

Krisen meistern, Ressourcen aufbauen, Nachhaltigkeit stärken

Abstracts zur 26. Fachtagung der Gesellschaft für
angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs)

GWPs

Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie e.V.



Katharina Sachse, Stephanie Kurzenhäuser-Carstens (Hrsg.)



Pabst Science Publishers

ISBN 978-3-95853-834-4

Katharina Sachse, Stephanie Kurzenhäuser-Carstens (Hrsg.)

Krisen meistern, Ressourcen aufbauen, Nachhaltigkeit stärken

Abstracts zur 26. Fachtagung der Gesellschaft für
angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs)



PABST SCIENCE PUBLISHERS
Lengerich/Westfalen

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



© 2023 Pabst Science Publishers · D-49525 Lengerich/Westfalen

🌐 www.pabst-publishers.com

✉ pabst@pabst-publishers.com

Cover: Bild von rawpixel auf Freepik

eBook: ISBN 978-3-95853-834-4

Inhalt

Geleitwort des Präsidenten der GWPs	4
Vorwort der Herausgeberinnen.....	5
Keynotes	6
Vorträge (in alphabetischer Sortierung gemäß Erstautor*in)	7
Poster (in alphabetischer Sortierung gemäß Erstautor*in)	60
Forschungssymposium	83
Praxissymposium	87
Scientific Board der 26. GWPs-Tagung	90

Geleitwort des Präsidenten der GWPs

Klimawandel, Fachkräftemangel, Pandemie und Krieg – Krisen haben sich für viele zu einem festen Bestandteil des Lebens entwickelt und sind auch im Alltag immer spürbarer geworden. Um diesen wirksam zu begegnen, sind der gemeinsame Zusammenhalt sowie der Austausch von Wissen von hoher Bedeutung.

Daher freue ich mich sehr, dass wir uns in diesem Jahr im Rahmen der 26. GWPs Fachtagung an der FOM in Essen zum Thema „Krisen meistern, Ressourcen aufbauen, Nachhaltigkeit stärken: Perspektiven aus der Wirtschaftspsychologie“ zusammenfinden. Allein die zahlreichen eingereichten Beiträge verdeutlichen, dass die Wirtschaftspsychologie als Fachdisziplin entscheidende Impulse zur Bewältigung von aktuellen Herausforderungen liefern kann. Durch den gemeinsamen Austausch von Ideen und Erkenntnissen können wir die Hintergründe von Krisen besser verstehen und wirksame Lösungsansätze liefern.

Vor diesem Hintergrund möchte ich mich im Namen der GWPs bei allen bedanken, die an der Planung und Durchführung der Veranstaltung beteiligt waren. Insbesondere geht ein großer Dank an das Organisationsteam der FOM Hochschule für Oekonomie und Management, ohne dessen Zutragen die Ausrichtung der Fachtagung nicht möglich gewesen wäre.

Einen Einblick über die Tagungsbeiträge erhalten Sie in diesem Abstractband. Ich wünsche allen Teilnehmenden und Vortragenden bei der Tagung viel Freude und einen großen Erkenntnisgewinn.

Ihr

Prof. Dr. Christian Dries

Präsident der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie e.V.

Vorwort der Herausgeberinnen

Die Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) bringt vom 23. bis 25. Februar 2023 Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen in Essen zusammen, um aktuelle Erkenntnisse und künftig relevante Themen zu diskutieren.

Als wir in Vorbereitung der Tagung Ende des Jahres 2021 das Motto der Tagung „Krisen meistern, Ressourcen aufbauen, Nachhaltigkeit stärken“ festlegten, war noch nicht absehbar, dass diese Themen im Jahr 2023 noch viel präsenter sein werden. Damals befanden wir uns mitten in der Covid-19-Pandemie. Diese ist inzwischen in den Hintergrund getreten, ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt sind jedoch nach wie vor vorhanden, was sich beispielsweise durch die große Verbreitung mobil-flexiblen Arbeitens zeigt. Heute werden Gesellschaft und Wirtschaft durch die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine vor gravierende neue Herausforderungen gestellt. Menschen sorgen sich um ihre Sicherheit, Preise steigen und Energiesparen ist wichtiger denn je – das beeinflusst das Konsumverhalten und die Arbeitsbedingungen. Zusätzlich beschäftigen uns chronische Krisen wie der Klimawandel und der Fachkräftemangel, der in manchen Branchen inzwischen ein allgemeiner Personalmangel ist. Dass all diese Krisen ihre Spuren hinterlassen zeigen Studien zum Belastungserleben, das bei vielen in den letzten Jahren zugenommen hat.

Die Wirtschaftspsychologie kann diese Krisen nicht beseitigen, aber Ansatzpunkte für einen Umgang mit neuen und alten Herausforderungen liefern. Auf der 26. GWPs-Tagung werden dazu aktuelle Forschungsergebnisse und Maßnahmenvorschläge präsentiert und diskutiert. So beschäftigen sich mehrere Beiträge aus dem Bereich der Konsumentenpsychologie mit nachhaltigen Kauf- und Investitionsentscheidungen. Aus der Arbeits- und Organisationspsychologie werden u.a. Erkenntnisse zur förderlichen Gestaltung und Führung beim virtuellen Arbeiten sowie zur Fachkräftegewinnung und -bindung präsentiert. Die Analyse von psychischen Belastungen sowie der Aufbau organisationaler und personeller Ressourcen sind Themen mehrerer Beiträge aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Beiträge zeichnen sich neben der thematischen Vielfalt auch durch eine methodische Heterogenität aus und reichen von experimentellen Studien bis hin zu Praxisbeispielen.

Wir freuen uns auf anregende Diskussionen, einen fruchtbaren Wissensaustausch und zahlreiche Denkanstöße für Praxis und Forschung. Unser Dank gilt allen Beteiligten, die uns bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung unterstützen. Dazu gehören die Mitarbeiter*innen der Forschungsabteilung sowie des Veranstaltungsmanagements der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, die Mitglieder des Scientific Boards und die Kolleg*innen des Instituts für Wirtschaftspsychologie iwp.

Ihre

Katharina Sachse & Stephanie Kurzenhäuser-Carstens

Wissenschaftliche Leiterinnen der 26. GWPs-Tagung

Keynotes

Prof. Dr. Jan Dettmers

Arbeit nachhaltig gestalten – wie können wir Unternehmen und Mitarbeitende unterstützen?

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel machen Fragen nach der Bindung und nachhaltigen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu einer der zentralen Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland. Während die arbeitspsychologische Forschung seit Langem fundierte Erkenntnisse zur nachhaltigen Gestaltung für Beschäftigte bereithält und auch für neue, flexible Formen der Arbeit wie Homeoffice Gestaltungskonzepte entwickelt hat, hapert es noch häufig an der Umsetzung in den Unternehmen. In seinem Vortrag wird Jan Dettmers Ansätze von Forschung und Praxis darstellen, wie arbeitspsychologische Expertise effektiver in Unternehmen rezipiert und umgesetzt werden kann.

Prof. Dr. Jan Dettmers ist Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der FernUniversität in Hagen und zudem Gründer von EVAO - Evidenzbasierte Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung

Prof. Dr. Michaela Wänke

Psychology for Future: Was kann die Psychologie zur Nachhaltigkeit beitragen?

Erkenntnisse der Psychologie sind unerlässlich, wenn man Menschen zu nachhaltigerem Verhalten bewegen möchte. Das Verständnis von Erleben und Verhalten im Konsumkontext ist der Schlüssel für die Entwicklung geeigneter Interventionen. Der Vortrag illustriert anhand von Beispielen zu Essverhalten, Mobilität, Ressourcenverbrauch und anderen Inhaltsbereichen, welche psychologischen Prozesse Urteilen, Einstellungen und Verhalten zu Grunde liegen, und wie man sie beeinflussen kann. Besonderes Augenmerk wird dabei auch auf das Modethema „Nudging“ gerichtet sein.

Prof. Dr. Michaela Wänke ist Professorin für Konsumentenpsychologie und Ökonomische Psychologie an der Universität Mannheim.

Vorträge (in alphabetischer Sortierung gemäß Erstautor*in)

Nachhaltige Marken durch nachhaltige Praxis: Markenresilienz entgegen Produktversagen

Theoretischer Hintergrund: Um soziale, ethische, ökologische und ökonomische Probleme zu lösen, sind nachhaltige Marken auch bestrebt, nachhaltige Beziehungen zu Konsumenten aufzubauen und zu pflegen. Im Falle einer Markenverfehlung können solche nachhaltigen Beziehungen jedoch gestört werden. Ein Weg für eine ethische Marke, eine positive Fairnesswahrnehmung wiederherzustellen, kann die Offenlegung von Nachhaltigkeitsaktivitäten sein. Dabei kann die Fairnesswahrnehmung auch von der Konsument-Markenbeziehung beeinflusst werden.

Diese Studie erweitert die Forschung zu Service Failure, Recovery und Fairness zu Fairnesswahrnehmung bei Produktverfehlungen.

Fragestellung: Durch Integration von Fairness Theorien (Joireman et al., 2013) und Relationship Norm Theory (Clark & Mills, 2015) untersucht diese Studie die wahrgenommene unpersönliche Fairness der Nachhaltigkeitsoffenlegung einer Marke als Prädiktoren für Consumer Forgiveness, operationalisiert durch Reaktionen der Vergeltung (Revenge, negatives Word-of-Mouth, Vermeidungsabsicht) und der Versöhnung (positives Word-of-Mouth, Loyalität). Weiterhin wird die Rolle des Beziehungstyps von Konsument und Marke (Exchange vs. Communal) untersucht.

Methodik: In einem Online-Experiment im 2x2 Studiendesign lasen $N = 299$ Umfrageteilnehmer eines von zwei Szenarien (Offenlegung vs. Nicht-Offenlegung von CSR), gerahmt durch den Beziehungstyp Exchange vs. Communal.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass die Kommunikation der ethischen Ausrichtung von Marken durch eine hohe Fairnesswahrnehmung bei Konsumenten vergeltende Verhaltensweisen nach Produktverfehlungen abschwächt und gleichzeitig versöhnliche Reaktionen anregt. Dieser Effekt wurde jedoch nicht durch Beziehungsnormen moderiert.

Diskussion/Implikationen: Diese Studie bereichert die Forschung, indem sie einen Zusammenhang zwischen Fairnesswahrnehmung und Vergeltung-/Versöhnungsabsicht herstellt und dabei die Konsument-Markenbeziehung als Moderator einbezieht. Die Ergebnisse werden aus der Perspektive der Fairnesswahrnehmung und des nachhaltigen Markenmanagements diskutiert.

Literatur

Clark, M. S., & Mills, J. (1993). The difference between communal and exchange relationships: What it is and is not. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(6), 684–691.

Joireman, J., Grégoire, Y., Devezar, B., & Tripp, T. M. (2013). When do customers offer firms a “second chance” following a double deviation? The impact of inferred firm motives on customer revenge and reconciliation. *Journal of Retailing*, 89(3), 315-337.

Das organisationale Ikigai – Organisationen als lebendige Gemeinschaften verstehen

Theoretischer Hintergrund: Organisationen erwarten von Mitarbeitenden vor dem Hintergrund aktueller Megatrends, sich auch im Arbeitskontext nachhaltig zu engagieren. Diesem Engagement liegt eine entsprechende Entscheidung des Individuums zugrunde, sich für die Organisation tatsächlich einsetzen zu wollen. Ein solcher Wille kann nicht erzwungen, allerdings im Rahmen einer lebendigen Gemeinschaft „entzündet“ werden.

Der japanische Begriff „Ikigai“, wörtlich „Wert des Lebens“, ist Ausdruck individueller Sinnsuche. Ikigai kann in Orientierung an den Wiener Neurologen und Psychiater Viktor E. Frankl – dem wichtigsten Wegbereiter der psychologischen Sinnforschung – auf den nichtjapanischen Kulturkontext annähernd als „entscheidendes Sein“ sowie „sich-einbringendes-Sein“ beschrieben werden. Dieses Ikigai, gilt es mit den Anliegen der Organisation in Form einer lebendigen Gemeinschaft zu verbinden.

Fragestellung: Wie können sich Organisationen zu einer lebendigen Gemeinschaft entwickeln („organisationales Ikigai“)?

Methodik: Hermeneutik (Buch; voraussichtlicher Veröffentlichungstermin 2. Quartal 2023), Qualitative Forschung (Forschungsprojekt zur praktischen Umsetzung in Planung)

Ergebnisse: Das individuelle Ikigai kann auf den organisationalen Kontext übertragen werden. Hinsichtlich der Entwicklung einer lebendigen Gemeinschaft sind vier zentrale Stellhebel auf den unterschiedlichen Managementebenen identifizierbar: a) Normative Managementebene: Organisationaler Zweck (Purpose), b) Strategische Managementebene: Gelebte Werte, c) Operative Managementebene: Logofokale Führung sowie d) Elaborative Managementebene: Intentionale Selbstführung.

Diskussion und Implikation für Forschung und Praxis: Die Fokussierung auf die vier Stellhebel ermöglicht das individuelle Ikigai im Rahmen des organisationalen Ikigai, wodurch sich jeder Mensch in seiner Ganzheit als Individuum aktiv einbringen und sich die Organisation zu einer lebendigen Gemeinschaft entwickeln kann.

Karriere ohne Aufstieg?
Oder wie funktioniert Karriere in Zeiten von Agilität und flachen Hierarchien?

Fragestellung: Klassische Karrierewege, wie Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahnen, funktionieren in postbürokratischen Organisationen, die z.B. mit Scrum, Holacracy oder dem Spotify-Ansatz arbeiten, nicht. Deren flexibleren Rollenkonzepte, bei denen jede:r Mitarbeiter:in umfangreich Verantwortung übernehmen kann und soll, gehen mit hohem gestalterischen Freiraum, aber nicht mit hierarchischem Aufstieg einher. Bisher liegen kaum Studien vor, die untersuchen, wie bzw. inwieweit solche Organisationen alternative Entwicklungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeitenden schaffen. Die vorliegende Studie geht deshalb der Frage nach, wie in postbürokratischen Organisationen über Karriere und Entwicklungsperspektiven gedacht wird und was diese anbieten, um bei Bewerber:innen als attraktiver Arbeitgeber zu gelten und Mitarbeitende zu binden.

Untersuchungsdesign: In halbstrukturierten Online-Interviews wurden 21 Unternehmensvertreter:innen (Geschäftsführung, HR, Organisationsentwicklung) und 10 Unternehmensberater:innen postbürokratischer Unternehmen(-seinheiten) nach ihrer Perspektive auf dortige Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten befragt. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und mit Hilfe der qualitativen Analyse nach Kuckartz (2022) ausgewertet.

Ergebnisse: Die Studie zeigt, dass in postbürokratischen Unternehmen der Begriff des Aufstiegs ersetzt wird durch den der persönlichen Weiterentwicklung. Das eigene Ausprobieren in neuen Arbeitsfeldern und das Teamerleben stehen im Mittelpunkt. In der Regel bieten die Organisationen vielfältige Reflexionsangebote von Coaching über Selbstanalysetools bis hin zu unternehmensinternen Patensystemen, die Mitarbeitende für ihre Entwicklung nutzen können. Zugleich wird die Verantwortung für die individuelle Entwicklung vollständig in die Hände der Mitarbeitenden gelegt. Der Raum persönlich zu wachsen und sich in immer wieder neuen Verantwortungsbereichen auszuprobieren, wirkt auf einen spezifischen Mitarbeitendentypus als anziehend. Auch wenn nach innen kaum Hierarchien sichtbar werden, ist für alle erkennbar, wer Einfluss besitzt. Um Mitarbeitende zu binden, wird trotz Verzicht auf standardisierte Funktionsbezeichnungen und Titel die Bezahlung eines marktgerechten Gehalts im Wettbewerb als zentral angesehen.

Limitationen: Einschränkend muss erwähnt werden, dass unternehmensintern bisher nur die Perspektiven von den Funktionsgruppen Geschäftsführung, HR und Organisationsentwicklung einbezogen wurden. Um zu betrachten, ob die in den Unternehmen verankerten Angebote auch den Karrierevorstellungen der Mitarbeitenden entsprechen, sollte diese Gruppe zukünftig ebenfalls in die Befragung einbezogen werden.

Praktische Implikationen: Die Studie zeigt deutlich, wie sich Karrierevorstellungen in postbürokratischen Organisationen von denen in traditionellen Unternehmen unterscheiden. Diese Erkenntnis kann in einem Markt, der von einem Fachkräftemangel in vielen Qualifikationsbereichen gekennzeichnet ist, für die Gestaltung attraktiver Anreizsysteme genutzt werden.

Relevanz des Beitrags: Die Ergebnisse ermöglichen eine vertiefende Fachdiskussion, über welche Anreizsysteme Mitarbeitende in Zukunft gebunden werden können.

Kein Problem Chef! Was motiviert zum Gang der Extrameile? Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Motivation, Commitment und Organizational Citizenship Behavior

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Mitarbeiter/-innen zu einer der wichtigsten Ressourcen in den Unternehmen geworden. Motivierte Mitarbeiter/-innen, welche bereit sind sich über das geforderte Maß hinaus zu engagieren, fördern die Effizienz und Beliebtheit des Unternehmens (Gallup, 2021). Doch reicht die Motivation allein aus, wenn es darum geht die Extrameile zu gehen?

Diese Forschungsarbeit untersucht den vermittelnden Effekt des affektiven Commitments auf den Zusammenhang zwischen der Motivation und dem Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Zudem werden die verschiedenen Commitment-Foki Organisation, Beruf/Tätigkeit, Vorgesetzte und Team auf ihre Wirkung und Unterschiede innerhalb der vermittelnden Wirkung untersucht. Zur Ergebnisfindung wurde eine Querschnittsstudie durchgeführt, welche mittels einer Ad-hoc Stichprobe im Schneeballdesign über einen Online-Fragebogen erhoben wurde. Zur Ergebnisfindung wurden Mediatoranalysen mittels multipler Korrelationen & Regressionen durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass das affektive Commitment in keinem signifikanten Zusammenhang zum OCB steht. Zwar zeigt sich ein signifikanter Effekt des affektiven organisationalen und des berufsbezogenen Commitments innerhalb des untersuchten parallelen Mediationsmodells, allerdings wurden die Effekte in der anschließenden Einzelprüfung nicht signifikant. Dennoch bietet diese Forschungsarbeit eine Antwort auf die Frage was zum Gang der Extrameile motiviert, da die organisationale Unterstützung sich innerhalb der post-hoc Analysen als signifikanter partieller Mediator des Zusammenhangs zwischen der selbstbestimmten Motivation und dem OCB herausgestellt hat. Als Einschränkung dieser Studie ist zu beachten, dass aufgrund des Studiendesigns der Korrelationsstudie im Querschnittsdesign keine Kausalaussagen möglich sind. Für die weitere Forschung sollte die organisationale Unterstützung genauer untersucht werden um Unternehmen das entsprechende Handwerkszeug zur effektiveren Mitarbeiterführung an die Hand zu geben.

Literatur

Gallup (2021). *Engagement Index 2020: Arbeitsumfeld & Führungskultur in Zeiten der Corona-Pandemie*.

Mut im Arbeitskontext - Eine psychometrische Perspektive

Theoretischer Hintergrund: Mut ist ein bislang wenig erforschtes Konstrukt. In der Forschung existieren unterschiedliche Betrachtungsweisen und Annahmen, u.a. hinsichtlich der Art des Konstruktes oder der Einflussfaktoren. Es existieren zudem, insbesondere im deutschsprachigen Raum, nur wenige Instrumente zur Messung von Mut. Diese zeigen zudem oftmals verbesserungsfähige oder unzureichende psychometrische Gütekriterien.

Fragestellung: Auf Basis einer umfangreichen Literaturrecherche ist unser Ziel, neben einem wissenschaftlichen Beitrag zur Klärung des Konstruktes, einen Selbstbeschreibungsfragebogen zur Messung von Mut im Arbeitskontext zu konstruieren, welcher den gängigen psychometrischen Gütekriterien entspricht und perspektivisch im Rahmen der Personalauswahl und Personalentwicklung eingesetzt werden könnte.

Methodik: Der Erstentwurf des Selbstbeschreibungsfragebogens zu Mut im Arbeitskontext besteht aus den Dimensionen sozialer Mut und persönlicher Mut. Zur psychometrischen Überprüfung des Fragebogenentwurfs haben wir eine Querschnittstudie in Form einer Online-Befragung durchgeführt (N = 253). Der Fokus lag auf der Itemanalyse, sowie auf der Überprüfung der Reliabilität und der Validität.

Ergebnisse: Die Reliabilität beträgt $\alpha = .92$ und $\alpha = .91$. Die exploratorische Faktorenanalyse stützt das 2-Faktoren-Modell. Es existieren erwartungsgemäß signifikante positive Korrelationen mit inhaltsähnlichen Konstrukten, u.a. arbeitsplatzbezogene Selbstwirksamkeit oder Extraversion und negative signifikante Korrelationen zu Neurotizismus und Psychopathie. Zusätzlich zeigen Mittelwertsvergleiche für Geschlecht und Führungsverantwortung Ergebnisse gemäß dem aktuellen Stand der Forschung.

Diskussion Der Selbstbeschreibungsfragebogen zeigt klares Potenzial für die Nutzung im Rahmen der Personalauswahl und Personalentwicklung. Im Rahmen der Fragebogenkonstruktion ist es entscheidend das Konstrukt so eng wie möglich einzugrenzen. Die Fokussierung auf eine spezifische Form von Mut scheint der Schlüssel zu sein, um ein den gängigen Anforderungen an psychometrische Gütekriterien entsprechendes Instrument zu entwickeln.

Literatur

- Detert, J. R. & Bruno, E. A. (2017). Workplace courage: Review, synthesis, and future agenda for a complex construct. *The Academy of Management Annals*, 11(2), 593- 639.
<https://doi.org/10.5465/annals.2015.0155>
- Pury, C. L. S., Kowalski, R. M. & Spearman, J. (2007). Distinctions between general and personal courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 99-114.
<https://doi.org/10.1080/17439760701237962>
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R. & Sternberg, R. J. (2007). Implicit theories of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 80-98. <https://doi.org/10.1080/17439760701228755>
- Schilpzand, P., Hekman, D. R. & Mitchell, T. R. (2015). An inductively generated typology and process model of workplace courage. *Organization Science*, 26(1), 52-77.
<https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0928>

Agilität von Mitarbeitenden am digitalen Arbeitsplatz

Kollaboratives Arbeiten wird durch die Weiterentwicklung digitaler Kommunikationskanäle und die kontinuierliche Veränderung im beruflichen Umfeld von Beschäftigten nachhaltig geprägt (Bernardy et al., 2021). Agile Kompetenzen sind hierbei essenziell, um als Individuum die volatilen Bedingungen und die damit verbundenen Herausforderungen am digitalen Arbeitsplatz erfolgreich zu meistern (Maran et al., 2022). Insbesondere die berufliche Selbstwirksamkeit ist für die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und die Überzeugung, diese effizient einsetzen zu können, wegweisend (Bandura, 1978).

In dieser Studie werden die Zusammenhänge von digitaler Kommunikationsqualität, beruflicher Selbstwirksamkeit und der Team-Kollaboration sowie deren Effekte auf das individuelle Engagement und die Agilität von Mitarbeitenden mittels Strukturgleichungsmodellierung analysiert. Den Onlinefragebogen füllten N = 102 Beschäftigte aus, die Erfahrungen mit digitalem kollaborativem Arbeiten aufweisen.

Die Ergebnisse der Studie bekräftigen, dass die digitale Kommunikation insgesamt betrachtet als zunehmend präsent wahrgenommen wird. Eine höhere Qualität der digitalen Kommunikation geht zudem mit einer stärkeren beruflichen Selbstwirksamkeit und einer positiver wahrgenommenen Team-Kollaboration einher. Der stärkste Prädiktor für die Agilität der Mitarbeitenden ist die berufliche Selbstwirksamkeit. Die höchste Vorhersagekraft für das individuelle Engagement weist die Team-Kollaboration auf, gefolgt von der beruflichen Selbstwirksamkeit.

Um die Agilitätskompetenz weiterzuentwickeln und das individuelle Engagement der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken, stehen Unternehmen demnach sowohl auf Individual- als auch auf Teamebene mit der beruflichen Selbstwirksamkeit und der Team-Kollaboration zwei wirksame Faktoren zur Verfügung, die im Rahmen von Fördermaßnahmen gezielt angesprochen werden sollten. Der Einsatz von effektivem Feedback in Mitarbeitendengesprächen kann beispielsweise die berufliche Selbstwirksamkeit erhöhen. Die Team-Kollaboration kann durch Kommunikationsworkshops verbessert werden.

Literatur

- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bernardy, V., Müller, R., Röltgen, A. T., Antoni, C. H. (2021). Führung hybrider Formen virtueller Teams - Herausforderungen und Implikationen auf Team- und Individualebene. *Projekt-und Teamarbeit in der digitalisierten Arbeitswelt*, 115-138. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62231-5_6
- Maran, T. K., Liegl, S., Davila, A., Moder, S., Kraus, S., Mahot, R. V. (2022). Who fits into the digital workplace? Mapping digital self-efficacy and agility onto psychological traits. *Technical Forecasting and Social Change*, 175, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121352>

Krisenbewältigung im Beruf – Was machen Executive-Coaches tatsächlich während dem Coaching-Prozess?

Theoretischer Hintergrund: Executive-Coaching wird als helfendes Gespräch zwischen einem Coach und einem Klienten eingesetzt, um berufliche Ziele zu erreichen und multiple Hürden und Krisen zu überstehen. Im Zentrum des Gesprächs stehen berufsbezogene Veränderungen aller Art, wie die Veränderung von berufsbezogenen Problemen. Berufsbezogene Probleme entstehen unter anderem als Folge von gesellschaftlichen Krisen (z.B. Ressourcenknappheit, Fachkräftemangel). Die Veränderung und Entwicklung von berufsbezogenen Problemen findet mithilfe unterschiedlichen Erfolgsfaktoren statt, die während dem Gespräch eingesetzt werden (Baron et al., 2011; Bozer & Jones, 2018; Pandolfi, 2020). Jedoch reicht es nicht aus, zu wissen, welche Erfolgsfaktoren relevant sind, denn es bleibt unklar "wie" und "wann" die Erfolgsfaktoren umgesetzt werden. Um dies genauer zu verstehen, ist es erforderlich konkrete Coaching-Verhaltensweisen während dem Coaching-Prozess zu untersuchen, die beschreiben, was Coaches zu welchem Zeitpunkt tun.

Fragestellung: Welche Coaching-Verhaltensweisen sind während dem Coaching-Prozess relevant für den Coaching-Erfolg und wann werden sie eingesetzt?

Methodik: Die Fragestellung wird mittels eines systematischen Reviews untersucht. Dabei wurden aus 3'910 identifizierten Artikel insgesamt 18 miteinbezogen. Die gefundenen Coaching-Verhaltensweisen wurden analysiert und dem GROW Model von Whitmore (1996) zugeordnet.

Ergebnisse: Die Ergebnisse illustrieren Coaching-Verhaltensweisen, welche für den Coaching-Erfolg relevant sind. Darüber hinaus werden die Coaching-Verhaltensweisen entlang dem etablierten, adaptierten GROW Model klassifiziert, um darzulegen, wann diese eingesetzt werden.

Diskussion und Implikationen: Die Ergebnisse ermöglichen Forschern ein Verständnis der zugrundeliegenden Mechanismen von Executive-Coaching. Darüber hinaus erlauben sie eine zukünftige Erforschung von effektiven Coaching-Verhalten unter Berücksichtigung der jeweiligen Coaching-Phase.

Literatur

- Baron, L., Morin, L., & Morin, D. (2011). Executive coaching: The effect of working alliance discrepancy on the development of coachees' self-efficacy. *Journal of Management Development*, 30(9), 847–864. <https://doi.org/10.1108/02621711111164330>
- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Pandolfi, C. (2020). Active ingredients in executive coaching: A systematic literature review. *International Coaching Psychology Review*, 15(2), 6–30.
- Whitmore, J. (1996). *Coaching for performance (2nd edn)*. Nicholas Brealey Publishing.

