

# Universität Mannheim Philosophische Fakultät Institut für Medien- und Kommunikationswissenschaft

"I can't get no satisfaction – where is my phone?"

# Eine empirische Untersuchung zu mangelnder Bedürfnisbefriedigung und Arbeits(un)zufriedenheit als mögliche Prädiktoren von Cyberloafing via Smartphone

Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts (B.A.) im Studiengang Medien- und Kommunikationswissenschaft

Verfasst von: Geneviève Marie Chaumont Matrikel-Nummer 1500632 E-Mail: gchaumon@mail.uni-mannheim.de

Vorgelegt am 31.07.2019 bei Prof. Dr. Peter Vorderer

#### Abstract

Inwiefern beeinflussen die Befriedigung von aus der Selbstbestimmungstheorie abgeleiteten psychologischen Grundbedürfnissen am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit das Cyberloafing-Verhalten via Smartphone von erwerbstätigen Erwachsenen? Als Datenbasis dient eine quantitative schriftliche Online-Befragung mit einer Stichprobengröße von 116 Teilnehmenden (76,7 % weiblich; Alter 20-60 Jahre, M = 26, SD = 7,69), deren Teilnehmende vorrangig über soziale Netzwerkdienste für Erwerbstätige (XING, LinkedIn) sowie Facebook rekrutiert wurden. Wider Erwarten können die Befriedigung der einzelnen psychologischen Grundbedürfnisse und die Arbeitszufriedenheit nicht als mögliche Prädiktoren von Cyberloafing angesehen werden. Allerdings wurde eine positive Beziehung zwischen der zusammengefassten Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit ermittelt, wobei jedoch lediglich das Autonomiebedürfnis einen signifikanten Beitrag zum Regressionsmodell leistete. Geschlecht und Alter erwiesen sich als stark signifikante Kontrollvariablen. Es werden Implikationen für zukünftige Forschungsarbeiten und Anwendungsmöglichkeiten der Studienergebnisse diskutiert.

Schlagworte: Cyberloafing, Smartphone, Grundbedürfnisse, Arbeitszufriedenheit

In what way do the satisfaction of basic psychological needs derived from self-determination theory at work and job satisfaction have an influence on cyberloafing via smartphone with employed adults? Data for this study was collected using a quantitative written online-survey (N=116, 76,7% female; 20-60 years old, M = 26, SD = 7,69). Participants were recruited over social network services for professionals (XING, LinkedIn) as well as Facebook. Contrary to expectations, the satisfaction of individual psychological needs and work satisfaction could not be identified as possible predictors for cyberloafing. Nonetheless, a positive relationship between overall need satisfaction and work satisfaction was found, although only the satisfaction of the need for autonomy was shown to have a significant effect on the regression model. When entered into the analysis, gender and age proved to be significant control variables. Implications for future studies and possibilities for implementation of the survey's results are being discussed.

Keywords: cyberloafing, smartphone, basic needs, work satisfaction

# Inhaltsverzeichnis

Literatur- und Theoriestand	6
Zur Definition von Cyberloafing	6
Prädiktoren von Cyberloafing	10
Befriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen	10
Arbeitszufriedenheit	16
Zusammenfassung und Hypothesen	19
Methodisches Vorgehen	20
Methodenwahl und Zielgruppe	20
Ablauf der Datenerhebung	22
Zusammensetzung von Fragebogen und Stichprobe	23
Messung der abhängigen Variablen	27
Messung der unabhängigen Variablen	29
Kontrollvariablen	32
Pretest	34
Ergebnisse	35
Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit und Cyberloafing	35
Kompetenzbedürfnis und Cyberloafing	36
Autonomiebedürfnis und Cyberloafing	37
Zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit	38
Arbeitszufriedenheit und Cyberloafing	39
Diskussion	40
Limitationen	42
Fazit und Ausblick	44
Literaturverzeichnis	46
Anhang	52
Eidesstattliche Erklärung	80

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Hypothesen und Forschungsfragen	19
Abbildung 2 Informationsgrafik für potenzielle Befragungsteilnehmende	22
Abbildung 3 Wöchentliche vertraglich geregelte Arbeitszeit	25
Abbildung 4 Zusammengefasstes Cyberloafing	28
Abbildung 5 Übersicht über die einzelnen Cyberloafing-Aktivitäten	29
Abbildung 6 Bedürfnisbefriedigung; aufgeteilt nach Bedürfnissen	30
Abbildung 7 Zusammengefasste Arbeitszufriedenheit	32

# "I can't get no satisfaction – where is my phone?" Mangelnde Bedürfnisbefriedigung und Arbeits(un)zufriedenheit als mögliche Prädiktoren von Cyberloafing via Smartphone

Durch die zunehmende Digitalisierung erfolgte in den letzten Jahrzehnten eine grundlegende Veränderung von Berufsleben und Arbeitsalltag. Die Entwicklung neuer Technologien ermöglicht die Ökonomisierung von Arbeitsabläufen, eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten und eine bessere Vernetzung von Arbeitnehmenden. Durch den Besitz von Smartphones, Laptops und weiteren mobilen Geräten kann eine ständige Erreichbarkeit von Mitarbeiter\*innen für ihre Arbeitgebenden sichergestellt werden. Zu unterscheiden sind hierbei regulierte Formen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit wie die Rufbereitschaft, die auf vertraglicher Grundlage basieren und die Verfügbarkeit von Arbeitnehmenden für berufliche Angelegenheiten innerhalb festgelegter Zeiträume beschreiben, sowie unregulierte Formen ohne zeitlichen Rahmen, bei denen Angestellte außerhalb ihrer bezahlten Dienstzeit für Arbeitsbelange zur Verfügung stehen sollen. Letzteres stellt eine Form von setting-inkonsistenter Mediennutzung dar, da sich hierbei im häuslichen Rahmen mit beruflichen Belangen auseinandergesetzt wird (Sonnentag & Pundt, 2017). Insbesondere diese auf die Erwerbstätigkeit bezogene Nutzung im privaten Kontext hat in den letzten Jahren einige Aufmerksamkeit in der Forschung erhalten – bspw. in Bezug auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit (Rexroth, Peters, & Sonntag, 2012) oder das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden (Ohly & Latour, 2014) - sowohl im positiven wie auch im negativen Sinne. So kann arbeitsbezogene Mediennutzung nach Feierabend sowohl zu erhöhter Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit beitragen, gleichzeitig aber auch Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben schüren (Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012).

Von vorrangigem Interesse in dieser Studie ist jedoch der gegenteilige Fall von setting-inkonsistenter Nutzung: "the IT way of idling on the job" (Lim, 2002, S. 678), d. h. die Verwendung von mobilen Geräten – speziell Smartphones - während der eigentlichen Arbeitszeit zu inhaltlich privaten Zwecken, wie bspw. dem Besuch von sozialen Netzwerkdiensten ("Social Network Sites", im Folgenden auch als SNS bezeichnet), dem Abruf persönlicher E-Mails, oder auch schlicht dem Tätigen von Telefonaten mit Freund\*innen oder Familienmitgliedern. Solches Verhalten wird in der Forschungsliteratur als Cyberloafing, -slacking, oder -slouching bezeichnet (Lavoie & Pychyl, 2001; Lim, 2002; Urbaczewski & Jessup, 2002). Diese Nutzungsform kann

verschiedenen Zwecken dienen, wie der Unterbrechung und Ablenkung, Erholung in Form von kurzen Pausen, oder auch der Organisation von familiären bzw. persönlichen Angelegenheiten vom Arbeitsplatz aus (Sonnentag & Pundt, 2017). Allerdings stehen in dieser Arbeit nicht die Motive oder Folgen dieses Phänomens, bspw. auf das individuelle Wohlbefinden, im Vordergrund. Stattdessen setzt sich die vorliegende Bachelorarbeit mit möglichen Prädiktoren von setting-inkonsistenter Smartphone-Nutzung während der Ausübung der beruflichen Tätigkeit auseinander, wobei vor allem auf die wahrgenommenen Bedingungen am Arbeitsplatz eingegangen werden soll. Konkret wird folgende Problemstellung untersucht: *Inwiefern beeinflussen die Befriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen am Arbeitsplatz und die Arbeitszufriedenheit das Cyberloafing-Verhalten via Smartphone von erwerbstätigen Erwachsenen?* 

Cyberloafing wird hier aufgrund seiner wachsenden gesellschaftlichen Prävalenz als zunehmend relevantes Phänomen betrachtet, das es zu erforschen gilt. Bereits 2001 gaben in einer von Lavoie und Pychyl durchgeführten Studie 50,7 % der Befragten an, regelmäßig mithilfe des Internets an ihrem Arbeitsplatz zu prokrastinieren, wobei die durchschnittlich damit verbrachte Zeit 1,59 Stunden täglich (SD = 2,38) betrug.

Des Weiteren berichteten Teilnehmende einer Studie von Lim und Chen (2012) zwar von einer geringeren Cyberloafing-Dauer (51 Minuten täglich), doch auch hier deuteten die Ergebnisse auf eine Steigerung der privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz im Vergleich zu einer drei Jahre zuvor ausgeführten Datenerhebung. Ungeachtet der in verschiedenen Studien ermittelten unterschiedlichen Prävalenzen ist also davon auszugehen, dass Cyberloafing in genügend großem Ausmaß durchgeführt wird, um ein potenzielles Risiko für die Produktivität darzustellen und daher verstärkt in den Fokus von Führungskräften zu rücken (Askew, 2012; Thornton, Faires, Robbins, & Rollins, 2014). So untersuchten bspw. Duke und Montag (2017) die häufigere Unterbrechung von Tätigkeiten durch Smartphone-Nutzung und brachten diese mit einem Rückgang von (wahrgenommener) Alltags- und Arbeitsproduktivität sowie dem Verlust von Arbeitsstunden in Verbindung – wobei in ihrer Studie allerdings das Smartphone-Suchtrisiko als Prädiktor der setting-inkonsistenten Nutzung herangezogen wurde, was in der hier vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt werden soll.

Nicht nur die für das Cyberloafing selbst verwendete Zeit verstreicht in unproduktiver Weise; i. d. R. benötigen Arbeitnehmende anschließend noch eine Weile, um sich wieder in den Arbeitsprozess einzufinden (Lim & Chen, 2012). Bisherige Versuche seitens von Arbeitgebenden, Cyberloafing mithilfe von Gegenmaßnahmen wie der

Überwachung der Bildschirmtätigkeiten per Software oder der Einführung von direkten Verboten zu unterbinden, bleiben häufig ohne Erfolg, oder führen trotz ihrer grundsätzlichen Wirksamkeit zu einer geringeren Zufriedenheit der Arbeitnehmenden (Canaan Messarra, Karkoulian, & McCarthy, 2011). Somit ist für Vorgesetzte interessant, ob das Arbeitsklima in Bezug auf die optimale Befriedigung von menschlichen Grundbedürfnissen und Zufriedenheit mit der Arbeit als Prädiktor für Cyberloafing dienen kann, um gegebenenfalls passende Maßnahmen daraus abzuleiten. Dabei liegt das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit speziell auf dem Cyberloafing-Verhalten via Smartphone, weil die gesellschaftliche Verbreitung dieses Geräts heutzutage, mehr als zehn Jahre nach der Einführung des ersten Apple iPhones als eines der ersten Smartphones (zumindest wie sie in ihrer heutigen Form geläufig sind), altersübergreifend massiv zugenommen hat. So verwenden mittlerweile 57 Millionen Deutsche zumindest gelegentlich ein Smartphone (Bitkom Research, 2018), wobei auch die zeit- und ortsunabhängige Verwendung davon zunehmend bedeutsamer wird (Engel, Mai, & Müller, 2018). Entsprechend hat die Mobilität sowohl von Mediennutzenden als auch von technischen Endgeräten zugenommen (Engel et al., 2018; Frees & Koch, 2018). Dieser jederzeit und überall mögliche Zugriff nicht nur auf Smartphones, sondern auf Informations- und Kommunikationstechnologien im Allgemeinen, birgt ein nicht unerhebliches Verlockungspotenzial, welches durch die davon offerierte sofortige Gratifikation und gewohnheitsmäßige Nutzung weiterhin verstärkt wird (Hofmann, Reinecke, & Meier, 2017).

Der Hauptunterschied zwischen Smartphones und Mobiltelefonen liegt dabei in ihrem erweiterten Funktionsumfang: "A smartphone runs an open (to new apps) operating system and is permanently connected to the Internet" (Litchfield, 2010). So bieten sie ihren Nutzenden nicht nur die von Mobiltelefonen bekannten Verwendungsmöglichkeiten, sondern zusätzlich vielzählige Funktionalitäten eines herkömmlichen (stationären) Computers.

Doch auch schon vor der Einführung und weitläufigen Verbreitung des Smartphones existierten Formen der setting-inkonsistenten Nutzung von Mobiltelefonen: Beispielsweise gaben in einer mit einem australischen Sample durchgeführten Studie 86 % der befragten Erwerbstätigen an, täglich mindestens ein privates Telefonat an ihrem Arbeitsplatz zu tätigen, wohingegen lediglich 60 % mindestens ein Arbeitstelefonat führten (Wajcman, Bittman, & Brown, 2008). Nutzungszwecke waren insbesondere die soziale bzw. Freizeit-Nutzung, Organisation von familiären Angelegenheiten sowie das Kommunizieren mit anderen interpersonellen Kontakten

(ebd.). Heutzutage beherrschen Smartphones jedoch weit mehr als bloßes Telefonieren und SMS-Versand bzw. -Empfang, und können nahezu alle Funktionen von stationären PCs ausführen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Computern ist hier für Außenstehende allerdings in der Regel schlechter nachvollziehbar, ob das Gerät für private Zwecke verwendet wird: Die bloße Tatsache, dass das Smartphone gerade verwendet wird, ist zwar durchaus feststellbar. Allerdings bekommen viele Menschen ein Dienstgerät zur Verfügung gestellt oder nutzen ihr privates Gerät nach Absprache mit Vorgesetzten zum Arbeiten, weshalb nicht immer zweifelsfrei ersichtlich ist, ob die Person gerade "herumtrödelt" oder produktiv ist. Weiterhin besteht bei Smartphones zumeist keine Möglichkeit der Nachverfolgung des Browserverlaufs durch die IT-Abteilung des Unternehmens, und der kleinere Bildschirm erschwert den prüfenden Blick über die Schulter von Kolleg\*innen oder Führungskräften. Tatsächlich wurden die Sichtbarkeit der Bildschirmaktivitäten sowie die selbst eingeschätzte Fähigkeit, sein Cyberloafing zu verbergen, als Prädiktor für dieses Verhalten identifiziert (Askew & Buckner, 2017).

An der zunehmenden Zahl von Forschungsarbeiten zur setting-inkonsistenten Smartphone-Nutzung und zum Cyberloafing im Allgemeinen zeigt sich, dass diese Phänomene eine hohe wissenschaftliche Relevanz besitzen. Bisherige Studien zu diesen Themenkomplexen widmen sich allerdings häufig ausschließlich dem einen oder dem anderen, und behandeln so bspw. vorrangig das Cyberloafing-Verhalten am PC, oder fokussieren sich lediglich auf einen bestimmten Aspekt dessen (z. B. Surfen im Internet, Besuch von SNS etc.). Zudem lassen die Arbeiten, die sich mit Prädiktoren von Cyberloafing befassen, oftmals die Bedeutung der in der Selbstbestimmungstheorie postulierten Bedürfnisse außen vor, weshalb die vorliegende Bachelorarbeit versuchen wird, durch Einbezug dieser Variablen einen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs zu leisten. Diese Theorie nach Ryan und Deci (2017) beschäftigt sich mit kontextspezifischen sozialen Faktoren, die die Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit, Kompetenz und Autonomie befriedigen oder behindern können, was wiederum das Verhalten von Personen beeinflusst. Die Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit bietet eine alternative Möglichkeit, in ungenügendem Maße befriedigte Bedürfnisse zu adressieren.

Statt sich mit dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden durch eine Befriedigung der Grundbedürfnisse zu befassen, ist das Ziel der vorliegenden Arbeit, sich am Beispiel des Cyberloafing-Phänomens mit den behavioralen Folgen von (unzureichender) Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz zu beschäftigen. Weiterhin wird angestrebt, einen Teil dieses Zusammenhangs durch die Berücksichtigung von geringer

Arbeitszufriedenheit zu erklären. Hierfür werden zunächst das Cyberloafing-Phänomen sowie in Betracht zu ziehende Prädiktoren dessen vorgestellt und im Kontext der Selbstbestimmungstheorie eingebettet. Für eine präzisere Definition werden vorab verschiedene Begriffsverständnisse von Cyberloafing wie auch davon abzugrenzende Konzepte geklärt. Auf der Basis zentraler Befunde aus der Forschungsliteratur werden die zu testenden Hypothesen und Forschungsfragen formuliert, bevor im darauffolgenden Kapitel das methodische Vorgehen für die Datenerhebung eingehend erläutert wird. Es folgt eine Beschreibung des Rekrutierungsprozesses und der Stichprobe, ebenso wie der Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen. Schließlich werden die Hypothesen und Forschungsfragen statistisch geprüft und ausgewertet, wobei die dazugehörigen Tabellen in Anhang 1 zu finden sind. Der nächste Abschnitt widmet sich der Diskussion und Interpretation der Ergebnisse, wobei die Erkenntnisse dieser Arbeit unter Rückgriff auf die zuvor gestellte Problemstellung noch einmal zusammengefasst werden. Abschließend wird ein allgemeines Fazit gezogen und ein Ausblick gegeben, welche Themen oder Fragestellungen Gegenstand zukünftiger Forschung werden könnten.

### Literatur- und Theoriestand

In diesem Kapitel wird erläutert, was unter dem Begriff "Cyberloafing" verstanden wird und wie dieser von verwandten Konzepten wie der Prokrastination abgegrenzt werden kann, bevor im darauffolgenden Abschnitt auf die hier zu untersuchenden Prädiktoren dieses Verhaltens eingegangen wird und eine Ableitung der zu testenden Hypothesen und Forschungsfragen aus dem Forschungsstand erfolgt.

## **Zur Definition von Cyberloafing**

Obwohl sich Prokrastination und Cyberloafing in vielerlei Hinsicht überschneiden, sind diese beiden Konzepte nicht grundsätzlich miteinander gleichzusetzen. So definiert Steel (2007) Prokrastination als das freiwillige Aufschieben von beabsichtigten Tätigkeiten trotz antizipierter negativer Konsequenzen – entweder durch das Verzögern der notwendigen Schritte, um die jeweilige Aufgabe zum Abschluss zu bringen, oder dadurch, dass mit der Bearbeitung der Aufgabe nicht rechtzeitig begonnen wird. Ein erster wichtiger Unterschied ist, dass Prokrastination somit potenziell Lebensbereiche betreffen und überall ausgeübt werden kann, wohingegen sich Cyberloafing spezifisch auf den Arbeitsplatz (welcher je nach Definition auch auf den schulischen bzw. universitären Kontext ausgeweitet werden kann) beschränkt. Des Weiteren ist Prokrastination nicht per definitionem mit Mediennutzung verbunden; so können Arbeitnehmende bspw., anstatt die Präsentation für das anstehende Meeting mit der Geschäftsführung fertigzustellen, eine verlängerte Kaffeepause machen und sich mit Kolleg\*innen über den letzten Urlaub oder das Fußballspiel vom Vorabend unterhalten. Berücksichtigt man dies jedoch im Begriffsverständnis, kann Cyberloafing durchaus auch als Form von Prokrastination aufgefasst werden. Lavoie und Pychyl (2001) bspw. verstehen Cyberslacking bzw. Cyberloafing als "modern, technologically mediated manifestation of procrastination" (S. 432). Auch Metin, Taris und Peeters (2016) untersuchen Prokrastination speziell am Arbeitsplatz und definieren diese als "the delay of work-related action by intentionally engaging (behaviourally or cognitively) in nonwork-related actions, with no intention of harming the employer, employee, workplace or client" (S. 255). Wird mithilfe von (mobilen) Technologien und unter Rückgriff auf das Internet am Arbeitsplatz prokrastiniert, so sprechen die Forschenden von Cyberslacking, welches wie bei Lavoie und Pychyl (2001) mit Cyberloafing im hier vorliegenden Verständnis gleichgesetzt werden kann.

Sowohl bei Prokrastination als auch bei Cyberloafing stehen der Aspekt der Freiwilligkeit, sowie die Beschäftigung mit anderen Dingen als der ursprünglich beabsichtigten bzw. eigentlich anstehenden Aufgaben, im Vordergrund. Nichtsdestotrotz bleibt die Unterscheidung, dass Prokrastination grundsätzlich zum *Ziel* hat, unangenehme Tätigkeiten aufzuschieben, wohingegen Cyberloafing zwar durchaus ebenfalls zur Arbeitsvermeidung, jedoch auch für andere Zwecke eingesetzt werden kann – wie bspw. Absprachen mit Familienmitgliedern zur Alltagsorganisation (Wajcman et al., 2008).

Im hier vorliegenden Begriffsverständnis bezeichnet Cyberloafing eine spezifische Art kontraproduktiven Verhaltens von Arbeitnehmenden, das unter Einbezug von digitalen Technologien erfolgt und nicht zur Erfüllung von unternehmerischen Zielen beiträgt (Charlier, Giumetti, Reeves, & Greco, 2017). Es lässt sich von interpersonalen und organisationsbezogenen kontraproduktiven Verhaltensweisen, welche sich direkt gegen andere Arbeitnehmende oder das Unternehmen selbst richten können, abgrenzen, und ist damit im Vergleich zu bspw. Cyberagression, Hacking oder Datendiebstahl relativ harmlos (Charlier et al., 2017). Nichtsdestotrotz deckt allerdings auch Cyberloafing, je nach Definition, ein Spektrum von mehr oder weniger schwerwiegenden bis hin zu illegalen Verhaltensinhalten ab (Blanchard & Henle, 2008). Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass Charlier et al. im Gegensatz zu Ng, Shao und Liu (2016) nicht ausdrücklich zwischen un- bzw. kontraproduktiven Verhaltensweisen unterscheiden. Letztere zeichnen sich Ng et al. (2016) zufolge durch die bewusste Absicht aus, bestimmten Personen oder Unternehmen zu schaden, wohingegen unproduktive Aktivitäten lediglich aufgrund von ineffizient genutzter Arbeitszeit nicht produktiv sind. Bei diesem Begriffsverständnis wird allerdings weniger präzise dahingehend differenziert, auf bzw. gegen wen oder was sich das Verhalten bezieht - eben, ob es interpersonal oder organisationsbezogen ist, wie dies bei Charlier et al. (2017) der Fall ist. Obwohl Cyberloafing also als (intrapersonales) kontraproduktives Verhalten konzeptualisiert wird, ist hier wie bei der Definition von Prokrastination am Arbeitsplatz durch Metin et al. (2016) zentral, dass keine schädlichen Absichten gegenüber Arbeitgebenden, anderen Arbeitnehmenden, dem Unternehmen selbst oder Kund\*innen bestehen (was jedoch nicht zwangsläufig bedeutet, dass dadurch auch kein Schaden entstehen kann).

