
Die Bedeutung Computervermittelter Kommunikation (CvK) für das Wohlbefinden von Unternehmerinnen und Unternehmern

Manuela Rosenzopf-Dietl, Christa Walenta

Ferdinand Porsche FernFH, Lothringerstraße 4-8, A-1040 Wien, AUSTRIA

KURZFASSUNG/ABSTRACT:

Die zunehmende Technologisierung und Digitalisierung in den letzten Jahrzehnten hat sowohl im Privat- und Berufsleben als auch in der Wirtschaft neue Chancen und Herausforderungen hervorgebracht. Die vorliegende qualitative Interviewstudie beschäftigt sich mit den Möglichkeiten sowie den Vor- und Nachteilen, die sich durch CvK für die Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer auf tun. Die Unternehmerschaft ist vor allem in klein- und mittelständischen Betrieben vielfältigen Anforderungen ausgesetzt. CvK kann als zusätzlicher Belastungs- oder Entlastungsfaktor erlebt werden. Um die Frage zu beantworten, welche Vor- und Nachteile und Möglichkeiten Unternehmerinnen und Unternehmer mit der Nutzung von CvK verbinden und was hilft die mit CvK verbundenen Belastungen und Schwierigkeiten zu bewältigen, wurden elf Interviews durchgeführt. Es zeigte sich, dass vor allem ein achtsamer Umgang, Selbstreflexion und Selbstbeschränkung im Hinblick auf CvK förderlich für das Wohlbefinden sind und Belastungssymptome mildern. Der wahrgenommene Entscheidungsspielraum und die Selbstbestimmung tragen wesentlich dazu bei, dass Unternehmerinnen und Unternehmer durch CvK anfallende Belastungen kompensieren können.

1 PROBLEMSTELLUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN

Technologisierung und Digitalisierung haben sowohl die Wirtschaft als auch das Arbeits- und Privatleben der Menschen in den letzten Jahrzehnten revolutioniert. Zahlreiche wissenschaftliche Studien widmen sich dem Thema der neuen Arbeitsformen, raum-zeitlicher Flexibilisierung von Arbeitsprozessen, mobiler Arbeit (Brandt, 2010), Life-Work-Balance (Junghanns und Pech, 2008; Diaz, Chiaburu, Zimmerman und Boswell, 2011) und neuen Belastungs- und Ressourcenkonstellationen (Graham und Nikolova, 2013), die sich daraus für den arbeitenden Menschen ergeben.

Mit den Möglichkeiten von CvK, d. h. der Nutzung von Smartphone, Tablet-PC, Videokonferenzen, E-Mail, Instant Messaging usw. zur Arbeitsbewältigung werden viele Vorteile verbunden. Informationen stehen in Sekundenschnelle zur Verfügung, Kolleginnen und Kollegen sind fast jederzeit erreichbar, Arbeit kann ortsunabhängiger erledigt werden – mit vollem Zugriff auf den digitalen Schreibtisch. Mit der Geschwindigkeit nimmt aber auch der Druck auf Unternehmen zu. Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten und die Mitarbeiterschaft erwarten ständige Verfügbarkeit, und die Trennung von Berufs- und Privatleben wird zunehmend aufgehoben (Collins und Cox, 2014).

Die Nutzung von CvK bringt insbesondere für Unternehmerinnen und Unternehmer, die ein besonders hohes Involvement für ihre Arbeit aufweisen (hohes Risiko und Verantwortung, kein 8-Stunden-Tag,...) (Kieschke und Schaarschmidt, 2007, S. 247), viele Annehmlichkeiten. Dank CvK ist die Anwesenheit im Büro nicht mehr unbedingt erforderlich. Kommunikation und Management wurden einfacher, schneller, selbstbestimmter. Dadurch haben sich aber auch die Ursachen für psychische Belastungen erweitert. Flexibilität und Mobilität weichen die klassischen Muster der Normalarbeitszeit auf und erfordern eine psychologische Neuorientierung. CvK kann als zusätzlicher Belastungs- oder Entlastungsfaktor erlebt werden und ist nach der ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012) im Rahmen der Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mitzuerheben. Dabei ist die Erfassung der Nutzungsdauer von Computer