Motivationsprofile bei der Arbeit und ihre Beziehung zu Core-Self Evaluations und Perceived Organizational Support

Theoretischer Hintergrund: Aktuelle Studien zur Selbstbestimmungstheorie befassen sich mit der Identifikation von Motivationsprofilen, die aus Kombinationen aller Regulationsstile in unterschiedlicher Ausprägung bestehen. Motivationsprofile sind personenzentriert und damit charakteristisch für eine bestimmte Personengruppe. Im Arbeitskontext zeigen sich Zusammenhänge zwischen den Motivationsprofilen und Wohlbefinden sowie Arbeitsleistung.

Fragestellung: In der vorliegenden Studie werden erstmals Motivationsprofile deutscher Berufstätiger und deren Antezedenzen untersucht.

Methodik: 573 Berufstätige nahmen an der Studie teil. Mit konfirmatorischen Faktorenanalysen wurde die faktorielle Validität geprüft. Zur Bestimmung der Motivationsprofile wurden latente Profilanalysen berechnet. Zuletzt wurden mittels multinominaler logistischer Regressionen Zusammenhänge zu den Antezedenzen Core-Self Evaluations (CSE) und Perceived Organisational Support (POS) untersucht.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen vier Profile, die gekennzeichnet sind durch (1) geringe autonome und mäßig kontrollierte Regulierung, (2) hohe autonome und geringe kontrollierte Regulierung, (3) sehr geringe autonome und mäßig bis geringe kontrollierte Regulierung und (4) hohe autonome und mäßig bis hohe kontrollierte Regulierung. CSE und POS stehen in einem positiven Zusammenhang mit den autonomen Profilen (2) und (4), wobei CSE einen stärkeren Zusammenhang mit Profil (2) hat und POS einen stärkeren mit Profil (4).

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Unterscheidung von vier Motivationsprofilen liefert Ansatzpunkte, um Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Berufstätigen abzustimmen. Da die Studie auf Querschnittsdaten mit Selbstauskünften beruht, werden künftige Forschungsarbeiten mit Längsschnitt- und Multi-Source-Designs empfohlen. Darüber hinaus können weitere Antezedenzen in ihrer Beziehung zu Motivationsprofilen erforscht werden. Dazu könnten Variablen wie die wahrgenommene Unterstützung durch die Führungskraft, der organisatorische oder berufliche Fit sowie die Befriedigung bzw. Frustration psychologischer Grundbedürfnisse gehören.

Literatur

- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Ausbildungsmigration als Lösungsansatz für den Fachkräftemangel - Eine Fallstudie mit montenegrinischen Jugendlichen zur Bereitschaft für Ausbildungsmigration

„Unternehmen stehen in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte“ titelt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und bestätigt weiterhin „Unternehmen haben immer größere Schwierigkeiten ihre Stellen zu besetzen ... und auch in Zukunft ist weiter mit steigenden Fachkräftengpässen zu rechnen“ (KOFA, 2022). Der Mangel an Auszubildenden ist dabei ein Teilproblem und insbesondere im Handwerk- und Energiesektor sehr deutlich (ZDH, 2019).

Kann Ausbildungsmigration ein Lösungsansatz für den Fachkräftemangel sein? Was bei den meisten bisherigen Ansätzen und Studien unberücksichtigt bleibt (z.B. Clemens et al., 2019; Drescher & Warszta, 2020), ist die Möglichkeit ausländische Jugendliche für eine Ausbildung in Deutschland zu rekrutieren. Während in Osteuropa bereits Personalvermittlungsagenturen für die Fachkräfterekrutierung existieren, die auf die Suche und Auswahl geeigneter Fachkräfte spezialisiert sind, soll im Folgenden ein Ansatz zur nachhaltigen Ausbildungsmigration vorgestellt werden.

Mithilfe eines interdisziplinären Teams ist eine Studie zur Erfassung der psychologisch-ökonomischen Bedürfnisse von montenegrinischen Jugendlichen bezüglich einer Ausbildung in Westeuropa durchgeführt worden. Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als 70% einen mehrjährigen Verbleib und fast 40% eine dauerhafte Migration im Ausbildungsland in Erwägung ziehen. Hauptmotivatoren der Befragten sind höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und Lebensqualität, sowie die höhere Qualität der Ausbildungsprogramme. Erwartete Hemmnisse sind vor allem bürokratischer Natur. Zudem werden Sprachkurse, Kontaktpersonen und bezahlbarer Wohnraum als wünschenswert angesehen. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen, kann ein Drei-Phasen-Modell zur nachhaltigen Ausbildungsmigration diskutiert werden, das bereits im 1. Auswahlprozess integrationsorientierte Trainings (z.B. Sprachkurse) und bürokratische Hilfestellungen bietet, diese 2. während der Ausbildung fortführt und erweitert sowie 3. selbst beim Eintritt in das reguläre Berufsleben den Werdegang weiterhin betreut (z. B. Sprachkurse zum Erreichen eines bestimmten Sprachniveaus für Höherqualifikation).

Literatur

- Clemens, M., Dempster, H., & Gough, K. (2019). Maximizing the shared benefits of legal migration pathways: Lessons from Germany's skills partnerships. *Center for Global Development Policy Paper*, 150.
- Drescher, L., & Warszta, T. (2021). Gekommen um zu bleiben – Identifikation von Bindungsfaktoren bei Auszubildenden. *Wirtschaftspsychologie*, 22, 4, 62 – 74.
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (2022). Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftemangel_und_Ausbildung_im_Handwerk.pdf
- ZDH. (2019). Sonderumfrage „Fachkräfte (gewinnen und halten)“. www.zdh.de/fachbereiche/wirtschaft-energie-umwelt/konjunktur-umfragen/sonderumfragen/sonderumfrage-fachkraefte-gewinnen-halten/

Arbeit 4.0 und Burnout – eine quantitative empirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der Selbstwirksamkeitserwartung

Die Aspekte des Konstrukts Arbeit 4.0, insbesondere die Digitalisierung, kann zur Steigerung der Arbeitsbelastung führen (Azzahra et al., 2022), wodurch im weiteren Verlauf Burnout entstehen kann (Ashcroft et al., 2021). Eine Meta-Analyse von Shoji et al. (2016) zeigt, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung das Risiko an Burnout zu erkranken vermindert ($r = -.33$). Basierend auf der aktuellen Forschungslage und dem Job-Demands-Resources Modell sowie auf der Theorie der Ressourcenerhaltung wurden folgende Hypothesen abgeleitet:

H1: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeit 4.0 und Burnout.

H2: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Burnout.

H3: Die Selbstwirksamkeitserwartung moderiert den Zusammenhang zwischen Arbeit 4.0 und Burnout so, dass die Effektstärke reduziert wird.

Die Moderatoranalyse wurde im Rahmen eines Querschnittsdesigns mit $N = 192$ Beschäftigten aus 15 Wirtschaftszweigen getestet. Die statistische Datenanalyse hat ergeben, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeit 4.0 und Burnout existiert. Aus diesem Grund erscheint es nur logisch, dass die Selbstwirksamkeitserwartung in diesem Zusammenhang auch nicht als Moderator fungieren kann. Diese beiden Hypothesen wurden verworfen. Der postulierte Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Burnout konnte jedoch bestätigt werden ($r = -.30$, 95 %, $p < .001$). Die weiterführenden Analysen verdeutlichten jedoch auch den Einfluss von Neurotizismus auf das Risiko einer Burnout-Erkrankung ($r = .50$, 95 %, $p < .001$) sowie auf die Selbstwirksamkeit ($r = -.49$, 95 %, $p < .001$). Abgeleitet von den Studienergebnissen wird der Aus- und Aufbau der Selbstwirksamkeit bei Beschäftigten durch eigene Handlungserfahrungen empfohlen. Für die zukünftige Forschung sind bezüglich der gefundenen Zusammenhänge zwischen Neurotizismus und Burnout bzw. Neurotizismus und Selbstwirksamkeit weitere Moderatoranalysen denkbar.

Literatur

- Ashcroft, R., Sur, D., Greenblatt, A., & Donahue, P. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on social workers at the frontline: A survey of Canadian Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 52(3), 1724-1746.
- Azzahra, S., Ayunanda, S. N., & Suhendra, E. S. (2022). HOW DIGITALISATION AFFECTING EMPLOYEES WELL-BEING DURING COVID-19 OUTBREAK: A META-ANALYSIS STUDY. *Journal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(1), 44-57.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386.

Motivierende Kommunikation der Führungskraft, Arbeitsengagement und affektives Commitment - eine Mediatoranalyse

In dieser Forschung werden die Konstrukte des affektiven Commitment, des Arbeitsengagement und der motivierenden Kommunikation der Führungskraft innerhalb einer Mediatoranalyse ausgewertet. Die theoretische Grundlage der motivierenden Kommunikation wird über den Einsatz als Arbeitsressource im Job Demand-Ressource Modell hergeleitet. Um die Voraussetzungen für die Mediatoranalyse zu überprüfen, werden zuerst die gerichteten Zusammenhangshypothesen H1, H2 und H3 mit Hilfe von einer linearen Regressionsanalyse ausgewertet (Baron & Kenny, 1986). Im Anschluss folgt die H4: Der positive Zusammenhang zwischen der motivierenden Kommunikation der Führungskraft und dem affektivem Commitment wird durch das Arbeitsengagement mediiert.

Die Stichprobe besteht aus 144 Fällen verschiedenster Altersklassen und Berufsgruppen und richtet sich an Berufstätige, die einer Führungskraft unterstellt sind. Die Daten werden mittels Online-Fragebogen erhoben. Dieser besteht aus zusammengesetzten validierten Skalen aus: Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (Felfe et al., 2014), der gekürzten Version des Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al. 2001) und der Motivating Language Scale (Mayfield et al., 1995).

Die Ergebnisse zeigen Signifikanzen für den direkten Effekt von $\beta = .349$, für den indirekten Effekt von $\beta = .274$ sowie für den totalen Effekt von $\beta = .623$. Es liegt demnach eine partielle Mediation vor. Das Arbeitsengagement vermittelt den Einfluss der Arbeitsressource auf das Outcome, kann jedoch auch als alleinstehender Prädiktor für das affektive Commitment eingesetzt werden.

Es wird diskutiert, ob die motivierende Kommunikation der Führungskraft auf Grund des sozialen Aspekts der Arbeitsressource als Prädiktor für die positiven Auswirkungen geeignet ist. In der praktischen Implikation rückt das Handlungsfeld der Führungskräfteentwicklung in den Fokus.

Literatur

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, S. 1173-1182.
- Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen(ZIS)*. doi:doi.org/10.6102/zis9
- Mayfield, J., Mayfield, M., & Kopf, J. (1995). Motivating Language: Exploring Theory with Scale Development. *The Journal of Business Communication* 32:4.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, S. 71 - 92. doi:10.1023/A:1015630930326

**Konzeption – Replikation – Modifikation:
Die Weiterentwicklung des Modells der Kündigungsabsicht von Mobley et.al (1979)**

Hintergrund: Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment gehören bis heute zu den prominentesten Konstrukten in der Arbeits- und Organisationspsychologie (Judge, et al., 2017). Diese Konstrukte gelten zudem als zentrale Einflussfaktoren für die Kündigungsabsicht von Mitarbeitenden (Hom et al., 2017). In den 1970er Jahren stellten Mobley, Griffeth, Hand und Meglino (1979) daher ein viel beachtetes Modell der Kündigungsabsicht auf, das die Konstrukte Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment als entscheidende Einflussfaktoren diskutierte. Dieses Modell bzw. dessen empirische Prüfungen finden heute im Rahmen vieler Untersuchungen große Anerkennung (Judge et al., 2017).

Fragestellung: Wie hat sich das konzeptionelle Modell von Mobley et. al (1979) in den letzten 40 Jahren entwickelt und wie könnte eine modifizierte Version aussehen?

Methodik: Es wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt, welche das Ziel hatte empirische Prüfungen, Replikationen sowie Weiterentwicklungen von Mobleys Modell zu finden. Dafür wurde in Web of Science nach dem Begriff „Turnover“ für Publikationen in dem Zeitraum zwischen 01.01.1983 und 31.12.2020 gesucht. Die Ergebnisse wurden eingeschränkt auf die Web of Science Kategorien „Management“, „Economics“, „Business“ und „Psychology Applied“. Zum Zeitpunkt der Suche gab es 11.070 Treffer. Zusätzlich wurden alle A* Journals aus den Kategorien „Economics“, „Psychology“ und „HRM“, ebenfalls nach dem Suchbegriff „Turnover“ durchsucht.

Ergebnisse: Die Publikationen werden diskutiert und die Entwicklung dargestellt. Anhand der Ergebnisse wird ein modifiziertes Modell der Kündigungsabsicht aufgestellt.

Implikationen für Forschung und Praxis: Das modifizierte Modell der Kündigungsabsicht basiert auf einer breiten Literaturgrundlage und bildet somit eine gute Grundlage für eine empirische Prüfung.

Literatur

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530-545.
doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000103>

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356-374. doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493-522.
doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

Systemische Führung in Organisationen: Stand der Forschung und aktuelle Entwicklungen

Theoretischer Hintergrund: In der psychologischen Führungsforschung zeigt sich ein Shift von traditionellem Management hin zu progressiveren Führungsmodellen, in denen das Gemeinwohl und die nachhaltige Führung von Mitarbeitenden anstelle des Selbstinteresses von Führungskräften treten. Diese Modelle bewegen sich allerdings weiter im traditionellen Paradigma, dass effektive Führung komplexe Systeme gezielt beeinflussen und auf erwünschte Zielzustände hin ausrichten kann.

Fragestellung: Folgt man dem systemischen Ansatz, so können Führungskräfte das organisationale System nicht beeinflussen, sondern lediglich die Relationen seiner Bestandteile und Rahmenbedingungen für Emergenz schaffen. So lässt es sich beispielsweise aus der Theorie komplexer adaptiver Systeme und dem darauf basierenden Complexity Leadership Ansatz ableiten. Wenngleich viele Wissenschaftler*innen hierin Potential effektiver Führung sehen, mangelt es doch an konzeptionellen und psychometrischen Grundlagen sowie empirischer Evidenz für die Effektivität systemischer Führung.

Methodik: Wir stellen einen Fremdbeschreibungsfragebogen zur Messung systemischer Führung vor (N ges = 8770) sowie die mit diesem Instrument gewonnenen Ergebnisse verschiedener Feldstudien (k = 28) zu Antezedenzien, Auswirkungen und Randbedingungen systemischer Führung. Wir berücksichtigen auch die inkrementelle Varianzaufklärung über transformationale Führung.

Ergebnisse: Das Systemic Leadership Inventory ermöglicht die Einschätzung systemischer Kompetenzen von Führungskräften.

Diskussion: Zukünftige Forschung sollte sich mit der Entwickelbarkeit systemischer Führung beschäftigen. Limitationen unseres Forschungsprojekts werden diskutiert.

Literatur

- Painter-Morland, M. (2008). Systemic leadership and the emergence of ethical responsiveness. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 509-524.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Göllner, V., Sülzenbrück, S., Externbrink, K., & Sutter, C. (2019). *Systemic Leadership: Construct Clarification and Development of a Multidimensional Measure*. Poster Presented at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Turin, Italy.

Wirksamkeit digitaler und analoger Stressmanagementintervention innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im öffentlichen Dienst

Theoretischer Hintergrund: Stress nimmt in der arbeitenden Bevölkerung zu und aktuell berichtet jede*r zweite Deutsche von negativen Stressfolgen (Techniker Krankenkasse, 2021). Der öffentliche Dienst hat dabei ein höheres strukturelles Risiko für arbeitsbedingten Stress als andere Organisationen (De Simone et al., 2016). Betriebliche Präventionsmaßnahmen wie Stressmanagementinterventionen werden daher immer wichtiger. Aktuell dominieren Präsenzformate, während zunehmend auch vielversprechende digitale Angebote entwickelt werden. Die zentrale Fragestellung der Studie war, inwiefern eine Stressmanagementintervention als Präsenz- und Onlineformat im öffentlichen Dienst wirksam ist.

Methodik: In einem randomisierten Kontrollgruppendesign wurden N = 65 Beschäftigte des öffentlichen Diensts zufällig zu Präsenztraining, Onlinekurs oder Wartekontrollgruppe zugeteilt. Die Teilnehmenden bearbeiteten vor der Intervention, kurz nach der Intervention und sechs Wochen später Online-Fragebögen, in denen u. a. wahrgenommener Stress, emotionale Erschöpfung, Arbeitsmotivation und Job Crafting erhoben wurden. Die Hypothesen zur Wirksamkeit der Stressmanagementintervention wurden mittels within-between ANOVA getestet.

Ergebnisse: Auch wenn Tendenzen für die Reduktion von emotionaler Erschöpfung und wahrgenommenem Stress bei den Interventionsgruppen sichtbar wurden, zeigten sich nicht die erwarteten Interaktionseffekte zwischen Messzeitpunkt und Gruppenzugehörigkeit auf die untersuchten Outcomes. Als Haupteffekte zeigten sich unabhängig von der Gruppe eine signifikante Abnahme des Stresslevels und signifikante Unterschiede zwischen den Interventionsgruppen, wobei der Onlinekurs das geringste Stresslevel aufwies.

Diskussion: Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass digitale und analoge Stressmanagementinterventionen innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements gewünschte Effekte haben können. Allerdings scheinen im betrieblichen Kontext viele unplanbare Ereignisse (z. B. Krankheit, Urlaub während der Intervention) die Wirksamkeit zu beeinflussen, sodass es weiterer Forschung bedarf. Moderatoren und Mediatoren wie Job Crafting werden diskutiert.

Literatur

- De Simone, S., Cicotto, G., Pinna, R., & Giustiniano, L. (2016). Engaging public servants: Public service motivation, work engagement and work-related stress. *Management Decision*, 54(7), 1569-1594. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2016-0072>
- Techniker Krankenkasse. (2021). „Entspann Dich, Deutschland“ - TK-Stressstudie 2021. Die Techniker. <https://www.tk.de/resource/blob/2118106/cbdb7ed26363a35145d753516510f92d/stressstudie-2021-pdf-zum-download-data.pdf>

Systemisch durch den Wandel führen – Wirkmechanismen systemischer Führung auf die Veränderungsbereitschaft

Der gesellschaftliche Wandel hat in den letzten Jahren an Ausmaß und Geschwindigkeit weiter zugenommen, sodass die Welt zunehmend durch VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) geprägt wird. Für Organisationen und deren Mitarbeitende resultiert hieraus die Notwendigkeit, sich ständig an neue Gegebenheiten anzupassen. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn sie sollen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden die notwendigen Veränderungen mittragen und umsetzen (Blessin & Wick, 2017). Systemische Führung gilt im Kontext von VUCA-Welten als besonders erfolgsversprechend, denn systemische Führungskräfte versuchen sich ständig den neuen Rahmenbedingungen anzupassen, und verstehen sich als Teil des Systems, anstatt als Entscheider auf höherer Ebene (Pinnow, 2012).

In der Studie wurde untersucht, ob sich systemische Führung positiv auf die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden auswirken kann. Weiterhin wurde überprüft, ob der Effekt durch die erlebte Selbstwirksamkeit und psychische Fehlbelastung der Geführten mediiert wird. Zur Erfassung der Konstrukte wurden das Systemic Leadership Inventory Revised (SLI-R) von Göllner et al. (2021), der Fragebogen zur Erfassung von Adaptive Performance (AP) von Kröger und Staufienbiel (2012), die Skala zur Erfassung von Irritation (Mohr & Rigotti, 2014) sowie die Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU) von Beierlein et al. (2014) verwendet. Die Datenerhebung erfolgte zu zwei Messzeitpunkten. Es wurden Datensätze von $N = 210$ berufstätigen, volljährigen Probanden mit direkter Führungskraft erhoben.

Die Ergebnisse der Mediationsanalyse zeigten einen signifikanten totalen Effekt von systemischer Führung auf die Veränderungsbereitschaft in Höhe von $B = .27$ (95%-KI [.13, .40]). Die Aufnahme von Selbstwirksamkeit und psychischer Fehlbelastung als Mediatoren in das Modell führte zu einem signifikanten indirekten Effekt in Höhe von $B = .17$ (95%-KI [.08, .27]). Es verblieb ein nicht signifikanter direkter Effekt in Höhe von $B = .10$ (95%-KI [-.01, .21]). Demzufolge wurde der Effekt von systemischer Führung auf die Veränderungsbereitschaft der Geführten in dieser Studie partiell gemeinsam über das Selbstwirksamkeitserleben und die psychische Fehlbelastung vermittelt.

Literatur

- Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2014). Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*.
- Blessin, B., & Wick, A. (2017). *Führen und führen lassen*. (8. Aufl.). UVK.
- Göllner, V. S., Sülzenbrück, S., Externbrink, K., & Sutter, C. (2021). *Die revidierte Skala zur Messung systemischer Führung (SLI-R)*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kröger, U., & Staufienbiel, T. (2012). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Erfassung von „Adaptive Performance“. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56 (2), 55–69.
- Mohr, G., & Rigotti, T. (2014). Irritation (Gereiztheit). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*.
- Pinnow, D., F. (2012). *Führen* (6. Aufl.). Springer.

Erfolgsfaktoren für eine digitale Führung aus der Distanz

Theoretischer Hintergrund: Führung aus der Distanz wird schon seit geraumer Zeit wissenschaftlich beforscht. So haben bspw. Hertel, Geister & Konradt bereits (2005) in einem Überblicksartikel eine Fülle von empirischen Studien zur Führung virtueller Teams zusammengetragen. Der Fokus der allermeisten Arbeiten lag dabei jedoch auf der Untersuchung weltweit verteilt arbeitender virtueller Teams. Die Forschungslage zu den Erfolgsfaktoren einer Führung von Mitarbeiter:innen auf Distanz - z. B. im Home-Office - ist noch weit weniger umfangreich.

Fragestellung: Es werden die Ergebnisse aus zwei empirischen Studien vorgestellt, in denen untersucht wurde, welche Faktoren von zentraler Bedeutung sind, um Mitarbeiter:innen (MA) aus der Distanz - z. B. im Home-Office - erfolgreich führen zu können. In beiden Studien schätzten die befragten MA ihre unmittelbaren Vorgesetzten ein. In einer Studie wurden sowohl MA als auch FK untersucht, um einen Vergleich der Selbsteinschätzung der FK u. a. auf den Dimensionen "Mitarbeiterorientierung", "Aufgabenorientierung", "Transformationales Führungsverhalten" und "Führungserfolg" mit den entsprechenden Einschätzungen der MA zu ermöglichen.

Methodik: In den Studien wurden Online-Befragungen unterschiedlicher Stichproben von Mitarbeiter:innen und Führungskräften durchgeführt. Der Gesamtumfang der Stichproben in den beiden vorgestellten Studien beträgt N = 566 Pbn (davon n = 307 weiblich, n = 258 männlich, n = 1 divers). Dabei wurden teils vorhandene und validierte Skalen eingesetzt, teils wurden eigene Skalen entwickelt.

Ergebnisse: Es zeigte sich, dass v. a. "Vertrauen" ein zentraler Erfolgsfaktor ist. Eine genauere Analyse ergab, dass der Vertrauensaufbau bzw. Vertrauenserhalt im Kontext der digitalen Führung auf Seiten der FK insbesondere durch transparente Kommunikation, MA-Partizipation bei Entscheidungen, ein kongruentes Führungsverhalten (Authentizität) und eine gemeinsame Wertebasis gefördert werden. Im Vergleich der FK-Selbsteinschätzung und der MA-Einschätzung der zentralen Treiber für den Erfolg in der digitalen Führung schätzen die MA die Dimensionen "Kommunikationsfähigkeit", Förderung der sozialen Beziehungen" und "klare Zielformulierungen" als am wichtigsten ein. FK sehen ebenfalls die "Kommunikationskompetenz" als bedeutsamsten Erfolgsfaktor, gefolgt von einer "klaren Zielformulierung" und an dritter Stelle "Zeit- und Organisationskompetenz".

Diskussion und Implikationen für die Praxis: Für eine erfolgreiche digitale Führung benötigen FK zum Teil neue Kompetenzen, die in einem entsprechenden Führungsstil umgesetzt werden müssen. Viele empirische Ergebnisse deuten darauf hin, dass v. a. der transformationale Führungsstil besonders erfolgreich erscheint.

Literatur

- Hertel, G., Geister, S. & Konradt, U. (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. *Human Resource Management Review*, 15, 69-95.
- Müller, F., Mander, R. & Hellert, U. (2017): Virtuelle Arbeitsstrukturen durch Vertrauen, Zeitkompetenz und Prozessfeedback fördern. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* (48), 279-287.

Beauty in the job - Eine experimentalpsychologische Untersuchung zur Auswirkung von Attraktivität auf Vertrauenswürdigkeit im Kontext kontraproduktiven Arbeitsverhaltens

Eine der ersten Informationen, die man von seinem Gegenüber wahrnehmen kann, ist meist das äußere Erscheinungsbild. Wird dies als attraktiv bewertet, wirkt es sich in vielen Lebensbereichen, wie auch im beruflichen Umfeld, vorteilhaft aus (Willis & Todorov, 2006; Marlowe et al., 1996; Langlois et al., 2000; Frieze et al., 1991). Im Rahmen der Bachelor-Thesis wurde der Einfluss physischer Attraktivität in Bezug auf das Fehlverhalten von Mitarbeitenden in Form einer Vignettenstudie untersucht. Es wurden die folgenden Forschungsfragen formuliert: Werden attraktive Mitarbeitende trotz eines gezeigten Fehlverhaltens als vertrauenswürdiger eingeschätzt als unattraktive Mitarbeitende? Wird eine Bestrafung in Form einer Abmahnung und einer Kündigung bei unattraktiven Mitarbeitenden für angemessener gehalten als bei attraktiven Mitarbeitenden? Es wurde vermutet, dass sich auch hier die physische Attraktivität positiv auswirken kann.

Die postulierten Hypothesen wurden mit einem Stichprobenumfang von $N = 679$ im Between-Subjects-Design eines Online-Experiments untersucht. Insgesamt gab es vier Vignetten, die sich in der Attraktivität einer dargestellten Mitarbeiterin und der Art des kontraproduktiven Arbeitsverhaltens unterschieden. Die Datenanalyse zeigte eine signifikante Interaktion zwischen der physischen Attraktivität und der Art des kontraproduktiven Arbeitsverhaltens auf, $F(1,675) = 4.02$, $p = .046$, $\eta^2 = .01$. Im Falle eines interpersonal schädigenden Arbeitsverhaltens wurde eine Kündigung bei der attraktiven Mitarbeiterin als angemessener bewertet. Im Falle eines organisational schädigenden Arbeitsverhaltens hingegen wurde eine Kündigung bei der unattraktiven Mitarbeiterin als angemessener bewertet. Aus diesen Forschungsergebnissen wurden praktische Implikationen, wie zum Beispiel die Sensibilisierung für derartige Einflüsse durch Schulungen, abgeleitet. Auch Ansätze für zukünftige Forschungen, wie die Variation im Geschlecht der Stimulusperson, wurden vorgeschlagen.

Arbeitszufriedenheit in digitalen Unternehmen

Hintergrund: Digitale Transformationsprozesse stellen Mitarbeitende, Teams und Unternehmen vor große Herausforderungen. Angelehnt an die sozial-kognitive Theorie von Bandura (1997) kann angenommen werden, dass die digitale Selbstwirksamkeit (Rigotti et al., 2008) ein wichtiger Einflussfaktor für das Vertrauen im Team (Sherony & Green, 2002) und die Arbeitszufriedenheit ist.

Fragestellung: Welche Rolle spielt das Vertrauen im Team in der Beziehung zwischen digitaler Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit?

Methodik: Auf Grundlage einer umfangreichen Literaturrecherche wird ein Mediationsmodell über den Zusammenhang zwischen digitaler Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung des Vertrauens im Team aufgestellt. Mittels einer Multigruppenanalyse wird getestet, inwieweit es Unterschiede zwischen hoch vs. gering digitalisierten Unternehmen gibt. Die Analyse wird mit PLS-SEM (Hair et al., 2022) anhand von Daten aus dem Schweizer Human-Relations-Barometer 2020 durchgeführt.