Ähnlich inkohärent ist die Auslegung des Cyberloafing-Begriffs und dazugehöriger Aktivitäten innerhalb der Literatur. So wurde er bereits unter verschiedenen Namen wie Cyberslacking (z. B. Lavoie & Pychyl, 2001), Cyberslouching (Urbaczewski & Jessup, 2002) oder personal use of work computers/PUWC (Everton, Mastrangelo, & Jolton, 2005) untersucht. Nicht immer stimmen die Begriffsverständnisse dabei vollständig

überein, allen ist jedoch in der Regel gemeinsam, dass sie sich auf die settinginkonsistente Nutzung von Medien (meist nur von Desktop-Computern und häufig mit
ausschließlichem Fokus auf das Internet) am Arbeitsplatz beziehen. So beinhaltet eine
erste Definition nach Lim (2002) vor allem die private Nutzung des World Wide Web
und von E-Mails während der Arbeitszeit: Sie bezeichnen Cyberloafing als "any
voluntary act of employees' using their companies' internet access during office hours
to surf non-job related Web sites for personal purposes and to check (including
receiving and sending) personal e-mail" (S. 677). Hierbei liegt das Hauptaugenmerk auf
der Nutzung des unternehmerischen Internetzugangs mithilfe eines zur Verfügung
gestellten Computers, was ein konzeptuell eher eng gefasstes Begriffsverständnis
darstellt. Dabei wird allerdings die Verwendung von Dienst- bzw. Privathandys oder
weiteren mobilen Geräten außer Acht gelassen. Des Weiteren berücksichtigt diese
Definition nicht die Nutzung von bspw. SNS, möglicherweise aufgrund ihrer noch
geringen Verbreitung zum Zeitpunkt der Untersuchung.

Dieselbe Problematik findet sich bei Blanchard und Henle (2008), welche sich auf die von Lim gestellte Definition stützen, Cyberloafing allerdings zusätzlich in geringfügige und schwerwiegende Formen unterteilen. Ein Beispiel für geringfügiges Cyberloafing wäre somit das Verfassen und Empfangen von privaten E-Mails während der Arbeitszeit, wohingegen (Glücks-)Spiel und das Sichten pornografischer Inhalte zu den schwerwiegenden Formen gehören. Die Forscherinnen stellen jedoch heraus, dass auch die als geringfügig erachteten Formen potenziell negative Effekte auf das jeweilige Unternehmen haben können (Blanchard & Henle, 2008). Diese Differenzierung ist für den Zweck der vorliegenden Arbeit allerdings nur begrenzt sinnvoll, da es sich bei den schwerwiegenderen Formen wahrscheinlich auch um eine grundlegend andere *Art* von kontraproduktivem Verhalten handelt, welche somit andere Prädiktoren aufweisen könnte (Askew, 2012; Blanchard & Henle, 2008).

Zur bisherigen Definition ergänzen Kim und Byrne (2011), dass es sich bei Cyberloafing nicht nur um ein freiwilliges, sondern auch um ein ungerichtetes und regelmäßig ausgeübtes Verhalten handelt. Weiterhin typologisieren sie settinginkonsistente Internetnutzung am Arbeitsplatz in ziellose, strategische und problematische Nutzung, wobei Cyberloafing eine ziellose Nutzungsart darstellt. Vitak, Crouse und LaRose (2011) fügen einen zusätzlichen Aspekt zur Definition hinzu, indem sie nicht nur die Internetnutzung, sondern auch die Verwendung mobiler Technologien während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken als Cyberslacking (welches synonym zu Cyberloafing verwendet wird) bezeichnen, wodurch das in der vorliegenden

Bachelorarbeit zu untersuchende Phänomen treffend konzeptualisiert wird. Als noch passender wird hier jedoch die folgende Definition nach Askew (2012) erachtet: "Cyberloafing occurs when a nontelecommuting employee uses any type of computer (e.g., desktop, cell-phone, tablet) at work for non-destructive activities that his/her primary supervisor would not consider job-related" (S. 4-5). Zentrale Aspekte dieser Definition sind, dass Cyberloafing dabei wie bei Vitak et al. (2011) ausdrücklich auch via Smartphone möglich ist, und sich Cyberloafing zudem nicht nur auf die Online-Nutzung dieser Geräte beschränkt. Dies ist insbesondere von Bedeutung, weil durch das Ausklammern von Offline-Funktionen viele Nutzungsmöglichkeiten nicht beachtet würden, welche möglicherweise von ähnlichen Prädiktoren beeinflusst werden wie andere "slacking-off-through-electronic-device behaviors" (Askew, 2012, S. 3). Des Weiteren beinhaltet diese Definition ebenfalls den von Charlier et al. (2017) und Metin et al. (2016) angeführten Punkt des intrapersonalen kontraproduktiven Verhaltens, bei dem keine schädliche Absicht gegenüber Dritten besteht. Weiterhin wichtig ist, dass in dieser Definition von Cyberloafing Telearbeit ausgeschlossen wird. Begründet wird dies mit der Schwierigkeit, das Phänomen in einer Umgebung ohne festgelegte Arbeitszeiten zu operationalisieren, sowie mit dem Risiko, möglicherweise verschiedene Phänomene (setting-inkonsistente Mediennutzung in häuslicher Umgebung bzw. im Büro) miteinander zu mischen (Askew, 2012).

Insgesamt geht es bei Cyberloafing also insbesondere um die setting-inkonsistente Verwendung von Smartphones am Arbeitsplatz außerhalb von Pausenzeiten, wobei irrelevant ist, ob dabei auch auf das Internet zugegriffen wird. Ebenfalls unerheblich ist somit, ob es sich bei dem genutzten Smartphone um ein eigenes Gerät oder ein Diensthandy handelt, das durch das Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, da auch bei letzterem eine setting-inkonsistente Nutzung ohne Weiteres möglich ist. Darunter fällt bspw. das schlichte "Surfen" im World Wide Web, aber auch die Nutzung von (Instant) Messengern wie WhatsApp, Telegram o. Ä., (Video-) Telefonie, das Empfangen und Verschicken von SMS und E-Mails, das Anschauen von Videos (z. B. auf YouTube), spielen oder auch der Besuch von Online-Communities und SNS wie Facebook oder Twitter.

## Prädiktoren von Cyberloafing

#### Befriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen

Der Begriff "Bedürfnis" wird häufig mit vielfältigen Bedeutungen versehen angewandt. Ein Modell, auf das sich oftmals bezogen wird, ist die 1971 von Maslow entwickelte Bedürfnispyramide, in der fünf Kategorien von menschlichen Grundbedürfnissen genannt werden (Robbins & Judge, 2017). Auf der untersten Stufe stehen dort physiologische Bedürfnisse wie z.B. das Bedürfnis nach Nahrung und Sauerstoff, welche zum grundsätzlichen Lebenserhalt erforderlich sind. Es folgen Sicherheits- und soziale Bedürfnisse wie Schutz vor physischem und emotionalem Schaden, sowie Zuneigung und Freundschaft. Die vorletzte Stufe bilden Individualbedürfnisse, welche interne Faktoren wie Selbstrespekt, aber auch externe wie bspw. Status und Anerkennung umfassen. Ganz oben steht das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, welche als "drive to become what we are capable of becoming" (Robbins & Judge, 2017, S. 249) angesehen wird und persönliches Wachstum ebenso wie das Ausschöpfen des eigenen Potenzials beinhaltet. Diese Bedürfnisse müssen in hierarchischer Reihenfolge befriedigt werden: erst nach der Ausschöpfung einer Hierarchieebene werden die Bedürfnisse der nächsthöheren Stufe salient. Damit wird nicht per se ausgeschlossen, dass mehrere Bedürfnisstufen gleichzeitig "aktiv" sein können, jedoch haben die niedrigeren Bedürfnisse stets Vorrang vor den höheren (Campbell & Pritchard, 1983).

Davon abzugrenzen ist die aus den 1980er Jahren stammende "Self-Determination Theory" – zu Deutsch: "Selbstbestimmungstheorie" – nach Deci und Ryan (2012), die sich ausschließlich mit den psychologischen Grundbedürfnissen nach sozialer Eingebundenheit, Kompetenz und Autonomie (im Sinne von Selbstbestimmung) befasst, ohne ihnen jedoch eine Rangfolge zuzuordnen. Es handelt sich um eine empirisch gefestigte organismische Meta-Theorie mit fünf Mini-Theorien, die sich **jeweils** einzelnen Aspekten menschlichem mit von Verhalten und Persönlichkeitsentwicklung befassen (Deci & Ryan, 2012; Ryan & Deci, 2017). Diese untergeordneten Theorien werden in der vorliegenden Arbeit allerdings zusammengefasst als Selbstbestimmungstheorie betrachtet, da dies für die Aufstellung und Überprüfung der Hypothesen eine praktikablere Vorgehensweise darstellt sowie in nahezu allen wissenschaftlichen Studien ebenfalls so gehandhabt wird (Nickenig, 2014). In der Selbstbestimmungstheorie werden Bedürfnisse als "nutrients that are essential for growth, integrity, and well-being" (Ryan & Deci, 2017, S. 10) definiert, die als objektive Phänomene derart aufgefasst werden, dass ihre Beachtung bzw. Missachtung messbare positive bzw. negative Effekte auf ein Individuum haben. Diese Auswirkungen treten unabhängig davon auf, ob ein bestimmtes Bedürfnis dem Individuum bewusst ist oder mit seinen Zielen, Werten und Vorlieben übereinstimmt (Ryan & Deci, 2017). Ein Beispiel hierfür auf physischer Ebene wäre, dass ein Mensch Skorbut bekommen kann, obgleich er keine Kenntnis über seinen Vitamin C-Mangel besitzt oder den Verzehr von Kohl und anderen ascorbinsäurehaltigen Lebensmitteln grundsätzlich strikt ablehnt (Locke, 1983).

Grundsätzlich befasst sich die Selbstbestimmungstheorie eher mit dem Ausmaß der Befriedigung dieser Bedürfnisse als mit der Stärke ihrer Ausprägung bei Individuen: "Rather, our point is that need satisfaction versus thwarting is more important in cutting variance in important outcomes than is need strength" (Deci & Ryan, 2014, S. 16). Werden Bedürfnisse nur in unzureichendem Maße befriedigt, so beeinträchtigt dies Motivation bzw. persönliches Wohlbefinden und führt bspw. zu emotionalem Disstress (Baumeister & Leary, 1995). Dieser ist eine negative Form von Stress, welcher wiederum als grundsätzliche unspezifische Antwort des Körpers auf alle an ihn gestellten (körperlichen, geistigen oder emotionalen) Anforderungen definiert wird (Seyle, 1956). Der von Seyle (1956) ebenfalls konzeptualisierte Eustress ist zwar auch eine Form von Stress, wird allerdings nicht als belastend empfunden und im Gegensatz zum Disstress nicht mit negativen Konsequenzen in Verbindung gebracht.

Um die genannten negativen Folgen zu vermeiden, suchen Individuen mit mangelnder Bedürfnisbefriedigung i. d. R. nach alternativen Wegen, ihre Grundbedürfnisse zu stillen (Baumeister & Leary, 1995; Ryan & Deci, 2017; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Dabei kann mangelnde Bedürfnisbefriedigung ("thwarting") konzeptuell von Bedürfnisfrustration abgegrenzt werden: Beispielsweise gibt es einen Unterschied, ob Arbeitnehmende lediglich eine geringe Verbundenheit zu ihren Kolleg\*innen verspüren, oder ob sie aktiv ausgeschlossen oder gar gemobbt werden. Somit beinhaltet Bedürfnisfrustration immer auch eine geringe Bedürfnisbefriedigung, was umgekehrt allerdings nicht zwangsläufig der Fall sein muss (Vansteenkiste & Ryan, 2013).

#### Soziale Eingebundenheit

Dieses Bedürfnis betrifft das Gefühl der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen und den Wunsch nach der Knüpfung und Aufrechterhaltung von bedeutsamen Beziehungen (Rigby & Ryan, 2017), womit es Überschneidungen zu den Maslow'schen sozialen Bedürfnissen auf der dritten Hierarchieebene (Robbins & Judge, 2017) sowie zum "Need to Belong" nach Baumeister und Leary (1995) birgt. Es geht hierbei nicht nur darum, sich von anderen respektiert und wertgeschätzt zu fühlen, sondern auch umgekehrt darum, anderen Personen Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen (Ryan & Deci, 2017). Der Aspekt der Bedeutsamkeit bezieht sich in diesem Zusammenhang darauf, dass die Interaktionen auf häufiger Basis mit der- bzw. denselben Person(en) stattfinden sollte, um eine positive (d. h. nicht aversive) und zeitlich andauernde Beziehung zu knüpfen. Dementsprechend wird das Bedürfnis nicht befriedigt, wenn der/die Interaktionspartner\*in häufig wechselt, die Interaktion nicht regelmäßig in relativ kurzen Zeitabständen stattfindet, oder aber mit Fremden oder gar Personen stattfindet, denen negative Gefühle wie Abneigung oder Hass entgegengebracht werden (Baumeister & Leary, 1995).

Eine einfache Kompensation der mangelnden Befriedigung dieses psychologischen Grundbedürfnisses wird durch Smartphones ermöglicht, die u. A. jederzeit und überall einen leichten Zugriff auf SNS bieten. Hier können soziale Beziehungen aufgebaut und gepflegt (Taddicken & Schmidt, 2016) sowie "Identitäten dargestellt und wahrgenommen . . . und soziale [Interessens-] Gemeinschaften gegründet [werden]" (Döring, 2010, S. 159). So kamen bspw. Sheldon, Abad und Hinsch (2011) in einer vierteiligen Studienreihe zu dem Ergebnis, dass eine geringe Bedürfnisbefriedigung von sozialer Eingebundenheit zu verstärkter Facebook-Nutzung führen kann, da einsame Menschen diese Plattform als Coping-Strategie nutzen. Weiterhin ermittelten sie eine auf den ersten Blick paradox erscheinende positive Korrelation von Facebook-Nutzung mit der Befriedigung des Bedürfnisses nach Eingebundenheit; ein Anzeichen dafür, dass dieses Bedürfnis durch Facebook befriedigt werden kann.

Ein weiterer Indikator für die Wichtigkeit von sozialer Eingebundenheit ist der Befund von Lim und Chen (2012), dass kommunikationsbezogene Cyberloafing-Aktivitäten wie bspw. das Empfangen und Verschicken von E-Mails prävalenter sind als unterhaltungsbezogene wie das Surfen im World Wide Web oder das Tätigen von Online-Einkäufen, wobei in ihrer Studie die Nutzung von sozialen Netzwerkdiensten allerdings nicht mit erhoben wurde. Weiterhin ermöglichen Smartphones über SMS und Telefonate auch offline die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer

Eingebundenheit. Auf Basis dieser Überlegungen soll an dieser Stelle die erste zu überprüfende Hypothese abgeleitet werden:

H<sub>1</sub>: Je geringer die Befriedigung des Bedürfnisses nach *sozialer* Eingebundenheit am Arbeitsplatz, desto häufiger betreiben Erwerbstätige Cyberloafing via Smartphone.

Potenziell denkbar ist hierbei zudem das Entstehen einer abwärts gerichteten Spirale insofern, dass sich die geringe Bedürfnisbefriedigung und das Cyberloafing-Verhalten gegenseitig verstärken: am Arbeitsplatz sozial schlecht eingebundene Menschen wenden sich verstärkt ihrem Smartphone zu, woraufhin sie von ihren Kolleg\*innen als unhöflich, unmotiviert oder wenig engagiert wahrgenommen und noch weiter ausgeschlossen bzw. gemieden werden, welches das Ausmaß der Bedürfnisbefriedigung ihrer sozialen Eingebundenheit weiter senkt und wiederum die Intensität des Cyberloafings diesem Szenario verstärkt. Da in jedoch weiterhin Bedürfnisbefriedigung als notwendiger Auslöser betrachtet wird, soll diesbezüglich keine Forschungsfrage aufgestellt werden.

#### **Kompetenz**

Das Bedürfnis nach Kompetenz ist mit den eigenen Fähigkeiten im Umgang mit Umweltfaktoren verknüpft. Dies meint hierbei weniger die grundlegenden Fähigkeiten, die nötig sind, um bestimmte Tätigkeiten auszuführen (bspw. ist es erforderlich, Lesen und Schreiben zu beherrschen, um einen Roman oder eine wissenschaftliche Arbeit zu verfassen), sondern vielmehr den Eindruck, persönliches Wachstum zu erleben und Aufgaben effizient erfüllen zu können. Dieses Bedürfnis wird demzufolge bspw. adressiert, wenn Personen ihr Können unter Beweis stellen, Herausforderungen meistern und neue Dinge lernen (Rigby & Ryan, 2017). Zentral dabei ist, dass die individuellen Fertigkeiten zur jeweiligen Aufgabe passen und das eigene Potenzial genutzt werden kann, also kein Gefühl der Über- oder Unterforderung entsteht. Aus diesem Grund kann sich dieselbe Aufgabe für unterschiedliche Menschen in verschiedenem Ausmaß auf die Befriedigung ihres Kompetenz-Bedürfnisses auswirken. Bei Bedarf kann dieses Bedürfnis am Arbeitsplatz über das Surfen im World Wide Web und insbesondere auch mithilfe von mobilen (d. h. auf dem Smartphone verfügbaren) Videospielen adressiert werden, da diese vielfältige Wahlfreiheiten, Kompetenz-Feedback und die Möglichkeit zur Kooperation mit anderen Spielenden bieten; vor allem bei Puzzlespielen oder bei Spielaufgaben, die eine kurze Reaktionszeit erfordern

(Ryan & Deci, 2017). Die Anpassung des Schwierigkeitsgrads an bisherige Spielweise und Fähigkeiten der Spielenden, ein häufig integriertes "Leveling-System", bei dem Spielfortschritt mit Erfahrungspunkten, Spielwährung, verbesserter Ausrüstung für den eigenen Avatar o. Ä. belohnt wird, sowie eine klare Zielsetzung gewährleisten zudem regelmäßige Erfolgserlebnisse (ebd.). Auch verborgene Mechanismen wie bspw. die häufig einprogrammierte Möglichkeit in Plattform-Spielen, die eigene Figur bei einem Sturz in einen Abgrund noch für ein kurzes Zeitfenster aus der Luft abspringen zu lassen und so im letzten Moment doch noch zu retten, vermitteln Spielenden das Gefühl, schnelle Reflexe zu besitzen und die Spielmechanik besonders gut zu beherrschen (Scheurle, 2017).

Angelehnt an die vorgestellten Ergebnisse soll daher die zweite Hypothese abgeleitet werden:

H<sub>2</sub>: Je geringer die Befriedigung des Bedürfnisses nach *Kompetenz* am Arbeitsplatz, desto häufiger betreiben Erwerbstätige *Cyberloafing* via Smartphone.

Dabei ist es wichtig zu beachten, dass Cyberloafing-Aktivitäten durchaus mehrere Bedürfnisse auf einmal befriedigen können. So kann Facebook-Nutzung zwar einerseits vorranging der Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit dienen, andererseits aber auch die Bedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie adressieren (Reinecke, Vorderer, & Knop, 2014), während in Videospielen häufig das Kompetenzbedürfnis im Vordergrund steht, aber nicht als einziges psychologisches Grundbedürfnis befriedigt werden kann (Przybylski, Rigby, & Ryan, 2010): So ermöglichen Wahlfreiheit und unterschiedliche Herangehensweisen an Aufgaben die Befriedigung des Autonomie-Bedürfnisses. Zudem kann soziale Eingebundenheit bspw. beim Spielen von Multiplayer-Spielen erfahren werden - selbst, wenn sich die Spielenden nicht kennen und einander wahrscheinlich nie begegnen werden. Doch auch die Interaktion nicht steuerbaren, zur Spielwelt gehörenden "Non-Player Characters" (sogenannten NPCs) kann zur Bedürfnisbefriedigung von sozialer Eingebundenheit beitragen (Ryan & Deci, 2017). Dass die soziale Situation am Arbeitsplatz in einer signifikanten (negativen) Beziehung zur Zuwendung zu Videospielen während der Arbeitszeit steht, konnte weiterhin von Reinecke (2009) nachgewiesen werden: Er fand heraus, dass Personen, die geringes Maß an sozialer Unterstützung von Kolleg\*innen und Vorgesetzten erfahren, während ihrer Arbeitszeit häufiger Videospiele spielen als andere Arbeitnehmende. Aus den genannten Gründen soll auch in den zu testenden

Hypothesen keine Trennung der einzelnen Cyberloafing-Aktivitäten vorgenommen werden.

#### <u>Autonomie</u>

Das Bedürfnis nach Autonomie bezieht sich auf das Ausmaß an Kontrolle, den Personen über ihr Leben bzw. einzelne Lebensbereiche (wie ihren beruflichen Alltag) ausüben können. Bei einer hohen Befriedigung dieses Bedürfnisses stimmen die angestrebten Ziele und Aktivitäten mit eigenen intrinsischen Interessen und Werten überein. Dieses Verständnis von Autonomie ist nicht gleichzusetzen mit der im alltäglichen Begriffsverständnis gebräuchlichen Assoziation von "Unabhängigkeit" und der damit verknüpften Abwesenheit von externen Einflüssen, sondern bezieht sich eher auf den Grad an Freiwilligkeit und Selbstbestimmung, den Personen bei der Ausgestaltung ihrer Aufgaben haben. So ist es durchaus mit diesem Verständnis vereinbar, dass Arbeitnehmende Aufgaben von ihren Vorgesetzten zugewiesen bekommen. Vielmehr geht es darum, diese Aufgaben anschließend auf die Art und Weise auszuführen, wie man es für richtig hält. Das Gegenteil von Autonomie mit diesem Begriffsverständnis ist somit Heteronomie, "as when one acts out of internal or external pressures that are experienced as controlling" (Ryan & Deci, 2017, S. 86).

Da hier unterschiedliche Beziehungen zu Cyberloafing denkbar sind, soll hier anstatt einer Hypothese die folgende Forschungsfrage untersucht werden:

F<sub>1</sub>: Welche Bedeutung hat die Befriedigung des Bedürfnisses nach *Autonomie* am Arbeitsplatz für das *Cyberloafing*-Verhalten von Erwerbstätigen?

