft voll und ganz zu
... welche Arbeitstätigkeiten ich verrichte (und welche nicht).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wann bzw. in welcher Reihenfolge ich meine Arbeitsaufgaben erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... auf welche Art und Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mit welchen KollegInnen ich zusammenarbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... welche KollegInnen ich konsultiere, wenn ich Hilfe bei der Erledigung meiner Arbeit benötige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wann/ob ich mit KollegInnen in Kontakt trete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ob ich an einem anderen Ort innerhalb der Organisationsräumlichkeiten arbeiten möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... außerhalb des Büros zu arbeiten (zu Hause oder an einem anderen Ort).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ob ich den Platz, an dem ich arbeite, während eines Arbeitstages wechseln möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wann ich meine Arbeitstage beginne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wann ich meine Arbeitstage beende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wie viele Stunden ich innerhalb einer Woche arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen: Anmeldung zur Teilnahme und Erhebung demographischer Angaben (Seite 7)

Bitte geben Sie abschließend noch Ihre E-Mail-Adresse an, an welche die Links zu den täglichen Befragungen später gesendet werden.

E-Mail-Adresse:

Sie werden in Kürze einen **Bestätigungs-Link** an die angegebene E-Mail-Adresse erhalten.

Bitte klicken Sie diesen Link, um die Teilnahme an der Studie zu bestätigen!  
(Prüfen Sie gegebenenfalls auch Ihren Spam Ordner.)

Weiter

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen: Anmeldung zur Teilnahme und Erhebung demographischer Angaben (Seite 8)

---

### **Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Vergessen Sie bitte nicht, den Bestätigungs-Link in der E-Mail zu klicken, um auch wirklich an der Studie teilnehmen zu können.

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

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 1)

---

Arbeiten Sie heute von zuhause aus oder befinden Sie sich im Büro?

- Ich arbeite heute von zuhause aus im Home-Office
- Ich arbeite heute bei meinem Arbeitgeber (im Büro)
- Ich arbeite heute woanders
- Ich arbeite heute gar nicht

Weiter

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 2)

Wie stark ausgeprägt bzw. störend sind heute folgende Faktoren an Ihrem Arbeitsplatz?

	gar nicht	gering	mittelmäßig	stark	sehr stark
andere Erwachsene (Partner, Freunde, Bekannte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere Erwachsene (Arbeitskollegen, Vorgesetzte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haustiere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefon/Smartphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeit im Haushalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personal & Dienstleistungen (Haushaltshilfe, Lieferdienst etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lärm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schmutz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
räumliche Enge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unergonomischer Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ungünstige Beleuchtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unangenehme Temperatur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unangenehme Luft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unangenehme Gerüche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Falls Sie ‚Sonstige‘ Faktoren zumindest als gering störend empfunden haben, bitten wir Sie, diese hier kurz zu erläutern:

Weiter

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 3)

Inwieweit gelten die folgenden Aussagen für Ihren bisherigen Arbeitstag?

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich werde häufig von anderen unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann lange arbeiten, ohne dass mich jemand dabei unterbricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich versuche mir zugewiesene Aufgaben zu erledigen, werde ich oft von anderen Personen gestört.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kommt häufig vor, dass ich während der Arbeit unterbrochen werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 4)

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen über Ihren heutigen Arbeitstag zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft größtenteils nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft größtenteils zu	trifft voll und ganz zu
Bei meiner heutigen Arbeit bearbeite ich immer nur eine Aufgabe zur gleichen Zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die heutigen Aufgaben in meiner Arbeit sind einfach und unkompliziert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine heutige Arbeit kann fast jeder ohne große Einarbeitung machen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine heutige Arbeit ist nicht besonders anspruchsvoll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 5)

---

Wie fühlen Sie sich im Moment?

	überhaupt nicht	größtenteils nicht	eher nicht	teilweise	eher	größtenteils	voll und ganz
ruhig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entspannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unbeschwert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
träge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gut gelaunt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angespannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
energieelos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

---

[B.Sc. Robert Haider](#), Universität Wien – 2021

## Fragebogen 12 Uhr: Arbeitsort, Störfaktoren und Unterbrechungen (Seite 6)

---

### Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Bitte vergessen Sie nicht, später auch den Fragebogen um 18 Uhr auszufüllen.

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

---

[B.Sc. Robert Haider](#), Universität Wien – 2021

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 1)

---

Inwieweit gelten die folgenden Aussagen für Ihren heutigen Arbeitstag?