Ergebnisse: Das Modell ist valide und entspricht den Gütekriterien von PLS-SEM Modellen. Es zeigt sich, dass digitale Selbstwirksamkeit in einem signifikanten Zusammenhang sowohl mit dem Vertrauen im Team als auch mit der Arbeitszufriedenheit steht. Auch das Vertrauen im Team korreliert positiv mit der Arbeitszufriedenheit. Zudem wird in gering digitalisierten Unternehmen die Beziehung zwischen digitaler Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit durch das Vertrauen im Team vollständig mediert.

Diskussion und Implikationen: Das Vertrauen im Team ist vor allem in gering digitalisierten Unternehmen von zentraler Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit. Wenn Unternehmen stärker digitalisiert sind, nimmt die Bedeutung des Vertrauens im Team ab. In weniger digitalen Unternehmen sollte das Vertrauen in den Teams gesteigert werden, um Mitarbeitende mit einer hohen digitalen Selbstwirksamkeit zufrieden zu stellen und erfolgreich in den digitalen Transformationsprozess des Unternehmens einzubeziehen.

Literatur

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3 ed.). Los Angeles: SAGE.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct-validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Sherony, K.M. & Green, S.G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 542-548.

**Bist du angekommen an deiner Hochschule? Die Bedeutung informeller Lernumgebungen
für die soziale Integration und das Well-Being von Studierenden**

Hintergrund: Basierend auf einer Verknüpfung des Behavior-Setting-Ansatz und Modellen zum Studienabbruch (Berger & Milem, 1999) nehmen wir an, dass informelle Lernorte sowohl die soziale Integration als auch das Well-Being der Studierenden fördern. Informelles Lernen findet statt, wenn Studierende außerhalb des Unterrichts selbstbestimmt und in eigener Organisation lernen (Cerasoli et al., 2018). Ninnemann (2021) spricht in diesem Zusammenhang sogar vom „dritten Pädagogen“. Die Förderung informeller Lernumgebungen steht im Fokus des ERASMUS+ Projektes NIILS (New Approaches for Inclusive Informal Learning Spaces).

Methode: In einer Stichprobe von $n = 327$ Studierenden wurde mittels einer Online-Befragung die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit, die soziale Integration (French & Oakes, 2004) und das Well-Being (Topp et al., 2015) erfasst.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von informellen Lernumgebungen in einem positiven Zusammenhang sowohl mit der sozialen Integration ($r = 0,24, p < 0,001$) als auch mit dem Well-Being stehen ($r = 0,31, p < 0,001$). Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die soziale Integration den Zusammenhang zwischen Verfügbarkeit und Erreichbarkeit und dem Well-Being partiell mediiert.

Diskussion: Informelle Lernumgebungen fördern den Austausch und die soziale Integration der Studierenden untereinander und dies wiederum erhöht das Well-Being. Maßnahmen zur Entwicklung von Hochschulen mit dem Ziel der Steigerung der Zufriedenheit und der Senkung von Abbruchquoten sollten daher räumliche Strukturen und den Ausbau informeller Lernumgebungen berücksichtigen. Durch eine multi-funktionale und flexible Nutzung von Räumlichkeiten als formelle und informelle Lernumgebungen werden alle drei Ziele aus dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit gefördert (Lantermann, 1996).

Literatur

- Berger, J.B. & Milem, J.F. (1999). The role of student involvement and perceptions of integration in a causal model of student persistence. *Research in Higher Education*, 40, 641-664.
- Cerasoli, C.P., Alliger, G.M., Donsbach, J.S., Mathieu, J.E., Tannenbaum, S.I. & Orvis, K.A. (2018). Antecedents and Outcomes of Informal Learning Behaviors: a Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33, S. 203–230.
- French, B.F. & Oakes, W. (2004). Reliability and Validity Evidence for the Institutional Integration Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64 (1), S. 88-98.
- Lantermann, E.-D. (1996). Nachhaltigkeit als Leitlinie interdisziplinärer Umweltforschung. In P.M. Wiedemann & H.M. Seitz (Hrsg.), *Gesundheitsbelastungen* (S. 3-16). Forschungszentrum Jülich.
- Ninnemann, K. (2021): Onlife Learning Spaces. Handlungsperspektiven hybrider Lernumgebungen an Hochschulen. In Hochschulforum Digitalisierung (Hrsg.): *Digitalisierung in Studium und Lehre gemeinsam gestalten. Innovative Formate, Strategien und Netzwerke* (S. 283–299). Springer.
- Topp, C.W., Østergaard, S.D., Søndergaard, S & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, S. 167–176.

**Menschengerechte und effiziente Interaktionsarbeit durch Digitalisierung? –
Ein Fallbeispiel aus der Kinderbetreuung**

Ausgangslage: Im Rahmen des Projekts SO-SERVE (BMBF/ESF) wurden in Arbeitsanalysen in zwei Kindertageseinrichtungen (Kitas) umfängliche verwaltungsbezogene Dokumentationspflichten des pädagogischen Fachpersonals ermittelt (z. B. Verwaltung kindbezogener Informationen, Pflegen des Gruppenbuchs, Listenführung). Es offenbarten sich Informationsdefizite und -verzögerungen, die durch einen hohen Arbeitsdruck und „Zettelwirtschaft“ nur noch verschärft wurden.

Methoden: Zur Entlastung bei den verwaltungsbezogenen Dokumentationsaufgaben wurde in den Kitas die Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln erprobt und evaluiert. Die Einführung von Kita-Software und Tablets wurde durch ausgewählte SO-SERVE Methoden unterstützt. In einer Online-Befragung mittels SoSci Survey wurden 23 pädagogische Fachkräfte zu Aspekten der digitalen Unterstützung befragt. Im Fokus des Fragebogens mit 54 Items stand die Erfassung von Veränderungen in der Arbeitssituation durch die Nutzung der Kita-Software.

Ergebnisse: Die Ergebnisse verweisen auf deutliche Verbesserungen in der Arbeitssituation der Beschäftigten durch die Verwendung der Kita-Software. Die verwaltenden Dokumentationsaufgaben können digital unterstützt leichter, in besserer Qualität und schneller erledigt werden, wodurch die verfügbare Zeit mit den Kindern steigt und das Stressempfinden bei den Beschäftigten sinkt. Voraussetzung für die erfolgreiche Softwareeinführung war nicht nur die hohe Nutzungsfreundlichkeit der Software (bspw. bzgl. Aufgabenangemessenheit, Steuerbarkeit, vgl. DIN EN ISO 9241-110), sondern auch ein gut organisierter Einführungsprozess (angebotene Qualifizierungsmaßnahmen, betriebliche Kommunikation, Mitarbeiter:innen-partizipation).

Fazit: Die Ergebnisse zeigen einen hohen Nutzen der digitalen Technologie für die Verbesserung der Interaktionsarbeit in Kitas auf. Durch die Entlastung des pädagogischen Fachpersonals kann wieder mehr Zeit für der Kern der Interaktionsarbeit – die Arbeit mit den Kindern – gewonnen werden.

Anforderungen in der Arbeit mit mobilen digitalen Assistenzsystemen

Im Zuge fortschreitender Digitalisierung werden in Betrieben zunehmend mobile digitale Assistenzsysteme, wie Smartphones, Tablet-PCs, Smartwatches und Datenbrillen eingesetzt, um den Arbeitsprozess zu unterstützen. Jedoch werden Arbeitsanforderungen, die mit der Nutzung dieser Arbeitsmittel verbunden sein können, häufig nicht ausreichend analysiert. Ein Grund dafür ist das Fehlen praktikabler Handlungsempfehlungen für Betriebe, mit deren Hilfe eine umfassende Anforderungsanalyse zur Umsetzung einer nachhaltig sicheren und alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung durchgeführt werden kann.

Um Unternehmen bei der Anforderungsanalyse sowie einer präventiven Gestaltung der Arbeit zu unterstützen, werden im Rahmen des DGUV-geförderten Projekts „GBU-SmarD - Gesunde Arbeit mit Smart Devices“ Handlungsempfehlungen erstellt; einerseits aus derzeitigen Forschungsergebnissen, andererseits aus Erfahrungen von Expert:innen aus der Praxis. Dieser Beitrag widmet sich speziell der Zusammenstellung tätigkeits- und arbeitsmittelspezifischer sowie -übergreifender Anforderungen bei der Nutzung von mobilen digitalen Assistenzsystemen im Arbeitskontext. Die Auswertung des dafür durchgeführten Scoping Reviews (2014-2022) ergab eine Ansammlung von Anforderungen und potenziellen Gefährdungsfaktoren, welche aus verschiedenen Bereichen des Arbeitssystems stammen: Arbeitspersonen und deren Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung sowie Arbeitsmittel selbst. Zudem weist das Scoping Review auf Forschungsbedarfe in Bezug auf u. a. Langzeitstudien und eine stärkere Einbindung einer leistungsgewandelten und/oder älter werdenden Erwerbsbevölkerung hin.

Dieser Beitrag ermöglicht den Praktiker:innen einen Einblick in arbeitspsychologische Anforderungen, welche an die Nutzung mobiler digitaler Assistenzsysteme gestellt werden und potenzielle Gefährdungsfaktoren, die in der Arbeit mit diesen Arbeitsmitteln entstehen können. Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen sowie der Berücksichtigung leistungsgewandelter und/oder stetig älter werdender Erwerbspersonen werden Möglichkeiten

aufgezeigt, eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung psychischer und physischer Anforderungen in der Arbeit mit neuen Arbeitsmitteln durchzuführen.

Nutri-Score - Hilfreich? Nutzlos? Kommt drauf an?

Der Nutri-Score bewertet Lebensmittel auf einer fünfstufigen, farbcodierten Skala von A („gesund“) bis E („ungesund“). Hersteller in vielen europäischen Ländern können den Nutri-Score freiwillig auf die Verpackungsvorderseite ihrer Lebensmittel drucken. Es gibt aktuell Diskussionen darüber, ob der Nutri-Score in seiner aktuellen Form optimal geeignet ist, um die Ernährungsentscheidungen von Verbrauchern zu verbessern. Zwei Fragen sind dabei nicht endgültig beantwortet. Identifiziert der Nutri-Score gesunde bzw. ungesunde Lebensmittel korrekt und beeinflusst er Konsumententscheidungen in relevantem Ausmaß?

In diesem Beitrag stellen wir die Berechnungen hinter dem Nutri-Score vor und nehmen kritisch Stellung zur Qualität der resultierenden Bewertung. Wir stellen außerdem dar, dass die Wirksamkeit auf das Verbraucherverhalten in bisherigen Studien von der Realitätsnähe des verwendeten Paradigmas abhängen.

Zusätzlich stellen wir Daten aus Experimenten vor, bei denen Versuchspersonen hypothetische Ernährungspläne erstellen, einmal mit und einmal ohne Informationen über den Nutri-Score der verfügbaren Lebensmittel. An einer studentischen Stichprobe (N=115) schätzen wir dabei die Größe des Effekts von Nutri-Score Informationen auf den Kaloriengehalt und die Nahrungsmittelqualität (operationalisiert durch den NPS-Score) ab.

Wir diskutieren außerdem die Möglichkeit, dass der Nutri-Score für unterschiedliche Personengruppen unterschiedlich wirksam und hilfreich ist. Dazu präsentieren wir Daten zur Wirksamkeit des Nutri-Score bei Versuchspersonen mit Lernbehinderung (N = 19). Wir stellen fest, dass Personen mit Lernbehinderung im Gegensatz zur Vergleichsgruppe ohne Lernbehinderung den Nutri-Score nicht nutzen, um gesündere Ernährungspläne zu erstellen.

Die Zusammenhänge von Arbeitszufriedenheit und Schlaf mit dem körperlichen Wohlbefinden

Bisherige Studien legen nahe, dass die zunehmende Verschmelzung von Privat- und Berufsleben neue Herausforderungen für Arbeitnehmende bereithält (De Spiegelaere & Piasna, 2021). Viele Arbeitnehmende würden die wöchentliche Arbeitszeit gerne reduzieren, um Privat- und Berufsleben besser in Einklang bringen zu können (Jansen-Preilowski et al., 2020). Zudem sind flexible Arbeitszeiten, die den individuellen Chronotyp berücksichtigen, wichtig, um das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden zu steigern, Schlafdefizite zu reduzieren und Arbeitszufriedenheit zu erhöhen (Saalwirth & Leipold, 2021). Daher untersucht diese Forschungsarbeit die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit, Arbeitszufriedenheit, Chronotyp und Schlafmangel mit dem subjektiven körperlichen Wohlbefinden und prüft dabei unter anderem die Hypothesen, dass Schlafmangel bei Arbeitnehmenden negativ und Arbeitszufriedenheit bei ihnen positiv mit körperlichem Wohlbefinden zusammenhängt.

Es wurde eine korrelative Querschnittstudie mit 213 deutschen Erwerbstätigen durchgeführt. In der Online-Befragung wurden die wöchentliche Arbeitszeit, das körperliche Wohlbefinden (FEW 16, Kolip & Schmidt, 1999), die allgemeine sowie facettenspezifische Arbeitszufriedenheit (KAFA, Haarhaus, 2015) und der Chronotyp (D-MEQ, Griefahn et al., 2001) erfasst. Der Schlafmangel wurde als Differenz der Schlafstunden, die benötigt werden, um ausgeschlafen zu sein und der tatsächlich geschlafenen Stunden pro Nacht vor Arbeitstagen gemessen.

Die Hypothesentestung erfolgte mithilfe von Korrelations- sowie Regressionsanalysen. Insgesamt ist das körperliche Wohlbefinden in der vorliegenden Stichprobe relativ hoch ausgeprägt. Subjektives körperliches Wohlbefinden korreliert schwach positiv mit Arbeitszufriedenheit und mittelstark negativ mit Schlafmangel. Bei den Subskalen des körperlichen Wohlbefindens steht insbesondere die Vitalität in starkem Zusammenhang mit Schlafmangel. Bei der Arbeitszufriedenheit zeigen sich die stärksten Zusammenhänge mit Vitalität sowie innerer Ruhe. Beim Chronotyp ist ein mittelstarker Zusammenhang zwischen der Ausprägung des Abendtyps und Schlafmangel zu beobachten.

Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass Schlafmangel vor Arbeitstagen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Vitalität sowie dem körperlichen Wohlbefinden insgesamt steht. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte daher das Thema Schlaf, beispielsweise über präventive Maßnahmen zum Thema gesundheitsförderliches Schlafverhalten, stärker aufgegriffen werden.

Literatur

- De Spiegelaere, S. & Piasna, A. (2021). *The why and how of working time reduction*. ETUI, The European Trade Union Institute.
- Griefahn, B., Künemund, C., Bröde, P. & Mehnert, P. (2001). The Validity of a German Version of the Morningness-Eveningness-Questionnaire developed by Horne and Östberg. *Somnology*, 5(2), 71-80.
- Haarhaus, B. (2015). Entwicklung und Validierung einer Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61-73.
- Jansen-Preilowski, V., Paruzel, A. & Maier, G. (2020). Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(3), 331-343.
- Kolip, P. & Schmidt, B. (1999). Der Fragebogen zur Erfassung körperlichen Wohlbefindens (FEW 16). *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 7(2), 77-87.
- Saalwirth, C. & Leipold, B. (2021). Sleep and chronotype in relation to work-related stress and negative affect: The moderating role of a flexible start of work. *Somnology*, 19(2), 119-125.

Gütesiegel auf Lebensmitteln – eine empirische Studie zum Verständnis aus Sicht von Konsumierenden

Der Lebensmittelmarkt zählt heutzutage zu den Käufermärkten. Das vorhandene Angebot übersteigt dementsprechend deutlich die Nachfrage und die Konsumierenden können aus einer hohen Vielfalt an äquivalenten Produkten auswählen. Gütesiegel, die eine Auskunft über die Qualität eines Produktes geben, sollen den Produktvergleich beim Einkauf erleichtern und bei der schlussendlichen Kaufentscheidung unterstützen. Allerdings ist auch die Zahl der Gütesiegel, denen unterschiedlichste Kriterien zugrunde liegen, in den letzten Jahren immens angestiegen. Dementsprechend kann es auf Konsumierendenseite schnell dazu führen, dass der Überblick darüber verloren wird, welches Gütesiegel für welche Qualität steht.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es anhand von drei bekannten Gütesiegeln aus dem Lebensmittelbereich herauszufinden, ob Konsumierende bei der aktuell bestehenden „Gütesiegelflut“ noch verstehen, was diese tatsächlich über die Herstellung und Zusammensetzung eines Lebensmittelprodukts aussagen. Darüber hinaus soll der Frage nachgegangen werden, wie Konsumierende mit Gütesiegel versehene Lebensmittelprodukte bewerten und auf welcher Basis diese Bewertungen erfolgen.

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde eine quantitative Online-Befragung mit 109 Teilnehmenden durchgeführt. Diese bekamen selbst entworfene Schokoladentafeln mit drei unterschiedlichen Gütesiegeln vorgelegt und wurden zu ihrer diesbezüglichen Kaufbereitschaft und Produktbewertung befragt. Außerdem wurde erfasst, inwiefern ein Verständnis von den Kernkriterien der abgebildeten Gütesiegel vorliegt.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Konsumierende kein ausgeprägtes Verständnis davon haben, was einzelne Gütesiegel auf Lebensmittelprodukten tatsächlich über deren Qualität aussagen. Trotzdem konnte festgestellt werden, dass Lebensmittel mit einem Gütesiegel besser bewertet und auch eher gekauft werden als Lebensmittelprodukte ohne Gütesiegel. Dieser Effekt zeigt sich allerdings nur so lange, bis sie darüber aufgeklärt werden, was die jeweiligen Gütesiegel tatsächlich aussagen.

Literatur

- Buxel, H. & Schulz, S. (2010). *Akzeptanz und Nutzung von Güte- und Qualitätssiegeln auf Lebensmitteln. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. Fachhochschule Münster.
- Buxel, H. (2018). *Prüf- und Gütesiegel bei Lebensmitteln: Verbrauchereinstellungen, Bekanntheit und Einfluss auf die Produktwahrnehmung sowie die Kauf- und Zahlungsbereitschaft*. Fachhochschule Münster.
- Kugler, S. & Janda-Eble, H. von (2018). Awards, Preise und Gütesiegel. In S. Kugler (Hrsg.), *Markenmanagement mit System* (S. 137–145). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16225-2_5
- Kantar EMNID. (2016). *Wirkung von Siegeln auf das Verbraucherverhalten. Befragung im Auftrag der VERBRAUCHER INITIATIVE e.V.* Ergebnisbericht

Die Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen bei Investitionsentscheidungen junger Erwachsener

Das Forschungsgebiet der Behavioral Finance bezeichnet die Schnittstelle von Psychologie und Finanzökonomie. Ziel ist die Untersuchung von Anomalien in der Theorie effizienter Märkte und im Anlageverhalten. Intensiv untersucht wurden dabei psychologische Einflüsse auf die individuelle Portfolioentwicklung. Wenig Berücksichtigung fand bisher die Frage, warum manche Menschen früher in ihrem Leben mit der Kapitalanlage beginnen als andere. Da die Länge des Investitionszeitraums jedoch einen der wichtigsten Hebel für das Resultat einer Kapitalanlage darstellt, wurde in dieser Forschungsarbeit untersucht, ob es systematische Persönlichkeitsunterschiede zwischen Anlegern und Nicht-Anlegern im jüngeren Alterssegment gibt.

Im Rahmen eines quantitativen Forschungsansatzes wurden 542 Personen im Alter zwischen 18 und 40 Jahren zu ihrem Anlageverhalten befragt sowie zu ihrem individuellen Konstruktionsniveau (Trope & Liberman, 2010), der Perseveranz bei der Verfolgung von Langzeitzielen (Duckworth et al., 2007), der Risikobereitschaft (Beierlein et al., 2015) und den Big-Five-Persönlichkeitsfaktoren (Rammstedt et al., 2014). Dabei zeigten sich beim Konstruktionsniveau und der Risikobereitschaft signifikante Unterschiede mit mittleren und geringen Effektstärken zwischen Anlegern und Nicht-Anlegern. Darüber hinaus wurde eine signifikant positive Korrelation mit mittlerer Effektstärke zwischen dem Konstruktionsniveau und der Risikobereitschaft nachgewiesen. Keine signifikanten Unterschiede zeigten sich zwischen Anlegern und Nicht-Anlegern bezüglich Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit sowie in der Perseveranz bei der Verfolgung von Langzeitzielen. Diese letztgenannten Faktoren liefern folglich keinen Erklärungsbeitrag für das Engagement jüngerer Erwachsener am Aktienmarkt.

Neben theoretischen Implikationen der Ergebnisse werden Möglichkeiten zur Verbesserung der Marketingstrategie und Risikokommunikation von Neo-Brokern und Banken in der Anlageberatung diskutiert.

Literatur

- Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2015). *Kurzskala zur Erfassung der Risikobereitschaft (R-1)*. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Rammstedt, B., Kemper, C. J., Klein, M. C., Beierlein, C. & Kovaleva, A. (2014). *Big Five Inventory (BFI-10)*. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).
- Trope, Y. & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117(2), 440-463.

Should I stay or should I go? Die Rolle von Hoffnung in Jobwechseldynamiken

Theoretischer Hintergrund: Hoffnung wirkt als motivationaler Mechanismus auf Handlungsintentionen in Krisensituationen und Situationen unter Unsicherheit (Krafft & Walker, 2018). Obwohl sich Hoffnung in den vergangenen Jahren als wichtige psychologische Ressource für persönliche Leistung und Zielerreichung in der Forschung etabliert hat, gibt es wenige Studien zum Einfluss auf berufsbezogene Entscheidungen. Diese zeigen jedoch Beziehungen zu wichtigen berufsbezogenen Variablen wie Jobzufriedenheit und Jobwechselabsicht (Reichard et al., 2013).

Fragestellung/Hypothesen: Über bekannte Effekte hinaus untersucht diese Studie den Einfluss von dispositioneller Hoffnung auf Jobwechseldynamiken. Wir betrachten Hoffnung als kontextunspezifischen, mehrdimensionalen Faktor, bestehend aus internaler selbstbezogener Hoffnung (Snyder, 2002) und externaler Hoffnung auf einflussreiche Dritte sowie Zufall oder Schicksal (Bernardo, 2010). Wir hypothesisieren, dass insbesondere interne Hoffnung Jobwechselprozesse beeinflusst und den negativen Zusammenhang von Jobzufriedenheit und Jobwechselabsicht verstärkend moderiert.

Methodik/Ergebnisse: Die Hypothesen werden mittels Regressionsanalysen an einer Stichprobe von N=826 Berufstätigen geprüft. Internale Hoffnung korreliert negativ mit aktuellen Jobwechselabsichten, unter Kontrolle für Jobzufriedenheit wird dieser Zusammenhang positiv. Wir bestätigen den verstärkenden Effekt internaler Hoffnung auf den negativen Zusammenhang von Jobzufriedenheit und Jobwechselabsicht. Die Effekte sind robust, wenn für dispositionellen Optimismus als Alternativerklärung kontrolliert wird. Internale Hoffnung ist zudem positiv mit früheren Jobwechseln sowie aktueller Jobzufriedenheit assoziiert.

Diskussion/Implikationen: Unsere Studie leistet einen Beitrag zur Hoffnungsforschung im betrieblichen Kontext und belegt den Einfluss von Hoffnung auf Jobwechselprozesse. Eine divergente Wirkung von Hoffnung wird durch die Verstärkung von Jobwechselabsichten unter Jobunzufriedenheit gezeigt, bei gleichzeitiger Assoziation mit Jobzufriedenheit. Hoffnung sollte als personalpsychologischer Wirkmechanismus stärker in den Mittelpunkt innerbetrieblicher Maßnahmen gerückt werden, um diesen gezielt im Personalmanagement einzusetzen.

Literatur

- Bernardo, A. B. (2010). Extending hope theory: Internal and external locus of trait hope. *Personality and Individual Differences*, 49(8), 944–949. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.07.036>
- Krafft, A. M. & Walker, A. M. (2018). *Positive Psychologie der Hoffnung: Grundlagen aus Psychologie, Philosophie, Theologie und Ergebnisse aktueller Forschung*. Springer-Verlag.
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S. & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292–304. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.800903>
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Mehr Nachhaltigkeit von Leadership Development Programmen nötig

„Noch nie war Führungskräfteentwicklung so wichtig wie heute“, konstatieren Moldoveanu und Narayandas (2019, S. 30). Doch: Wie wirksam sind Leadership Development Programme? Unternehmen investieren hohe Geldsummen in die Entwicklung ihres Führungskräftenachwuchses. Die jungen Talente sollen das nötige Handwerkszeug lernen, um mit ihrer Führung das Unternehmen betriebswirtschaftlich nach vorne zu bringen. Oft gibt es Kompetenzmodelle, Führungsgrundsätze und Führungsleitbilder in den Unternehmen, die die Grundlagen für den Führungs- und Unternehmenserfolg definieren und auf deren Basis solche Programme konzipiert sind. Doch rechnet sich der Aufwand überhaupt? Beer et al. (2016, S. 31) kritisieren „Inspirierend im Seminarraum - irrelevant in der Praxis“.

In dem Referat stehen im Mittelpunkt die Befunde einer Masterarbeit von Metzker (2022) mit dem Titel: "Führungskräfteentwicklung in deutschen Großunternehmen – eine Benchmarkstudie zu Leadership Development Programmen für die erste Führungsaufgabe hinsichtlich Aufbau, Konzeption und Wirksamkeit" und dazu ergänzend Forschungsbefunde von Koch. Die Arbeit von Metzker (2022) umfasst eine Stichprobe von 62 Learning & Development Professionals aus dem Bereich Leadership Development aus verschiedenen Unternehmen. Ihre Benchmark Studie lief im Februar 2022. Dabei wurden die Güte der Programme auf der Basis von 14 erfolgskritischen Faktoren für Lerntransfer und Nachhaltigkeit bewertet, die aus der bestehenden Literatur abgeleitet waren.

Das Fazit der Autorin ist: "Insgesamt schneiden die Programme am Markt hinsichtlich der Dimension Konzeption vergleichsweise gut ab, während sich hinsichtlich Aufbau und Wirksamkeit teilweise gravierende Leistungslücken zum Best Practice aufzeigten. Die Ergebnisse verdeutlichen den erheblichen Optimierungsbedarf hinsichtlich Aufbau und Wirksamkeit und unterstreichen die Notwendigkeit, die Programme wesentlich effektiver zu gestalten." Diese Befundlage stimmt vor dem Hintergrund der Transferstärke-Forschung von Koch bedenklich. Sein Fokus liegt darauf, wie lerntransferstark Schulungsteilnehmende sind. In einer Stichprobe von über 5.000 Probanden zeigt sich, dass sich bei der Messung der Transferstärke von Teilnehmenden besonders in folgenden drei Bereiche großen Risiken für die erfolgreiche Umsetzung des Gelernten ergeben. Danach fehlen diesen sehr deutlich Skills im Bereich von "Rückfallmanagement im Arbeitsalltag", sie haben in der Regel kaum Zeit für Übung und Neues sowie kaum Chefs, die Lerntransfer und Veränderung aktiv von sich aus unterstützen.

Als Fazit ergibt sich die klare Notwendigkeit, Leadership Development Programm zu optimieren, damit Lerntransfer, Wirksamkeit und nachhaltige Veränderung zu optimieren, wie es auch Weinbauer-Heidel (2015) fordert bzw. im Überblicksartikel von Koch (2020) deutlich wird.

Literatur

Beer, M, Finnström, M. & Schrader, D. (2016). Woran Schulungen scheitern. *Harvard Business Manager*, 11, 30–38.

Koch, A. (2020). Wirksamkeit von Leadership Development Programmen. In J. Nachtwei (Hrsg.), *Personalpsychologische Schriften* (Bd. 2, S. 18-21). VQP

Metzker, A. (2022) *Führungskräfteentwicklung in deutschen Großunternehmen – eine Benchmarkstudie zu Leadership Development Programmen für die erste Führungsaufgabe hinsichtlich Aufbau, Konzeption und Wirksamkeit*. [unveröffentlichte Masterarbeit] Hochschule für angewandtes Management Ismaning.