So ist einerseits, wie auch schon bei den beiden anderen Grundbedürfnissen, eine negative Beziehung durchaus plausibel – wenn das Bedürfnis also nicht bereits am Arbeitsplatz in ausreichendem Maße befriedigt wird, wenden sich Personen alternativen Wegen zu, um dies zu erreichen. In diesem Szenario wäre Autonomie demnach anstelle eines der anderen psychologischen Grundbedürfnisse als unabhängige Variable in eine Hypothese einzusetzen. Umgekehrt wäre es allerdings auch möglich, dass eine positive Beziehung vorliegt. Bei hoher Autonomie könnten Arbeitnehmende demnach wie bei Reinecke (2009) selbstständig ihre Arbeitsweise festlegen und sich ggf. auch für ihr Smartphone Zeit nehmen, während diese Möglichkeit bei niedriger Autonomie entsprechend fehlt.

#### Arbeitszufriedenheit

Der Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg zufolge ist Arbeitszufriedenheit eine Folge von zwei arbeitsplatzbezogenen Faktoren: extrinsischen Hygienefaktoren, wie bspw. Unternehmensrichtlinien und Gehalt, und intrinsischen Motivatoren, wie der Arbeit selbst, dem Ausmaß an übertragener Verantwortung und berufsbezogenen Erfolgen (Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001). Unzufriedenheit mit der Arbeit hängt hierbei von der Erfüllung der Hygienefaktoren ab und ist nicht das Gegenstück zu Arbeitszufriedenheit, welche wiederum von den Motivatoren abhängt. Eine Abwesenheit von relevanten Hygienefaktoren ist daher mit Unzufriedenheit verbunden, wohingegen eine Abwesenheit von Motivatoren dies nicht ist. Umgekehrt sind Motivatoren nötig, um Arbeitszufriedenheit hervorzurufen, allerdings ist die reine Erfüllung von Hygienefaktoren noch nicht ausreichend, um dies ebenfalls zu tun. Diese Ergebnisse sind beim Einsatz von anderen Vorgehensweisen als der von Herzberg genutzten Methode jedoch nicht reproduzierbar, weshalb die Theorie größtenteils kritisiert wurde und mittlerweile als widerlegt gilt. So konnte bspw. durchaus ein Zusammenhang von intrinsischen und extrinsischen Faktoren sowohl zu Zufriedenheit als auch zu Unzufriedenheit festgestellt werden (Judge et al., 2001; Miner, 2005). Aufgrund dieser Problematik soll daher in der hier vorliegenden Studie auf das Verständnis von Arbeitszufriedenheit als "a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences" (Locke, 1983, S. 1300) zurückgegriffen werden, wobei hier keine konzeptuelle Unterscheidung zwischen geringer Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit vorgenommen wird. Zentral in dieser Definition ist, dass es sich bei Arbeitszufriedenheit um eine Einstellung handelt, die das individuelle Verhalten beeinflussen kann – ob Cyberloafing letztlich zu diesem Verhalten gezählt werden kann, ist eines der Untersuchungsziele dieser Arbeit.

#### Arbeitszufriedenheit als Folge von Bedürfnisbefriedigung

Von Interesse ist zunächst der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit zur Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse. Diesen untersuchten Ilardi, Leone, Kasser und Ryan bereits 1993 am Personal einer US-amerikanischen Schuhfabrik. Dabei wurden Fragebögen nicht nur von den Arbeitenden selbst ausgefüllt, sondern es wurden zusätzlich ihre Vorgesetzten um eine Einschätzung der Erfahrungen ihrer jeweiligen Angestellten gebeten. Das Forschendenteam kam zu dem Schluss, dass sowohl die grundsätzliche Arbeitszufriedenheit als auch die Zufriedenheit mit bestimmten Aufgaben (unabhängig von der Höhe der monetären Entlohnung)

maßgeblich von der Befriedigung der in der Selbstbestimmungstheorie enthaltenen psychologischen Grundbedürfnisse abhing: "Whether reported by employee or supervisor, the degree to which the employee was perceived as experiencing autonomy, competence, and relatedness at work was associated with both greater job satisfaction and personal well-being" (Ilardi et al., 1993, S. 1800).

Weiterhin fanden auch Hofer und Busch (2011) eine starke Korrelation zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz und Arbeitszufriedenheit, wobei dieses Verhältnis zusätzlich durch ein Leistungsmotiv ("achievement motive") moderiert wurde. Wenn Personen dazu disponiert waren, in Wettbewerbs-Konkurrenzsituationen nach Erfolg zu streben, verstärkte sich demzufolge der positive Zusammenhang zwischen ihrer Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit. Diese Effekte konnten kulturübergreifend sowohl für Studienteilnehmende aus Deutschland als auch aus Kamerun gefunden werden, was weiter für die Universalität der psychologischen Grundbedürfnisse spricht. Im Kontext der oben zusammengetragenen Studienergebnisse wird daher die folgende Hypothese formuliert:

H<sub>3</sub>: Je geringer die zusammengefasste Befriedigung aller drei *psychologischen Grundbedürfnisse* am Arbeitsplatz, desto geringer ist die *Arbeitszufriedenheit* von Erwerbstätigen.

#### Arbeitszufriedenheit und Cyberloafing

Schließlich soll der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit zu Cyberloafing via Smartphone in die Untersuchung einbezogen werden. Diesbezüglich existieren gegenläufige Ergebnisse in der Forschungsliteratur: So kam beispielsweise Askew (2012) im Rahmen einer Befragung von Angestellten und Vorgesetzen verschiedener US-amerikanischer Unternehmen zu dem Ergebnis, dass Cyberloafing via Smartphone negativ mit Arbeitszufriedenheit korreliert. Diese Schlussfolgerung ließ sich nicht auf Cyberloafing am PC übertragen, weshalb von einer wichtigen Rolle des genutzten Endgeräts auszugehen ist. Weiterhin wurde Cyberloafing in dieser Studie ursprünglich als Prädiktor von Arbeitszufriedenheit konzeptualisiert, jedoch wurde diese Annahme aufgrund der unerwartet gefundenen negativen Korrelation wieder verworfen:

The negative relation is probably not due to cyberloafing increasing job dissatisfaction; cyberloafing is a voluntary behavior and it seems unlikely that people would keep engaging in something that is not enjoyable. Rather, the direction of causality is likely the reverse of what was hypothesized: job (dis)satisfaction is probably leading to increased smartphone use as people use it to escape their uninteresting job. (Askew, 2012, S. 41)

Für einen negativen Zusammenhang der zu untersuchenden Variablen sprechen ebenfalls Ergebnisse von Judge, Scott und Ilies (2006) sowie Robbins und Judge (2017), welche eine negative Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und workplace deviance bzw. kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz, zu dem auch Cyberloafing zählt, feststellten. Everton et al. (2005) sowie Vitak et al. (2011) wiederum gingen zwar ebenso von einem negativen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der privaten Nutzung von PCs am Arbeitsplatz aus, welche sich als mentaler "Rückzugsort" von der beruflichen Tätigkeit einsetzen lassen, konnten in ihren Untersuchungen allerdings keine Belege für diese Vermutung finden. Ähnlich argumentieren Ng et al. (2016) in einem Konzeptpapier, in welchem sie auf die Funktion von Cyberloafing als Vermeidungsstrategie gegenüber einer unzufriedenstellenden beruflichen Situation insbesondere bei Hochschulabsolvierenden eingehen. Wenngleich sich die vorgestellten Ergebnisse nicht ohne Weiteres auf das hier vorliegende Untersuchungsziel (Cyberloafing via Smartphone) übertragen lassen, sollen diese Widersprüche dennoch Berücksichtigung in den theoretischen Vorüberlegungen finden, indem statt einer Hypothese die zweite zu überprüfende Forschungsfrage aufgestellt wird:

F<sub>2</sub>: Welche Bedeutung hat *Arbeitszufriedenheit* für das *Cyberloafing*-Verhalten von Erwerbstätigen?

Sollte Arbeitszufriedenheit im Rahmen von Hypothese 3 tatsächlich als Folge der Befriedigung von Bedürfnissen am Arbeitsplatz identifiziert worden sein, kann bei Fund eines Zusammenhangs zwischen Cyberloafing und Arbeitszufriedenheit zusätzlich geprüft werden, ob letztere eine Mediatorfunktion in der Beziehung von Bedürfnisbefriedigung und Cyberloafing übernimmt.

## **Zusammenfassung und Hypothesen**

Die vorliegende Arbeit untersucht den Einfluss der psychologischen Grundbedürfnisse nach der Selbstbestimmungstheorie und der grundsätzlichen Arbeitszufriedenheit auf das Cyberloafing via Smartphone von erwerbstätigen Erwachsenen. Dieses bezieht sich auf die setting-inkonsistente, d. h. zu privaten Zwecken erfolgende Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass eine geringe Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz zu einem Kompensationsverhalten via Smartphone führen kann, um so die mangelhaft befriedigten Bedürfnisse besser zu adressieren. Weiterhin wird der Einfluss von Arbeitszufriedenheit untersucht, welche als möglicher Mediator zwischen Bedürfnisbefriedigung der und dem Cyberloafingverhalten konzeptualisiert werden kann.

Auf Basis der zusammengetragenen Forschungsergebnisse und Konstruktdefinitionen kann daher das folgende Modell konstruiert werden:

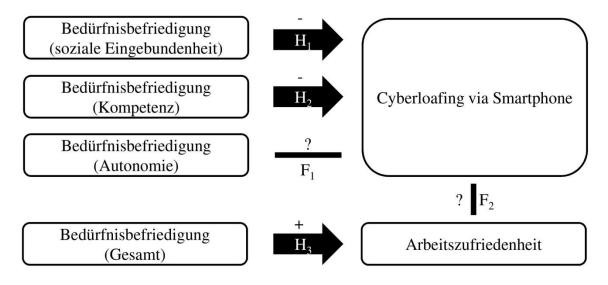


Abbildung 1 Hypothesen und Forschungsfragen

#### Methodisches Vorgehen

Nachdem im vorausgegangenen Kapitel umfassend die zentralen begrifflichen Definitionen und theoretischen Hintergründe vorgestellt wurden, geht es in diesem Kapitel um das methodische Vorgehen bei der Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung, sowie um die anschließende Überprüfung der Hypothesen.

#### Methodenwahl und Zielgruppe

Als Erhebungsmethode wurde die quantitative schriftliche Online-Befragung gewählt, da sich diese Methode besonders gut dafür eignet, vergangene Verhaltensweisen (hier: Cyberloafing via Smartphone) sowie miteinander vergleichbare, nicht direkt beobachtbare Inhalte, wie Ausmaß subjektive das von persönlicher Bedürfnisbefriedigung Arbeitsplatz der individuellen am und globalen Arbeitszufriedenheit, zu ermitteln (Möhring & Schlütz, 2013). Weiterhin ist bei einer schriftlichen Befragung mit einem geringeren Einfluss von sozialer Erwünschtheit auf das Antwortverhalten zu rechnen als bei einem mündlichen Umfrageformat (Smyth, Dillman, & Christian, 2007). Dies ist insbesondere bei der Erhebung von Cyberloafing relevant, da es sich hierbei gegebenenfalls um vertragswidriges Verhalten handeln kann, sofern der/die Befragungsteilnehmende vom jeweiligen Unternehmen implementierte formale Regelungen bezüglich der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit missachtet. Aufgrund der tendenziell schweren Erreichbarkeit von (insbesondere in Vollzeit angestellten) Erwerbstätigen wurde sich des Weiteren gegen eine Papier-Umfrage entschieden, um die anvisierte Zielgruppe möglichst effizient zu erreichen sowie den Aufwand für die Beantwortung des Fragebogens zu verringern. Teilnehmende waren so bspw. nicht genötigt, den ausgefüllten Fragebogen zur Post zu bringen, und konnten mithilfe der durch SoSci Survey bereitgestellten Filterfunktion auf Basis ihrer Antworten gezielt zu bestimmten Fragen weitergeleitet bzw. auf nicht beantwortete Fragen hingewiesen werden.

Für eine optimale Darstellung an verschiedenen Endgeräten wurden eine PC-kompatible sowie eine Smartphone-kompatible Version des Fragebogens erstellt, welche sich inhaltlich jedoch nicht unterschieden (siehe Anhang 2). Diese Maßnahme wurde durchgeführt, um den Aufwand für die Bearbeitung der Umfrage geringstmöglich zu halten und so mehr Interessierte zur Teilnahme zu motivieren, da SNS (in denen die Rekrutierung von Befragungsteilnehmenden erfolgte) häufig mithilfe von Smartphones aufgesucht werden. Damit war es nicht zwangsläufig erforderlich, sich vor der Beantwortung des Fragebogens erst an einem PC anzumelden; stattdessen konnten

Interessierte direkt auf den Umfragelink klicken und wurden von SoSci Survey zur entsprechenden gerätekompatiblen Version des Fragebogens weitergeleitet. Tatsächlich wurden 73 der gültigen Fälle am Smartphone ausgefüllt und 44 am PC.

Zur Zielgruppe der Studie gehörten volljährige Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer Erwerbstätigkeit nachgingen und Zugang zu ihrem Smartphone am Arbeitsplatz besaßen. Dabei spielte es keine Rolle, ob es sich bei diesem Smartphone um ein privates Gerät oder um ein vom jeweiligen Unternehmen zur Verfügung gestelltes Smartphone handelte, da es beim Cyberloafing um die Nutzung zu privaten Zwecken geht, welche prinzipiell auf beiden Arten von Geräten möglich ist. Weiterhin war es für die Beantwortung der Problemstellung zentral, dass ein großer Teil der Arbeitszeit im Büro verbracht wird, da bei bspw. handwerklichen Berufen von einer tendenziell geringeren Zugänglichkeit des Smartphones auszugehen ist. So wäre es u. U. denkbar, dass sich handwerklich tätige Personen weniger ihrem Smartphone zuwenden (sofern es überhaupt mitgeführt wird), weil dies aufgrund der beruflichen Rahmenbedingungen unpraktisch ist und die Verwendung ggf. Sicherheitsrisiko darstellen kann - z. B. beim Bedienen von schweren Maschinen. Durch die Beschränkung auf Büroarbeit konnte von vergleichbaren Arbeitsumgebungen ausgegangen werden und eine gewisse Homogenität der Stichprobe sichergestellt werden. Aufgrund des vorliegenden Cyberloafing-Verständnisses nach Askew (2012) war es zusätzlich von Bedeutung, Telearbeit (wie bspw. im Rahmen von Homeoffice) auszuschließen. Bei virtuellen Teams ist z.B. von einer grundsätzlich erhöhten Schwierigkeit auszugehen, ein Gefühl der sozialen Eingebundenheit zwischen den Gruppenmitgliedern zu schaffen, während das Musikhören zum Ausblenden von lauten Umgebungsgeräuschen im Café nicht durch eine mangelnde Bedürfnisbefriedigung erklärt werden kann.

Schließlich gab es keine weiteren Einschränkungen (beispielsweise bzgl. der wöchentlichen Arbeitszeit). Auf diese Weise wurden nicht nur in Vollzeit erwerbstätige Personen angesprochen, sondern auch Teilzeitkräfte, Personen mit Aushilfstätigkeiten bzw. Ferienjobs, Praktikant\*innen sowie Studierende mit Nebenjobs und duale Studierende – immer vorausgesetzt, dass ihre jeweilige Tätigkeit den oben genannten Kriterien entsprach. Insbesondere Studierende, Praktikant\*innen und Berufseinsteigende wurden bewusst nicht ausgeschlossen, da bei der Wahl ihrer Tätigkeit langfristige persönliche Ziele teilweise im Hintergrund stehen und zunächst darauf hingearbeitet wird, das Studium finanzieren zu können bzw. sich auf den "Traumberuf" vorzubereiten, weshalb u. U. eine geringere Bedürfnisbefriedigung und

Arbeitszufriedenheit zu erwarten ist: "Within this group, individuals usually have little interest in the jobs that they are offered. Many believe that they are underemployed, and that they are better suited in another position, organization, or location" (Ng et al., 2016, S. 467). Die meisten der befragten Erwerbstätigen (44,0 %) waren Angestellte, gefolgt von einem knappen Viertel der Stichprobe (24,1 %), die als Werksstudierende beschäftigt waren. Es gab in etwa so viele Wissenschaftliche Hilfskräfte (11,2 %) wie Praktikant\*innen (10,3 %) sowie je 1,7 % Auszubildende und Beamte. Weiterhin beantworteten fünf duale Studierende (4,3 %) sowie ein Selbstständiger, ein Volontär und ein Minijobber (je 0,9 % der Stichprobe) die Umfrage.

# Ablauf der Datenerhebung

Für die Akquise von Teilnehmenden wurden der Link zum Fragebogen und eine eigens erstellte Informationsgrafik (siehe Abbildung 2)  $^1$  über verschiedene soziale Netzwerkdienste verbreitet und vom 10.06.2019 bis einschließlich 23.06.2019 über einen Zeitraum von zwei Wochen Daten erhoben. Dabei wurden die Netzwerke LinkedIn und XING gewählt, da sich diese explizit an (in Vollzeit) Erwerbstätige richten. Um die Reichweite des Fragebogens zu erhöhen und auch Studierende für die Befragung anzuwerben, wurde der Fragebogen weiterhin in verschiedenen Universitäts-Gruppen auf Facebook geteilt. Die durchschnittlich erforderliche Zeit zur Bearbeitung des Fragebogens betrug 4,22 Minuten (SD=1,25). Als Anreiz für die Studienteilnahme wurden 0,20  $\in$  pro vollständig ausgefülltem Fragebogen an den Tierschutzverein Mannheim gespendet (siehe Anhang 3).



Abbildung 2 Informationsgrafik für potenzielle Befragungsteilnehmende

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Quelle: https://pixabay.com/de/photos/frau-h%C3%A4lt-smartphone-technologie-3168797/

Während des Erhebungszeitraums wurde die auf dem Server www.soscisurvey.de online bereitgestellte Umfrage (inklusive versehentlicher Doppelklicks, Suchmaschinenaufrufe etc.) 306 Mal aufgerufen. Davon wurden 175 Fragebögen anschließend weiter bearbeitet, wobei 58 Personen den Fragebogen früher abbrachen oder aufgrund von fehlender Zustimmung zur Verwendung der Daten bzw. mangelnder Zielgruppenzugehörigkeit bereits nach wenigen Fragen von der Umfrage ausgeschlossen wurden. Damit gab es insgesamt 117 gültige Fälle. Einer dieser Fragebögen wurde von SoSci Survey als unvollständig bearbeitet deklariert, da eine aktuelle Immatrikulation angegeben wurde, ohne jedoch genauere Informationen zu Studiengang und angestrebtem Abschluss bereitzustellen. Aufgrund der geringen Wichtigkeit dieser Angaben für die Hypothesen wurde der dazugehörige Datensatz jedoch trotzdem in die Hauptanalyse mit einbezogen. Allerdings wurde ein weiterer Datensatz wegen einer unplausiblen Bearbeitungszeit von insgesamt 73 Sekunden ausgeschlossen, da hier davon auszugehen ist, dass sich lediglich durch den Fragebogen geklickt wurde, ohne die Beantwortung ernst zu nehmen. Insgesamt umfasste die finale Stichprobe somit also 116 Personen, mit denen die statistischen Analysen durchgeführt werden konnten.

# **Zusammensetzung von Fragebogen und Stichprobe**

Der Fragebogen (siehe Anhang 2) gliederte sich in verschiedene Teile: Nach der Begrüßung der Teilnehmenden wurde aus Datenschutzgründen zunächst die Erlaubnis erbeten, die Befragungsdaten für die statistische Auswertung im Rahmen dieser Bachelor-Arbeit verwenden zu dürfen. Wurde dieser Verwendung nicht zugestimmt, führte dies zu einem kurzen Verabschiedungstext und dem Ende der Befragung. Bei positiver Rückmeldung hingegen wurden im nächsten Schritt mithilfe von Filterfragen Zielgruppenzugehörigkeit der Befragungsteilnehmenden überprüft. Wurde angegeben, kein Smartphone bzw. keinen Zugang zu diesem am Arbeitsplatz zu besitzen, derzeit keiner Arbeit nachzugehen, keine Büroarbeit auszuüben und/oder hauptsächlich mittels Telearbeit tätig zu sein, führte auch dies zu einem Verabschiedungstext und dem Beenden der Befragung. Die relevanten Arbeitsbedingungen wurden dabei erhoben, indem die Befragungsteilnehmenden durch Setzen von Häkchen in einer Mehrfachauswahl angaben, ob sie vorgegebenen Aussagen zustimmten. Diese lauteten: "Büroarbeit macht einen großen Teil meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit aus" und "Ich verrichte meine Arbeit hauptsächlich mittels Telearbeit (z. B. Homeoffice)". So konnten entsprechend entweder ein, zwei oder kein Häkchen Ankreuzen der zweiten Option zum Ausschluss des betreffenden Fragebogens führten. Gehörte die Person jedoch zur gewünschten Zielgruppe, so wurden die Cyberloafing-Aktivitäten, das Ausmaß der psychologischen Bedürfnisbefriedigung, die Arbeitszufriedenheit sowie diverse Kontrollvariablen wie bspw. die Bürokonstellation abgefragt. Dabei wurde das Cyberloafing-Verhalten vor den als Prädiktoren infrage kommenden Variablen erhoben, um mögliche Ausstrahlungseffekte zwischen den Fragen und eine Beeinflussung der Antworten zu verhindern. Abschließend folgten

einige Fragen zur Soziodemographie, von denen einige ebenfalls als Kontrollvariablen

in die Analyse einbezogen wurden, und eine Verabschiedung.

gesetzt werden, wobei ein Fehlen des Häkchens bei der ersten Aussage und ein

Zu diesen soziodemografischen Daten gehörte bspw. das Alter der Befragten. Dieses wurde aufgrund von Studienergebnissen nach Canaan Messarra et al. (2011) auch als Kontrollvariable in die Hypothesenprüfung mit einbezogen, da sie zu dem Schluss dass 21- bis 29-Jährige mehr Cyberloafing betreiben als kamen, Personengruppen. Dies sollte hier geprüft werden. Einen ähnlichen Schluss zogen Everton et al. (2005), die ebenso eine negative Beziehung zwischen Alter und Cyberloafing identifizierten. Canaan Messarra et al. (2011) stellten weiterhin fest, dass Männer öfter und länger Cyberloafing betreiben als Frauen, was durch Ergebnisse von Lim und Chen (2012) sowie Andreassen, Torsheim und Pallesen (2014) gestützt wurde. Aus diesem Grund wurde auch in der hier vorliegenden Arbeit das Geschlecht abgefragt. Um keine Personen auszuschließen, die sich nicht als genderbinär "Weiblich" und identifizieren, wurde neben "Männlich" zusätzlich die Antwortmöglichkeit "Inter/Divers" in den Fragebogen integriert, welche im Rahmen der Datenerhebung allerdings nicht in Anspruch genommen wurde.

