



**FWF**  
Der Wissenschaftsfonds.



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
UPPER AUSTRIA



universität  
wien

# Der lange Arm der Arbeit:

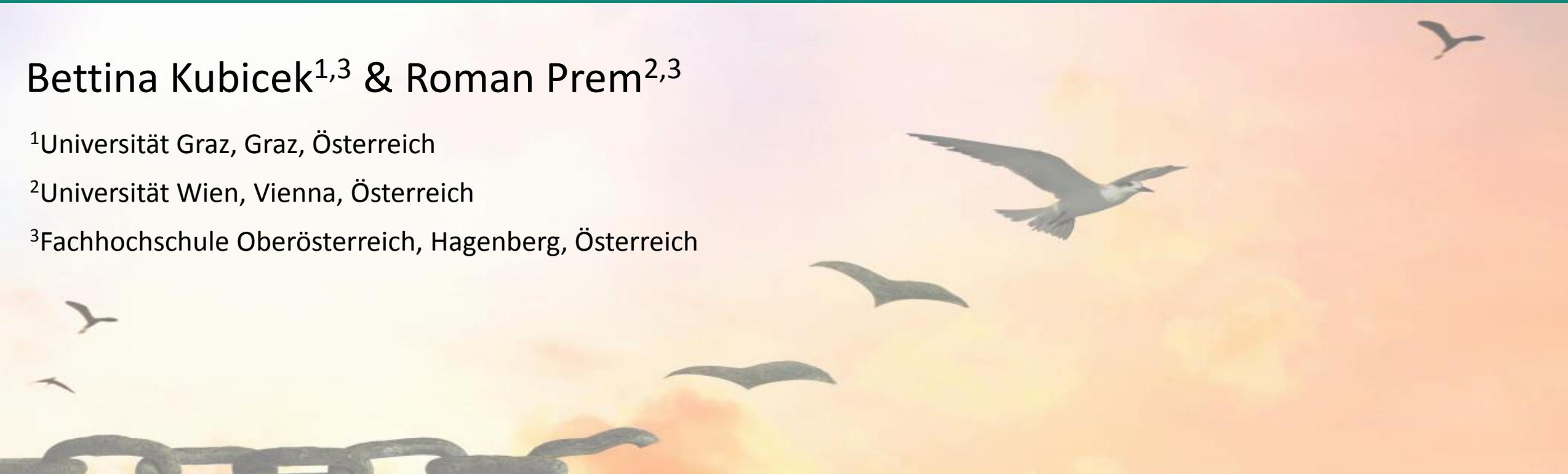
Regulationsanforderungen, kognitive Flexibilität und Abschalten von der Arbeit in der Freizeit

Bettina Kubicek<sup>1,3</sup> & Roman Prem<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup>Universität Graz, Graz, Österreich

<sup>2</sup>Universität Wien, Vienna, Österreich

<sup>3</sup>Fachhochschule Oberösterreich, Hagenberg, Österreich



## Trends in der modernen Arbeitswelt

- Soziale Beschleunigung (Rosa, 2003)
- Informations- und Kommunikationstechnologien (Cascio & Montealegre, 2016)
- Zunehmender Druck auf globalen Märkten und Dezentralisierung von Managementfunktionen (Cascio, 1995)
- “Projektifizierung” erfordert Arbeit in Teams (Midler, 1995)

→ **Regulation von und Verantwortung über Arbeitstätigkeiten wird zunehmend den Beschäftigten übertragen** (Allvin et al., 2011)

