

## ***Der Wandel des Sinnerlebens im Kontext digitaler Arbeit***

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie  
der Fernfachhochschule Schweiz

---

Autorin: *Rebecca Witschi*

Einreichdatum: *15. Juni 2023*

Referent: *Dr. Carl Oliva*

## Management Summary

Die Digitalisierung hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, stark verändert. Beschäftigte sehen sich neuen Herausforderungen und Erwartungen gegenüber. Berufliche Rollen und deren Ziele passen sich der Technologie an. Es ist jedoch noch wenig darüber bekannt, wie Beschäftigte Sinn in digitaler Arbeit erleben. Damit Menschen ihre Tätigkeiten als etwas Sinnvolles erleben, müssen persönliche Werte und Ziele mit denen der Arbeit übereinstimmen. Rollenkonflikte führen zu Spannungen und beeinträchtigen das Sinnerleben.

Ziel dieser Arbeit ist es, folgende übergeordnete Forschungsfrage zu beantworten: «Wie beeinflusst digitale Arbeit das Sinnerleben von Beschäftigten?». Wenn Menschen ihrer Arbeit keinen Sinn zuschreiben können, schränkt dies nicht nur die Motivation und das Engagement ein, sondern stellt auch eine Gefahr für die physische und psychische Gesundheit dar. Es ist deshalb wichtig zu verstehen, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf das Sinnerleben hat. Als Konflikte der Beschäftigten wurden Entgrenzung und Statusinkonsistenzen identifiziert, als Mangel an Sinn das Ausmass der Entfremdung. Dieses Konstrukt wird im Kontext digitaler Arbeit untersucht.

Für die Untersuchung wurden Sekundärdaten des Schweizer Haushaltspanels verwendet. Die Stichprobe umfasste 6'074 in der Schweiz wohnhafte Personen ab 14 Jahren, die arbeitstätig sind. Die Hypothesen wurden mit der Methode der linearen Regression getestet.

Eine bedeutsame Erkenntnis ist die, dass hinsichtlich der Entfremdung zwischen zwei Formen differenziert werden muss: Eine Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit und eine Selbstentfremdung. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass Beschäftigte an digitalen Arbeitsplätzen in tiefen Positionen von einer Machtlosigkeit betroffen sind. Hingegen sind es an weniger digitalisierten Arbeitsplätzen diejenigen Personen in hohen Positionen, die an einer Selbstentfremdung leiden.

Fehlende Entscheidungs- und Handlungsfreiräume beeinträchtigen das Sinnerleben an digitalen Arbeitsplätzen. Personen in verantwortungsvollen Positionen, deren Arbeit weniger stark digitalisiert ist, scheinen sich hingegen vor dem technologischen Wandel zu fürchten. Der Fokus sollte auf die Förderung des Sinnerlebens gelegt werden: Durch Strukturanpassungen in der Organisation, durch Führungs- und Bewertungskultur sowie durch individuelles kognitives Training.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Management Summary</b> .....	<b>I</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>II</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage und Problemstellung .....	1
1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage.....	2
1.3 Abgrenzung .....	3
1.4 Vorgehensweise .....	3
1.5 Methodik.....	4
<b>2 Theoretische Ansätze</b> .....	<b>4</b>
2.1 Norm, soziale Rolle, Status und soziale Position .....	4
2.2 Rollenkonflikte .....	5
2.3 Statusinkonsistenzen.....	6
2.4 Entfremdung.....	8
2.5 Anomie .....	9
2.5.1 Grundlagen .....	9
2.5.2 Anomie und Emotionen.....	11
2.5.3 Statusinkonsistenz als Treiber für Anomie .....	13
2.6 Entgrenzung.....	14
2.6.1 Entgrenzung in der Arbeit .....	14
2.6.2 Entgrenzung von Arbeit und Leben.....	16
2.7 Sinn in der Arbeit.....	17
2.7.1 Das subjektive Sinnerleben.....	17
2.7.2 Sinnerleben und digitale Arbeit .....	18
2.8 Forschungsfragen.....	19
2.9 Hypothesen .....	21
<b>3 Methodik</b> .....	<b>22</b>
3.1 Forschungsdesign und Daten.....	22
3.2 Stichprobe .....	24
3.3 Operationalisierung .....	25
3.4 Angewandte statistische Methoden .....	28
3.5 Datenaufbereitung und Voranalysen.....	28
3.5.1 Entgrenzung .....	29
3.5.2 Statusinkonsistenz .....	29
3.5.3 Entfremdung .....	31
3.5.4 Anomie .....	33

3.5.5	Emotionen.....	33
<b>4</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>34</b>
4.1	Hypothese H1.....	34
4.2	Hypothese H2.....	35
4.3	Hypothese H3.....	36
4.4	Hypothese H4.....	37
4.5	Hypothese H5, H6 und H7.....	38
4.6	Hypothese H8.....	40
4.7	Hypothese H9 und H10 .....	43
4.8	Gesamtmodell .....	44
<b>5</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>48</b>
5.1	Das Ausmass der Entfremdung bei Beschäftigten.....	48
5.2	Die Unterschiede im Sinnerleben bei unterschiedlichen Positionen im Unternehmen .....	49
5.3	Die Entgrenzung der Arbeit im digitalen Wandel und ihre Folgen hinsichtlich der Entfremdung.....	51
5.4	Der Einfluss von Statusinkonsistenz auf Entfremdung und Anomie .....	52
5.5	Die Unterschiede zur Häufigkeit des Auftretens von Emotionen bei digitaler Arbeit.....	54
5.6	Wie digitale Arbeit das Sinnerleben beeinflusst .....	55
5.7	Limitationen der Untersuchung und Empfehlungen für weiterführende Forschung.....	56
<b>6</b>	<b>Praktische Implikationen.....</b>	<b>57</b>
6.1	Sinnerleben fördern durch die Organisation.....	57
6.2	Sinnerleben fördern durch die Kultur .....	58
6.3	Sinnerleben trainieren .....	59
<b>7</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>60</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>61</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>70</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>71</b>
	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>72</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>73</b>
	<b>Selbständigkeitserklärung .....</b>	<b>0</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Mit der vierten industriellen Revolution wurde ein neues Zeitalter für die Arbeitswelt eingeläutet. Eine Welt, die von der fortschreitenden Digitalisierung geprägt wird. In diesem Zusammenhang wird häufig von der «Arbeit 4.0» gesprochen. Ein Begriff, für den es keine allgemeingültige Definition gibt (Poethke et al., 2019), unter dem jedoch unter anderem die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Arbeitswelt verstanden wird (Rump & Eilers, 2017). Rump & Eilers (ebd.) nennen verschiedene Folgen, die sich für Beschäftigte ergeben. Auf der einen Seite stehen neue Arbeitsformen, neue berufliche Anforderungen und Änderungen in der Zusammenarbeit in Unternehmen. Auf der anderen Seite ergeben sich Konsequenzen wie das Verschwimmen von Privat- und Berufsleben und mögliche, daraus entstehende mentale Erkrankungen. In der Rolle als «Arbeitnehmer:in» oder «Beschäftigte:r» werden die Menschen mit neuen Erwartungen konfrontiert, ihre Rollen und deren Ziele werden gar neu definiert und deren Mittel werden an die veränderten Technologien angepasst. Ein solcher Wertewandel resultiert nach Schäfers (2016, S. 41) in «*neuen Selektionen von Sinn*». Durch veränderte Rollen entstehen ebenfalls neue Handlungsspielräume (Florin, o. D.). Die Folgen des digitalen Wandels für das Arbeitserleben von Beschäftigten hat daher neue Diskussionen darüber entfacht, was der Sinn von Arbeit ist und welche Auswirkungen digitale Arbeit auf das subjektive Erleben von Sinn in der Arbeit hat (Hardering, 2021).

Selbstbestimmung und autonomes Handeln gehören zu den psychologischen Grundbedürfnissen des Menschen. Nach der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 1980, 2000b) ist die Befriedigung dieser Grundbedürfnisse eine Voraussetzung für intrinsische Motivation, Leistung und psychologisches Wohlbefinden. Wenn Sinn als Motor der intrinsischen Motivation für Verrichtung von Arbeit verstanden wird, dann ist es wichtig zu untersuchen, inwiefern digitale Arbeit die Steuerungswirkung der Beschäftigten und das Sinnerleben beeinflussen. Diskrepanzen zwischen dem erwarteten und dem tatsächlichen Sinnerleben bzw. wenn die Arbeit nicht mit den eigenen Werten und Überzeugungen übereinstimmt, können sich auf den Umgang mit Stress und in der Folge auf die psychische Gesundheit des Beschäftigten niederschlagen (Badura, 2018). Potentiale von Entfremdungen sollten demnach abgebaut und damit negative Folgen für die mentale Gesundheit der Beschäftigten verhindert werden.

Kognitive Strategien könnten dabei helfen, der digitalen Arbeit einen neuen Sinn zuzuschreiben bzw. den Sinn zu transformieren (Hardering, 2021). Berger et al. (2021) geben Anhaltspunkte, dass sich Sinnerleben trainieren lässt. Unternehmen sollten daher im Wettbewerb um gute Fachkräfte ihr Arbeitsangebot so gestalten, dass es zur Sinnerfüllung beiträgt. Dies kann jedoch nur stattfinden, wenn die Veränderung des Sinnerlebens im Kontext digitaler Arbeit verstanden wird.

Aktuell weiss man wenig darüber, inwiefern die digitale Arbeitsumgebung ein Gefühl der Entfremdung hervorruft oder die Beziehung zwischen Individuum und Arbeit stört. Zudem gibt es noch wenige Belege dafür, wie die hierarchische Position eines Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens das Sinnerleben beeinflussen und welche Auswirkungen das Sinnerleben auf die Emotionen von Beschäftigten hat (Hardering, 2021). Im Prozess des digitalen Wandels können Rollenkonflikte entstehen, die Spannungen verursachen. Es ist daher interessant zu untersuchen, welche Arten von Statusinkonsistenzen digitale Arbeit verursacht und in welchem Ausmass die Beschäftigten darauf anomisch reagieren. Insbesondere sollen alternative Arten von «Investitionen» und «Belohnungen» untersucht werden, da sich die bisherige Forschung der Statusinkonsistenz u. a. auf «Bildung» und «Einkommen» konzentriert hat (u. a. Heintz, 1977; Horan & Gray, 1974; Hornung, 1977; Oliva et al., 1986).

## **1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage**

Diese Arbeit hat zum Ziel, die Auswirkungen von digitaler Arbeit auf das subjektive Sinnerleben von Beschäftigten zu untersuchen. In diesem Zusammenhang soll auch der Einfluss von Konflikten aus fehlenden Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben betrachtet werden. Des Weiteren hat diese Arbeit das Ziel, Statusinkonsistenzen als Treiber für Anomie im Kontext digitaler Arbeit zu untersuchen. Es soll aufgezeigt werden, welche Arten von Inkonsistenzen im Prozess des digitalen Wandels dazu führen, dass Anomie entsteht und wie die Beschäftigten diese strukturellen Spannungen erleben. In diesem Zusammenhang soll auch empirisch untersucht werden, welche spezifischen Emotionen damit einhergehen. Aus den Ergebnissen sollen Empfehlungen zur Förderung des Sinnerlebens abgeleitet werden. Daraus lässt sich folgende Forschungsfrage spezifizieren:

**«In welchem Ausmass beeinflusst digitale Arbeit das Sinnerleben von Beschäftigten?»**

### 1.3 Abgrenzung

Es werden hauptsächlich die Auswirkungen der Digitalisierung auf den «Sinn in der Arbeit» bzw. das «Sinnerleben» (Hardering, 2015, 2021) betrachtet. Es geht um die subjektiven Erfahrungen der Beschäftigten. Davon abgegrenzt wird der «Sinn der Arbeit», bzw. die Bedeutung und den Stellenwert der Arbeit in der Gesellschaft und im Leben des Individuums (ebd., 2015, 2021). Nach Hardering (2021) ist das Konzept der Technikaneignung hilfreich, um das Sinnerleben im Zusammenhang mit digitaler Arbeit zu verstehen. Damit ist gemeint, wie die Beschäftigten mit neuen Technologie umgehen und wie sie diese annehmen (siehe z.B. Stein et al., 2019). Dieses Konzept wird allerdings im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigt. Die Unterschiede im Sinnerleben in den Generationen X, Y und Z werden in der empirischen Untersuchung ebenfalls nicht betrachtet, sondern nur ein generationenübergreifender Wandel.

Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci & Ryan (siehe u. a. Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 1980, 2000b) wird in dieser Arbeit aufgrund des Zusammenhangs mit dem Grundbedürfnis nach Autonomie und den sich verändernden Handlungsspielräumen im Zuge der Digitalisierung angesprochen. Die Literatur hierzu wird jedoch nicht umfassend analysiert und ist daher nicht Bestandteil des zweiten Kapitels.

In Bezug auf den Prozess der Entgrenzung als Parallele zur Digitalisierung differenziert Voss (2003) zwischen den Entgrenzungen in der Arbeit und den Entgrenzungen zwischen Arbeit und Leben. In die empirische Untersuchung einbezogen wird lediglich Zweiteres.

### 1.4 Vorgehensweise

Zunächst wird die grundlegende Literatur zu den Themen Statusinkonsistenz, Entfremdung, Anomie, Entgrenzung und Sinnerleben analysiert. Kapitel 2 bildet das Ergebnis der Literaturrecherche ab. Als Abschluss des zweiten Kapitels werden aus den bisherigen Forschungsbefunden und ausgehend von der übergeordneten Forschungsfrage neue Teilfragen abgeleitet und Hypothesen für deren Beantwortung aufgestellt. Im Rahmen des Kapitels 3, dem Methodik-Teil, wird das erarbeitete Forschungsdesign beschrieben, sowie auf die Stichprobe und die Aufbereitung der Daten eingegangen. Nach der Datenaufbereitung werden die Hypothesentests durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 dokumentiert. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in der Diskussion im fünften Kapitel. Darin werden auch die forschungsleitenden Fragestellungen beantwortet. Das Kapitel 5 wird mit der Reflexion des

Vorgehens und mit Empfehlungen für weiterführende Forschung abgeschlossen. In Kapitel 6 werden Handlungsempfehlungen formuliert. Abschluss der Arbeit bildet eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse (Kapitel 7).

## **1.5 Methodik**

Um die Auswirkungen von digitaler Arbeit auf das Sinnerleben von Beschäftigten zu untersuchen, wird eine Sekundäranalyse der Daten des Schweizer Haushalts-Panels (Datensatz 2018, Welle 20) durchgeführt. Als Hilfsmittel wird das Statistikprogramm SPSS in der Version 28.0.1.1 verwendet. Die Daten werden mittels deskriptiver Statistik analysiert. Für die Konstrukte «Entgrenzung», «Entfremdung» und «Anomie», bestehend aus mehreren Items, wird eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Für die Entfremdung und Anomie wird zusätzlich eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Die Variablen werden anschliessend mittels Regression zu einer neuen Variable zusammengefasst. Für das Konstrukt der Statusinkonsistenz werden jeweils zwei Statusdimensionen kreuztabelliert. Mittels SPSS-Syntax wird die Variable für die Inkonsistenz neu gebildet, in dem für die unterschiedlichen Kombinationen der zwei Statusdimensionen neue Werte vergeben werden. Die Hypothesentests erfolgen mit der Methode der linearen Regression.

## **2 Theoretische Ansätze**

### **2.1 Norm, soziale Rolle, Status und soziale Position**

Bevor auf die Theorie der Statusinkonsistenz, der Entfremdung und der Anomie eingegangen wird, soll in diesem Zusammenhang zunächst die Bedeutung der Norm, der sozialen Rolle, des Status und der sozialen Position als grundlegende Konzepte geklärt werden.

Der Mensch als Teil einer Gesellschaft ist nicht frei in seinen Handlungen, sondern wird durch geltende Normen eingeschränkt (Fischer, 2002). Normen stellen gesellschaftlich anerkannte Verhaltensregeln dar (Florin, o. D.). Sie können unterschieden werden in «Muss-Normen» wie gesetzlich verankerte Vorschriften, «Soll-Normen» wie ethische und moralische Grundsätze sowie «Kann-Normen» als traditionelle Gewohnheiten (Schäfers, 2016). In der Beziehung der Menschen untereinander verhelten diese normativen Einschränkungen zum Wissen, welche Handlungsmöglichkeiten offenstehen und strukturieren die Erwartungen an das Handeln des Gegenübers (Fischer, 2002).

Eine soziale Rolle ist die Summe aller Erwartungen, wie sich ein:e Inhaber:in einer sozialen Position üblicherweise zu Verhalten hat (Sterbling, 2020). Jedes Individuum nimmt in seinem Leben unterschiedliche Rollen ein und sieht sich darin unterschiedlichen Erwartungen seiner Bezugsgruppen gegenüber (ebd., 2020). Vorstandsmitglied eines Vereins, Vater/Mutter oder Software-Engineer können als Beispiele sozialer Rollen genannt werden. Ein:e Inhaber:in einer sozialen Rolle ist gleichzeitig Inhaber:in einer sozialen Position. Die soziale Position ist verknüpft mit charakteristischen Aufgabenbereichen, die soziale Rolle ist wiederum die Gesamtheit erwarteter Handlungen eines Menschen in dieser sozialen Position (ebd., 2020).

Der Status ist Bestandteil der sozialen Position. Anders als die soziale Rolle ist der Status nicht abhängig von einer bestimmten Situation, er ist rollenübergreifend. Die Verteilung von Macht und Prestige bestimmt den Status einer Position und der Status bestimmt die Rangordnung der sozialen Position innerhalb einer Gesellschaft (Fischer, 2002). Auch Beruf, Bildung, Einkommen und Herkunft definieren den Status (Lenski, 1954)

Galtung (1966) formulierte die Annahme, dass Personen in der Interaktion mit Anderen ihrem höchsten wahrgenommenen Status entsprechend auftreten. Erachten beide den Status des anderen als gleichwertig im Sinne einer Übereinstimmung in der Rangordnung, gibt es kein Konfliktpotenzial. Konflikte entstehen dann, wenn Interagierende ihren Status unterschiedlich bewerten und darauf basierend ihre Erwartungen durchsetzen wollen.

## 2.2 Rollenkonflikte

Ein:e Rollenträger:in gerät in eine Konfliktsituation, wenn sich die Handlungserwartungen seiner oder ihrer Bezugsgruppen widersprechen. Sterbling (2020, S. 180 ff.) unterscheidet auf Grundlage der strukturell-funktionalen Theorie von Merton (1957) «Intrarollenkonflikte», «Interrollenkonflikte» und «Rollen-Situationskonflikte»: Intrarollenkonflikte entstehen innerhalb der sozialen Rolle, wenn verschiedene relevante Bezugsgruppen unvereinbare Erwartungen an den/die Rollenträger:in richten. Ein Beispiel<sup>1</sup> hierfür ist die Rolle einer Führungskraft und deren Führungsstil, diesbezüglich sich die Erwartungen ihrer unterstellten Mitarbeitenden, gleichrangigen Kolleginnen und Kollegen und der Geschäftsleitung unterscheiden. Der Interrollenkonflikt ergibt sich aus widersprüchlichen Erwartungen an eine Person, die unterschiedliche Rollen

---

<sup>1</sup> Die genannten Beispiele für die unterschiedlichen Arten von Rollenkonflikten entsprechen nicht den Beispielen in der Literatur, sondern sind Interpretationen der Autorin im Kontext dieser Arbeit.

trägt. So könnte sich beispielsweise ein Familienvater im Homeoffice diesem Konflikt gegenübersehen. Kann eine Person Handlungserwartungen nicht erfüllen, die von ihr in einer bestimmten Situation gefordert werden, wird von einem «Rollen-Situations-Konflikt» gesprochen. Wenn einer Arbeitskraft nach einer Reorganisation eine neue Position übertragen wird, sie jedoch nicht über die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten verfügt, um die von ihr erwarteten Handlungen zu vollbringen, führt dies zu einer Überforderung.

Aus einer anderen Perspektive, bei der die Interaktionen der Individuen vordergründig sind, entstehen Rollenkonflikte in der unterschiedlichen Auffassung einer Rolle. Aus Unterschieden im Verständnis und in der Ausführung von Rollen resultieren widersprüchliche Anforderungen, weil die Individuen sich über relevante Handlungserwartungen nicht einig sind (Goffman, 1949; Stryker, 1973; Turner, 1956) Konflikte entstehen darüber hinaus zwischen dem Selbstbild eines Individuums bzw. einem nicht validierten Selbstkonzept (Stryker & Macke, 1978, S. 72) und den Rollenanforderungen der Bezugsgruppen. Wie intensiv ein solcher Konflikt vom Individuum erfahren wird, hängt einerseits von den äusseren Erwartungen ab, andererseits von der persönlichen Investition in diese Rolle (Goffman, 1962).

Die Herausforderung des Rollenkonflikts besteht darin, wie es Individuen gelingt, die erwarteten Handlungen trotz des Rollenkonflikts zu erbringen (Stryker & Macke, 1978).

Rollenkonflikte und Statusinkonsistenzen (vgl. 2.3) sind Konzepte, die nicht voneinander zu trennen sind. Aus der genannten Literatur wird deutlich, dass eine Person durch den Status einen Rang innerhalb der Gesellschaft erhält und dass die Rolle die Erwartungen beschreibt, die den Inhalt einer sozialen Position bestimmt. Stryker und Macke (1978) schliessen daraus, dass der Status für sich allein genommen nicht inkonsistent sein kann. Inkonsistent wird er dann, wenn es Erwartungen gibt, die an den Status geknüpft sind und die nicht gleichzeitig erfüllt werden können.

### **2.3 Statusinkonsistenzen**

Innerhalb einer Gesellschaft besteht eine soziale «Schichtung» (Geiger, 1949), was bedeutet, dass es Gruppen von Inhaberinnen und Inhabern ähnlicher sozialer Positionen gibt, die sich in vertikalen Hierarchien einordnen (Sterbling, 2020). Lenski (1954) verwendete Einkommen, Beruf, Bildung und ethnische Zugehörigkeit als vertikale Hierarchien bzw. vertikale Dimensionen des Status. Mit Statuskonsistenz als nicht-vertikale Dimension des Status mass er die Ausprägung, inwiefern diese sozialen

Positionen in ihrer Einordnung in den vertikalen Hierarchien konsistent sind (Stryker & Macke, 1978). Heintz fasste dies wie folgt zusammen:

«Die Statusinkonsistenztheorie unterscheidet zwei klare und interpretierbare Konzepte, den Rang oder die Schicht als Ausdruck der allgemeinen sozialen Lage in der Vertikalen und die Statusinkonsistenz als Ausdruck der Abweichung einzelner Status vom Rang.» (Heintz, 1977, S. 31)

Nach Gschwender (1967) kann ein Status Kosten verursachen bzw. Investitionen erfordern, dafür werden von einem anderen Status Belohnungen erwartet. Oliva et al. (1986, S. 111) beschreiben Statusinkonsistenz auf der theoretischen Grundlage von Heintz (1969) als eine Abweichung zwischen dem, was eine Person investiert und dem, was die Person im Sinne einer Belohnung zurückerhält. Insofern stellt beispielsweise Bildung eine Investition dar, während Beruf und Einkommen Belohnungen darstellen (Geschwender, 1967; Oliva et al., 1986).