Unter den analysierten Fällen befanden sich 89 Frauen (76,7%) und 27 Männer (23,3%). Das Alter der Teilnehmenden lag bei durchschnittlich 26 Jahren (SD=7,69), wobei 88 % zwischen 20 und 32 Jahren alt waren. Das höchste Alter betrug 60 Jahre. Eine Person gab bei der Befragung kein Alter an. Da dieser Wert allerdings eine eher untergeordnete Rolle für die Analyse spielt, wurde hier im Zuge der Datenaufbereitung der Altersmittelwert der übrigen Teilnehmenden eingetragen.

Fast die Hälfte der Befragten (47,4 %) gab eine vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit von 31-40 Stunden an (siehe Abbildung 3). Je ein knappes Fünftel arbeiteten 1-10 Stunden (22,4 %) oder 11-20 Stunden (20,7 %) pro Woche. Von den verbleibenden Teilnehmenden berichteten sechs Personen (5,2 %), 21-30 Stunden pro Woche zu arbeiten, während fünf Erwerbstätige (4,3 %) 41-50 Stunden als

wöchentliche Arbeitszeit angaben. Dies geht zwar über die standardmäßige "40-Stunden-Woche" hinaus, ist aber durchaus als realistischer Wert zu betrachten (bspw. aufgrund von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung), weshalb diese Datensätze nicht aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Arbeitszeiten von 50 Stunden pro Woche oder mehr wurden nicht genannt.

# Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)

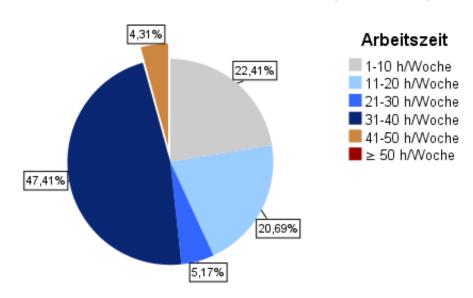


Abbildung 3 Wöchentliche vertraglich geregelte Arbeitszeit

Die bisherige Dauer der Erwerbstätigkeit wurde mit der Frage "Wie lange üben Sie Ihre aus?" aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon ermittelt. wobei die Befragungsteilnehmenden zwischen verschiedenen Zeitspannen auswählen konnten (siehe Anhang 2). Der Großteil der Stichprobe (45,7 %) war seit weniger als einem Jahr in der jeweiligen aktuellen Erwerbstätigkeit beschäftigt. Weitere 41,4 % arbeiteten bereits 1-5 Jahre lang, lediglich 4,3 % seit 6-10 Jahren und 2,6 % seit 11-15 Jahren. Je 1,7 % berichteten von einer Tätigkeit seit 16-20, 21-25 bzw. 26-30 Jahren, während die verbleibenden 0,9 % (eine Person) schon seit 31-35 Jahren ihrer aktuellen Tätigkeit nachgingen.

Für die Erhebung des privaten Umfelds wurden der Beziehungsstatus und das Vorhandensein von minderjährigen Kindern im selben Haushalt abgefragt, da das Smartphone auch zur Familienorganisation und Koordinierung in Mehrpersonenhaushalten genutzt werden kann. So identifizierten Wajcman et al. (2008) bspw. Kommunikation über die Ankunftszeiten zuhause als eine der wichtigsten Gründe, das Mobiltelefon am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken zu nutzen:

The greatest importance is attached to information about the timing of the arrival at home (81 %) and arranging to meet with other family members (82 %). Among parents, 'arranging to deliver goods or children' and 'finding out where children are' is rated as important by 63 per cent and 58 per cent respectively. Mobile phones are rated as either 'very important' or 'important' for planning meals by just a third of the respondents. (S. 642)

Tatsächlich war der Großteil der Befragten (92,2 %) kinderlos, während 2,6 % der Personen zwar Kinder hatten, diese allerdings nicht bzw. nicht mehr im selben Haushalt lebten. 60,3 % befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Ehe oder festen Partnerschaft.

Zum Schluss der Befragung wurde ermittelt, ob die Teilnehmenden parallel zur derzeitigen Erwerbstätigkeit ein Studium absolvierten. Bei Angabe einer aktuellen Immatrikulation wurden die Personen zusätzlich noch um Angaben zu ihrem Studiengang und angestrebten Abschluss gebeten; ansonsten wurde die entsprechende Fragebogenseite automatisch übersprungen. Der Studiengang wurde mithilfe einer einfachen Auswahl (statt einer offenen Texteingabe) abgefragt, um die anschließende Auswertung zu vereinfachen. Über die Hälfte der Personen (62,1 %) gab hier an, derzeit an einer Universität oder Hochschule immatrikuliert zu sein, wovon sich fünf in einem dualen Studium befanden. 62,0 % verfolgten dabei ein Bachelorstudium und 28,2 % einen Master, während sich 9,9 % auf ihre Promotion bzw. Staatsexamen vorbereiteten oder mehrere Abschlüsse gleichzeitig verfolgten.<sup>2</sup> Beispielsweise studierte eine Person drei Bachelorstudiengänge und einen Master in Medizinrecht parallel. Am häufigsten (29,6 %) wurden Studiengänge angegeben, die sich nicht eindeutig den vorgegebenen Kategorien zuordnen ließen, da sie entweder mehrere Aspekte abdeckten oder nicht aufgeführt wurden. Beispiele hierfür sind Sport, Psychologie, Wirtschaftsinformatik oder Kommunikationsmanagement. Alle zusätzlich angegebenen Studiengänge (siehe Anhang 1) wurden von je ein bis maximal drei Teilnehmenden genannt. Fast genauso häufig (26,8 %) wurden Wirtschafts- und Rechtswissenschaften studiert, gefolgt von Gesellschafts- und Sozialwissenschaften (22,5 %) und Sprach- und Kulturwissenschaften (12,7 %). Die restlichen Antworten sind homogen aufgeteilt zwischen Ingenieurswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, sowie Medizin und Gesundheitswissenschaften (je 2,8 %).

Die Staatsangehörigkeit der Befragungsteilnehmenden wurde bewusst nicht in die Analyse integriert, da die psychologischen Grundbedürfnisse als davon unabhängig

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Diese und die folgenden Prozentangaben bezüglich eines Studiums beziehen sich auf die Gruppe der Studierenden und nicht auf die gesamte Stichprobe.

gelten und die Nationalität und kultureller Hintergrund keinen Einfluss darauf haben sollten (Baumeister & Leary, 1995; Ryan & Deci, 2017). Da der Fragebogen nur auf Deutsch zur Verfügung gestellt wurde, war jedoch das Beherrschen dieser Sprache zumindest implizit Voraussetzung zur Teilnahme an der Umfrage.

#### Messung der abhängigen Variablen

Das Konstrukt Cyberloafing wurde entsprechend der Cyberloafing-Cellphone Subskala nach Askew (2012) operationalisiert, welche sich explizit auf die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz bezieht und auf einer Skala nach Lim (2002) basiert, wobei letztere jedoch nur Cyberloafing via PC berücksichtigt. Hier wurden Teilnehmende gebeten, die Häufigkeit von sieben Cyberloafing-Aktivitäten auf einer 6-stufigen Skala von 1 = "nie" bis 6 = "ständig" anzugeben. Abgefragt wurden "Private Emails lesen/schreiben", "Websites ohne Bezug zu Ihrer Arbeit aufsuchen", "Soziale Netzwerke aufsuchen (z. B. Facebook, Twitter etc.)", "Online-Shopping betreiben", "Private Telefonate durchführen", "Textnachrichten mit privatem Inhalt lesen/schreiben (z. B. SMS, WhatsApp etc.)", sowie "Spielen". Diese Art von Erhebung umgeht die Schwierigkeit, exakte Häufigkeiten und Zeitangaben oder prozentuale Anteile an der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit für die private Smartphone-Nutzung abfragen zu wollen, was sich oftmals als problematisch herausstellt, und wurde nicht nur bei Askew (2012), sondern auch bei bspw. Blanchard & Henle (2008) so gehandhabt.

Da die Studie ausschließlich auf Englisch verfügbar war, wurden die Items vor der Verwendung in dieser Arbeit zunächst ins Deutsche übersetzt. Zwar stellt dies eine potenzielle Fehlerquelle dar, allerdings spielt Englisch nicht zwangsläufig eine Rolle im Arbeitsalltag der angestrebten Zielgruppe und hätte ggf. zu Verständnisproblemen und einer geringeren Bereitschaft geführt, den Fragebogen auszufüllen. Neben der sprachlichen Übersetzung wurden weitere kleinere Anpassungen vorgenommen; bspw. wurde das Item "Soziale Netzwerke aufsuchen", welches zuvor lediglich auf Facebook verwiesen hatte, um ein zusätzliches Beispiel (Twitter) erweitert. Auch beim Item "Textnachrichten lesen/schreiben" wurde als Beispiel für genutzte Nachrichtendienste auf SMS und WhatsApp verwiesen, was in der ursprünglichen Skala nicht der Fall war. Diese Maßnahme wurde vorgenommen, um Befragungsteilnehmenden verdeutlichen, dass sich die Frage nicht nur auf offline-Nachrichtendienste (wie SMS) beschränkt. Nichtsdestotrotz wurde darauf verzichtet, jeweils zu erheben, welche Websites, Nachrichtendienste, SNS oder Spiele im Einzelnen genutzt wurden, da dies im Rahmen der Problemstellung als irrelevant erschien und zudem ggf. eher im Rahmen

einer Beobachtung zu erheben gewesen wäre. Weiterhin wurde sowohl bei der Abfrage der Häufigkeit von Textnachrichten als auch von Telefonaten präzisiert, dass hierbei lediglich Telefongespräche und Nachrichten *mit privatem Inhalt* als relevant erachtet wurden, nicht jedoch die Kommunikation mit Geschäftskontakten zu dienstlichen Zwecken. Schlussendlich hatten Umfrageteilnehmende die Möglichkeit, per Auswahl eines Kärtchens mit entsprechender Beschriftung die Häufigkeit ihrer Cyberloafing-Aktivitäten anzugeben, anstatt wie bei Askew (2012) zugeordnete numerische Werte einzutragen (siehe Anhang 2).

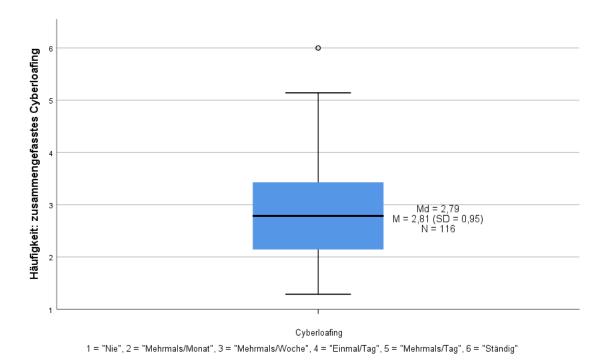


Abbildung 4
Zusammengefasstes Cyberloafing

Zur Bestimmung der Reliabilität wurde Cronbachs Alpha berechnet, welcher  $\alpha = 0.801$  betrug und der Cyberloafing-Skala somit eine hohe interne Konsistenz auswies. Der Mittelwert dieser Skala betrug in der vorliegenden Studie M = 2.81 (SD = 0.95), was auf tendenziell geringeres Cyberloafing hindeutet, wenngleich es zwei Ausreißer nach oben gab (siehe Abbildung 4).

Insgesamt wurden vor allem Textnachrichten mit privatem Inhalt (z. B. SMS, WhatsApp etc.) gelesen und geschrieben (siehe Abbildung 5). Der Besuch von Websites ohne Bezug zur Arbeit und von sozialen Netzwerkdiensten wie Facebook oder Twitter, sowie das Abrufen und Schreiben von privaten Mails erfolgten ungefähr gleich oft. Daran schlossen sich private Telefonate, Online-Shopping und schließlich Spiele an.

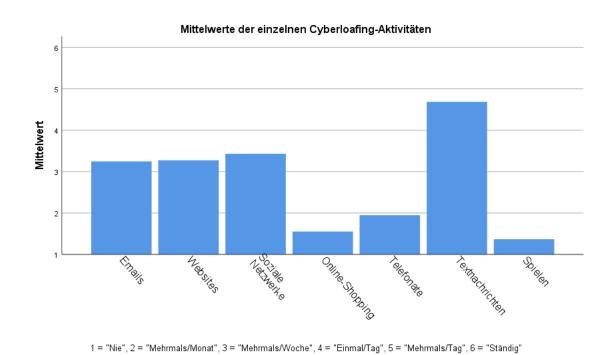


Abbildung 5 Übersicht über die einzelnen Cyberloafing-Aktivitäten

#### Messung der unabhängigen Variablen

Die Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz wurde mit der von Nickenig (2014) zur Verfügung gestellten deutschen Übersetzung der Work-related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS) nach van den Broeck, Vansteenkiste, Witte, Soenens und Lens (2010) erhoben (siehe Anhang 2). Die ursprünglich nur auf Niederländisch, Englisch und Französisch verfügbare W-BNS richtet sich explizit an Erwerbstätige umfasst und 16 Items, welche die wahrgenommene Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz nach der Selbstbestimmungstheorie messen, nicht jedoch die grundsätzliche Ausprägungsstärke der Bedürfnisse. Die von Nickenig (2014) verwendete Version dieser Skala wurde aus Platzgründen um vier Items gekürzt, was jedoch als im Sinne der vorliegenden Arbeit erachtet und daher so beibehalten wurde. Somit sind jedem der drei Grundbedürfnisse jeweils vier Items zugeordnet, zu denen im Rahmen der weiteren Analyse Mittelwerte berechnet werden konnten, um diese als unabhängige Variablen in der Regressionsanalyse einzusetzen. Beispielhafte

Itemformulierungen lauteten "Bei der Arbeit fühle ich mich als Teil einer Gruppe" oder "Ich habe das Gefühl, dass ich selbst schwierigste Aufgaben bei der Arbeit bewältige". Dabei wurden Studienteilnehmende um eine Einschätzung gebeten, wie sehr die vorgegebenen Aussagen zu ihrem Arbeitsalltag auf sie zutreffen. Diese Zustimmung wurde anhand einer fünfstufigen Likertskala gemessen, welche von 1 = "trifft nicht zu" bis 5 = "trifft zu" reichte. Drei der Items (je eines pro Grundbedürfnis) waren dabei invers codiert und wurden im Rahmen der Datenaufbereitung in neue Variablen überführt. Die einzige Anpassung an der Skala von Nickenig (2014) besteht in der Änderung der Formulierung "Kollegen/Kolleginnen" in "Kolleg\*innen" in einem der Items zur sozialen Eingebundenheit, da dies nicht nur inklusiver gegenüber sich nicht als genderbinär identifizierenden Personen ist, sondern auch deutlich platzsparender und einheitlicher mit dem Schreibstil im restlichen Fragebogen.

Der Mittelwert der Gesamtskala betrug M = 3,82 (SD = 0,55) und deutet auf eine insgesamt eher hohe Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz hin. Die Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und nach Autonomie weisen ähnliche Mittelwerte und Standardabweichungen auf ( $M_{SE} = 3,64$ ;  $SD_{SE} = 0,79$ ;  $M_A = 3,75$ ;  $SD_A = 0,77$ ). Insbesondere das Bedürfnis nach Kompetenz wird an den Arbeitsplätzen der Befragungsteilnehmenden gut adressiert: hier betrug der Mittelwert  $M_K = 4,08$  ( $SD_K = 0,65$ ). Eine Gegenüberstellung findet sich in Abbildung 6:

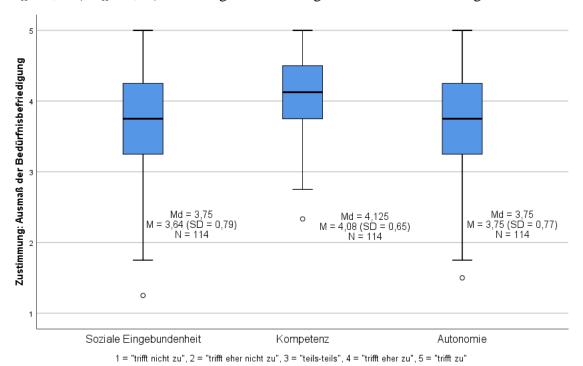
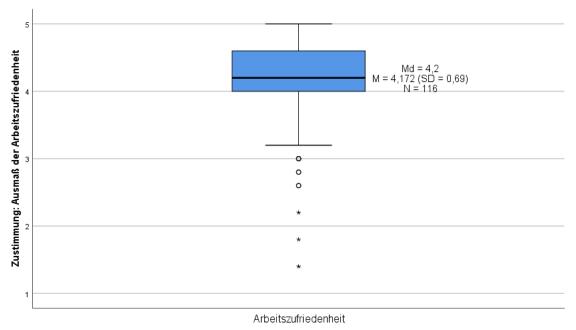


Abbildung 6 Bedürfnisbefriedigung; aufgeteilt nach Bedürfnissen

Hier lag eine gute Reliabilität vor (Cronbachs  $\alpha=0,757$ ), wodurch nicht von hohen Messfehlern auszugehen ist. Betrachtet man die Bedürfnisse getrennt voneinander, so korrelieren (möglicherweise wegen der Kürze der Teil-Skalen) die Frageitems weniger stark miteinander. So kommt lediglich das Kompetenz-Bedürfnis zu guten Reliabilitätswerten ( $\alpha=0,742$ ), während sie bei Autonomie ( $\alpha=0,699$ ) und sozialer Eingebundenheit ( $\alpha=0,602$ ) hingegen eher niedrig sind. Somit müssen die Ergebnisse hier mit Vorsicht behandelt werden.

Als Nächstes im Fragebogen wurde die Arbeitszufriedenheit erhoben. Unter den gemessenen Variablen nimmt diese insofern eine Sonderrolle ein, als dass sie in H<sub>3</sub> als abhängige Variable konzeptualisiert, im Rahmen von F<sub>2</sub> allerdings auch als potenzielle unabhängige Variable gehandhabt wird – was allerdings nichts an ihrer Operationalisierung ändert. Grundsätzlich kann Arbeitszufriedenheit global oder facettenspezifisch gemessen werden (Judge et al., 2001), wobei in dieser Arbeit unter Berücksichtigung der vorliegenden Problemstellung der globale Ansatz verfolgt wird. Hierzu wurde die Gesamtzufriedenheits-Subskala aus dem Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) nach Haarhaus (2016) verwendet. Der Itemstamm "Alles in allem ist mein Job ..." wurde vervollständigt mit den fünf Itemendungen "gut", "zufriedenstellend", "dürftig", "angenehm" und "niemandem zu wünschen", wobei "dürftig" sowie "niemandem zu wünschen" negativ gepolt waren und nach der Datenerhebung zunächst in neue Variablen umcodiert wurden. Die Befragungsteilnehmenden wurden wie schon bei der Bedürfnisbefriedigung dazu aufgefordert, für jede Aussage einzuschätzen, wie sehr diese auf sie zutrifft. Die fünfstufige Likertskala reichte auch hier erneut von 1 = "trifft nicht zu" bis 5 = "trifft zu", wobei die Zwischenwerte im Gegensatz zur Originalskala hier beschriftet wurden, um die Fragebogengestaltung einheitlich zu halten. Da diese Skala bereits auf Deutsch verfügbar war, musste hier keine Übersetzung vorgenommen werden; allerdings wurde der Begriff "Job" im Itemstamm durch "Arbeit" ersetzt, um auch in Vollzeit erwerbstätige Personen besser anzusprechen.



1 = "trifft nicht zu", 2 = "trifft eher nicht zu", 3 = "teils, teils", 4 = "trifft eher zu", 5 = "trifft zu"

Abbildung 7
Zusammengefasste Arbeitszufriedenheit

Insgesamt lag die Arbeitszufriedenheit der Befragten relativ hoch (M = 4,17; SD = 0,69), was sich auch in Abbildung 7 deutlich zeigt. Die Verteilung war zudem stark linksschief (Schiefe = -1,492 mit einem Standardfehler von 0,225) und verlief mit einer Kurtosis von 2,869 (Standardfehler 0,446) sehr spitz. Die Reliabilität für diese Skala war akzeptabel (Cronbachs  $\alpha = 0,731$ ).

#### Kontrollvariablen

Als weitere relevante Kontrollvariable neben den soziodemographischen Angaben Alter, Geschlecht, Beziehungsstatus und Studium wurden implizite Beschränkungen und explizite (z. B. vertraglich fixierte) Regelungen durch die Arbeitgebenden in die Untersuchung mit einbezogen, weil diese (sofern vorhanden und mit Sanktionen verbunden) u. U. die private Smartphone-Nutzung von Arbeitnehmenden unterbinden bzw. Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussen können (Canaan Messarra et al., 2011; Lim, 2002). Hierfür wurde eine Skala nach Andreassen et al. (2014) ins Deutsche übersetzt und zur Erhebung dieser Variablen genutzt. Da sich diese ursprünglich auf die Nutzung von sozialen Netzwerkdiensten wie Facebook oder Twitter während der Arbeitszeit bezog, wurden die Items dieser Skala zusätzlich noch auf die Smartphone-Nutzung angepasst. Die Skala bestand aus dem Itemstamm "Mein/e Arbeitgeber\*in hat ..." und den drei Itemendungen "... Beschränkungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt", "... technische Hindernisse eingeführt, die die private Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit erschweren" und

"... explizite Regelungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt". Befragungsteilnehmende sollten auf einer fünfstufigen Likertskala von 1 = "trifft nicht zu" bis 5 = "trifft zu" angeben, wie sehr diese Aussagen für sie zutrafen. Beispielhafte technische Hindernisse sind das Installieren von Überwachungssoftware oder das von Anpassen von Firewalls, wobei letztere keine Installation von Programmen auf den jeweiligen Geräten erfordern, sondern den Zugriff auf bestimmte Internetseiten von allen Geräten (und damit auch Smartphones) im jeweiligen Netzwerk unterbinden (Canaan Messarra et al., 2011; Urbaczewski & Jessup, 2002). Die Berechnung von Cronbachs Alpha führte zu einem Wert von  $\alpha = 0,755$ , was als gute Reliabilität der Skala zu interpretieren ist. Insgesamt war die Verteilung sehr spitz (Kurtosis = 1,471 mit einem Standardfehler von 0,461) und rechtsschief (Schiefe = 1,668 mit einem Standardfehler von 0,233).

