

Abstracts zur 25. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs)

GWPs

Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie e.V.



Christian Bosau, Guido Kiell, Aleks Pieczykolan (Hrsg.)



Pabst Science Publishers

ISBN 978-3-95853-811-5

Christian Bosau, Guido Kiell & Aleks Pieczykolan (Hrsg.)

Abstracts zur 25. 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.

Herausgeber: Rheinische Fachhochschule Köln (RFH)

Schaevenstraße 1a/b

50676 Köln

Prof. Dr. Christian Bosau

Studiendekan Bachelor und Master-Studiengang Wirtschaftspsychologie

E-Mail: christian.bosau@rfh-koeln.de

Prof. Dr. Guido Kiell

Professor für Wirtschaftspsychologie

E-Mail: guido.kiell@rfh-koeln.de

Prof. Dr. Aleks Pieczykolan

Professorin für Wirtschaftspsychologie

E-Mail: aleks.pieczkolan@rfh-koeln.de



© 2022 Pabst Science Publishers · D-49525 Lengerich/Westfalen

🌐 www.pabst-publishers.com

✉ pabst@pabst-publishers.com

eBook: ISBN 978-3-95853-811-5

Inhalt

INHALT	3
GELEITWORT DES PRÄSIDENTEN DER GWPS	4
VORWORT DER HERAUSGEBER	6
VORTRÄGE	10
KEYNOTES	7
FORSCHUNGSSYMPOSIEN	59
PRAKTIKERSYMPOSIEN	68
POSTER	72

Geleitwort des Präsidenten der GWPs

„Der Fortschritt lebt vom Austausch des Wissens“ – kaum ein anderes Zitat passt so gut zu den Zielen der GWPs wie dieses von Albert Einstein. Ein wichtiger Bestandteil der GWPs ist darauf Bezug nehmend die jährlich stattfindende Fachtagung. Pandemiebedingt hat die 25. Fachtagung samt der Mitgliederversammlung an der RFH in Köln nach mehrmaligem Verschieben erst im Mai dieses Jahres stattgefunden und einen bleibenden, positiven Eindruck bei den Teilnehmenden hinterlassen.

Das Motto der Fachtagung spiegelt die Anforderungen dieser Zeiten an die Wirtschaftspsychologie und somit auch die stetige Weiterentwicklung dieser noch jüngeren Fachdisziplin adäquat wider: „Wirtschaftspsychologie 4.0 – Zukunft mitgestalten“. Im vergangenen Jahr hat eine Vielzahl der GWPs-Mitglieder einen großen Schritt in Richtung Digitalisierung gemacht und wirtschaftspsychologische Prozesse aus einem neuen Blickwinkel beleuchtet. Dies sticht primär durch die zahlreichen Fachbeiträgen der Forschenden und Praktiker sowie Praktikerinnen hervor.

Besonders herauszustellen sind der starke Praxisbezug und die Aktualität der vorgestellten Beiträge in diesem Jahr. So wurden unter anderem der Einfluss der Pandemie auf die wirtschaftspsychologische Praxis und Forschung und die fortschreitende Digitalisierung näher beleuchtet. Insbesondere in dieser Zeit ist die Relevanz der Wirtschaftspsychologie nochmals gestiegen. Durch die Pandemie sind unter anderem digitale Arbeitsprozesse, wie beispielsweise Remote Assessment Center, aber auch die gesundheitspsychologischen Aspekte im Arbeitsalltag verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt.

Während der Tagung konnten über die Beiträge der Forschenden und Praktiker sowie Praktikerinnen hinaus zudem mehrere Bachelorabsolventen und -absolventinnen mit ihren qualitativ sehr hochwertigen Vorträgen über ihre Bachelorarbeitsthemen ihre Zuhörerschaft überzeugen. Die besten Darbietungen wurden wie auf den vergangenen Tagungen mit dem Bachelor Award der GWPs gekürt.

Im Nachgang zum Kongress ist die Bedeutsamkeit vom fachlichen – aber auch persönlichen – Austausch in Präsenz erneut deutlich geworden. Durch die durchgehend erfolgreiche Tagung konnten zahlreiche Kontakte zwischen Studierenden, Forschenden, Lehrenden und Praktikern sowie Praktikerinnen unmittelbar geknüpft und zugleich eine Übersicht über die aktuellen Forschungsthemen aber auch Arbeitsweisen von Unternehmen auf dem Gebiet der Wirtschaftspsychologie gewonnen werden.

An dieser Stelle bedanke ich mich im Namen der GWPs herzlich beim gesamten Organisationsteam, welches die großartige Tagung ermöglicht hat und

pandemiebedingt ein hohes Maß an Flexibilität und Ambiguitätstoleranz unter Beweis stellte.

Ich wünsche allen Lesern und Leserinnen viel Freude beim Studieren der Beiträge in diesem Band.

Ihr
Prof. Dr. Christian Dries

Präsident der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie e.V.

Vorwort der Herausgeber

Bei der Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) treffen sich regelmäßig Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen, um neueste Erkenntnisse in der akademischen Forschung der Wirtschaftspsychologie und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis zu diskutieren.

Gerade in turbulenten Zeiten sind neue Erkenntnisse, wie wirtschaftspsychologische Forschungsergebnisse in der Praxis angewendet werden können, von besonderer Bedeutung. Somit ist das Thema der 25. Fachtagung, die vom 05.05. bis 07.05.2022 an der Rheinischen Fachhochschule in Köln stattfindet, auch „Wirtschaftspsychologie 4.0 – Zukunft mitgestalten“. Insbesondere in Zeiten der Corona-Pandemie freuen wir uns, ein solch spannendes und heterogenes Programm auf unserem Campus präsentieren zu können. Die Themenvielfalt deckt die spannenden Herausforderungen ab, die in der Praxis mit Hilfe wirtschaftspsychologischer Erkenntnisse gelöst werden können.