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich wurde häufig von anderen unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte lange arbeiten, ohne dass mich jemand dabei unterbrochen hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich versuchte mir zugewiesene Aufgaben zu erledigen, wurde ich oft von anderen Personen gestört.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kam häufig vor, dass ich während der Arbeit unterbrochen wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 2)

---

Denken Sie im Folgenden an die Dinge, die Sie sich vorgenommen haben, heute zu erledigen.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich habe wichtige Aufgaben, die ich mir heute vorgenommen hatte, noch nicht erledigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe wichtige Aufgaben, die ich mir für heute vorgenommen hatte, noch nicht anfangen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss viele Aufgaben, die ich heute erledigen wollte, auf morgen verschieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe dringende Aufgaben des heutigen Tages nicht erledigen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe dringende Aufgaben des heutigen Tages noch nicht anfangen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 3)

Die folgenden Fragen beziehen sich darauf, wie Sie Ihre Arbeit heute erledigt haben. Heute ...

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
... habe ich es geschafft, meine Arbeit so zu planen, dass sie rechtzeitig erledigt wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... war meine Planung optimal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mir die gesetzten Ziele, die ich bei der Arbeit zu erreichen habe, stets vor Augen gehalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... war ich in der Lage Prioritäten zu setzen (bzw. war ich in der Lage, wichtige von nebensächlichen Angelegenheiten zu trennen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... war ich in der Lage meine Arbeit schnell und mit minimalem Aufwand zu erledigen (bzw. war ich in der Lage meine Arbeit effizient zu erledigen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich (bei der Arbeit) zusätzliche Verpflichtungen übernommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mit Eigeninitiative neue Aufgaben begonnen, wenn die vorherigen Aufgaben erledigt waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich herausfordernde Aufgaben angenommen, wenn diese verfügbar waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich daran gearbeitet, mein Arbeitswissen auf dem neusten Stand zu halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich daran gearbeitet, meine Arbeitsfähigkeiten auf dem neusten Stand zu halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich kreative Lösungen für neue Probleme aufgebracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich immer wieder nach neuen Herausforderungen in meiner Arbeit gesucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich aktiv an Arbeitssitzungen teilgenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mich bei der Arbeit über unwichtige Sachen beschwert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich Probleme bei der Arbeit grösser gemacht, als sie waren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mich auf negative anstatt auf positive Aspekte einer Arbeitssituation fokussiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mit Arbeitskolleg*innen über die negative Aspekte meiner Arbeit gesprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... habe ich mit Personen ausserhalb des Unternehmens über die negativen Aspekte meiner Arbeit gesprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 4)

---

Wie oft haben Sie Ihren heutigen Arbeitstag wie nachfolgend beschrieben erlebt?

	nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	immer
Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heute war ich von meiner Arbeit begeistert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 5)

---

Wie fühlen Sie sich im Moment?

	überhaupt nicht	größtenteils nicht	eher nicht	teilweise	eher	größtenteils	voll und ganz
ruhig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entspannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unbeschwert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
träge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gut gelaunt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angespannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
energielos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021

## Fragebogen 18 Uhr: Unerledigte Aufgaben, Leistung und Wohlbefinden (Seite 6)

---

### Vielen Dank für Ihre heutige Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

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

---

B.Sc. Robert Haider, Universität Wien – 2021



## E-Mail-Einladung: Persönlich versendete Einladungen

Liebe Arbeitskolleg\*innen,

ich möchte euch bitten, mich im Rahmen meiner Masterarbeit zu unterstützen und lade euch herzlichst dazu ein, an meiner Tagebuchstudie teilzunehmen.

Ich beschäftige mich mit wahrgenommenen Unterbrechungen am Arbeitsplatz (sowohl im Büro als auch im Home-Office) und das damit zusammenhängende Wohlbefinden und die Arbeitsleistung.

Dabei wären heute bzw. bis morgen Vormittag ein initialer Fragebogen (ca. 5 Minuten Aufwand) auszufüllen um an meiner Studie teilzunehmen, sowie an den 10 kommenden Arbeitstagen

jeweils 2 weitere kurze Fragebögen (à 3 Minuten). Diese Befragungen werden selbständig jeweils um 12 und 18 Uhr über einen Link an eine angegebene E-Mail-Adresse gestartet.

Softwareentwickler\*innen sind meine ideale Stichprobe und ich muss in etwa 80 Personen akquirieren, d.h. jeder einzelne Teilnehmer würde mir sehr viel helfen und bedeuten.

Hier der Link zur Teilnahme:

<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?r=H>

Dort wird auf den ersten beiden Seiten alles im Detail erklärt und ich hoffe ihr seid selbst auch an den Studienergebnissen interessiert. Diese werde ich ab 1. Juli zur Verfügung stellen.

Bitte nicht vergessen, den Bestätigungs-Link in eurer E-Mail gleich danach zu klicken.

Vielen Dank für eure Unterstützung!

P.S. Bei der Frage bzgl. Branche/Berufsgruppe: Softwareentwickler\*innen sind unter Akademische Berufe zu finden :)

Liebe Grüße

Robert

## E-Mail-Einladung: Extern bspw. durch Freunde und Bekannte

Liebe Arbeitskolleg\*innen,

ich möchte euch bitten, an einer interessanten Tagebuchstudie eines Freundes teilzunehmen.