In den meisten Unternehmen (70,7 %) gab es keine bzw. eher keine Beschränkungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung, während 6 % der Befragten unentschieden waren und "teils-teils" angaben. In 8,6 % der Fälle wurde zudem auf die Ausweichoption "weiß ich nicht" zurückgegriffen. Technische Hindernisse wurden ebenfalls kaum implementiert, mit 88,8 % Zustimmung zur Antwortmöglichkeit "trifft nicht zu" und 6,9 % für "trifft eher nicht zu". Bei 3,4 % traf die Aussage eher zu, während eine Person hier auf die Ausweichmöglichkeit "weiß ich nicht" zurückgriff. Auch bei der Frage nach expliziten Regelungen gaben drei Viertel (75,0 %) der Befragten die Aussagen "trifft nicht zu" bzw. "trifft eher nicht zu" an. Lediglich 7,8 % stimmten hier uneingeschränkt zu, 5,2 % stimmten eher zu, während 8,6 % von der Ausweichmöglichkeit "weiß ich nicht" Gebrauch machten. Die verbliebenen 5,2 % gaben "teils-teils" an.

Zusätzlich zu diesen Vorgaben durch Arbeitgebende wurde die Bürokonstellation als Kontrollvariable erhoben, da sich die Anzahl weiterer Personen im Raum ggf. zusätzlich auf das Cyberloafing-Verhalten auswirken könnte – bspw. im Sinne von Anpassungsdruck (man möchte nicht die einzige Person sein, die sich mit dem Smartphone beschäftigt). Alternativ wäre es jedoch auch denkbar, dass Cyberloafing aufgrund der beobachteten Smartphone-Nutzung von Kolleg\*innen als akzeptables Verhalten wahrgenommen wird. Hierfür wurde die folgende Frage formuliert: "Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg\*innen?"

Durchschnittlich teilten sich die Befragten ein Büro mit fünf weiteren Kolleg\*innen (SD = 9), maximal jedoch mit 50 Personen (in 1,7 % der Fälle). 16,4 % hatten ein Büro für sich allein.

#### **Pretest**

Um das Erhebungsinstrument vor der Datenerhebung zu testen, wurden im Rahmen eines Pretests sowohl qualitative als auch technische Überprüfungen durchgeführt. Hierzu wurde der Link zum vorläufigen Fragebogen sechs Personen zugeschickt, von denen zwei Personen keiner Arbeit nachgingen bzw. keine Bürotätigkeit ausübten und vier zur angestrebten Zielgruppe gehörten. Alle Pretestenden wurden darum gebeten, nach Abschluss der Vorerhebung nicht zusätzlich an der finalen Datenerhebung teilzunehmen, um die Umfrageergebnisse nicht zu verfälschen. Drei der Personen füllten den vorläufigen Fragebogen am PC aus, während die drei weiteren Pretestenden hierzu auf Anfrage hin ihr Smartphone verwendeten.

Neben technischen Änderungen im Umfrageprogramm wie der Filterführung wurden insbesondere die Begrüßungs-, Zwischen- und Verabschiedungstexte gekürzt, um die Lesbarkeit zu erhöhen, sowie kleinere Rechtschreibfehler korrigiert. Weiterhin wurde die Abfrage der Cyberloafing-Aktivitäten um eine grafische Verankerung über den Antwortmöglichkeiten ergänzt sowie die Darstellungsweise der Antwortmöglichkeiten in eine Kärtchenauswahl geändert (siehe Anhang 2), um den nachfolgenden Skalenwechsel bei der Abfrage der Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit visuell weiter hervorzuheben. Dieser Wechsel war im Rahmen des Pretests als ansonsten zu irritierend kritisiert worden. Auch wurde auf mehrfachen Wunsch eine "weiß ich nicht"-Ausweichmöglichkeit bei den abhängigen und unabhängigen Variablen sowie bei der Frage nach unternehmensspezifischen Vorgaben bezüglich der privaten Smartphone-Nutzung eingefügt. Diese Alternative wurde visuell von den anderen Antworten abgegrenzt, um die Skalen nicht weiter zu verändern.

Als nächster Schritt wurde die Skala zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit von einer 11-stufigen Likertskala auf fünf Punkte gekürzt, da sie als zu umfangreich bemängelt worden war und diese Anpassung im Rahmen der empfohlenen Skalenlänge von Haarhaus (2016) liegt. Schließlich wurde die Abfrage nach dem derzeitigen Studiengang von einer einfachen offenen Textabfrage in eine Mehrfachauswahl geändert, um die Auswertung zu vereinfachen. Die Fachrichtungen wurden dabei vom Informationsportal www.hochschulkompass.de übernommen, wobei Befragungsteilnehmende für abweichende Fachrichtungen ein Textfeld nutzen konnten.

Da es sich bei den Änderungen aufgrund der Erkenntnisse während des Pretests nur um minimale inhaltliche Anpassungen handelte, wurde auf einen weiteren Pretest verzichtet und zur Datenerhebung übergegangen.

#### **Ergebnisse**

Zur Aufbereitung und Analyse der Datensätze wurde das Programm IBM SPSS Statistics (Version 25) für Windows verwendet; der bereinigte Datensatz und die SPSS-Syntax befinden sich auf einer CD gespeichert in Anhang 4. Zunächst wurden im Rahmen der Datenaufbereitung die Werte für Cyberloafing, Befriedigung der einzelnen psychologischen Grundbedürfnisse, Arbeitszufriedenheit und Vorgaben bezüglich privater Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz durch Arbeitgebende zusammengefasst, sofern bei den entsprechenden Skalen jeweils mindestens 60 % der Fragen beantwortet worden waren. Andernfalls wurde der entsprechende Wert als Missing behandelt. Die so errechneten Mittelwerte wurden anschließend für die Analysen verwendet. Ein gemeinsamer Mittelwert für alle drei Grundbedürfnisse wurde derweil nicht errechnet, da dieser bei gegenläufigen Effekten einzelner Bedürfnisse zueinander die Ergebnisse hätte verfälschen können. Weiterhin wurde das Standard-Signifikanzniveau von  $\alpha = 0.05$  festgelegt, um die Irrtumswahrscheinlichkeit der berechneten Modelle zu bewerten. Für die Analyse der erhobenen Daten wurden verschiedene lineare Regressionsmodelle berechnet, da sich dieses Verfahren gut dazu eignet, Stärke und Einflussrichtung von Prädiktorvariablen auf eine abhängige Variable zu berechnen (Field, 2018). Weiterhin kann auf diese Weise die durch Hypothese 3 und Forschungsfrage 2 implizierte Mediatorfunktion von Arbeitszufriedenheit überprüft werden. Eine vollständige tabellarische Übersicht der in den Analysen berechneten Werte befindet sich in Anhang 1.

#### Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit und Cyberloafing

Die erste Hypothese sollte den Zusammenhang zwischen der Bedürfnisbefriedigung von sozialer Eingebundenheit und Cyberloafing untersuchen, wofür eine einfache lineare Regression durchgeführt wurde. Die Bedürfnisbefriedigung konnte aufgrund der Messung mit einer fünfstufigen Likert-Skala mit beschrifteten Zwischenwerten bereits als quasi-metrische Variable betrachtet werden, und auch die abhängige Variable Cyberloafing lag bereits auf einem passenden Skalenniveau vor (Askew, 2012; Blanchard & Henle, 2008). Eine Normalverteilung der Prädiktor-Variablen wird für eine Regressionsanalyse nicht benötigt (Field, 2018), weshalb diesbezüglich keine weiteren Maßnahmen erforderlich waren. Das Ergebnis der Durbin-Watson-Statistik von 1,854 ließ weiterhin darauf schließen, dass keine Autokorrelation vorlag, d. h. die Residuen voneinander unabhängig waren.

Die anschließend durchgeführte Regression ließ einen schwachen, nicht signifikanten Zusammenhang zwischen der Bedürfnisbefriedigung von sozialer Eingebundenheit und dem Cyberloafing via Smartphone erkennen  $(R^2 = 0.001; F[1.112] = 0.130;$ p = 0.719 [n.s.]). Das vorhergesagte Cyberloafing entspricht somit 2,954 - 0,041 (Bedürfnisbefriedigung Soziale Eingebundenheit) Skalenpunkte, wobei Bedürfnisbefriedigung einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen kann und Cyberloafing in Häufigkeiten von 1 = "Nie" bis 6 = "Ständig" gemessen wird. Der Einbezug der Kontrollvariablen (Vorgaben durch Arbeitgebende bezüglich der privaten Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz, Bürokonstellation, Alter, Geschlecht, Beziehungsstatus und aktuelles Studium) führte hingegen zu einem signifikanten Gesamtmodell ( $R^2 = 0.153$ : F[7,98] = 2,529; p = 0,020), mit einem stark signifikanten Einflusses des Geschlechts in diesem Zusammenhang (p = 0.005). Demnach betreiben Männer unter Gleichhaltung der Bedingungen 0,625 Skalenpunkte mehr Cyberloafing als Frauen. Ein Ausschluss der Ausreißer führt zu einer weiteren Verschlechterung der Signifikanz im Vergleich  $(R^2 = 0.000; F[1.109] = 0.32;$ Ausreißern ursprünglichen Modell mit Kontrollvariablen:  $R^2 = 0.111$ ; eingefügten p = 0.858 [n.s.]; im Modell mit F[7,96] = 1,704; p = 0,117 [n.s.]).

Aufgrund der geringen Signifikanz beeinflusst die Befriedigung des psychologischen Grundbedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit am Arbeitsplatz entgegen der aufgestellten Vermutung nicht das Cyberloafing-Verhalten von Erwerbstätigen via Smartphone, womit die Nullhypothese nicht verworfen werden kann.

#### Kompetenzbedürfnis und Cyberloafing

Die zweite Hypothese sollte den Einfluss der Befriedigung des Kompetenz-Bedürfnisses auf Cyberloafing via Smartphone ermitteln. Erneut lagen alle Variablen auf dem nötigen Skalenniveau für eine lineare Regression bereits vor. Der ausgegebene Wert der Durbin-Watson-Statistik betrug 1,860 und ließ nicht auf eine Autokorrelation der Residuen schließen.

Das berechnete Regressionsmodell ließ auch hier einen schwachen, nicht signifikanten Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz und dem Cyberloafing via Smartphone erkennen ( $R^2 = 0.007$ ; F[1,114] = 0.800; p = 0.373 [n.s.]). Das vorhergesagte Cyberloafing entspricht somit 3.306 - 0.122 (Bedürfnisbefriedigung Kompetenz) Skalenpunkte, wobei die Bedürfnisbefriedigung weiterhin einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen kann und Cyberloafing unverändert in Häufigkeiten von 1 = "Nie" bis 6 = "Ständig" gemessen wird. Der Einbezug der Kontrollvariablen führte

erneut zu stark signifikanten Ergebnissen ( $R^2 = 0.166$ ; F[7,100] = 2.852; p = 0.009); abermals schien das Geschlecht als einzige Variable einen signifikanten Einfluss zu haben (p = 0.004). Unter Gleichhaltung der Bedingungen betreiben Männer demzufolge 0,606 Skalenpunkte mehr Cyberloafing als Frauen. Ein Ausschluss der Ausreißer führt wie bereits bei Hypothese 1 zu einer niedrigeren Signifikanz im Vergleich zum ursprünglichen Modell mit Ausreißern ( $R^2 = 0.002$ ; F[1.108] = 0.208; p = 0.649 [n.s.]; im Modell mit eingefügten Kontrollvariablen:  $R^2 = 0.101$ ; F[7.95] = 1.532; p = 0.166 [n.s.]).

Aufgrund der geringen Signifikanz beeinflusst die Befriedigung des psychologischen Grundbedürfnisses nach Kompetenz am Arbeitsplatz entgegen der aufgestellten Vermutung nicht das Cyberloafing-Verhalten von Erwerbstätigen via Smartphone; die Nullhypothese kann demnach nicht verworfen werden.

## Autonomiebedürfnis und Cyberloafing

Die erste Forschungsfrage bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Autonomie-Bedürfnisses und dem Cyberloafing von Erwerbstätigen. Die Durbin-Watson-Statistik ließ mit einem Wert von 1,813 nicht auf eine Autokorrelation der Residuen schließen.

Das Regressionsmodell zeigte einen schwachen, nicht signifikanten Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Autonomiebedürfnisses und dem Cyberloafing-Verhalten auf  $(R^2 = 0.026; F[1.114] = 3.067; p = 0.083 [n.s.])$ . Das vorhergesagte Cyberloafing entspricht somit 3,560 – 0,200 (Bedürfnisbefriedigung Autonomie) Skalenpunkte, wobei die Bedürfnisbefriedigung noch immer einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen kann und Cyberloafing wie zuvor in Häufigkeiten von 1 = "Nie" bis 6 = "Ständig" gemessen wird. Beim Einsetzen der Kontrollvariablen in die Regression ergab sich ein stark signifikantes Gesamtmodell ( $R^2 = 0.204$ ; F[7,100] = 3.650; p = 0,002). In dieser Konstellation wirkten sich neben der Befriedigung des Autonomiebedürfnisses (p = 0.010) sowohl Alter (p = 0.038) als auch Geschlecht (p = 0.007) signifikant auf das Cyberloafing aus. Unter Gleichhaltung der Bedingungen betreiben Menschen mit einer höheren Befriedigung ihres Autonomie-Bedürfnisses demnach 0,287 Skalenpunkte weniger Cyberloafing, während ältere Personen 0,028 Skalenpunkte weniger Cyberloafing als jüngere betreiben, und Männer 0,558 Skalenpunkte mehr als Frauen. Ein Ausschluss der Ausreißer führte zu einer Verbesserung der Effektstärke und Signifikanz, sodass letztere nun unter dem Standardsignifikanzniveau von  $\alpha = 0.05$  lag  $(R^2 = 0.049; F[1.111] = 5.761; p = 0.018)$ .

Das vorhergesagte Cyberloafing bei einer ohne Ausreißer berechneten Regression beträgt somit 3,710-0,257 (Bedürfnisbefriedigung Autonomie) Skalenpunkte. Bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen verschlechterten sich jedoch die erklärte Varianz und Signifikanz des Modells ( $R^2=0,176$ ; F[7,98]=2,987; p=0,007) im Vergleich zum ursprünglichen Modell mit Ausreißern, sodass nur noch das Autonomiebedürfnis und das Geschlecht einen signifikanten Beitrag leisteten.

Für die Testentscheidung sollen die Ausreißer jedoch berücksichtigt und daher das ursprüngliche Regressionsmodell herangezogen werden. Aufgrund dessen geringer Signifikanz konnte in der vorliegenden Studie kein Einfluss von der Befriedigung des Autonomie-Bedürfnisses auf das Cyberloafing via Smartphone nachgewiesen werden.

#### Zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit

Die dritte Hypothese behandelt die zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung und ihren Einfluss auf die globale Arbeitszufriedenheit. Hier wurden die einzelnen Mittelwerte der psychologischen Grundbedürfnisse als unabhängige Variablen in ein Regressionsmodell eingesetzt. Die Voraussetzungen für eine lineare Regression wurden aufgrund des quasi-metrischen Skalenniveaus aller Variablen als erfüllt angesehen; von einer Autokorrelation der Residuen war aufgrund der Durbin-Watson-Statistik mit einem Wert von 2,202 nicht auszugehen.

Die lineare Regression ließ einen moderaten, hoch signifikanten Zusammenhang zwischen der Bedürfnisbefriedigung insgesamt und der globalen Arbeitszufriedenheit  $(R^2 = 0.386)$ : erkennen F[3,110] = 23,043;p = 0.000). Die vorhergesagte Arbeitszufriedenheit entspricht somit 1,678 + 0,088 (Bedürfnisbefriedigung Soziale Eingebundenheit) Skalenpunkte +0.102(Bedürfnisbefriedigung Kompetenz) Skalenpunkte + 0,472 (Bedürfnisbefriedigung Autonomie) Skalenpunkte, wobei alle Parameter je einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen können. Auf die einzelnen Bedürfnisse hin betrachtet hatte allerdings lediglich das Autonomiebedürfnis in diesem gemeinsamen Modell einen signifikanten Einfluss ( $p_A = 0.000$ ;  $p_{SE} = 0.223$  [n.s.];  $p_K = 0.243$  [n.s.]). Die Kontrollvariablen erbrachten keinen signifikanten Beitrag zum Regressionsmodell. Ein Ausschluss der Ausreißer führte nicht zu einer Änderung der einer leicht erhöhten erklärten Varianz  $(R^2 = 0.405)$ ; Signifikanz, aber zu F[3,103] = 23,379; p = 0,000) im Vergleich zum ursprünglichen Modell mit Ausreißern. Im Modell unter Einbezug der Kontrollvariablen ergaben sich derweil keine Änderungen.

Insgesamt liegt also, wie vermutet, eine positive Beziehung zwischen den Variablen vor: Je stärker die psychologischen Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz demnach befriedigt sind, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen, und umgekehrt (je weniger, desto niedriger). Die hohe Signifikanz der Ergebnisse erlaubt es somit, die Nullhypothese zu verwerfen und die aufgestellte Alternativhypothese anzunehmen.

#### Arbeitszufriedenheit und Cyberloafing

Die zweite Forschungsfrage schließlich befasst sich mit der Bedeutung von Arbeitszufriedenheit für das Cyberloafing-Verhalten von Erwerbstätigen. Die Durbin-Watson-Statistik ließ mit einem Wert von 1,864 keine Abhängigkeit der Residuen voneinander erkennen.

Die Berechnung der linearen Regression ergab einen schwachen, nicht signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Cyberloafing-Verhalten  $(R^2 = 0.020; F[1.114] = 2.348; p = 0.128 [n.s.])$ . Das vorhergesagte Cyberloafing beträgt also 3,628 – 0,196 (Arbeitszufriedenheit) Skalenpunkte, wobei Cyberloafing in Häufigkeiten von 1 = "Nie" bis 6 = "Ständig" gemessen wird und Arbeitszufriedenheit einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen kann. Bei Einbezug der Kontrollvariablen wurde das Gesamtmodell signifikant ( $R^2 = 0.189$ ; F[7,100] = 3.330; p = 0.003). Der Einfluss der Arbeitszufriedenheit war nun ebenfalls signifikant (p = 0.026), während wie schon zuvor Alter (p = 0.041) und Geschlecht (p = 0.008) ebenfalls eine große Rolle spielten. Ältere Personen betreiben unter Gleichhaltung der Bedingungen demnach 0,028 Skalenpunkte weniger Cyberloafing als jüngere, während Männer 0,557 Skalenpunkte mehr Cyberloafing betreiben als Frauen. Zufriedenere Personen betreiben 0,293 Skalenpunkte weniger Cyberloafing als unzufriedene. Der Ausschluss der Ausreißer ging mit einer geringeren Signifikanz einher als im ursprünglichen Modell mit Ausreißern  $(R^2 = 0.013; F[1.109] = 1.415; p = 0.237 [n.s.];$  im Modell mit eingefügten Kontrollvariablen:  $R^2 = 0.144$ ; F[7.97] = 2.328; p = 0.031).

Die geringe Signifikanz der Ergebnisse erlaubt es nicht, einen statistischen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Cyberloafing via Smartphone von Erwerbstätigen abzuleiten. Wegen des nicht erkennbaren Einflusses dieser Variable wurde auf eine Überprüfung der Funktion von Arbeitszufriedenheit als zwischengeschaltete Variable zwischen der Bedürfnisbefriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen am Arbeitsplatz und Cyberloafing verzichtet.

#### Diskussion

In dieser Arbeit wurde untersucht, inwiefern die Befriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen am Arbeitsplatz und die Arbeitszufriedenheit das Cyberloafing-Verhalten via Smartphone von erwerbstätigen Erwachsenen beeinflussen. Als mögliche Prädiktoren wurden insbesondere die aus der Selbstbestimmungstheorie abgeleiteten Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit, Kompetenz und Autonomie in Betracht gezogen, sowie der Einfluss der globalen, d. h. facettenübergreifenden, Arbeitszufriedenheit (Deci & Ryan, 2012; Judge et al., 2001). Die Ergebnisse der durchgeführten Studie unterstützen die Annahme, dass die zusammengefasste Befriedigung aller drei psychologischen Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen ausübt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass innerhalb dieses insgesamt hochgradig signifikanten Modells lediglich das Bedürfnis nach Autonomie einen signifikanten Beitrag leistete. Die Möglichkeit, Arbeitsaufträge auf eine selbstbestimmte Art auszuführen, trägt demnach zentral zur Arbeitszufriedenheit bei, während die Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und Kompetenz in diesem Kontext keine Rolle zu spielen scheinen. Dies ist ein interessanter Befund, da Hofer und Busch (2011) das Kompetenzbedürfnis als Prädiktor von Arbeitszufriedenheit identifiziert hatten. Auch die Schlussfolgerung von Ilardi et al. (1993), welche sich auf alle Grundbedürfnisse bezogen hatten und ebenfalls einen positiven Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit feststellten, werden durch die vorliegenden Ergebnisse demnach nicht vollständig bestätigt.

Entgegen der aus Ergebnissen von Reinecke (2009), Ryan und Deci (2017), Sheldon et al. (2011) sowie Vansteenkiste und Ryan (2013) abgeleiteten Vorüberlegungen erlaubt es die Analyse der anderen Hypothesen und Forschungsfragen ferner nicht, die einzelnen Grundbedürfnisse als mögliche Prädiktoren für Cyberloafing via Smartphone zu betrachten. Auch die globale Arbeitszufriedenheit erwies sich als unabhängig von Cyberloafing, was die aus Analysen von Askew (2012), Judge et al. (2006) sowie Robbins und Judge (2017) hergeleiteten Erwartungen nicht unterstützt. Dort war eine negative Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Cyberloafing (bzw. etwas allgemeiner: workplace deviance und kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz) festgestellt worden. Everton et al. (2005) und Vitak et al. (2011) hingegen konnten, ebenso wie die hier vorliegende Studie, keinen Zusammenhang zwischen den Variablen nachweisen. Aufgrund dessen war es auch nicht möglich, eine eventuelle Mediatorfunktion von Arbeitszufriedenheit zwischen der zusammengefassten Bedürfnisbefriedigung und Cyberloafing zu untersuchen. Möglicherweise werden in mangelndem Ausmaß befriedigte Bedürfnisse über alternative Wege als die Smartphone-Nutzung befriedigt, wie über das "klassische" Cyberloafing am PC oder Medien (beispielsweise digitale durch eine Unterhaltung Arbeitskolleg\*innen in der Kaffeeküche). Denkbar ist auch, dass in dieser Studie nicht berücksichtigte Faktoren wie das Arbeitsaufkommen und wahrgenommener Stress bzw. Langeweile einen Einfluss darauf haben, ob sich Personen mit ihrem Smartphone beschäftigen, statt zu arbeiten. Pindek, Krajcevska und Spector (2018) haben beispielsweise Zusammenhang einen positiven zwischen einer geringen Arbeitsauslastung und daraus resultierender Langeweile mit Cyberloafing via Smartphone feststellen können, weshalb ein Einbezug dieser Faktoren in künftigen Forschungsprojekten erstrebenswert scheint. Zudem ist es möglich, dass eine ggf. vorliegende Diskrepanz zwischen tatsächlicher (inkl. Fehl- bzw. Überstunden) und vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit einen Einfluss auf die untersuchten Variablen hat, der in dieser Arbeit jedoch nicht untersucht wurde. Schließlich ist die fragwürdige Reliabilität bei der Messung der einzelnen Grundbedürfnisse zu beachten, welche eventuell aufgrund der Kürze der Einzelskalen zustande kommt. Daher sollten die Analyseergebnisse mit gebührender Vorsicht behandelt werden.