Moldoveanu, M. & Narayandas, D. (2019). Die Zukunft des Lernens. *Harvard Business Manager*, 6, 30-40.

Weinbauer-Heidel, I. (2016). *Transferförderung in der betrieblichen Weiterbildungspraxis. Warum transferfördernde Maßnahmen (nicht) implementiert werden*. Springer

**Spendenbereitschaft: eine Frage der Persönlichkeit? –
Untersuchung des Zusammenhangs von Verträglichkeit und sozialer Verantwortung**

Durch Not- und Krisensituationen geraten Menschen immer wieder unverschuldet in lebens- und existenzbedrohende Situationen. Immer häufiger sind diese auf die Unterstützung in Form von Hilfsbereitschaft und Spenden von Dritten angewiesen. Jüngste Beispiele zeigten sich in der Corona-Pandemie, der Flutkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland Pfalz sowie im Ukraine-Krieg. Allein im Jahr 2021 konnte in Deutschland ein Gesamtspendenvolumen von 3,94 Milliarden Euro mobilisiert werden. Worin begründet sich das Verhalten der in Deutschland Lebenden zu spenden? Diese empirische Forschungsarbeit beschäftigt sich daher mit der Bedeutung interpersonaler Einflussfaktoren auf die Spendenbereitschaft.

Untersucht wurde, ob ein positiver Zusammenhang zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit und der sozialen Verantwortung von Personen besteht. Die beiden Konstrukte Verträglichkeit und soziale Verantwortung wurden mithilfe der validierten Skalen B5T (Satow, 2021) und der Skala der sozialen Verantwortung (Bierhoff, 2012) operationalisiert.

Die Ergebnisse zeigen einen signifikant positiven Zusammenhang, demzufolge verträglichere Personen eher soziale Verantwortung übernehmen, d. h. eine höhere Spendenbereitschaft aufweisen bzw. Personen die eine höhere Spendenbereitschaft haben verträglicher sind. Im Rahmen weiterer Forschungsarbeiten könnten neben weiteren Persönlichkeitsmerkmalen z. B. auch egoistische Motive in den Fokus genommen werden.

Literatur

- Bierhoff, H.-W. (2012). *SV. Skala der sozialen Verantwortung*: Verfahrensdokumentation und Fragebogen. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.6586>
- Satow, L. (2021). *B5T®. Big-Five-Persönlichkeitstest* In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID. <http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.4611>

**Bewerbermangel in der Zeitarbeit Eine empirische Untersuchung des Employer Branding
auf die Arbeitgeberattraktivität in der Arbeitnehmerüberlassung
vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels am Beispiel der Jobactive GmbH**

Gegenstand der Untersuchung ist die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Leiharbeitnehmer und der internen Mitarbeiter des Personaldienstleisters Jobactive GmbH.

Unter Verwendung des Arbeitgeberattraktivitäts-Inventars (AGA-I) nach Lohaus und Rietz (2020) wurde eine Online-Befragung der 353 Mitarbeiter durchgeführt. Die Untersuchung konnte keine signifikanten Unterschiede zwischen den Mitarbeitergruppen der internen, externen kaufmännischen und externen gewerblichen Mitarbeiter hinsichtlich des Gesamtscores der Arbeitgeberattraktivität feststellen. Es ließen sich dennoch Unterschiede in der Rangfolge der Relevanz der Dimensionen, die die Arbeitgeberattraktivität bestimmen, zwischen diesen Mitarbeitergruppen offenlegen. Zudem konnten die interne Konsistenz der 19 Dimensionen und die konvergente Validität des AGA-I in Übereinstimmung mit Lohaus und Rietz (2020) bestätigt werden.

Aufgrund der relativ geringen Stichprobengröße von lediglich 88 vollständigen Datensätzen, empfiehlt es sich die Untersuchung in größerem Umfang zu replizieren. Zudem ist das verwendete Instrument des Arbeitgeberattraktivitäts-Inventars generell und für den speziellen Anwendungsfall der Arbeitnehmerüberlassung weiterzuentwickeln.

**Digitale Lernwerkstatt zur Förderung der digitalen Medienkompetenzen älterer Menschen.
Eine evaluative Studie**

Theoretischer Hintergrund: Im BMBF-geförderten Forschungsprojekt DigiKomS (kurz: „Digitale Kompetenzen für Senior*innen“) wurde eine digitale Lernwerkstatt zur Förderung digitaler Medienkompetenzen für Menschen ab 70 Jahren erarbeitet. Diese Lernwerkstatt wurden basierend auf dem pädagogisch etablierten Lernkonzepts der Lernwerkstatt, Ajzens Theorie des geplanten Verhaltens (TPB; Ajzen 1991), Groebens Medienkompetenzmodell (Groeben 2004) und Erkenntnissen aus einer eigenen quantitativen Studie zu Determinanten der Nutzung digitaler Medien durch Ältere im Forschungsprojekt konzipiert.

Fragestellung/Hypothesen: Inwieweit zeigt sich eine Veränderung der digitalen Medienkompetenzen und des Verhaltens zur Nutzung digitaler Medien aufgrund der Teilnahme an der digitalen Lernwerkstatt bei den Ü-70-Jährigen? Welche Faktoren haben einen Einfluss auf die Wirksamkeit der digitalen Lernwerkstatt? Inwieweit ist die digitale Lernwerkstatt eine adäquate Lernmethode für ältere Menschen zur Förderung digitaler Kompetenzen?

Methodik: In einer zunächst formativen Evaluation an N=50 Proband*innen wurde die digitale Lernwerkstatt mithilfe von quantitativen und qualitativen Daten schrittweise angepasst und optimiert. Darauf folgte eine summative, quantitativ durchgeführte Evaluation mit N=74 Proband*innen zur Überprüfung der Wirksamkeit dieser Lernwerkstatt.

Ergebnisse: Die formative Evaluation zeigte diverse Anpassungsbedarfe bzgl. der organisatorischen, pädagogischen und inhaltlichen Ausgestaltung der ursprünglich konzipierten digitalen Lernwerkstatt. Schrittweise wurde entsprechende Veränderungen vorgenommen, z.B. bzgl. der inhaltlichen Themen, die als Anreiz dienen, sich (stärker) mit digitalen Medien zu beschäftigen oder der Einführung in die Funktionsweisen der in der Lernwerkstatt genutzten Tablets. In der summativen Evaluation konnten Effekte auf die digitale Medienkompetenz und das digitale Mediennutzungsverhalten erkannt werden.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die digitale Lernwerkstatt zeigt sich als ein mögliches Konzept zur Förderung der digitalen Medienkompetenz und des Mediennutzungsverhaltens durch Ältere. Stärken und Schwächen dieses Konzepts in der praktischen Anwendung sowie Implikationen zur gezielten Weiterentwicklung werden herausgestellt. Zudem werden wichtige wirtschaftspsychologische Implikationen aus der Förderung der digitalen Mediennutzung durch Ältere abgeleitet.

Literatur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Groeben, N. (2004). Medienkompetenz. In R. Mangold, P. Vorderer & G. Bente (Hrsg.), *Lehrbuch der Medienpsychologie* (S. 27–50). Hogrefe.

Risiken und Wahrnehmung von Schlafmangel an Werktagen – Lässt sich Schlafmangel durch das HAPA-Modell vorhersagen? Eine empirische Untersuchung zum Einfluss der motivationalen und der volitionalen Determinanten des Health Action Process Approach sowie Selbstkontrolle und Bedtime-Procrastination

Viele Berufstätige setzen sich, besonders werktags, Schlafmangel aus, ohne sich der Risiken dessen bewusst zu sein. Selbst wenn sie sich der Risiken bewusst sind, führt es in den wenigsten Fällen dazu, dass sie ihr Schlafverhalten anpassen, um werktags weniger unter Schlafmangel zu leiden. Diese Forschungsarbeit soll herausfinden, ob Berufstätige sich Schlafmangel an Werktagen aussetzen und diesen vor arbeitsfreien Tagen ausgleichen, ob sie sich der Risiken des Schlafmangels bewusst sind, und welche der zu untersuchenden Variablen für zukünftige Interventionsstudien geeignet sind. Ferner wurde die Relevanz des Themas Schlafmangel an Werktagen von Berufstätigen aufgezeigt und erstmals mittels des Health Action Process Approach (HAPA-Modell) nach Schwarzer (1997; 2004) empirisch überprüft. Außerdem wurden zehn Hypothesen evaluiert, um die Frage zu beantworten, lässt sich Schlafmangel durch das HAPA-Modell vorhersagen.

Anhand einer Querschnittsbefragung (N = 399) wurde gezeigt, inwieweit das HAPA-Modell und seine motivationalen sowie volitionalen Determinanten einen Einfluss auf den Schlafmangel hat. Darüber hinaus wurden Zusammenhänge zwischen Selbstkontrolle und Bedtime-Procrastination mit Schlafmangel untersucht.

Es konnte eine zeitliche Differenz von $M = 1.34$ h zwischen der Schlafdauer vor Werktagen und vor arbeitsfreien Tagen festgestellt werden. Die Ergebnisse zeigen auch, dass es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Planung ($\beta = .01$) und dem outcome des HAPA-Modells, Schlafmangel gibt. Im Gegensatz zu arbeitsfreien Tagen ($\beta = .08$) ist es Berufstätigen vor Werktagen ($\beta = .17$) wichtig zu planen, wann sie schlafen gehen. Auch wird Schlafmangel als Risiko wahrgenommen ($\beta = .24$). Zusätzlich konnte festgestellt werden, dass Selbstkontrolle ($r = -.16$) sowie Bedtime-Procrastination ($r = .37$) geeignete Prädiktoren für Schlafmangel sind.

Zukünftige Forschung könnte das HAPA-Modell samt Intervention mit einem zweiten Messzeitpunkt durchführen oder zusätzlich den Zusammenhang zwischen der psychologischen Distanz nach der Construal Level Theory (CLT) von Libermann und Trope (2003; 2014) und der Risikowahrnehmung von Schlafmangel untersuchen. In der Praxis könnten Emotionsregulationstrainings oder Abstraktionsfähigkeit sowie privates Zeitmanagement trainiert werden und in ein betriebliches Gesundheitsmanagement überführt werden.

Literatur

- Schwarzer, R. (2016). Health action process approach (HAPA) as a theoretical framework to understand behavior change. *Actualidades en Psicología*, 30(121), 119-130.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied psychology*, 57(1), 1-29.
- Trope, Y., & Liberman, N. (2003). Temporal construal. *Psychological review*, 110(3), 403.
- Liberman, N., & Trope, Y. (2014). Traversing psychological distance. *Trends in cognitive sciences*, 18(7), 364-369.

**Systemische Führung, affektives Commitment und Organizational Citizenship Behavior –
eine Mediatoranalyse**

Theoretischer Hintergrund: Die VUCA-Umwelt, in denen Organisationen operieren, ist mitunter von hoher Komplexität und Dynamik geprägt. Traditionelle Führungsmodelle erweisen sich in diesem Kontext als nur bedingt wirksam. Daraus geht der Bedarf hervor, moderne Führungskonzepte auf die veränderten Bedingungen auszurichten. Organisationen als soziale Systeme zu betrachten, ermöglicht es den Anforderungen der komplexen VUCA-Umwelt gerechter zu werden und Führung aus diesem Blickwinkel neu zu interpretieren. Systemische Führung stellt hierbei eine Abkehr von individuumszentrierten Führungsansätzen dar, die auf der Prämisse von instruktiven, linearen Beeinflussungsmöglichkeiten beruhen.

Fragestellung: Die Studie widmete sich der Fragestellung, ob sich systemische Führung als effektiver Führungsansatz herausstellt. Hierzu wurde der Einfluss von systemischer Führung auf affektives Commitment und Organizational Citizenship Behavior (OCB) sowie die mediierende Rolle von affektivem Commitment untersucht.

Methodik: Die querschnittliche Online-Befragung umfasste eine Stichprobe von $N = 139$ abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden.

Ergebnisse: Die Ergebnisse deuteten auf einen positiven Einfluss von systemischer Führung auf affektives Commitment ($b = 0.97, p < .001$) und OCB ($b = 0.29, p = .002$) hin. In der vorliegenden Untersuchung vermittelte affektives Commitment den Zusammenhang zwischen systemischer Führung und OCB vollständig.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die vorliegenden Ergebnisse indizieren, dass die Interpretation von Führung unter systemtheoretischen Gesichtspunkten einen holistischeren Führungsansatz hervorbringt, der sich als effektiv erweist. Dies bietet Ansätze für weiterführende Forschungsvorhaben zu systemischer Führung unter Berücksichtigung von VUCA-Faktoren. Praktische Implikationen umfassen die Gestaltung einer Organisationskultur, die auf selbstregulierende Mechanismen vertraut. Das hierdurch gesteigerte affektive Commitment und OCB wirkt unterstützend auf die Bewältigung des gewachsenen Innovations- und Leistungsdrucks.

Literatur

- Göllner, V. S., Sülzenbrück, S., Externbrink, K. & Sutter, C. (2021). *Die revidierte Skala zur Messung systemischer Führung (SLI-R)*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Hämäläinen, R. P. & Saarinen, E. (2007). Systems intelligence in leadership and everyday life. *Systems Analysis Laboratory*.
- Luhmann, N. (1985). *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie* (2. Aufl.). Suhrkamp.

BEMpsy – Digital einfach machen: Erste Ergebnisse einer Bedarfsanalyse

Theoretischer Hintergrund: Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet, wenn Beschäftigte im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Das Projekt BEMpsy setzt sich vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund psychischer Beeinträchtigungen mit den daraus entstehenden Herausforderungen auseinander.

Fragestellung: Wie können Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben schwerbehinderter Beschäftigter oder deren Gleichgestellte, insbesondere derjenigen mit psychischen Beeinträchtigungen, mittels digital gestützter Tools unterstützt werden?

Methodik: Den Status Quo des BEM sowie die Bedarfe nach digitaler Unterstützung wurden im Rahmen überregional quantitativer Online-Befragungen (N=213 Befragte aus 39 Organisationen) sowie anschließender qualitativer Interviews (N=42 Interviewpartner:innen aus 21 Organisationen) mit verschiedenen Akteur:innen im BEM (BEM-Berechtigte, Praxis- und Netzwerkpartner:innen) ermittelt.

Ergebnisse: Die Bedarfsanalyse der Onlinebefragung zeigt, dass ein hoher Bedarf an digitalen Tools zur Unterstützung des BEM besteht (insbesondere für psychische beeinträchtigte Beschäftigte), welche Hürden im BEM-Prozess zu überwinden sind und welche Erfordernisse bestehen, um Organisationen bei der entsprechenden Bewältigung zu unterstützen. Im Rahmen der Interviews konnten darüber hinaus wertvolle Best-Practice-Beispiele ermittelt sowie eine reichhaltige Sammlung an Ideen für hilfreiche digitale Tools im BEM generiert werden.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Digitale Tools stoßen auf eine hohe Akzeptanz und bieten großes Potential zur Optimierung von BEM -Prozessen. In einem nächsten Schritt werden die Ergebnisse dieser Bedarfsanalyse konkretisiert und in einem iterativen Designprozess in eine digitale Plattform integriert.

Expressives Schreiben als Maßnahme zur Prävention von beruflicher Belastung

Beruflicher Stress kostet laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2013) jährlich eine Billion US-Dollar. Stressmanagement Interventionen könnten diese Herausforderung adressieren. Metaanalysen zeigen moderate bis große Effekte dieser Maßnahmen auf berufliche Belastung (z. B. Nathal de Wijn & van der Doef, 2022). Eine dieser Interventionen kann expressives Schreiben sein. Expressives Schreiben ist eine Schreibübung, in der Teilnehmende in 4 – 5 Sitzungen a 15 – 20 Minuten eine Aufgabenstellung bearbeiten, die sie dazu anregt, über ihre tiefsten Gedanken und Gefühle hinsichtlich einer belastenden Erfahrung zu schreiben. Theoretische Begründungen lassen sich auf zwei grundlegende Prozesse zusammenfassen: Es wird vermutet, dass expressives Schreiben die Informationsverarbeitung unterstützt, sodass mentale Ressourcen frei werden, die vorab der Regulation von unverarbeiteten Gedanken und Gefühlen dienen. Zudem wird angenommen, dass das Schreiben einen Habitationsprozess anstößt, der die Reaktion gegenüber der Erfahrung künftig abmildert und so Belastung reduziert.

Für die Anwendung der Intervention im beruflichen Kontext, fehlt aktuell noch eine zusammenführende Arbeit. Dem wurde sich gewidmet und mithilfe der PRISMA-Methode (Mohr et al., 2009) der Frage nachgegangen, welchen Einfluss hat expressives Schreiben auf berufliche Belastung? Es zeigen sich positive Effekte auf mentale Gesundheitsvariablen (z. B. Depression) (Procaccia et al., 2021), persönliche Ressourcen (z. B. Clout) und organisationaler Variablen (z. B. Workengagement) (Lanaj et al., 2019). Wirksame Durchführungsprotokolle umfassten vier Schreibsitzungen von je 20 Minuten und eine Anweisung, die sich explizit an die intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen und Gedanken richtete.

Künftige Forschung könnte diese Ergebnisse im beruflichen Kontext theoretisch begründen und einen stärkeren Fokus auf organisationale Variablen legen.

Literatur

- de Wijn, A. N., & van der Doef, M. P. (2022). A meta-analysis on the effectiveness of stress management interventions for nurses: Capturing 14 years of research. *International Journal of Stress Management*, 29(2), 113.
- Lanaj, K., Foulk, T. A., & Erez, A. (2019). Energizing leaders via self-reflection: A within-person field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 1-18.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135>
- Procaccia, R., Segre, G., Tamanza, G. & Manzoni, G. M. (2021). Benefits of Expressive Writing on Healthcare Workers' Psychological Adjustment During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.624176>
- WHO. (2013, Januar). *Mental Health Action Plan*. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/424776/retrieve>

**Die Funktionale Resonanzanalyse Methode (FRAM):
Ein Zugang zu komplexen soziotechnischen Systemen**

Arbeitssysteme werden in der Forschung zunehmend als komplexe soziotechnische Systeme verstanden und beschrieben (Mühlbradt et al., 2022). Damit einher geht der Bedarf an neuen methodischen Zugängen zu solchen Systemen. Ein solcher Ansatz ist die Funktionale Resonanzanalyse Methode (FRAM) (Hollnagel, 2012). Im Verbundforschungsprojekt GALA, an dem die FOM Aachen beteiligt ist, wird die FRAM daher erstmalig im Rahmen der Versorgungsforschung in zwei Krankenhäusern in Deutschland eingesetzt.

Die Darstellung der Ergebnisse einer FRAM erfolgt zumeist prominent in Form einer Netzwerkdarstellung des modellierten Prozesses. Das erweckt den Eindruck, es handle sich um eine weitere Methode aus dem Arsenal der Geschäftsprozessmodellierung. Es handelt sich bei der FRAM jedoch um eine qualitative Forschungsmethode, die wesentlich auf leitfadengestützten Interviews beruht. Diese Tatsache macht sie für zahlreiche Anwendungsfälle in der Wirtschaftspsychologie interessant.

Im Beitrag werden die wesentlichen Schritte einer FRAM dargestellt und es werden Erfahrungen aus der praktischen Anwendung auf klinische Prozesse berichtet. Aus systemtheoretischer Sicht bestehen interessante Querverbindungen zu den Postulaten der Qualitativen Forschung bei Mayring (2016). Diese werden abschließend herausgearbeitet und mit einem Fokus auf das Phänomen der Komplexität in der Arbeitswelt diskutiert.

Literatur

- Hollnagel, E. (2012). *FRAM: The Functional Resonance Analysis Method*. Ashgate.
Mayring, P. (2012). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. 6. Auflage. Beltz.
Mühlbradt, T., Shajek, A. & Hartmann, E. A. (2022). *Methoden der Analyse und Gestaltung komplexer soziotechnischer Systeme – Trends in der Forschung*. Tagungsband der 68. Frühjahrskonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 2.-4.3.2022, Magdeburg.

**Anstoß zur Nachhaltigkeit –
Wie sich Privatanleger:innen zu grüneren Investments beeinflussen lassen**

Hinsichtlich der Relevanz der Finanzindustrie für das Erreichen wichtiger Klimaziele untersucht die vorliegende Arbeit, ob und wie sich Privatanleger:innen mittels Veränderungen in der Entscheidungsarchitektur, also durch Nudging-Maßnahmen, bestehend aus Konformitätserzeugung, Priming und Informationsvermittlung, zu nachhaltigeren Investitionsentscheidungen beeinflussen lassen (vgl. Thaler & Sunstein, 2017; Asch, 1956). Hierbei wird eine aktuelle Experimentalstudie herangezogen und verbessert (Gajewski et al., 2021), indem bspw. eine komplexere Darstellung der Fonds gewählt wurde, um Finanzentscheidungen realistischer zu simulieren oder nur minimale Interventionen eingesetzt wurden, um die Übertragung der Ergebnisse auf die Praxis zu erhöhen. Besonders ist hierbei u.a., dass die Stichprobe aus überdurchschnittlich kompetenten Personen besteht, die mehrheitlich im Finanzbereich arbeiten. Postuliert wird, dass die Erzeugung von Mehrheitskonformität (allein und in Kombination mit positivem Priming und einer Informationsvermittlung bezüglich der Performance nachhaltiger Finanzprodukte) dazu führt, dass die Attraktivität eines nachhaltigen, im Vergleich zu konventionellen, Fonds erhöht wird.

Im Experiment wurden die Proband:innen je nach randomisiert zugeteilter Gruppe mit der entsprechenden Nudging-Maßnahme manipuliert, bevor sie u.a. die Attraktivität vier verschiedener Aktienfonds bewerteten, von denen einer als nachhaltig gekennzeichnet wurde. Es zeigte sich, dass die Hypothesen zwar aufgrund mangelnder Signifikanz verworfen werden mussten. Dennoch tendierten die Ergebnisse in die Richtung der aufgestellten Hypothesen und gerade die Nudge bestehend aus Konformität und Informationsvermittlung zeigte in jeder abhängigen Variable auffällig hohe Effekte. In weiteren Analysen wurde zudem deutlich, dass bei einem erfolgreichen Manipulation Check, also der bewussten Wahrnehmung der Manipulation durch die Proband:innen, die Effekte weiter gestärkt und das Signifikanzniveau erhöht werden konnte. Noch höher fielen die Effekte aus, wenn die Analysen auf die weniger-erfahrenen Proband:innen angewandt wurden. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass, gerade in einem weniger kompetenten Umfeld, Nudging-Maßnahmen ein vielversprechender und relevanter Ansatz sein können, um nachhaltigere Finanzentscheidungen zu bewirken. Die Studie sollte dementsprechend idealerweise zu weiterer Forschung anregen.

Literatur

- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: a minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 70(9), 1-70.
- Gajewski, J.-F., Heimann, M. & Meunier, L. (2021). Nudges in SRI: the power of the default option. *Journal of Business Ethics*(177), 547-566. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04731-x>.
- Thaler, R. H. & Sunstein, C. R. (2017). *Nudge. Wie man kluge Entscheidungen anstößt*. Ullstein Buchverlage GmbH.

Validierung der deutschen Version der Adaptability Scale

Die Adaptability Scale (van Dam & Meulders, 2020) erfasst die individuelle Anpassungsfähigkeit im Sinne der differentiellen Psychologie als Persönlichkeitseigenschaft. Ein deutschsprachiger Fragebogen für den Kontext der Arbeits- und Organisationspsychologie liegt bislang nicht vor. Diese Arbeit schließt diese Lücke und weist die gelungene Übertragung der englischsprachigen Adaptability Scale (ebd.) für den deutschsprachigen Anwendungsraum nach.

Hypothesen

- H 1. Die deutsche Adaptability Skala zeigt eine gute interne Konsistenz.
- H 2. Die deutsche Adaptability Skala kann als trennscharfes Konstrukt nachgewiesen werden.
- H 3. Die deutsche Adaptability Skala zeigt eine hohe Modellgüte.
- H 4. Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der deutschen Adaptability Skala und der Skala zur Erfassung des psychologischen Kapitals.
- H 5. Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der deutschen Adaptability Skala und der Skala zur Erfassung von Ungewissheitstoleranz.
- H 6. Es gibt keinen positiven Zusammenhang zwischen der deutschen Adaptability Skala und der Psychologische Flexibilität.
- H 7. Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der deutschen Adaptability Skala und der Skala zur Erfassung von Widerstand gegen Veränderungen (Resistance to Change)
- H 8. Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der deutschen Adaptability Skala und der Skala zur Erfassung von Technikbereitschaft.

Die Stichprobe für die vorliegende querschnittliche Studie beträgt insgesamt n=201 Personen. Die Daten werden mittels Trennschärfe- und Reliabilitätsanalyse sowie exploratorischer und konfirmatorischer Faktorenanalyse ausgewertet. Die Modellgüte wird anhand der nach Beauducel et al. (2005) sowie Beauducel und Wittmann (2005) postulierten Kennwerte CFI, RMSEA und SRMR mit den akzeptierten Cut-Off-Werten nach Hu und Bentler (1999) nachgewiesen.

Der Artikel folgt dem Ziel eine deutsche Skala zur Anpassungsfähigkeit zu entwickeln. Die Ergebnisse zeigen, dass die Adaptability Scale (van Dam, 2020) auch in ihrer deutschen Version gängigen Anforderungen genügt und sowohl konvergente als auch diskriminante Konvergenz aufweist.

Aktuelle Veränderungen erfordern die möglichst uneingeschränkte Mitwirkung aller Akteure. Schlüsselpersonen können nun mit Hilfe dieses validierten Instrumentes bereits bei der Vorbereitung von Maßnahmen identifiziert werden. Akteure mit besonders hoher *adaptability* könnten z.B. entsprechend ihrer individuellen Eigenschaften als Vorreiter eingebunden werden. Die vorliegenden Erkenntnisse können nun auch mit anderen relevanten Dimensionen gemeinsam untersucht werden. Wichtige weitere Erkenntnisse könnten im Zusammenhang mit anderen für das Innovationsverhalten relevanter Dimensionen untersucht werden. Die weitere Anwendungsforschung kann tiefergehende Erkenntnisse für den Einsatz in betrieblichen Kontexten gewinnen.

**Bitte Abstand halten –
Experimentelle Untersuchung zur veränderten Interaktion mit der Kundschaft
ausgehend von der COVID-19 Pandemie**

Theoretischer Hintergrund: Seit der COVID-19 Pandemie hat sich die Interaktion zwischen Kundschaft und Verkaufspersonal sowie Restaurantpersonal deutlich verändert. Abstand halten ist eine Regel, die die allermeisten schnell verinnerlicht haben (Vazquez-Martínez et al., 2021). Die Kundschaft ist seither bestrebt soziale und physische Kontakte einzuschränken, obwohl viele Studien die positive Wirkung dieser auf die Interaktion im Kontakt mit der Kundschaft bestätigen (für einen Überblick vgl. Argo & Dahl, 2020).

Methodik: Im Rahmen von zwei Experimenten wurde untersucht, ob sich eine persönliche Interaktion und Berührungen nach wie vor positiv im Kontakt mit der Kundschaft auswirken. Hierfür wurden ein Shopperlebnis im Elektrofachhandel und ein Restaurantbesuch als Szenarien gewählt. Zusätzlich wurden das Bedürfnis nach zwischenmenschlicher Berührung und die COVID-19 Angst als Moderatoren geprüft.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass weiterhin die persönliche Interaktion zu signifikant positiven Effekten im Kontakt mit der Kundschaft führen, während zufällige Berührungen nur noch positive Effekte hervorrufen, wenn ein hohes Bedürfnis nach zwischenmenschlicher Berührung gegeben ist. Die Erklärungsvariable COVID-19-Angst ergab keinen Effekt.