und Co allein unzureichend, obwohl die Messung von CvK bisher hauptsächlich so stattgefunden hat. Studien von Boase und Ling (2013, S. 508ff) und Rosen, Whaling, Carrier, Cheever und Rokkum (2013a, S. 2502) zeigen, dass es bei Selbsteinschätzung der Nutzungsdauer erhebliche Abweichungen zur tatsächlichen Nutzungszeit gibt, vor allem nachdem Technologie inzwischen tragbar geworden ist und dank WLAN bzw. Mobiltelefonie nahezu immer und überall genutzt werden kann. Es entwickelt sich ein neues Zeit- und Raumpfinden (Hislop und Axtell, 2011, S. 42). Auch wenn einige Aspekte, die CvK mit sich bringt, relativ neu sind, können für die Analyse und Erklärung der Auswirkung von ständiger Verfügbarkeit, Zeitdruck, Informationsüberflutung, Multitasking oder Beschleunigung auf das Wohlbefinden und die psychische Belastung bewährte Modelle wie das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek und Theorell (1990), das Job Demands-Resources Modell von Bakker und Demerouti (2007) oder das Salutogenesemodell von Antonovsky (1997) herangezogen werden.

Obwohl sich einige Forschungsbereiche wie z. B. Kommunikation, Beziehungs- und Informationsmanagement (O’Kane, Palmer und Hargie, 2007; Mackenzie, 2010) mit CvK beschäftigen, gibt es kaum Untersuchungen dazu, wie Unternehmerinnen und Unternehmer CvK einsetzen und wie sich ständige Verfügbarkeit und Informationsversorgung auf die psychosozialen Ressourcen auswirken. 2011 gab es in Österreich rund 450 000 selbstständige Erwerbstätige und fast 27 % davon sind Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber (Statistik Austria, 2015). Die österreichische und deutsche Wirtschaft besteht aus über 99 % aus klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) (www.kmuforschung.ac.at, 21.03.2014; www.destatis.de, 21.03.2014). Es ist also von größtem Interesse wie es um die persönliche Motivation und Gesundheit jener Frauen und Männer steht, die unsere Unternehmen anführen und somit maßgeblich unsere Gesellschaft, die Richtung wirtschaftlicher Anstrengungen und den Umgang mit Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern prägen. Aber auch Gesundheitsstudien zur Unternehmerschaft sind rar (Rau et al. 2008, S. 115). Ziel der vorliegenden qualitativen Studie ist somit einerseits, Einblick in den Arbeitsalltag mit neuen Kommunikationsmöglichkeiten von Unternehmen zu bekommen und herauszufinden, wie es gelingt, diese in die Arbeit zu integrieren bzw. zu nutzen. Andererseits sollen jene Faktoren im Umgang mit CvK ermittelt werden, bei denen Achtsamkeit oder auch Vorsicht im Hinblick auf die psychische Gesundheit der Unternehmerinnen und Unternehmer geboten ist. Obwohl qualitative Forschung keine allgemein gültigen Aussagen ermöglicht, führt sie jedenfalls zu einem tieferen Verständnis der sozialen Wirklichkeit und trägt dazu bei zukünftigen Forschungsbedarf und empirische Fragestellungen im Bereich des Unternehmertums aufzuzeigen.

Folgende Forschungsfragen wurden untersucht.

- (1) Wie erleben Unternehmerinnen und Unternehmer die neuen Möglichkeiten der CvK?
- (2) Welche Vor- und Nachteile der CvK gibt es aus ihrer Sicht?
- (3) Was hilft bzw. unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer dabei, Schwierigkeiten und Belastungen in Verbindung mit CvK zu bewältigen?

2 METHODE

Als Erhebungsmethodik wurden basierend auf einer ausführlichen Literaturrecherche leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit elf Unternehmerinnen bzw. Unternehmern durchgeführt, die über eine mehrjährige Führungserfahrung verfügen und regelmäßig auf unterschiedliche Formen der CvK zurückgreifen. Tabelle 1 beschreibt die Zusammensetzung der an der Studie teilnehmenden Unternehmerinnen und Unternehmer:

Tabelle 1. Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

Teilnehmerin bzw. Teilnehmer	Geschlecht, Alter	Branche	Unternehmensgröße, -alter	Dauer Arbeitstag
Person 01	männlich 33	Werbung	5er Team, 3 Jahre	11-12 h
Person 02	männlich 32	Baustoffhandel	300 Mitarbeiter (MA), 80 Jahre	11-13 h
Person 03	weiblich 46	Tourismus	50-60 MA, 5 Jahre	09-13 h
Person 04	männlich 47	Tourismus	50-60 MA, 5 Jahre	11-13 h
Person 05	männlich 45	Personal	80-140 MA, 8 Jahre	08-12 h
Person 06	männlich ~38	Metallbau	15 MA, 3 Jahre	12 h
Person 07	männlich 35	IT	12 MA 10 Jahre	08 h
Person 08	männlich 57	Unternehmensberatung	7 MA, 25 Jahre	12,5 h
Person 09	weiblich 41	Personal	12er Team, 2 Jahre	08,5 h
Person 10	männlich 33	Werbung	5er Team, 1 Jahr	11 h
Person 11	männlich ~50	Unternehmensberatung	2er Team, 10 Jahre, nebenberuflich	