In nahezu allen Fällen führte ein Ausschluss der Ausreißer zu einer Verschlechterung der Signifikanz. Lediglich bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Befriedigung des Autonomiebedürfnisses und Cyberloafing führte dieses Vorgehen zu einer verbesserten Signifikanz im Regressionsmodell ohne Kontrollvariablen. Dieser starke Einfluss der Ausreißer ist möglicherweise durch die ohnehin schon geringe Stichprobengröße erklärbar.

Insgesamt erwiesen sich das Alter und insbesondere das Geschlecht der Studienteilnehmenden hypothesen- und forschungsfragenübergreifend als wichtige Kontrollvariablen: Unter Gleichhaltung der Bedingungen betrieben jüngere Erwerbstätige häufiger Cyberloafing als ältere Kolleg\*innen, während Männer dies geringfügig öfter taten als ihre Kolleginnen. Diese Ergebnisse unterstützen bislang in der Forschung zusammengetragenen Befunde (z. B. Andreassen et al., 2014; Canaan Messarra et al., 2011; Everton et al., 2005; Lim & Chen, 2012). In zukünftiger Forschung wäre es somit durchaus relevant, den alleinigen Einfluss dieser Variablen auf das Cyberloafing-Verhalten von Erwerbstätigen zu untersuchen.

#### Limitationen

Bei den erarbeiteten Ergebnissen sind einige Einschränkungen zu berücksichtigen. Zunächst einmal ist theoretisch auch eine andere Wirkrichtung der Variablen zueinander möglich. Beispielsweise könnte Cyberloafing ausgeübt werden, um mit Kolleg\*innen während der Arbeitszeit auszutauschen, Nachrichten Bedürfnisbefriedigung nach sozialer Eingebundenheit erhöht werden. Obgleich ein kausaler Zusammenhang sehr plausibel erscheint, kann eine endgültige Aussage über die Pfadrichtung mit der hier genutzten Datenerhebungsmethode nicht getroffen werden, da sich kausale Beziehungen zwischen Variablen lediglich in experimentellen Designs aufzeigen lassen. Auch kann darüber debattiert werden, ob eine Untersuchung von Cyberloafing ausschließlich via Smartphone überhaupt sinnvoll ist bzw. auf die hier erfolgte Weise vorgenommen werden kann, da die Abfrage von Häufigkeiten ein ausreichend präzises Gedächtnis der Befragungsteilnehmenden voraussetzt. Gerade im Zusammenhang mit Smartphones wird die eigene Nutzung jedoch häufig systematisch unterschätzt (Lin et al., 2015), weshalb u. U. eine Beobachtung zu einer objektiveren Messung geführt hätte. Soll dennoch ein Befragungsformat genutzt werden, so wäre die Mobile Experience Sampling Method auch eine denkbare Lösung: Hierbei erhalten Studienteilnehmende Benachrichtigungen auf ihr Smartphone geschickt und füllen anschließend einen Fragebogen an ihrem Arbeitsplatz aus - "in der natürlichen Umgebung und ohne auf Erinnerungsleistungen oder Rekonstruktionen der Befragten angewiesen zu sein" (Karnowski, 2013, S. 235). Diese Methode eignet sich somit gut für die Messung von Verhalten, Gedanken und Gefühlen, wie sie bei der Einschätzung des Cyberloafing-Verhaltens sowie von Arbeitszufriedenheit und Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz abgefragt werden. Diese Verfahren waren im Rahmen der vorliegenden Bachelorarbeit jedoch nicht mit angemessenem Arbeitsaufwand zu bewerkstelligen, weshalb stattdessen auf eine Befragung unter Verwendung von etablierten Skalen zurückgegriffen wurde (Askew, 2012; Lim, 2002). Zudem wurden keine minutengenauen Angaben von den Teilnehmenden gefordert, was die Gefahr von Ergebnisverfälschungen weiter verringerte.

Ein weiteres Problem von Befragungen ist die Gefahr von sozial erwünschten Antworten, welche selbst durch die hohe Anonymität von Online-Befragungssituationen nicht vollständig auszuschließen ist. Insbesondere kann die Datengüte durch die Selbsttäuschung von Befragungsteilnehmenden, die sich nicht das volle Ausmaß ihrer privaten Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz eingestehen (wollen), beeinträchtigt werden – auch bei ehrlichem Antwortverhalten.

Aufgrund der nicht-systematischen, nicht-zufallsgesteuerten Rekrutierung der Teilnehmenden und freiwilligen Teilnahme an der Befragung ist zudem von einer Überrepräsentation von motivierten und am Studienthema interessierten Personen auszugehen, obgleich die exakten zu untersuchenden Zusammenhänge nicht im Voraus offengelegt wurden. Auch waren Frauen im Vergleich zu männlichen Erwerbstätigen überrepräsentiert. Eine Lösung dieses Problems wäre die Erhebung einer größeren Stichprobe und die Ziehung einer Zufallsstichprobe in einer festgelegten Grundgesamtheit (wie bspw. die Belegschaft in ausgewählten Unternehmen), um die Ergebnisse verallgemeinern zu können.

Trotz der aufgezählten Limitationen leistet die vorliegende Arbeit durch die Bearbeitung eines bislang wenig beachteten Themas einen wichtigen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs. Als positiv ist des Weiteren anzumerken, dass mit der gewählten Datenerhebungsmethode durchaus ein großer Teil der anvisierten Zielgruppe, d. h. in Vollzeit Erwerbstätige, erreicht wurde. Auch konnte ein hochsignifikanter Effekt im Kontext von zusammengefasster Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit gemessen werden.

#### Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie konnte einen signifikanten Zusammenhang zwischen der zusammengefassten Bedürfnisbefriedigung von psychologischen Grundbedürfnissen am Arbeitsplatz und der Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen identifizieren. Aufgrund nicht signifikanter Analyseergebnisse konnten die einzelnen Bedürfnisse und Arbeitszufriedenheit nicht als Prädiktoren von Cyberloafing angesehen werden. Potenzielle Anwendung finden die Ergebnisse insbesondere in der Wirtschaft, wo Arbeitgebende über eine bessere Ausgestaltung des beruflichen Umfelds zur Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit ihrer Angestellten beitragen können. Wie bereits beschrieben sollte ein Anliegen der zukünftigen Forschung unter anderem der Verwendung anderer Datenerhebungsmethoden (bspw. Experiment, Beobachtung, Mobile Experience Sampling Method) liegen, um kausale Zusammenhänge zwischen den Variablen zu untersuchen und zu einer genaueren Messung des Cyberloafing-Verhaltens zu gelangen. Hier ist es insbesondere bedeutsam zu überprüfen, ob die zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung tatsächlich als Prädiktor von Arbeitszufriedenheit betrachtet werden kann, oder ob lediglich eine Korrelation vorliegt. Auch scheint es erstrebenswert, mit einer größeren Datenmenge zu arbeiten und eine Zufallsstichprobe aus einer festgelegten Grundgesamtheit zu verwenden, um die Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten. Überdies könnte eingehender erforscht werden, welchen Diensten/Apps sich jeweils zugewandt wird, und ob die Smartphone-Nutzung hauptsächlich proaktiv oder reaktiv erfolgt.

Weiterhin könnten zusätzliche Variablen als mögliche Prädiktoren von Cyberloafing in Betracht gezogen werden, wie geringe wahrgenommene Arbeitsauslastung und daraus resultierender Stress bzw. Langeweile (Pindek et al., 2018), oder ein anderer theoretischer Hintergrund gewählt werden, wie bspw. das Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham (Robbins & Judge, 2017). Dieses setzt sich u. A. mit Arbeitsplatzcharakteristika wie Identifizierung mit der eigenen Tätigkeit, Ausmaß an Feedback oder Wichtigkeit der Aufgabe auseinander (ebd.). Zudem sollten die Bedeutung von Alter und Geschlecht für das Cyberloafing speziell via Smartphone weiter untersucht werden, da sich diese im Laufe der Datenauswertung als signifikante Kontrollvariablen erwiesen. Außerdem sollten die Ergebnisse u. U. dazu ins Verhältnis gesetzt werden, wie viel setting-inkonsistente Smartphone-Nutzung im privaten Umfeld erfolgt, da sich Cyberloafing am Arbeitsplatz so mitunter "rechtfertigen" lässt (Sonnentag & Pundt, 2017). Zusätzlich kann aufbauend auf den vorliegenden Ergebnissen auch genauer auf die *Folgen* von Cyberloafing via Smartphone für

Produktivität, Arbeitsmotivation und Wohlbefinden eingegangen werden (Duke & Montag, 2017; Sonnentag & Pundt, 2017), sowie ein Vergleich von Cyberloafing via Smartphone und mithilfe von anderen mobilen Geräten wie Tablets erfolgen (Askew, 2012). Die gesellschaftliche Verbreitung von Smartphones und zunehmende Nutzung in allen Lebensbereichen tragen zur Aktualität dieses Forschungsfeldes bei. Die vorliegende Studie stellt einen ersten Schritt dar, sich diesem bislang weniger stark untersuchten Bereich zu widmen, und bietet zugleich viel Potenzial für anknüpfende Forschung.

#### Literaturverzeichnis

- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906–921. doi:10.1111/jcc4.12085
- Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the Theory of Planned Behavior as a model of cyberloafing (Dissertation). University of South Florida, Florida.
- Askew, K. L., & Buckner, J. E. (2017). The role of the work station: Visibility of one's computer screen to coworkers influences cyberloafing through self-efficacy to hide cyberloafing. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 267–287. doi:10.1037/mgr0000061
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Bitkom Research. (2018). Smartphone-Markt: Konjunktur und Trends. Abgerufen von https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Bitkom-Pressekonferenz-Smartphone-Markt-22-02-2018-Praesentation-final.pdf
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. doi:10.1016/j.chb.2007.03.008
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1983). Motivation Theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Hrsg.), *A Wiley-Interscience publication. Handbook of industrial and organizational psychology* (S. 63–130). New York: Wiley.
- Canaan Messarra, L., Karkoulian, S., & McCarthy, R. (2011). To restrict or not to restrict personal internet usage on the job. *Education, Business and Society:*Contemporary Middle Eastern Issues, 4(4), 253–266. doi:10.1108/17537981111190042
- Charlier, S. D., Giumetti, G. W., Reeves, C. J., & Greco, L. M. (2017). Workplace cyberdeviance. In G. Hertel, D. L. Stone, R. D. Johnson, & J. Passmore (Hrsg.), Wiley Blackwell handbooks in organizational psychology. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the Internet at work (S. 131–156). Hoboken: Wiley.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. In Van Lange, Paul A.
  M., A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Hrsg.), *Handbook of theories of social psychology* (S. 416–437). Los Angeles: Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. In M. Gagné (Hrsg.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of work engagement, motivation, and Self-Determination Theory* (S. 13–32). Oxford: Oxford University Press Inc.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.007
- Döring, N. (2010). Sozialkontakte online: Identitäten, Beziehungen, Gemeinschaften. In W. Schweiger & K. Beck (Hrsg.), *Handbuch Online-Kommunikation* (S. 159–183). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Duke, É., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95. doi:10.1016/j.abrep.2017.07.002
- Engel, B., Mai, L., & Müller, T. (2018). Massenkommunikation Trends 2018: Intermediale Nutzungsportfolios. *Media Perspektiven*. (7-8), 330–347.
- Everton, W. J., Mastrangelo, P. M., & Jolton, J. A. (2005). Personality correlates of employees' personal use of work computers. *Cyberpsychology & behavior : the impact of the Internet, multimedia and virtual reality on behavior and society*, 8(2), 143–153. doi:10.1089/cpb.2005.8.143
- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Los Angeles: Sage.
- Frees, B., & Koch, W. (2018). ARD/ZDF Onlinestudie 2018: Zuwachs bei medialer Internetnutzung und Kommunikation. *Media Perspektiven*. (9), 398–413.
- Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61–73. doi:10.1026/0012-1924/a000136
- Hofer, J., & Busch, H. (2011). Satisfying one's needs for competence and relatedness: Consequent domain-specific well-being depends on strength of implicit motives. Personality & Social Psychology Bulletin, 37(9), 1147–1158. doi:10.1177/0146167211408329

- Hofmann, W., Reinecke, L., & Meier, A. (2017). Of sweet temptations and bitter aftertaste: Self-control as a moderator of the effects of media use on well-being. In L. Reinecke & M. B. Oliver (Hrsg.), *Routledge handbooks. The Routledge handbook of media use and well-being. International perspectives on theory and research on positive media effects* (S. 211–222). New York: Routledge.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Psychology*, 23(21), 1789–1805.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (S. 25–52). London: Sage.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *The Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126–138. doi:10.1037/0021-9010.91.1.126
- Karnowski, V. (2013). Befragung in situ: Die Mobile Experience Sampling Method (MESM). In Wiebke Möhring & Daniela Schlütz (Hrsg.) (Hrsg.), *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft* (S. 235–247).
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271–2283. doi:10.1016/j.chb.2011.07.006
- Lavoie, J. A. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, *19*(4), 431–444.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(5), 675–694. Abgerufen von https://www.jstor.org/stable/pdf/4093671.pdf
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J.Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. doi:10.1080/01449290903353054

- Lin, Y.-H., Lin, Y.-C., Lee, Y.-H., Lin, P.-H., Lin, S.-H., Chang, L.-R.,... Kuo, T. B. J. (2015). Time distortion associated with smartphone addiction: Identifying smartphone addiction via a mobile application (App). *Journal of Psychiatric Research*, 65, 139–145. doi:10.1016/j.jpsychires.2015.04.003
- Litchfield, S. (2010). Defining the Smartphone: Part 1. Abgerufen von http://www.allaboutsymbian.com/features/item/Defining\_the\_Smartphone.php
- Locke, E. A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Hrsg.), *A Wiley-Interscience publication. Handbook of industrial and organizational psychology* (S. 1297–1349). New York: Wiley.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Miner, J. B. (2005). Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership. New York: Routledge.
- Möhring, W., & Schlütz, D. (2013). Standardisierte Befragung: Grundprinzipien, Einsatz und Anwendungen. In Wiebke Möhring & Daniela Schlütz (Hrsg.) (Hrsg.), *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft* (S. 183–200).
- Ng, J. C. Y., Shao, I. Y. T., & Liu, Y. (2016). This is not what I wanted: The effect of avoidance coping strategy on non-work-related social media use at the workplace. *Employee Relations*, *38*(4), 466–486. doi:10.1108/ER-12-2015-0216
- Nickenig, J. (2014). *Mitarbeitermotivation in der Wissenschaft am Beispiel des Leibniz-Instituts für Agrartechnik Potsdam-Bornim e.V.* (Master-Thesis). Universität Potsdam, Potsdam. Abgerufen von http://hdl.handle.net/10419/104748
- Ohly, S., & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 174–183. doi:10.1027/1866-5888/a000114
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. doi:10.1016/j.chb.2018.04.040
- Przybylski, A. K., Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2010). A Motivational Model of Video Game Engagement. *Review of General Psychology*, 14(2), 154–166. doi:10.1037/a0019440

- Reinecke, L. (2009). Games at work: The recreational use of computer games during working hours. *Cyberpsychology & behavior : the impact of the Internet, multimedia and virtual reality on behavior and society*, 12(4), 461–465. doi:10.1089/cpb.2009.0010
- Reinecke, L., Vorderer, P., & Knop, K. (2014). Entertainment 2.0?: The role of intrinsic and extrinsic need satisfaction for the enjoyment of Facebook use. *Journal of Communication*, 64(3), 417–438. doi:10.1111/jcom.12099
- Rexroth, M., Peters, A., & Sonntag, K. (2012). Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes "Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen". In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen Risiken minimieren (S. 131–138). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-642-29201-9\_14
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2017). Time well-spent? Motivation for entertainment media and its eudaimonic aspects through the lens of Self-Determination Theory. In L. Reinecke & M. B. Oliver (Hrsg.), *Routledge handbooks. The Routledge handbook of media use and well-being. International perspectives on theory and research on positive media effects* (S. 34–48). New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). Organizational behavior. Boston: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press.
- Scheurle, J. (2017). Games aren't always fair, the magic lies in making you think they are: Behind the scenes with the neuroscience of game design. Abgerufen von https://www.polygon.com/2017/9/8/16263050/game-design-magic-tricks
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Sheldon, K. M., Abad, N., & Hinsch, C. (2011). A two-process view of Facebook use and relatedness need-satisfaction: Disconnection drives use, and connection rewards it. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 766–775. doi:10.1037/a0022407
- Smyth, J. D., Dillman, D. A., & Christian, L. M. (2007). Context effects in Internet surveys: New issues and evidence. In A. N. Joinson, K. Y.A. McKenna, T. Postmes,

- & U.-D. Reips (Hrsg.), *The Oxford handbook of Internet psychology* (S. 429–445). Oxford: Oxford University Press.
- Sonnentag, S., & Pundt, A. (2017). Media use and well-being at the work-home interface. In L. Reinecke & M. B. Oliver (Hrsg.), *Routledge handbooks. The Routledge handbook of media use and well-being. International perspectives on theory and research on positive media effects* (S. 341–354). New York: Routledge.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, *133*(1), 65–94. doi:10.1037/0033-2909.133.1.65
- Taddicken, M., & Schmidt, J.-H. (2016). Entwicklung und Verbreitung sozialer
  Medien. In J.-H. Schmidt & M. Taddicken (Hrsg.), *Handbuch Soziale Medien*.
  Wiesbaden: Springer VS. doi:10.1007/978-3-658-03895-3\_1-2
- Thornton, B., Faires, A., Robbins, M., & Rollins, E. (2014). The mere presence of a cell phone may be distracting. *Social Psychology*, 45(6), 479–488. doi:10.1027/1864-9335/a000216
- Urbaczewski, A., & Jessup, L. M. (2002). Does electronic monitoring of employee Internet usage work? *Communications of the ACM*, 45(1), 80–83.
- van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. doi:10.1348/096317909X481382
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280. doi:10.1037/a0032359
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002
- Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2008). Families without borders: mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, 42(4), 635–652. doi:10.1177/0038038508091620

# Anhang

A1 Tabellen	53
A2 Fragebogen	66
A3 Spendenquittung	78
A4 Digitaler Anhang (CD)	79

## A1 Tabellen

## Soziodemographie und Kontrollvariablen

Beschäftigung

	Häufigkeit	Prozent
Auszubildende*r	2	1,7
Duale*r Student*in	5	4,3
Angestellte*r	51	44,0
Beamte*r	2	1,7
Selbstständige*r	1	,9
Anderes, und zwar:	1	,9
Wissenschaftliche Hilfskraft	13	11,2
(,,Hiwi")		
Praktikant*in	12	10,3
Werkstudent*in	28	24,1
Volontär*in	1	,9
Gesamt	116	100,0

Beschäftigung: Anderes, und zwar

	Häufigkeit	Prozent
	115	99,1
Minijob	1	,9
Gesamt	116	100,0

Vorgaben bzgl. privater Smartphone-Nutzung im Büro

	M	SD	1. Qu	Md	3. Qu
Zsf Vorgaben bzgl. Smartphone im					
Büro	1,528	0,909	1,000	1,000	1,917

Anmerkung. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Qu = Quartil, Md = Median.

Vorgaben: ... Beschränkungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
trifft nicht zu (1)	74	63,8	69,8
trifft eher nicht zu (2)	8	6,9	7,5
teils-teils (3)	7	6,0	6,6
trifft eher zu (4)	8	6,9	7,5
Trifft zu (5)	9	7,8	8,5
Gesamt	106	91,4	100,0
weiß ich nicht (fehlend)	10	8,6	
Gesamt	116	100,0	XXX . 1 . Cu

Anmerkung. Die Spalte "Gültige Prozente" wurde lediglich Tabellen mit fehlenden Werten hinzugefügt.

Vorgaben: ... technische Hindernisse eingeführt, die die private Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit erschweren.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
trifft nicht zu (1)	103	88,8	89,6
trifft eher nicht zu (2)	8	6,9	7,0
teils-teils (3)	0	0,0	0,0
trifft eher zu (4)	4	3,4	3,5
Trifft zu (5)	0	0,0	0,0
Gesamt	115	99,1	100,0
weiß ich nicht (fehlend)	1	0,9	
Gesamt	116	100,0	

Vorgaben: ... explizite Regelungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
trifft nicht zu (1)	81	69,8	76,4
trifft eher nicht zu (2)	6	5,2	5,7
teils-teils (3)	4	3,4	3,8
trifft eher zu (4)	6	5,2	5,7
Trifft zu (5)	9	7,8	8,5
Gesamt	106	91,4	100,0
weiß ich nicht (fehlend)	10	8,6	
Gesamt	116	100,0	

#### Bürokonstellation

	М	SD	1. Qu	Md	3. Qu
Ich teile mir ein Büro mit Personen	5,05	9,23	1,00	2,00	5,00

Anmerkung. Personen, die in der Mehrfachauswahl angegeben hatten, ein Büro für sich allein zu haben, wurden hier mit "0" codiert in die Statistik aufgenommen.

M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Qu = Quartil, Md = Median.