Diskussion: In den Ergebnissen zeigt sich eine Veränderung der Anforderungen an die Interaktion mit der Kundschaft, da vor der COVID-19 Pandemie zufällige Berührungen generell positive Effekte auf das Verhalten der Kundschaft hervorriefen, wie beispielsweise der Midas-Touch Effekt (Crusco & Wetzel, 1984) belegt. In Folgestudien soll geklärt werden, ob das veränderte Verhalten in der Interaktion mit der Kundschaft mit Beendigung der Pandemie weiterhin bestehen bleibt.

Literatur

- Argo, J. J., & Dahl, D. W. (2020). Social influence in the retail context: a contemporary review of the literature. *Journal of Retailing*, 96(1), 25-39.
- Crusco, A. H., & Wetzel, C. G. (1984). The Midas touch: The effects of interpersonal touch on restaurant tipping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10(4), 512-517.
- Vázquez-Martínez, U. J., Morales-Mediano, J., & Leal-Rodríguez, A. L. (2021). The impact of the COVID-19 crisis on consumer purchasing motivation and behavior. *European Research on Management and Business Economics*, 27(3), 100166.

Muss das wirklich sein?
Eine Untersuchung zum Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben
und psychischer Beanspruchung

Aktuelle Entwicklungen verändern die Arbeitswelt und führen zu neuartigen psychischen Belastungen. Besonders der Fachkräftemangel führt dazu, dass Mitarbeitende sich flexibel in ihren Arbeitsrollen verhalten müssen. Zusätzliche Aufgaben werden jedoch oftmals als illegitim, also unnötig oder unzumutbar, empfunden und wirken somit als Stressor (Semmer et al., 2015). Wenn illegitime Aufgaben zu psychischer Überbeanspruchung und schließlich zu Burnout führen sollten, würde die bereits dünne Personaldecke deutscher Unternehmen weiter geschmälert. Individuelle Ressourcen sind in der Lage Belastungseffekte abzuf puffern. Eine solche Ressource ist das Kohärenzerleben (Mc Gee et al., 2018).

Mit einer quantitativen Studie (N = 435 Beschäftigte aus Deutschland, Gelegenheitsstichprobe) wurde untersucht, ob illegitime Aufgaben zu psychischer Beanspruchung führen und ob das Kohärenzerleben den Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben und Burnout-Symptomen moderiert.

Die Ergebnisse zeigen, dass illegitime Aufgaben einen höchstsignifikanten Effekt auf die psychische Beanspruchung in Form von Erschöpfung ($R^2 = .30, p < .001$) und Distanzierung von der Arbeit haben ($R^2 = .29, p < .001$). Bei der Untersuchung der Einzeleffekte beider Facetten (unnötige und unzumutbare Aufgaben) zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Korrelationen. Unnötige Aufgaben korrelieren stärker mit Distanzierung ($r = .52$) als mit Erschöpfung ($r = .40; z = 2.92, p = .002$), während unzumutbare Aufgaben stärker mit Erschöpfung ($r = .54$) als mit Distanzierung ($r = .41$) zusammenhängen ($z = 3.20, p = .001$). Bei Betrachtung des Moderators Kohärenzerleben verschwindet der Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben und Erschöpfung, während der Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben und Distanzierung nicht beeinflusst wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass illegitime Aufgaben mit Burnout-Symptomen einhergehen und daher bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen berücksichtigt werden sollten. Führende sollten für die Risiken illegitimer Aufgaben sensibilisiert werden und Werkzeuge erhalten, um unter den aktuellen Bedingungen salutogen führen zu können. Ein Ansatz wäre die Förderung des Kohärenzerlebens der Beschäftigten.

Literatur

- Mc Gee, S. L., Hölzge, J., Maercker, A., & Thoma, M. V. (2018). Sense of Coherence and Stress-Related Resilience: Investigating the Mediating and Moderating Mechanisms in the Development of Resilience Following Stress or Adversity. *Frontiers in Psychiatry, 9*, 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00378>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress, 29*(1), 32–56.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>

Maximize your social life? – Wie Fear of Missing Out (FoMO) von der sozialen Selbstkonstruktion und der Maximierungstendenz in individualistischen und kollektivistischen Kulturen abhängt

Theoretischer Hintergrund & Fragestellung/Hypothesen: Welche Persönlichkeitsaspekte FoMO (Fear of Missing Out) oftmals begünstigen können, wurde schon in verschiedenen Studien untersucht (z.B. Przybylski, Murayama, DeHaan & Gladwell, 2013; Bosau, Göpfert, Bito & Götze, 2018). Auch wurde in ersten Studien bereits diesbezüglich die Bedeutung der interkulturell unterschiedlichen Konstruktion des sozialen Selbst herausgestellt (Dogan, 2019). Es kann in dieser Studie jedoch gezeigt werden, dass FoMO zusätzlich durch das Verlangen nach einer Maximierung sozialer Erlebnisse bedingt ist und vor allem bei Maximizern in kollektivistischen Kulturen am Stärksten anzutreffen ist.

Methodik: Diese Zwei-Länder-Online-Studie in einer kollektivistischen (Singapur; N=67) und einer individualistischen Kultur (Deutschland; N=190) erfasste daher den Persönlichkeitsfaktor FoMO in Abhängigkeit von sozialer Selbstkonstruktion (z.B. Skala RISC - Gabriel & Gardner, 1999) sowie der Maximierungstendenz (z.B. MTS-7 - Dalal, Diab, Zhu & Hwang, 2015). Für beide Kulturen wurden der direkte Einfluss der Prädiktoren sowie die jeweilige Moderationswirkung durch Regressionsanalysen geprüft.

Ergebnisse: In Bestätigung der Hypothesen zeigen sich (neben weiteren Ergebnissen), dass für beide Kulturen gilt: je größer die Bedeutung sozialer Beziehungen für das Selbst ist, desto stärker ist FoMO (Deutschland: $\beta=.22^{***}$; Singapur: $\beta=.34^{***}$). Sehr stark wird FoMO aber auch beeinflusst vom Verlangen, Entscheidungen im sozialen Bereich und ihre Ergebnisse zu optimieren und zu maximieren (Deutschland: $\beta=.19^{***}$; Singapur: $\beta=.65^{***}$). Insbesondere in kollektivistischen Kulturen mit seiner großen Bedeutung des sozialen Umfelds führt diese Maximierungstendenz zu deutlichem höherem FoMO.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Es lässt sich somit zeigen, dass FoMO letztendlich auch dadurch bedingt ist, dass Menschen im sozialen Kontext zwanghaft versuchen, ihre sozialen Erlebnisse zu maximieren und „Fomotiker“ glauben, immer noch etwas besseres Erleben zu müssen.

Literatur

- Bosau, C., Göpfert, F., Bito, N. & Götze, Y. (2018). „Fomotiker“ und ihr starkes soziales Bedürfnis. 22. Konferenz der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) in Wernigerode.
- Dogan, V. (2019). Why do people experience the Fear of Missing Out (FoMO)? Exposing the link between the self and the FoMO through self-construal. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(4), 524-538. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022119839145>
- Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 791-808. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.791>
- Gabriel, S., & Gardner, W. L. (1999). Are there "His" and "Hers" types of interdependence? The implications of gender differences in collective versus relational interdependence for affect, behavior, and cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 642-655. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.3.642>
- Dalal, D. K., Diab, D. L., Zhu, X., & Hwang, T. (2015). Understanding the construct of maximizing tendency: A Theoretical and Empirical Evaluation. *Journal of Behavioral Decision Making*, 28(5), 437-450. <http://doi.org/10.1002/bdm.1859>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Turner, B. M., Rim, H. B., Betz, N. E., & Nygren, T. E. (2012). The Maximization Inventory. *Judgment and Decision Making*, 7(1), 48-60.

Büro und Home-Office im Vergleich: Das Job-Demand-Resources Modell im Feldexperiment

Seit der Corona-Pandemie ist das Home-Office verstärkt in den Fokus von Unternehmen und angewandter Forschung geraten. Dabei werden insbesondere Studien zur Work-Life-Balance und Stressbelastung durchgeführt (z.B. BAuA, 2020, Marschall et al., 2020). Ein genereller Kritikpunkt an diesen Studien ist, dass es sich um korrelative Querschnittsstudien handelt. Da nicht alle Tätigkeiten für das Home-Office geeignet sind, werden systematisch unterschiedliche Tätigkeiten verglichen und Unterschiede im Stresserleben können nicht kausal auf den Arbeitsort zurückgeführt werden.

Aus diesem Grund wurde ein Feldexperiment mit Büroangestellten eines Personaldienstleisters durchgeführt. Als theoretische Grundlage diente das Job-Demands-Resources Modell (JDR, Demerouti et. al, 2001), nach welchem sich Stress und Burn-out als Folge eines Ungleichgewichts von Stressoren und Ressourcen ergeben.

Die Angestellten wurden per Zufall in zwei Gruppen aufgeteilt. Während eine Gruppe zunächst ins Home-Office wechselte, blieb die andere Gruppe im Büro. Nach zwei Wochen wurden die Arbeitsorte gewechselt. Am Ende jeder Phase wurde die aktuelle Stressbelastung mit der Perceived Stress Scale (Schneider et al., 2022) erfasst, sowie die Häufigkeit verschiedener arbeitsbezogener Stressoren und Ressourcen in Anlehnung an den Stressreport Deutschland 2019 (BAuA, 2020).

Ergebnis: Wie auf Basis des JDR-Modells erwartet, konnte der wahrgenommene Stress durch die Häufigkeit der erlebten Stressoren und Ressourcen vorhergesagt werden. Dies galt sowohl für das Home-Office als auch den Büroarbeitsplatz. Dabei erwiesen sich die Ressourcen jeweils als der gewichtigere Prädiktor. Bezüglich des Arbeitsortes konnten hingegen keine systematischen Auswirkungen auf die Stressoren und Ressourcen bzw. den wahrgenommenen Stress festgestellt werden. Es werden mögliche weitere Einflussfaktoren auf das Stresserleben untersucht und diskutiert.

Literatur

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- BAuA (2020). *Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20191007>
- Schneider, E. E., Schönfelder, S., Domke-Wolf, M., & Wessa, M. (2020). Measuring stress in clinical and nonclinical subjects using a German adaptation of the Perceived Stress Scale. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 20*(2), 173-181. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.03.004>
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Kleinlercher, K.-M., & Nolting, H.-D. (2020). *DAK Gesundheitsreport 2020. Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise*. DAK-Gesundheit. <https://www.dak.de/dak/download/dak-gesundheitsreport-2020-pdf-2366094.pdf>

**Adaption von Digitalisierung im Lebensmittelhandel:
Eine systematische Literaturrecherche der letzten zwanzig Jahre**

Theoretischer Hintergrund und Zielsetzung: Die vorliegende Arbeit synthetisiert und fasst den aktuellen akademischen Forschungsstand nachfrageseitiger Adaption von Digitalisierung im Lebensmittelhandel der letzten zwanzig Jahre zusammen. Ziel ist es, mittels Natural Language Processing und qualitativer Analysen, zukünftige Forschungsrichtungen- und Methoden zu identifizieren.

Methodik: Thematisch und theoretisch stützen wir uns auf zwei frühere Literaturübersichten im Bereich des Online-Lebensmittelhandels von Grunert und Ramus (2005) sowie Martín et al. (2019). Methodisch orientieren wir uns an Empfehlungen von Asmussen und Møller (2019), die einen Untersuchungsrahmen für systematische Literaturrecherche mittels intelligenter Sprachanalyse vorschlagen, wie er bei Martín et al. (2019) angewendet wurde. Natural Language Processing via Latent Dirichlet Allocation (LDA; Blei et al. 2003) bot uns eine Lösung zur Analyse größerer Mengen von Dokumenten und zur Extraktion latenter Themen aus Forschungsartikeln, um relevante Artikel und Forschungsströme identifizieren zu können. Die Daten wurden unter Verwendung des Suchbegriffs „online grocery shopping adaption“ in gängigen Forschungsdatenbanken erhoben (n=1.778). Nach einem vierstufigen, qualitativen Selektionsprozess wurde mit n=103 Artikeln eine Reihe bibliometrischer Analysen durchgeführt und mittels eines LDA-Topic-Mining-Prozesses, in Python, relevante Themenschwerpunkte und Forschungsströme extrahiert.

Ergebnisse und Implikationen: Wir können festhalten, dass das akademische Interesse an etablierten Marketingmaßnahmen und deren Anwendung im digitalen Lebensmittelhandel ungebrochen ist und in den letzten zwanzig Jahren stetig zugenommen hat. Die überwiegende Mehrheit der analysierten Studien verwendete quantitative Forschungsansätze. Da Covid-19 die Nutzerwahrnehmung vom digitalen Lebensmittelhandel verändert hat, schlagen wir experimentelle Forschungsansätze (z.B. Eye-Tracking) vor, um die Wechselbeziehung zwischen Auslösern und Motivatoren für die Adaption verstehen zu können. Dies kann dazu beitragen, das wissenschaftliche Verständnis bezüglich Verbraucherreaktionen auf die digitale Transformation im Einzelhandel zu vertiefen.

Literatur

- Asmussen, C. B. & Møller, C. (2019). Smart literature review: a practical topic modelling approach to exploratory literature review. *Journal of Big Data*, 6 (1). <https://doi.org/10.1186/s40537-019-0255-7>
- Blei, D. M., Ng, A. Y. & Jordan, M. I. (2003). Latent dirichlet allocation. *The Journal of Machine Learning Research*. <https://doi.org/10.1162/jmlr.2003.3.4-5.993>
- Grunert, K. G. & Ramus, K. (2005). Consumers' willingness to buy food through the internet. *British Food Journal*, 107 (6), 381–403. <https://doi.org/10.1108/00070700510602174>
- Martín, J., Pagliara, F. & Román, C. (2019). The Research Topics on E-Grocery: Trends and Existing Gaps. *Sustainability*, 11 (2), 321. <https://doi.org/10.3390/su11020321>

**Die Führungsethik eines großen deutschen Finanzinstitutes –
eine quantitative Studie zur Erhebung des Status quo und zur Ableitung von Optimierungsansätzen**

Theoretischer Hintergrund: Viele Forschungsarbeiten belegen inzwischen, dass klassisch-hierarchische Führung in modernen Unternehmen unter VUCA-Bedingungen immer weniger Erfolg verspricht. Vor allem für die „Führung aus der Distanz“ wird inzwischen der Ansatz des „Positive Leadership“ und hier insbesondere die „Ethische Führung“ wissenschaftlich breit diskutiert und untersucht.

Fragestellung: Im Mittelpunkt der vorgestellten Studie stand die Untersuchung der Führungsethik eines großen deutschen Finanzdienstleisters, wobei insbesondere die Frage nach dem Ausmaß ethischer Führungspraktiken von besonderer Bedeutung war. Darüber hinaus galt es etwaige positive Zusammenhänge zwischen ethischer Führung und Arbeitszufriedenheit sowie affektivem Commitment zu erforschen. Zentrale Leitfragen für die Studie waren u. a.:

- Bestehen signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Führungsethik zwischen Mitarbeiter:innen (MA) und Führungskräften (FK)?
- Wirkt sich ethische Führung positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus?
- Können positive Zusammenhänge zwischen dem affektiven Commitment sowie ethischer Führung identifiziert werden?

Methodik: Online-Befragung mit Items aus der Ethical Leadership Scale (ELS-D, Rowold et al., 2009), aus dem Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-D, Block et al., 2015), und aus dem Fragebogen zum Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB von Felfe et al., 2009). Die Stichprobe umfasste insgesamt N = 877 Befragte, davon n = 159 FK und 718 MA.

Ergebnisse: FK nehmen ein höheres Ausmaß an praktizierter ethischer Führung wahr als ihre MA. Daneben konnten signifikant positive Zusammenhänge zwischen der Ausprägung ethischer Führung und dem affektivem Commitment sowie zwischen der Ausprägung ethischer Führung und der Arbeitszufriedenheit der MA aufgewiesen werden.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Positive Zusammenhänge zwischen dem Führungsstil und der Zufriedenheit sowie dem Führungsstil und dem Commitment der MA weisen eine hohe praktische Bedeutung auf. Vorliegende Studien zeigen, dass hohe Arbeitszufriedenheit mit einem erhöhten subjektiven Wohlbefinden einhergeht, was wiederum die physische und psychische Gesundheit der MA stärkt. Ein höheres Commitment geht mit einer höheren Leistungsbereitschaft und einer geringeren Fluktuationsneigung einher.

Literatur

- Block, C., Bormann, K. C. & Rowold, J. (2015), Ethische Führung. Validierung einer deutschen Adaption des Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-D) nach Kalshoven, Den Hartog und De Hoogh (2011), *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59 (3), 130-143.
- Felfe, J., Six, B., Schmook, R. & Knorz, C. (2014), *Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB)*, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V., Mannheim und Köln.
- Rowold, J., Borgmann, L. & Heinitz, K. (2009), Ethische Führung – Gütekriterien einer deutschen Adaptation der Ethical Leadership Scale (ELS-D) von Brown et al. (2005), *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53 (2), 57-69.

**Glaubwürdigkeit von Influencern –
Eine empirische Analyse über die Glaubwürdigkeits-beurteilung von Influencern
aus Sicht von Social Media Nutzern**

Social Media Kanäle haben sich als wertvolle Kommunikationsmittel etabliert und sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Deshalb integrieren Unternehmen vermehrt Influencer in ihre Marketingstrategien, mit denen die Diskussionen der Social Media Nutzer beeinflusst werden können. Die Herausforderung für Unternehmen liegt dabei darin, glaubwürdige Influencer aus der hohen Anzahl potenzieller Kooperationspartner auszuwählen, da die Glaubwürdigkeit essenziell für die Überzeugungskraft von Influencern ist. Daher untersucht die vorliegende Arbeit, welche Faktoren einen positiven Einfluss auf die Glaubwürdigkeit von Influencern haben und wie die Urteile über die Glaubwürdigkeitsfaktoren aus Sicht von Social Media Nutzern zustande kommen.

Es wurde zunächst eine quantitative Onlineumfrage mit 239 Social Media Nutzern durchgeführt, um relevante Einflussfaktoren zu identifizieren. Die Ergebnisse der Strukturgleichungsanalyse zeigen, dass die Vertrauenswürdigkeit von Influencern den stärksten Einfluss auf deren Glaubwürdigkeit hat, gefolgt von der Argumentationsqualität, der Expertise und der Ähnlichkeit. Im Gegensatz dazu beeinflusst die Attraktivität die Glaubwürdigkeit nicht signifikant. Aufbauend auf den Ergebnissen der quantitativen Studie wurde eine qualitative Studie mit sechs Teilnehmern durchgeführt, um zu vertiefen, anhand welcher Kriterien die fünf Einflussfaktoren beurteilt werden. Es konnten 27 Kriterien identifiziert werden, die für die Beurteilung der Glaubwürdigkeitsfaktoren relevant sind. Unternehmen wird empfohlen, Influencer auszuwählen, die aufrichtig hinter den beworbenen Produkten stehen, ihre Expertise in qualitativ hochwertigen Argumenten zum Ausdruck bringen und in die Zielgruppe der Werbung passen.

Zusammenfassend achten Social Media Nutzer bei der Glaubwürdigkeitsbeurteilung auf vielseitige Kriterien, die nicht ausschließlich bei der Auswahl, sondern im gesamten Verlauf der Kooperation einbezogen werden können, wodurch die Glaubwürdigkeit von Influencern langfristig beeinflusst werden kann.

**Akzeptanz von Predictive Analytics im Human Ressource Management aus Sicht der Mitarbeitenden –
Eine szenariobasierte Analyse unter Betrachtung der prozeduralen Gerechtigkeit sowie dem Einfluss der Expertise auf die Bildung der Mitarbeitenden-Akzeptanz**

Predictive Analytics gewinnt im Kontext des Human Ressource Management immer weiter an Bedeutung. Unternehmen stoßen aber nach wie vor auf Hürden, welche die Anwendung erschweren. Eine bislang von der Forschung kaum beachtete Hürde stellt die Mitarbeitenden-Akzeptanz dar.

Ziel dieser Arbeit ist es, den Einfluss der Gerechtigkeit der Implementierung von Predictive Analytics auf die Mitarbeitenden-Akzeptanz zu erforschen. Hierbei wurde auch untersucht, ob die Expertise hinsichtlich Predictive Analytics der Mitarbeitenden einen Einfluss darauf hat, inwieweit die Güte bzw. Gerechtigkeit der Implementierung die wahrgenommene Gerechtigkeit beeinflusst. Zudem wurde untersucht, ob die Expertise der Mitarbeitenden einen direkten Einfluss auf die Akzeptanz der Anwendung nimmt.

Im Rahmen der Studie wurde 150 Versuchspersonen je eines von zwei Szenarien gezeigt, welche die Implementierung von Predictive Analytics im Human Ressource Management beschreiben und sich hinsichtlich der Güte der Implementierung unterscheiden. Die Daten wurden mit einer Mediationsanalyse sowie einer moderierten Mediationsanalyse analysiert.

Die Ergebnisse zeigen, dass durch eine gerecht gestaltete Implementierung von Predictive Analytics im Human Ressource Management die Mitarbeitenden-Akzeptanz positiv beeinflusst werden kann. Die Implementierung mit hoher Güte führt zu einer höher wahrgenommenen Gerechtigkeit und so auch zu einer höheren Akzeptanz. Hierbei hat die Expertise keinen linear moderierenden Einfluss, auf den Effekt zwischen der Güte der Implementierung und der wahrgenommenen Gerechtigkeit. Dies lässt die Vermutung zu, dass entweder ein quadratischer Zusammenhang vorliegt oder dass eine kognitive Verarbeitung der Informationen unabhängig von der Expertise möglich ist. Die Expertise der Mitarbeitenden hat keinen direkten Einfluss auf deren Akzeptanz. Es zeigt sich folglich, dass die Güte der Implementierung ein relevanter Faktor zur Steigerung der Mitarbeitenden-Akzeptanz darstellt, welcher von Unternehmen bewusst genutzt werden kann.

Arbeitsgestaltung in der Praxis – Anwendungsbeispiel aus der ambulanten Pflege

Hintergrund: Im Rahmen des Praxisprojekts SO-SERVE (BMBF/ESF) wurden Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen in der ambulanten Pflege erhoben. Aus dieser Erhebung wurden Handlungsfelder abgeleitet, die eine Umsetzung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen erforderten. Daran schloss sich die Bewertung der Maßnahmen durch Beschäftigte an.

Methoden: Die Erhebungen und Gestaltungsmaßnahmen wurden in einem Pflegedienst umgesetzt, der im Projekt als Praxispartner fungiert. Die Arbeitsbedingungen und -anforderungen wurden mittels einer schriftlichen Befragung (N = 25) und halbstandardisierten Interviews (N = 7) erhoben. Die Ableitung der Handlungsfelder sowie die Entwicklung und Umsetzung der Gestaltungsmaßnahmen erfolgten in Kooperation von Wissenschaftler:innen (Arbeitspsycholog:innen und Service Engineers) und Praktiker:innen aus dem Pflegedienst (Führungskräfte und Mitarbeitende). Zur Maßnahmenbewertung wurde eine schriftliche Mitarbeitenden-Befragung eingesetzt (N = 25).

Ergebnisse: Zu den ermittelten Handlungsfeldern zählen die Gestaltung von Arbeits- und Pausenräumen, die Arbeitszeitgestaltung und die Klärung von Verantwortlichkeiten. Die darauf abgestimmten Maßnahmen beinhalteten die Einrichtung eines neuen Pausenraums für Mitarbeitende, die Einführung von vorhersehbaren, festen Dienstzeiten (Früh- und Spätschicht) und die Rollenklärung mittels Role Model Canvas. Die Bewertung durch die Mitarbeitenden zeigt, dass die Umsetzung der Maßnahmen größtenteils als wichtig erachtet und positiv bewertet wird. Die intendierten Auswirkungen werden je nach Maßnahme jedoch unterschiedlich eingeschätzt. Als Positivbeispiel wurde angegeben, dass durch den neuen Pausenraum erholsamere Pausen ermöglicht werden. Ein Negativbeispiel ist die Einschätzung, dass die vorhersehbaren Dienstzeiten nicht zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit führen.

Fazit: Die Ergebnisse zeigen Ansatzpunkte für eine praxisorientierte Arbeitsgestaltung auf. Die Bewertung der Gestaltungsmaßnahmen weist auf positive Effekte einer partizipativen Arbeitsgestaltung hin, wobei weitere Ursachenanalysen notwendig sind, wenn intendierte Gestaltungsziele nicht oder nur teilweise erreicht werden konnten.

Teetzen, Friederike¹, Klug, Katharina², Steinmetz, Holger³ & Gregersen, Sabine⁴
1 Heykes & Karstens GmbH, 2 Universität Bremen, 3 Uni Trier, 4: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Organisationales Gesundheitsklima als Vorbedingung von gesundheitsorientierter Führung

Organisationen sehen Gesundheit von Beschäftigten häufig noch immer als individuelles Thema. Jedoch sind Beschäftigte in einen organisationalen Kontext eingebunden und dieser organisationale Kontext muss Beachtung in der Betrachtung von Beschäftigtengesundheit bekommen. Besonders Führungskräfte spielen hier eine besondere Rolle, da der Zusammenhang von Führung und Beschäftigtengesundheit stark belegt ist.

Gesundheitsförderliche Führung als spezielle Führungsfacette versucht, Gesundheit von Beschäftigten einen besonderen Raum zu geben. Jedoch sind die Vorbedingungen von gesundheitsförderlicher Führung im Zusammenspiel mit Mitarbeitendengesundheit wenig beachtet. Wir nehmen an, dass organisationales Gesundheitsklima eine wichtige Vorbedingung von gesundheitsförderlicher Führung ist und dass der Zusammenhang von organisationalem Gesundheitsklima und Beschäftigtengesundheit zustande kommt durch gesundheitsförderliche Führung.

Diese Mediation haben wir anhand von Multilevel Modellen in 74 Kitas mit 423 Mitarbeitenden untersucht. Wir haben organisationales Gesundheitsklima als wichtige Voraussetzung für gesundheitsförderliche Führung identifiziert und konnten für den Zusammenhang von organisationalem Gesundheitsklima und Arbeitszufriedenheit die Mediation über gesundheitsförderliche Führung nachweisen. Diese fand stärker auf der Ebene zwischen Teams statt, als es auf der individuellen Ebene der Fall war. Eine Mediation von organisationalem Gesundheitsklima und emotionaler Erschöpfung konnte nicht nachgewiesen werden. In unserem Beitrag diskutieren wir Implikationen für Forschung und Praxis.

**Der Einfluss destruktiver Führung auf Technostress und Work Engagement –
eine quantitative Untersuchung**

Theoretischer Hintergrund: Im Kontext der Digitalisierung wird sich zunehmend mit der Frage beschäftigt, wie Stress, der direkt oder indirekt durch digitale Technologien ausgelöst wird, durch Führung beeinflusst wird. Erste Forschungsarbeiten geben Hinweise darauf, dass transformationale Führung als Ressource sogenannten Technostress und mögliche negative Folgen mindern kann. Es fehlt bislang jedoch an Studien, die diesbezügliche Effekte destruktiver Führung betrachten.

Fragestellung: Die vorliegende Studie untersucht daher den Einfluss destruktiver Führung auf Technostress sowie Work-Engagement. Es wird postuliert, dass destruktive Führung Technostress verstärkt (H1) und einen negativen Einfluss auf Work Engagement ausübt (H2). Weiterhin wird ein negativer Effekt von Technostress auf Work Engagement postuliert (H3) sowie eine verstärkende moderierende Wirkung destruktiver Führung auf diesen Effekt (H4).

Methodik: Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine quantitative Fragebogenstudie mit insgesamt 120 Probanden unter Verwendung validierter Skalen durchgeführt.

Ergebnisse: Hypothesenkonform konnte durch multiple hierarchische Regressionsanalysen ein negativer Einfluss destruktiver Führung auf das Work Engagement festgestellt werden sowie ein verstärkender Effekt auf den empfundenen Technostress der befragten Arbeitnehmer*innen. Weiterhin zeigte sich, wie angenommen, ein negativer Effekt von Technostress auf das Work Engagement. Der postulierte Moderationseffekt destruktiver Führung auf die negative Beziehung zwischen Technostress und Work Engagement konnte nicht bestätigt werden.