Von Statusinkonsistenz wird dann gesprochen, wenn die Investition und Belohnung nicht übereinstimmen. Die Folge ist ein negativer Gefühlszustand durch nicht vereinbare Wahrnehmungen. So kann Ärger auftreten, wenn die Belohnung niedriger ist als die Investition, und Schuldgefühle, wenn die Belohnung höher ist (Geschwender, 1967). Statusinkonsistenz hat demnach mit kongruenten Erwartungen zu tun (Sampson, 1963). Besteht eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen an einen Belohnungsstatus und den tatsächlichen Erfahrungen, wird Statusinkonsistenz zu einem Stressmittel (ebd., 1963).

Brandon (1965) erweiterte das Prinzip der Erwartungskongruenz (Sampson, 1963, S. 154) um die Verteilungsgerechtigkeit: Wo Erwartungskongruenz besteht, gibt es in einer Gesellschaft normative Grundlagen, die zur Verteilung von Belohnungen und Kosten im Verhältnis zum Status führen. Wenn keine Erwartungskongruenz besteht, kann die Verteilung von Belohnungen und Kosten zu Spannungen führen.

In Kapitel 2.5.3 wird darauf eingegangen, weshalb Statusinkonsistenzen als Treiber von Anomie (als strukturelle Spannung) zu verstehen sind (Heintz, 1982).

## 2.4 Entfremdung

Im vorangehenden Kapitel wurde erläutert, dass eine Erwartungssinkongruenz zu strukturellen Spannungen führen kann. Die Entfremdung nimmt Bezug auf das subjektive Erleben dieser Spannungen. Charakteristisch ist das Gefühl des Individuums, nicht über die Mittel zu verfügen, um einen Rollenkonflikt zu beseitigen (Clark, 1959).

Die United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) definiert Entfremdung (engl. "Alienation") wie folgt:

«Alienation, as most generally used in social science, denotes an estrangement or separation between parts or the whole of the personality and significant aspects of the world of experience. (1) Within this general denotation the term may refer to (a) an objective state of estrangement or separation; (b) the state of feeling of the estranged personality; (c) a motivational state tending towards estrangement. (2) The separation denoted by the term may be between (a) the self and the objective world; (b) the self and aspects of the self that have become separated and placed against the self, e.g., alienated labour; (c) the self and the self.» (Kon, 1967, S. 509, zitiert nach Gould & Kolb, o. D., S. 19).

Kon (1967, S. 509) hält fest, dass dies keine alles umfassende Interpretation darstellt. Auch nach Kohn (1976, S. 114) und Clark (1959, S. 849) mangelt es an einer adäquaten generellen Definition. Wie in Kohn (1976) orientieren sich deshalb die nachfolgenden Ausführungen an der Verwendung des Begriffs im Zusammenhang mit Machtlosigkeit, Sinnlosigkeit, Normlosigkeit, Isolation und Selbstentfremdung (Seeman, 1959, S. 784 ff.):

Als Machtlosigkeit beschreibt Seeman (ebd.) die Erwartung des Individuums, dass es mit seinem Verhalten nicht in der Lage ist, die von ihm angestrebten Ziele zu erreichen. Kohn (1976) verdeutlichte, dass Seeman mit Machtlosigkeit nicht die objektive Voraussetzungen in der Gesellschaft meint, sondern das Gefühl des Einzelnen, keine Steuerungswirkung zu haben.

Sinnlosigkeit erfährt ein Individuum dann, wenn es die Ereignisse, an denen es teilhat, nicht versteht. Je weniger es weiss, was es zu glauben hat und je weniger klar ist, wie es sich zu entscheiden hat, desto grösser ist die Erfahrung von Sinnlosigkeit (Seeman, 1959).

Die Normlosigkeit ist ein Zustand, in der das Individuum glaubt, dass es innerhalb der in der Gesellschaft geltenden Normen nicht in der Lage ist, seine Ziele zu erreichen. Es sieht sich im Recht, gegen die geltenden Normen zu verstossen (ebd.). Diese Anpassung wird als «abweichendes Verhalten» bezeichnet (Helge, 1995, S. 17). Auf die verschiedenen Anpassungsformen wird in Kapitel 2.5.1 eingegangen.

Isolation ist die Distanzierung des Individuums von den in der Gesellschaft anerkannten Werten und Zielen, indem es diesen einen tieferen Stellenwert zuordnet (Seeman, 1959). In Zusammenhang mit der Isolation wird auch von kultureller Entfremdung gesprochen (Nettler, 1957).

Die fünfte und letzte Dimension, die Selbstentfremdung, beinhaltet verschiedene Aspekte. Kohn (1976) sah in der Selbstentfremdung eine Abwertung des Selbst und ergänzt:

«But self-estrangement implies something more than a negative evaluation of one's own worth; it also implies a sense of being detached from self, of being adrift-purposeless, bored with everything, merely responding to what life has to offer, rather than setting one's own course» (Kohn, 1976, S. 115).

Ein weiterer Aspekt ist der Verlust der intrinsischen Motivation<sup>2</sup> für die Arbeit. Wer nur noch um der Belohnung willen arbeitet, entfremdet sich von sich selbst (Seeman, 1959).

## **2.5 Anomie**

### **2.5.1 Grundlagen**

Die Anomietheorie hat ihren Ursprung in den Arbeiten von Durkheim (1897; 1894). Er sah Anomie als eine Folge der Schwächung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Sozialer Wandel verändert bekannte Strukturen und führt zu Desintegration. Die Menschen in der Gesellschaft reagieren darauf mit einem Verhalten, das von den bislang geltenden Werten und Normen abweicht. Durkheim (1897) erklärte anhand dieser Theorie kriminelles Verhalten und erhöhte Selbstmordraten in Zeiten der Industrialisierung und Einführung von Arbeitsteilung. Merton (1938) hat Durkheims Anomietheorie später weitergedacht. Er postulierte, dass Menschen nach der Erreichung von Zielen streben, die in ihrer Gesellschaft und von ihrer Kultur anerkannt sind. Die Art

---

<sup>2</sup> Zur Bedeutung der intrinsischen Motivation siehe Deci & Ryan (2000a).

und Weise bzw. mit welchen Mitteln diese Ziele zu erreichen sind, sind von der Moral und den Vorschriften der Institution abhängig. Die Gesellschaft verbindet eine Vorstellung darüber, was erlaubt und was verboten ist. Das Individuum innerhalb einer Gesellschaft kann nicht frei wählen, welche Mittel es zur Erreichung seiner Ziele einsetzt. Wenn eine Diskrepanz zwischen den Normen der Institution und den zu erreichenden Zielen besteht, entsteht Anomie. Die vorhandenen, erlaubten Mittel des Individuums reichen nicht aus, um an diesem Ziel teilzuhaben (Merton, 1938). Nach Merton (ebd.) müssen deshalb die Kosten eines den Normen entsprechenden Verhaltens durch Belohnungen kompensiert werden: Status und Rollen müssen so verteilt werden, dass für jede Position innerhalb der Ordnung positive Anreize für Rollenkonformität gegeben sind. Ein abweichendes Verhalten kann daher als ein Symptom der Diskrepanz zwischen kulturell definierten Bestrebungen und gesellschaftlich vorgegebenen Mitteln betrachtet werden. Die Verhaltensweisen und Anpassungsreaktionen auf diesen Zustand unterschieden sich je nachdem, ob Kulturziele und institutionalisierte Mittel akzeptiert, eliminiert oder abgelehnt und durch neue Ziele und Standards ersetzt werden. Die nachfolgenden Kategorien beziehen sich auf die Rollen Anpassungen in bestimmten Situationen, nicht auf die Persönlichkeit des Individuums:

**Tabelle 1**

*Alternative Formen der Anpassung*

	Kulturziele	Institutionalisierte Mittel
Konformität	+	+
Innovation	+	-
Ritualismus	-	+
Rückzug	-	-
Rebellion	±	±

*Anmerkung.* Entspricht der Abbildung von Merton (1938, S. 676). (+) steht für «Akzeptanz», (-) für «Beseitigung» und (±) für «Ablehnung und Ersatz mit neuen Zielen und Normen».

Die Übereinstimmung von Kulturzielen und der erlaubten Mittel ist die am meisten verbreitete Form der Anpassung. Sie stellt die Stabilität der Gesellschaft sicher und sorgt für soziale Ordnung (Merton, 1938).

Bei der Innovation als Anpassungsreaktion werden die Kulturziele akzeptiert, die sozialen Normen hingegen werden nicht verinnerlicht. Unrechtmässige Mittel kommen zur Erreichung des Ziels in Frage.

Von Ritualismus spricht Merton (ebd.) dann, wenn die kulturellen Ziele aufgegeben werden aber gleichwohl unweigerlich an den institutionalisierten Mitteln festgehalten wird.

Ein Individuum reagiert mit einem Rückzugsverhalten, wenn es die Kulturziele sowie die rechtmässigen Mittel hoch bewertet, es aber von eben diesen wirkungsvollen und legitimen Mitteln ausgeschlossen wird. Aufgrund der verinnerlichten Normen ist es nicht in Lage, illegitime Mittel zu Ergreifen. Das Scheitern bei dem Versuch, das Kulturziel mit den rechtmässigen Mitteln zu erreichen, bringt es dazu, sowohl die Kulturziele als auch die Mittel abzulehnen und damit den Konflikt zu beseitigen (Merton, 1938).

Schlussendlich werden in der Rebellion die vorherrschenden Ziele und Mittel abgelehnt und versucht, die soziale Ordnung zu ändern.

In diesen Ausführungen wird die Beziehung zwischen Entfremdung und Anomie deutlich. So werden sowohl «Normlosigkeit» (die Beseitigung institutionalisierter Mittel) als auch «Isolation» (Rückzugsverhalten) als Anpassungsformen beschrieben, die Individuen in einer Situation vornehmen können, in der Ziele und Mittel nicht übereinstimmen. Entfremdet sind jene Menschen, die die vorherrschenden Werte, Rollen und Institutionen ihrer Gesellschaft ablehnen (Kon, 1967, S. 510 zitiert nach Keniston, 1966, S. 13).

### **2.5.2 Anomie und Emotionen**

Es ist zu erwarten, dass Anomie beim Individuum bestimmte Emotionen auslöst. Ten-Houten (2016) entwickelte basierend auf Durkheims Theorie (1897) zwei Modelle, welche auf unterschiedlichen Erfahrungen des Zustands der Normlosigkeit beruht und postulierte, dass diese mit unterschiedlichen Emotionen verbunden sind. Differenziert wird zwischen aktiver, absichtlicher Normlosigkeit und einer passiven, unabsichtlichen Normlosigkeit:

**Tabelle 2***Absichtliche und unabsichtliche Normlosigkeit*

	Absichtliche Normlosigkeit (Aktiv)	Unabsichtliche Normlosigkeit (Passiv)
Entstehungsursache	Entfremdete Menschen mit der Haltung, dass Normen zum Eigennutzen verletzt werden können.	Die Menschen sind unsicher, welche Normen zu befolgen sind. Aufgrund eines sozialen Wandels gerät das bekannte Wertesystem ins Schwanken, es herrscht moralische Unklarheit.
Primäre Emotionen	Wut, Freude, Abscheu	Angst, Traurigkeit, Überraschung
Sekundäre Emotionen	Verachtung, Stolz, Spott	Enttäuschung, Scham, Beunruhigung/Sorge <sup>3</sup>

*Anmerkung.* In Anlehnung an TenHouten (2016, S. 478, Abb. 2).

Die sekundären Emotionen bilden sich aus der Kombination der primären Emotionen. Es ist anzumerken, dass TenHoutens Modelle auf extreme Konsequenzen im Verhalten hinweisen. So wird im ersten Modell die absichtlichen Normlosigkeit in Verbindung mit vorsätzlicher Tötung gebracht und im zweiten Modell die unabsichtliche Normlosigkeit mit nicht vorsätzlicher Tötung und mit Suizid. Im Kontext dieser Arbeit werden diese Emotionen nicht mit solchen extremen Verhaltensweisen in Verbindung gebracht oder Anomie in Verbindung mit diesen Emotionen gar als Indiz dafür angesehen. Vielmehr soll empirisch untersucht werden, welche Emotionen Anomie grundsätzlich beim Individuum auslöst.

Auch Parsons (1966) unterscheidet bezüglich der Tendenzen abweichenden Verhaltens zwischen Aktivität und Passivität. Bei Vorherrschen von Entfremdung bringt er Aktivität mit Mertons (1938) Anpassungsform der Rebellion in Verbindung. Ein Individuum weicht von seiner Rolle ab, ergreift mehr Initiative und verlangt mehr Kontrolle, als grundsätzlich von seiner Rolle erwartet wird. Passivität steht demgegenüber mit dem Rückzug als Anpassungsreaktion in Verbindung. Das Individuum verhält sich passiv, in dem es sich mehr kontrollieren lässt und weniger Initiativen ergreift, als es die Rollenerwartungen verlangen.

---

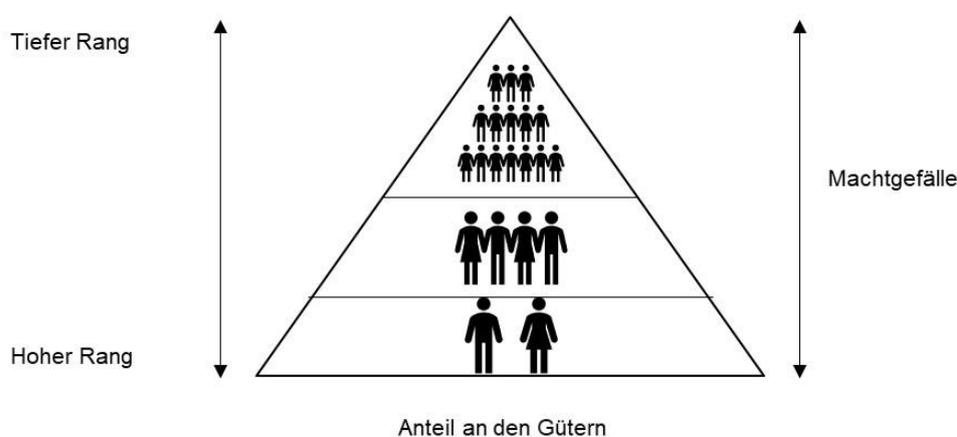
<sup>3</sup> TenHouten (2016, S. 477) verwendet den englischen Begriff «alarm» und definiert diese Emotion als eine Mischung von Überraschung und Angst. Eine sinngemässe Übersetzung ist möglicherweise nicht gegeben.

### 2.5.3 Statusinkonsistenz als Treiber für Anomie

Aus der Theorie der Statusinkonsistenz geht hervor, dass Erwartungskongruenz, d.h. die Übereinstimmung von Investition und Belohnung, mit einer gerechten Verteilung in Verbindung steht. Gerechte Verteilung bedeutet, dass die Belohnungen und Kosten im Verhältnis zum Status stehen. Wenn etwas als gerecht oder ungerecht empfunden wird, setzt das voraus, dass zuvor eine Bewertung stattgefunden hat. Heintz (1982) hat das Problem der Verteilung und der Bewertung untersucht.

#### Abbildung 1

*Die ungleiche Verteilung von Gütern*



*Anmerkung.* Eigene Darstellung, basierend auf den Ausführungen von Heintz (1982, S. 19 ff.) zu den pyramidenförmigen Verteilungen.

Die Abbildung zeigt auf, dass nur wenige Menschen an einem hohen Anteil der Güter<sup>4</sup> teilhaben, während die Mehrheit an einem viel kleineren Anteil der Güter teilhat. Dies wird mit dem Machtverhältnis erklärt. Die Menschen im unteren Teil der Pyramide haben mehr Macht inne, was ihnen eine höhere Steuerungswirkung verleiht. Nach Heintz (ebd.) werden Macht und Verteilung sowohl vom Individuum als auch von der Gesellschaft bewertet. Die Bewertung der Gesellschaft beruht darauf, dass Normen innerhalb der Gesellschaft bestimmen, welche Handlungen belohnt werden, welche Werte mit ihnen verknüpft sind und wer Zugang zu ihnen bekommt. Sterbling (2020) veranschaulicht dies mit folgendem Beispiel: Damit der Wohlstand und die Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft nachhaltig gesichert wird, müssen soziale Positionen mit hohen Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen mit besonderen Belohnungen verbunden sein. Das Individuum nimmt eine subjektive Bewertung der Verteilung und der Macht vor. Diese stimmt nicht zwangsläufig mit der Bewertung der

<sup>4</sup> Immaterielle Güter wie z.B. Bildung sind hier gleichermassen gemeint.

Gesellschaft überein (Heintz, 1982). Es bestehen strukturelle Spannungen in Form eines «Legitimitätsdefizits» bei Inhabern von hohen Rängen und einer «Rangspannung» bei Inhabern von tiefen Rängen. Ein Mangel an Legitimität bedeutet, dass gewisse mit der sozialen Position verbundenen Werte nicht akzeptiert oder zu wenig anerkannt sind. Rangspannungen entstehen aufgrund der geringeren Teilhabe und den erschwerten oder gar verwehrtten Zugängen zu den gesellschaftlich anerkannten Werten (Heintz, 1982). In diesem Sinne sind Statusinkonsistenzen als Treiber von Anomie zu verstehen.

## **2.6 Entgrenzung**

Die Welt ist voller symbolischer und sozialer Grenzen. Symbolische Grenzen dienen den Menschen dazu, Kategorien zu bilden, um etwas einordnen zu können (Mijic & Parzer, 2017). Diese Kategorien sind zunächst frei von einer Bewertung, wie bspw. die Verteilung von Funktionen in einem Unternehmen (Gottschall & Voss, 2003). Symbolische Grenzen sind wichtig für Menschen, um sich in der Welt zurecht zu finden, Dinge zu ordnen, zu interpretieren und ihre Handlungen zu strukturieren (Kroneberg, 2014). Sobald symbolische Grenzen mit einer Bewertung einhergehen und diese in der Gesellschaft weitgehend akzeptiert sind, werden sie zu sozialen Grenzen mit einschränkendem Charakter (Lamont & Molnár, 2002). Soziale Grenzen werden sichtbar, wenn in der Gesellschaft nicht alle Menschen den gleichen Zugang zu anerkannten Zielen haben und sowohl materielle als auch immaterielle Güter ungleich verteilt sind (ebd., 2002). Grenzen sind jedoch nicht nur auf der Makroebene zu betrachten. Die nachfolgenden Ausführungen widmen sich den Grenzen im Zusammenhang mit der Arbeit und den betroffenen Individuen. Der Fokus liegt dabei auf dem sozialen Wandel, der diese Grenzen aufzulösen vermag – den Prozess der Entgrenzung.

### **2.6.1 Entgrenzung in der Arbeit**

Grenzziehungen können auch als Bildung von Strukturen angesehen werden. Strukturen schränken die Handlungsmöglichkeiten des Einzelnen ein und ermöglichen dadurch erst das Handeln (Giddens, 1988). In der Arbeitswelt begegnen wir Grenzen bzw. Trennungen z.B. in Form von Rollenidentitäten, Arbeitsteilung und Funktionen in der betrieblichen Organisation (Gottschall & Voss, 2003). Trennungen sind eine unabdingbare Voraussetzung für eine Spezialisierung (ebd., 2003). In Unternehmen hat Spezialisierung zum Ziel, Arbeitsprozesse zu optimieren, sie effektiver und effizienter zu machen.

Die technologische Entwicklung einerseits und gesellschaftliche Trends andererseits führen dazu, dass sich bekannte Strukturen verändern oder gar auflösen. So bedeutet Entgrenzung in diesem Zusammenhang das Verschwinden eben dieser Grenzen (Rump & Eilers, 2017). Durch die digitale Transformation befindet sich die Arbeitswelt in diesem Prozess – es entstehen neue Arbeitsformen, die Strukturen des Arbeitsplatzes verändern sich gleichermassen wie berufliche Anforderungen und Qualifikationen und nicht zuletzt werden Hierarchien tendenziell abgebaut (Gottschall & Voss, 2003; Rump & Eilers, 2017). Der Trend in Richtung Individualisierung zeigt sich auch in den Gestaltungswünschen der Arbeit, sei es in zeitlichen, räumlichen oder anderen Dimensionen (Rump & Eilers, 2017).

Wie eingangs dieses Kapitels erwähnt wurde, sind für das Handeln begrenzende Strukturen erforderlich. Nach Gottschall und Voss (2003) sind nach deren Auflösung die Bildung von neuen Strukturen erforderlich, um sie wieder in die Gesellschaft oder Organisation einzugliedern. Positive Aspekte solcher Öffnungen sind die neugewonnene Freiheit und Flexibilität: Es entstehen neue Handlungsspielräume. Die neuen Handlungsmöglichkeiten sind jedoch mit steigenden Anforderungen verbunden. Eine Orientierung an Bekanntem ist nicht möglich, die Betroffenen müssen eigenverantwortlich, selbstorganisiert und situativ ihre Handlungen neu strukturieren, sowie Funktionen und Kompetenzen neu aufteilen (ebd., 2003). Entgrenzung wird in diesem Zusammenhang auch als «...die Freisetzung der Arbeitskräfte aus institutionellen und normativen Begrenzungen ihrer Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft» definiert (Kratzer & Sauer, 2005, S. 8).

Eine Ausprägung der Entgrenzung ist nach Rump & Eilers (2017) das Verschwimmen der Grenzen zwischen den Rollen innerhalb eines Unternehmens. Z.B. werden im Sinne einer Abflachung der Hierarchien Verantwortung und Entscheidungskompetenzen delegiert, was den Mitarbeitern einerseits mehr Handlungsspielraum ermöglicht, ihnen aber auch mehr Leistung abverlangt. Die Gefahren hierbei sind eine Überforderung von Mitarbeitenden, wenn sie nicht über die erforderlichen Ressourcen verfügen. Der Mitarbeitende würden sich in diesem Fall in einem Rollen-Situations-Konflikt wiederfinden (vgl. Kapitel 2.2).

