

Verbieten oder erlauben? Effekte von Regeln zur Smartphone-Nutzung bei der Arbeit

Timo KORTSCH, Laura KRUSE, Hilko PAULSEN, Simone KAUFFELD

*Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie,
Technische Universität Braunschweig, Spielmannstr. 19, D-38106 Braunschweig*

Kurzfassung: Smartphones werden während der Arbeitszeit vielfältig genutzt. Dabei kann die arbeitsbezogene und die private Nutzung unterschieden werden. Im Fokus dieser Studie standen die Effekte verschiedener betrieblicher Regelungen der Smartphone-Nutzung auf beide Nutzungsformen. Dazu wurden mittels einer Online-Umfrage $N = 605$ Beschäftigte aus verschiedenen Branchen befragt. Die häufigste (52,6 %) und gleichzeitig am wenigsten Autonomie einschränkende Regel war eine generelle Nutzungserlaubnis. Diese erhöhte die Nutzungshäufigkeit beider Nutzungsformen, während Verbote die Smartphone-Nutzung verringerten. Für die arbeitsbezogene Nutzung schien besonders relevant zu sein, wie Autonomie einschränkend Beschäftigte die Regeln beurteilen. Für Unternehmen werden aus den Ergebnissen praktische Empfehlungen abgeleitet.

Schlüsselwörter: Smartphone-Nutzung, betriebliche Regelungen, Autonomie

1. Theoretischer Hintergrund und Ziel der Studie

Smartphones sind angesichts der vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten bei einem Großteil der Deutschen ein fester Bestandteil des Lebens (comScore 2016). Besitzer nutzen ihr Smartphone im Durchschnitt fast drei Stunden täglich (Montag et al. 2015). Die Nutzung erstreckt sich nicht nur auf das Privatleben. Beschäftigte nutzen das Smartphone auch während der Arbeitszeit. Viele Studien, die sich mit der Nutzung von Smartphones beschäftigt haben, haben damit verbundene Risiken herausgestellt. So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass die Nutzung des Smartphones für die Arbeit das mentale Abschalten nach der Arbeit erschwert (Detachment, z. B. Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Derks et al. 2014) und zu stärkeren Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance führt (Diaz et al. 2012). Demgegenüber haben sich einige Studien auch mit dem Nutzen der Smartphone-Nutzung bei der Arbeit beschäftigt. Hier zeigt sich, dass gerade bei verteilt arbeitenden Beschäftigten Arbeiten durch den Austausch über das Smartphone verbessert werden kann (Pritchard & Symon 2014). Interessanterweise werden für solche arbeitsbezogenen Zwecke sehr häufig auch private Smartphones bei der Arbeit eingesetzt, ohne dass dies vom Unternehmen erwartet wird (Kortsch & Kauffeld 2016). Beschäftigte scheinen also motiviert zu sein, Smartphones zu nutzen, um ihre Arbeit besser ausführen zu können. Die Smartphones bieten neben einfachem Austausch auch eine neue Möglichkeit zum arbeitsintegrierten Lernen (Kortsch et al. 2016). Allerdings kann die Smartphone-Nutzung während der Arbeit den Arbeitsprozess auch unterbrechen und unproduktiver machen. Denn die durchschnittliche Smartphone-Nutzung führt zu einer Unterbrechung alle 18 Minuten (Markowitz, 2016).

Angeichts dieser Vor- und Nachteile der Smartphone-Nutzung bei der Arbeit wurde die Wichtigkeit klarer Regelungen zur Nutzung im Unternehmen betont (Derks & Bakker, 2014). Regeln beeinflussen immer die Autonomie der Beschäftigten und können so auch Engagement und intrinsische Motivation unterminieren (Gagné & Deci 2005). Insofern ist bisher unklar, wie diese Regelungen aussehen können, denn die Ausgestaltung der Regeln in Unternehmen hat auch Einfluss darauf, wie gut sie von den Beschäftigten befolgt werden (Tyler & Blader 2005).