3 ERGEBNISSE UND DISKUSSION

Die Ergebnisse der Untersuchung wurden sowohl durch die Analyse des Einzelfalls (Case summeries) als auch des Gesamtmaterials ermittelt und zeigen, dass unter der befragten Unternehmenserschaft trotz großer Belastungen hohes Wohlbefinden zum Ausdruck gebracht wird, welches sich entlang der oben genannten bekannten Erklärungsmodelle zur Entstehung psychischer Belastungen wesentlich auf die Kontrolle über die Lebens- und Arbeitsbedingungen zurückführen lässt (Diaz et al. 2012; Graham und Nikolova, 2013; Kieschke und Schaarschmidt 2007). Im Sinne von Karasek und Theorell (1990) verfügen Unternehmerinnen und Unternehmer über „active jobs“, die durch CvK noch besser gestaltet werden können. Diese zeichnen sich durch hohe Arbeitsintensität und hohen Entscheidungsspielraum aus und wirken positiv auf das Wohlbefinden.

Forschungsfrage 1: CvK ist aus Sicht der Befragten „überlebensnotwendig“ für das Unternehmertum. Es sind neue Jobs und Branchen entstanden und teilweise Aufgabenbereiche weggefallen. Z. B. werden administrative Tätigkeiten oder auch Schreibearbeiten teilweise von Unternehmerinnen und Unternehmern selbst gemacht und nicht mehr von der Assistenz. CvK ermöglicht umfassende Erreichbarkeit und hat die Art der Arbeitsausübung verändert. Tätigkeiten wie E-Mails bearbeiten, mobil telefonieren, Informationsrecherchen im Internet und Informations- bzw. Dokumentenverwaltung über Online-Tools machen oft den Löwenanteil am täglichen Workload aus. Multitasking prägt viele Tätigkeiten, Zeit- und Ortsunabhängigkeit ist weitgehend gegeben. Neue Herausforderungen entstanden durch Änderungen in der Kommunikation sowie der Meetingkultur und Work-Life Balance. Aufmerksamkeit geht durch Multitasking zunehmend zu Lasten von Qualität und Wertschätzung verloren bzw. ist auf mehrere Dinge gleichzeitig gerichtet (David, Xu, Srivastava und Kim, 2013). Teilweise unterscheidet sich das Verständnis über Konventionen stark voneinander und führt zu Missverständnissen, z. B. unterscheidet sich die Einschätzung von Dringlichkeit der Kommunikationsformen von Person zu Person. Hinzu kommt durch die Technologisierung ein erhöhter Aufwand im Bereich Datensicherheit, Serverstrukturen, Ausstattung bzw. Einbindung von Homeoffice-Arbeitsplätzen, Synchronisation von Arbeitsgeräten, sowie Schulungs- und Wartungskosten für CvK. Ein Spannungsfeld, das sich durch CvK und Social Media aufgetan hat, ist die reale Welt zur virtuellen Welt. Es gilt zu bewerten, wie viel Zeit für die Pflege von Businessnetzwerken und Selbstvermarktung in Foren und Blogs aufgewendet werden soll.

Forschungsfrage 2: Als Vorteile von CvK wurden Effizienz- und Produktivitätssteigerungen, mehr Selbstbestimmung und Kosteneinsparungen z. B. durch verringerte Reisekosten genannt, außerdem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ständige Erreichbarkeit wird zwiespältig empfunden. Einerseits sind kurze Auszeiten oder auch längere Urlaube möglich, und man bleibt für Notfälle mit dem Unternehmen verbunden, auf Kundenwünsche kann deutlich rascher reagiert werden. Andererseits entstehen aus der Möglichkeit leicht ein Zwang zur Nutzung und die Erwartung des Umfeldes, ständig verfügbar zu sein. Als Gefahr im Umgang mit CvK werden von den Befragten ein hohes Suchtpotenzial und ein Anwachsen der erlebten Belastungen angeführt, sowie ein geschmälerter Erholungswert für sich und die Familie, wenn Arbeit mit nachhause genommen wird.