In Bezug auf die Rollen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass sich die Rolle selbst, ihre Ziele und ihre Mittel zur Erreichung dieser Ziele im Zuge der digitalen Transformation anpassen.

## 2.6.2 Entgrenzung von Arbeit und Leben

Ein weiteres Phänomen des technologischen Wandels ist die zunehmende Vermischung des Arbeits- und Privatlebens. Nicht bei der Arbeit sein im Sinne von nicht vor Ort am Sitz des Unternehmens zu sein, ist nicht mehr gleich Freizeit. Eine räumliche und zeitliche Entgrenzung entsteht durch die Verwendung von mobilen digitalen Geräten (Carstensen, 2017), wie z.B. das Arbeiten in den eigenen vier Wänden mit flexiblen Arbeitszeiten, dem geschäftlichen E-Mail-Account auf dem privaten Smartphone oder Vor- und Nachbereiten von Arbeiten am Laptop während der Zugfahrt. Je flexibler Beschäftigte ihre Arbeit selbst organisieren können, desto mehr verschwinden die Grenzen zwischen Arbeit und Leben (Gottschall & Voss, 2003). Gleichzeitig gibt es auch vermehrt Massnahmen in den Unternehmen, um die «Work-Life-Balance» der Mitarbeitenden zu fördern (ebd., S. 20). Bisher Privates wird dadurch ebenfalls in den Arbeitsbereich eingebracht.

Die Entgrenzung von Arbeit und Leben erfordert von den Betroffenen, die Strukturierungsleistungen selbst zu erbringen, was mit höheren Anforderungen an die Selbststeuerungsfähigkeit einhergeht (Hardering, 2021; Kratzer & Sauer, 2005). Die Restrukturierung und Ausbalancierung muss im Alltag aktiv erfolgen (Gottschall & Voss, 2003). Beschäftigte müssen ihre Arbeit, ihre Familie, ihre Hobbies und private Verpflichtungen selbständig voneinander abgrenzen. Das bedeutet gleichzeitig, dass sie immer wieder neu priorisieren bzw. entscheiden müssen, was wichtiger ist (Hardering, 2021).

Damit ist auch eine Gefahr der Überforderung verbunden. Hardering (2021) weist auf das Gefühl hin, ständig erreichbar und verfügbar sein zu müssen. Die Unfähigkeit, sich mental von der Arbeit abzugrenzen, hat einen Einfluss auf die psychische wie auch physische Gesundheit (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). In Berufen, in denen die Beschäftigten über eine umfassende Bildung verfügen, kann die Entgrenzung auch zu einem selbstschädigenden Verhalten führen. Die Betroffenen wissen, dass ihr Verhalten nicht gut für sie ist, aber das Erreichen beruflicher Ziele hat einen höheren Stellenwert als die eigene Gesundheit (Krause et al., 2012).

Dem Prozess der Entgrenzung sind jedoch auch positive Aspekte zuzuschreiben. Nach Voss (1998) ermöglichen entgrenzte Arbeitsstrukturen eine neue Sinnbildung für die Beschäftigten. Sie eröffnen eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich selbst neue Ziele zu setzen und sich mit der Arbeit sinnhaft zu identifizieren.

## 2.7 Sinn in der Arbeit

### 2.7.1 Das subjektive Sinnerleben

Die Arbeit ist für unsere Gesellschaft und in unserem Leben von besonderer Bedeutung. Jede:r hat ihre/seine eigenen Ziele, persönlichen Werte und Erwartungen. Die Arbeit ist etwas, womit wir uns identifizieren und in der wir uns selbst verwirklichen. Sie wird dann als sinnvoll erlebt, wenn die eigenen Werte mit denjenigen der Arbeit und den ausgeübten Tätigkeiten übereinstimmen (Hardering, 2015). Beschäftigte können erst dann wirksam werden und ihre Arbeit bewältigen. Arbeit hat einen Einfluss darauf, wer wir sind und wie wir uns selbst sehen (Roessler, 2012). Damit wird Sinnerleben gleichzeitig zum Erleben der persönlichen Identität (Badura, 2018).

Seiner Arbeit einen individuellen Sinn zuzuschreiben setzt eine kognitive Bewertung voraus (Badura, 2018; Hardering, 2015). Dabei geht es laut Hardering (2015, S. 401) u.a. um «...die Fähigkeit der Beschäftigten, sich die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit zu vergegenwärtigen.». Was die Arbeit von einem fordert, wie sie belastet und welche persönlichen Ressourcen sie bindet wird der Persönlichkeit gegenübergestellt und bewertet. Wird sie als sinnvoll bewertet, fördert dies bei den Beschäftigten die intrinsische Motivation (Höge & Schnell, 2012). Im vorangehenden Kapitel wurde im Zusammenhang mit entgrenzten Arbeitsstrukturen die Chance auf neue Sinnbildungen angesprochen. Mit Hilfe von kognitiven Strategien sind Beschäftigte in der Lage, ihre Arbeit neu zu bewerten. Sie können die Arbeit so umdeuten, dass sie besser mit den persönlichen Werten übereinstimmt (Hardering, 2015).

Hardering (2017b) hat in ihrer Untersuchung zum Sinnerleben drei Dimensionen benannt, die als Ursprung für die Erfahrung von sinnvoller Arbeit angesehen werden können. Die erste bezieht sich auf das Ergebnis der Arbeit und welchen Nutzen die Beschäftigten daraus ziehen können. Hardering (2017b, S. 47) fasste dies zusammen als «in der Arbeit gut und wirksam sein». Die Arbeitskraft erlebt die Arbeit als sinnvoll, wenn sie ihre persönlichen Ziele in der Arbeit erfüllen kann, ein qualitativ gutes Ergebnis erreicht und damit ihre Leistung als Beitrag zu diesem Ergebnis positiv bewertet. Diese positive Bewertung geht mit entsprechenden Gefühlen einher: Die oder der Beschäftigte ist stolz auf sich und erlebt sich selbst als wirksam.

Die zweite Dimension des Sinnerlebens ist der Beitrag, den die Arbeitskraft mit ihrer Arbeit für die Erreichung eines höheren Ziels in der Gesellschaft leistet. Wenn die eigene Arbeit jene Werte umsetzt, die anerkannt sind, und damit zu einer Verbesserung eines gesellschaftlichen Zustands beiträgt, wird sie ebenfalls als sinnvoll erlebt.

Der Wunsch nach Anerkennung zeigt sich in der letzten Dimension. Das Erfahren von Anerkennung bestätigt den Beschäftigten, dass ihre Arbeit nicht nur einen Nutzen für sie selbst, sondern auch für andere mit sich bringt. Das ist ein wichtiger Teil des Sinnerlebens. Durch Anerkennung wird sichtbar, welchen Wert die geleistete Arbeit für das Umfeld hat.

Die Ausführungen über das Sinnerleben werfen die Frage auf, wann die eigene Arbeit als sinnlos erlebt wird und welche Phänomene damit einhergehen. Wird in der Literatur nach dem Gegenstück zu Sinn und Sinnerleben gesucht, finden sich übereinstimmende Antworten: Entfremdung. In Kapitel 2.4 wurde hergeleitet, dass Entfremdung u. a. mit Machtlosigkeit, Sinnlosigkeit, einer Abwertung des Selbst und mit dem Verlust der intrinsischen Motivation für die Arbeit charakterisiert wird. Wenn davon ausgegangen wird, dass die Arbeit einen grossen Einfluss auf unsere Identität hat, wird umso klarer, warum sinnlose Arbeit zu einer Selbstentfremdung führt. Je weniger sich der Beschäftigte mit seiner Arbeit identifizieren kann und je weniger er sich selber verwirklichen kann, desto grösser ist die Entfremdung (Roessler, 2012).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Diskrepanzen zwischen dem erwarteten Sinnerleben und dem realen Sinnerleben eine Entfremdung bedeuten. Auf der strukturellen Seite bedeutet dies, dass Konflikte und Spannungen auf Sinnlosigkeit hinweisen (Hardering, 2015).

### **2.7.2 Sinnerleben und digitale Arbeit**

Nach Hardering (2021) ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung an sich keinen Einfluss auf das Sinnerleben der Beschäftigten hat. Diese Aussage wird insbesondere nach den Ausführungen im Kapitel 2.6.1 dieser Arbeit nachvollziehbar. Die technologische Entwicklung führt dazu, dass sich die Strukturen verändern oder auflösen. Diese Entgrenzung fordert von den Betroffenen, dass sie die Strukturierungsleistungen selbst erbringen. Es sind demnach die Handlungsmöglichkeiten oder die Handlungseinschränkungen in diesen Situationen, die das Sinnerleben beeinflussen. Bailey et. al (2017) halten fest, dass Sinnerleben durch die ausführenden Tätigkeiten, die innehabende Rolle und die Organisation im Unternehmen entsteht. Für die nachfolgende Untersuchung liegt der Fokus deshalb darauf, welche Rollenkonflikte und Statusinkonsistenzen im Prozess des digitalen Wandels dazu führen, dass Gefühle von Entfremdung und anomische Spannungen entstehen.

## 2.8 Forschungsfragen

Shantz et. al (2014) untersuchten mittels Strukturgleichungsmodell die Daten von 227 Angestellten eines Produktionsunternehmens in Grossbritannien und konnten bestätigen, dass u.a. die Steuerungswirkung in der Arbeit, das Sinnerleben und die Übereinstimmung der Fähigkeiten einer Person mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes mit der Entfremdung zusammenhängen. Stein et. al (2019) führten eine qualitative Inhaltsanalyse von 31 Interviews und insgesamt 26 Teilnehmenden durch und fanden, dass die Arbeit mit digitalen Technologien für ein positives Sinnerleben sorgt, wenn die Beschäftigten damit ihre eigenen Handlungsspielräume vergrössern können. Diese Befunde werfen die Frage auf, inwiefern Beschäftigte mit digitaler Arbeit tatsächlich einen Gewinn an Autonomie verbinden und wie es ihnen bisher gelungen ist, im Zuge des technologischen Wandels ihre Arbeit sinnhaft zu bewerten. Diese Überlegungen werden in der ersten Teilfrage zusammengefasst:

### 1. «In welchem Ausmass führt digitale Arbeit zu Entfremdung bei Beschäftigten?»

Mit Blick auf die Entgrenzung von Arbeit und Leben ist unklar, wie sich das Vermischen von Privat- und Berufsleben auf das Sinnerleben auswirkt. Wendsche und Lohmann-Haislah (2017) führten eine Meta-Analyse von 91 unabhängigen Stichproben und total 38'124 Teilnehmenden durch und kamen zum Ergebnis, dass die Unfähigkeit der Beschäftigten, sich von der Arbeit loszulösen, negativ mit dem körperlichen und psychischen Wohlbefinden zusammenhängt. Hardering (2021) stellte die Frage, inwiefern sich ein Autonomiegewinn über einen damit verbundenen Leistungsdruck negativ auf das Sinnerleben auswirkt. Im Zusammenhang mit den gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten, Strukturierungsleistungen selbst zu erbringen, lautet die zweite Teilfrage daher:

### 2. «In welchem Ausmass führt eine Entgrenzung der Arbeit im Kontext des digitalen Wandels zu einer grösseren Entfremdung?»

Die Untersuchung einer Stichprobe von 284 Personen ergab, dass Beschäftigte in einer leitenden Position eher von einer beruflichen Sinnerfüllung berichten als Beschäftigte in nicht-leitender Position (Badura, 2018). Erstere können sich in der Berufstätigkeit eher verwirklichen als Zweitere. Das bedeutet auch, dass sich Beschäftigte in nicht-leitender Stellung weniger über ihren Beruf definieren können als Personen in leitender Stellung. Im Zusammenhang mit der Statusinkonsistenz kam Horning (1977) zum Ergebnis, dass die Auswirkungen der verschiedenen Arten von

Statusinkonsistenz von der Position in der beruflichen Hierarchie abhängig sind. Die Unterschiede im Sinnerleben bei unterschiedlichen beruflichen Positionen werden als dritte Teilfrage behandelt:

**3. «In welchem Ausmass gibt es Unterschiede im Sinnerleben bei unterschiedlicher Position der Beschäftigten im Unternehmen?»**

Oliva et al. (1986) untersuchten die Zusammenhänge zwischen der Statusinkonsistenz, dem Haschisch-Konsum und der Einstellung für oder gegen Jugenddemonstrationen. Sie konnten belegen, dass bei Personen mit Statusinkonsistenz – insbesondere bei der Kombination von hoher Bildung und tiefem Einkommen – eine signifikante Korrelation mit dem Konsum von Haschisch und der Einstellung für Jugenddemonstrationen besteht. Lenski (1956) untersuchte Daten von 579 Personen, die interviewt wurden zu ihren Beziehungen zu Freunden, Nachbarn und Arbeitskollegen, wie häufig sie mit diesen interagierten und welchen gemeinschaftlichen Gruppen sie angehörten. Seine Befunde deuten darauf hin, dass sich Personen mit inkonsistentem Status eher sozial isolieren als Personen mit konsistentem Status. Fischer (2002) konnte mittels Regressionsanalyse die Hypothese bestätigen, dass Individuen mit tiefer Position auf einer Statuslinie in grössere Masse anomisch sind als diejenigen mit einer höheren Position. Eine andere seiner Hypothesen, dass Statusinkonsistenzen in anomische Spannungen transformiert werden, wurde jedoch nicht bestätigt (ebd., 2002). Im Zusammenhang mit digitaler Arbeit soll deshalb der Frage nachgegangen werden, welche Statusinkonsistenzen zu einem anomischen Verhalten bei Beschäftigten führen:

**4. «In welchem Ausmass führt Statusinkonsistenz im Kontext digitaler Arbeit zu Entfremdung und Anomie?»**

Nach TenHoutens Modellen (2016) sind Zustände von Anomie mit der Erfahrung von bestimmten Emotionen verbunden. Empirisch untersucht wurde dies jedoch nicht. Oliva (2019) berichtet, dass durch Statusinkonsistenz ausgelöste Spannungen zu psychosomatischen Erkrankungen führen können, wenn die damit einhergehenden Emotionen wie bspw. Ärger, Angst und Traurigkeit unterdrückt werden. Eine Antwort soll deshalb auf die fünfte und letzte Teilfrage gefunden werden:

**5. «In welchem Ausmass zeigen sich bei Anomie Unterschiede zur Häufigkeit des Auftretens von bestimmten Emotionen der Beschäftigten?»**

## 2.9 Hypothesen

An dieser Stelle werden im Besonderen nochmals die Annahmen hervorgehoben, dass Statusinkonsistenz eine Voraussetzung für Entfremdung ist (Clark, 1959) und dass eine hohe Machtlosigkeit mit hoher Anomie einhergeht (Seeman, 1967).

Es werden verschiedene Arten von Inkonsistenzen angenommen. Die Intensität des Arbeitsrhythmus sowie das Berufsprestige stellen die erwartungsauslösenden Status dar (Investition). Die Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge sowie die Zufriedenheit mit dem Einkommen stellen die erwartungseinlösenden Status (Belohnung) dar. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden auf der Grundlage der Literaturanalyse nachfolgende Hypothesen zum Sinnerleben im Kontext digitaler Arbeit aufgestellt.

H1 Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben.

H2 Je grösser die Intensität des Arbeitsrhythmus und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen, desto grösser sind Entfremdung und Anomie.

H3 Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge, desto grösser sind Entfremdung und Anomie.

H4 Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen, desto grösser sind Entfremdung und Anomie.

H5 Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Entfremdung.

H6 Es gibt einen moderierenden Effekt der Entgrenzung auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung.

H7 Es gibt einen moderierenden Effekt der Statusinkonsistenz auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung.

H8 Je höher die berufliche Stellung des Beschäftigten ist, desto geringer ist die Entfremdung.

H9 Je grösser die Anomie, desto häufiger treten die Emotionen Ärger, Traurigkeit und Sorge auf.

H10 Je grösser die Anomie, desto seltener tritt die Emotion Freude auf.

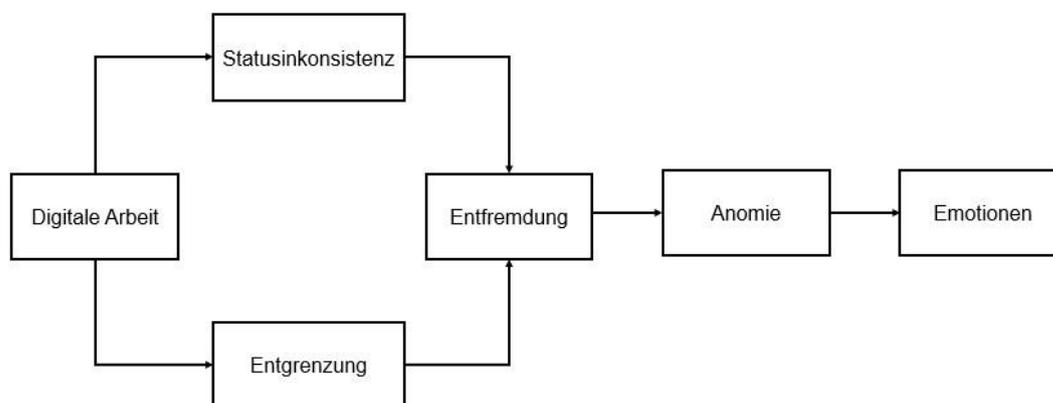
### 3 Methodik

#### 3.1 Forschungsdesign und Daten

Um die Auswirkungen von digitaler Arbeit auf das Sinnerleben von Beschäftigten zu untersuchen, wird eine quantitative Forschung durchgeführt. Ausgehend von den Ergebnissen der Literaturrecherche wurden verschiedene Modelle erarbeitet. Abbildung 2 zeigt das Gesamtmodell. Statusinkonsistenz und Entgrenzung stellen zwei unterschiedliche Arten von strukturellen Spannungen dar, welche das Sinnerleben bzw. die Entfremdung beeinflussen und in Anomie und Emotionen transformiert werden.

**Abbildung 2**

*Gesamtmodell*

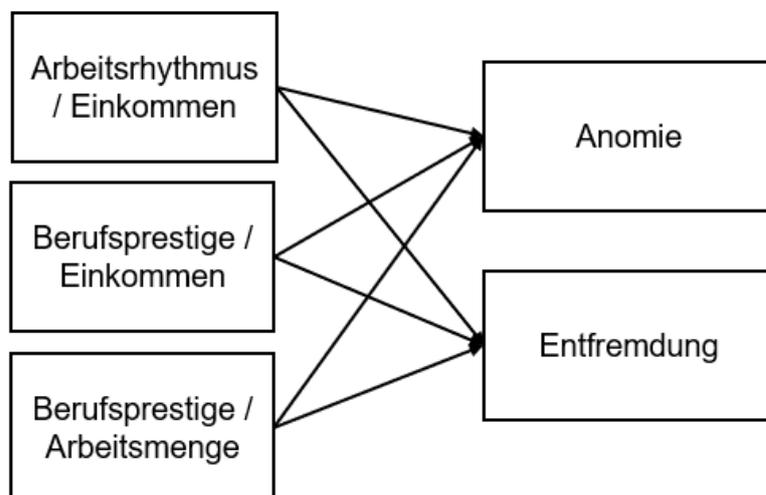


*Anmerkung.* Eigene Darstellung.

Weitere Modelle wurden für die Überprüfung der verschiedenen Arten von Statusinkonsistenz entwickelt. Dabei werden die Auswirkungen von Inkonsistenzen zwischen zwei Statusdimensionen auf die Anomie und die Entfremdung untersucht. Die Modelle sind in Abbildung 3 zu sehen.

### Abbildung 3

Modelle zur Untersuchung von Inkonsistenz zwischen den Statusdimensionen und den Einfluss auf Entfremdung und Anomie

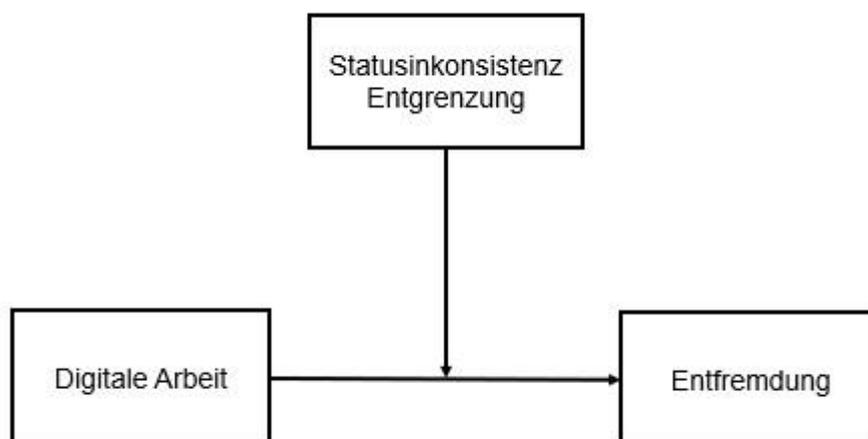


Anmerkung. Modell zur Überprüfung der Hypothesen H2 bis H4. Eigene Darstellung.

Zur Überprüfung des Einflusses von digitaler Arbeit auf die Entfremdung wurde ein Modell gewählt, welches Statusinkonsistenz und Entgrenzung als Moderator-Variablen berücksichtigt (Abbildung 4). Damit soll die Frage beantwortet werden, unter welchen Bedingungen und Umständen digitale Arbeit zu Entfremdung führt. Dieses Modell wird einmal ohne Berücksichtigung der Position im Unternehmen überprüft und einmal mit Berücksichtigung der Position im Unternehmen.

### Abbildung 4

Modell zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung



Anmerkung. Eigene Darstellung.

Alle Modelle werden mit einer Sekundäranalyse von Daten des Schweizer Haushalt-Panels (Datensatz 2018, Welle 20) untersucht. Das Schweizer Haushalt-Panel (SHP) ist ein unbefristetes Panel, bei dem jährlich dieselben Personen mittels standardisierter Fragebogen zu diversen sozialwissenschaftlichen Themen befragt werden (Voorpostel et al., 2021). Das SHP umfasst derzeit drei Zufallsstichproben, welche alle vom Bundesamt für Statistik (BfS) gezogen wurden. Die drei Stichproben unterscheiden sich dadurch, in welchem Jahr die Personen erstmals an der Befragung teilgenommen haben (ebd., 2021).