Ziel dieser Studie war deshalb zu untersuchen, welche Regelungen es in Unternehmen gibt und wie sich diese Regelungen zur Smartphone-Nutzung auf das Nutzungsverhalten der Beschäftigten während der Arbeitszeit auswirken. Dabei sollte erstens untersucht werden, welche Nutzungsregeln in der Praxis auftreten, da bisher keine Erkenntnisse zur Regelung der Smartphone-Nutzung bei der Arbeit vorliegen. Zweitens sollte die Bewertung der Regeln untersucht werden, da es für die Akzeptanz von betrieblichen Regeln entscheidend ist, inwiefern diese als legitim angesehen werden (Tyler & Blader 2005). Drittens sollten die Auswirkungen der Regelungen auf die Smartphone-Nutzung der Beschäftigten untersucht werden, wobei zwischen arbeitsbezogener und privater Nutzung unterschieden werden sollte.

Die drei Fragestellungen der Studie lauteten also:

1. *Welche Regeln für die Nutzung des Smartphones während der Arbeitszeit existieren?*
2. *Wie Autonomie einschränkend werden die Nutzungsregeln bewertet?*
3. *Wie wirken sich die Nutzungsregeln auf die arbeitsbezogene und die private Smartphone-Nutzung aus?*

2. Methode

Die Daten wurden in einer Online-Befragung erhoben. Die Befragten sollten die an ihrem Arbeitsplatz geltenden Verhaltensregeln zur Smartphone-Nutzung angeben und deren Einschränkung der Autonomie einschätzen. Außerdem wurden sie zur Häufigkeit der arbeitsbezogenen und privaten Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit befragt. Da es bisher keine etablierten Skalen zur Erfassung von Verhaltensregeln zur Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz gab, wurden diese in einer Voruntersuchung entwickelt.

2.1 Stichprobe

Die Stichprobe wurde über E-Mail-Verteiler und Aufrufe im Internet gewonnen. Den Fragebogen füllten $N = 605$ Beschäftigte aus verschiedenen Branchen aus. Die Teilnehmenden waren überwiegend männlich (67%) und im Mittel 32 Jahre alt ($SD = 10,25$). Die Befragten besaßen durchschnittlich seit 6,5 Jahren ein Smartphone ($SD = 4,14$) und 72% verwendeten während der Arbeitszeit ihr privates Smartphone. 44,8% arbeiteten in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, 16,4% in Unternehmen mit 11 bis 50 Beschäftigten, 12,2% in Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten und 26,6% arbeiteten in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.

2.2 Erfassung der Verhaltensregeln

Um eine Liste von relevanten betrieblichen Verhaltensregeln zu identifizieren, wurden im Rahmen einer qualitativen Voruntersuchung $N = 8$ erwerbstätige

Personen befragt, die ein Smartphone besaßen. Hierzu wurden die Probanden in einem Workshop bezüglich der ihnen bekannten Verhaltensregeln in einem Workshop. In einem mehrstufigen Auswahlprozess wurden acht Verhaltensregeln identifiziert, die in die Befragung aufgenommen wurden. Diese Regeln sind in Tabelle 2 aufgeführt.

2.3 Messinstrumente

Die Befragten sollten aus den acht vorgegebenen Regeln im Checklistenformat diejenige(n) auswählen, die bei ihrer Arbeit galten. Die Befragten sollten außerdem jede der acht Regeln auf einer fünfstufigen Antwortskala von 1 = „gar nicht einschränkend“ bis 5 = „sehr einschränkend“ dahingehend bewerten, wie stark diese aus ihrer Sicht die Autonomie von Beschäftigten einschränkt.

Die Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit für arbeitsbezogene und für private Zwecke wurde mit jeweils fünf Items erfasst. Die Befragten gaben zu fünf verschiedenen Funktionen auf einer sechsstufigen Antwortskala von „nie“ bis „sehr oft“ jeweils an, wie häufig sie diese während der Arbeitszeit arbeitsbezogen und für private Zwecke eingesetzt. Die deskriptiven Statistiken sind in Tabelle 1 aufgeführt. Auffällig bei den Items ist, dass einige Funktionen häufiger arbeitsbezogen (z. B. Fotos und Videos) genutzt werden, während andere eher privat genutzt werden (z. B. Nachrichtendienste). Die Reliabilitäten der Skalen *arbeitsbezogene Smartphone-Nutzung* ($\alpha = 0,82$) und *private Smartphone-Nutzung* ($\alpha = 0,81$) lagen im guten Bereich (vgl. Cortina 1993).