Forschungsfrage 3: Routinen im Umgang mit CvK und Erholungszeit frei von technischen Geräten sowie Sport und ein bereicherndes soziales Netzwerk erweisen sich als hilfreich gegen die negativen Auswirkungen von CvK. Ein achtsamer Umgang, Selbstreflexion und Selbstbeschränkung im Hinblick auf CvK sind förderlich für das Wohlbefinden und mildern Belastungssymptome. Insbesondere Entscheidungsspielraum und Selbstbestimmung tragen dazu bei, dass Unternehmerinnen und Unternehmer Belastungen kompensieren können. Hohe Priorität wurde einem guten Zeitmanagement, Delegation und Vertretungsregelungen im Unternehmen zugeordnet. In einigen Unternehmen der Befragten werden auch bereits Überlegungen zur Entwicklung der Unternehmenskultur angestellt, die Wohlbefinden fördert und den Umgang mit CvK bewusst steuert.

Die Interviewergebnisse liefern viele Indizien, welche die Annahmen des Anforderungs-Kontroll-Modells nach Karasek und Theorell (1990) unterstützen. Selbstständige erleben hohe und vielfältige, teils widersprüchliche Anforderungen an ihre Person (Kieschke und Schaarschmidt, 2007, S. 247f; Pröll, 2009, S. 299ff; Pröll und Ammon, 2006, S. 24ff). Diese werden durch CvK und ihre Auswirkungen in Form von Informationsüberflutung, Multitasking, Zeitdruck, Verfügbarkeit, hohe Konzentrationserfordernisse usw. noch verstärkt. Dem gegenüber stehen ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Entscheidungsspielraum durch das Unternehmertum. Diese Kontrollmöglichkeit wird durch CvK zum Teil ausgeweitet – Arbeitsort und -zeit können selbst bestimmt werden, die Geräte können ausgeschaltet oder weggelegt werden. CvK kann also mithelfen aus einer Tätigkeit einen „active job“ zu machen, der das Wohlbefinden fördert, oder einen „high strain job“, der zu psychischen Belastungen bzw. zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Im erweiterten Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek und Theorell, 1990) wird der soziale Rückhalt ergänzt. Dies fand Ausdruck im herausragenden Stellenwert, den alle Unternehmerinnen und Unternehmer der Vertretung bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, an die delegiert werden kann, eingeräumt haben. Dort, wo aufgrund der Firmenstruktur bzw. -größe noch keine Aufgabenteilung möglich ist, wird der Ausgleich über das private Beziehungsnetz besonders bedeutend.

Die Ressourcen, die aus dem privaten Umfeld generiert werden können, beachtet das Job Demands-Resources Modell nach Bakker und Demerouti (2007). Nach diesem Modell kann CvK mit all den zuvor genannten Facetten zu einer Jobanforderung oder auch einer Jobresource werden. Die Technikaffinität und der Spaß an den Möglichkeiten CvK können eine Resource sein, eine intrinsische Motivation, die Belastungen wie z. B. berufliche Anrufe, die in der Freizeit kommen, abfedern. Die Aussicht darauf, durch CvK kurzfristig ein verlängertes Wochenende einzuschieben und keine Kundin oder kein Kunde merkt es, kann extrinsisch motivieren und negative Auswirkungen mildern. Diese und ähnliche Beispiele wurden im Zuge der Interviews von den Unternehmerinnen und Unternehmern genannt und verdeutlichen damit die Theorie von Bakker und Demerouti (2007).

Auch laut Salutogenesemodell von Antonovsky (1997) kann ein Stressor, wie er heutzutage in Form CvK vorkommt, Belastung sein oder das Wohlbefinden fördern („Gesundheits-Krankheits-Kontinuum“), abhängig von den Stressbewältigungsmechanismen („Coping“), über welche die

betroffene Person verfügt. In der Forschung wurden einige dieser Erkenntnisse in jüngster Zeit aufgegriffen. So untersuchten Diaz et al. (2012) und Sonnentag und Binnewies (2013) die Problematik um das Verschwimmen von Berufs- und Privatleben und beobachteten ernstzunehmende Fehlbelastungen, wenn die Arbeit Vorrang auf Kosten von Familie und Freizeit bekommt. Bakker und Demerouti (2007) warnen davor, dass Jobanforderungen zu Belastungen werden können, wenn Ressourcen wie Beziehungen, körperlicher Ausgleich oder Selbstbestimmung nicht vorhanden sind oder nicht genutzt werden – eine Beobachtung, die auch die Interviewpartnerinnen und -partner beschreiben. Wie auch in vorhergehenden Studien (David et al., 2013; Rosen, Whaling, Rab, Carrier und Cheever, 2013b) nannten die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer Qualitäts- und Produktivitätseinbußen durch Multitasking, höheres Stressempfinden und Schwierigkeiten die Aufmerksamkeit zu fokussieren als negative Folgeerscheinungen von CvK.