### 3.2 Stichprobe

Der Stichprobenrahmen der SHP-Umfrage des Jahres 2018 umfasst alle in der Schweiz in Privathaushalten lebenden Personen ab 14 Jahren. Personen, die in Altersheimen, Heimen, Kollektivhaushalten oder im Gefängnis leben, sind nicht Teil der Grundgesamtheit.

Untersuchungseinheit bildet eine Gruppe von Beschäftigten, die stärker von digitaler Arbeit betroffen ist sowie eine Kontrollgruppe, deren Arbeit weniger stark digitalisiert ist. Ursprünglich sollten die beiden Gruppen mithilfe der International Standard Classification of Occupations (ISCO) Kodierung gebildet werden. Die Berufe der Beschäftigten wären einer Branche zugeordnet und anschliessend der Digitalisierungsindex der jeweiligen Branche betrachtet worden. Je nachdem, ob die jeweilige Branche über- oder unterdurchschnittlich digitalisiert ist, wäre die/der Beschäftigte einer Gruppe zugeteilt worden. Da jedoch mit der dreistelligen ISCO-Kodierung nur 73 gültige Fälle vorhanden waren, wurde dieser Ansatz verworfen. Nach Hoose (2018) umfasst digitale Arbeit im weitesten Sinne all jene Tätigkeiten, welche Erwerbstätige mithilfe eines Computers verrichten. Aus diesem Grund wird die Untersuchung ausgehend von der dichotomen Variable «Aktuelle Haupttätigkeit: Benützung eines Computers»<sup>5</sup> durchgeführt.

Die Fälle des Datensatzes wurden gefiltert, so dass nur diejenigen betrachtet werden, deren Arbeitsstatus «berufstätig» lautet. Dies entspricht einer Stichprobengrösse von  $n = 6'083$ . Die Altersverteilung liegt zwischen 14 und 89 Jahren, das Durchschnittsalter liegt bei 44.7 Jahren. Bei der Einteilung in digitale bzw. nicht-digitale Arbeit entfallen  $n = 1'105$  auf die Gruppe «Arbeit ohne Computer» und  $n = 4'969$  auf die Gruppe «Arbeit mit Computer». 9 Fälle wurden ausgeschlossen, weil entweder keine Antwort

---

<sup>5</sup> Variable P18W607 «CMJ: using a computer». Die Variable wurde umcodiert in Nein = 0 und Ja = 1.

vorhanden ist oder die Antwort «weiss nicht» lautet. Insgesamt sind es demnach  $n = 6'074$  Fälle.

**Tabelle 3**

*Zusammensetzung der Stichprobe*

	<b>Digitale Arbeit</b> (Arbeit mit Computer)	<b>Nicht-digitale Arbeit</b> (Arbeit ohne Computer)
Frauen (in %)	2528 (50.9%)	603 (54.5%)
Männer (in %)	2441 (49.1%)	502 (45.5%)
<b>Gesamt</b>	<b>4969</b>	<b>1105</b>

*Anmerkung.* Eigene Darstellung.

Aufgrund der Zufallsstichprobe vom BfS und unter Berücksichtigung der Stichprobengrösse wird angenommen, dass von dieser auf die Grundgesamtheit, d.h. in der Schweiz wohnhafte Erwerbstätige, geschlossen werden kann.

### 3.3 Operationalisierung

Tabelle 3 zeigt auf, mit welchen Items des SHP-Fragebogens die sieben Dimensionen «Digitale Arbeit», «Position im Unternehmen», «Statusinkonsistenz», «Entgrenzung», «Entfremdung», «Anomie» und «Emotionen» gemessen werden.

Wie eingangs Kapitel 2.9 erwähnt wurde, wird der Status durch das Berufsprestige, dem Arbeitsrhythmus sowie durch die Zufriedenheit mit dem Einkommen und der Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge definiert. Einem neueren Ansatz nach Kerschke-Ries (1990) folgend wird demnach – mit Ausnahme des Berufsprestige als objektive Dimension – eine subjektive empfundene Statusinkonsistenz berücksichtigt. Subjektiv empfundene Missverhältnisse können möglicherweise ähnliche Folgen haben wie eine objektive bestehende Inkonsistenz.

In Anlehnung an Görs et al. (2019, S. 8) werden für die Entgrenzung diejenigen Items aus dem Fragebogen verwendet, die auf die Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben abzielen. In Anlehnung an Kohn (1976, S. 116) werden für die Operationalisierung der Entfremdung die Subskalen Machtlosigkeit (hier: «Kontrollgefühl») und Selbstentfremdung (hier: «Selbstwahrnehmung») mit jeweils sechs Items verwendet.

Für die Anomie wurde die bereits bestehende Skala des SHP mit sieben Items übernommen. Für die Emotionen werden Items verwendet, die nach der Häufigkeit des Erlebens von bestimmten Emotionen fragen.

**Tabelle 4**

*Operationalisierung der Hypothesen*

<b>Skala</b>	<b>Items</b>
<b>Digitale Arbeit</b>	CMJ <sup>6</sup> : Using a computer:  a. <i>Do you personally use a computer in your job?</i>
<b>Position im Unternehmen</b>	CMJ: Position: Management, supervision:  a. <i>Do you hold a position in management, supervision or production?</i>
<b>Status-inkonsistenz</b>	Treiman prestige scale 1 for main job  CMJ: Satisfaction:  <i>On a scale from 0 "not at all satisfied" to 10 "completely satisfied" can you indicate your degree of satisfaction for each of the following points?</i>  a. <i>Income</i> b. <i>Amount of work</i>
	CMJ: Rhythm of work: intensity  a. <i>Do you have to work fast, if 0 means "never" and 10 means "all the time?"</i>
<b>Entgrenzung</b>	Interference work ↔ private activities/family obligations  a. <i>How strongly does your work interfere with your private activities and family obligations, more than you would want this to be, if 0 means "not at all" and 10 "very strongly"?</i>
	How difficult to disconnect from work  a. <i>How difficult do you find it to disconnect from work when the work day is over, if 0 means "not difficult at all" and 10 means "extremely difficult"?</i>
<b>Kontrollvariable</b>	CMJ: Part time or full time  a. <i>Did you work in your last main job part-time or 100%</i>

<sup>6</sup> CMJ = «Current Main Job» (Aktuelle Haupttätigkeit)

	CMJ: Work at home
	a. <i>Do you sometimes work at home?</i>
<b>Entfremdung</b>	Sense of control:
	a. <i>I can do just about anything I really set my mind to</i>
	b. <i>When I really want to do something, I usually find a way to succeed at it</i>
	c. <i>Whether or not I am able to get what I want is in my own hands</i>
	d. <i>What happens to me in the future mostly depends on me</i>
	e. <i>Other people determine most of what I can and cannot do</i>
	f. <i>I sometimes feel I am being pushed around in my life</i>
	Self-Perception:
	a. <i>Often it is not worth to make plans, because too much is unpredictable</i>
	b. <i>I feel like I have little influence on the events of my life</i>
	c. <i>I am easily overcome unexpected problems</i>
	d. <i>In general, I have no difficulty choosing between two possibilities</i>
	e. <i>Sometimes I feel useless</i>
	f. <i>Finally, I am rather pleased with myself</i>
Kontrollvariable	CMJ: Job with participation in decision making
	a. <i>Within the responsibilities of your job, do you take part in decision making, or provide advice on the management of the company?</i>
<b>Anomie</b>	a. <i>With everything so uncertain these days, it almost seems as though anything could happen</i>
	b. <i>What is lacking in the world today is the old kind of friendship that lasted for a lifetime.</i>
	c. <i>With everything in such a state of disorder, it's hard for a person to know where he stands from one day to the next.</i>
	d. <i>Everything changes so quickly these days that I often have trouble deciding which are the right rules to follow.</i>
	e. <i>I often feel that many things that our parents stood for are just going to ruin before our very eyes.</i>
	f. <i>The trouble with the world today is that most people really don't believe in anything</i>
	g. <i>People were better off in the old days when everyone knew just how he was expected to act.</i>
<b>Emotionen</b>	How frequently do you generally experience the following emotions, if 0 means "never" and 10 "always"?
	a. <i>Joy</i>
	b. <i>Anger</i>
	c. <i>Sadness</i>
	d. <i>Worry</i>

*Anmerkung.* Items aus dem individuellen Fragebogen der SHP-Umfrage, Welle 20 (2018).

### 3.4 Angewandte statistische Methoden

Die Daten werden mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS in der Version 28.0.1.1 analysiert. Die Auswertung der Daten sowie die Beschreibung der Stichprobe erfolgt mittels deskriptiver Statistik. Um mehrere Variablen zusammenzufassen, wird die Methode der Hauptkomponentenanalyse angewandt. Die neuen Variablen werden mittels Regression berechnet. Damit definiert jede der Variablen mit ihrem Gewicht die neue Variable und es gibt keine Verzerrungen. Für das Konstrukt der Statusinkonsistenz werden die Variablen kreuztabelliert. Allen et al. (2019) folgend wird die Verteilung mit dem Chi-Quadrat Test ( $\chi^2$ ) geprüft, für die Korrelation wird Kendalls tau-b ( $\tau$ ) berechnet. Mit Hilfe des SPSS-Syntax werden die Variablen für die Inkonsistenz neu gebildet bzw. umcodiert. Die Überprüfung aller Hypothesen erfolgt mit der Methode der linearen Regression. Für die erklärte Varianz wird stets das korrigierte R-Quadrat ( $R^2$ ) betrachtet. Nach Cohen (1988) wird ein  $R^2$  von .02 als schwache, .13 als moderate und .26 als starke Varianzaufklärung interpretiert. Die kausale Beziehung wird mit dem Regressionskoeffizienten Beta ( $\beta$ ) angegeben. Die Signifikanz wird mit dem T-Test für die einzelnen Regressoren bestimmt, wobei wie üblich ein Wert von  $p < .05$  als signifikant bezeichnet wird. Das Gesamtmodell bzw. Pfadmodell (Abbildung 2. S.22) wird abschliessend mittels linearer Regression nach der Methode Rückwärts gerechnet.

### 3.5 Datenaufbereitung und Voralysen

Im Rahmen der Datenaufbereitung wurden, wo notwendig, die Variablen umcodiert, so dass die Summe der Items für dieselbe Ausprägung gleich hoch bzw. gleich tief ist. Anschliessend wurden die Variablen auf Normalverteilung überprüft. Hierzu ist der Shapiro-Wilk-Test der bevorzugte Test, weil er am aussagekräftigsten ist (Razali & Wah, 2011). Allerdings gibt das Statistikprogramm SPSS in gewissen Fällen nur den Kolmogorov-Smirnov (KS) Test mit der Signifikanzkorrektur nach Lilliefors aus. Nach Steinskog et. al (2007) ist dies zwar die bessere Alternative als der KS-Test allein, allerdings immer noch weniger aussagekräftig als der Shapiro-Wilk-Test. In diesen Fällen wurde die Ausgabe von SPSS mit Vorsicht interpretiert und die Histogramme berücksichtigt. Um eine Homoskedastizität als Voraussetzung für die nachfolgende Regressionsanalyse herzustellen, wurden die Variablen nach den Voralysen dichotomisiert, das heisst mittels Median-Split reduziert und wie folgt codiert:

- Digitale Arbeit: 0 = wenig digital; 1 = stark digital
- Entgrenzung: 0 = geringe Entgrenzung; 1 = starke Entgrenzung

- Entfremdung: 0 = geringe Entfremdung; 1 = grosse Entfremdung
- Anomie: 0 = wenig anomisch; 1 = stark anomisch
- Freude: 0 = häufig Freude; 1 = selten Freude
- Ärger: 0 = selten Ärger; 1 = häufig Ärger
- Traurigkeit: 0 = selten traurig; 1 = häufig traurig
- Angst: 0 = selten ängstlich; 1 = häufig ängstlich

### 3.5.1 Entgrenzung

Der Kolmogorov-Smirnov Test auf Normalverteilung ist für die Variablen «Interference work <-> private activities/family obligations» signifikant mit  $p < .001$  und für “How difficult to disconnect from work” signifikant mit  $p < .001$ . Dies deutet darauf hin, dass keine Normalverteilung vorliegt. Die deskriptive Statistik der beiden Variablen zeigt allerdings, dass Median und Mittelwert sehr nahe beieinander liegen, so dass von einer symmetrischen Verteilung mit wenig Ausreissern ausgegangen wird. Die Histogramme weisen keine Auffälligkeiten wie bspw. eine Bimodalität auf (Allen et al., 2019). Um die interne Konsistenz zu bestimmen, wurde der Spearman-Brown-Koeffizient berechnet. Cronbachs Alpha ist nicht geeignet, da sich das Konstrukt «Entgrenzung» hier nur aus zwei Items zusammensetzt (Eisinga et al., 2013). Die interne Konsistenz mit Spearman-Brown = .593 ist niedrig. Zwei Items sind grundsätzlich zu wenig, um das Konstrukt adäquat abzubilden. Bestätigt wird dies durch eine andere Skala für Entgrenzung mit 5 Items und mit Cronbachs Alpha = 0.86 (Görs et al., 2019). Auch wenn sich der vorliegende Wert dieser Richtlinie nicht annähert, wird das vorhandene Konstrukt trotzdem für die Messung verwendet. Dies erscheint sinnvoller, als die Messung gar nicht durchzuführen.

Mittels Regression wurde aus den beiden Items die neue Variable «Entgrenzung» gebildet. Um Homoskedastizität herzustellen, wurde die Variable dichotomisiert.

### 3.5.2 Statusinkonsistenz

Die Variablen zur Statusinkonsistenz (SI) bzw. deren Werte werden in Quintile eingeteilt. Daraus entstehen die Gruppen eins bis fünf, wobei die Gruppe 1 jeweils für den tiefsten Wert (z.B. tiefe Zufriedenheit mit dem Einkommen, tiefe Intensität des Arbeitsrhythmus) und Gruppe 5 für den höchsten Wert steht. Durch die Bildung einer Kreuztabelle wird ersichtlich, wie häufig die Kombination von zwei Statusdimensionen für jede der fünf Stufen vorkommt. Dies bildet die Grundlage für die neue Variable. Tabelle 4 zeigt den Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Einkommen und Arbeitsrhythmus. Diejenigen Fälle, welche sowohl beim Arbeitsrhythmus (Investition)

als auch bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen (Belohnung) den gleichen Wert aufweisen, sind bezüglich ihres Status konsistent. Durch Umcodieren in eine neue Variable «Inkonsistenz Arbeitsrhythmus und Einkommen» erhalten alle konsistenten Fälle den Wert 0<sup>7</sup>. Diejenigen Fälle, welche einen höheren Wert beim Investitionsstatus und einen tieferen Wert beim Belohnungsstatus aufweisen, erhalten den Wert 1. Alle Fälle mit einem höheren Wert im Belohnungsstatus und einem tieferen Wert im Investitionsstatus erhalten den Wert -1.

**Tabelle 5**

*Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Einkommen und Arbeitsrhythmus*

Anzahl		Intensität Arbeitsrhythmus					Gesamt
		1	2	3	4	5	
Zufriedenheit Einkommen	1	350	424	207	500	148	1629
	2	232	326	174	431	62	1225
	3	424	487	215	622	106	1854
	4	167	122	68	188	45	590
	5	259	205	58	134	45	701
Gesamt		1432	1564	722	1875	406	5999

Anmerkung.  $X^2 = 180.186$ ,  $df = 16$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.074$

Tabelle 5 zeigt den Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Berufsprestige (Investition) und der Zufriedenheit mit dem Einkommen (Belohnung).

**Tabelle 6**

*Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Einkommen und Berufsprestige*

Anzahl		Berufsprestige					Gesamt
		1	2	3	4	5	
Zufriedenheit Einkommen	1	407	370	379	202	231	1589
	2	221	242	363	130	235	1191
	3	334	358	540	223	373	1828
	4	92	88	176	75	147	578
	5	126	108	219	68	164	685
Gesamt		1180	1166	1677	698	1150	5871

Anmerkung.  $X^2 = 116.954$ ,  $df = 16$ ,  $p < .001$ ,  $r = .088$

<sup>7</sup> Die Kombinationen von Investition 1 und Belohnung 2 sowie Investition 4 und Belohnung 5 erhalten ebenfalls den Wert 0. Dies wird bei den Tabellen 5, 6 und 7 gleichermaßen gehandhabt.

Analog dem vorangehend genannten Vorgehen wird die neue Variable «Inkonsistenz Berufsprestige und Einkommen» mit den Werten -1, 0 und 1 gebildet. Tabelle 6 zeigt den Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Berufsprestige (Investition) und der Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge (Belohnung). Auch hier wird die neue Variable «Inkonsistenz Berufsprestige und Arbeitsmenge» gemäss Tabelle 6 mit den Werten -1, 0 und 1 gebildet.

**Tabelle 7**

*Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Arbeitsmenge und Berufsprestige*

Anzahl		Berufsprestige					Gesamt
		1	2	3	4	5	
Zufriedenheit Arbeitsmenge	1	272	329	446	213	320	1580
	2	220	239	351	144	247	1201
	3	366	360	473	178	325	1702
	4	141	130	193	82	147	693
	5	189	121	217	82	109	718
Gesamt		1188	1179	1680	699	1148	5894

*Anmerkung.*  $X^2 = 46.737$ ,  $df = 16$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.042$

### 3.5.3 Entfremdung

Der Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors ist für alle Variablen signifikant mit  $p < .001$ . Auch die Histogramme deuten darauf hin, dass zumindest teilweise eine leichte Verletzung der Normalverteilung vorliegt. Da die vorgesehene Hauptkomponentenanalyse robust gegen eine Verletzung dieser Annahme ist, wird mit der Untersuchung fortgefahren (Allen et al., 2019). Um die interne Konsistenz zwischen den 12 Items zum Kontrollgefühl und der Selbstwahrnehmung bzw. zur Dimension «Entfremdung» zu bestimmen, wurde Cronbachs Alpha berechnet. Cronbachs Alpha = .766 für die 12 Items und .779, wenn das Item «Self-Perception: incapacity to make plans because of unpredictability» weggelassen wird. Das Item wurde deshalb von der weiteren Untersuchung ausgeschlossen. Ein Cronbach Alpha von .779 gilt als akzeptabel (Allen et al., 2019). Anschliessend wurde die Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) bei der gewählten Lösung liegt bei .815, was die Eignung der Stichprobe verifiziert (Allen et al., 2019). Die Beziehung zwischen den Items ist nach dem Bartlett-Test auf Sphärität ausreichend mit einer Signifikanz von  $p < .001$ . Für den Eigenwert wurde das Kriterium  $> 1$  gewählt, weil Werte darunter weniger als die ursprüngliche

Varianz erklären (Weber, 2015). Dieser Wert sowie die Überprüfung des Scree-Plots begründen die Extraktion von zwei Faktoren. Diese mit der nach Varimax rotierten Lösung war am besten zu interpretieren, weil die Items nur auf einer der beiden Faktoren hohe Ladungen zeigten. Die erklärte, kumulierte Varianz liegt bei 46.47%. Tabelle 7 zeigt, wie stark jede der Variablen auf die beiden Komponenten lädt. Ladungen, die kleiner sind als .40 wurden ausgeschlossen. Bei dieser Lösung wurde das Item «Self-Perception: feeling of uselessness» ebenfalls von der Untersuchung ausgeschlossen.

Die erste Komponente besteht aus Aussagen, welche auf eine hohe wahrgenommene Selbststeuerungsfähigkeit und ein Kontrollgefühl hinweisen. Im Sinne von Seeman (1959) kann diese Komponente der Entfremdung auch als Machtlosigkeit bezeichnet werden. Die zweite Komponente enthält mehrheitlich Aussagen zur Selbstwahrnehmung und deuten darauf hin, keine ausreichende Steuerungswirkung zu haben bzw. gesteuert zu werden. Sie spiegelt die Selbstentfremdung wider (ebd., 1959). Mittels Regression wurden zwei neue Variablen gebildet und diese wiederum dichotomisiert, d.h. mittels Mediansplit in die Werte 0 und 1 umkodiert:

- Machtlosigkeit (Komponente 1)
- Selbstentfremdung (Komponente 2)

**Tabelle 8**

*Hauptkomponentenanalyse Entfremdung*

	Komponente	
	1	2
Sense of control: What I want is in my hands	.825	
Sense of control: What will happen depends on me	.769	
Sense of control: Doing everything set in my mind	.705	
Sense of control: Find a way to succeed	.670	
Sense of control: Feeling of being pushed in my life		.692
Self-Perception: Feeling of self-satisfaction		.592
Self-Perception: Capacity to overcome unexpected problems		.578
Self-Perception: Capacity to choose between two possibilities		.556
Self-Perception : Little influence on life events		.512
Sense of control: Others determine what I can do		.509

*Anmerkung.* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.  
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

### 3.5.4 Anomie

Der Test auf Normalverteilung nach Shapiro-Wilk für die Anomie-Variablen ist signifikant mit  $p < .001$ . Da die nachfolgende Hauptkomponentenanalyse robust gegen die Verletzung der Annahme der Normalverteilung ist, wird dieses Resultat nicht als Anlass zur Besorgnis genommen (Allen et al., 2019). Um die interne Konsistenz für die Dimension «Anomie» zu bestimmen, wurde Cronbachs Alpha für die insgesamt 7 Items berechnet. Die interne Konsistenz ist hoch, bei einem Ergebnis von Cronbachs Alpha = .862. Bei der Hauptkomponentenanalyse wurde für die Anfangslösung das Kriterium Eigenwert wiederum auf  $> 1$  gesetzt. Das KMO-Kriterium liegt bei .883, die Stichprobe ist angemessen. Der Bartlett-Test auf Sphärizität ist signifikant mit  $p < .001$ . Es wurde nur eine Komponente extrahiert, die 55.09% der Varianz erklärt. Tabelle 8 zeigt das Ergebnis der Analyse. Mittels Regression wurde aus den 7 Items eine neue Variable «Anomie» gebildet. Die Variable wurde anschliessend dichotomisiert.

**Tabelle 9**

*Hauptkomponentenanalyse Anomie*

	Komponente
	1
Anomie: disorder	.806
Anomie: to know what to do	.779
Anomie: tradition	.758
Anomie: no belief	.751
Anomie: change	.747
Anomie: friendship	.735
Anomie: uncertainty	.603

*Anmerkung.* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

### 3.5.5 Emotionen

Bei den Variablen zur Häufigkeit des Auftretens der Emotionen «Freude», «Ärger», «Angst» und Traurigkeit» wird auf die Überprüfung der Normalverteilung verzichtet, da diese Variablen direkt mittels Median-Split reduziert werden (vgl. Punkt 3.5). Die Variable «Freude» wurde vor dem Dichotomisieren umcodiert. Für das Pfadmodell (Abbildung 2, S. 22) wird aus den vier Variablen ebenfalls mittels Regression eine neue Variable «Emotionen» gebildet. Eine vorgängig durchgeführte Hauptkomponentenanalyse hat nur eine Komponente extrahiert (Anhang 1).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Hypothese H1

«Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben.»