Diskussion: Während erste Studien eine Verringerung von Technostress durch positiv geprägte Führungsstile konstatieren, erweitert die vorliegende Studie den Forschungsbereich um den Nachweis gegenteiliger Effekte durch negativ geprägte destruktive Führung. Dies bietet für die Praxis wertvolle Hinweise darüber, welche Führungsstile für die nachhaltige Aufrechterhaltung der Gesundheit von Mitarbeitenden im digitalen Wandel als Ressource dienen können und welche schädlich sind.

Erfolgsfaktoren für das virtuelle Arbeiten

Purpose: Die Fortschritte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie haben das Arbeiten in räumlich verteilten („virtuellen“) Teams massiv erleichtert. Durch die Corona-Pandemie hat virtuelles Arbeiten einen zusätzlichen Schub erfahren und trug wesentlich dazu bei, die Corona-Krise zu meistern. Viele Firmen wollen auch nach der Pandemie Elemente virtuellen Arbeitens beibehalten. Vor diesem Hintergrund werden in dieser Studie Faktoren identifiziert, welche die Zufriedenheit von Beschäftigten mit dem virtuellen Arbeiten sowie deren Commitment erklären.

Method: Eine Stichprobe von 293 Beschäftigten von zehn Firmen aus den Bürobereichen der Metall- und Elektroindustrie wurde rekrutiert. Als erklärende Variablen wurden per Online-Fragebogen Faktoren auf Organisationsebene, Teamebene und Individualebene erhoben. Als abhängige Variablen wurden die Zufriedenheit mit dem virtuellen Arbeiten sowie das affektive Commitment erhoben.

Findings: Die Ergebnisse zeigen, dass die Faktoren Geschlecht, Vorhandensein einer Präsenzkultur, subjektiv wahrgenommener Digitalisierungsgrad, Qualität der Kommunikation der Geschäftsführung, Qualität der virtuellen Zusammenarbeit im Team, Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben und die Einstellung zum hybriden Arbeiten 39,2% der Varianz in der Zufriedenheit mit dem virtuellen Arbeiten erklärten. Die Faktoren Alter, Vorhandensein einer Präsenzkultur, Qualität der Kommunikation der Geschäftsführung und Qualität der virtuellen Zusammenarbeit im Team erklärten 33,7% der Varianz im affektiven Commitment.

Research limitations/implications: Die Zusammenhänge in dieser Untersuchung wurden auf Basis eines Querschnittsdesigns erhoben. Zukünftige Untersuchungen mit Längsschnitt oder experimentellen Design könnten weiteren Aufschluss über Richtung und Kausalitäten der gefundenen Beziehungen bieten. Die vorhandenen Befunde deuten darauf hin, dass vor allem die organisationale Ebene, insbesondere Kultur und Kommunikation, zur Verbesserung der virtuellen Zusammenarbeit von Unternehmen stärker berücksichtigt werden muss.

Originality/value: Dieser Beitrag trägt Befunde aus mehreren Organisationen zusammen und liefert konkrete evidenzbasierte Empfehlungen zur Gestaltung von virtueller Zusammenarbeit.

Beschämt oder erschrocken?
**Untersuchung von geschlechterspezifischem Unterschieden in Nutzung und Interpretation von
Emojis**

Als figurative Darstellung von Emotionen in der Onlinekommunikation sind Emojis ein beliebtes Kommunikationshilfsmittel des heutigen digitalen Zeitalters. Doch so hilfreich dieses kleine Zeichen auch ist, umso mehr kann es auch zu unterschiedlichen Interpretationen führen. Aufgrund von bisherigen geschlechterspezifischen Forschungsergebnissen hinsichtlich des Sprachgebrauchs wird zum einen in dieser Arbeit die Frage gestellt, ob es eine geschlechterspezifische Nutzung und Interpretation von Emojis gibt. Zum anderen wird gefragt, ob im Allgemeinen eine unterschiedliche Emojiinterpretation einen Einfluss auf missverständliche Situationen in der Online-Kommunikation hat.

Eine quantitative Umfrage mit n=114 Probanden konnte zeigen, dass es keine eindeutige geschlechterspezifische Nutzung und Interpretation von Emojis gibt, sondern nur Tendenzen sichtbar wurden. Diese Tendenzen zeigen, dass Frauen eher Emojis nutzen, da sie auch eher bereit dafür sind, Emotionen innerhalb einer Face-to-Face Kommunikation auszudrücken. Außerdem konnte - entgegen den Annahmen der Literatur - nicht bestätigt werden, dass die Bedeutungsvielfalt eines Emojis im Zusammenhang mit der (Un)eindeutigkeit einer Nachricht, in der dieses verwendet wird, steht. Gezeigt werden konnte, dass die Information über die Definition eine missverständliche Situation aufklärt. Somit ist es möglich, durch ein gemeinsames Verständnis von Emojis Missverständnisse zu prävenieren.

In Zukunft könnte neben den Emojis auch die Emotionsübermittlung per Videoanruf Forschungsgegenstand sein.

**Akzeptanz eines Abomodells für Konnektivitätsdienste der Automobilbranche –
eine empirische Untersuchung unter Bezugnahme der Preispsychologie**

Der vorliegende Beitrag untersucht die Passung des aufstrebenden Geschäftsmodells eines Abomodells für die digitalen Konnektivitätsdienste innerhalb der Automobilindustrie und geht der Frage nach, ob dieses aus preispsychologischer Sicht die optimale Preisstrategie darstellt. Damit wird das Ziel verfolgt, eine kundengerechte und den Unternehmenserfolg fördernde Bepreisung zu gestalten. Gleichzeitig soll der Beitrag einen relevanten Beitrag zur Schließung von Forschungslücken der Preispsychologie durch einen Vorstoß bei der Erforschung von Zahlungsparametern leisten. Durch die Synthese einer theoretischen, preispsychologischen Analyse sowie bestehender Akzeptanzmodelle erfolgt die Konzeption eines eigenen Akzeptanzmodells, welches relevante Einflussfaktoren identifiziert, die auf die Akzeptanz einer Zahlungsform einwirken. Für eine vollumfängliche Beurteilung des Abomodells wird außerdem der Gegenpol der Einmalzahlung analysiert und entgegengestellt.

Durch ein quantitatives Onlineexperiment sowie die anschließende Auswertung durch Strukturgleichungsmodelle erfolgt die Validierung des Akzeptanzmodells. Inferenzstatistisch lässt sich kein Unterschied zwischen der Akzeptanz beider Zahlungsformen feststellen, deskriptiv ist jedoch eine tendenziell ablehnende Haltung gegenüber dem Abomodell zu erkennen, während die Einmalzahlung neutral beurteilt wird. Daher wird von einer Einführung des Abomodells im Kontext von Konnektivitätsdiensten abgeraten. Im Akzeptanzmodell werden sechs die Akzeptanz einer Zahlungsform positiv beeinflussende Faktoren identifiziert: das Vertrauen, die Leistungserwartung, die Risikoerwartung, der soziale Einfluss, das Einkommen sowie die Unternehmenspassung. Dabei stellen die Leistungserwartung und der soziale Einfluss die stärksten Einflussfaktoren dar.

Die empirischen Befunde stützen relevante Konzepte der Preispsychologie, wie die Prospect Theory, den Separation Effect sowie die Konzepte der Risikoaversion und der externen Referenzpreise. Keinen Nachweis kann die Arbeit für das Mental Accounting sowie die Theorie der relativen Einzelurteile finden.

Nachhaltiger Konsum: Wie viel ist es den Menschen wirklich wert?

Theoretischer Hintergrund: Klimakrise und Inflation in unsicheren Zeiten sind Treiber nachhaltigen Konsums. Doch Konsumenten handeln oft anders als sie denken (Attitude-Behaviour Gap) (Boulstridge & Carrigan, 2000). Für eine Transformation zu mehr Nachhaltigkeit müssen nachhaltige Produkte für Konsumenten hinsichtlich Merkmalen und Preis attraktiv sein. Auch ist dies Voraussetzung und Ziel eines effektiven Nachhaltigkeitsmarketings von Marken, die durch nachhaltige Produkte Wertschöpfung betreiben. Ein nachhaltiger Marketing-Mix (insbesondere Produkt, Kommunikation und Preis) erfordert genaue Kenntnis der Nachhaltigkeitsfaktoren, welche zum Kauf von Produkten anregen.

Fragestellung: Ziel dieser Studie ist es, die Triebkräfte von nachhaltigem Konsum auf Grundlage eines konsumentenpsychologisch-pragmatischen Verständnisses von Nachhaltigkeit zu untersuchen.

Methodik: Um den relativen Einfluss nachhaltigkeitsbezogener Einstellungen auf die Zahlungsbereitschaft für nachhaltige Produkte zu untersuchen, wurde eine Nachhaltigkeitsskala mit marketingrelevanten Indikatoren konstruiert. In einer experimentellen Online-Umfrage wurde das Instrument anhand von zwei unter nachhaltigen Produktionsbedingungen hergestellten Produkten (Schokolade, Kleidung) getestet und mittels explorativer Faktorenanalyse analysiert.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeit zwei Dimensionen sind, die für die Einstellung und den Konsum von Nachhaltigkeit relevant sind, beeinflusst durch das Engagement für Nachhaltigkeit, das Produktinvolvement und demografische Faktoren. Einstellungs- und Verhaltensdaten deuten darauf hin, dass (1) ein Attitude-Behaviour Gap besteht und (2) soziale Aspekte für Konsumenten wichtiger sind als ökologische. Es zeigen sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede im nachhaltigen Konsum verschiedener Produktkategorien.

Diskussion/Implikationen: Diese Arbeit nähert sich dem nachhaltigen Konsum aus einer Perspektive, die konzeptionell holistisch ist, theoretisch und empirisch sowohl kognitive und verhaltensbezogene als auch kontextuelle Faktoren einbezieht und durch eine neue, praktisch umsetzbare Messgröße betriebswirtschaftlich relevant ist.

Literatur

Boulstridge, E., & Carrigan, M. (2000). Do consumers really care about corporate responsibility? Highlighting the attitude—behaviour gap. *Journal of communication management*, 4(4), 355-368.

Poster (in alphabetischer Sortierung gemäß Erstautor*in)

Analysis of electronic-word-of mouth-giving behavior considering customer and employee empathy impacted by emotional intensity

Dissatisfied customers share their negative service experiences with friends, and family or by writing an electronic-word-of-mouth (eWoM) review. Sharing these experiences is based on the theory of (1) social sharing of emotion and (2) the negativity bias. For businesses, this part of the after-sales process is relevant to create or manifest customer satisfaction. Purchase experiences with service failure often result in a negative eWoM review from the customer in which the customer shares the experienced situation with negative consequences for businesses. The eWoM phenomenon is widely studied in consumer psychology. Researchers identified that employee empathy has a particularly positive effect on handling customer complaints. However, the customer's empathy has been neglected so far.

Therefore, this study is conducted to analyze the role of customer and employee empathy in complaining situations. For this purpose, a quantitative scenario study was conducted (n=129). The negative eWoM-giving intention was analyzed with a focus on different levels of emotional intensity by considering customer empathy.

As a result, the study reveals the level of emotional intensity influences the likelihood of eWoM-giving Intention. Additionally, customer empathy influences the perception of missing employee empathy. A lack of employee empathy, in turn, enhances the likelihood of a negative eWoM.

References

- Ngo, L. V., Nguyen, T. N. Q., Tran, N. T., & Paramita, W. (2020). It takes two to tango: The role of customer empathy and resources to improve the efficacy of frontline employee empathy. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102141>.
- Umasuthan, H., Park, O. J., & Ryu, J. H. (2017). Influence of empathy on hotel guests' emotional service experience. *Journal of Services Marketing*, 31(6), 618–635. <https://doi.org/10.1108/JSM-06-2016-0220>.
- Weißhaar, I., & Huber, F. (2016). Empathic Relationships in Professional Services and the Moderating Role of Relationship Age. *Psychology and Marketing*, 33(7), 525–541. <https://doi.org/10.1002/mar.20895>.
- Wieseke, J., Geigenmüller, A., & Kraus, F. (2012). On the Role of Empathy in Customer-Employee Interactions. *Journal of Service Research*, 15(3), 316–331. <https://doi.org/10.1177/1094670512439743>.

The Inclusiveness of The ‘Future Food’ Visions: Public Perceptions of Algae, Crickets, Halophytes, Jellyfishes And Urban Production

Food innovations such as algae, crickets, halophytes and jellyfish as new sources of protein and urban production aim to provide an answer to current and future challenges. However, alternative protein sources and urban agriculture are hardly embedded in consumers’ daily lives (Bashi et al., 2019). Involving the public in research on food innovations not only helps to increase consumer acceptance (Tuorila & Hartmann, 2020), but is also an important component of responsible research. Few studies in the food sector consider inclusion of the public (Rossmann & Roesch, 2020). Furthermore, a limited number of studies have investigated consumer acceptance of the food innovations of interest, especially in Germany (Weinrich & Elshiewy, 2019). Therefore, the present study investigates public perceptions of the food innovations of interest and follows responsible research by considering the aspect of inclusion.

The results of an online survey (N = 474) show that participants found it most likely that algae ($M = 1.58$, $SD = .75$) will be part of the regular diet in the future, followed by halophytes ($M = 1.80$, $SD = .76$), crickets ($M = 1.91$, $SD = .90$) and jellyfish ($M = 2.66$, $SD = .89$). Food production at home was also considered desirable ($M = 1.56$, $SD = .74$) and rather likely ($M = 2.33$, $SD = .97$). However, mass food production in urban areas was seen as more likely ($M = 1.89$, $SD = .93$).

The results provide first insights into consumer acceptance of food innovations and facilitate successful commercialisation. It also illustrates the importance and usefulness of public engagement. The scenario technique has proven to be a solid method to engage the public in food innovation research and an instrument to foster responsible research. The underlying mechanisms as well as the potential drivers and barriers need to be explored in further research.

References

- Bashi, Z., McCullough, R., Ong, L., & Ramirez, M. (2019). *Alternative proteins: The race for market share is on*. McKinsey & Company: Denver, CO, USA, 1–11.
- Roßmann, M., & Rösch, C. (2020). Key-Narratives of Microalgae Nutrition: Exploring futures through a public Delphi survey in Germany. *Science and Public Policy*, 47(1), 137–147.
- Tuorila, H., & Hartmann, C. (2020). Consumer responses to novel and unfamiliar foods. *Current Opinion in Food Science*, 33, 1–8.
- Weinrich, R., & Elshiewy, O. (2019). Preference and willingness to pay for meat substitutes based on micro-algae. *Appetite*, 142, 104353.

Interconnections between team emergent states and performance in students work teams

Theoretical background: Organizations around the world are transitioning from individual functionalized structures to teams embedded in more complex workflow systems. Increasing competition and need for innovation create pressure for rapid response and adaptability in order to guarantee reliable action even in dynamic environments. Work teams enable these characteristics. Team emergent states (TES) are cognitive, affective and motivational states of teams that are key variables in team effectiveness models. Additionally the COVID-19 pandemic forced to adapt by governmental-ordered lockdowns. As a result, employees whose job allowed working remote conducted their job from home and worked with digital tools.

Questions & Methodology: This quantitative study examines the influence of working with digital tools (i.e. MS Surface) on the quality of different TES (team trust, mindfulness, psychological safety and resilience) in student work teams. It explores TES as a safeguard on mental health of team members and the relationships between TES, collective efficacy and performance in a one-group pre-post design.

Results & Discussion: We yielded mixed results. Some findings overlapped with recent research in the field of TES and some didn't align. Promising theoretical and practical implications for future research are discussed to enrich this emerging domain. Overall, this study presents a glimpse into the nomological network of different TES and its benefits for students work teams. It has far reaching considerations in topics such as promoting (mental) health and performance while working with digital tools.

Sustainable Media – A New Model for Brand Sustainability Communication

Background: What contribution can communication make to sustainability? The transformation to sustainable consumption requires a symbiosis of consumer and brand with sustainability communication as a connecting element.

In times of crisis, the long-term nature of sustainability is more than ever associated with uncertainty and helplessness for consumers. In their quest for sustainability, consumers seek guidance for a better understanding of the issue and for the selection of sustainable brands. Sustainability communication can act as an anchor by providing guidance in coping with the complexity, uncertainty and ambivalence of sustainability in general and in relation to brands (Newig et al., 2013). Sustainable brands and media take action and communicate messages in line with their ethical values. However, in uncertain times of crisis, combined with changing consumer and media usage behaviour, values-based brand management is particularly challenging.

Study Purpose: Increasing brand scepticism demands credibility in sustainability communication supported by appropriate messages, adequate communication strategies and carefully selected media channels (Baumgarth, 2020). This study explores the factors of effective sustainability communication.

Methodology/Results: Based on a literature review, (1) three forms of sustainability communication and (2) five elements of sustainable media (communication, consumer, media, brand and producer) were identified. Based on this, a model of effective sustainability communication was developed that takes into account the alignment of brand, message, media and target audience.

Discussion/Implications: The model is fundamental for exploring the dynamic issue of alignment in sustainability communication, especially for brands.

References

- Baumgarth, C. (2020). Brand values in times of crisis: The brand work manifesto and the Corona pandemic. *Real Estate Brand Book*, 2020, 32-39.
- Newig, J., Schulz, D., Fischer, D., Hetze, K., Laws, N., Lüdecke, G., & Rieckmann, M. (2013). Communication regarding sustainability: Conceptual perspectives and exploration of societal subsystems. *Sustainability*, 5(7), 2976-2990.

Fahrerassistenzsysteme im Funkstreifenwagen - Potenziale und Problematiken

Der Einbau bestimmter Fahrerassistenzsysteme (FAS) wie Notbrems- oder Spurhalteassistenten wird per EU-Verordnung bis 2024 in neu zugelassenen Fahrzeugen verbindlich, was auch die Polizeiarbeit im Funkstreifenwagen beeinflusst. Einerseits können FAS die Fahrsicherheit begünstigen, andererseits könnten FAS ablenken oder die Ausführung polizeilicher Aufgaben behindern, z.B. wenn der Notbremsassistent ungewollter Weise während einer Verfolgungsjagd auslöst. Obwohl die Anforderungen an Streifenwagen von denen an zivile Fahrzeuge differieren, ist nicht erforscht, wie FAS am gewinnbringendsten in Polizeifahrzeugen eingesetzt werden können oder adaptiert werden sollten (Nasr et al., 2021; Zahabi et al., 2021).

In einer Online-Umfrage wurden auf FAS bezogene Erwartungen und Fähigkeiten von 198 Funkstreifenwagenfahrenden ($w = 21\%$, $M = 30\text{--}39$ Jahre) untersucht. Das Ablenkungspotenzial von FAS wurde mittels des Task-Capability-Interface Modells (Fuller, 2005) beleuchtet. Davon ausgehend wurden Potenziale und Problematiken beim Einsatz von FAS abgeleitet sowie Handlungsempfehlungen formuliert.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass lediglich 36 % der Befragten eine Arbeitserleichterung durch FAS erwarten. 87 % der Befragten teilen die Sorge, dass FAS bei Einsatzfahrten mit Blaulicht ungewollt eingreifen. Entsprechende Erfahrungen wurden geschildert. Eine bedarfsorientierte Abschaltung wird präferiert. Die bisher verbauten FAS werden bedienungsökonomisch als defizitär empfunden. 90 % der Funkstreifenwagenfahrenden möchten im Umgang mit FAS beschult werden.

Die Ergebnisse zeigen klaren Handlungsbedarf zur Förderung der Akzeptanz von FAS und der Bedienungskompetenzen Fahrender. Dem Ablenkungsrisiko durch FAS sollte präventiv begegnet werden, z.B. durch den Verbau von Head-Up-Displays. Eine homogene und simplifizierte Bedienerökonomie durch separate Tasten im Cockpit ist erforderlich, um eine bedarfsorientierte Abschaltung von FAS für Einsatzfahrten mit Blaulicht zu ermöglichen.

Literatur

- Fuller, R. (2005). Towards a general theory of driver behaviour. *Accident analysis & prevention*, 37(3), 461-472. DOI: 10.1016/j.aap.2004.11.003
- Nasr, V., Wozniak, D., Shahini, F., & Zahabi, M. (2021). Application of advanced driver-assistance systems in police vehicles. *Transportation research record*, 2675(10), 1453-1468. DOI: 10.1177/03611981211017144
- Zahabi, M., Nasr, V., Mohammed Abdul Razak, A., Patranella, B., McCanless, L., & Maredia, A. (2021). Effect of secondary tasks on police officer cognitive workload and performance under normal and pursuit driving situations. *Human Factors and Ergonomics Society*. DOI: 10.1177/00187208211010956

**Psychological Safety:
The Impact of Managers' and Employees' Dark Traits on Mutual Trust Within Teams**

In times of crisis, organizational performance and outcomes are often at risk, and it becomes even more important to maintain stability. There has been an increasing interest in leadership research and its organizational impact, but mostly, this approach is very one-sided focusing on the leaders only.

Organizational performance is often derived from employees' engagement and attitudes which in turn depend on the manager's leadership style. At the same time, work engagement is also promoted by psychological safety. It describes perceptions about the consequences of risks within the organizational environment and the level of mutual trust within teams. Both leadership style and psychological safety are strongly shaped by the leaders' personality, but with this approach, only their personality is considered. Regarding negative or destructive leadership, the Dark Triad of personality, which includes narcissism, Machiavellianism and psychopathy, is retrieved very frequently.

To broaden the approach, we conducted a study with a sample of German-speaking employees (n = 469) and analyzed not only the dark personality traits of managers but also of employees and their impact on psychological safety. When controlling for mediating effects, the dark traits of employees themselves appeared as a partial mediator of the relationship between the Dark Triad of managers and the perceived psychological safety within the organization.

References

- Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C. (2004). Psychological Safety, Trust and Learning in Organizations: A Group-level Lens. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches* (pp. 239–272). Russell Sage Foundation.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

**Vom Spiel mit den Gefühlen:
Emotionale Intelligenz moderiert den Zusammenhang zwischen Machiavellismus und
Karriereerfolg**

Der sozioanalytischen Theorie folgend argumentieren wir, dass Machiavellismus nur im Falle einer hohen emotionalen Einflusskompetenz zuträglich für den objektiven Karriereerfolg ist.

In den Daten unserer fragebogenbasierten Querschnittsstudie zum jährlichen Bruttoeinkommen mit N = 149 Mitarbeitenden aus der Privatwirtschaft zeigen sich unter Kontrolle von Alter, Geschlecht und Führungsspanne weder signifikante Haupteffekte für Machiavellismus, noch für emotionale Intelligenz, dafür aber ein hypothesenkonformer Interaktionseffekt.

Unter Berücksichtigung methodischer Limitationen, die vorrangig an die Messung der beiden die Studie konstituierenden Konstrukte geknüpft sind, werden wissenschaftliche und praktische Implikationen dieses Befunds diskutiert.

Literatur

Externbrink, K., & Keil, M. (2018). *Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen: Theorien, Methoden und Befunde zur Dunklen Triade*. Springer.

Ferris, G.R., Perrewé, P.L., & Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 49-63.

Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 113 – 121.

Der Einfluss der subjektiv empfundenen Selbstwirksamkeit auf die Arbeitsperformance im Homeoffice

Theoretischer Hintergrund: Hybride Arbeitsformen sind in der Arbeitswelt, vorangetrieben durch Corona und den Fortschritt der Digitalisierung, sehr beliebt geworden. Die Frage entsteht, wie die subjektive Selbstwirksamkeitserwartung und die kollektive Wirksamkeit auf die Arbeitsperformance wirken, insbesondere wie beide zwischen den Arbeitsplatzvarianten Firmenbüro und Homeoffice differieren.

Forschungsfrage: Wirkt sich die subjektiv empfundene Selbstwirksamkeit auf die Arbeitsperformance im Homeoffice anders als im Büro aus?

Methodik: Innerhalb der SOPTIM GmbH und sbc GmbH wurden sechs Teams mit einem neu zusammengesetzten quantitativen Fragebogen befragt. Es handelt sich um eine Querschnittsuntersuchung.

Ergebnisse: Die Forschungsfrage & Hypothesen wurden verifiziert. Die Selbstwirksamkeitserwartung differiert zwischen der Arbeit im Homeoffice und der Arbeit im Büro. Die Selbstwirksamkeitserwartung weist im Homeoffice eine stärkere Korrelation zur Arbeitsperformance als im Büro auf. Die kollektive Wirksamkeit differiert von Team zu Team. Sie korreliert unterschiedlich stark mit der Arbeitsperformance innerhalb und zwischen den einzelnen Teams.

Diskussion & Implikationen für Forschung & Praxis: Weiterführende und größere Untersuchungen, die über die Grenzen einer einzelnen Organisation hinaus gehen können, bieten sich auf Basis der Erkenntnisse an. Dass die partizipative Sicherheit, im Sinne des Informationsflusses und des Zusammengehörigkeitsgefühls, keinen Einfluss auf die Arbeitsperformance hat, die kollektive Wirksamkeit allerdings schon, ist bemerkenswert. Ferner ist die Ursachenfindung für den fehlenden Einfluss der kollektiven Wirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartung auf die Arbeitsperformance im Büro interessant. Potenziell findet der kommunikative Austausch auch im Büro vorwiegend virtuell statt. Für Organisationen ist relevant, wie die (kollektive) Selbstwirksamkeitserwartung in Teams mit einer geringeren Ausprägung bestärkt werden können.

Literatur

Brodbeck, F. C., Anderson, N. & West, M. A. (2000). *Das Teamklima-Inventar: Handanweisung und Validierung der deutschsprachigen Version*. Hogrefe.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.

Pfnür, A., Gauger, F., Bachtal, Y. & Wagner, B. (2021). Homeoffice im Interessenkonflikt. Ergebnisbericht einer empirischen Studie. In A. Pfnür (Hrsg.), *Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 41*. Darmstadt: Technische Universität.

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.

**Employer Branding in Kurzvideos –
Ein Experiment zum Einfluss ausgewählter Gestaltungsmaßnahmen auf die wahrgenommene
Employer Attractiveness seitens der Generation Y**

Der Fachkräftemangel zwingt Organisationen dazu, neue Maßnahmen anzuwenden, um sich in ihrer arbeitgebenden Funktion als attraktiv zu positionieren. Die Generation Y gilt als wichtigste Zielgruppe, da sie einen Großteil der Fachkräfte abbildet. Sie zeichnet sich dadurch aus, nicht aktiv auf Jobsuche zu gehen, sondern Informationen passiv in unmittelbarer Umgebung wahrzunehmen. Social-Media-Plattformen, die ihre Inhalte zunehmend auf Kurzvideos ausrichten, gelten als besonders bedeutsame Umgebungen für sie. Daher veröffentlichen arbeitgebende Organisationen vermehrt Employer-Branding-Kurzvideos mit dem Ziel, eine möglichst hohe Employer Attractiveness zu erreichen. Studien zeigen, dass bestimmte Gestaltungsmaßnahmen (Hintergrundmusik, Brandlogos, gleichsprachige Untertitel) in Videos unterschiedliche Wahrnehmungen auslösen. Dies kann u. a. auf das Elaboration-Likelihood-Modell, die Bedeutung des Musical Fits oder die Fluency-Theorie zurückgeführt werden. Eindeutige Ergebnisse bezüglich der Employer Attractiveness seitens der Generation Y fehlen allerdings bislang. Daher wird in dieser Arbeit untersucht, ob ausgewählte Gestaltungsmaßnahmen einen Einfluss auf die wahrgenommene Employer Attractiveness seitens der Generation Y haben.

Gemeinsam mit einem Praxispartner sind entsprechende Employer-Branding-Kurzvideos erstellt worden. Im Rahmen eines Experimentes, durchgeführt mit der Generation Y, wurde geprüft, ob die Employer Attractiveness nach Darbietung eines Employer-Branding-Kurzvideos mit einer spezifischen Gestaltungsmaßnahme (Hintergrundmusik vs. Brandlogos vs. gleichsprachige Untertitel) positiver oder negativer bewertet wird als nach Darbietung ohne entsprechende Gestaltungsmaßnahme.