An den insgesamt drei Tagen der Fachtagung finden sich einerseits Beiträge zu den allseits bekannten Themenfeldern, in denen Wirtschaftspsychologen/innen mit ihrer Expertise Problemstellungen bearbeiten, wie Gesundheitspsychologie, Psychische Belastungen, Personaldiagnostik, Personalentwicklung Konsumentenverhalten, Arbeitszufriedenheit. Das eh schon sehr präsente Themenfeld der Digitalisierung und Veränderung von Arbeitsprozessen, welches durch die Corona-Pandemie noch stärker in den Fokus rückte, findet ebenso seinen Niederschlag in den Themenfeldern der Beiträge, wie Digitale Arbeitsprozesse, Digitale und soziale Medien, Arbeiten im Home-Office. Besonders hervorgehoben wird die Bedeutung dieser Themenfelder auch in eigenen Forschungs- und Praktikerversymposien mit Beiträgen zu Remote Assessment Center und der Mensch-Technik-Interaktion.

Die Zusammenstellung der Beiträge stellt insgesamt ein interessantes und inspirierendes Programm dar, welches hoffentlich viele spannende Diskussion und Gespräche ermöglicht – dies auch endlich wieder in Präsenz und im direkten Kontakt miteinander.

Ihr Organisationsteam

Christian Bosau, Guido Kiell & Aleks Pieczykolan

Keynotes

Kennen Sie Tribbles? Wie wir die Pest der Endogenität in den Griff bekommen.

Prof. Dr. Lanwehr, Ralf



Ralf Lanwehr ist seit über 20 Jahren als Berater, Trainer & Coach tätig, hält seit 13 Jahren eine Professur für Management und dient dem Promotionskolleg NRW als Direktor der Abteilung Unternehmen & Märkte. Schwerpunkte seiner Arbeit sind evidenzbasierte Ansätze für die Themen Führung und Transformation. In der Wirtschaft ist er auf multinationale Unternehmen spezialisiert und kooperiert mit Firmen wie BMW, John Deere,

Lufthansa, SAP und Siemens auf Vorstandsebene. Parallel dazu verfolgt Ralf mit großer Begeisterung eine etwas bizarre Branchenspezialisierung, nämlich den Profifußball. Dort kooperiert er mit Geschäftsführungen und Trainerstäben aus der Bundesliga, verantwortet für den DFB den Bereich Leadership in den Fortbildungen für Trainer und Manager aus Proficlubs und tummelt sich in diversen Transferprojekten. Seine eigene Karriere als Profi scheiterte - trotz seiner Zeit in der dritten mosambikanischen Liga - ebenso kläglich wie verdient. In einem anderen Leben studierte Ralf Psychologie und Mathematik an der Universität Münster und promovierte in Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin.

Arbeit 5.0: Menschengerechte Digitalisierung für sozial nachhaltige Arbeit

Prof. Dr. Nitsch, Verena



Ein technologiegetriebener Wandel der Arbeitswelt prägt das Zeitalter der Digitalisierung. Die Auswirkungen dieser digitalen Transformation auf Arbeitnehmer, Organisationen und die Gesellschaft, und insbesondere die Chancen, die sie bietet, um automatisierungsgetriebene Rationalisierung mit gesundheits- und lernförderlichen Humanisierungsmaßnahmen in Einklang zu bringen und damit Arbeitsplätze zu schaffen, die robust gegenüber dem demografischen Wandel und attraktiv für eine stärker werteorientierte Generation Z sind, finden oft wenig Beachtung. Infolgedessen mangelt es der digital transformierten Arbeit an sozialer Nachhaltigkeit und

Resilienz gegenüber kurzfristigen demografischen und politischen Veränderungen. Zudem bleiben aber auch Potenziale für soziale und technologische Innovationen ungenutzt, mit denen Menschen in die Lage versetzt werden, langfristig produktiv, gesund und sicher zu arbeiten. Dies zu erreichen erfordert jedoch einen Paradigmenwechsel von einer technologiezentrierten Arbeit 4.0 zu einer menschenzentrierten Arbeit 5.0.

Verena Nitsch ist Professorin und leitet das Institut für Arbeitswissenschaft an der RWTH Aachen University und die Abteilung Produkt- und Prozessergonomie am Fraunhofer-Institut für Kommunikation, Informationsverarbeitung und Ergonomie FKIE. In ihrem Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie in Australien und Großbritannien lernte sie vieles über die Möglichkeiten und Grenzen von Menschen; im Rahmen ihrer Promotion zum Dr.-Ing. an der Universität der Bundeswehr München befasste sie sich mit der Gestaltung gebrauchstauglicher Mensch-Maschine Schnittstellen von Teleoperationssystemen. Heute beschäftigt sie sich in Lehre und Forschung mit einer Vielzahl von Themen, u.a. mit der menschengerechten Arbeitsgestaltung in teilautomatisierten Arbeitssystemen und der menschenzentrierten Digitalisierung. Sie ist außerdem Sprecherin des Arbeitswissenschaftlichen Kompetenzzentrums für Erwerbsarbeit in der Industrie 4.0 (AKzentE4.0) und berät verschiedene Fachgruppen und Ausschüsse zum Thema menschengerechte Künstliche Intelligenz im Kontext der Arbeit.

Vorträge

(alphabetisch gemäß Erstautor/in)

Digitalisierung im HRM

Adam, Jan¹; Geister, Susanne²

¹ISM, Deutschland; ²HTW, Deutschland; janadam4@gmail.com

Theoretischer Hintergrund

Durch die Digitalisierung entstehen neue Möglichkeiten für die Personalauswahl (Kanning, 2020). Der Einsatz von neuen Technologien, wie z.B. Künstlicher Intelligenz (KI) eröffnet die Chance, dass eine höhere Effizienz und Validität erzielt werden kann (Fellner, 2019).