Die lineare Regressionsanalyse der Entgrenzung mit digitaler Arbeit als erklärende Variable ist signifikant mit  $F(1/6040) = 57.618$ ,  $p < .001$ . Mit diesem Modell werden jedoch nur 0.9% der Varianz erklärt. Das Modell 2 mit der Kontrollvariable Homeoffice ist ebenfalls signifikant mit  $F(2/6039) = 107.365$ ,  $p < .001$ . Homeoffice ist ein besserer Prädiktor mit einem Regressionskoeffizient  $\beta = .161$ . Folglich ist bei Individuen im Homeoffice die Entgrenzung höher als bei jenen, die nicht in ihrem Zuhause arbeiten. Die Erklärungskraft des Modells liegt bei 3.4%. Im Modell 3 wird die Regression zusätzlich mit der Kontrollvariable Arbeitspensum gerechnet. Der Regressionskoeffizient der Variable Arbeitspensum ist  $-.090$  und signifikant ( $t(6038) = -7.083$ ;  $p < .001$ ). Aus dem negativen Vorzeichen ist zu schliessen, dass die Entgrenzung im Vollzeitpensum tendenziell höher ist als im Teilzeitpensum. Das dritte Modell erklärt 4.2% der Varianz.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die Hypothese H1 angenommen und die Nullhypothese verworfen werden kann. Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto höher ist die Entgrenzung. Das Regressionsmodell ist hoch signifikant, jedoch zu wenig spezifiziert.

**Tabelle 10**

*Lineare Regressionsanalyse der Entgrenzung in Abhängigkeit der digitalen Arbeit, des Homeoffice und des Arbeitspensums*

Parameter	Modell 1 Entgrenzung	Modell 2 Entgrenzung	Modell 3 Entgrenzung
Digitale Arbeit	.097***	.063***	.053***
Homeoffice		.161***	.168***
Arbeitspensum			-.090***
$R^2_{\text{korr.}}$	.009	.034	.042
$F$ (Modell)	57.618	107.365	88.885
$Df$ (Modell)	1/6040	2/6039	3/6038
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001
$n$	6042	6042	6042

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

## 4.2 Hypothese H2

«Je grösser die Intensität des Arbeitsrhythmus und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen (Überhang der Investition), desto grösser sind Entfremdung und Anomie.»

Eine lineare Regression der Machtlosigkeit in Abhängigkeit der SI Arbeitsrhythmus / Einkommen, Geschlecht<sup>8</sup> und Bildung<sup>9</sup> ist signifikant mit  $F(3/5913) = 36.217$ ,  $p < .001$ . Das Modell 1 ist schwach mit einer erklärten Varianz von 1.8%. Die SI Arbeitsrhythmus / Einkommen ist ein besserer Prädiktor für Selbstentfremdung ( $\beta = .152$ ;  $t(5912) = 11.892$ ;  $p < .001$ ). Sie erklärt im Modell 2 zusammen mit den Variablen Geschlecht und Bildung einen etwas grösseren Anteil der Varianz ( $R^2 = .036$ ;  $F(3,5912) = 73.797$ ,  $p < .001$ ). Eine lineare Regression mit der Anomie als abhängigen und der SI Arbeitsrhythmus / Einkommen, dem Geschlecht und der Bildung als erklärende Variable (Modell 3) ist ebenfalls signifikant mit  $F(3/5995) = 42.161$ ,  $p = .001$ . Das Modell erklärt 2% der Varianz. Tabelle 11 zeigt die Ergebnisse des Hypothesentests.

**Tabelle 11**

*Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Selbstentfremdung	Modell 3 Anomie
SI Arbeitsrhythmus / Einkommen	.065***	.152***	.033**
Geschlecht	.011	.032*	-.001
Bildung	.117***	-.108***	-.140***
$R^2_{\text{korr.}}$	.018	.036	.020
$F(\text{Modell})$	36.217	73.797	42.161
$Df(\text{Modell})$	3/5913	3/5912	3/5995
$p(\text{Modell})$	<.001	<.001	.001
$n$	5917	5916	5999

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Die negativen Regressionskoeffizienten  $\beta$  der Bildung im Modell 2 und 3 weisen auf einen Zusammenhang zwischen einem tiefen Bildungsniveau und grösserer Entfremdung bzw. höherer Anomie hin. Das Geschlecht scheint keinen bzw. nur geringfügigen Einfluss zu haben. Die Regressionskoeffizienten  $\beta$  der

<sup>8</sup> Die Variable ist wie folgt codiert: 0 = männlich, 1 = weiblich

<sup>9</sup> Bildungsvariable ist «Years of Education based on ISCED Classification»

Statusinkonsistenz tendieren zu schwach positiv. Das bedeutet, bei hohem Arbeitsrhythmus und gleichzeitig tiefem Einkommen ist die Entfremdung und die Anomie höher.

Die Hypothese H2 wird daher angenommen und die Nullhypothese verworfen. Je grösser die Intensität des Arbeitsrhythmus und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen, desto grösser sind Entfremdung und Anomie. Die Modelle sind hochsignifikant, jedoch wesentlich unterspezifiziert.

### 4.3 Hypothese H3

*«Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge (Überhang der Investition), desto grösser sind Entfremdung und Anomie».*

Eine einfache lineare Regression mit der Machtlosigkeit als der abhängigen und SI Berufsprestige / Einkommen als der erklärenden Variable sowie Bildung und Geschlecht als Kontrollvariablen ist signifikant,  $F(3,5786) = 46.381$ ,  $p < .001$ . Nur 2.3% der Varianz von Machtlosigkeit kann mit diesem Modell erklärt werden. Der Regressionskoeffizient der SI ist .101 und ist signifikant ( $t(5786) = 7.569$ ;  $p < .001$ ). Im Modell 2 ist eine einfache lineare Regression mit Selbstentfremdung und denselben erklärenden Variablen signifikant,  $F(3,5786) = 53.088$ ,  $p < .001$ . Der Regressionskoeffizient ist .119 und ist ebenfalls signifikant ( $t(5786) = 8.955$ ;  $p < .001$ ). Mit dem zweiten Modell können 2.6% der Varianz von Selbstentfremdung erklärt werden. Die lineare Regressionsanalyse der Anomie mit SI Berufsprestige / Einkommen, Geschlecht und Bildung (Modell 3) ist signifikant  $F(3,5867) = 40.803$ ,  $p < .001$ . Nur die Variable Bildung ist ein signifikanter Prädiktor ( $\beta = -.145$ ;  $t(5867) = -10.906$ ;  $p < .001$ ). Je tiefer das Bildungsniveau, desto höher die Anomie. Die Varianz von Anomie kann nicht mit der SI Berufsprestige / Einkommen erklärt werden. Die Ergebnisse können der Tabelle 12 entnommen werden.

Die Regressionskoeffizienten  $\beta$  der Statusinkonsistenz sind im Modell 1 und 2 schwach positiv. Das bedeutet, dass ein hohes Berufsprestige bei gleichzeitig tiefem Einkommen mit einer grösseren Entfremdung zusammenhängt. Auf die Anomie trifft dies nicht zu.

Die Hypothese H3 wird in Bezug auf die Entfremdung angenommen, in Bezug auf die Anomie verworfen. Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge, desto grösser ist die Entfremdung.

**Tabelle 12**

*Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Selbstentfremdung	Modell 3 Anomie
SI Berufsprestige / Einkommen	.101***	.119***	.013
Geschlecht	.009	.032*	.000
Bildung	.095***	-.134***	-.145***
$R^2_{\text{korr.}}$	.023	.026	.020
$F$ (Modell)	46.381	53.088	40.803
$Df$ (Modell)	3/5786	3/5786	3/5867
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001
$n$	5790	5790	5871

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

#### 4.4 Hypothese H4

«Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen (Überhang der Investition), desto grösser sind Entfremdung und Anomie».

Eine einfache lineare Regression mit Machtlosigkeit als der abhängigen und SI Berufsprestige / Arbeitsmenge als der erklärenden Variable (Modell 1) ist signifikant,  $F(1,5813) = 174.200$ ,  $p < .001$ . Die Statusinkonsistenz vermag 2.9% der Varianz der Machtlosigkeit erklären. Im Modell 2 ist eine einfache lineare Regression der Selbstentfremdung und derselben erklärenden Variable sowie unter Einbezug der Kontrollvariablen Geschlecht und Bildung signifikant,  $F(3,5811) = 52.789$ ,  $p < .001$ . Der Regressionskoeffizient der Statusinkonsistenz ist .121 und damit tiefer als im ersten Modell. Nur 2.6% der Selbstentfremdung kann in diesem Modell erklärt werden. Die lineare Regressionsanalyse der Anomie in Abhängigkeit der SI Berufsprestige / Arbeitsmenge, Bildung und Geschlecht ist signifikant  $F(3,5890) = 40.114$ ,  $p < .001$ . Der Regressionskoeffizient  $\beta$  der Statusinkonsistenz ist negativ und nicht signifikant ( $\beta = -.006$ ;  $t(5890) = -.461$ ;  $p = .645$ ). Nur die Variable Bildung ist ein signifikanter Prädiktor ( $\beta = -.139$ ;  $t(5890) = -10.169$ ;  $p < .001$ ). Demzufolge vermag die Statusinkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge keine Varianz von Anomie zu erklären. Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse der drei Regressionsmodelle.

**Tabelle 13**

*Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Selbstentfremdung	Modell 3 Anomie
SI Berufsprestige / Arbeitsmenge	.171***	.121***	-.006
Geschlecht		.031*	.002
Bildung		-.147***	-.139***
$R^2_{\text{korr.}}$	.029	.026	.020
$F$ (Modell)	174.200	52.789	40.114
$Df$ (Modell)	1/5813	3/5811	3/5890
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001
$n$	5814	5814	5894

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Der positive Regressionskoeffizient der Variable Statusinkonsistenz als Prädiktor für die Entfremdung bedeutet, dass ein hohes Berufsprestige bei gleichzeitig tiefer Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge zu einer grösseren Entfremdung führt.

Die Hypothese H4 wird in Bezug auf die Entfremdung angenommen. In Bezug auf die Anomie wird die Hypothese verworfen. Je grösser das Berufsprestige und je geringer die Zufriedenheit mit dem Einkommen, desto grösser ist die Entfremdung.

#### 4.5 Hypothese H5, H6 und H7

H5: «*Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Entfremdung.*»

H6: «*Es gibt einen moderierenden Effekt der Entgrenzung auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung.*»

H7: «*Es gibt einen moderierenden Effekt der Statusinkonsistenz auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung.*»

Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse der linearen Regression der Machtlosigkeit als abhängige Variable. Im Modell 1 wurde nur digitale Arbeit als erklärende Variable eingefügt. Das Ergebnis ist signifikant mit  $F(1/5753) = 25.726$ ,  $p < .001$ . Der Regressionskoeffizient ist ( $\beta = .067$ ;  $t(5753) = 5.072$ ;  $p < .001$ ) und bestätigt einen Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung in der erwarteten Richtung. Die Varianzaufklärung ist sehr schwach mit 0.4%. Im Modell 2 wird zusätzlich die Entgrenzung berücksichtigt. Das Modell ist signifikant,  $F(2/5752) = 27.792$ ,  $p < .001$ .

Die Regressionskoeffizienten von digitaler Arbeit ( $\beta = .059$ ) und Entgrenzung ( $\beta = .072$ ) sind beide schwach positiv und hoch signifikant. Im Modell 3 kann kein Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und der Machtlosigkeit mehr bestätigt werden ( $\beta = .016$ ;  $t(5749) = 1.201$ ;  $p = .230$ ). Auch der Regressionskoeffizient der SI Arbeitsrhythmus / Einkommen ist nicht mehr signifikant ( $\beta = .016$ ;  $t(5749) = 1.077$ ;  $p = .282$ ). Signifikant bleiben die Regressionskoeffizienten der Entgrenzung, der SI Berufsprestige / Einkommen und der SI Berufsprestige / Arbeitsmenge, wobei letzterer den stärksten Zusammenhang mit der Entfremdung bestätigt ( $\beta = .135$ ;  $t(5749) = 8.666$ ;  $p < .001$ ). Das Modell ist signifikant,  $F(5/5749) = 39.523$ ,  $p < .001$ . Die erklärte Varianz liegt bei 3.2%.

**Tabelle 14**

*Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit in Abhängigkeit der Entgrenzung und Statusinkonsistenz*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Machtlosigkeit	Modell 3 Machtlosigkeit
Digitale Arbeit	.067***	.059***	.016
Entgrenzung		.072***	.044***
SI Arbeitsrhythmus / Einkommen			.016
SI Berufsprestige / Einkommen			.038*
SI Berufsprestige / Arbeitsmenge			.135***
$R^2_{\text{korr.}}$	.004	.009	.032
$F$ (Modell)	25.726	27.792	39.523
$Df$ (Modell)	1/5753	2/5752	5/5749
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001
$n$	5755	5755	5755

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Tabelle 15 zeigt die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse mit der Selbstentfremdung als abhängige Variable. Der Regressionskoeffizient für digitale Arbeit ist in allen drei Modellen negativ und hoch signifikant, am grössten im Modell 3 mit  $\beta = -.125$ ;  $t(5749) = -9.250$ ;  $p < .001$ . Das heisst, je weniger die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Selbstentfremdung. Die Regressionskoeffizienten für Entgrenzung, für die SI Arbeitsrhythmus / Einkommen und für die SI Berufsprestige / Arbeitsmenge sind hoch signifikant und positiv. Je grösser die Entgrenzung, desto grösser ist die Selbstentfremdung. Ein hoher Arbeitsrhythmus bei gleichzeitig tiefer Zufriedenheit mit dem Einkommen ist ebenfalls ein Prädiktor für die Selbstentfremdung. Dasselbe gilt

für ein hohes Berufsprestige bei gleichzeitig tiefer Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge. Nicht signifikant ist hingegen ein Zusammenhang zwischen der SI Berufsprestige / Einkommen und der Selbstentfremdung. Das Modell 3 ist signifikant,  $F(5/5749) = 60.593$ ,  $p < .001$ . Die erklärte Varianz liegt bei 4.9%.

**Tabelle 15**

*Lineare Regressionsanalyse der Selbstentfremdung in Abhängigkeit der Entgrenzung und Statusinkonsistenz*

Parameter	Modell 1 Selbst- entfremdung	Modell 2 Selbst- entfremdung	Modell 3 Selbst- entfremdung
Digitale Arbeit	-.089***	-.104***	-.125***
Entgrenzung		.151***	.116***
SI Arbeitsrhythmus / Einkommen			.122***
SI Berufsprestige / Einkommen			.020
SI Berufsprestige / Arbeitsmenge			.055***
$R^2_{\text{korr.}}$	.008	.030	.049
$F$ (Modell)	25.726	27.792	60.593
$Df$ (Modell)	1/5753	2/5752	5/5749
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001
$n$	5755	5755	5755

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen zeigen, dass ein Zusammenhang von digitaler Arbeit und Machtlosigkeit aufgelöst wird (Tabelle 14), und dass die Selbstentfremdung stärker ist bei Beschäftigten, die nicht digital arbeiten (Tabelle 15).

Die Hypothese H5 «*Je stärker die Arbeit digitalisiert ist, desto grösser ist die Entfremdung*» wird verworfen. Bestätigt wird ein moderierender Effekt sowohl von der Entgrenzung als auch von der Statusinkonsistenz auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung. Entgrenzung und Statusinkonsistenz verringern den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Machtlosigkeit, bzw. lösen ihn auf (Tabelle 14) und verstärken den negativen Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Selbstentfremdung. Die Hypothesen H6 und H7 werden angenommen.

## 4.6 Hypothese H8

«*Je höher die berufliche Stellung des Beschäftigten ist, desto geringer ist die Entfremdung*».

Die lineare Regression der Machtlosigkeit als abhängigen Variable, der digitalen Arbeit (tiefe Position) als erklärenden sowie mit der Beteiligung an der Entscheidungsfindung als Kontrollvariable ist signifikant,  $F(2/3269) = 13.006$ ,  $p < .001$  (siehe Tabelle 16, Modell 2). Der Regressionskoeffizient ist  $.087$  und ist ebenfalls signifikant ( $t(3269) = 4.995$ ;  $p < .001$ ). Das heisst, digitale Arbeit in einer tiefen Position steht im positiven Zusammenhang mit der Machtlosigkeit.

In Modell 3 (ohne Kontrollvariable) und Modell 4 (mit Kontrollvariable) wurde dieselbe Berechnung mit der Selbstentfremdung durchgeführt. Die Regressionskoeffizienten für digitale Arbeit in einer tiefen Position sind hier negativ. Im Modell 4 ( $F(2/3269) = 9.391$ ,  $p < .001$ ) ist der Regressionskoeffizient  $\beta = -.063$  und hoch signifikant. Es gibt somit einen Zusammenhang zwischen Beschäftigten in einer tieferen Position, die nicht digital arbeiten und einer grösseren Selbstentfremdung.

**Tabelle 16**

*Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (tiefe Position)*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Machtlosigkeit	Modell 3 Selbst- entfremdung	Modell 4 Selbst- entfremdung
Digitale Arbeit: tiefe Position	.085***	.087***	-.066***	-.063***
Arbeit mit Beteiligung an Entscheidungsfindung		.025		.037*
$R^2_{\text{korr.}}$	.007	.007	.004	.005
$F$ (Modell)	23.951	13.006	14.320	9.391
$Df$ (Modell)	1/3270	2/3269	1/3270	2/3269
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	3272	3272	3272	3272

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Tabelle 17 zeigt dieselbe Berechnung, wobei nun diejenigen Beschäftigten in die Untersuchung einbezogen wurden, die in einer mittleren Position arbeiten. Modell 1 ( $F(1/1205) = 4.528$ ,  $p < .05$ ) und Modell 2 ( $F(2/1204) = 3.328$ ,  $p < .05$ ) sind beide signifikant. Der Regressionskoeffizient ist  $\beta = .061$  im Modell 1 und  $\beta = .064$  im Modell 2. Es besteht somit ein schwacher positiver Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit in einer mittleren Position und der Machtlosigkeit. Er ist jedoch schwächer als bei Beschäftigten in einer tieferen Position. Modell 3 ( $F(1/1205) = .050$ ,  $p = .824$ ) und Modell 4 ( $F(2/1204) = .962$ ,  $p = .383$ ) sind beide nicht signifikant. Digitale Arbeit in einer mittleren Position ist kein signifikanter Prädiktor für Selbstentfremdung.

**Tabelle 17**

*Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (mittlere Position)*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Machtlosigkeit	Modell 3 Selbst- entfremdung	Modell 4 Selbst- entfremdung
Digitale Arbeit: mittlere Position	.061*	.064*	-.006	-.004
Arbeit mit Beteiligung an Entscheidungsfindung		.042		.040
$R^2_{\text{korr.}}$	.003	.004	-.001	.000
$F$ (Modell)	4.528	3.328	.050	.962
$Df$ (Modell)	1/1205	2/1204	1/1205	2/1204
$p$ (Modell)	.034	.036	.824	.383
$n$	1207	1207	1207	1207

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Tabelle 18 zeigt die Ergebnisse der linearen Regression mit Machtlosigkeit (Modell 1 und 2) als abhängige Variable und mit Selbstentfremdung (Modell 3 und 4) als abhängige Variable. Die erklärende Variable ist wiederum digitale Arbeit, wobei hier für die Untersuchung nur Beschäftigte in einer hohen Position berücksichtigt werden. Im Unterschied zu den vorangehenden Untersuchungen mit Beschäftigten in tiefer und mittlerer Position sind hier die Modelle 1 und 2 nicht signifikant. Es gibt somit keinen Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit in einer hohen Position und Machtlosigkeit. Hoch signifikant sind hingegen Modell 3 ( $F(1/281) = 14.668$ ,  $p < .001$ ) und Modell 4 ( $F(2/280) = 7.336$ ,  $p < .001$ ). Der Regressionskoeffizient im Modell 3 ist  $-0.223$  und ist signifikant ( $t(280) = -3.830$ ;  $p < .001$ ). Digitale Arbeit erklärt ebenso einen signifikanten Anteil der Varianz von Selbstentfremdung von ( $R^2 = .046$ ). Das heißt, es gibt einen Zusammenhang zwischen Beschäftigte in einer hohen Position im Unternehmen, die nicht digital arbeiten und der Selbstentfremdung. Die Kontrollvariable «Arbeit mit Beteiligung an Entscheidungsfindung» hat keinen Einfluss.

**Tabelle 18**

*Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (hohe Position)*

Parameter	Modell 1 Machtlosigkeit	Modell 2 Machtlosigkeit	Modell 3 Selbst- entfremdung	Modell 4 Selbst- entfremdung
Digitale Arbeit: hohe Position	.034	.034	-.223***	-.222***
Arbeit mit Beteiligung an Entscheidungsfindung		-.020		-.013
$R^2_{\text{korr.}}$	-.002	-.006	.046	.043
$F$ (Modell)	.317	.213	14.668	7.336
$Df$ (Modell)	1/281	2/280	1/281	2/280
$p$ (Modell)	.574	.808	<.001	<.001
$n$	283	283	283	283

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Die Regressionsanalysen zeigen insgesamt, dass die Hypothese H8 angenommen werden und die Nullhypothese verworfen werden kann. Je höher die berufliche Stellung des Beschäftigten ist, desto geringer ist die Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit (Komponente 1).

## 4.7 Hypothese H9 und H10

«Je grösser die Anomie, desto häufiger treten die Emotionen Ärger, Traurigkeit und Sorge auf».

«Je grösser die Anomie, desto seltener tritt die Emotion Freude auf».