3. Ergebnisse

3.1 Die häufigste Regelung ist gleichzeitig die am wenigsten Autonomie einschränkende

Um die erste Fragestellung zu beantworten, wurden zunächst die genannten Regeln betrachtet. Hier zeigte sich, dass die generelle Nutzungserlaubnis die mit 52,6 % am häufigsten genannte Regel war (siehe Tabelle 2). Etwa bei jedem fünften Befragten galt ein Nutzungsverbot außerhalb der Pausenzeiten. Die Häufigkeiten der anderen abgefragten Regeln lagen bei 0,3 bis 11,6 %. Interessant war auch, dass unter „Sonstiges“ von 25 Befragten genannt wurde, dass es keine Regelung gab bzw.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken der Items der Skalen zur Erfassung von arbeitsbezogener und privater Smartphone-Nutzung

Funktion	Arbeitsbezogene Smartphone-Nutzung		Private Smartphone-Nutzung	
	M	SD	M	SD
Nachrichtendienste	3,67	1,68	4,46	1,33
Fotos	2,74	1,60	2,29	1,34
Videos	1,69	1,09	1,56	0,93
Internet	3,97	1,72	4,01	1,59
Apps	3,11	1,73	3,37	1,62
Skala gesamt	3,04	1,20	3,14	1,04
Reliabilität	$\alpha = 0,82$		$\alpha = 0,81$	

Tabelle 2: Nutzungsregeln geordnet nach relativer Häufigkeit der Nennungen (Mehrfachnennungen waren möglich) und Bewertung der Einschränkung der Autonomie der Regeln

Art der Regel	Häufigkeit	Einschränkung der Autonomie	
		M	SD
Generelle Nutzungserlaubnis	52,6 %	1,48	1,10
Nutzungsverbot außerhalb der Pausenzeiten	20,5 %	3,12	1,36
Nutzungsverbot beim Ausführen bestimmter Tätigkeiten	11,6 %	2,21	1,26
Nutzungsverbot an bestimmten Orten	8,4 %	2,27	1,25
Nutzungsverbot der Kamerafunktion	8,3 %	1,92	1,27
Nutzungsverbot zu bestimmten Zeiten	4,6 %	2,75	1,30
Generelles Nutzungsverbot	4,3 %	3,97	1,37
Nutzungsverbot für bestimmte Anwendungen oder Apps	3,5 %	2,70	1,27
Nutzungsverbot der Internetfunktion	0,3 %	3,43	1,42

keine Regelung bekannt war. Auch wenn Mehrfachnennungen möglich waren, galt bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten nur eine (79,5 %) Regel.

Zur zweiten Fragestellung wurde die wahrgenommene Einschränkung der Autonomie durch die Regeln verglichen. Die acht Regeln wurden hinsichtlich ihrer Autonomieeinschränkung sehr unterschiedlich bewertet (siehe die rechten beiden Spalten in Tabelle 2). Ein generelles Nutzungsverbot ($M = 3,97$ auf einer Skala von 1 = „gar nicht einschränkend“ bis 5 = „sehr einschränkend“) wurde am stärksten einschränkend bewertet (im Vergleich zu Verbot der Internetfunktion: $t = 10,44$, $df = 486$, $p < 0,01$). Das Verbot der Internetfunktion hatte mit $M = 3,43$ den zweithöchsten Wert. Die generelle Nutzungserlaubnis wurde am wenigsten einschränkend bewertet ($M = 1,48$).

3.2 Erlaubnisse erhöhen und Verbote verringern des Nutzungsverhalten

Zudem wurde untersucht, inwiefern sich die geltenden Regeln auf die Smartphone-Nutzung auswirken. Da die zwei häufigsten Regeln „generelle Nutzungserlaubnis“ (gilt bei 52,6 % der Befragten) und „Nutzungsverbot außerhalb der Pausenzeiten“ (20,5 %) gleichzeitig auch zu den am wenigsten bzw. am stärksten Autonomie einschränkenden Regeln gehörten (siehe Tabelle 3) wurde an diesen die Auswirkung auf die Smartphone-Nutzung untersucht. Dazu wurden Mittelwertvergleiche mittels t -Tests vorgenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass Befragte, bei denen es eine generelle Nutzungserlaubnis gab, das Smartphone signifikant häufiger nutzen als Befragte, bei denen diese Erlaubnis nicht galt. Dies galt sowohl für die arbeitsbezogene als auch für die private Nutzung.