## Die vielen Gesichter flexibler Arbeit

### Aspekte gering-regulierter Arbeit: (Allvin et al., 2013)

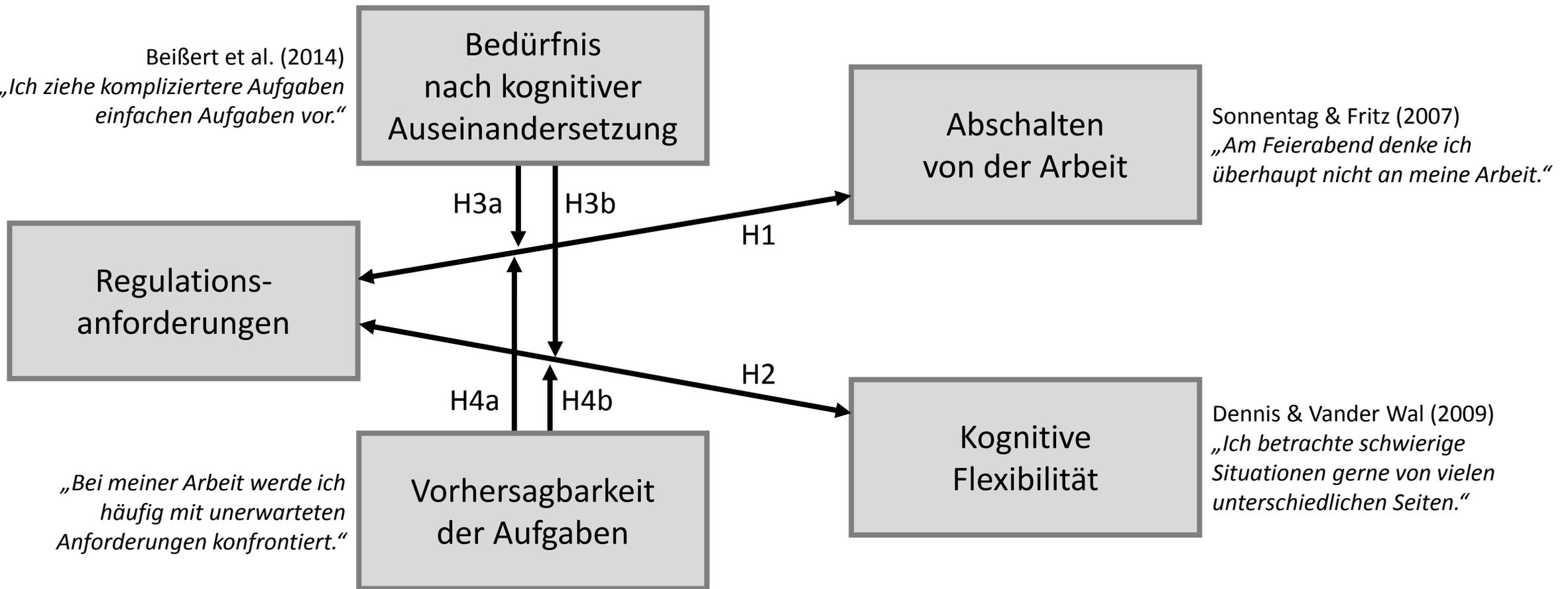
- Zusammenarbeit → Koordinieren mit anderen
- Zeit → Planen der Arbeitszeiten
- Ort → Planen der Arbeitsorte
- Leistung → Strukturieren von Aufgaben

Regulations-  
anforderungen

## Regulationsanforderungen

Aspekte	Beispielitems
Koordinieren mit anderen	<i>„Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit meinen Kolleginnen und Kollegen inhaltlich abstimme.“</i>
Planen von Arbeitszeiten	<i>„Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst festlegen, wann ich meinen Arbeitstag anfangen, unterbreche und beende.“</i>
Planen des Arbeitsortes	<i>„Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da ich nicht an jedem Ort dieselben Arbeitsmaterialien zur Verfügung habe.“</i>
Strukturieren von Aufgaben	<i>„Meine Arbeit erfordert, dass ich die einzelnen Arbeitsschritte selbst definiere.“</i>