Die Ergebnisse zeigen keinen statistisch signifikanten Unterschied. Demzufolge kann vermutet werden, dass die ausgewählten Gestaltungsmaßnahmen keinen Einfluss auf die wahrgenommene Employer Attractiveness seitens der Generation Y haben. Die Arbeit liefert einen ersten Beitrag zur Ergründung des Forschungsproblems und zeigt weiteres Forschungspotenzial in diesem Kontext auf.

**B1G1: „Gutes tun durch Konsum“ –
ein möglicher Ansatz zur Adressierung der Nachfrageänderung von Konsumierenden?**

Unternehmen werden zunehmend dazu aufgefordert, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. 2021 gaben knapp 12 Millionen Menschen in Deutschland an, dass ihnen der Kauf von Marken, die für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln stehen, wichtig sei (Pawlik, 2021). Das Buy-One-Give-One-Konzept (B1G1), in dessen Rahmen beim Kauf eines Produktes das identische (oder ähnliche) Produkt einer bedürftigen Person gespendet wird, adressiert diese Entwicklung (Hamby, 2016). Die Einflussfaktoren auf die Akzeptanz des spezifischen Konzepts wurden bislang jedoch kaum erforscht.

Ein Mixed-Methods-Ansatz adressiert diese Lücke: Auf Basis von Fokusgruppen konnten „Warm Glow“, „Absolution des eigenen Konsums“, „Selbstwertsteigerung“, „Soziale Norm“, „Skepsis“ und der „Spendenort“ als potenzielle Einflussfaktoren identifiziert werden (Dirksmeier et al., 2022). Unter zusätzlicher Heranziehung der Theory of Reasoned Action (Fishbein & Ajzen, 1975) wurde ein Hypothesenmodell erstellt, welches mit PLS-SEM überprüft wurde. Hierzu konnte via Online-Befragung vom 12.9.2022 bis 15.10.2022 ein Datensatz von $n = 1.021$ bei den nach 1980 Geborenen für den deutschsprachigen Raum generiert werden.

Die Ergebnisse verweisen auf einen Einfluss von „Warm Glow“ ($\beta=0,45$, $p<0,01$) und „Skepsis“ ($\beta=-0,27$, $p<0,01$) auf „Einstellung gegenüber B1G1“, wobei Skepsis bei einem fernen Spendenort verstärkt wird. Ferner kann ein Einfluss der „Einstellung“ ($\beta=0,47$, $p<0,01$) und „Sozialen Norm“ ($\beta=0,35$, $p<0,01$) auf die „B1G1-Nutzungsintention“; sowie der Einfluss dieser ($\beta=0,58$, $p<0,01$) auf das „Kaufverhalten“ festgestellt werden. „Absolution des eigenen Konsums“ und „Selbstwertsteigerung“ zeigen hingegen keinen Einfluss.

Die Marketingkommunikation sollte diese bisher identifizierten Größen berücksichtigen. Dabei kann bestehende Skepsis nur durch eine transparente, glaubwürdige Kommunikation ausgeräumt werden, bei der B1G1 nicht nur als singuläre Marketingmaßnahme verstanden werden darf.

Literatur

- Dirksmeier, M., Spitzka, M., Boßow-Thies, S., & Krol, B. (2022). B1G1: „Gutes tun durch Konsum“ – eine Möglichkeit der Adressierung sozial-ökologischer Werte. In S. Boßow-Thies & M. Stumpf (Hrsg.), *Proceedings zur 22. Interdisziplinären Tagung des Forschungsnetzwerkes Europäische Kulturen in der Wirtschaftskommunikation—European Cultures in Business and Corporate Communication (EUKO)* (S. 33–34). MA Akademie Verlag.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.
- Hamby, A. (2016). One For Me, One For You: Cause-Related Marketing with Buy-One Give-One Promotions. *Psychology & Marketing*, 33(9), 692–703. <https://doi.org/10.1002/mar.20910>
- Pawlik, V. (2021). *Umfrage zu sozialer und ökologischer Verantwortung als Kaufkriterium bis 2021*. statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182042/umfrage/kaufkriterium-soziale-verantwortung-oekologische-verantwortung/>

Strukturierte Kommunikation als Schlüssel zu einer nachhaltigen Personalentwicklung

Die Bedeutung der sozialen Komponente im unternehmerischen Kontext kann kaum überbewertet werden. Diese vollzieht sich vor allem durch zwischenmenschliche Interaktion und wird in der Regel in Form von Gesprächen realisiert: Im besten Fall absichtsvoll, strukturiert und zielorientiert, um so höchstmöglichen Nutzen für alle Parteien zu erzielen.

Gespräche sind für die Kultur konstitutiv und stellen „eine gegenwärtige und alltägliche Bühne öffentlichen und privaten Zusammenlebens“ dar (Bauer, 2009). Sie sind zugleich soziale Ereignisse und Formen der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Wir können sie „als Brennpunkt der Aufmerksamkeit“ betrachten, mit einer immensen Bedeutung für die Teilnehmenden, da sie „eine Welt und eine Wirklichkeit schaffen, die andere Teilnehmer einbezieht“ (Goffman, 1986). So reicht es im Sinne der Nachhaltigkeit nicht aus, die Personalentwicklung nur als Problemlösungseinheit zu betrachten, ohne langfristige Bedarfsplanungen oder Evaluationen erfolgter Prozesse. Vielmehr geht es darum, strukturiert vorzugehen, um somit die Langfristigkeit von Maßnahmen zu gewährleisten, Mitarbeitende zu fördern und handlungsfähig werden zu lassen und so den Erfolg des Unternehmens sicherzustellen (Öhlschlegel-Haubrock & Haubrock, 2017).

Im Fokus des Forschungsbeitrags steht die Vorstellung eines phasenspezifischen narrativen Methodensets, welches am Beispiel von Onboarding-Prozessen neuer Mitarbeitender als Bestandteil einer reflexiven Organisationsforschung diskutiert wird. Die Inhalte des „Methodenkoffers“ unterstützen vorrangig Auftakt-, Feedback- und Transfergespräche. Für dieses Forschungsziel wurden im Rahmen des vom BMBF-geförderten Verbundprojektes „IDboard“ sieben kleine- und mittelständische Unternehmen aus heterogenen Branchen mithilfe eines qualitativen, explorativen Forschungsansatzes in Anlehnung an die Aktionsforschung (Lewin, 1946) untersucht.

Literatur

Bauer A (2009) *Miteinander im Gespräch bleiben: Partizipation in aphasischen Alltagsgesprächen*.

Verlag für Gesprächsforschung.

Goffman E (1986) *Interaktionsrituale: Über Verhalten in direkter Kommunikation*. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft: Vol. 594. Suhrkamp.

Lewin K (1946) Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-46.

Öhlschlegel-Haubrock, S., & Haubrock, A. (2017). *Nachhaltige Personalentwicklung: Herausforderung und Chance*. Kohlhammer Verlag.

Persuasion in Online Media – The Role of Written Emotional and Moral Language: a Systematic Review

Summary: Our systematic literature review aims to aggregate the most relevant theoretical models, research methods, and empirical findings about the role of emotional and moral language in online-based persuasive processes.

Research Questions: We investigate the following three research questions: 1. Which established scientific psychological models (e.g., the Elaboration-Likelihood Model of Persuasion (Petty & Cacioppo, 1986)) are suitable to explain the role of moral and emotion in persuasive written online communication? 2. Which research methods are used to examine the role of moral and emotion in persuasive written online communication? 3. Which empirical findings have been described for the impact of moral and emotional language on persuasion?

Methods: Following the PRISMA Guidelines (Moher et al., 2009; Shamseer et al., 2015) potentially relevant publications in English or German were searched, identified, preselected, and depending on suitability, included, or excluded. The following databases were used: APA PsycArticles, APA PsycBooks, APA PsycInfo, Linguistics Abstracts Online, PSYNDEX Literatur, PSYNDEX Tests and SocINDEX.

Results: We identified nine articles. With the combination and synthesis of these articles with different research methods and theoretical foundations that can explain persuasion in social media, our systematic review provides a new perspective and thus a point of reference for future research questions.

Limitations: Only articles, published up to June 2020, written in either German or English and dealing with persuasion through written content were considered in the article.

Relevance: Elections in democratic states, political and social events, and armed conflicts like the attack of Russia on Ukraine are accompanied and influenced by online communication, particularly on social media platforms. Emotional and moral language plays an essential role in persuasive processes.

References

- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Altman, D., Antes, G., Atkins, D., Barbour, V., Barrowman, N., Berlin, J. A., Clark, J., Clarke, M., Cook, D., D'Amico, R., Deeks, J. J., Devereaux, P. J., Dickersin, K., Egger, M., Ernst, E., ... Tugwell, P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Petty, & Cacioppo. (1986). THE ELABORATION LIKELIHOOD MODEL OF PERSUASION Richard. *Advances in Experimental Social Psychology*, 19(1), 123–205. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60214-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60214-2)
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Gherzi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., Altman, D. G., Booth, A., Chan, A. W., Chang, S., Clifford, T., Dickersin, K., Egger, M., Gøtzsche, P. C., Grimshaw, J. M., Groves, T., Helfand, M., ... Whitlock, E. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (prisma-p) 2015: Elaboration and explanation. *BMJ (Online)*, 349(January), 1–25. <https://doi.org/10.1136/bmj.g7647>

Nach Lachen kommt Weinen

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit Einflüssen von Medien, insbesondere Animationsfilmen, auf die Emotionen der Menschen. Im Fokus lag dabei der Konsum negativer Filmsequenzen aus Animationsfilmen. Gleichzeitig wurde der Frage nachgegangen, ob ein Unterschied zwischen Geschlechtern hinsichtlich der Veränderung des Gefühlszustands ersichtlich ist.

Hierzu wurde bei Männern und Frauen zunächst die aktuelle Stimmung ermittelt, bevor eine negative Filmsequenz aus dem Film König der Löwen dargeboten wurde. Darauf folgte die nochmalige Messung des aktuellen Gefühlszustandes.

Aus dem Vorher-Nachher Vergleich der aktuellen Stimmungsmessung resultierte ein signifikanter Unterschied. Zudem bestand signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern, wobei bei Frauen eine negativere Stimmung ausgehend von den negativen Filmsequenzen resultierte.

Da Unterschiede zwischen Geschlechtern hinsichtlich der Emotionen in bisherigen Theorien nicht eindeutig nachgewiesen und zugeordnet werden konnten, muss dieses Ergebnis in weiteren Studien validiert werden. Insgesamt decken sich die Ergebnisse u. a. mit den Annahmen der Mood-Management Theorie (Zillmann, 1988), der zufolge von Medien ein regulierender Einfluss auf Emotionen ausgeht.

Selbstmanagement von Führungskräften in der BANI Welt: Eine Bestandsaufnahme

Die Fragilität und Unberechenbarkeit der Ereignisse in der Welt und deren spürbare Auswirkungen auf unser Leben hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Beispiele sind die Corona Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die damit zusammenhängende Unsicherheit in vielen Lebensbereichen (Energie, Inflation, Mobilität). VUKA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) ist als Referenzmodell nicht mehr angemessen und ausreichend, sondern hat sich zu BANI ("brittle", "anxious", „non-linear", "incomprehensible") weiterentwickelt (Cascio, 2020). Das BANI Modell adressiert mehr noch als VUKA emotionale und subjektive Elemente der Wahrnehmung der Außenwelt.

Welche psychologischen Auswirkungen hat dies auf Führungskräfte in ihrer Führungstätigkeit?

In einer qualitativen Studie wurden dazu 20 Führungskräfte befragt. Das Ziel der Befragung war es, Zusammenhänge zwischen dem psychologischen Kapital (Luthans; Youssef & Avolio, 2006) einerseits und dem Führungshandeln unter Druck und Unsicherheit andererseits zu hinterleuchten.

Im Ergebnis zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen dem psychologischen Kapital der Befragten, deren Wahrnehmung der Führungssituation und deren Führungshandeln. Je höher das psychologische Kapital (Optimismus, Resilienz, Selbstwirksamkeit, Hoffnung) ausgeprägt ist, und je stärker die Personen ihr Führungshandeln bewusst reflektieren, umso mehr praktizieren diese in unsicheren, unklaren und Angst einflößenden Situationen positives Führungshandeln: Sie kommunizieren ausgesprochen einfühlsam und adressieren gezielt Emotionen. Gleichzeitig vermitteln sie authentischen Optimismus und Authentizität und versuchen, vor allem das Selbstwirksamkeitserleben der von ihnen geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu steigern.

Dies zeigt die Wichtigkeit und die Relevanz psychologischen Kapitals für den Umgang mit unsicheren, schwer verstehbaren und nicht-linearen Entwicklungen in der Organisationsumwelt, auf die Führungskräfte reagieren müssen.

Konsequenzen und Handlungsempfehlungen für die Führungskräfteentwicklung werden aufgezeigt.

Literatur

Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d> (letzter Zugriff am 17.01.2023)

Luthans, F.; Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: University Press.

Olma, Joshua¹, Sülzenbrück, Sandra² & Sutter, Christine¹

1 Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol); 2 FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Dortmund, iwip Institut für Wirtschaftspsychologie

The Effect of Visual Attention and Tactical Gaze Training on Police Officers' Shooting Performance – A Conceptual Replication Study in Progress

Police officers are expected to show situational awareness, assess threats correctly, and react adequately under stress at any time. Key element to this saccade of action is visual perception. In a field study, Heusler and Sutter (2022) showed that an intervention training of tactical gaze control and visual attention improves police cadets' performance in shoot/don't shoot scenarios.

In the present lab experiment, police officers will be given either a revised intervention training, now based on an enhanced competence model of learning (such as van Merriënboer's four-component instructional design model (2002)), or a traditional firearms training with a focus on marksmanship and weapon handling. The training phase will be conducted via educational videos. Pre and post training measurements consist of shoot/don't shoot video scenarios. Throughout the experiment, participants will use an Airsoft gun instead of their service weapon.

To replicate the findings by Heusler and Sutter (2022), we assume that participants receiving the intervention training will improve their performance (in terms of correctness of decisions, response time, and muzzle position) to a greater extent than those who receive the traditional training.

If the results of the original study can be replicated, this would confirm the efficacy of the intervention training and support an inclusion of this semi-digitalized concept in the curricula of the police forces. From a psychological perspective, the study and application of the underlying principles of visual attention to police practice is another valuable step toward closing the scientist-practitioner gap.

**Change the Organization to Change Campus Spaces:
Change-Management-Strategien zur Förderung von informellen Lernumgebungen an Hochschulen**

Hintergrund: Der Wandel vom Lehren zum Lernen, technologische Entwicklungen und die zunehmende Diversität von Studierenden an deutschen Hochschulen stellen einen neuen Anspruch auf die Förderung von geeigneten informellen, inklusiven und technologisch verbesserten Lernumgebungen auf dem Hochschulcampus (vgl. Becker & Stang, 2020, S.71f.; vgl. Weichert & Stang, 2020, S.170f.) Diese Studie untersucht im Rahmen des Erasmus+ Projektes „NIILS“ nachhaltige Handlungsstrategien für notwendige Veränderungsprozesse zur Förderung von informellen Lernumgebungen. Dabei werden Theorien aus dem Change-Management angewendet.

Fragestellung: Inwiefern unterstützen Change-Management-Strategien deutsche Hochschulen bei der Förderung von informellen Lernumgebungen auf dem Hochschulcampus?

Methode: Basierend auf Lewin's 3-Phasen-Modell und Kotter's 8-Stufen Modell wurden fünf qualitative Interviews mit Experten aus DINI, HIS-HE, Stifterverband, Hochschulforum Digitalisierung und Philologischen Bibliothek FU Berlin durchgeführt. Lewin's Phase „Unfreezing“ repräsentierte das Thema. Als deduktive Kategorien wurden die drei Stufen 1) Dringlichkeit und Sinnstiftung, 2) Aktivierung und Partizipation von Stakeholdern und 3) Visionserstellung nach Kotter ausgewählt und deduktive und induktive Codes entwickelt (vgl. Lewin in Burnes, 2004, S.985; vgl. Kotter, 2018, S.9).

Ergebnisse: Die Förderung von informellen Lernumgebungen an Hochschulen benötigt ein organisationales Umdenken und ein Loslösen (Unfreezing) von einer entweder Top-Down oder Bottom-up-Strategie. Stattdessen ist die Erstellung einer Vision des gemeinsamen Gestaltens des Hochschulcampus und die Implementierung eines Gegenstromprinzips, das Top- und Bottom-Stakeholder miteinander vereint, zentral.

Diskussion: Die drei Stufen zum „Unfreezing“ sollten nicht weiter sequenziell betrachtet werden, da sie voneinander abhängig sind und strategisch in einem Gegenstromprinzip verortet werden können. Damit nachhaltige Change-Management-Prozesse nach diesem Modell umgesetzt werden können, müssen eine entsprechende Vision sowie Organisations- und Partizipationskultur als zentrale Rahmenbedingungen gegeben sein.

Literatur

- Becker, A. & Stang, R. (2020): Lernwelt Hochschule im Aufbruch. Zentrale Ergebnisse einer Befragung. In: A. Becker und R. Stang (Hg.): *Lernwelt Hochschule. Dimensionen eines Bildungsbereichs im Umbruch*. De Gruyter Saur (Lernwelten), S. 70–122.
- Burnes, B. (2004b): Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Re-appraisal. *Journal of Management Studies* 41 (6), S. 977–1002. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2004.00463.x.
- Kotter, J. P. (2018): *8 Steps to Accelerate Change in Your Organization*. Kotter International, 2018. Available online at <https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/>, checked on 8/22/22
- Weichert, H.; Stang, R. (2020): Der Blick von außen. Einschätzungen internationaler Expertinnen und Experten. In: A. Becker und R. Stang (Hg.): *Lernwelt Hochschule. Dimensionen eines Bildungsbereichs im Umbruch*. De Gruyter Saur (Lernwelten), S. 170–181.

**Driving digital transformation:
An empirical study on psychological antecedents of the intention to use IT-systems**

Theoretical Background: As IT-systems pave the way to digitize work processes, it is interesting to understand what factors influence the intention to use (IU) a system. The technology acceptance model (TAM; Davis, 1989) explains users' internal beliefs: Perceived usefulness (PU) and ease of use (PEOU) are driving IU and actual usage of IT-systems. Since digital transformation is understood as a disruptive, incremental process of change, we have studied resistance to change (RTC; Oreg, 2003), perceived internal communication (PIC) related to the IT-system (Hughes, 2013), and job satisfaction (JS; Hackman & Oldham, 1975).

Hypothesis: Meta-analyses indicate that PU, compared to PEOU, is the most important antecedent of IU. Based on theories of organizational change, we want to test whether PIC, JS, and RTC explain variance in IU beyond PU. We hypothesize that PIC and JS are positively and RTC negatively associated with the outcome variable IU.

Methods: We conducted a total N = 132 sales employees working with a newly introduced order capturing IT-system via an online questionnaire. In cross-sectional research design we assessed the variables PU, PIC, JS and RTC as independent variables and IU as a dependent variable. For data analysis, OLS-regression analysis was used to test the hypotheses.

Results: Stepwise regression analysis showed that RTC is negatively, and PIC, JS, and PU are positively related to IU. PU explained 38.6% of the variance in IU, while PIC (+5.2%), RTC (+2.1%), and JS (+2.3%) explained additional 9.6% of the variation in IU, beyond PU.

Discussion and Implications for Theory and Practice: How is the communication regarding the IT-system perceived? How satisfied are potential users with their jobs? And: What is the individual resistance with regard to change processes? These questions should be answered to promote technology acceptance in the company. Additionally, PU could be confirmed as a core component of the TAM.

References

- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hughes, D. E. (2013). This ad's for you: the indirect effect of advertising perceptions on salesperson effort and performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 41(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0293-y>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>

A systematic literature review of methods for training attentional processes and executive functions in policing

The most important aspect of daily police work is the immediate recognition of danger to life and limb. Perception and attention processes and their control are indispensable for optimized performance under pressure and high stress. Visual perception is controlled "top down" and "bottom up". The balance between them arises depending on the so-called executive functions (=EF) with their three basic processes inhibition, shifting and updating. High stress and underchallenge lead to significant EF dysfunctionality.

The present systematic review identifies training programs for the combined training of inhibition, shifting, and updating in law enforcement officers. The identified studies are analyzed in terms of training objectives, methods, and effects for optimizing self-protective behavior under pressure and high stress. We searched scientific databases (e.g., Web of Science, Scopus) using search terms such as cognitive training AND (shifting OR updating OR inhibition) AND (police OR police personnel OR law enforcement OR military OR use of force).

For the combined training program, we found no study in the police context, but three studies in the military context. The main issue is individual learning/success, which applies to both novices and experts and is presented in relation to the individual baseline. In addition, the studies examined individual aspects such as the general trainability of EF and the components of inhibition in relation to accidents, reaction speed, and fatal shots. Since encounters with lethal force develop rapidly and unpredictably, training is needed that reliably stabilizes basic functions even in acute stress phases.

References

- Biggs, A. T. & Pettijohn, K. A. (2021). The role of inhibitory control in shoot/don't-shoot decisions. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 75(3), 536–549. <https://doi.org/10.1177/17470218211041923>
- Blacker, K. J., Hamilton, J., Roush, G., Pettijohn, K. A. & Biggs, A. T. (2018). Cognitive Training for Military Application: a Review of the Literature and Practical Guide. *Journal of Cognitive Enhancement*, 3(1), 30–51. <https://doi.org/10.1007/s41465-018-0076-1>
- Hamilton, J. A., Lambert, G., Suss, J. & Biggs, A. T. (2019). Can Cognitive Training Improve Shoot/Don't-Shoot Performance? Evidence from Live Fire Exercises. *The American Journal of Psychology*, 132(2), 179–194. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.132.2.0179>

Bei schwierigen Problemen die Heizung aufdrehen?

Merkmale der Arbeitsumgebung haben einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsleistung, auch auf die Bearbeitung komplexer Aufgaben. So spielt es eine Rolle, welche Farben (Mehta & Zhu, 2009) oder auch wie ausgeprägt der Stresspegel (Dörner, 2006) insgesamt ist. Erklären lässt sich dies über den Zusammenhang von emotionalem Befinden und der kognitiven Aktivität, die unmittelbar miteinander verbunden sind (Starker, 2012).

Um relevante Aspekte im Hinblick auf komplexe Aufgaben zu klären, wurde eine Untersuchung durchgeführt, bei der die Probanden ($n = 44$) an mehreren zufällig zugeteilten Orten eine komplexe Aufgabe („Kannibalen und Missionare“) auf ihrem Smartphone bearbeiten sollten. Anschließend wurden die Lösungen mit ausgewählten, relevanten Ortsmerkmalen, erfasst durch einen Fragebogen, in Beziehung gesetzt. Es zeigte sich, dass unter anderem die gefühlte Temperatur ($r = 0.520$, $p = 0.001$) eine tragende Rolle spielte. Auf Basis der Ergebnisse können jedoch nur Aussagen für niedrige bis mittlere Temperaturen getroffen werden. Der obere Bereich steht aus und wird in künftigen Untersuchungen berücksichtigt werden.

Literatur

Dörner, D. (2006). *Logik des Misslingens*. Rowohlt.

Mehta, R. & Zhu, R. (2009). Blue or red? Exploring the effect of color on cognitive task performance. *Science*, 323(5918), S. 1126-1229.

Starker, U. (2012). *Emotionale Adaptivität*. Pabst.

Hochsensibilität als positiver Verstärker guter Arbeitsbedingungen

Hochsensibilität als Persönlichkeitseigenschaft zeichnet sich durch eine besondere Empfindsamkeit für sensorische Reize aus und wird durch die drei Facetten „leichte Erregbarkeit“, „ästhetische Sensibilität“ und „niedrige sensorische Schwelle“ empirisch abgebildet. In den letzten Jahrzehnten rückten die Persönlichkeitseigenschaften von hochsensiblen Arbeitnehmenden und ihr Potenzial für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zunehmend in den Fokus empirischer Untersuchungen. In der vorliegenden Studie wurden die Rolle der Hochsensibilität als Moderator zwischen Aufgabenmerkmalen und Arbeitszufriedenheit untersucht. Wir nahmen an, dass Aufgabenvielfalt bzw. Autonomie als Aufgabenmerkmale positiv mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren und diese Zusammenhänge durch die Hochsensibilität der Arbeitnehmenden positiv moderiert werden.

In einer quantitativen Fragebogenerhebung wurden 719 Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes zu den Aufgabenmerkmalen Autonomie und Aufgabenvielfalt (Work Design Questionnaire = WDQ, deutsche Version von Stegmann et al., 2010), ihrer Arbeitszufriedenheit (Wanous, Reichers & Hudy, 1997) und Hochsensibilität (Highly Sensitive Person Scale = HSP Scale, deutsche Version von Konrad & Herzberg, 2017) befragt.

Die Ergebnisse bestätigen, dass Hochsensibilität den Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeitszufriedenheit positiv moderiert. Darüber hinaus zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Hochsensibilität für die Facetten „leichte Erregbarkeit“ und „niedrige sensorische Schwelle“. Insgesamt zeichnet sich also ab, dass die geringere Arbeitszufriedenheit hochsensibler Arbeitnehmender durch eine positive erlebte Autonomie mehr als ausgeglichen wird.

Diese Ergebnisse zeigen, dass bei der Arbeitsplatz- und Tätigkeitsgestaltung Persönlichkeitsfaktoren wie die Hochsensibilität berücksichtigt werden sollten, um möglichst allen Mitarbeitenden optimale arbeitsbezogene Rahmenbedingungen bieten zu können. Insbesondere in dem aktuell stattfindenden Wandel des Arbeitsmarktes (mobiles Arbeiten, erhöhte Flexibilität), sollte die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden mit einbezogen werden.

Konrad, S., & Herzberg, P. Y. (2017). Psychometric properties and validation of a German high sensitive person scale (HSPS-G). *European Journal of Psychological Assessment*.

Literatur

- Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T. C. (2010). Der work design questionnaire [the work design questionnaire]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54, 1-28.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures?. *Journal of applied Psychology*, 82(2), 247.

Wirkung von Hunden auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Zunehmende Globalisierung, Corona Pandemie und vergangene sowie aktuelle Ereignisse und Entwicklungen verändern die Arbeitswelt und auch unsere direkte Umwelt rapide. Ein Problem ist der steigende Fachkräftemangel und länger anhaltende psychische Belastungen der Mitarbeitenden.

Ziel dieser wissenschaftlichen Arbeit ist die Untersuchung von potentiellen Effekten von Hunden auf die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, sowie deren Erklärung. Zudem sollen der Bezug zum Job-Demand-Modell betrachtet werden und Einsatzmöglichkeiten von Hunden im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), um diesem Wandel entgegenzutreten.

Die Forschung zeigt, dass die Anwesenheit von Hunden bei der Arbeit stressreduzierend wirkt (Barker et al., 2012), sie das soziale Klima verbessert, die Konzentration, Kommunikation, Motivation, Engagement und Leistung steigert und durch Bewegung in den Pausen die physische Gesundheit fördert (Blümel, 2017; DAK, 2020; Friesenhahn, 2017; Miko et al. 2020; Norling et al., 2010; Wittig & Hares, 2019).

Es wurde eine Befragung zu den aktuellen psychischen Belastungen in KMU mit dem standardisierten Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) durchgeführt. Die vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass ein geringes Maß an psychischen Belastungen bei den befragten Probanden vorliegt. Es gibt signifikante gering ausgeprägte Unterschiede in den Unternehmen mit und ohne betrieblicher Gesundheitsförderung. Die Anwesenheit von Hunden kann gemäß der Selbstauskunft signifikant die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren.

Es gibt bisher keine Forschung zu Hunden im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung. Daher bietet die vorliegende Studie eine Grundlage für weiterführende Forschung hinsichtlich der Optimierung der betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU über den Einsatz von Hunden und für eine Sensibilisierung für diese Thematik.

