

## Multitasking am Arbeitsplatz

Ein weit verbreitetes Vorurteil besagt, dass Frauen im Multitasking besser sind als Männer. Laborstudien konnten bisher keinen Geschlechterunterschied bei der Ausübung von Multitasking nachweisen. In der vorliegenden Studie wurde der Frage nachgegangen, ob bei der Ausübung von Multitasking im Arbeitskontext ein Geschlechterunterschied existiert.

Zu diesem Zweck wurden 310 Personen mittels Fragebogen am Ende ihres Arbeitstages befragt. An der Studie nahmen 140 Frauen und 170 Männer teil. Davon füllten 53 Mitarbeitende der Migros Luzern die Papierversion des Fragebogens aus, 257 Teilnehmer füllten die Online-Version aus. Der Link zur Teilnahme wurde an die Mitarbeitenden der Axa-Winterthur Versicherungen und der Brack Electronics AG per E-Mail versandt, sowie über einige Mailinglisten und private Netzwerke verbreitet.

Der Fragebogen enthielt Items zum gleichzeitigen Erledigen von Aufgaben am Arbeitsplatz, zur Befindlichkeit am Ende des Arbeitstages, zur Beurteilung der eigenen Arbeitsleistung sowie Fragen zur Person wie Alter, Geschlecht, Stellenprozente und Arbeitserfahrung.

Mittels explorativer Faktorenanalyse liessen sich vier Faktoren extrahieren, welche zusammen 68% der Gesamtvarianz der abhängigen Variablen erklären. Aus den Items, welche auf den gleichen Faktor laden, wurde je eine Skala für die Befindlichkeit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz, seine wahrgenommene Selbstwirksamkeit, Multitasking und Arbeitsbelastung gebildet. Sämtliche Items wurden auf einer 7-stufigen Likert-Skala von den Befragten eingeschätzt. Die anschliessende Itemanalyse ergab Cronbachs Alphas von .64 bis .87. Die *Befindlichkeits-Skala* misst die emotionale Stimmung des Mitarbeiters am Ende des Arbeitstages. Die *Multitasking-Skala* ermittelt, in welchem Ausmass die Mitarbeiter Multitasking über den Arbeitstag anwendeten. Die *Selbstwirksamkeits-Skala* misst die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen (z.B. Multitasking) erfolgreich selbst ausführen zu können. Die *Arbeitsbelastungs-Skala* misst den Arbeitsaufwand.

Praktisch gleich viele Befragte bezeichneten sich als Multitasker (155) wie als Nicht-Multitasker (154). Allerdings schätzten sich signifikant mehr Frauen (62%) als Multitasker ein als Männer (41%). Eine Kovarianzanalyse ergab jedoch keinen signifikanten Geschlechterunterschied bezüglich des eigentlichen Ausübens von Multitasking am Arbeitsplatz. Ebenfalls fand sich kein Geschlechterunterschied bezüglich der Befindlichkeit, der Selbstwirksamkeit und der Arbeitsbelastung. Allerdings berichteten Männer im Vergleich zu Frauen häufiger, dass sie in ihrem Arbeitsalltag unterbrochen werden. Frauen gaben wiederum häufiger als Männer an, selbst entscheiden zu können, wie sie bei der Arbeit vorgehen. Die Kovariate „Selbsteinschätzung als Multitasker“ zeigt einen signifikanten Einfluss auf die wahrgenommene Selbstwirksamkeit ( $p < .01$ ) und das Ausüben von Multitasking ( $p < .01$ ). Personen, welche sich selbst als Multitasker bezeichneten, erleben sich als selbstwirksamer als Nicht-Multitasker und zeigen häufiger Multitasking am Arbeitsplatz.

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse, dass zwar das Vorurteil, Frauen seien die besseren Multitasker, auch im Büroalltag existiert. Faktisch unterscheiden sich Männer und Frauen bei der Ausübung von Multitasking am Arbeitsplatz gemäss den vorliegenden Daten jedoch nicht. Diese Ergebnisse stimmen mit Resultaten aus Laboruntersuchungen überein. Der signifikante positive Einfluss der Kovariate „Selbsteinschätzung als Multitasker“ auf die Selbstwirksamkeit deutet darauf hin, dass Personen, welche sich als Multitasker erfahren, sich eher den Anforderungen des Arbeitsplatzes gewachsen fühlen als Nicht-Multitasker. Sie wenden dabei Multitasking als Strategie zur Bewältigung ihres Arbeitspensums in Phasen mit erhöhter Arbeitsbelastung an. Möglicherweise wird Multitasking nur angewendet, wenn die Arbeitsbelastung ein gewisses Mass übersteigt. Die vorliegenden Daten lassen dazu keine Rückschlüsse zu, da die Varianz der Arbeitsbelastung zu gering

ist. Die durchschnittliche Arbeitsbelastung auf einer Skala von 1 bis 7 beträgt 3.96, was dem Skalenmittelwert von 4 entspricht und darauf hinweist, dass die Daten für einen normalen Arbeitstag repräsentativ sind.

Die Ergebnisse der Studie decken sich mit den theoretischen Vorhersagen und früheren Laborexperimenten. Zukünftige Untersuchungen sollten Multitasking zusätzlich zu einem objektiven Leistungsmass in Beziehung setzen, um einen möglichen Common Method Bias einer Selbsteinschätzung zu vermeiden.