Hypothesen/Fragestellung

In Kooperation mit einem Unternehmen wurde überprüft, ob eine KI die Personalvorauswahl unterstützen kann. Es wurde erwartet, dass es keine Unterschiede zwischen der Bewertung von Lebensläufen durch Recruiter*innen bzw. durch eine KI besteht.

Methodik

Es wurden realitätsnahe Lebensläufe mit verschiedenen Passungsgraden erstellt (n = 24). Diese wurden sowohl von den Recruiter*innen, als auch von Hijobs KI-basiertem Matching-Algorithmus bewertet. Die unabhängige Variable (UV) ist zweifach gestuft: Bewertung durch Menschen vs. Bewertung durch KI. Die abhängige Variable umfasst dabei (AV) die Bewertung der Lebensläufe.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die KI zu ähnlichen Bewertungen in der Personalvorauswahl gelangt wie der Mensch Wilcoxon ($W = 21.5$, $p = 0.094$). Zudem beurteilte die KI mehr Lebensläufe als die Recruiter*innen als geeignet, d.h. der β -Fehler „falsch positive“ war erhöht, während der α -Fehler „falsch negative“ klein war. Dies stellt eine entscheidende Bedingung für ihren Einsatz in der Vorauswahl dar.

Diskussion und Implikationen für die Praxis

KI ist mittlerweile in der Lage, dem Menschen ähnliche Ergebnisse zu erzielen. Matching-Tools, wie das von Hijob, sorgen für eine sehr starke Einsparung an Zeit. So kann mithilfe von KI ein nachhaltiges Bewerbermanagement gewährleistet werden. Die KI-basierte Vorauswahl kann dafür sorgen, dass die Anzahl von subjektiven Auswahlentscheidungen verringert werden kann.

Literatur:

- Fellner, K. (2019). Digitalisierung in der Personalauswahl. In K. Fellner (Hrsg.). *Moderne Personalauswahl* (S. 1–16). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25897-9_1
- Kanning, U. P. (2020). Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Personaldiagnostik. *Personalpsychologische Schriften*, 2. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14471.83369>

Organisation und Führung aus der Perspektive von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Zusammenhang mit freiwilligem Arbeitsverhalten – eine empirische Untersuchung

Baack, Karen; Sachse, Katharina

FOM Hochschule für Oekonomie & Management (Berlin), Deutschland;

karen.baack@googlemail.com

Durch die COVID-19-Pandemie stehen Unternehmen vor bisher nicht gekannten Herausforderungen. Vor allem in solchen Krisen kann freiwilliges Arbeitsverhalten die Effektivität und Effizienz von Organisationen unterstützen. Die Studie untersuchte den Zusammenhang von freiwilligem Arbeitsverhalten (Organizational Citizenship Behavior) mit der Führungsbeziehungsqualität (Leader-Member Exchange) und mit der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung (Perceived Organizational Support) unter der Annahme sozialer Austauschbeziehungen zwischen Geführten und ihren Führungskräften sowie der Organisation. Des Weiteren wurde der Einfluss der einzelnen Dimensionen des Leader-Member Exchange auf das Organizational Citizenship Behavior analysiert.

Die Datenerhebung erfolgte in einer Online-Befragung mit validierten Erhebungsinstrumenten. Die Stichprobe setzte sich aus 265 Berufstätigen zusammen. Die Ergebnisse zeigten mittlere Korrelationen zwischen Organizational Citizenship Behavior und Leader-Member Exchange ($r = .31$) sowie Organizational Citizenship Behavior und Perceived Organizational Support ($r = .30$). Ein starker Zusammenhang wurde zwischen Leader-Member Exchange und Perceived Organizational Support nachgewiesen ($r = .53$). Als stärkster Prädiktor für das Kriterium Organizational Citizenship Behavior stellte sich die Dimension Wahrgenommenes Engagement ($\beta = .52$) des Leader-Member Exchange heraus. Das Regressionsmodell wies einen mittleren Gesamteffekt auf ($R^2 = .25$). Die Befunde unterstützen die Theorie und den Forschungsstand, geben jedoch auch Anlass zur Überprüfung der Vierdimensionalität des Leader-Member Exchange-Konzepts.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Beziehungen zwischen Organisationen und ihren Beschäftigten über die in den Arbeitsverträgen festgelegten, gegenseitigen Verpflichtungen hinausgehen. Eine Reduzierung auf diese rein ökonomischen Austauschprozesse ließe wertvolle Ressourcen, wie das Organizational Citizenship Behavior, ungenutzt, die besonders in herausfordernden Situationen wie der aktuellen Pandemie unverzichtbar sind und zur Resilienz von Organisationen beitragen können.