## Wöchentliche Arbeitszeit (vertraglich)

	Häufigkeit	Prozent
1-10 Stunden	26	22,4
11-20 Stunden	24	20,7
21-30 Stunden	6	5,2
31-40 Stunden	55	47,4
41-50 Stunden	5	4,3
≥ 50 Stunden	0	0,0
Gesamt	116	100,0

Dauer der bisherigen Erwerbstätigkeit

	Häufigkeit	Prozent
< 1 Jahr	53	45,7
1-5 Jahre	48	41,4
6-10 Jahre	5	4,3
11-15 Jahre	3	2,6
16-20 Jahre	2	1,7
21-25 Jahre	2	1,7
26-30 Jahre	2	1,7
31-35 Jahre	1	0,9
36-40 Jahre	0	0,0
≥41 Jahre	0	0,0
Gesamt	116	100,0

Alter in Kategorien

	Häufigkeit	Prozent
20-22	28	24,1
23	20	17,2
24-27	37	31,9
28-30	14	12,1
31-49	12	10,3
50-60	5	4,3
Gesamt	116	100,0

## Geschlecht

	Häufigkeit	Prozent
Weiblich	89	76,7
Männlich	27	23,3
Inter/Divers	0	0,0
Gesamt	116	100,0

Beziehungsstatus

	Häufigkeit	Prozent
verheiratet / in einer festen Partnerschaft.	70	60,3
alleinstehend / nicht in einer festen Partnerschaft	46	39,7
Gesamt	116	100,0

55

## Kinder

	Häufigkeit	Prozent
Ja.	6	5,2
Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem	3	2,6
Haushalt.		
Nein, ich habe keine Kinder	107	92,2
Gesamt	116	100,0

## Studium

	Häufigkeit	Prozent
Ja, ich bin derzeit immatrikuliert.	72	62,1
Nein, ich studiere nicht bzw. nicht	44	37,9
mehr.		
Gesamt	116	100,0

Studiengang

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gesellschafts- und	16	13,8	22,5
Sozialwissenschaften			
Ingenieurwissenschaften	2	1,7	2,8
Mathematik, Naturwissenschaften	2	1,7	2,8
Medizin, Gesundheitswissenschaften	2	1,7	2,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	9	7,8	12,7
Wirtschafts- und	19	16,4	26,8
Rechtswissenschaften			
Anderes, und zwar:	21	18,1	29,6
Gesamt	71	61,2	100,0
Fehlend	45	38,8	
Gesamt	116	100,0	

## Studiengang: Anderes, und zwar

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	95	81,9
Cognition and Communication	1	,9
Drei Bachelor Studiengänge und	1	,9
einen Master in Medizinrecht		
Geschichte/BWL	1	,9
Informatik	1	,9
Journalismus	1	,9
Kommunikationsmanagement	1	,9
Kultur und Wirtschaft Anglistik	1	,9
MKW	3	2,6
Öffentlichkeitsarbeit	1	,9
Psychologie	3	2,6
Soziologie	1	,9
Sport	1	,9
Steuern & Prüfungswesen	1	,9
Wirtschaftsinformatik	2	1,7
Wirtschaftspädagogik	1	,9
Wirtschaftspsychologie	1	,9
Gesamt	116	100,0

## Studienabschluss

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Bachelor	44	37,9	62,0
Master	20	17,2	28,2
Anderes, und zwar:	7	6,0	9,9
Gesamt	71	61,2	100,0
Fehlend	45	38,8	
Gesamt	116	100,0	

## Studienabschluss: Anderes, und zwar

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	109	94,0
BABScBLLMLL	1	,9
Promotion	4	3,4
Staatsexamen	2	1,7
Gesamt	116	100,0

57

## Abhängige Variable

## Zusammengefasstes Cyberloafing

	M	SD	1. Qu	Md	3. Qu
Zsf Cyberloafing	2,81	0,95	2,14	2,79	3,43

Anmerkung. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Qu = Quartil, Md = Median.

## Cyberloafing: Private Emails lesen/schreiben

	Häufigkeit	Prozent
Nie (1)	27	23,3
Mehrmals/Monat (2)	15	12,9
Mehrmals/Woche (3)	14	12,1
Einmal/Tag (4)	25	21,6
Mehrmals/Tag (5)	29	25,0
Ständig (6)	6	5,2
Gesamt	116	100,0

## Cyberloafing: Websites ohne Bezug zu Ihrer Arbeit aufsuchen

•	TI (* 1 ·	D .
	Häufigkeit	Prozent
Nie (1)	25	21,6
Mehrmals/Monat (2)	19	16,4
Mehrmals/Woche (3)	13	11,2
Einmal/Tag (4)	18	15,5
Mehrmals/Tag (5)	37	31,9
Ständig (6)	4	3,4
Gesamt	116	100,0

## Cyberloafing: Soziale Netzwerke aufsuchen

## (z. B. Facebook, Twitter etc.)

	Häufigkeit	Prozent
Nie (1)	30	25,9
Mehrmals/Monat (2)	11	9,5
Mehrmals/Woche (3)	12	10,3
Einmal/Tag (4)	11	9,5
Mehrmals/Tag (5)	42	36,2
Ständig (6)	10	8,6
Gesamt	116	100,0

Cyberloafing: Online-Shopping betreiben

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nie (1)	80	69,0	69,9
Mehrmals/Monat (2)	22	19,0	19,1
Mehrmals/Woche (3)	4	3,4	3,5
Einmal/Tag (4)	5	4,3	4,3
Mehrmals/Tag (5)	1	0,9	0,9
Ständig (6)	3	2,6	2,6
Gesamt	115	99,1	100,0
weiß ich nicht (fehlend)	1	0,9	
Gesamt	116	100,0	

Cyberloafing: Private Telefonate durchführen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nie (1)	41	35,3	35,7
Mehrmals/Monat (2)	56	48,3	48,7
Mehrmals/Woche (3)	9	7,8	7,8
Einmal/Tag (4)	4	3,4	3,5
Mehrmals/Tag (5)	2	1,7	1,7
Ständig (6)	3	2,6	2,6
Gesamt	115	99,1	100,0
weiß ich nicht (fehlend)	1	0,9	
Gesamt	116	100,0	

Cyberloafing: Textnachrichten mit privatem Inhalt lesen/schreiben (z. B. SMS, WhatsApp etc.)

	Häufigkeit	Prozent
Nie (1)	1	0,9
Mehrmals/Monat (2)	10	8,6
Mehrmals/Woche (3)	10	8,6
Einmal/Tag (4)	4	3,4
Mehrmals/Tag (5)	67	57,8
Ständig (6)	24	20,7
Gesamt	116	100,0

Cyberloafing: Spielen

	Häufigkeit	Prozent
Nie (1)	97	83,6
Mehrmals/Monat (2)	9	7,8
Mehrmals/Woche (3)	3	2,6
Einmal/Tag (4)	2	1,7
Mehrmals/Tag (5)	3	2,6
Ständig (6)	2	1,7
Gesamt	116	100,0

## Unabhängige Variablen

Zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung

	М	SD	1. Qu	Md	3. Qu
Zsf nur Soziale Eingebundenheit	3,64	0,79	3,19	3,75	4,25
Zsf nur Kompetenz	4,08	0,65	3,75	4,13	4,5
Zsf nur Autonomie	3,75	0,77	3,25	3,75	4,25

Anmerkung. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Qu = Quartil, Md = Median.

Zusammengefasste Arbeitszufriedenheit

<u></u>	M	SD	1. Qu	Md	3. Qu
Zsf Arbeitszufriedenheit	4,17	0,69	4,00	4,20	4,60

Anmerkung. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Qu = Quartil, Md = Median.

## Ergebnisse

Hypothese 1: Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit und Cyberloafing

Regressionsanalyse unter Einbezug der Ausreißer

	Cyberloafing			
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	B		95 % KI
(Konstante)	2,954***	4,676***		[3,38; 6,0]
Zsf nur Soziale	-0,041	-0,100		[-0,32; 0,12]
Eingebundenheit				
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,138		[-0,35; 0,07]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,011		[-0,30; 0,01]
Alter		-0,025		[-0,05; 0,00]
Geschlecht		-0,625**		[-1,06; -0,19]
Beziehungsstatus		0,108		[-0,26; 0,47]
Studium		-0,193		[-0,61; 0,22]
$R^2$	0,001		0,153	
F	0,130		2,529	
DF	1 und 112		7 und 98	

Anmerkung. KI = Konfidenzintervall, DF = Freiheitsgrade. \* p < 0.05; \*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001.

Regressionsanalyse unter Ausschluss der Ausreißer

		Cyberloafing			
			Modell 2		
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	B		95 % KI	
(Konstante)	2,809***	4,217***		[2,88; 5,55]	
Zsf nur Soziale	-0,019	-0,082		[-0,31; 0,15]	
Eingebundenheit					
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,126		[-0,33; 0,08]	
Smartphone im Büro					
Bürokonstellation		-0,008		[-0,03; 0,01]	
Alter		-0,018		[-0,05; 0,01]	
Geschlecht		-0,531*		[-0,96; -0,10]	
Beziehungsstatus		0,051		[-0,30; 0,41]	
Studium		-0,060		[-0,48; 0,36]	
$R^2$	0,000		0,111		
F	0,032		1,704		
DF	1 und 109		7 und 96	0.001	

Hypothese 2: Kompetenzbedürfnis und Cyberloafing

Regressionsanalyse unter Einbezug der Ausreißer

		Cyber	loafing	
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	3,306***	4,939***		[3,65; 6,23]
Zsf nur Kompetenz	-0,122	-0,192		[-0,45; 0,06]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,121		[-0,32; 0,08]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,012		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,022		[-0,05; 0,01]
Geschlecht		-0,606**		[-1,02; -0,19]
Beziehungsstatus		0,126		[-0,23; 0,48]
Studium		-0,157		[-0,56; 0,24]
$R^2$	0,007		0,166	
F	0,800		2,852	
DF	1 und 114		7 und 100	

Anmerkung. KI = Konfidenzintervall, DF = Freiheitsgrade. \* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001.

Regressionsanalyse unter Ausschluss der Ausreißer

	Cyberloafing			
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	2,978***	4,262***		[2,82; 5,71]
Zsf nur Kompetenz	-0,061	-0,106		[-0,38; 0,17]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,112		[-0,32; 0,09]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,009		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,016		[-0,04; 0,01]
Geschlecht		-0,520*		[-0,97; -0,08]
Beziehungsstatus		0,069		[-0,29; 0,43]
Studium		-0,037		[-0,45; 0,37]
$R^2$	0,002		0,101	
F	0,208		1,532	
DF	1 und 108		7 und 95	

## Forschungsfrage 1: Autonomiebedürfnis und Cyberloafing

Regressionsanalyse unter Einbezug der Ausreißer

		Cyberl	loafing	
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	3,560***	5,338***		[4,14; 6,54]
Zsf nur Autonomie	-0,200	-0,287**		[-0,50; -0,07]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,100		[-0,30; 0,10]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,014		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,028*		[-0,05; -0,00]
Geschlecht		-0,558**		[-0,96; -0,16]
Beziehungsstatus		0,199		[-0,15; 0,55]
Studium		-0,237		[-0,63; 0,16]
$R^2$	0,026		0,204	
F	3,067		3,650	
DF	1 und 114		7 und 100	

Anmerkung. KI = Konfidenzintervall, DF = Freiheitsgrade. \* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01; \*\*\*\* p < 0.001.

Regressionsanalyse unter Ausschluss der Ausreißer

	Cyberloafing			
	_		Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	3,710***	5,110***		[3,93; 6,30]
Zsf nur Autonomie	-0,257*	-0,322**		[-0,54; -0,11]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,102		[-0,29; 0,09]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,010		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,020		[-0,05; 0,01]
Geschlecht		-0,465*		[-0,87; -0,06]
Beziehungsstatus		0,152		[-0,19; 0,49]
Studium		-0,139		[-0,52; 0,25]
$R^2$	0,049		0,176	
F	5,761		2,987	
DF	1 und 111		7 und 98	. 0.001

Hypothese 3: Zusammengefasste Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit

Regressionsanalyse unter Einbezug der Ausreißer

	Arbeitszufriedenheit			
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	1,678***	1,589***		[0,74; 2,44]
Zsf nur Soziale	0,088	0,095		[-0,04; 0,23]
Eingebundenheit				
Zsf nur Kompetenz	0,102	0,099		[-0,06; 0,26]
Zsf nur Autonomie	0,472***	0,488***		[0,34;0,64]
Zsf Vorgaben bzgl.		0,028		[-0,09; 0,15]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,004		[-0,02; 0,01]
Alter		-0,005		[-0,02; 0,01]
Geschlecht		0,020		[-0,23; 0,26]
Beziehungsstatus		0,038		[-0,17; 0,25]
Studium		0,195		[-0,04; 0,43]
$R^2$	0,386		0,479	
F	23,043		9,821	
DF	3 und 110		9 und 96	

Anmerkung. KI = Konfidenzintervall, DF = Freiheitsgrade. \* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001.

Regressionsanalyse unter Ausschluss der Ausreißer

	Arbeitszufriedenheit			
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	B		95 % KI
(Konstante)	2,327***	2,215***		[1,32; 3,11]
Zsf nur Soziale	0,019	0,054		[-0,08; 0,19]
Eingebundenheit				
Zsf nur Kompetenz	-0,010	0,009		[-0,16; 0,18]
Zsf nur Autonomie	0,504***	0,486***		[0,34;0,64]
Zsf Vorgaben bzgl.		0,013		[-0,10; 0,13]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,002		[-0,01; 0,01]
Alter		-0,005		[-0,02; 0,01]
Geschlecht		0,001		[-0,25; 0,26]
Beziehungsstatus		0,030		[-0,17; 0,23]
Studium		0,129		[-0,10; 0,36]
$R^2$	0,405		0,405	
F	23,379		6,888	
DF	3 und 103		9 und 91	

## Forschungsfrage 2: Arbeitszufriedenheit und Cyberloafing

Regressionsanalyse unter Einbezug der Ausreißer

		Cyber	loafing	
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	В		95 % KI
(Konstante)	3,628***	5,442***		[4,01; 6,82]
Zsf Arbeitszufriedenheit	-0,196	-0,293*		[-0,55; -0,04]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,101		[-0,30; 0,10]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,014		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,028*		[-0,05; -0,00]
Geschlecht		-0,557**		[-0,96; -0,15]
Beziehungsstatus		0,170		[-0,18; 0,52]
Studium		-0,145		[-0,54; 0,25]
$R^2$	0,020		0,189	
F	2,348		3,330	
DF	1 und 114		7 und 100	

Anmerkung. KI = Konfidenzintervall, DF = Freiheitsgrade. \* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01; \*\*\*\* p < 0.001.

Regressionsanalyse unter Ausschluss der Ausreißer

		Cyberle	oafing	
			Modell 2	
Unabhängige Variablen	Modell 1 B	B		95 % KI
(Konstante)	3,442***	4,738***		[3,27; 6,20]
Zsf Arbeitszufriedenheit	-0,167	-0,195		[-0,48; 0,09]
Zsf Vorgaben bzgl.		-0,109		[-0,30; 0,08]
Smartphone im Büro				
Bürokonstellation		-0,012		[-0,03; 0,01]
Alter		-0,021		[-0,05; 0,01]
Geschlecht		-0,496*		[-0,90; -0,10]
Beziehungsstatus		0,140		[-0,20; 0,48]
Studium		-0,060		[-0,45; 0,33]
$R^2$	0,013		0,144	
F	1,415		2,328	
DF	1 und 109		7 und 97	

## A2 Fragebogen

#### PC-kompatible Version

#### Seite 1



## (Ende der Befragung, wenn der Auswertung der Arbeit nicht zugestimmt wird)

# Schade, dass Sie der Verwendung Ihrer Angaben nicht zustimmen! In diesem Fall kann ich einen von Ihnen ausgefüllten Fragebogen leider nicht für meine Bachelor-Arbeit nutzen. Gerne dürfen Sie die Studie jedoch an Ihre Freund innen und Bekannte weiterleiten. Dafür hier noch einmal der Link zur Studie: soscisurvey.de/smartphone\_am\_arbeitsplatz Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

#### Seite 2

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim - 2019

Zunächst möchte ich in Erfahrung bringen, ob Sie die Teilnahmebedingungen erfüllen. Dafür folgen nun einige Fragen zu Ihrer Arbeitsstelle.

Bitte beziehen Sie Ihre Antworten auf Ihre derzeitige **Hauptarbeitsstelle**, d.h. diejenige, bei der Sie die meisten Arbeitsstunden pro Woche verrichten.

Studierende sollten hierbei bitte nicht an das Studium selbst, sondern an den **Nebenjob** mit den meisten Arbeitsstunden denken. Duale Studierende beziehen die Fragen bitte auf die **Praxisphasen** in Ihrem Ausbildungsbetrieb.

Weiter

Weiter

	20% ausgefüllt
Besitzen Sie (mindestens) ein Smartphone und haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugriff auf dieses? Bitte beziehen Sie diese Frage sowohl auf private Geräte als auch auf solche, die Ihnen ggf. von Ihrem Unte gestellt werden.	ernehmen zur Verfügung
o Ich besitze ein Smartphone und habe an meinem Arbeitsplatz Zugriff darauf.	
<ul> <li>Ich besitze ein Smartphone, habe an meinem Arbeitsplatz aber keinen Zugriff darauf.</li> </ul>	
o Ich besitze kein Smartphone.	
Welche der folgenden Beschreibung definiert am besten Ihre derzeitige Arbeitsstelle?	
Selbstständige*r	
• Freiberufler*in	
<ul> <li>Beamte*r</li> </ul>	
⊙ Auszubildende*r	
<ul> <li>Volontär*in</li> </ul>	
<ul><li>Praktikant*in</li></ul>	
<ul> <li>Duale*r Student*in</li> </ul>	
Wissenschaftliche Hilfskraft ("Hiwi")	
<ul><li>Werkstudent*in</li></ul>	
Anderes, und zwar:	
Ich gehe derzeit keiner Arbeit nach.	
Bitte geben Sie durch Setzen eines Häkchens an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen: Sie können bei beiden Aussagen ein Häkchen setzen. Wenn keine der Aussagen für Sie zutrifft, klicken Sie	bitte direkt auf "Weiter".
Büroarbeit macht einen großen Teil meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit aus.	
□ Ich verrichte meine Arbeit hauptsächlich mittels Telearbeit (z.B. Homeoffice).	

(Ende der Befragung, wenn die Person nicht der Zielgruppe entspricht)

#### Vielen Dank für Ihr Interesse an meiner Studie und Ihre Bereitschaft, daran teilzunehmen!

Leider sind Sie nicht Teil meiner Zielgruppe an Befragten. Ich beschäftige mich ausschließlich mit Erwachsenen, die derzeit einer Erwerbstätigkeit (auch duales Studium, Nebenjobs, Praktikum, Aushilfstätigkeit, Ferienjob, ...) nachgehen und Zugang zu ihrem Smartphone am Arbeitsplatz besitzen.

Weiterhin ist es für die Beantwortung meiner Problemstellung zentral, dass Sie einen großen Teil Ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen, da bei bspw. handwerklichen Berufen von einer tendenziell geringeren Zugänglichkeit des Smartphones auszugehen ist. Diese Maßnahme erfolgt, um eine möglichst homogene Zielgruppe zu erreichen, da es auch hier zu starken Schwankungen in Bezug auf die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz kommen kann.

Gerne dürfen Sie die Studie jedoch an Ihre Freund\*innen und Bekannte weiterleiten. Dafür hier noch einmal der Link zur Studie:

 $soscisurvey. de/smartphone\_am\_arbeitsplatz$ 

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

Weiter

#### Seite 4

30% ausgefüllt Wie oft nutzen Sie Ihr Smartphone während Ihrer Arbeitszeit für folgende Tätigkeiten? Private Emails lesen/schreiben Nie Mehrmals/ Mehrmals/ weiß ich Einmal/ Mehrmals/ Ständig Monat Woche Websites ohne Bezug zu Ihrer Arbeit aufsuchen Nie Mehrmals/ Mehrmals/ Mehrmals/ Ständig Einmal weiß ich Monat Woche Tag Tag nicht Soziale Netzwerke aufsuchen (z.B. Facebook, Twitter etc.) Mehrmals/ Monat Woche Mehrmals/ Tag Nie Einmal/ Ständig weiß ich Monat Tag Online-Shopping betreiben Nie Mehrmals/ Mehrmals/ Einmal/ Mehrmals/ Ständig weiß ich Woche Private Telefonate durchführen Mehrmals/ Mehrmals/ Nie Einmal/ Mehrmals/ Ständig weiß ich Monat Woche Tag Tag nicht Textnachrichten mit privatem Inhalt lesen/schreiben (z.B. Nie Mehrmals/ Mehrmals/ Ständig weiß ich SMS, WhatsApp etc.) Monat Woche Tag Tag nicht Spielen Einmal/ Tag Nie Mehrmals/ Mehrmals/ Mehrmals/ Ständig weiß ich Tag nicht

#### Seite 5

Die folgenden Aussagen sollen dazu dienen, Ihre persönlichen Erfahrungen am Arbeitsplatz zu erfassen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen. trifft nicht trifft eher weiß ich trifft eher nicht zu teils-teils trifft zu Die Aufgaben, die ich bei der Arbeit ausübe, entsprechen dem, was ich wirklich tun möchte. Einige Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind gute Freunde 0 0 0 0 0 0 Ich bin gut in den Dingen, die ich bei meiner Arbeit tue. Ich habe das Gefühl, dass ich bei der Arbeit "ich selbst" sein kann. 0 0 0 0 0 Ich fühle mich oft allein, wenn ich mit meinen Kolleg\*innen Ich fühle mich kompetent in meiner Arbeit. 0 0 0 0 0 0 lch kann meine Arbeit so ausüben, wie es meiner Meinung nach am besten ist. In meiner Arbeit fühle ich mich gezwungen, Dinge zu tun, die ich 0 0 0 0 0 0 Bei der Arbeit kann ich mit Leuten über private und dienstliche Dinge reden, die mich wirklich beschäftigen. Ich habe das Gefühl, dass ich selbst schwierigste Aufgaben bei der 0 0 0 0 0 0

Ich habe Zweifel, ob ich meine Arbeit vernünftig verrichte. Bei der Arbeit fühle ich mich als Teil einer Gruppe.