# Hypothesen



## Stichprobe

### **PUMA, Onlinebefragung, September und Oktober 2017**

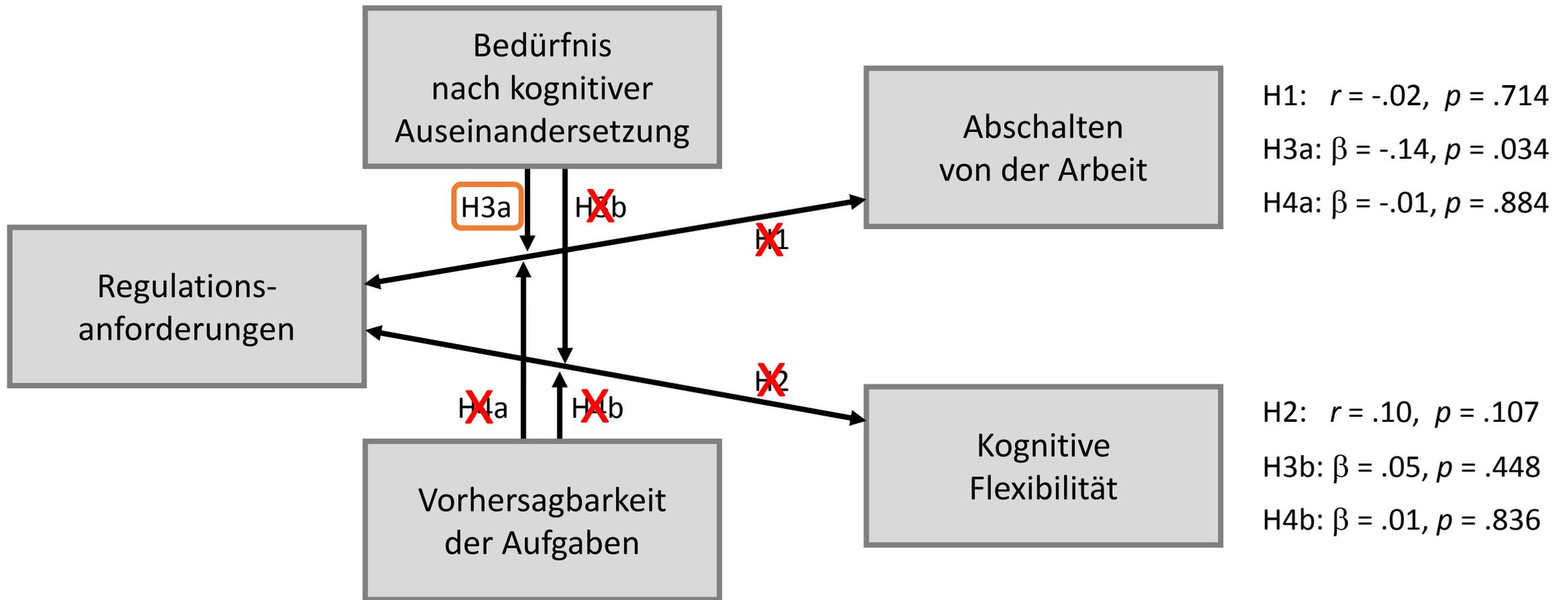
In die Analysen wurden 244 Personen miteinbezogen, die berichteten, mindestens 30 Stunden pro Woche unselbständig erwerbstätig zu sein (Lehrling, Arbeiter/in, Angestellte/r, Vertragsbedienstete/r, Beamtin/Beamter)

- Geschlecht: 43.4% weiblich
- Führungsposition: 37.4% mit Führungsverantwortung
- Alter:  $M = 41.0$  Jahre  $SD = 12.2$  Jahre
- Dauer im Betrieb:  $M = 13.1$  Jahre  $SD = 11.5$  Jahre