Industrie 4.0: Neuere Entwicklungen in Automatisierung und Robotik – Konsequenzen für Beschäftigung und Qualifizierung

Bergmann, Günther

Hochschule Pforzheim, Deutschland; guenther.bergmann@hs-pforzheim.de

Gesamtwirtschaftlich gesehen hat sich die Produktivität in Deutschland in den letzten zehn Jahren nur in einem geringen Umfang verbessert. Ist die 4. Industrielle Revolution ausgeblieben? Analysiert wird der Stand der Digitalisierung und Automatisierung in der produzierenden Industrie in Deutschland anhand von zahlreichen Fallbeispielen. Diese Beispiele verdeutlichen unterschiedliche Strategien von Unternehmen, die zu differentiellen Effekten für die Beschäftigungsentwicklung führen. Auch die Tendenz zur Vollautomatisierung ist in einigen Branchen zu beobachten. In diesem Zusammenhang sind neuere Entwicklungen in der Robotik zu diskutieren, einschließlich eines zunehmenden Einsatzes von kollaborierenden Robotern (Cobots). Häufig zitierte Schlagworte wie „Mensch und Roboter arbeiten Hand in Hand“ werden kritisch hinterfragt. Unter der technologischen Strategie der "Montage-Assistenzsystem" werden kaum Arbeitsplätze abgebaut. Jedoch droht für Montage-Arbeitsplätze eine Dequalifikation in der Tätigkeit. Insofern ist auch das Feld Qualifizierung für Industrie 4.0 differenziert zu betrachten. Nicht eine „Breitenqualifizierung“ ist angesagt sondern eine funktionspezifische Qualifizierung von Workern in Job Families, jenseits seminaristischer Veranstaltungen. Insgesamt sprechen einige Fallstudien für eine Polarisierung der Tätigkeiten in der industriellen Produktion: Einer sehr kleinen Gruppe von dispositiven Tätigkeiten mit hoher IT-Kompetenz steht eine größere Gruppe gegenüber, für die von einer Dequalifikation in der Tätigkeit gesprochen werden kann. Worker und Cobots werden in vielen Montage-Assistenzsystemen von einer integrierten Systemsteuerung "gesteuert". Dessen ungeachtet sind die ergonomischen Vorteile unbestritten.

Die beschriebenen Fallbeispiele stellen zugleich einen forschungsmethodischen Ansatz dar: Die Auswirkungen von Industrie 4.0 können nur spezifisch dort untersucht werden, wo entsprechende Transformationen sichtbar sind. Der Beitrag schlägt hierfür eine Systematik unterschiedlicher Strategien in der industriellen Produktion vor.

Literatur:

Bergmann, G. (2020). Industrie 4.0 – Konsequenzen für industrielle Arbeitsprozesse und Qualifizierung. *Wirtschaftspsychologie*, 3, 43-58, Lengerich: Pabst.

Wie können Führungskräfte ihren Mitarbeitern die Ängste bei organisationalen Veränderungsprozessen nehmen?

Classen, Isabell; Richter, Julia

Rheinische Fachhochschule Köln (RFH), Deutschland; julia.richter@rfh-koeln.de

Veränderungsprozesse sind mit Unsicherheit und Ängsten bei der Belegschaft verbunden. Die direkten Führungskräfte nehmen eine zentrale Rolle dabei ein, ihren Mitarbeitern diese Ängste zu nehmen (Oreg et al., 2011). Wie das gelingen kann, stellt auch aus ökonomischer Perspektive eine wichtige Frage dar, denn Angst ist ein Kostenfaktor (Panse & Stegmann, 2006).

Die Befragung erfolgte in einem Software-Unternehmen (83 Mitarbeiter, N = 45). Zur Erfassung von beruflicher Angst wurde ein Fragebogen auf Grundlage des State-Trait-Angstinventars entwickelt. Zur Erfassung von Führungsverhalten baut ein entwickeltes Inventar auf einer qualitativen Studie von Capgemini zum Thema Führung im Change auf.

Die Ergebnisse zeigen mit $r = .425$ einen bedeutsamen Zusammenhang von Wandel und Angst. Dabei erweist sich der individuelle Angstwert als alters- und geschlechtsunabhängig, allerdings nimmt die Länge der Betriebszugehörigkeit Einfluss ($F(4,40) = 3.50$, $p = .015$, $\eta^2 = .259$). Beim Führungsverhalten zeigen sich die Faktoren Mittlerfunktion zwischen den Hierarchieebenen und aktive Kommunikation der Veränderungsmaßnahmen als besonders angstmindernd (partieller vs. einfacher Korrelationskoeffizient). Eine Angststeigerung zeigt sich überraschenderweise bei Führungsaufgaben, die eine enge Zusammenarbeit und Bindung zwischen Führungskraft und Beschäftigten beschreiben.

Zur Angstreduktion in Change Prozessen sollte ergo eine aktive Kommunikation in Bezug auf die geplanten Maßnahmen über die direkten Führungskräfte erfolgen. Hervorzuheben ist, dass die Wahrung eines professionellen Abstands der Führungskräfte zu den Beschäftigten wichtig erscheint.

Literatur:

Caldwell, S., Herold, D. & Fedor, D. (2004). Toward an understanding of the relationships among organizational change, individual differences and changes in person-environment-fit: A cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89, 868-882.

Oreg, S., Vakola, M. & Armenakis, A. (2011). Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47 (4), 461-524.

Panse, W. & Stegmann, W. (2006). Kostenfaktor Angst. Wie Ängste in Unternehmen entstehen. In S. Prager & N. Hlous (Hrsg.), *Psychosoziale Krisen in Unternehmen*. Wien: Facultas.

**Die positiven Effekte von chronobiologisch optimierter Beleuchtung:
Feldstudie zur Evaluation endokrinologischer Auswirkungen bei
Demenzerkrankten**

Daxberger, David; Lindhaus, Maïke; Schnieder, Sebastian

Institut für experimentelle Psychophysiologie, Deutschland; d.daxberger@ixp-duesseldorf.de

Bisherige Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass ein erhöhter Anteil an blauweißem Licht physiologisch aktivierend und emotional stabilisierend wirkt. Die Auswirkungen auf Patienten mit neurodegenerativen Erkrankungen als zusätzliche Einflussfaktoren sind bislang jedoch unklar. In der vorliegenden Studie wurden die psychophysiologischen Einflüsse eines chronobiologisch angepassten Lichtsystems mit unterschiedlichen Anteilen an nieder- und hochfrequenten Lichtanteilen bei 50 älteren Patienten mit Demenz untersucht (Montreal Cognitive Assessment). Neben einer multi-dimensionalen psychologischen Evaluation wurde eine objektive Steroidanalyse anhand von Haarsegmenten durchgeführt, die über den Zeitraum eines Monats gewachsen sind. Neben seiner wichtigen Rolle als Stresshormon, besitzt Cortisol auch protektive, aktivierende und stimmungsregulierende Eigenschaften.