Literatur

- Barker, R., Knisely, J., Barker, S., Cobb, R. & Schubert, C. (2012): Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management* 5, 15–30. DOI: 10.1108/17538351211215366.
- DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung (2020). *Personal: Vier Pfoten für ein gesundes Büro*. Praxis und Recht-DAK.
- Friesenhahn, J. (2017): *Kommunikation als Basis wirkungsvollen Führungskräftecoachings*. Dissertation. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-16273-3>.
- Miko, H.-C.; Zillmann, N., Ring-Dimitriou, S, Dorner, T. E., Titze, S. & Bauer, R. (2020). Auswirkungen von Bewegung auf die Gesundheit. *Das Gesundheitswesen* 82 (S 03), 184-S195. DOI: 10.1055/a-1217-0549.
- Norling, A.-Y. & Keeling, L. (2010): Owning a Dog and Working: A Telephone Survey of Dog Owners and Employers in Sweden, *Anthrozoös*, 23:2, 157-171, DOI: 10.2752/175303710X12682

**Analyse der Ich-Zustände als Grundlage für nachhaltige Führung.
Entwicklung einer deutschsprachigen Version des Ego State Questionnaire (ESQ-R-D)**

Führungskräfte sind zentrale Akteure und Multiplikatoren in Organisationen. Die Reflexion ihrer Denk- und Verhaltensweisen ist als Ausgangsbasis für nachhaltiges Handeln, als auch für den sorgsam Umgang mit der knappen Ressource „Mitarbeitende“ wichtig. Hierfür kann die Messung der Ich-Zustände (Berne, 2002) dienlich sein, die im englischsprachigen Bereich mit dem Ego State Questionnaire-Revised (ESQ-R) von Loffredo et al. (2004) messbar sind. Um sie für die Reflexion von Führungshandeln und die Führungskräfteentwicklung auch in deutschen Unternehmen nutzbar zu machen, wurde eine deutsche Version des Ego State Questionnaire-Revised (ESQ-R-D) entwickelt auf Basis einer mehrschrittigen Übersetzung des ESQ-R und des ZESUI (Brajuvic Car et al., 2013).

Die Itemanalyse und Strukturprüfung mit insgesamt 638 Teilnehmenden und 28 Items ergab die Bestätigung der originalen 5-Faktoren-Struktur ($KMO = .82$, Varianzklärung 49,6%). Die Reliabilitäten (Cronbach's α) der Subskalen „Angepasstes-Kindheits-Ich“ (.82), „Fürsorgliches-Eltern-Ich“ (.76), „Kritisches-Eltern-Ich“ (.73) und „Freies-Kindheits-Ich“ (.73) konnten als sehr gut bis gut bewertet werden, lediglich das „Erwachsenen-Ich“ (.62) nur als befriedigend. Die Trennschärfen ($rit = .30-.60$) und Itemschwierigkeiten (0,26 - 0,85) lagen in einem breit gestreuten Bereich. Die konvergente Validierung anhand der Big-Five-Skalen des BFI-2 (Danner et al., 2016) ergaben teils signifikante, teils nicht signifikante Zusammenhänge von $r = .686$ über .09 bis -.599.

Nachhaltiges Handeln wird für Führungskräfte immer relevanter. Mit dem vorliegenden ESQ-R-D wurde die diagnostische Grundlage für eine instrumentenbasierte kritische Reflexion der Denk- und Verhaltensweisen von Führungskräften im deutschen Raum gelegt. In einem nächsten Schritt ist zu untersuchen, inwieweit der praktische Einsatz des Verfahrens nachhaltige Entscheidungen und den nachhaltigen Umgang mit Mitarbeitenden voranbringen kann.

Literatur

- Berne, E. (2002). *Spiele der Erwachsenen: Psychologie der menschlichen Beziehungen*. 14. Aufl., Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Brajuvic Car, K., Hadzi Pesic, M. & Nedeljkovic, J. (2013). The Development of a Psychodiagnostic Instrument Based on Ego state, Impasse and Drama Triangle Concepts (ZESUI). *International Journal of Transactional Analysis Research & Practice*, 4(1), 39–48. <https://doi.org/10.29044/v4i1p39>
- Danner, D., Rammstedt, B., Bluemke, M., Treiber, L., Berres, S., Soto, C. & John, O. (2016). *Die deutsche Version des Big Five Inventory 2 (BFI-2)*. <https://doi.org/10.6102/ZIS247>
- Loffredo, D. A., Harrington, R., Munoz, M. K. & Knowles, L. R. (2004). The Ego State Questionnaire-Revised. *Transactional Analysis Journal*, 34(1), 90–95. <https://doi.org/10.1177/036215370403400110>

Forschungssymposium

Monitor Digitalisierung 2019-2022 in deutschen Industriebranchen. Entwicklung der Arbeitswelt und unterstützender Ressourcen zur Bewältigung neuer Anforderungen

Chair: Härtwig, Christian (FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Berlin)

Die Digitalisierung ist ein anhaltender Bestandteil des politischen, gesellschaftlichen sowie organisationalen Diskurses, branchenübergreifend führt der digitale Wandel zu einer Veränderung der beruflichen Rahmenbedingungen und auch Tätigkeiten. In diesen Wandel fiel die Corona-Pandemie und es stellt sich die Frage, wie Ressourcen aufgebaut werden können, um die anfallenden Herausforderungen bewältigen zu können. Mit dem „Monitor Digitalisierung“ liegt eine der größten deutschlandweiten Studien in verschiedenen Industriebranchen und Tätigkeitsfeldern mit zwei Befragungswellen 2019 und 2022 vor. Darin werden Fragen zum Stand der Digitalisierung und entsprechenden Entwicklungsverläufen untersucht, quer- und längsschnittliche Erklärungsansätze entwickelt sowie Formen der betrieblichen Unterstützung geprüft.

Die Ergebnisse der Ersterhebung 2019 legten nahe, dass entgegen verschiedener medialer Extremszenarien oder auch Utopien die Digitalisierung oft noch am Anfang stand; für das Gros der Beschäftigten war sie v.a. durch die Verwendung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gekennzeichnet. Seit 2019 kam es in verschiedenen Bereichen – auch infolge der Corona-Pandemie – zu starken Entwicklungen, u.a. auch infolge der Zunahme von Teleheimarbeit uvm. Aber auch psychosoziale Aspekte wie z.B. Soziale Isolation wurden verstärkt diskutiert.

In diesem Symposium sollen verschiedene Schwerpunkte und Befunde der deutschlandweit einzigartigen Studie präsentiert und diskutiert werden. Dabei sollen auch neue Konzepte, ein Modell zur Erklärung und Förderung der Bewältigung digitaler Arbeitsanforderungen sowie die Rolle betrieblicher Rahmenbedingungen und unterstützender Führung reflektiert werden, um Implikationen für die Forschung und betriebliche Praxis abzuleiten.

Wer profitiert von der Digitalisierung? Entwicklungsverläufe in verschiedenen Industriebranchen und wachsende Unterschiede zwischen Blue- und White-Collar-Tätigkeiten

Niebuhr, Christoph (Goodwork) & Härtwig, Christian (FOM Hochschule)

Im öffentlichen Diskurs zu Effekten der Digitalisierung werden oft verschiedene Szenarien skizziert. Thematisiert werden eine Substitution der Arbeit in verschiedenen Branchen und Tätigkeiten, eine Polarisierung höherer und niedrigerer Qualifikationsniveaus mit Erosion mittlerer Fachqualifikationen oder ein Upgrading von Arbeit in allen Tätigkeitsfeldern (Hirsch-Kreinsen, Ittermann, & Niehaus, 2018) – eindeutige Prognosen waren bisher kaum möglich. Einen ersten Beitrag konnte die Ersterhebung des Monitors Digitalisierung 2019 mit über 14.000 Teilnehmenden liefern, bei der sich zeigte, dass die bisher IKT-geprägte Digitalisierung oft noch am Anfang stand und die Beschäftigten durchaus zuversichtlich waren. In Hinblick auf digitale Arbeitsmittel, Arbeitsanforderungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen lagen bedeutsame Unterschiede eher zwischen verschiedenen Blue- und White-Collar-Tätigkeitsfeldern als zwischen einzelnen Industriebranchen (Härtwig & Sapronova, 2021). Es stellte sich die Frage, welche Entwicklungsverläufe nach 2-3 Jahren tatsächlich entstehen würden und inwiefern die Erkenntnisse einen Beitrag zur Diskussion der verschiedenen Szenarien liefern können.

Bei der Wiederholungsbefragung 2022 mit über 11.000 Befragten aus über 1.500 Betrieben wurde deutlich, dass sich digitalisierungsspezifische Unterschiede zwischen White- und Blue-Collar-Tätigkeits-

feldern verfestigten bzw. sogar weiter verstärkten. Meist profitierten von der Digitalisierung eher Beschäftigte aus IT, Leitung, Verwaltung oder Forschung und Entwicklung, während Beschäftigte aus Produktion, Technik, Logistik, Service und Labor ungünstigere Werte und Veränderungen berichteten. Aber auch allgemeine Trends wurden offenkundig: So zeigte sich quer über alle Branchen und Tätigkeitsfelder sowohl eine höhere Belastung und zunehmende Kognitive Irritation, aber auch eine stabil-positive Veränderungsbereitschaft und Digitale Selbstwirksamkeit. In Hinblick auf die Entwicklungsszenarien legen die empirischen Daten nahe, dass allgemeine Substitutionsbefürchtungen eher verworfen werden können. Und anstelle einer postulierten Polarisation zeichnet sich vielmehr eine Heterogenisierung von Arbeit und digitale Durchdringung aller Bereiche und Qualifikationsniveaus ab.

Zu diskutieren ist, inwieweit aktuelle Formen der Digitalisierung allen Beschäftigten gleichermaßen bekannt, bewusst und nutzbringend sind in Hinblick auf ihre Arbeitssituation sowie die empfundene Unterstützung und Erleichterung. Bei der Entwicklung neuer Systeme sollten sowohl allgemein wirksame Effekte, als auch Belange spezifischer Tätigkeitsgruppen v.a. aus dem Blue-Collar-Bereich in den Blick genommen werden.

**Wie gelingt die selbstgesteuerte Bewältigung digitaler Arbeitsanforderungen?
Modellentwicklung zur Integration beruflicher Belastungsfaktoren und Ressourcen im Rahmen des
„Monitor Digitalisierung“
Nils-Levin Sigmund (MSB Medical School Berlin)**

Um mit den zunehmenden digitalen Anforderungen umgehen zu können, bedarf es auf betrieblicher wie persönlicher Ebene verschiedener Regulationsanstrengungen. Als theoretischer Rahmen diente hier das Systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) nach Becker (2006) zur Erklärung von Gesundheits- und Bewältigungsverhalten sowie das sog. TOP-Prinzip zur Differenzierung technischer, organisatorischer und personenbezogener Faktoren bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (§4 Nr. 4-5 ArbSchG). Es stellte sich die Frage, welche Aspekte im Rahmen der Digitalisierung einen Beitrag zum Verständnis einer gelungenen Anforderungsbewältigung liefern würden.

Zur Operationalisierung der Bewältigung digitaler Arbeitsanforderungen wurde eine entsprechende Skala entwickelt, die sehr gute psychometrische Gütekriterien vorweist (vier Items mit einfaktorieller Struktur, $KMO = .815$, Cronbach's $\alpha = .89$, McDonald's $\omega = .92$, Trennschärfen $r_{it} = .72-.81$, Varianzaufklärung 75,7%). Mit den Befragungsdaten des „Monitor Digitalisierung 2022“ wurde anschließend ein Strukturgleichungsmodell (SEM) spezifiziert unter Verwendung der robusten Maximum Likelihood Methode (MLM). Das Modell [$\chi^2(636) = 13052.198, p < .001, SRMR = .049, RMSEA = .055, CIRMSEA = .055 - .056, CFI = .925, TLI = .917$] weist eine überzeugende Passung an die Daten auf und leistet eine hervorragenden Gesamtvarianzerklärung von über 58% (korrigiertes $R^2 = .585$). Theoriekonform konnten sowohl „klassische“ Größen wie Quantitative Belastung und Entscheidungsspielraum, als auch digitalisierungsspezifische Aspekte wie IKT-Nutzung, Erleichterung durch digitale Systeme, Unterstützende Führung bei der digitalen Arbeit sowie Digitale Selbstwirksamkeit als signifikante ($p < .001$) und bedeutsame Prädiktoren ($|\beta| = .212$ bis $.343$) identifiziert werden. Die Digitale Selbstwirksamkeit wurde überdies substantiell durch das Ausmaß Digitaler Kommunikationskompetenzen prädiziert ($p < .001, \beta = .908$). Im Einklang mit dem SAR-Modell bestand zudem ein signifikant wechselseitiger Zusammenhang zwischen der selbstgesteuerten Bewältigung und der rahmengebenden Work-Life-Balance ($p < .001, \beta = .143$).

Es wird diskutiert, inwieweit das entwickelte Modell sowohl Ansätze für die Forschung zum Verständnis verschiedener Bewältigungsformen geben kann, als auch handlungsleitende Impulse für die Entwicklung, Kombination und Anwendung betrieblicher Maßnahmen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote liefert.

**Wenn Digitalisierung und Corona zusammenfallen.
Erklärungsfaktoren zu beruflichen Auswirkungen der Corona-Pandemie und zur Entwicklung
Sozialer Isolation**

Anna Saponova (GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH)

Einige Digitalisierungstrends wurden im Zuge der Corona-Pandemie beschleunigt. So nahm der Home-office-Anteil sprunghaft zu, betriebliche Prozesse entwickelten sich weiter und auch längerfristige Auswirkungen der Corona-Pandemie rückten in den Blick. Daher stellte sich im „Monitor Digitalisierung“ die Frage, welche Aspekte (auch der digitalisierten Arbeit) die subjektiven Auswirkungen der Pandemie empirisch erklären können. Es wurde geprüft, welche Faktoren die Soziale Isolation beeinflussen und inwieweit dabei Digitalisierungs- und Längsschnitt-Effekte zu berücksichtigen sind.

Mit den Daten der Zweiterhebung 2022 wurde ein multiples Regressionsmodell erstellt, um Prädiktoren für die beruflichen Auswirkungen der Corona-Pandemie zu identifizieren. Zur Aufdeckung von Einflussfaktoren auf das soziale Isolationsempfinden wurden die verfügbaren Längsschnittdaten von 2019 und 2022 genutzt.

Die Ergebnisse zeigten, dass zur Erklärung der Corona-Auswirkungen sowohl die generalisierte Beeinträchtigung durch die allgemeine COVID-Situation, als auch Teleheimarbeit, zeitliche Flexibilitätsanforderungen, die digitale Anforderungszunahme sowie allgemeine Quantitative Belastung als bedeutsame Prädiktoren ($\beta = .31$ bis $.10$) zu berücksichtigen sind (korrigiertes $R^2 = .246$). Für die soziale Isolation, die branchenübergreifend von 2019 zu 2022 mit bedeutsamem Effekt ($d = .43$) zunahm, wurde innerhalb der Längsschnitt-Stichprobe das Ausmaß der bereits vor der Pandemie erfahrenen Isolation ($\beta = .26$), Teleheimarbeit, die berufliche Distanzierung, eine generalisierte COVID-Beeinträchtigung sowie die digitale Anforderungszunahme ($\beta = .24 - .10$) als bedeutsame Prädiktoren identifiziert. Work-Life-Balance war negativ mit Sozialer Isolation assoziiert ($\beta = -.09$). Insgesamt wurde eine sehr gute Varianzaufklärung (korrigiertes $R^2 = .334$) erzielt.

Es kann diskutiert werden, inwieweit auch Aspekte der Digitalisierung und die generalisierte Beeinträchtigung das Ausmaß der Corona-Effekte und der sozialen Isolation mit erklären und welche betriebspraktischen Implikationen abgeleitet werden können.

**Unterstützung im Betrieb bei der Digitalisierung?
Licht und Schatten von Support und Weiterbildung sowie Entwicklung einer
psychometrischen Skala zu Unterstützender Führung bei der digitalen Arbeit**

Christian Härtwig (FOM Hochschule), Anna Saponova (GAW) & Anastacia Kontshakovski (Goodwork)

Betriebliche Unterstützung spielt bei der Gestaltung des digitalen Wandels eine wichtige Rolle. Die Ersterhebung 2019 des „Monitor Digitalisierung“ zeigte bereits, dass sich zentrale betriebliche Akteure unterschiedlich stark in die Gestaltung der Digitalisierung einbrachten. Auch die Rolle von Führung ändert sich in Zeiten zunehmend digitaler orts- und zeitflexibler Arbeit, insbesondere in Hinblick auf die Unterstützung bei der digitalen Arbeit und die Pflege der Arbeitsatmosphäre. Im Rahmen der Zweiterhebung 2022 wurde daher untersucht, inwieweit sich im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und einsetzenden Corona-Pandemie die betriebliche Unterstützung entwickelte; zudem wurde die Unterstützende Führung bei der digitalen Arbeit aus Sicht der Befragten analysiert.

Es zeigte sich, dass betriebliche Unterstützungsformen und Weiterbildung flächendeckend gering blieben, v.a. bei Blue-Collar-Beschäftigten; und zwar trotz Corona-Pandemie und zunehmender betrieblicher Nutzung digitaler Technologien. Meist griffen die Beschäftigten zur Selbsthilfe oder auf Kolleg:innen bzw. Führungskräfte zurück. Mit der neuen Skala zur Unterstützenden Führung bei der digitalen Arbeit, die hervorragende Gütekriterien aufwies (neun Items, einfaktorielle Struktur, $KMO = .952$, Cronbach's $\alpha = .96$, McDonald's $\omega = .97$, Trennschärfen $r_{it} = .67-.88$, Varianzaufklärung 75,5%), konnte zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern ein mittelstarker Unterschiedseffekt ($\eta^2 = .085$) beobachtet

werden. Digitale Führung gelang demnach in White-Collar-Bereichen wie IT oder Forschung und Entwicklung besser als in Blue-Collar-Bereichen wie Produktion und Technik.

Zu diskutieren ist, welche Maßnahmen verschiedene Akteure ergreifen können, um eine gute betriebliche Unterstützung zu gewährleisten, inwiefern Weiterbildung im digitalen Kontext gestärkt werden kann und inwieweit Führungskräfte stärker als unterstützende Ressource im digitalen Wandel entwickelt werden können.

Praxissymposium

Evidenzbasierte Beurteilungskriterien bei der Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Chair: Ames, Ivon (Evidenzbasierte Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung – EVAO GmbH)

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBU Psyche) ist ein wichtiger Baustein zur Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen und damit zentraler Bestandteil des Arbeitsschutzes. Der Prozess der GBU ist dabei ein Prozess der fortschreitenden Fokussierung, bei dem Priorisierungen vorgenommen werden müssen und je nach festgestelltem Handlungsbedarf mit unterschiedlicher Intensität vorgegangen werden muss. Dieser Prozess wird jedoch von den betrieblichen Akteuren als sehr herausfordernd wahrgenommen und insbesondere die valide Erfassung psychischer Fehlbelastung ist dabei immer noch mit großen Unsicherheiten verbunden. Das Praxissymposium gibt einen Überblick über wissenschaftliche Methoden zur evidenzbasierten Beurteilung psychischer Belastungen und liefert dabei einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung der Prozessqualität innerhalb der Umsetzung der GBU Psyche.

Was bedeuten Fragebogenwerte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen? – Herausforderungen in der praktischen Anwendung

Ivon Ames (EVAO GmbH)

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein wichtiger Baustein zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und ein zentraler Bestandteil des Arbeitsschutzes. Zur Erfassung und Beurteilung potenzieller Gesundheitsgefährdung durch psychische Fehlbelastungen ist der Einsatz von Fragebogenverfahren beliebt und verbreitet. Wissenschaftlich entwickelte Fragebogenverfahren können valide und ökonomisch Arbeitsbedingungen erfassen. Dennoch herrscht aktuell immer noch große Unsicherheit hinsichtlich der Interpretation der konkreten Fragebogenergebnisse. Während es für die physischen Risiken klare Grenzwerte gibt, fehlen diese bei der Beurteilung der psychischen Belastungen. Die Erkenntnisse aus Fragebogenerhebungen sind häufig zu abstrakt, um für eine direkte Maßnahmenableitung herangezogen zu werden. So ist es notwendig, dass die Merkmalsbereiche mit Ausprägungen im kritischen in Feinanalysieren (z.B. moderierte Workshopverfahren, Beobachtungsinterviews) konkretisiert werden, bevor Maßnahmen abgeleitet werden. Betrachtet man die einzelnen Erhebungsinstrumente genauer, so wird über eine sehr heterogene Herangehensweise abgeleitet, ab wann eine Belastung zu einer Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten wird. Mit diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die Ergebnisse der Erfassung psychischer Belastungen aktuell eher noch als Orientierungshilfe und Diskussionsanregung genutzt werden. Insbesondere für die betrieblichen Akteure ist jedoch eine verbindliche Entscheidungsgrundlage essenziell. Das Entscheidungskriterium, ab wann eine psychische Belastung eine Fehlbelastung ist, ist daher der entscheidende Schlüsselfaktor für eine gelingende und nachhaltige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Die verschiedenen Ansätze zur Beurteilung psychischer Fehlbelastungen im Rahmen wissenschaftlich validierter Fragebogenverfahren werden diskutiert, die Vorteile und Grenzen aufgezeigt.

Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU) – Die Beurteilung von Fragebogenergebnisse anhand des Gesundheitsrisikos

Jan Dettmers (FernUniversität in Hagen)

Ein weiterer Ansatz zur Beurteilung einer ermittelten Gefährdung der Gesundheit und des resultierenden Handlungsbedarfs bezieht sich auf das mit der Gefährdung empirisch verknüpfte Risiko einer Ge-

sundheitsbeeinträchtigung. Auf der Grundlage umfassender empirischer Analysen lassen sich aus den Ergebnissen einer standardisierten Befragung zu psychischen Belastungen bedingte Wahrscheinlichkeiten für Gesundheitsbeeinträchtigungen ableiten. Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU) nutzt diese evidenzbasierte Herangehensweise zur konkreten Beurteilung, wann eine psychische Belastung ein Gesundheitsrisiko darstellt, und liefert damit ein klar zu interpretierendes und verbindliches Entscheidungskriterium für die betrieblichen Anwender. In der Studie von Dettmers & Stempel (2021) wurden die 19 inhaltlich voneinander abgrenzbare psychische Belastungsfaktoren des FGBU gemeinsam mit einem Burnout Indikator erfasst. Auf der Datengrundlage von 4210 Vollzeitbeschäftigten konnte mithilfe einer logistischen Regression ermittelt werden, wie sich das Risiko für Burnout in Abhängigkeit von den Werten auf den Belastungsskalen verändert. Auf diese Weise lassen sich die konkreten Werte in Bezug zu einem konkreten Gesundheitsrisiko setzen. Diese empirisch fundierten Schwellenwerte erlauben auch Laien eine kompetente Beurteilung der entsprechenden Fragebogenergebnisse, die Handlungsbedarf indizieren.

TAG-MA: Tätigkeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung mit einem Beobachtungsinterview

Florian Schweden (INAGO– Dr. Schweden & Dr. Mustapha Partnerschaft Arbeits- & Organisationspsychologen)

Die Analyse und Bewertung von Arbeit ist sowohl unter der Zielstellung der effizienten, lern- und gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit als auch für die Ableitung von Maßnahmen bei potenziell beeinträchtigender bzw. gefährdender Arbeit notwendig (Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen). Für die Umsetzung dieser Ziele wurde das Verfahren für Tätigkeitsanalyse und Gestaltung für mentale Arbeit (TAG-MA) entwickelt. Es basiert auf der Handlungsregulationstheorie (vgl. Hacker & Sachse, 2014) und empirisch begründeten Richtlinien von „gut“ gestalteten Arbeitsinhalten und Ausführungsbedingungen (z.B. DIN-Normen). Ein Alleinstellungsmerkmal ist die an DIN-Normen und gesetzlichen Vorschriften orientierte Bewertung von Arbeits- und Organisationsmerkmalen sowie die Nutzung des Verfahrens für die spezifische Gestaltung von Arbeit. Mit dem TAG-MA ist auch die Gestaltung und Bewertung zukünftiger, d.h. erst zu planender Arbeitstätigkeiten und deren Organisation möglich. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitswelt durch Digitalisierung und Vernetzung von zunehmender Bedeutung. Der TAG-MA bietet eine Möglichkeit der menschengerechten Arbeitsgestaltung auch in zunehmend digitalisierten Arbeitstätigkeiten.

Kriteriumsbezogene Cut-Off-Werte für Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum

Vincent Mustapha (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Fragestellung: Für Beanspruchungsfragebögen, die personenbezogene Merkmale erfragen, sind kriteriumsbezogene Cut-Off-Werte häufig vorhanden und in der klinischen Diagnostik unerlässlich. Für die Bewertung von Arbeitsmerkmalen sind Cut-Off-Werte ebenfalls wünschenswert. Daher die Fragestellung: Lassen sich kriteriumsbezogene Cut-Off-Werte für die Arbeitsmerkmale Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum finden, welche Beanspruchungsfolgen vorhersagen können?

Untersuchungsdesign: Es wurden 801 objektive Arbeitsplatzanalysen durchgeführt, welche eine Unterteilung in gut und schlecht gestalteten Tätigkeitsspielraum sowie gut und schlecht gestaltete Arbeitsintensität nach DIN EN ISO 6385 (2016) ermöglichen. Anhand dieser Unterteilung wurden mit der Receiver-Operating-Characteristics-Analyse Cut-Off-Werte für den subjektiv-bedingungsbezogenen Fragebogen zum Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (FIT; Richter et al., 2000) ermittelt. Zur externen Validierung der Cut-Off-Werte wurde eine weitere Stichprobe von 1076 Arbeitenden mithilfe von Mann-Whitney-U-Tests auf Gruppenunterschiede hinsichtlich Beanspruchungsfolgen untersucht.

Ergebnisse: Für Tätigkeitsspielraum weisen Summenscores ≤ 22 und für Arbeitsintensität Summenscores ≥ 15 auf eine schlechte Gestaltung des jeweiligen Arbeitsmerkmals hin. Die externe Validierung zeigte, dass Arbeitende mit schlecht gestaltetem Tätigkeitsspielraum vital erschöpfter sowie weniger engagiert sind und Arbeitende mit schlecht gestalteter Arbeitsintensität eine höhere Erholungsunfähigkeit sowie vitale Erschöpfung aufweisen.

Limitationen: Die subjektive Arbeitsintensität weist eine stark personengebundene Komponente auf, die von interindividuellen Vergleichen und den jeweiligen Leistungsvoraussetzungen abhängt.

Implikationen: Durch diese Studie sind erstmalig für einen subjektiv-bedingungsbezogenen Fragebogen kriteriumsorientierte Cut-Off-Werte entwickelt wurden.

Relevanz: Für Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen existiert nun ein Fragebogen zur Abschätzung von psychischen Beanspruchungen anhand eines diagnostischen Urteils.

Literatur

- Dettmers, J. & Krause, A. (2020). Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen FGBU. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64(2), 99-119.
- Dettmers, J., & Stempel, C. R. (2021). How to Use Questionnaire Results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating Risks for Health Impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7107.
- DIN EN ISO 6385 (2016). *Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen – Ersatz für DIN EN ISO 6385:2004-05*. Beuth.
- Hacker, W. & Sachse, P. (2014). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten* (3. Aufl.). Hogrefe.
- Richter, P., Hemmann, E., Merboth, H., Fritz, S., Hänsgen, C. & Rudolf, M. (2000). Das Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum - Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur orientierenden Analyse (FIT). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 129–139. <https://doi.org/10.1026//0932-4089.44.3.129>

Scientific Board der 26. GWPs-Tagung

Wissenschaftliche Leitung

Prof. Dr. Stephanie Kurzenhäuser-Carstens

Prof. Dr. Katharina Sachse

Begutachtung der Beitragseinreichungen

Prof. Dr. Kai Externbrink

Prof. Dr. Yvonne Ferreira

Kimberley Meyer (M. Sc.)

Prof. Dr. Hannah Möltner

Prof. Dr. Mandy Nuszbaum

Prof. Dr. Jochen Overbeck-Gurt

Prof. Dr. Manuel Pietzonka

Prof. Dr. Ekkehard Stephan

Prof. Dr. Sandra Sülzenbrück

David Weber (M. Sc.)