Mit Blick auf das Nutzungsverbot außerhalb der Pausenzeiten zeigte sich, dass diejenigen, bei denen dieses Verbot galt, signifikant seltener das Smartphone nutzten. Auch hier wirkte sich das Verbot sowohl auf die arbeitsbezogene als auch auf die private Nutzung aus. Allerdings wirkt sich das Verbot deutlich stärker auf die arbeitsbezogene Nutzung als auf die private Nutzung aus, die arbeitsbezogene Nutzung wird stärker als die private Nutzung reduziert. Auffällig war zudem, dass eine explizite Erlaubnis ähnliche Auswirkungen auf das Verhalten hatte wie ein nicht-vorhandenes Verbot.

Tabelle 3: Mittelwertvergleiche der Smartphone-Nutzung (arbeitsbezogen und privat) für die zwei am häufigsten genannten Nutzungsregeln

	Generelle Nutzungserlaubnis						
	Ja		Nein		Gruppenvergleich		
Smartphone-Nutzung	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Arbeitsbezogen	3,28	1,19	2,76	1,16	4,71	449	>0,01
Privat	3,26	0,98	3,00	1,10	2,56	440	>0,05
	Nutzungsverbot außerhalb der Pausen						
	Ja		Nein		Gruppenvergleich		
Smartphone-Nutzung	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Arbeitsbezogen	2,55	1,21	3,17	1,17	4,56	449	>0,01
Privat	2,81	1,21	3,22	0,98	3,05	125,89	>0,01

4. Diskussion und Ausblick

Vor dem Hintergrund der Zunahme von Smartphones am Arbeitsplatz sollte mit dieser Studie erstens untersucht werden, welche Regeln es in Unternehmen zur Smartphone-Nutzung gibt und zweitens, als wie Autonomie einschränkend diese bewertet wurden. Drittens stand die Auswirkung dieser Regeln auf die arbeitsbezogene und die private Smartphone-Nutzung der Beschäftigten im Fokus.

Die Befragung ergab, dass es bei den Arbeitsstellen der Befragten unterschiedliche Arten gab, die Nutzung zu regeln. Die häufigste Regelung war die generelle Nutzungserlaubnis, die bei mehr als der Hälfte der Befragten galt. Dies war gleichzeitig auch die Regelung, die aus Sicht der Befragten am wenigsten ihre Autonomie einschränkt und damit vermutlich am wenigsten Regelbrüche nach sich zieht (vgl. Tyler & Blader 2005). Außerdem war das Nutzungsverbot außerhalb der Pausenzeiten relativ verbreitet, gehörte gleichzeitig aber zu einer der am Regeln, die von den Befragten als am stärksten Autonomie einschränkend bewertet wurde. Insofern kann zu den ersten beiden Fragestellungen festgehalten werden, dass aktuell eher Erlaubnisse als Verbote in Unternehmen gelten. Wenn Verbote gelten, sind sie eher spezifischer Natur. Während die meisten spezifischen Verbote nicht generell einschränkend bewertet werden, wird das Verbot der Nutzung außerhalb der Pausenzeiten doch stark einschränkend wahrgenommen. Zur Bewertung der meisten Verbote ist zu bemerken, dass recht wenige Befragte damit auch direkte Erfahrung haben, da sie sehr selten vorkommen.