Die lineare Regressionsanalyse der Freude als abhängigen Variable und Anomie als erklärende Variable ist signifikant mit  $F(1/6080) = 4.306$ ,  $p = .038$ . Der Regressionskoeffizient für Anomie ist schwach positiv ( $\beta = .027$ ). Da die Variable Freude umkodiert wurde, deutet eine höhere Anomie auf ein weniger häufiges Empfinden von Freude hin. Die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse von Angst und Traurigkeit in Abhängigkeit der Anomie sind sich ähnlich. Beide sind signifikant mit  $F(1/6077) = 20.817$ ,  $p < .001$  für Angst und  $F(1/6079) = 20.749$ ,  $p < .001$  für Traurigkeit. Der Regressionskoeffizient für Anomie ist sowohl bei Angst als auch bei Traurigkeit schwach positiv ( $\beta = .058$ ). Für Ärger in Abhängigkeit von Anomie ist die lineare Regressionsanalyse ebenfalls signifikant mit  $F(1/6079) = 7.473$ ,  $p = .006$ . Auch hier deutet das Ergebnis auf einen schwachen, positiven Zusammenhang zwischen

Anomie und Ärger hin. Die Modelle sind alle wesentlich unterspezifiziert. Tabelle 19 zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 19**

*Lineare Regressionsanalyse der Emotionen Freude, Ärger, Traurigkeit und Angst in Abhängigkeit der Anomie*

Parameter	Freude	Angst	Traurigkeit	Ärger
Anomie	.027*	.058***	.058***	.035**
$R^2_{\text{kor.}}$	.001	.003	.003	.001
$F$ (Modell)	4.306	20.817	20.749	7.473
$Df$ (Modell)	1/6080	1/6077	1/6079	1/6079
$p$ (Modell)	.038	<.001	<.001	.006
$n$	6082	6079	6081	6081

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

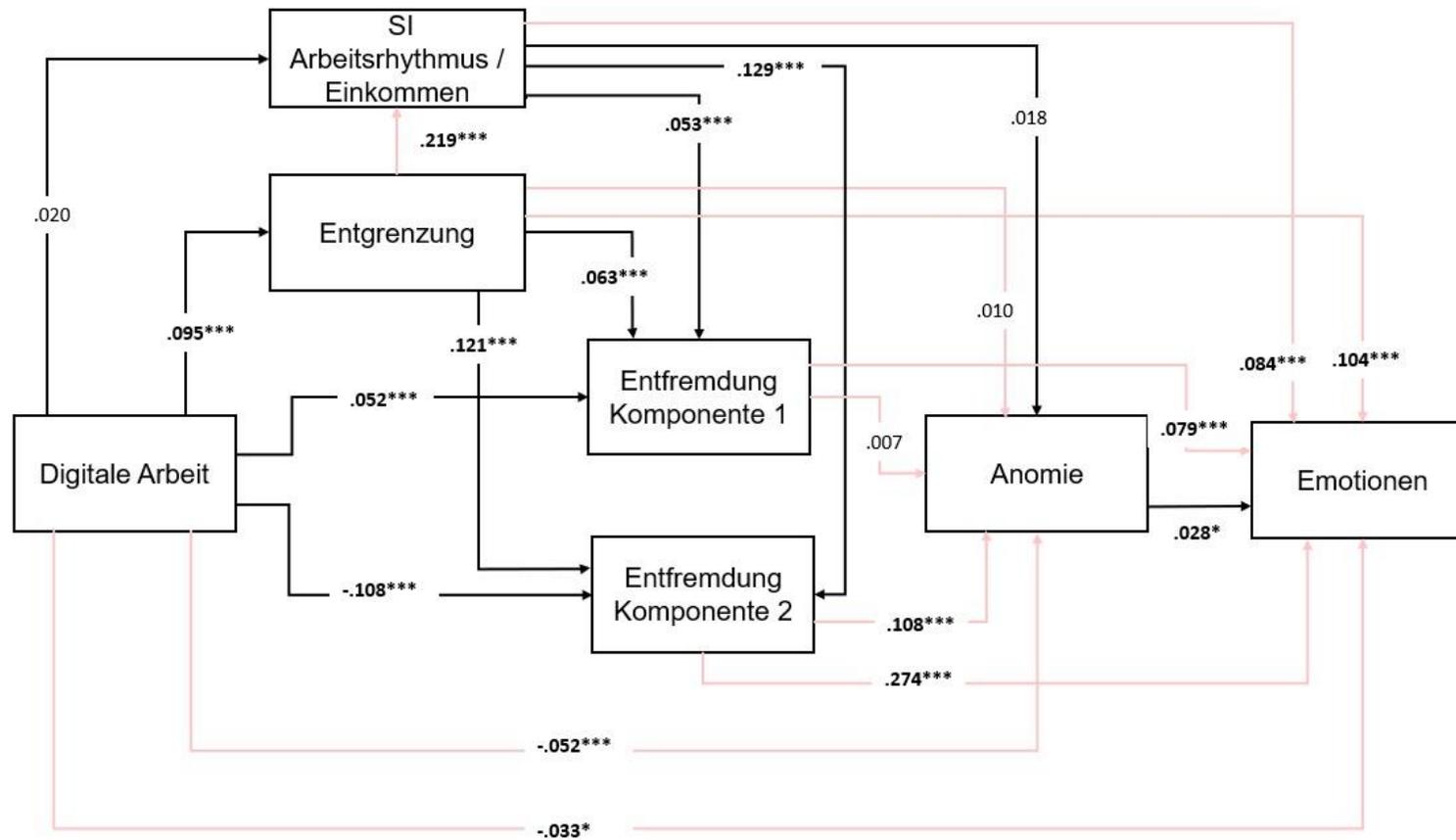
Die Hypothesen H9 und H10 werden angenommen, die Nullhypothese kann verworfen werden. Je grösser die Anomie, desto häufiger treten die Emotionen Angst, Traurigkeit und Ärger auf. Je höher die Anomie, desto seltener tritt die Emotion Freude auf.

## 4.8 Gesamtmodell

Abbildung 5, 6 und 7 zeigen die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse des Pfadmodells nach der Methode «Rückwärts», ausgehend von Digitaler Arbeit bis hin zu den Emotionen, wo bei jeweils eine der Arten von Statusinkonsistenz berücksichtigt wurde. Die Häufigkeit des Auftretens von negativen Emotionen ist höher bei denjenigen, die nicht digital arbeiten. Je grösser zudem die Entfremdung, desto häufiger das Auftreten von negativen Emotionen, wobei die Selbstentfremdung den stärkeren Zusammenhang aufweist. Evident wird auch ein positiver Zusammenhang zwischen der Entgrenzung von Arbeit und Leben und der Häufigkeit des Auftretens von negativen Emotionen. Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Machtlosigkeit und der Anomie, hingegen ist die Selbstentfremdung ein Prädiktor für Anomie. Die Ergebnisse in Tabellenform sind dem Anhang 2 bis 4 zu entnehmen.

Abbildung 5

Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen



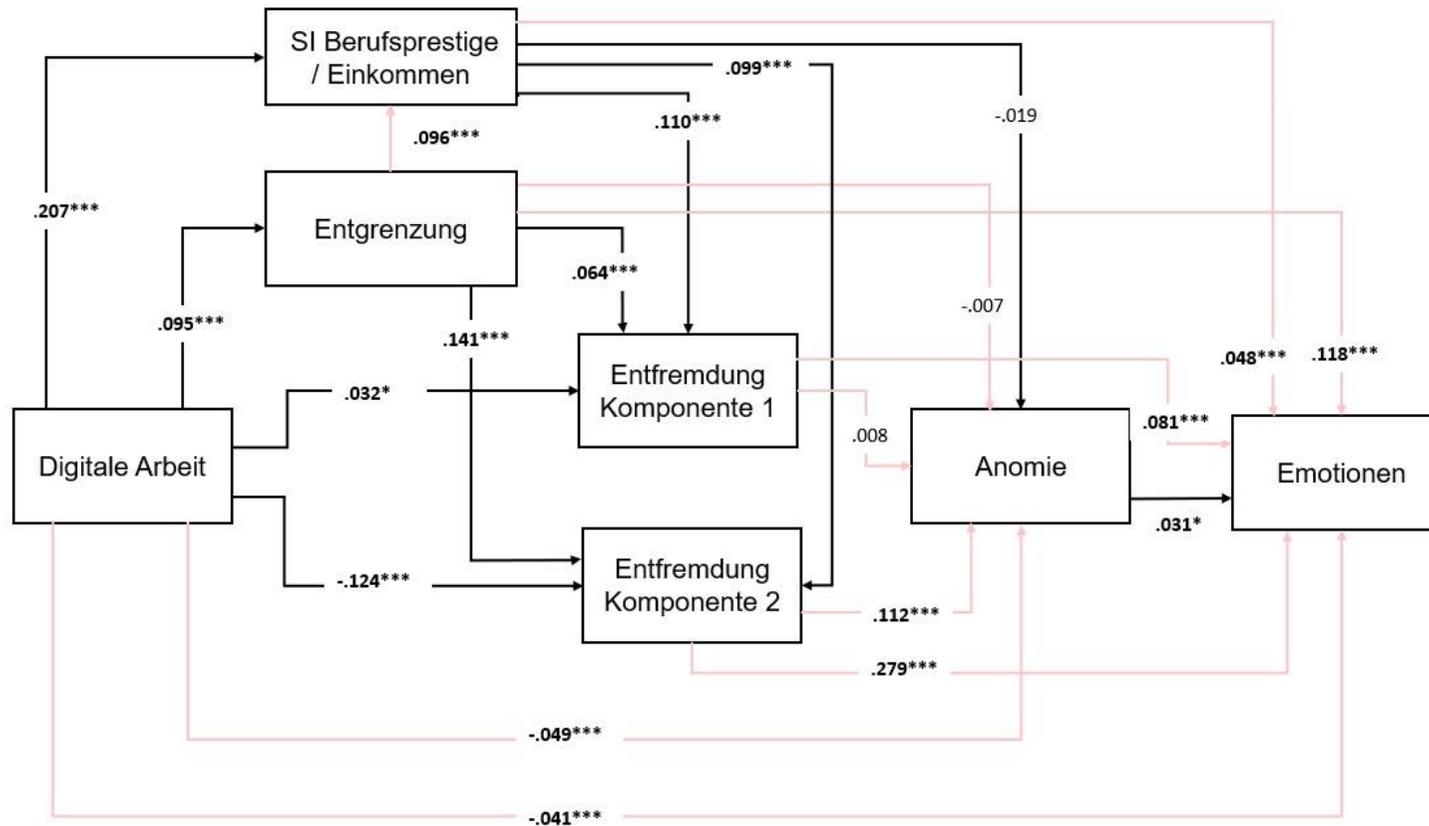
Anmerkungen. Eigene Darstellung.

Standardisierte Regressionskoeffizienten beta: \* p ≤ .05, \*\* p ≤ .01, \*\*\* p ≤ .001 (2-seitiger Test)

Explizite Hypothesen sind durch schwarze Pfeile signalisiert, implizite Hypothesen durch hellrote Pfeile.

Abbildung 6

Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen



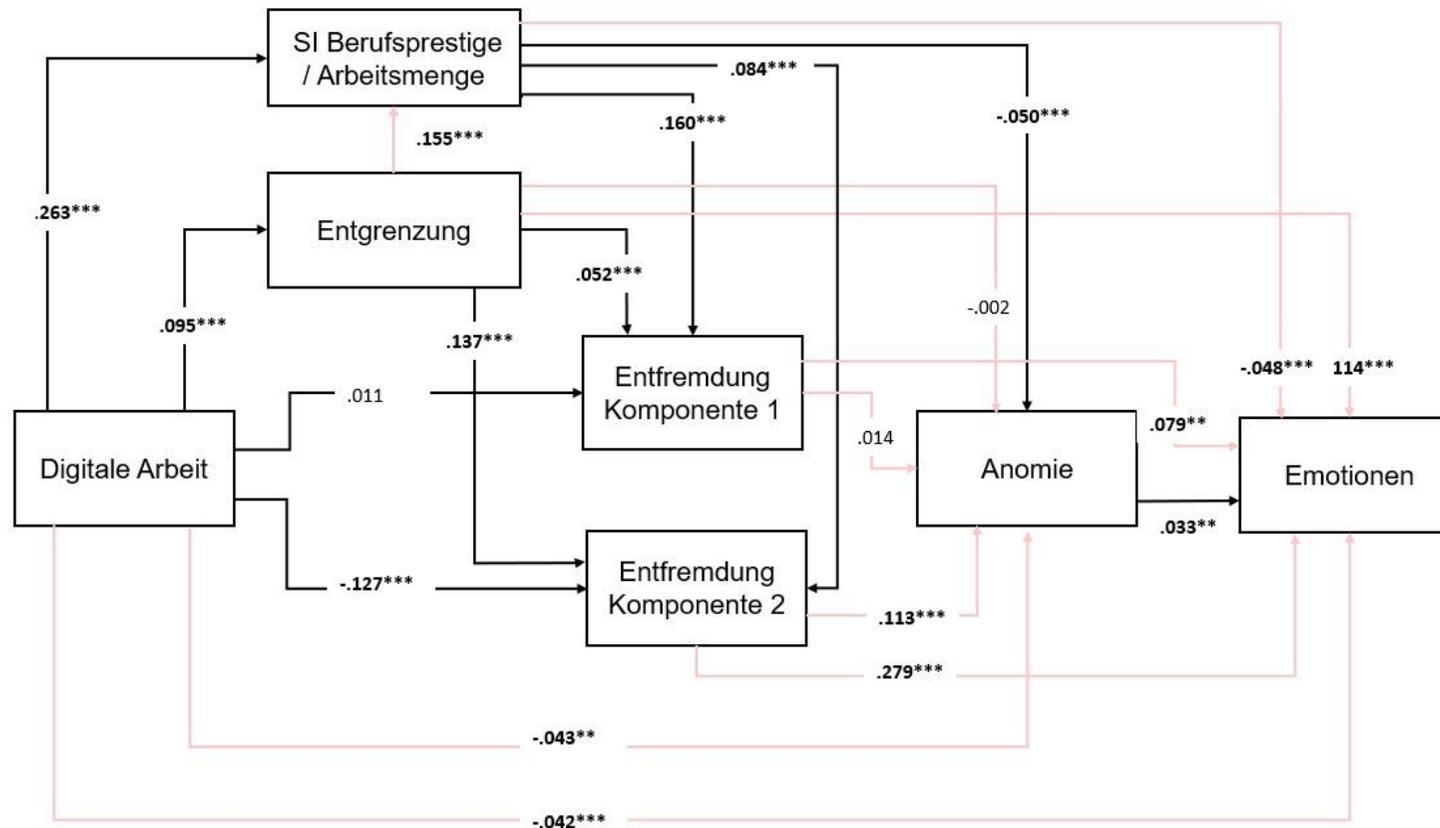
Anmerkungen. Eigene Darstellung.

Standardisierte Regressionskoeffizienten beta: \*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Explizite Hypothesen sind durch schwarze Pfeile signalisiert, implizite Hypothesen durch hellrote Pfeile.

Abbildung 7

Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge



Anmerkungen. Eigene Darstellung.

Standardisierte Regressionskoeffizienten beta: \*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

Explizite Hypothesen sind durch schwarze Pfeile signalisiert, implizite Hypothesen durch hellrote Pfeile.

## 5 Diskussion

### 5.1 Das Ausmass der Entfremdung bei Beschäftigten

In welchem Ausmass führt digitale Arbeit zu einer Entfremdung bei Beschäftigten? Das Sinnerleben der Beschäftigten wurde mit der Ausprägung der Entfremdung gemessen. Die Ergebnisse der Datenanalyse geben Hinweise darauf, wie Arbeitskräfte im Zuge des technologischen Wandels ihre Arbeit als sinnhaft bewerten. Hinsichtlich der Entfremdung wurden zwei unterschiedliche Komponenten herausgearbeitet: Die der Machtlosigkeit (Komponente 1) und die der Selbstentfremdung (Komponente 2).

Die Machtlosigkeit widerspiegelt das Empfinden des Individuums, keine Steuerungswirkung zu haben. Das eigene Handeln wird von aussen bestimmt, man wird getrieben und ist mit dem eigenen Verhalten nicht in der Lage, die persönlichen Ziele zu erreichen. Betrachtet man die Auswirkungen digitaler Arbeit auf die Machtlosigkeit, ohne dabei die Stichprobe der Beschäftigten näher einzugrenzen, so lässt sich keinen Zusammenhang feststellen. Das deutet darauf hin, dass digitale Arbeit allein nicht zu einer Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit führt. Dies deckt sich mit der Annahme Harderings (2021), dass die Digitalisierung an sich keinen Einfluss auf das Sinnerleben der Beschäftigten hat. Entweder verbinden die Arbeitskräfte mit digitaler Arbeit tatsächlich einen Autonomiegewinn, oder es gibt in diesem Zusammenhang dominantere Erscheinungen, welche das Sinnerleben beeinflussen. So scheint es sich beim Phänomen der Statusinkonsistenz um eine solche dominante Erscheinung zu handeln (Siehe Tabelle 13, S. 38). Darauf wird in Kapitel 5.4 näher eingegangen. Wird die Stichprobe nach der Position im Unternehmen eingegrenzt, verändern sich die Ergebnisse insofern, dass ein Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und Machtlosigkeit signifikant wird (Kapitel 5.2).

Überraschend waren die Ergebnisse hinsichtlich der Selbstentfremdung. Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen *nicht* digitaler Arbeit und einer Selbstentfremdung. Eine negative Beurteilung des eigenen Wertes, von sich selbst losgelöst zu sein und sich von anderen bestimmen zu lassen scheint in dem Anteil der Beschäftigten zu überwiegen, die nicht an der Digitalisierung teilnehmen bzw. nicht digital arbeiten. Was genau hat zu diesem Ergebnis geführt? Aus der Theorie ist bekannt, dass die Arbeit einen wesentlichen Einfluss darauf hat, wie wir unsere Identität erleben und wie wir uns selbst sehen (Badura, 2018; Roessler, 2012). Nach Hardering (2017b) sind drei Dimensionen des Sinnerlebens die Selbstwirksamkeit, die Anerkennung und der Beitrag zur Erreichung eines höheren Ziels innerhalb einer Gesellschaft.

Hat digitale Arbeit einen höheren (wahrgenommenen) Wert in der Gesellschaft als nicht digitale Arbeit? Und könnte sich dies auf individueller Ebene im Empfinden der Beschäftigten bemerkbar machen?

Eine andere mögliche Erklärung für eine höhere Selbstentfremdung bei nicht digitaler Arbeit ist eine Angst vor der Zukunft. Wer sich von sich selbst und den eigenen Werten entfremdet, löst sich möglicherweise auch von der eigenen Verantwortung los. Selbstentfremdung steht somit in einem engen Zusammenhang mit Selbstverantwortung. Interessant ist es hierbei zu betrachten, welche Personengruppen von dieser Form der Entfremdung an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen betroffen sind.

Zusammenfassend kann die Frage nach dem Ausmass der Auswirkungen von digitaler Arbeit auf eine Entfremdung der Beschäftigten wie folgt beantwortet werden: Im Zuge des technologischen Wandels sind diejenigen Beschäftigten von einer Selbstentfremdung betroffen, deren Arbeitsplätze wenig bis gar nicht digitalisiert sind. Bei Beschäftigten an digitalisierten Arbeitsplätzen ist die Position im Unternehmen massgebend für eine Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit.

## **5.2 Die Unterschiede im Sinnerleben bei unterschiedlichen Positionen im Unternehmen**

In welchem Ausmass gibt es Unterschiede im Sinnerleben bei unterschiedlicher Position des Beschäftigten im Unternehmen? Zur Beantwortung dieser Frage wurde berücksichtigt, ob die Beschäftigten in einer tiefen, mittleren oder hohen Position arbeiten. Personen an digitalisierten Arbeitsplätzen, die eine tiefe Position innehaben, sind von einer Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit betroffen. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend. Personen in tieferen Positionen haben weniger Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten. Das ist den vorliegenden Ergebnissen zufolge vor allem an digitalisierten Arbeitsplätzen ein Hindernis für das Sinnerleben. Beschäftigte in einer tiefen Position mit wenig oder nicht digitalisierter Arbeit erfahren hingegen eine Selbstentfremdung. Interessant ist hierbei, dass eine Beteiligung in Entscheidungsprozessen ebenfalls einen Einfluss auf die Selbstentfremdung hat. Beschäftigte, die nicht in die Entscheidungsfindung miteinbezogen werden, sind in einem höheren Masse entfremdet. Folglich könnte die Übernahme von Verantwortung dabei helfen, eine Selbstentfremdung zu überwinden.

Werden die Ergebnisse der Beschäftigten in einer mittleren Position betrachtet, so ist ersichtlich, dass auch hier noch ein Zusammenhang zwischen der Digitalisierung und einer Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit besteht. Im Vergleich zu den

Beschäftigten in einer tiefen Position ist dies jedoch in einem geringeren Ausmass der Fall. Zwischen der Selbstentfremdung und digitaler Arbeit kann für diese Personengruppe weder ein positiver noch ein negativer Zusammenhang nachgewiesen werden. Das bedeutet, unabhängig davon, ob Beschäftigte in mittleren Positionen an digitalisierten oder nicht digitalisierten Arbeitsplätzen tätig sind, sind sie nicht von einer Selbstentfremdung betroffen. Der Aspekt, ob Beschäftigte im Unternehmen an der Entscheidungsfindung beteiligt werden, hat hier ebenfalls keinen Einfluss auf das Sinnerleben.

Zwischen digitaler Arbeit von Beschäftigten in einer hohen Position und einer Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit konnte – wie dies zu erwarten war – kein Zusammenhang mehr nachgewiesen werden. Aus den vorangehenden Untersuchungen kristallisierte sich heraus, dass die Arbeit an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen zu einer Selbstentfremdung führt. Überraschend waren jedoch die Ergebnisse bei dieser Personengruppe. Es sind diejenigen in hohen Positionen, die am stärksten von dieser Form der Entfremdung betroffen sind. Was trägt zu diesem Sinnerleben bei? Es scheinen hier Diskrepanzen zwischen dem erwarteten und dem realen Sinnerleben vorzuliegen. Dass diejenigen am meisten entfremdet sind, die an der Digitalisierung nicht teilhaben und gleichzeitig eine Position mit hoher Macht und Verantwortung innehaben, lässt die Schlussfolgerung zu, dass sie sich bedroht fühlen. Sie tragen die Verantwortung gegenüber dem Unternehmen und dessen Zukunft, welche im Zuge des technologischen Wandels nicht mehr sicher ist.

Die Ergebnisse zum Sinnerleben bei unterschiedlichen Positionen im Unternehmen stimmen überein mit der Auffassung von Baley et. al (2017), dass Sinnerleben durch die ausführenden Tätigkeiten, die innehabende Rolle und die Organisation im Unternehmen entsteht. Wenn es um Machtlosigkeit geht, dann ist das Unternehmen der Träger der Verantwortung. Die Beschäftigten orientieren sich an der Struktur des Unternehmens. Die Struktur des Unternehmens gibt vor, wer über wie viel Macht verfügt. Bei der Selbstentfremdung hingegen ist der Träger der Verantwortung der Beschäftigte selbst.