Die Cortisolspiegel von 31 Senioren aus einer Einrichtung für betreutes Wohnen mit einem chronobiologisch optimierten adaptiven Beleuchtungssystem (Interventionsgruppe) wurden mit denen von 19 Senioren aus einer unabhängigen Einrichtung mit konventionellem Beleuchtungssystem (Kontrollgruppe) verglichen. Nachdem umweltbedingte und intrapersonelle Einflussfaktoren kontrolliert wurden, konnte in der Interventionsgruppe ein signifikant höherer Cortisolspiegel (11,4 pg/ml) als in der Kontrollgruppe (5,9 pg/ml) gemessen werden. Der durchschnittliche Cortisolspiegel der Interventionsgruppe entspricht somit dem einer jungen und gesunden Referenz-Stichprobe. Neben dem objektiv gemessenen höheren Cortisolspiegel, berichtet die Interventionsgruppe zudem von signifikant verminderter Tagesschläfrigkeit, mehr physiologischer Aktivität, Energie und einer höheren Zufriedenheit mit der Beleuchtung in ihrem direkten Umfeld. In Bezug auf die allgemeine Schlafqualität, Depressivität, Stresswahrnehmung und Angstempfinden konnten keine signifikanten Gruppenunterschiede beobachtet werden.

idealo Internet GmbH: Wie Mitarbeiter:innen das hybride Arbeiten der Zukunft mitgestalten

Dille, Annika; Nauber, Marco; Wysterski, Martin

idealo Internet GmbH, Deutschland; annika.dille@idealo.de,
marco.nauber@idealo.de

Hintergrund

Die Zukunft ist hybrid (1) – auch beim Berliner Internetunternehmen idealo, bei dem alle Mitarbeiter:innen nach der Pandemie in einem hybriden Arbeitsmodus die Wahl zwischen der Arbeit im Büro und zuhause haben werden. Für die Veränderung der Arbeitsweise bedienen wir uns wissenschaftlichen Methoden und arbeiten in einer mehrmonatigen Lernphase hypothesenbasiert mit Fokusgruppen aus dem gesamten Unternehmen.

In einer unsicheren Zeit birgt die Transformation dabei weitere Hürden: Während der Pandemie zog das Unternehmen in ein neues Bürogebäude, vom Kreuzberger Hinterhof in die Zentrale des Mutterkonzerns. Das Ankommen fiel vielen Mitarbeiter:innen schwer. Pandemiebedingte Einschränkungen erforderten flexible Testszenarien und die anhaltende Arbeit auf Distanz erhöhte bei Belegschaft wie Management den Diskurs über das Für und Wider von Büroarbeit und Homeoffice.

Fragestellung

In diesem Praxisprojekt ging es darum herauszufinden, welche Herausforderungen uns in der hybriden Zusammenarbeit erwarten. Welche räumliche und technische Ausstattung braucht es für gute hybride Arbeit? Und wie gelingt die Mitgestaltung der neuen Arbeitsweise in einem stark wachsenden Unternehmen?

Methodik

Mit dem Ziel, der Geschäftsführung und allen Mitarbeiter:innen Handlungsempfehlungen für das hybride Arbeiten auszusprechen, verfolgte eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus Personalentwicklung, Office Management, Agile Coaches, User Research und Corporate IT seit Anfang 2021 die Gestaltung der neuen Arbeitswelt.

Hypothesenbasiert wurden unter den Schwerpunkten "Raum, Technik und Kultur & Arbeitsweise" Problemstellungen, Zielzustände und mögliche Maßnahmen definiert.

In der Lernphase verprobte eine Testgruppe aus rund 200 Mitarbeiter:innen die hybride Zusammenarbeit über mehrwöchige Iterationszyklen. Das Feedback zu den Testszenarien sowie Ideen für die zukünftige Arbeitsumgebung wurden in einem Methodenmix aus quantitativen Umfragen und qualitativen Interviews erhoben. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte entlang der definierten Zielzustände.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Lernphase haben geholfen, wichtige Entscheidungen für die künftige Zusammenarbeit bei idealo zu treffen. So ist das Unternehmen beispielsweise vom ursprünglich geplanten "3-2-Modus" auf ein weitaus flexibleres Arbeitsmodell umgestiegen. Zudem konnten viele Verbesserungen in der technischen und räumlichen Ausstattung vorgenommen und eine verbesserte Hilfestellung beim Übergang in den hybriden Arbeitsmodus gegeben werden.

Künstliche Intelligenz: Humanoide Roboter als Assistenten an Hochschulen? Qualitative Studie zur Identifikation potentieller Einsatzfelder anhand einer Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse

Drescher, Lisa; Warszta, Tim

Fachhochschule Westküste, Deutschland; drescher@fh-westkueste.de

Theoretischer Hintergrund

Die Digitalisierung bringt eine Vielzahl von Veränderungen mit sich, die sich auch im Bereich der Hochschulen widerspiegeln. Flexibles Lernen und auch eine individuelle Betreuung wird im Hochschulkontext immer relevanter (Handke, 2020). Aufgrund dessen stellt sich die Frage, wie die Hochschule der Zukunft aussehen könnte (Dittler & Kreidl, 2017) und ob der Einsatz von künstlicher Intelligenz in Form von humanoiden Robotern einen Mehrwert bieten könnte. Humanoide Roboter weisen eine menschenähnliche Gestalt auf und sind in der Lage anhand von Sprache und Gestik mit ihren Mitmenschen zu interagieren (Dautenhahn, 2007).