Implikationen für weitere Forschung

Aus der Betrachtung des Salutogenese-Modells (Antonovsky, 1997) im Zusammenhang mit Unternehmertum könnte sich weitere Forschung damit beschäftigen, ob sich Unternehmerinnen und Unternehmer durch ein höheres Kohärenzempfinden (SOC, sense of coherence) als andere Beschäftigtengruppen auszeichnen. Unter dem SOC wird eine „globale Orientierung“ (Antonovsky, 1997, S. 36) bzw. Lebensorientierung verstanden. Dies könnte Aufschluss darüber geben, warum das Belastungsempfinden bei der Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer recht gering ausgeprägt ist. Nachdem die Stichprobe dieser Untersuchung aber nicht repräsentativ ist, kann es hierfür viele mögliche Ursachen geben. Daran schließt auch die Frage an, ob Personen mit einem hohen SOC eher dazu tendieren, das Unternehmertum für sich zu wählen, oder ob die Erfahrung des Unternehmertums mittel- und langfristig den SOC erhöht. Um sich einer Antwort auf diese Fragen zu nähern, müsste eine breit angelegte quantitative Studie durchgeführt werden, die dann allerdings wichtige Erkenntnisse dafür liefern könnte, wie ein positives Kohärenzgefühl gestärkt werden kann bzw. wie neugründende Personen besser vorbereitet und unterstützt werden können. Nachdem die vertretenen Unternehmen vorwiegend Kleinunternehmen mit unter 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren, ist zu prüfen, ob Belastungsfaktoren bei mittleren Unternehmen signifikant höher wären bzw. worin sich diese unterscheiden. Auch hier wäre eine weitere Untersuchung der Annahmen mit quantitativen Studien interessant, um Unternehmerinnen und Unternehmer noch gezielter präventiv unterstützen zu können. Es wäre lohnenswert, die Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in 5 Jahren zu wiederholen und Veränderungen zu evaluieren, nachdem die Teilnahme an der Studie für viele der befragten Personen doch mit einer intensiven Selbstreflexion verbunden war.

Einschränkungen

Aufschlussreich wären eventuell noch Fragen zum aktuellen Gesundheitszustand gewesen, z. B. nach regelmäßigen Kopf- oder Bauchschmerzen, Schlafstörungen, usw., um eventuell über psychosomatische Symptome auf Belastungen schließen zu können und Aussagen zu objektivieren. Dies hätte die Aufmerksamkeit aber auch zu sehr in den Bereich von Erkrankungen lenken können. Dieser Arbeit will hingegen auf Belastungen abzielen und Erkrankungen, wie z. B. Burn-out, Depression, Suchtverhalten, die in Verbindung mit CvK auftreten können, bewusst aussparen. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden nur die Selbstauskünfte der teilnehmenden Personen bewertet. Die Aussagen konnten nicht validiert werden, indem Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter oder Familienmitglieder bzw. der Freundeskreis interviewt wurden. Auch wurde nicht anhand von Logdateien oder Telefonprotokollen überprüft, wie hoch das tatsächliche E-Mailaufkommen bzw. die Telefoniezeiten sind.