Weiter

Weiter

40% ausgefüllt

31-35 Jahre36-40 Jahre41 Jahre oder länger

				5	0% ausgefüllt	
Alles in allem ist meine Arbeit	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu	weiß i
gut.	0	0	0	0	0	0
zufriedenstellend.						9
dürftig.	0					
		0	0	0	•	0
angenehm.						0
niemandem zu wünschen.	0	0	0	0	0	0
Mein/e Arbeitgeber*in hat	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu	weiß nich
Beschränkungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt.	0	0	0	0	0	0
technische Hindernisse eingeführt, die die private Smartphone- Nutzung während der Arbeitszeit erschweren.						0
explizite Regelungen bzgl. der privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit eingeführt.	0	0	0	0	0	0
7						
7			_	6	60% ausgefüllt	
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?			_	6	50% ausge <mark>füllt</mark>	
			_	6	90% ausgefüllt	
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.	eiten sollter	ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitsten der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche	eiten sollter	ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitsten der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche	eiten sollter	ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitsten der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche	eiten sollter	ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche  41-50 Stunden/Woche	eiten sollter	ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitsten der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste der Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche  41-50 Stunden/Woche  50 Stunden/Woche oder mehr		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste der Stunden/Woche  1-10 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche  41-50 Stunden/Woche  50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  1-10 Stunden/Woche 11-20 Stunden/Woche 21-30 Stunden/Woche 31-40 Stunden/Woche 41-50 Stunden/Woche 50 Stunden/Woche 50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon weniger als ein Jahr		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  1-10 Stunden/Woche 11-20 Stunden/Woche 21-30 Stunden/Woche 31-40 Stunden/Woche 41-50 Stunden/Woche 50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon weniger als ein Jahr 1-5 Jahre		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Feilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbi  1-10 Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche  41-50 Stunden/Woche  50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon  weniger als ein Jahr  1-5 Jahre  6-10 Jahre		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein.  Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?  Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeitste geben Stunden/Woche  11-20 Stunden/Woche  21-30 Stunden/Woche  31-40 Stunden/Woche  41-50 Stunden/Woche  50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon  weniger als ein Jahr  1-5 Jahre  6-10 Jahre  11-15 Jahre		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			
Feilen Sie sich ein Büro mit Ihren Arbeitskolleg*innen?  Nein, ich habe ein Büro für mich allein. Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).  Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit? Bitte geben Sie hier die Anzahl der Stunden an, die Sie wöchentlich arbeit 1-10 Stunden/Woche 11-20 Stunden/Woche 21-30 Stunden/Woche 31-40 Stunden/Woche 41-50 Stunden/Woche 50 Stunden/Woche oder mehr  Wie lange üben Sie Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit insgesamt schon weniger als ein Jahr 1-5 Jahre 6-10 Jahre 11-15 Jahre		ı (ohne Fe	hl- bzw. Üt			

Weiter

	70% ausgefüllt
Sie haben es gleich geschafft!	
Zum Abschluss möchte ich Sie lediglich noch um einige Angaben zu Ihrer Person bitten. Diese werden von mir ausschließlich zur Auswertung dieses Fragebogens genutzt.	
lhre Anonymität bleibt gewahrt.	
9	
	80% ausgefüllt
Wie alt sind Sie? Jahre	
Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?	
<ul><li>Weiblich</li></ul>	
<ul> <li>Männlich</li> </ul>	
o Inter/Divers	
Ich bin	
o verheiratet / in einer festen Partnerschaft.	
alleinstehend / nicht in einer festen Partnerschaft	
Haben Sie (mindestens) ein Kind, das unter 18 Jahren alt ist und mit Ihnen im selben Haushalt	lebt?
Haben Sie (mindestens) ein Kind, das unter 18 Jahren alt ist und mit Ihnen im selben Haushalt	lebt?
	lebt?
⊙ Ja.	lebt?
<ul><li>Ja.</li><li>Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt.</li></ul>	lebt?
<ul><li>Ja.</li><li>Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt.</li></ul>	lebt?
Ja. Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt. Nein, ich habe keine Kinder	lebt?
Ja. Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt. Nein, ich habe keine Kinder Sind Sie momentan als Studierende*r an einer Universität oder Hochschule immatrikuliert?	lebt?
Ja. Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt. Nein, ich habe keine Kinder Sind Sie momentan als Studierende*r an einer Universität oder Hochschule immatrikuliert? Ja, ich bin derzeit immatrikuliert.	lebt?
Ja. Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt. Nein, ich habe keine Kinder Sind Sie momentan als Studierende*r an einer Universität oder Hochschule immatrikuliert? Ja, ich bin derzeit immatrikuliert.	lebt?

70

### Seite 10 (wird nur angezeigt, wenn ein Studium angegeben wurde)

	90% ausgefüllt	
Was studieren Sie derzeit?		
Agrar- und Forstwissenschaften		
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften		
o Ingenieurwissenschaften		
<ul><li>Kunst, Musik, Design</li></ul>		
o Lehramt		
Mathematik, Naturwissenschaften		
Medizin, Gesundheitswissenschaften		
Öffentliche Verwaltung		
Sprach- und Kulturwissenschaften		
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften		
Anderes, und zwar:		
Velchen Abschluss streben Sie derzeit an?		
Master Master		
Anderes, und zwar:		
		Weiter

### Seite 11 (Ende des Fragebogens)

### Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Ich möchte mich erneut für Ihre Mithilfe bedanken. Durch Ihre Teilnahme unterstützen Sie nicht nur meine Bachelor-Arbeit, sondern auch den **Tierschutzverein Mannheim**, dem dank Ihnen nun **0,20 €** mehr an Spendengeld zukommen.

Gerne dürfen Sie die Studie auch an Ihre Arbeitskolleg\*innen, Freund\*innen und Bekannte weiterleiten. Dafür hier noch einmal der Link zur Studie:

#### $soscisurvey. de/smartphone\_am\_arbeitsplatz$

Bei Fragen, Anregungen oder Interesse an den Studienergebnissen können Sie sich gerne über die E-Mail-Adresse **gchaumon@mail.uni-mannheim.de** an mich wenden. Über Ihr Feedback würde ich mich freuen.

Ihre Antworten wurden gespeichert. Alle Daten wurden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken erhoben und werden vollständig anonym ausgewertet. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

#### Smartphone-kompatible Version

Seite 1



### Herzlich willkommen!

Vielen Dank für Ihr Interesse an meiner Studie zum Thema "Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz" im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit an der Universität Mannheim.

Die Umfrage nimmt insgesamt etwa 5 - 10 Minuten in Anspruch und ist anonym.

Für jeden vollständig ausgefüllten Fragebogen spende ich 0,20 € an den Tierschutzverein Mannheim.

Die Beantwortung der Umfrage ist **freiwillig** und kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen beendet werden, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Bitte lesen Sie die Fragen aufmerksam durch und beantworten Sie diese vollständig und aufrichtig. Es gibt hierbei keine richtigen oder falschen Antworten.

Wenn Sie sich entscheiden, die Umfrage an einem mobilen Gerät auszufüllen, müssen Sie für eine optimale Darstellung des Fragebogens ggf. zwischen Hoch- und Querformat wechseln.

Mit freundlichen Grüßen,

Geneviève Chaumont

Ihre Angaben werden auschließlich für die statistische Auswertung im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit verwendet.

- O Ich bin mit der Auswertung meiner Angaben einverstanden.
- O Ich möchte nicht, dass meine Angaben ausgewertet werden.

Weiter

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

(Ende der Befragung, wenn der Auswertung der Arbeit nicht zugestimmt wird)

# Schade, dass Sie der Verwendung Ihrer Angaben nicht zustimmen!

In diesem Fall kann ich einen von Ihnen ausgefüllten Fragebogen leider nicht für meine Bachelor-Arbeit nutzen.
Gerne dürfen Sie die Studie jedoch an Ihre Freund\*innen und Bekannte weiterleiten.

Dafür hier noch einmal der Link zur Studie:

soscisurvey.de/smartphone\_am\_arbeitsplatz

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

#### Seite 2

Zunächst möchte ich in Erfahrung bringen, ob Sie die Teilnahmebedingungen erfüllen. Dafür folgen nun einige Fragen zu Ihrer Arbeitsstelle.

Bitte beziehen Sie Ihre Antworten auf Ihre derzeitige **Hauptarbeitsstelle**, d.h. diejenige, bei der Sie die meisten Arbeitsstunden pro Woche verrichten.

Studierende sollten hierbei bitte nicht an das Studium selbst, sondern an den **Nebenjob** mit den meisten Arbeitsstunden denken.

Duale Studierende beziehen die Fragen bitte auf die **Praxisphasen** in ihrem Ausbildungsbetrieb.

Weiter

### Besitzen Sie (mindestens) ein Smartphone und haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugriff auf dieses?

Bitte beziehen Sie diese Frage sowohl auf private Geräte als auch auf solche, die Ihnen ggf. von Ihrem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

0	Ich besitze ein Smartphone und habe an meinem Arbeitsplatz Zugriff darauf.
0	Ich besitze ein Smartphone, habe an meinem Arbeitsplatz aber keinen Zugriff darauf.
0	Ich besitze kein Smartphone.

# Welche der folgenden Beschreibung definiert am besten Ihre derzeitige Arbeitsstelle?

○ Angestellte*r
○ Selbstständige*r
○ Freiberufler*in
○ Beamte*r
○ Auszubildende*r
○ Volontär*in
O Praktikant*in
O Duale*r Student*in
○ Wissenschaftliche Hilfskraft ("Hiwi")
○ Werkstudent*in
Anderes, und zwar:
Ich gehe derzeit keiner Arheit nach

### Seite 3 (Fortsetzung)

#### Bitte geben Sie durch Setzen eines Häkchens an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

Sie können bei beiden Aussagen ein Häkchen setzen. Wenn keine der Aussagen für Sie zutrifft, klicken Sie bitte direkt auf "Weiter".

Büroarbeit macht einen großen Teil meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit aus.
Ich verrichte meine Arbeit hauptsächlich mittels Telearbeit (z.B. Homeoffice).
Weiter

(Ende der Befragung, wenn die Person nicht der Zielgruppe entspricht)

#### Vielen Dank für Ihr Interesse an meiner Studie und Ihre Bereitschaft, daran teilzunehmen!

Leider sind Sie nicht Teil meiner Zielgruppe an Befragten. Ich beschäftige mich ausschließlich mit Erwachsenen, die derzeit einer Erwerbstätigkeit (auch duales Studium, Nebenjobs, Praktikum, Aushilfstätigkeit, Ferienjob, ...) nachgehen und Zugang zu ihrem Smartphone am Arbeitsplatz besitzen.

Weiterhin ist es für die Beantwortung meiner Problemstellung zentral, dass Sie einen großen Teil Ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen, da bei bspw. handwerklichen Berufen von einer tendenziell geringeren Zugänglichkeit des Smartphones auszugehen ist. Diese Maßnahme erfolgt, um eine möglichst homogene Zielgruppe zu erreichen, da es auch hier zu starken Schwankungen in Bezug auf die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz kommen kann.

Gerne dürfen Sie die Studie jedoch an Ihre Freund\*innen und Bekannte weiterleiten. Dafür hier noch einmal der Link zur Studie:

soscisurvey.de/smartphone\_am\_arbeitsplatz

Geneviève Chaumont, Universität Mannheim – 2019

# Wie oft nutzen Sie Ihr Smartphone während Ihrer Arbeitszeit für folgende Tätigkeiten?

Pri	vate Email	s lesen/scł	nreiben				
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
Websites ohne Bezug zu Ihrer Arbeit aufsuchen							
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
	ziale Netzv cebook, Tw		uchen (2	z.B.			
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
On	line-Shopp	ing betreib	en				
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
Pri	vate Telefo	nate durch	nführen				
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
Textnachrichten mit privatem Inhalt lesen/schreiben (z.B. SMS, WhatsApp etc.)							
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	
Sp	ielen						
Nie	Mehrmals/ Monat	Mehrmals/ Woche	Einmal/ Tag	Mehrmals/ Tag	Ständig	weiß ich nicht	

Weiter

Seite 5

Die folgenden Aussagen sollen dazu dienen, Ihre persönlichen Erfahrungen am Arbeitsplatz zu erfassen.

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils- teils	trifft eher zu	trifft zu	weiß ich nicht
ausübe		chen de	ei der Arb em, was i		
0	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	0
			ich gute Frei	unde	
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
	gut in de Arbeit tu		n, die ich	bei	
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
	e das Ge ich selbs		ss ich be ann.	i der	
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
			wenn ich sammen		
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	0
Ich fühle Arbeit.	e mich k	ompeter	nt in mein	er	
0	0	0	0	0	0

## Seite 5 (Fortsetzung)

		Arbeit so ung nach				Alles in	allem is	t meine A
	O			O	0	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils- teils
gezwun	gen, Din	fühle ich nge zu tu		n nicht		gut.	0	_
tun möd	nte.				T	0		
0	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	zufrie	edenstell	end.
Bei der	Arbeit ka	ann ich n	nit Leute	n über		0	0	0
•		stliche Deschäftige	_	len, die		dürfti	g.	
THICH WI	IKIICH DE	Scriarily	<del>;</del> 11.		1	0	$\circ$	$\circ$
0	0	0	0	0	0	ange	nehm.	
		efühl, das				0	$\circ$	$\circ$
schwier bewältig		fgaben b	ei der A	rbeit		niem	andem z	u wünsc
0	0	0	0	0	Lo	$\circ$	$\circ$	0
Ich hab	e Zweife	I. ob ich						
vernünf	tig verric		meine A	rbeit		Mein/e	Arbeitge	ber*in ha
vernünf	tig verric		meine A	rbeit		trifft nicht	Arbeitge trifft eher nicht	teils-
O Bei der	O Arbeit fü		0	0	0	trifft	trifft eher	
0	O Arbeit fü	chte.	0	0	0	trifft nicht zu Besc Smar	trifft eher nicht zu hränkun tphone-l	teils- teils gen bzgl Nutzung
O Bei der	O Arbeit fü	chte.	0	0	0	trifft nicht zu Besc Smar	trifft eher nicht zu hränkun tphone-l	teils- teils gen bzgl
O Bei der	O Arbeit fü	chte.	0	0	0	trifft nicht zu Besc Smar	trifft eher nicht zu hränkun tphone-l	teils- teils gen bzgl Nutzung
O Bei der	O Arbeit fü	chte.	onich als	0	0	trifft nicht zu Besc Smar Arbei techr die di	trifft eher nicht zu hränkun tphone-Itszeit ein ische He private	teils- teils gen bzgl Nutzung
O Bei der	O Arbeit fü	chte.	onich als	Teil		trifft nicht zu Besc Smar Arbei techr die di	trifft eher nicht zu hränkun tphone-Itszeit ein ische He private	teils- teils  gen bzgl  Nutzung ngeführt.  inderniss Smartp

### Seite 6

Alles in	allem ist	t meine	Arbeit		
trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils- teils	trifft eher zu	trifft zu	weiß ich nicht
gut.					
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
zufrie	edenstell	end.			
0	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	0
dürfti	g.				
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	0
ange	nehm.				
0	$\circ$	0	$\circ$	0	0
niema	andem z	u wünse	chen.		
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
Mein/e	Arbeitge	ber*in h	at		
trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils- teils	trifft eher zu	trifft zu	weiß ich nicht
Smar		<b>Nutzung</b>	l. der priv während		
$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0
die di	e private	Smartp	se eingef ohone-Nu eit erschv	tzung	
0	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0	0
privat	en Sma	rtphone-	bzgl. der -Nutzung eit eingef		
0	$\circ$	$\circ$	$\circ$	$\circ$	0

Weiter

Teilen Sie sich ein Büro mit Ihren

Arbe	eitskolleg*innen?
0	Nein, ich habe ein Büro für mich allein.
0	Ja, ich teile mir ein Büro mit weiteren Person(en).
Woo	hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte chenarbeitszeit? geben Sie hier die Anzahl der
Stun	nden an, die Sie wöchentlich arbeiten en (ohne Fehl- bzw. Überstunden).
0	1-10 Stunden/Woche
0	11-20 Stunden/Woche
0	21-30 Stunden/Woche
0	31-40 Stunden/Woche
0	41-50 Stunden/Woche
0	50 Stunden/Woche oder mehr
	lange üben Sie Ihre aktuelle erbstätigkeit insgesamt schon aus?
0	weniger als ein Jahr
0	1-5 Jahre
0	6-10 Jahre
$\circ$	11-15 Jahre
0	16-20 Jahre
$\circ$	21-25 Jahre
0	26-30 Jahre
$\circ$	31-35 Jahre
0	36-40 Jahre
0	41 Jahre oder länger

Weiter

### Seite 8

### Sie haben es gleich geschafft!

Zum Abschluss möchte ich Sie lediglich noch um einige Angaben zu Ihrer Person bitten.

Diese werden von mir ausschließlich zur Auswertung dieses Fragebogens genutzt.

### Ihre Anonymität bleibt gewahrt.

	Weiter
Seite 9	
Wie alt sind Sie?  Jahre	
Welchem Geschlecht fü zugehörig?	ihlen Sie sich
O Weiblich	
<ul><li>Männlich</li></ul>	
O Inter/Divers	
lch bin	
verheiratet / in einer	

### Haben Sie (mindestens) ein Kind, das unter 18 Jahren alt ist und mit Ihnen im selben Haushalt lebt?

alleinstehend / nicht in einer festen
 Partnerschaft

0	Ja.
0	Ja, diese leben allerdings nicht (mehr) in meinem Haushalt.
0	Nein, ich habe keine Kinder

### Seite 9 (Fortsetzung)

#### Sind Sie momentan als Studierende\*r an einer Universität oder Hochschule immatrikuliert?

<ul><li>Ja, ich</li></ul>	bin derzeit	immatrikuliert.
---------------------------	-------------	-----------------

Nein, ich studiere nicht bzw. nicht mehr.

Weiter

Seite 10 (wird nur angezeigt, wenn ein Studium angegeben wurde)

#### Was studieren Sie derzeit?

O Agrar-	und	Forstwissenschaften
----------	-----	---------------------

- Gesellschafts- und Sozialwissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Musik, Design
- Chramt
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Medizin, Gesundheitswissenschaften
- Öffentliche Verwaltung
- O Sprach- und Kulturwissenschaften
- Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
- Anderes, und zwar:

# Welchen Abschluss streben Sie derzeit an?

-	_				
1	Ba	nh	20	1	r
1 7	Do		ı	U	

Master

Anderes, und zwar:

Weiter

Seite 11 (Ende des Fragebogens)

# Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Ich möchte mich erneut für Ihre Mithilfe bedanken. Durch Ihre Teilnahme unterstützen Sie nicht nur meine Bachelor-Arbeit, sondern auch den

**Tierschutzverein Mannheim**, dem dank Ihnen nun **0,20** € mehr an Spendengeld zukommen.

Gerne dürfen Sie die Studie auch an Ihre Arbeitskolleg\*innen, Freund\*innen und Bekannte weiterleiten. Dafür hier noch einmal der Link zur Studie:

### soscisurvey.de/smartphone\_am\_arbeitsplatz

Für Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code lautet: **AY94-6J6S-WTKP-YAGQ** 

Bei Fragen, Anregungen oder Interesse an den Studienergebnissen können Sie sich gerne über die E-Mail-Adresse **gchaumon@mail.uni-mannheim.de** an mich wenden. Über Ihr Feedback würde ich mich freuen.

Ihre Antworten wurden gespeichert. Alle Daten wurden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken erhoben und werden vollständig anonym ausgewertet. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

<u>Geneviève Chaumont</u>, Universität Mannheim – 2019

# A3 Spendenquittung

	endungen/Mitgliedsbeitrag	
	steuergesetzes an eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperso	chaftsteuergesetzes bezeichneten
Name und Anschrift des Zuwendend Frau Geneviéve Marie Chaum		1104
The state of the s	nont Collinistraße 5/Whg 68161 Mannheim	1104
Betrag der Zuwendung - in Ziffern -	- in Buchstaben -	Tag der Zuwendung:
23,40 €	dreiundzwanzig 40/100 Euro	26. 06. 2019
Es handelt sich um den Verzicht auf  Wir sind wegen Förderung Tierschutz	Erstattung von Aufwendungen Ja  (Angabe des begünstigten Zwecks / der begünstigten Zwe	Nein X
Mannheim  Veranlagungszeitraum  Körperschaftsteuer und na  Die Einhaltung der satzung		7. 10. 2017 für den letzten chaftsteuergesetzes von der steuer befreit.  I AO wurde vom Finanzamt nach § 60a AO gesondert
Es wird hestätigt, dass die Zuwandum	ng nur zur Förderung (Angabe des begünstigten Zwecks / de	er begünstigten Zwecke)
Tierschutz		
Tierschutz verwendet wird. Nur für steuerbegünstigte Einrichtu	ungen, bei denen die Mitgliedsbeiträge steuerlich nicht	abziehbar sind
Tierschutz verwendet wird.  Nur für steuerbegünstigte Einrichtu  Es wird bestätigt, dass es sich ni	ungen, bei denen die Mitgliedsbeiträge steuerlich nicht icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach	abziehbar sind § 10b Abs. 1 des Einkommensteuerges
Tierschutz verwendet wird. Nur für steuerbegünstigte Einrichtu	ungen, bei denen die Mitgliedsbeiträge steuerlich nicht icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach	abziehbar sind § 10b Abs. 1 des Einkommensteuerges
Tierschutz verwendet wird.  Nur für steuerbegünstigte Einrichtu  Es wird bestätigt, dass es sich ni	icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach	abziehbar sind § 10b Abs. 1 des Einkommensteuerges
Tierschutz verwendet wird.  Nur für steuerbegünstigte Einrichtu  Es wird bestätigt, dass es sich ni	icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach	abziehbar sind § 10b Abs. 1 des Einkommensteuerges
verwendet wird.  Nur für steuerbegünstigte Einrichtt  Es wird bestätigt, dass es sich ni ausgeschlossen ist.	icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach  ***********************************	abziehbar sind § 10b Abs. 1 des Einkommensteuerge:
verwendet wird.  Nur für steuerbegünstigte Einrichtu Es wird bestätigt, dass es sich ni ausgeschlossen ist.  Mannheim, den 27.06.2019  (Ort, Datum und Unterschrift des Zuwi	icht um einen Mitgliedsbeitrag handelt, dessen Abzug nach  ***********************************	§ 10b Abs. 1 des Einkommensteuerge:

 ${\bf 034122} \ {\sf Best\"{a}tigung} \ {\tt \"{u}ber} \ {\sf Geldzuwendung} \ / \ {\sf steuerbeg\"{u}nstigte} \ {\sf Einrichtung} \ / \ {\sf Verein} \ ({\bf 2013})$ 

# A4 Digitaler Anhang (CD)

Die beigefügte CD enthält die vorliegende Arbeit im PDF-Format, den bereinigten Datensatz sowie die SPSS-Syntax.

### Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen in schriftlicher oder elektronischer Form entnommen sind, habe ich als solche unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Mir ist bekannt, dass im Falle einer falschen Versicherung die Arbeit mit "nicht ausreichend" bewertet wird.

Ich bin ferner damit einverstanden, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs in elektronischer Form versendet und gespeichert werden kann.

Geneviève Marie Chaumont