### **5.3 Die Entgrenzung der Arbeit im digitalen Wandel und ihre Folgen hinsichtlich der Entfremdung**

In welchem Ausmass führt eine Entgrenzung der Arbeit im Kontext des digitalen Wandels zu einer grösseren Entfremdung? Zunächst wurde untersucht, wie digitale Arbeit sich auf die Entgrenzung auswirkt. Entgrenzung wurde gemessen mit der Ausprägung, wie stark die Arbeit die privaten Aktivitäten und familiären Verpflichtungen beeinträchtigt und wie schwierig es den Beschäftigten fällt, sich von der Arbeit loszulösen. Die Ergebnisse haben einen schwachen, jedoch hoch signifikanten Effekt der digitalen Arbeit auf die Entgrenzung gezeigt. In einem zweiten Schritt wurde zusätzlich die Arbeit im Homeoffice mitberücksichtigt. Diese hatte den stärkeren Effekt als die digitale Arbeit allein. Zuletzt wurde das Arbeitspensum mitberücksichtigt. Beschäftigte im Vollzeitpensum sind stärker von der Entgrenzung betroffen als Personen, die Teilzeit arbeiten. Mit dem Arbeitspensum zusammen hat sich der Effekt von Homeoffice auf die Entgrenzung nur geringfügig verstärkt, der Effekt der digitalen Arbeit nur geringfügig verringert. Diese Ergebnisse sind gut nachvollziehbar. Es war zu erwarten, dass die Arbeit im Homeoffice unweigerlich die Vermischung von Privat- und Berufsleben verstärkt. Ebenso nachvollziehbar ist, dass Personen im Teilzeitpensum sich besser von der Arbeit lösen können und ihr Privatleben weniger beeinträchtigt wird. Es gelingt diesen Personen offensichtlich besser, die Strukturierungsleistungen in ihrem Alltag zu erbringen, als dies bei Personen im Vollzeitpensum der Fall ist. Interessant ist nun, wie sich die Entgrenzung auf das Sinnerleben bzw. die Entfremdung auswirkt.

Die Entgrenzung wirkt insofern, dass sie den Effekt von digitaler Arbeit auf die Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit etwas verringert. Gleichwohl gibt es auch einen geringen Kausalzusammenhang zwischen der Entgrenzung selbst und der Machtlosigkeit. Aus der Theorie wurde hergeleitet, dass das Auflösen von Strukturen im Rahmen der Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben von den Beschäftigten eine höhere Selbststeuerungsfähigkeit erfordert (Hardering, 2021; Kratzer & Sauer, 2005). Die Betroffenen müssen ihre Strukturen selbst neu schaffen oder teilweise wiederherstellen, sie müssen ihre Aktivitäten und Verpflichtungen priorisieren (Hardering, 2021). Der Effekt der Entgrenzung wird demnach so interpretiert, dass er den Beschäftigten an digitalisierten Arbeitsplätzen eine gewisse Macht verleiht, indem sie selbstständig für die Restrukturierung verantwortlich sind. Offen bleibt hier, für welche Personengruppe bzw. für welche Rollen und Positionen im Unternehmen dies zutrifft.

Zwischen der Entgrenzung und der Selbstentfremdung besteht ein stärkerer Zusammenhang als mit der Machtlosigkeit. Das bedeutet, Personen, die sich durch ihre Arbeit im privaten Bereich beeinträchtigt fühlen und Schwierigkeiten haben, sich von der Arbeit loszulösen, sind stärker von einer Selbstentfremdung als von einer Machtlosigkeit betroffen. Handelt es sich hier um die Kehrseite der Medaille? Sowohl Hardering (2021) als auch Wendsche & Lohmann-Haislah (2017) haben in diesem Zusammenhang auf die Gefahr der Überforderung und den Einfluss auf die psychische Gesundheit hingewiesen. Die neugewonnenen Handlungsfreiheiten können zu einem schädigenden Verhalten führen. Der wahrgenommene Stress kann in diesem Zusammenhang das Sinnerleben beeinträchtigen.

Auf den Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und der Selbstentfremdung hat die Entgrenzung den Effekt, dass sie die Selbstentfremdung bei den Personen an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen geringfügig verstärkt. Dies erscheint widersprüchlich, weil die Entgrenzung in erster Linie mit stärker digitalisierten Arbeitsplätzen in Zusammenhang gebracht wird. Daher ist die Entgrenzung, wie sie vorliegend operationalisiert und gemessen wurde, mehr als nur die Wirkung von Auslösern im digitalen Wandel. Dass Personen Mühe haben, sich von der Arbeit loszulösen oder sich von ihrer Arbeit im Privatleben beeinträchtigt fühlen, kann daher nicht rein dem Digitalisierungsgrad der Arbeit zugeordnet werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine stärkere Entgrenzung auch unabhängig von digitaler Arbeit zu einer grösseren (Selbst-)Entfremdung führt und das Sinnerleben beeinträchtigt.

#### **5.4 Der Einfluss von Statusinkonsistenz auf Entfremdung und Anomie**

In welchem Ausmass führt Statusinkonsistenz im Kontext digitaler Arbeit zu Entfremdung und Anomie? Es wurde untersucht, wie die nachfolgenden Arten von Statusinkonsistenzen von den Beschäftigten erlebt und wie diese in anomische Spannungen transformiert werden:

- Intensität des Arbeitsrhythmus (Investition) und Zufriedenheit mit dem Einkommen (Belohnung)
- Berufsprestige (Investition) und Zufriedenheit mit dem Einkommen (Belohnung)
- Berufsprestige (Investition) und Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge (Belohnung).

Zunächst wird aus den Ergebnissen sichtbar, dass alle drei Arten von Statusinkonsistenzen einen Effekt sowohl auf die Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit als auch auf die Selbstentfremdung haben und dass bei allen drei Arten ein Überhang der Investition diese Entfremdung auslöst. Die Inkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen hat den stärksten Einfluss auf die Selbstentfremdung, währenddem die Inkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge den stärksten Zusammenhang mit der Machtlosigkeit aufweist.

Betrachtet man die Statusinkonsistenz im Kontext der Digitalisierung, dann wird der ursprüngliche Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und der Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit durch die Statusinkonsistenz aufgelöst (Tabelle 14). Nicht die digitale Arbeit beeinflusst das Sinnerleben, sondern der individuell erlebte Konflikt der sozialen Positionen und deren Einordnung in die Hierarchie der Gesellschaft. Der Zusammenhang zwischen Beschäftigten an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen und der Selbstentfremdung wird durch einen inkonsistenten Status verstärkt. Es wurde angenommen, dass Statusinkonsistenz eine Voraussetzung für eine Entfremdung ist. Laut Clark (1959) muss ein Individuum aus seiner Sichtweise eine bestimmte Rolle verdient haben, bevor er eine Entfremdung in dieser Situation erleben kann. Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass diese Annahme zutreffend ist. In der Einleitung dieser Arbeit wurde gefragt, welche Arten von Inkonsistenzen digitale Arbeit verursacht. Den Ergebnissen der Pfadmodelle zufolge stehen die Inkonsistenz Berufsprestige / Einkommen und Berufsprestige / Arbeitsmenge in einem kausalen Zusammenhang. Im Zuge des digitalen Wandels scheint es Rollenkonflikte zu geben, die auf unterschiedlichen Erwartungen bezüglich der zu leistenden Arbeitsmenge einerseits und dem zustehenden Einkommen andererseits beruhen.

Eine Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen Statusinkonsistenz und Anomie kann anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht grundsätzlich bestätigt werden. Ein schwacher Effekt besteht lediglich bei einem tiefen Berufsprestige und gleichzeitig hoher Zufriedenheit mit dem Einkommen (Überhang der Belohnung). Massgebend ist hauptsächlich der Bildungsgrad: Beschäftigte mit tiefer Bildung sind stärker von Anomie betroffen als Personen mit höherer Bildung. Diese Ergebnisse stimmen überein mit Fischer (2002), der ebenfalls nicht bestätigen konnte, dass Statusinkonsistenzen in anomische Spannungen transformiert werden. Im erweiterten Kontext, unter Berücksichtigung des Gesamtmodells (Abbildungen 5, 6 und 7, S. 45ff.) zeigt sich jedoch, dass die erlebte Selbstentfremdung in Anomie umgesetzt wird. Statusinkonsistenzen stehen demnach nicht per se in Zusammenhang mit Anomie, können aber

über die subjektiven negativen Erlebnisse in anomische Spannungen umgewandelt werden.

Nicht den Erwartungen entsprochen haben die Ergebnisse bezüglich der Machtlosigkeit und der Anomie. Es wurde erwartet, dass eine hohe Machtlosigkeit mit hoher Anomie einhergeht (Seeman, 1967). Den Ergebnissen der Regressionsanalyse des Pfadmodells zufolge besteht kein Zusammenhang zwischen der Machtlosigkeit und der Anomie. In den vorangehenden Untersuchungen hat sich gezeigt, dass Machtlosigkeit im Vergleich zur Selbstentfremdung die schwächere Komponente darstellt, und dass diese vor allem bei Beschäftigten in tiefen Positionen auftritt. Die Ergebnisse könnten damit zusammenhängen, dass hier die Stichprobe nicht weiter eingegrenzt wurde. Würde das Pfadmodell nochmals für jede Position der Beschäftigten (tief, mittel und hoch) gerechnet, würden die Ergebnisse möglicherweise anders ausfallen.

Abschliessend wird die Frage nach dem Ausmass der Folgen der Statusinkonsistenz auf die Entfremdung und Anomie wie folgt beantwortet: Statusinkonsistenzen haben einen Effekt sowohl auf die Entfremdung im Sinne der Machtlosigkeit als auch auf die Selbstentfremdung. Die Art der Statusinkonsistenz scheint massgebend dafür zu sein, welche Dimension der Entfremdung ausgelöst wird. Die Statusinkonsistenz steht nicht direkt in Zusammenhang mit Anomie, kann jedoch über eine erlebte Selbstentfremdung in Anomie umgesetzt werden.

## **5.5 Die Unterschiede zur Häufigkeit des Auftretens von Emotionen bei digitaler Arbeit**

In welchem Ausmass zeigen sich bei Anomie Unterschiede zur Häufigkeit des Auftretens von bestimmten Emotionen der Beschäftigten? Die Hypothese, dass bei höherer Anomie die Emotionen Angst, Ärger und Traurigkeit häufiger auftreten, hat sich bestätigt. Ebenso die Hypothese, dass die Emotion Freude im selben Fall seltener auftritt. Dieses Ergebnis überrascht nicht. Spannender wird es, wenn die Emotionen im Kontext des Gesamtmodells betrachtet werden. Dann wird nämlich sichtbar, wie digitale Arbeit, Entgrenzung und Statusinkonsistenz über Entfremdung und Anomie sich in den Emotionen der Beschäftigten äussert (Abbildungen 5, 6 und 7, S. 45ff.). Die Emotionen in diesem Modell stellen hierbei die Summe aus Ärger, Angst, Traurigkeit und wenig Freude dar, d.h. negative Emotionen.

Der stärkste Effekt ist von der Selbstentfremdung aus zu beobachten. Beschäftigte an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen erleben demnach häufiger negative Emotionen als Beschäftigte an digitalisierten Arbeitsplätzen. Negative Emotionen erleben jedoch

auch jene, die hauptsächlich digital arbeiten und die unter der Entgrenzung von Arbeit und Leben leiden. Unterschiede zeigen sich bei den Statusinkonsistenzen: Bei Arbeitsrhythmus / Einkommen und bei der Berufsprestige / Einkommen steht ein Überhang der Investition in Zusammenhang mit negativen Emotionen. Bei Berufsprestige / Arbeitsmenge deutet ein Überhang der Belohnung auf negative Emotionen hin.

## **5.6 Wie digitale Arbeit das Sinnerleben beeinflusst**

Das Ziel dieser Arbeit war es, folgende übergeordnete Forschungsfrage zu beantworten: «Wie beeinflusst digitale Arbeit das Sinnerleben?» Nachdem die Teilfragen beantwortet wurden, werden die Ergebnisse im gesamten Kontext interpretiert und zusammengefasst.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass digitale Arbeitsplätze neue Sinnquellen bieten. Die betroffenen Beschäftigten scheinen sich grundsätzlich ihrer neuen Rolle und deren neuen Ziele angepasst zu haben. Dass die Entfremdung bei diesen Personen gering ist, deutet auf ebenfalls geringe Diskrepanzen zwischen ihren Erwartungen und dem realen Erleben hin. Es ist ihnen gelungen, Sinn zu transformieren. Davon ausgenommen und damit ein klares Hindernis für das Sinnerleben an digitalen Arbeitsplätzen sind fehlende Handlungsspielräume für die Arbeitnehmenden in tieferen Positionen. Dies deutet darauf hin, dass sich die Strukturen der Unternehmen noch nicht an die durch die Digitalisierung veränderten Anforderungen und Erwartungen angepasst haben.

Im Zuge des digitalen Wandels gibt es auch Potential für Rollenkonflikte, welche das Sinnerleben gefährden können. Ein Konflikt entsteht in der fehlenden Restrukturierung durch die zunehmende Vermischung von Privat- und Berufsleben. Dazu führen könnten einerseits unterschiedliche Erwartungen, die die Beschäftigten nicht erfüllen können, oder es fehlen ihnen die erforderlichen Mittel dazu.

Weitere Konflikte äussern sich in Form von Inkonsistenzen in den Statusdimensionen, welche das Sinnerleben negativ beeinflussen. Was die Beschäftigten zur Erreichung eines bestimmten Berufsprestige investiert haben, und was sie als Belohnung im Sinne einer Zufriedenheit mit dem Einkommen und der Arbeitsmenge zurückerhalten, befindet sich aktuell nicht im Gleichgewicht.

Die Digitalisierung hat aber auch Einfluss auf das Sinnerleben jener, welche an wenig oder nicht digitalisierten Arbeitsplätzen tätig sind. Dieser Einfluss ist negativ und deutet darauf hin, dass die Digitalisierung diese Personen beunruhigt oder bei ihnen gar eine Angst auslöst. Dies trifft vor allem auf jene in hohen Positionen zu, also

Inhabende von Positionen mit grosser Verantwortung. Die individuell erlebten Spannungen dieser Personen können sich in Anomie umwandeln.

## **5.7 Limitationen der Untersuchung und Empfehlungen für weiterführende Forschung**

Limitationen der vorliegenden Arbeit ergeben sich einerseits aus den für die Untersuchung zur Verfügung stehenden Daten. Damit die Stichprobe gross genug und repräsentativ ist, wurden Sekundärdaten des SHP verwendet. Durch die vorhandenen Items wurde jedoch die Ausarbeitung der Modelle sowie die Operationalisierung der einzelnen Skalen eingeschränkt. Die tiefen Werte des  $R^2$  bei den Regressionsmodellen haben gezeigt, dass die Modelle zu wenig spezifiziert sind. Es wäre daher lohnend, für zukünftige Untersuchungen die Modelle weiter zu spezifizieren und die Stichprobe weiter einzugrenzen. So könnte z.B. im Zusammenhang mit digitaler Arbeit weitere Begrenzungen nach Branchen erfolgen. Interessant wäre es auch, die Beschäftigten in mehrere Gruppen einzuteilen und weiter zu untersuchen. So könnte beispielweise anhand der Position im Unternehmen die Anomie weitergeprüft werden. Zudem könnte nicht nur die Position des Beschäftigten im Unternehmen eine Rolle spielen, sondern auch das Alter. Wie erleben unterschiedliche Generationen Sinn in digitaler Arbeit?

Eine weitere Begrenzung gibt sich in der Messung der Statusinkonsistenz. So wurde mit «Berufsprestige», gemessen anhand der Treiman Prestige Scale, eine objektive Dimension untersucht, währenddem mit «Zufriedenheit mit dem Einkommen» und «Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge» eine subjektive Dimension berücksichtigt wurde. So wurden möglicherweise Missverhältnisse berücksichtigt, welche subjektiv nicht als solche empfunden werden oder sie wurden im umgekehrten Fall nicht berücksichtigt. Wenn weitere Arten von Statusinkonsistenz untersucht werden, dann wäre ein Vergleich mit den Ergebnissen interessant, wenn sowohl die Investitionsseite als auch die Belohnungsseite mit subjektiven Dimensionen gemessen werden. Es ist auch anzunehmen, dass es noch weitere Arten von Statusinkonsistenzen gibt, die in dieser Arbeit nicht berücksichtigt wurden.

Die gewonnenen Erkenntnisse werfen zudem die Frage auf, wie die Beschäftigten auf die Entfremdung reagieren. Reagieren sie beispielsweise nach Parson (1966) eher mit Aktivität oder Passivität? Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich in diesem Zusammenhang auch bezüglich der Emotionen. So konnte in der vorliegenden Arbeit zwar aufgezeigt werden, wann negative Emotionen erlebt werden. Ob diese

Erfahrungen aber tatsächlich mit spezifischen und unterschiedlichen Emotionen verbunden sind, wie dies TenHouten (2016) postuliert hat, bleibt offen.

## **6 Praktische Implikationen**

Was können Unternehmen und Beschäftigte aus den gewonnenen Erkenntnissen mitnehmen? In der vorliegenden Arbeit wurde aufgezeigt, wie das Sinnerleben im Kontext digitaler Arbeit teilweise beeinträchtigt ist. Einleitend wurde betont, dass Sinn als Motor für intrinsische Motivation verstanden wird. Sinnerleben fördert das Arbeitsengagement (May et al., 2004) und steigert damit wiederum die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. In diversen Studien (u. a. Pollet, 2011) wurde bestätigt, dass Sinnerleben in der Arbeit massgeblich zur physischen und psychischen Gesundheit beiträgt. Die Bedeutsamkeit von sinnstiftender Arbeit ist daher evident. Die nachfolgenden Empfehlungen richten sich an die gezielte Förderung des Sinnerlebens.

### **6.1 Sinnerleben fördern durch die Organisation**

Den Ergebnisse zufolge sind es die Mitarbeitenden in tiefen Positionen, deren Sinnerleben durch die Empfindung von Machtlosigkeit beeinträchtigt wird. Dies spricht dafür, innerhalb der Organisation Hierarchien tendenziell abzubauen und eigenverantwortliche Teams zu fördern. Wenn die Arbeit für die einzelnen Mitarbeitenden stark vereinfacht ist, d.h. kleine, vom Endergebnis losgelöste Teilaufgaben beinhaltet, dann untergräbt dies das berufliche und persönliche Wohlbefinden (Parker et al., 2001). Mit Strukturierungsmassnahmen kann einer Monotonie entgegengewirkt und gleichsam die Selbstverantwortung durch herausfordernde und abwechslungsreiche Tätigkeiten gefördert werden (Freier, 2018). Freier (2018) schlägt vor, dass dies durch autonome Arbeitsgruppen erreicht wird, in der die Aufgaben gewechselt, vergrössert und qualitativ durch eine Vergrösserung der Entscheidungsspielräume angereichert werden. Damit kann auch erreicht werden, dass der Nutzen der eigenen Arbeit für andere besser erkannt und verstanden wird.

Nach Eichhorst und Tobsch (2014) stehen zudem vergrösserte Handlungsspielräume im Zusammenhang mit den Arbeitsabläufen, der Intensität des Arbeitsrhythmus und den Pausen sowie den Arbeitsmethoden in engem Zusammenhang mit hoher Arbeitsmotivation. Sinn in der Arbeit zu finden ist somit einerseits von der Arbeitsgestaltung abhängig, andererseits vom Inhalt der zu leistenden Aufgaben. Gibt es im Arbeitsprozess möglicherweise Aufgaben, die vermeidbar wären oder die für den Beschäftigten nicht zumutbar sind? Tätigkeiten, die für die Erreichung der persönlichen Ziele hinderlich sind, lösen Stress aus und sollten identifiziert werden. Es ist deshalb wichtig,

die Rahmenbedingungen in der Organisation so zu fördern, dass sie zum Sinnerleben der Beschäftigten beitragen.

## **6.2 Sinnerleben fördern durch die Kultur**

Die folgenden Ausführungen sollen verdeutlichen, warum die Führungskultur von besonderer Bedeutung für das Sinnerleben ist. Nach Felfe et al. (2018) spielen Führungskräfte eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, den Mitarbeitenden die Bedeutsamkeit der Aufgaben und den Sinn in der Arbeit zu vermitteln. Sie sprechen dabei von einem Ansatz, der als «Transformationale Führung» bezeichnet wird (Felfe, 2006a). Im Fokus stehen drei Eigenschaften bzw. Einstellungen, welche das Sinnerleben fördern (Felfe et al., 2018): Erstens spricht sie die Vorbildfunktion der Führungskraft und deren Glaubwürdigkeit an. Eine gute Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt beruht, ist eine Voraussetzung für Sinn. Zweitens müssen Führungskräfte in der Lage sein, motivierende Zukunftsbilder zu erzeugen und das Gefühl vermitteln, dass diese Ziele erreicht werden können. Dadurch werden die aktuellen Anstrengungen legitim, sie ergeben in einem grösseren Zusammenhang Sinn. Als Drittes steht die individuelle Förderung des Mitarbeitenden im Zentrum. Mitarbeitenden werden nicht mehr nur «geführt», sondern viel mehr beraten und unterstützt, so dass sie sich persönlich und ihren Bedürfnissen gerecht weiterentwickeln können. Sinnerleben wird dadurch gefördert, dass auch die Selbstwirksamkeit gestärkt wird.

Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit sind ebenfalls wichtige Faktoren des Sinnerlebens (Hardering, 2017b). Dazu trägt die Bewertungskultur des Unternehmens bei. Lehr und Hillert (2018) schlagen dazu vor, auf Ebene des Teams oder auf Ebene des Unternehmens Gewohnheiten zu etablieren, welche den Arbeitserfolgen die erforderliche Aufmerksamkeit schenkt. So können diese wahrgenommen und gewürdigt werden. Nach Lehr und Hillert (ebd.) ist in diesem Zusammenhang Achtsamkeit erforderlich, d.h. auf Erfolge soll mit einer bewussten Entscheidung geachtet werden. Wird diese Entscheidung nicht bewusst getroffen, werden Erfolge ständig von neuen Herausforderungen verdrängt.

In den theoretischen Grundlagen zum Sinnerleben wurde erläutert, dass Arbeit dann als sinnvoll erlebt wird, wenn die persönlichen Werte mit denjenigen der Arbeit und den ausgeübten Tätigkeiten übereinstimmen (Hardering, 2015). In diesem Zusammenhang wird hier die Unternehmenskultur angesprochen. Übereinstimmende Werte sind Voraussetzung für die Bindung an das Unternehmen und die Identifikation mit

diesem. Der höhere Zweck des Unternehmens sollte daher in einem Leitbild festgehalten werden. Es ist wichtig, dass dieses Leitbild von den Mitarbeitenden anerkannt wird und dessen Werte in der Unternehmenskultur verankert werden.