Die dritte Fragestellung beschäftigte sich mit dem Vergleich der Auswirkungen der Regeln auf das Nutzungsverhalten der Beschäftigten. Generell nutzten die Befragten ihre Smartphones während der Arbeitszeit fast ebenso häufig arbeitsbezogen wie für private Zwecke. Die große Häufigkeit der arbeitsbezogenen Nutzung ist bemerkenswert angesichts der Tatsache, dass der überwiegende Teil der Befragten das private Smartphone bei der Arbeit nutzte. Beide untersuchten Regeln (generelle Erlaubnis, Verbot außerhalb der Pausenzeiten) wirkten sich ähnlich stark die Smartphone-Nutzung der Beschäftigten aus: Die Erlaubnis erhöhte die Nutzungshäufigkeit, das Verbot verringerte sie. Der differenzierte Blick auf beide Nutzungsformen zeigt allerdings, dass das stark Autonomie einschränkende Verbot die arbeitsbezogene Nutzung deutlich stärker reduziert als die private Nutzung. Dies

könnte daran liegen, dass die Autonomieeinschränkung die intrinsische Motivation zur arbeitsbezogenen Nutzung des privaten Smartphones untergräbt.

Außerdem zeigt ein Vergleich der Nutzungshäufigkeiten bei beiden Regeln, dass ein nicht vorhandenes Verbot sich auf die Nutzung ähnlich stark wie eine vorhandene Erlaubnis auswirkt. Die Ergebnisse sprechen damit dafür, dass Unternehmen explizite Regelungen für die Smartphone-Nutzung finden und kommunizieren, da explizite Regelungen klare Effekte auf die Nutzung haben.

Da Smartphones auch vom Arbeitsplatz nicht mehr wegzudenken sind, können Unternehmen die Nutzung während der Arbeit durch spezifische Regelungen gestalten. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen, dass es bereits in vielen Unternehmen Regelungen zur Smartphone-Nutzung gibt und diese auch die gewünschte Wirkung auf das Nutzungsverhalten haben. Sind noch keine Regelungen in Unternehmen vorhanden, sollten diese explizit eingeführt werden und dabei die private und arbeitsbezogene Nutzung gleichermaßen thematisiert werden. Da die Beschäftigten ihre Smartphones oft auch für arbeitsbezogene Zwecke einsetzen und so die Arbeit möglicherweise besser ausführen, wäre es ratsam, die Wünsche und Bedenken der Beschäftigten bei solchen Veränderungen mit einzubeziehen, da Regelungen immer auch einen Autonomieeingriff darstellen und engagiertes Verhalten wie eine bessere Arbeitsausführung durch Nutzung des privaten Smartphones damit entgegenwirken könnten.

5. Literatur

- Boswell W, Olson-Buchanan B (2007) The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management* 4:592-610.
- comScore (2016) Number of smartphone users in Germany from January 2009 to April 2016 (in millions). Abgerufen von <https://www.statista.com/statistics/461801/number-of-smartphone-users-in-germany/>
- Cortina, J. M. (1993) What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology* 78(1):98-104.
- Derks D, Bakker AB (2014) Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology* 63(3):411-440.
- Derks D, ten Brummelhuis L, Zecic D, Bakker A (2014) Switching on and off . . . : Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23(1):80-90.
- Diaz I, Chiaburu D, Zimmerman R., Boswell, W (2012) Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior* 80:500-508
- Gagné M, Deci EL (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior* 26(4): 331-362.
- Kortsch T, Schulte EM, Kauffeld S (2016). *Learning @ Work: Using New Media for Informal Learning in Small Companies*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kortsch T, Kauffeld S (2016) Smartphones bei der Arbeit? Neue Möglichkeiten der Unterstützung des Wissensaustauschs und des Lernens. *Wirtschaftspsychologie* 2016(1):22-31.
- Markowetz A (2015). *Digitaler Burnout: Warum unsere permanente Smartphone-Nutzung gefährlich ist*. München: Droemer.
- Montag C, Błazskiewicz K, Lachmann B, Andone I, Sariyska R, Trendafilov B, ... Markowetz A (2015) Smartphone usage in the 21st century: who is active on WhatsApp? *BioMed Central research notes* 8:331-337.
- Pritchard K, Symon G (2014) Picture perfect? Exploring the use of smartphone photography in a distributed work practice. *Management Learning* 45(5):561-576.
- Tyler, TR, Blader. SL (2005) Can businesses effectively regulate employee conduct? The antecedents of rule following in work settings. *Academy of Management Journal* 48(6): 1143-1158.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de