LITERATURVERWEISE

- [1] Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. dgvt-Verlag, Tübingen.
- [2] Bakker, Arnold B./Demerouti, Evangelia (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. In: Journal of Managerial Psychology, Vol. 22, No.3, S. 309-328.
- [3] Boase, Jeffrey/Ling, Rich (2013): Measuring Mobile Phone Use: Self-Report Versus Log Data. In: Journal of Computer-Mediated Communication, 18, S. 508-519.
- [4] Brandt, Cornelia (Hrsg.) (2010): Mobile Arbeit – Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, Berlin.
- [5] Collins, Emily I. M./Cox, Anna L. (2014): Out of work, out of mind? Smartphone use and work-life boundaries. In: International Journal of Mobile Human Computer Interaction. Online: http://scholar.google.at/scholar?hl=de&q=Out+of+work%2C+out+of+mind%3F+Smartphone+use+and+work-life+boundaries&btnG=&lr=lang_de|lang_en [Abruf am 20.10.2014].
- [6] David, Prabu/Xu, Linda/Srivastava, Jatin/Kim, Jung-Hyun (2013): Media multitasking between two conversational tasks. In: Computers in Human Behavior 29, S. 1657-1663.
- [7] DESTATIS Statistisches Bundesamt (2014): Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen an ausgewählten Merkmalen 2011. Online: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/KleineMittlereUnternehmenMittelstand/Tabellen/Insgesamt.html;jsessionid=8560BF4E6540344E739ACB82FCCA64F9.cae2> [Abruf am 21.03.2014].
- [8] Diaz, Ismael/Chiaburu, Dan S./Zimmerman, Ryan D./Boswell, Wendy R. (2011): Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. In: Journal of Vocational Behavior, 80, S. 500-508.
- [9] Graham, Carol/Nikolova, Milena (2013): Does access to information technology make people happier? Insights from well-being surveys from around the world. In: The Journal of Socio-Economics, 44, S. 126-139.
- [10] Hislop, Donald/Axtell, Carolyn (2011): Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers. In: Information and Organization, 21, S. 41-56.
- [11] Junghanns, Gisa/Pech, Eberhard (2008): Flexibilisierung durch Telearbeit – ein Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance? In: Arbeit, 17. Jg., Heft 3, S. 193-208.
- [12] Karasek, Robert/Theorell, Töres (1990): Healthy work – stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books, New York.
- [13] Kieschke, Ulf/Schaarschmidt, Uwe (2007): Stress- und Gesundheitsmanagement bei Existenzgründern. Ein typendiagnostischer Forschungsansatz. In: Peter G. Richter/Renate Rau/Susann Mühlpfordt (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld (S. 247-260). Pabst Science Publishers, Lengerich/Berlin.
- [14] KMU-Forschung Österreich (2011): KMU-Daten ÖNACE. KMU gesamt. Online: <http://www.kmuforschung.ac.at/index.php/de/kmu-daten-oenace> [Abruf am 21.03.2014].
- [15] Mackenzie, Maureen L. (2010): Manager communication and workplace trust: Understanding manager and employee perceptions in the e-world. In: International Journal of Information Management, 30, S. 529-541.
- [16] O’Kane, Paula/Palmer, Mark/Hargie, Owen (2007): Workplace interactions and the polymorphic role of e-mail. In: Leadership & Organization Development Journal, Vol. 28, No. 4, S. 308-324.
- [17] Pröll, Ulrich (2009): Erwerbsarbeit und Gesundheit von Selbstständigen – Forschungsergebnisse und Präventionsansätze. In: Arbeit, 18. Jg., Heft 4, S. 298-312.
- [18] Pröll, Ulrich/Ammon, Ursula (2006): selbstständig & gesund. Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit. Online: http://www.selbststaendig-und-gesund.de/download/0610_sg_werkstattbericht2.pdf [Abruf am 11.05.2014].
- [19] Rau, Renate/Hoffmann, Katja/Metz, Ulrike/Richter, Peter G./Rösler, Ulrike/Stephan, Ute (2008): Gesundheitsrisiken bei Unternehmern. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Ausgabe 52 (N.F. 26), Heft 3, S. 115-125.
- [20] Rosen, Larry D./Whaling, Kelly/Carrier, L. Mark/Cheever, Nancy A./Rokkum, J. (2013a): The Media and Technology Usage and Attitudes Scale: An empirical investigation. In: Computers in Human Behavior, 29 (6), S. 2501-2511.

- [21] Rosen, Larry D./Whaling, Kelly/Rab, Saira/Carrier, L. Mark/Cheever, Nancy A. (2013b): Is Facebook creating "iDisorder"? The link between clinical symptoms of psychiatric disorders and technology use, attitudes and anxiety. In: Computers in Human Behavior 29 (3), S. 1243-1254.
- [22] Sonnentag, Sabine/Binnewies, Carmen (2013): Daily affect spillover from work to home: Detachment from work to sleep as moderators. In: Journal of Vocational Behavior, 83, S. 198-208.
- [23] Statistik Austria (2015): Erwerbspersonen. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/erwerbspersonen/index.html#index2 [Abruf am 22.01.2015].