### **6.3 Sinnerleben trainieren**

Es setzt eine kognitive Beurteilung voraus, seiner Arbeit einen individuellen Sinn zuzuschreiben (Hardering, 2015). In diesen Prozess einzugreifen und ihn aktiv zu beeinflussen ist das Ziel von Trainings für das Sinnerleben. Berger et al. (2021) erbrachten den Nachweis, dass Beschäftigte sich mit gezielten Übungen die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit vergegenwärtigen können. Inhalt von solchen Trainings sollten Übungen sein, die die Beschäftigten veranlassen, über ihre persönlichen Werte und Ziele zu reflektieren. Sie sollen sich gezielt damit beschäftigen, welchen Sinn die eigene Arbeit für sich selbst und für andere stiftet. Dazu eignet sich beispielsweise ein Tagebuch (ebd., 2021). In diesem Zusammenhang ist es laut Berger et al. (2021) auch erforderlich, sich mit seinen Stärken und seinen persönlichen Mitteln auseinanderzusetzen. Letztendlich können daraus Schlüsse gezogen werden, um sich seinen bedeutsamen Werten entsprechend zu verhalten.

Beschäftigte können solche Trainings möglicherweise schwer selbstständig durchführen. Sie benötigen eine entsprechende Anleitung. Deshalb empfehlen Berger et al. (2021) eine professionelle Unterstützung während und nach dem Training. Wichtig ist auch das Bewusstsein, dass es sich beim Sinnerleben in der Arbeit nicht um etwas Konstantes handelt, sondern dass eine Sinnzuschreibung situationsbezogen immer wieder neu erfolgt (Schnell, 2020). So wie sich die Arbeit im Zuge der Digitalisierung verändert, befindet sich auch das Sinnerleben in stetigem Wandel.

## 7 Fazit

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht: Neue Technologien verändern die Form der Arbeit und der Zusammenarbeit mit anderen, aber auch unsere Rollen, die wir dabei innehaben. Es gelten neue Werte und Ziele, für deren Erreichung wir uns neuer Mittel bedienen müssen. Ob Menschen bei der Ausübung ihrer Arbeit Sinn erleben hängt davon ab, wie stark das Erlebte mit ihren Erwartungen kongruent ist und wie ihre persönlichen Werte mit denjenigen ihrer Arbeit übereinstimmen. Nur wenn dies als stimmig erlebt wird, können sich Beschäftigte mit ihrer Arbeit identifizieren. Im Zusammenhang mit unseren Rollen treten Konflikte auf, die zu Spannungen führen und unser Sinnerleben beeinträchtigen. Die vorliegende Arbeit hat untersucht, wie es den Beschäftigten im Zuge des digitalen Wandels gelingt, den Sinn zu transformieren. Ziel der Arbeit war die Beantwortung der Frage, wie digitale Arbeit das Sinnerleben von Beschäftigten beeinflusst. Die durchgeführten Untersuchungen haben zu wichtigen Erkenntnissen geführt: Einerseits wurde Entgrenzung als einer der Konflikte identifiziert, der das Sinnerleben stört. Dafür verantwortlich ist nicht per se Digitalisierung, sondern wie sehr es Beschäftigten gelingt, die Grenzziehungsleistungen im Alltag eigenständig zu erbringen. Andererseits werden gerade durch digitale Arbeit spezifische Rollenkonflikte in Form von Statusinkonsistenzen ausgelöst. Ein Ungleichgewicht bei hohem Berufsprestige und gleichzeitig tiefer Zufriedenheit mit dem Einkommen und tiefer Zufriedenheit mit der Arbeitsmenge steht in kausalem Zusammenhang mit der Entfremdung. Hinsichtlich der Entfremdung, welche als Mass für eine Abwesenheit oder Mangel an Sinn gilt, konnten zwei unterschiedliche Komponenten herausgearbeitet werden: Die der Machtlosigkeit und die der Selbstentfremdung. Es wurden signifikante Unterschiede entdeckt. Die höchste Machtlosigkeit zeigen Beschäftigte an digitalen Arbeitsplätzen in tiefen Positionen. Fehlende Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten sind demnach ein Hindernis für das Sinnerleben der Betroffenen. Demgegenüber zeigen Beschäftigte an wenig digitalisierten Arbeitsplätzen in hohen Positionen die stärkste Selbstentfremdung, was als Angst vor der Digitalisierung gewertet wird. Diese subjektiv erlebten Spannungen werden in anomische Spannungen umgewandelt. Negative Emotionen traten zudem bei der Gruppe der wenig digitalisierten Arbeit häufiger auf. Digitale Arbeit kann daher als Quelle für neuen Sinn angesehen werden. Damit die Transformation gelingt, müssen Strukturen in der Organisation die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Es sind Führungskräfte gefragt, die bei der Vermittlung von Sinn als Coaches auftreten. Nicht zuletzt ist Sinnzuschreibung ein kognitiver Prozess, der beeinflusst werden kann.

## Literaturverzeichnis

- Allen, P., Bennett, K., & Heritage, B. (2019). *SPSS Statistics: A Practical Guide* (4th ed.). Cengage Learning Australia.
- Badura, B. (2018). Über sinnstiftende Arbeit: Editorial. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2018* (pp. 1–7). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_1)
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Berger, A., Goldschmitt, M., Lindner, C., & Schmeink, C. (2021). Sinn am Arbeitsplatz: Eine Interventionsstudie zum Sinnerleben im Berufskontext. *Wirtschaftspsychologie*, 04/2020, 12.
- Carstensen, T. (2017). Digitalisierung als eigensinnige soziale Praxis: Empirische Ergebnisse zur Social-Media-Nutzung in Unternehmen. *Arbeit*, 26(1), 87–110. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2017-0005>
- Clark, J. P. (1959). Measuring Alienation Within a Social System. *American Sociological Review*, 24(6), 849–852. <https://doi.org/10.2307/2088574>
- Cohen, H. (1988). *Statistical Power Analysis for Behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination Theory: When Mind Mediates Behavior. *The Journal of Mind and Behavior*, 1(1), 33–43.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Durkheim, E. (1894). LES RÈGLES DE LA MÉTHODE SOCIOLOGIQUE. *Revue Philosophique de La France et de l'Étranger*, 38, 14–39.
- Durkheim, É. (1897). Le suicide. *Les Presses universitaires de France, 2e édition*, 462. <http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.due.sui2>
- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2014). Flexible Arbeitswelten – eine Bestandsaufnahme. *Arbeitskultur 2020, IZA Standpunkte(72)*, 45–58. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-06092-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-06092-3_3)
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. te, & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637–642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Felfe, J. (2006a). Validierung einer deutschen Version des 'Multifactor Leadership Questionnaire' (MLQ Form 5x Short) von Bass und Avolio (1995). [Validation of a German version of the 'Multifactor Leadership Questionnaire' (MLQ Form 5x Short) by Bass and Avolio (1995)]. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 50, 61–78. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.2.61>
- Felfe, J., Krick, A., & Reiner, A. (2018). Wie kann Führung Sinn stiften? – Bedeutung der Vermittlung von Sinn für die Gesundheit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit* (pp. 213–223). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_18)

- Fischer, F. (2002). *Strukturelle Bedingungen von Anomia* [Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich, Universität Zürich]. <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/163087/1/20030006.pdf>
- Florin, M. (o. D.). *Soziologische Konzepte und Begriffe*. <https://zuugs.hfh.ch/verhalten/chapter/soziologische-konzepte-und-begriffe/>
- Freier, C. (2018). Was bedeutet uns Arbeiten? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit* (pp. 63–73). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_5)
- Galtung, J. (1966). Rank and social integration: A multidimensional approach. *Sociological Theories in Progress*, 1, 145–198.
- Geiger, T. (1949). *Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel*.
- Geschwender, J. A. (1967). Continuities in Theories of Status Consistency and Cognitive Dissonance. *Social Forces*, 46(2), 160–171. <https://doi.org/10.2307/2574596>
- Giddens, A. (1988). *Die Konstitution der Gesellschaft*. Campus Verlag.
- Goffman, E. (1949). Presentation of self in everyday life. *American Journal of Sociology*, 55, 6–7.
- Goffman, E. (1962). *On 'cooling the mark out': Some aspects of adaptation and failure*. IN ROSE, A.(Ed.) *Human Behaviour and Social Processes*.
- Görs, P. K., Traum, A., Koevel, A., & Nerdinger, F. W. (2019). *Validierung der Skala zur Erfassung des arbeitsplatzbezogenen Digitalisierungsgrades (ADG)*.
- Gottschall, K., & Voss, G. G. (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung*. 24.
- Gould, J., & Kolb, W. L. (n.d.). A Dictionary of the Social Sciences. In *Dictionary of the Social Sciences* (p. 19).

- Hardering, F. (2015). Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 40(4), 391–410. <https://doi.org/10.1007/s11614-015-0181-7>
- Hardering, F. (2021). Von der Arbeit 4.0 zum Sinn 4.0? Über das Sinnerleben in der Arbeit in Zeiten der Digitalisierung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 46(1), 27–44. <https://doi.org/10.1007/s11614-020-00439-4>
- Hardering, F. (2017b). Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit. *Zeitschrift für Soziologie*, 46(1), 39–54. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1003>
- Heintz, P. (1969). *Ein soziologisches Paradigma der Entwicklung: Mit besonderer Berücksichtigung Lateinamerikas*.
- Heintz, P. (1977). Statusinkonsistenz und Schichtung: Eine Erweiterung der Statusinkonsistenztheorie. *Zeitschrift für Soziologie, Heft 1*, 29–48.
- Heintz, P. (1982). *Ungleiche Verteilung, Macht und Legitimität: Möglichkeiten und Grenzen der strukturtheoretischen Analyse* (Vol. 9). Rüegger.
- Helge, P. (1995). *Devianz und soziale Kontrolle—Eine Einführung in die Soziologie abweichenden Verhaltens* (2nd ed.). Juventa Verlag.
- Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 91–99.
- Hoose, F. (2018). *Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes* (Forschungsbericht No. 2018–03; p. 44). Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.
- Horan, P. M., & Gray, B. H. (1974). Status Inconsistency, Mobility and Coronary Heart Disease. *Journal of Health and Social Behavior*, 15(4), 300. <https://doi.org/10.2307/2137090>
- Hornung, C. A. (1977). Social Status, Status Inconsistency and Psychological Stress. *American Sociological Review*, 42(4), 623. <https://doi.org/10.2307/2094560>

- Keniston, K. (1966). *The uncommitted: Alienated youth in American society*. (pp. viii, 500). Harcourt, Brace & World.
- Kerschke-Risch, P. (1990). Statusinkonsistenz: Ein neuer Ansatz für eine alte Theorie. *Zeitschrift für Soziologie*, 19(3), 195–202. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-1990-0304>
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111–130. <https://doi.org/10.1086/226272>
- Kon, I. S. (1967). The Concept of Alienation in Modern Sociology. *Social Research*, 34(3), 507–528.
- Kratzer, N., & Sauer, D. (2005). Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), & Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Eds.), *Bericht-erstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland* (pp. 125–149). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-80600-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-322-80600-0_6)
- Krause, A., Dorsewagen, C., Stadlinger, J., & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (pp. 191–202). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_20)
- Kroneberg, C. (2014, January 13). *Motive und Folgen sozialer Grenzziehungen*. bpb.de. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/176299/motive-und-folgen-sozialer-grenzziehungen/>

- Lamont, M., & Molnár, V. (2002). The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 167–195. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.28.110601.141107>
- Lehr, D., & Hillert, A. (2018). Selbstwertschätzung im Beruf – ein Weg zur Balance? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit* (pp. 143–156). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_12)
- Lenski, G. E. (1954). Status Crystallization: A Non-Vertical Dimension of Social Status. *American Sociological Review*, 19(4), 405–413. <https://doi.org/10.2307/2087459>
- Lenski, G. E. (1956). Social Participation and Status Crystallization. *American Sociological Review*, 21(4), 458. <https://doi.org/10.2307/2088714>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and t... *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77.
- Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672–682. <https://doi.org/10.2307/2084686>
- Merton, R. K. (1957). The Role-Set: Problems in Sociological Theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106. <https://doi.org/10.2307/587363>
- Mijic, A., & Parzer, M. (2017). „Symbolic Boundaries“ als Konzept zur Analyse ethnischer und klassenspezifischer Ungleichheit in der Gegenwartsgesellschaft. *Geschlossene Gesellschaften - 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, 38. [https://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband\\_2016/article/view/577](https://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/577)
- Nettler, G. (1957). A Measure of Alienation. *American Sociological Review*, 22(6), 670–677. <https://doi.org/10.2307/2089196>
- Oliva, C. (2019). Glücklich im Job, aber trotzdem krank? *Organisator*, 10/19, 77–79.

- Oliva, C., Sieber, M., Stähli, R., & Angst, J. (1986). Konsum von Haschisch, Tabak und Alkohol sowie Einstellungen zu Jugendunruhen als Korrelat zur Status-Inkonsistenz. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 1(38), 110–122.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413–440. <https://doi.org/10.1348/096317901167460>
- Parsons, T. (1966). *The Social System* (3rd ed.). THE FREE PRESS.
- Poethke, U., Klasmeier, K. N., Diebig, M., Hartmann, N., & Rowold, J. (2019). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 63(3), 129–151. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000298>
- Pollet, E. (2011). *Sinnerfüllung im Beruf. Über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden*. [https://www.sinnforschung.org/wp-content/uploads/2013/06/Diplomarbeit\\_E\\_Pollet.pdf](https://www.sinnforschung.org/wp-content/uploads/2013/06/Diplomarbeit_E_Pollet.pdf)
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Roessler, B. (2012). Meaningful Work: Arguments from Autonomy\*: MEANINGFUL WORK. *Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71–93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>
- Rump, J., & Eilers, S. (Eds.). (2017). *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0: Innovationen in HR*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-49746-3>
- Sampson, E. E. (1963). Status Congruence and Cognitive Consistency. *Sociometry*, 26(2), 146–162. <https://doi.org/10.2307/2785904>

- Schäfers, B. (2016). Soziales Handeln und seine Grundlagen: Normen, Werte, Sinn. In H. Korte & B. Schäfers (Eds.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (pp. 23–48). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-13411-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-13411-2_2)
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, *24*(6), 783–791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, *32*(2), 273–285. <https://doi.org/10.2307/2091817>
- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(18), 2529–2550. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667431>
- Stein, M., Wagner, E. L., Tierney, P., Newell, S., & Galliers, R. D. (2019). Datification and the Pursuit of Meaningfulness in Work. *Journal of Management Studies*, *56*(3), 685–717. <https://doi.org/10.1111/joms.12409>
- Steinskog, D. J., Tjøstheim, D. B., & Kvamstø, N. G. (2007). A Cautionary Note on the Use of the Kolmogorov–Smirnov Test for Normality. *Monthly Weather Review*, *135*(3), 1151–1157. <https://doi.org/10.1175/MWR3326.1>
- Sterbling, A. (2020). *Einführung in die Grundlagen der Soziologie* (1st ed.). ibidem-Verlag, Stuttgart.
- Stryker, S. (1973). Fundamental principles of social interaction. *Sociology: An Introduction*, 495–547.
- Stryker, S., & Macke, A. S. (1978). Status Inconsistency and Role Conflict. *Annual Review of Sociology*, *4*(1), 57–90. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.04.080178.000421>
- TenHouten, W. D. (2016). Normlessness, Anomie, and the Emotions. *Sociological Forum*, *31*(2), 465–486.

- Turner, R. H. (1956). Role-Taking, Role Standpoint, and Reference-Group Behavior. *American Journal of Sociology*, 61(4), 316–328.
- Voorpostel, M., Tillmann, R., Lebert, F., Kuhn, U., Lipps, O., Ryser, V.-A., Antal, E., Monsch, G.-A., Dasoki, N., Klaas, H. S., & Wernli, B. (2021). *Swiss Household Panel Userguide (1999-2019), Wave 21, February 2021*. Lausanne: FORS.
- Voss, G. G. (1998). *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarktforschung*(3), 473–487.
- Voss, G. G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. ... *von Arbeit Und Leben. Zum Wandel ...*, 12–33.
- Weber, D. (2015). *Wissenschaftlich arbeiten für Wirtschaftswissenschaftler* (1st ed.). WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>

## Abkürzungsverzeichnis

BfS.....	<i>Bundesamt für Statistik</i>
ISCO.....	<i>International Standard Classification of Occupations</i>
KMO .....	<i>Kaiser-Mayer-Olkin</i>
KS.....	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
SHP .....	<i>Schweizer Haushalt-Panel</i>
SI.....	<i>Statusinkonsistenz</i>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Die ungleiche Verteilung von Gütern .....	13
Abbildung 2 Gesamtmodell .....	22
Abbildung 3 Modell zur Untersuchung von Inkonsistenz zwischen den Statusdimensionen und den Einfluss auf Entfremdung und Anomie .....	23
Abbildung 4 Modell zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen digitaler Arbeit und Entfremdung .....	23
Abbildung 5 Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen .....	45
Abbildung 6 Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen .....	46
Abbildung 7 Pfadmodell, lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen .....	47

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Alternative Formen der Anpassung (Merton, 1938, S.676) .....	10
Tabelle 2 Absichtliche und unabsichtliche Normlosigkeit .....	12
Tabelle 3 Zusammensetzung der Stichprobe .....	25
Tabelle 4 Operationalisierung der Hypothesen .....	26
Tabelle 5 Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Einkommen und Arbeitsrhythmus.....	30
Tabelle 6 Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Einkommen und Berufsprestige.....	30
Tabelle 7 Zusammenhang zwischen den Statusdimensionen Arbeitsmenge und Berufsprestige.....	31
Tabelle 8 Hauptkomponentenanalyse Entfremdung.....	32
Tabelle 9 Hauptkomponentenanalyse Anomie .....	33
Tabelle 10 Lineare Regressionsanalyse der Entgrenzung in Abhängigkeit der digitalen Arbeit, des Homeoffice und des Arbeitspensums.....	34
Tabelle 11 Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen .....	35
Tabelle 12 Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen .....	37
Tabelle 13 Lineare Regressionsanalyse der Entfremdung und Anomie in Abhängigkeit der Statusinkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge .....	38
Tabelle 14 Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit in Abhängigkeit der Entgrenzung und Statusinkonsistenz .....	39
Tabelle 15 Lineare Regressionsanalyse der Selbstentfremdung in Abhängigkeit der Entgrenzung und Statusinkonsistenz .....	40
Tabelle 16 Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (tiefe Position) .....	41
Tabelle 17 Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (mittlere Position).....	42
Tabelle 18 Lineare Regressionsanalyse der Machtlosigkeit (Modell 1 & 2) und der Selbstentfremdung (Modell 3 & 4) in Abhängigkeit der digitalen Arbeit (hohe Position).....	43
Tabelle 19 Lineare Regressionsanalyse der Emotionen Freude, Ärger, Traurigkeit und Angst in Abhängigkeit der Anomie .....	44

## Anhang

**Tabelle 20**

*Hauptkomponentenanalyse Emotionen*

	<u>Komponente</u>
	1
Anger: Frequency	0.731
Sadness: Frequency	0.863
Worry: Frequency	0.813
Joy: Frequency	0.353

## Anhang 2

Tabelle 21

*Lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Arbeitsrhythmus / Einkommen*

Parameter	Modell 1 Emotionen	Modell 2 Anomie	Modell 3 Machtlosigkeit	Modell 4 Selbstentfremdung	Modell 5 SI Arbeitsrhythmus / Einkommen	Modell 6 Entgrenzung
Digitale Arbeit	-.033*	-.052***	.052***	-.108***	.020	.095***
Entgrenzung	.104***	-.010	.063***	.121***	.219***	
SI Arbeitsrhythmus / Einkommen	.084***	.018	.053***	.129***		
Entfremdung, Komponente 2	.274***	*.108***	-.016			
Entfremdung, Komponente 1	.079***	.007				
Anomie	.028*					
$R^2_{\text{kor.}}$	.123	.015	.011	.045	.048	.009
$F$ (Modell)	139.448	19.241	17.598	94.829	152.037	55.442
$Df$ (Modell)	6/5904	5/5908	4/5909	3/5911	2/5995	1/6072
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	5911	5914	5914	5915	5998	6074

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

## Anhang 3

Tabelle 22

Lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Einkommen

Parameter	Modell 1 Emotionen	Modell 2 Anomie	Modell 3 Machtlosigkeit	Modell 4 Selbstentfremdung	Modell 5 SI Berufsprestige / Einkommen	Modell 6 Entgrenzung
Digitale Arbeit	-.041***	-.049***	.032*	-.124***	.207***	.095***
Entgrenzung	.118***	-.007	.064***	.141***	.096***	
SI Berufsprestige / Einkommen	.048***	-.019	.110***	.099***		
Entfremdung, Komponente 2	.279***	.112***	-.023			
Entfremdung, Komponente 1	.081***	.008				
Anomie	.031*					
$R^2_{\text{kor.}}$	.119	.015	.020	.039	.056	.009
$F$ (Modell)	131.201	18.913	30.338	79.582	174.041	55.442
$Df$ (Modell)	6/5778	5/8782	5/5783	3/5785	2/5867	1/6072
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	5785	5788	5788	5789	5870	6074

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

## Anhang 4

Tabelle 23

Lineare Regressionsanalyse nach der Methode Rückwärts, mit Statusinkonsistenz Berufsprestige / Arbeitsmenge

Parameter	Modell 1 Emotionen	Modell 2 Anomie	Modell 3 Machtlosigkeit	Modell 4 Selbstentfremdung	Modell 5 SI Berufsprestige / Arbeitsmenge	Modell 6 Entgrenzung
Digitale Arbeit	-.042***	-.043**	.011	-.127***	.263***	.095***
Entgrenzung	.114***	-.002	.052***	.137***	.155***	
SI Berufsprestige / Arbeitsmenge	-.048***	-.050***	.160***	.084***		
Entfremdung, Komponente 2	.279***	.113***	-.027*			
Entfremdung, Komponente 1	.079**	.014				
Anomie	.033**					
$R^2_{\text{korr.}}$	.118	.017	.032	.036	.101	.009
$F$ (Modell)	131.031	21.413	48.489	74.128	330.417	55.442
$Df$ (Modell)	6/5803	5/5807	4/5808	3/5810	2/5890	1/6072
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	5810	5813	5813	5814	5893	6074

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)