Fragestellung/Hypothesen

Welche Tätigkeiten üben Studierende in ihrem Hochschulalltag aus und in welchen Bereichen können sie sich die Unterstützung durch einen humanoiden Roboter vorstellen?

Welche Vorteile und Bedenken sehen Studierende hinsichtlich des Einsatzes eines humanoiden Roboters?

Methodik

Die Untersuchung erfolgte anhand eines teilstrukturierten Interviewleitfadens. Es wurden insgesamt 24 Probanden interviewt. Der Inhalt des Fragebogens besteht zum einen aus einer Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse und zum anderen aus potentiellen Einsatzgebieten sowie damit verbundene Vorteile, aber auch Bedenken.

Ergebnisse

Die Auswertung erfolgte anhand einer interpretative phenomenological analysis (IPA). Die Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse zeigt die Vielfältigkeit der Verpflichtungen eines Studierenden innerhalb seines Hochschulalltags. Studierende können sich humanoide Roboter in einigen Bereichen vorstellen, allerdings sind teilweise auch Bedenken vorhanden, die technischer, sozialer und moralischer Natur sind.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Um eine tiefergehende Analyse auch hinsichtlich der Technologieakzeptanz zu ermöglichen, erfolgt im nächsten Schritt aufbauend eine quantitative Erhebung.

Literatur:

Dautenhahn, K. (2007). Socially intelligent robots: dimensions of human-robot interaction. *Philosophical transactions B: Biological Sciences*, 362, 679-704.

Dittler, U. & Kreidl, C. (2018). *Hochschule der Zukunft: Beiträge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Hochschulen*. Wiesbaden: Springer.

Handke, J. (2020). Project Heart: Projektziele. [Verfügbar unter: <https://www.digitale-technolo->

gien.de/DT/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/PAiCE_Servicerobotik_Studie.pdf?blob=publicationFile&v=6]https://www.project-heart.de/research/ziele/]

Gut Geführt = Gut gehalten? Der Einfluss von Führung auf die Mitarbeiterbindung

Ehrlich, Janna

Technische Universität Hamburg, Deutschland; Janna.Ehrlich@tuhh.de

Hintergrund

Führungsverhalten wirkt sich positiv auf Konstrukte wie Commitment und Arbeitszufriedenheit bzw. negativ auf die Kündigungsabsicht aus. Mathieu, Fabi, Lacoursiere, and Raymond (2015) haben in einem Strukturgleichungsmodell den Zusammenhang dieser Variablen geprüft und empfehlen eine erneute Prüfung mit Hilfe des Leader-Membership-Exchange Ansatzes (LMX). Der LMX Ansatz besagt, dass Führungskräfte zu all ihren Mitarbeitern hochwertige dyadische Beziehungen aufbauen sollte (Graen & Uhl-Bien, 1995) .

Das Modell wird zudem durch das Konstrukt Vertrauen in den Arbeitgeber erweitert. Vertrauen führt ebenfalls zu Bindung und Arbeitszufriedenheit (Fard & Karimi, 2015).

Fragestellung

Welchen Einfluss hat das Führungsverhalten auf die Bindung von Mitarbeitenden?

Methodik

Auf Grundlage einer umfangreichen Literaturrecherche wird Führung als Einflussvariable für Konstrukte der Mitarbeiterbindung in einem Modell angeordnet. Es wird zudem eine Erweiterung des Modells mittels

Dieses wird mittels der Methodik der PLS-SEM unter anderem auf Mediationseffekte untersucht. Dazu wird ein Datensatz aus dem Schweizer Human-Relations-Barometer angewandt.

Ergebnisse

Das aufgestellte Modell entspricht den Gütekriterien und ist somit stabil und valide. Die Pfadkoeffizienten sind signifikant. Führung beeinflusst Vertrauen und Commitment positiv. Gleichzeitig wird die Kündigungsabsicht von diesen Konstrukten negativ beeinflusst.

Implikationen

Das Modell zeigt, dass Führung einen entscheidenden Einfluss auf die Mitarbeiterbindung hat. Auf diesen Erkenntnissen lassen sich zukünftige Maßnahmen, z.B in der Führungskräfteentwicklung ableiten.

Literatur:

Fard, P. & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8, 219. doi:10.5539/ies.v8n11p219

Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6 (2), 219-247. doi:10.1016/1048-9843(95)90036-5

Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursiere, R. & Raymond, L. (2015). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization*, 22, 1-17.

Green HRM & Arbeitszufriedenheit – Die Erstellung eines konzeptionellen Modells

Ehrlich, Janna; Ringle, Christian M.

Technische Universität Hamburg, Deutschland; Janna.Ehrlich@tuhh.de

Grünes Personalmanagement unterstützt mithilfe von Umweltmanagementmethoden die Erreichung von Unternehmenszielen in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit (O'Donohue & Torugsa, 2016). Basierend auf der AMO Theorie bezieht sich dieses auf die folgenden Elemente (Renwick, Redman, & Maguire, 2013):

- Grüne Fähigkeiten (Abilities)
- Motivation
- Grüne Möglichkeiten (Opportunity)

Arbeitszufriedenheit gehört zu den prominentesten Konstrukten in der Arbeits- und Organisationspsychologie (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Es gibt bereits verschiedene Arbeitszufriedenheitsmodelle. Ziel ist es Green HRM in eines dieser Modelle zu integrieren.

Fragestellung

Wie kann ein konzeptionelles Modell aussehen, welches den Einfluss von Green HRM auf Arbeitszufriedenheit untersucht?