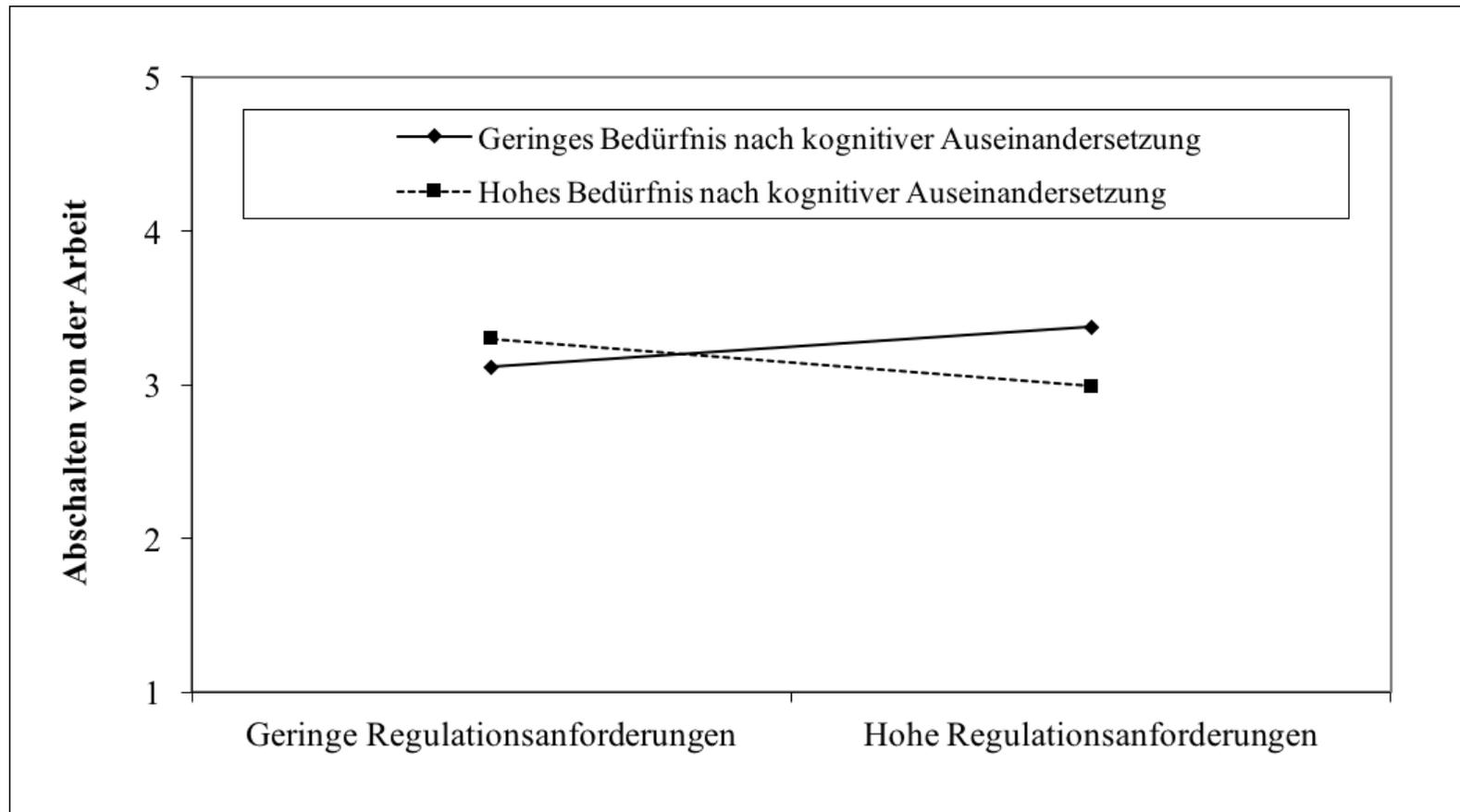
## Analysen

- Alle standardisierten Erhebungsverfahren sowie die beiden selbstentwickelten Skalen zeigen akzeptable Messgenauigkeiten (Cronbach's  $\alpha$ s > .70)
- Hypothesen 1 und 2 wurden mittels Korrelationsanalysen geprüft
- Hypothesen 3a-b und 4a-b wurden mittels Moderationsanalysen geprüft
- Berechnung der Interaktionsterme mittels am Mittelwert zentrierter Prädiktoren
- Analysen sowohl mit Kontrollvariablen (Alter, Geschlecht, Dauer im Betrieb, Führungsposition) als auch ohne Kontrollvariablen zeigten vergleichbare Ergebnisse; nachfolgend werden die Analysen ohne Kontrollvariablen berichtet

## Hypothesenprüfung



## Interaktionsgrafik



## Diskussion der Ergebnisse

- Regulationsanforderungen sind interindividuell weder mit Indikatoren für Beanspruchungs- noch mit Indikatoren für Lernprozesse verbunden
- Möglicherweise lassen sich die erwarteten Effekte (und Prozesse) lediglich in intraindividuellen Vergleichen finden
- Künftige Forschung sollte die Effekte von Regulationsanforderungen auch in längsschnittlichen Panels und in Tagebuchstudien untersuchen



# Vielen Dank!

Univ.-Prof. MMag. Dr.

**Bettina Kubicek**

Universität Graz

(zuvor: Fachhochschule Oberösterreich)

✉ [bettina.kubicek@uni-graz.at](mailto:bettina.kubicek@uni-graz.at)

Mag. Dr.

**Roman Prem**

Universität Wien &

Fachhochschule Oberösterreich

✉ [roman.prem@univie.ac.at](mailto:roman.prem@univie.ac.at)

## Literaturangaben

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries. Psychological Perspectives on the new working life*. Chichester, Vereinigtes Königreich: Wiley-Blackwell.

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 99-116.

Beißert, H., Köhler, M., Rempel, M., & Beierlein, C., (2014). *Eine deutschsprachige Kurzsкала zur Messung des Konstrukts Need for Cognition. Die Need for Cognition Kurzsкала (NFC-K)*. Gesis-Working Papers 2014/32, Mannheim, Deutschland: Gesis - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, 928-939.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.

Dennis, J. P. & Vander Wal, J. S. (2009). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34, 241-253.

Midler, C. (1995). "Projectification" of the firm: The Renault case. *Scandinavian Journal of Management*, 11, 363-375.

Rosa, H. (2003). *Soziale Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main, Deutschland: Suhrkamp.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.