Er beschäftigt sich mit wahrgenommenen Unterbrechungen am Arbeitsplatz (sowohl im Büro als auch im Home-Office) und das damit zusammenhängende Wohlbefinden und die Arbeitsleistung.

Dabei wären heute bzw. bis morgen Vormittag ein initialer Fragebogen (ca. 5 Minuten Aufwand) auszufüllen um an der Studie teilzunehmen, sowie an den 10 kommenden Arbeitstagen

jeweils 2 weitere kurze Fragebögen (à 3 Minuten). Diese Befragungen werden selbständig jeweils um 12 und 18 Uhr über einen Link an eine angegebene E-Mail-Adresse gestartet.

Softwareentwickler\*innen sind seine ideale Stichprobe und er muss in etwa 80 Personen akquirieren, d.h. jeder einzelne Teilnehmer würde ihm sehr viel helfen und bedeuten.

Hier der Link zur Teilnahme:

<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?r=B>

Dort wird auf den ersten beiden Seiten alles im Detail erklärt und ich hoffe ihr seid selbst auch an den Studienergebnissen interessiert. Diese werden ab 1. Juli zur Verfügung gestellt.

Bitte nicht vergessen, den Bestätigungs-Link in eurer E-Mail gleich danach zu klicken.

Vielen Dank für eure Unterstützung!

P.S. Bei der Frage bzgl. Branche/Berufsgruppe: Softwareentwickler\*innen sind unter Akademische Berufe zu finden :)

Liebe Grüße

## E-Mail: Teilnahmebestätigung für die erste Erhebungswelle

Vielen Dank,

für das Interesse an unserer Tagebuchstudie zum Thema wahrgenommene Unterbrechungen am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Leistung.

Um die Teilnahme zu bestätigen, klicken Sie bitte folgenden Link:  
<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?act=LRAY9P87NPY4EP4Y&a=cf>

Damit erhalten Sie zwischen 18. Mai und 2. Juni montags bis freitags (außer an Feiertagen) jeweils um 12 und 18 Uhr einen Link zu einer kurzen Befragung (à 3 Minuten).

Danach wird Ihre angegebene E-Mail-Adresse unwiderruflich aus dem System gelöscht!

Falls Sie vorher schon nicht (mehr) an der Tagebuchstudie teilnehmen möchten, so können Sie mit folgendem Link auch manuell die Löschung Ihrer E-Mail-Adresse veranlassen und damit die Teilnahme beenden:  
<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?act=LRAY9P87NPY4EP4Y&a=uc>

## E-Mail-Reminder: 12 Uhr Fragebogen

Liebe\*r Teilnehmer\*in,

mit dieser E-Mail möchten wir Sie dazu einladen, den 12 Uhr Fragebogen für den 18. Mai auszufüllen. Bitte gehen Sie die Fragen zügig durch und wählen die für Sie richtig erscheinenden Antworten.

Der nachfolgende Link zum Fragebogen ist ca. eine Stunde gültig. Wir bitten Sie daher, den Fragebogen unmittelbar bzw. so zeitnah wie möglich auszufüllen.

Hier geht es zum Fragebogen:  
<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?d=PTTCP8YFHD2HMRPK>

--

Diese E-Mail wird mit SoSci Survey versendet (Impressum s. <https://www.soscisurvey.de/de/contact> ). Fragen zum Datenschutz und zum Inhalt dieser E-Mail beantwortet Ihnen gerne B.Sc. Robert Haider <a01204902@unet.univie.ac.at>

Falls Sie keine weiteren E-Mails über SoSci Survey erhalten möchten, klicken Sie bitte hier:  
<https://www.soscisurvey.de/admin/privacy.php?r=29506472&email=rees%40live.at>

## E-Mail-Reminder: 18 Uhr Fragebogen

Liebe\*r Teilnehmer\*in,

mit dieser E-Mail möchten wir Sie dazu einladen, den 18 Uhr Fragebogen für den 18. Mai auszufüllen. Bitte gehen Sie die Fragen zügig durch und wählen die für Sie richtig erscheinenden Antworten.

Der nachfolgende Link zum Fragebogen ist ca. eine Stunde gültig. Wir bitten Sie daher, den Fragebogen unmittelbar bzw. so zeitnah wie möglich auszufüllen.

Hier geht es zum Fragebogen:

<https://www.soscisurvey.de/msc2021/?d=WBMXR9NVVTYLDDBA>

--

Diese E-Mail wird mit SoSci Survey versendet (Impressum s. <https://www.soscisurvey.de/de/contact> ). Fragen zum Datenschutz und zum Inhalt dieser E-Mail beantwortet Ihnen gerne B.Sc. Robert Haider <a01204902@unet.univie.ac.at>

Falls Sie keine weiteren E-Mails über SoSci Survey erhalten möchten, klicken Sie bitte hier: <https://www.soscisurvey.de/admin/privacy.php?r=29506472&email=rees%40live.at>