Methodik

Grundlage der Arbeit bildet eine umfangreiche Literaturanalyse. Dafür wird zunächst der aktuelle Forschungsstand zum Thema Green HRM untersucht. Im nächsten Schritt wird eine Übersicht über Arbeitszufriedenheitsmodelle gegeben. Im dritten und letzten Schritt wird aus den jeweiligen Rechercheergebnissen ein konzeptionelles Modell erstellt.

Ergebnisse

Das Konstrukt „Green HRM“ wird auf Basis der Literaturrecherche theoretisch beschrieben sowie eine mögliche Operationalisierung diskutiert. Anschließend wird es in ein Arbeitszufriedenheitsmodell integriert.

Implikationen

Green HRM ist eine relativ neue Personalmanagementstrategie. Die vorgestellten Ergebnisse geben daher Praktikern einen Einblick, wie diese umgesetzt werden kann. Gleichzeitig bildet das aufgestellte Modell einen ersten Schritt für eine mögliche empirische Prüfung, aus welcher weitere Maßnahmen und Schritte abgeleitet werden könnten.

Literatur:

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.

O'Donohue, W. & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of 'Green' HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (2), 239-261.

Renwick, D. W. S., Redman, T. & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15 (1), 1-14.

Wegbereiter der offenen Innovation: Die Rolle des strategischen Personalmanagements

Engelsberger, Aurelia

RMIT University Melbourne, Australia; aurelia@omindconsulting.com

In der Literatur wächst das Interesse gegenüber der menschlichen Perspektive auf offene Innovationsprozesse (Bogers et al., 2019; Bogers, Foss & Lyngsie, 2018) und wie Mitarbeiter:innen zum Wettbewerbsvorteil von Unternehmen beitragen können (Kratzer, Meissner & Roud, 2017). Die Treiber für den Wandel von geschlossener hin zur offener Innovation (Chesbrough, 2006) sind die Mitarbeiter:innen (Kratzer, Meissner & Roud, 2017; West et al., 2014). In der aktuellen Wissenschaft fehlt jedoch ein detailliertes Verständnis gegenüber der Rolle des strategischen Personalmanagements (Lepak et al., 2018; Storey, Ulrich & Wright, 2019), um einen Prozess zu etablieren, damit Mitarbeiter:innen aktiv offene Innovationsprozesse vorantreiben können. Aufgrund dessen wurden folgende Fragestellungen untersucht:

1. Wie können strategische Personalpraktiken auf organisationaler, Team- und individueller Ebene offene Innovation fördern?
2. Wie kann ein relationaler Führungsstil offene Innovation zwischen Mitarbeiter:innen innerhalb eines Unternehmens fördern?
3. Wie können relationale Führungspraktiken Wissensaustausch zwischen Mitarbeiter:innen verschiedener Unternehmen fördern?
4. Wie können strategische Personalpraktiken ein offenes Innovations-Mindset entwickeln und somit offene Innovationsprozesse fördern?

Um diese Fragestellungen zu beantworten, wurden zwei qualitative und eine quantitative Studie durchgeführt, die Austauschtheorie (Blau, 1964) und Meeker's Leitlinien (1971) angewandt. Mit dieser kumulativen Dissertation bestehend aus vier Forschungsartikeln wurden zum ersten Mal die Disziplinen Open Innovation und Personalmanagement miteinander verbunden. Das Ergebnis ist ein mehrstufiges Konzept, mit dem Unternehmen eine offene Innovationskultur als Wegbereiter für offene Innovationsprozesse schaffen können. Als unterstützende Faktoren wurden dabei 1. ein offenes Innovations-Mindset (Gomezel & Rangus, 2018; von Briel & Recker, 2017), 2. der relationale Führungsstil (Uhl-Bien, 2006) und 3. strategische Personalpraktiken (Becker & Huselid, 2006; Schuler & Jackson, 1987) identifiziert. Eine abzuleitende Implikation für die Praxis ist die Notwendigkeit in zwischenmenschliche Beziehungen der Mitarbeiter:innen sowie in die Entwicklung eines offenen Innovations-Mindsets zu investieren. Zukünftige Forschung sollte den Fokus auf weitere Randbedingungen legen, die Wissensaustausch und somit offene Innovationsprozesse sowohl positiv als auch negativ beeinflussen.

Literatur:

Bogers, M., Chesbrough, H., Heaton, S. & Teece, D. J. (2019). Strategic management of open innovation: A dynamic capabilities perspective. *California Management Review*, 62 (1), 77-94.

- Bogers, M., Foss, N. J. & Lyngsie, J. (2018). The “human side” of open innovation: The role of employee diversity in firm-level openness. *Research Policy*, 47 (1), 218-231.
- Chesbrough, H. (2006). *Open business models: How to thrive in the new innovation landscape*. Harvard Business Press.
- Kratzer, J., Meissner, D., & Roud, V. (2017). Open innovation and company culture: Internal openness makes the difference. *Technological Forecasting and Social Change*, 119, 128-138.
- West, J., Salter, A., Vanhaverbeke, W., & Chesbrough, H. (2014). Open innovation: The next decade. *Research policy*, 43 (5), 805-811.
- Lepak, D.P., Jiang, K., Kehoe, R. & Bentley, S. (2018). Strategic human resource management and organizational performance, *Handbook of Industrial, Work Organizational psychology*, 3, 255-274.
- Storey, J., Ulrich, D. & Wright, P.M. (2019). *Strategic Human Resource Management: A Research Overview*. Taylor & Francis Group, Routledge.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*, New York: J Wiley & Sons.
- Meeker, B.F. (1971), Decisions and exchange, *American sociological review*, 485-495.
- Gomezel, A.S. & Rangus, K. (2018). An exploration of an entrepreneur’s open innovation mindset in an emerging country. *Management Decision*, 56 (9), 1869-1882.
- von Briel, F. & Recker, J. (2017). Lessons from a failed implementation of an online open innovation community in an innovative organization. *MIS Quarterly Executive*, 16 (1), 35-46.
- Uhl-Bien, M. (2006), Relational Leadership Theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *Leadership Quarterly*, 17 (6), 654-676.
- Becker, B.E. & Huselid, M.A. (2006), Strategic human resources management: where do we go from here?. *Journal of Management*, 32 (6), 898-925.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1987), Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1 (3), 207-219.

Back to the Future - Fachliche Kompetenzen des Supply Chain Managers von Morgen

Fries, Andreas¹; Gross, Matthias²

¹Rheinische Fachhochschule Köln, Deutschland; ²Technische Hochschule Mittelhessen, Deutschland; andreas.fries@rfh-koeln.de, matthias.gross@w.thm.de

Theoretischer Hintergrund

Trotz der Verfügbarkeit zahlreicher, wissenschaftlich fundierter Ansätze zur Kompetenzentwicklung werden in der Unternehmenspraxis häufig willkürliche Teillisten an fachlichen Kompetenzen verwendet, um Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozesse im Bereich des Supply Chain Managements zu gestalten (u. a. Bals et al., 2019 und Delke et al., 2020). Durch diese subjektiv selektive Vorgehensweise erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen bzw. unpräziser Fokussierung bei Trainingsmaßnahmen.

Fragestellung/Hypothesen

Der vorliegende Forschungsbeitrag befasst sich demnach mit der Frage, wie Personalverantwortliche im Bereich des Supply Chain Managements durch ein empirisch-fundiertes Kompetenzprofil im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung unterstützt werden können. Konkret werden aufbauend auf der strategie- und evidenzbasierten Kompetenzmodellierung von Sonntag und Schmidt-Rathjens (2004) in einem mehrstufigen Forschungsprozess folgende Forschungsfragen beantwortet:

- 1) Welche fachlichen Kompetenzen benötigen Supply Chain Manager der Zukunft?
- 2) Wie können diese Kompetenzen eignungsdiagnostisch ermittelt werden?

Methodik

Das Mixed-Method-Forschungsprojekt umfasst drei Abschnitte. Mittels umfangreicher Literaturrecherche werden in einem ersten Forschungsabschnitt fachliche Kompetenzen identifiziert, die als Grundlage für eine explorative sowie konfirmative Faktorenanalyse dienen. Im zweiten Forschungsabschnitt erfolgt die Erarbeitung spezifischer Kompetenzausprägungen der definierten Kompetenzcluster am Beispiel zweier ausgewählter Rollenprofile: (a) Strategischer Einkäufer IT Services und (b) Supply Chain Data Analyst. Die Operationalisierung der Kompetenzfelder erfolgt mittels qualitativer Gruppeninterviews mit Fachexperten. Im dritten Forschungsabschnitt werden mittels Experteninterviews auf das Kompetenzprofil abgestimmte Personalauswahlinstrumente identifiziert und evaluiert. Im Fokus stehen hierbei simulationsgestützte Verfahren (z. B. Online-Planspiele).

Ergebnisse und Diskussion

Die Ergebnisse der ersten beiden Forschungsabschnitte liegen bereits vor und bilden den Kern unseres Beitrags. Zudem soll der aktuelle Stand des dritten Abschnitts präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

Verwendete Literatur (Auszug)

Bals L., Schulze H., Kelly S. & Stek K. (2019): Purchasing and supply management (PSM) competencies: Current and future requirements. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 25 (5), 1–15.

Sonntag, K. & Schmidt-Rathjens, C. (2004): Kompetenzmodelle - Erfolgsfaktoren im HR-Management?, *Personalführung*, 37 (10), 18–26.

Delke, V. F., Schiele, H. & Buchholz, W. (2020): Identifying Future Skills Requirements: Differentiating between Direct and Indirect Materials Purchasers, *IPSERA 2020 conference proceedings, 29th edition, International Purchasing and Supply Education and Research Association (IPSERA)*, 1-20.

Get the Balance Right: Onboarding in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) als Ausbalancieren von Polaritäten

Gerhardt, Mareike; Kröber, Carina; Sander, Evelina

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Deutschland; carina.kroeber@ovgu.de,
evelina.sander@ovgu.de

Die Phase der Einarbeitung, auch als Onboarding bezeichnet, spielt für die Personalbindung und somit für die Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle: In den ersten Monaten der Beschäftigung müssen die Neueingestellten nicht nur ihr Können unter Beweis stellen, sondern sich auch in das soziale Gefüge der Organisation integrieren und die zahlreichen administrativen Aufgaben bewältigen. Wie turbulent diese Phase von den Beschäftigten erlebt wird und wie kostenintensiv es für die Unternehmen werden kann, verdeutlichen Studien (exempl. Weller, 2007). Weitere Forschungsergebnisse (Klein et al., 2015) belegen, wie wichtig strukturierte Onboarding-Prozesse sind.

Das vom BMBF geförderte Verbundprojekt „IDboard“ untersucht die folgenden Forschungsfragen: Wie werden Onboarding-Prozesse in KMU organisiert und gestaltet? Welche Strukturen und Schlüsselakteur*innen sind prägend für Onboarding-Prozesse? Welche Dynamiken lassen sich in Onboarding-Prozessen beobachten?

Im Projektkontext wurde ein exploratives Forschungsdesign gewählt. Der Fallstudienansatz wird mit dem Forschungsparadigma der Aktionsforschung und den Prinzipien der ethnographischen Feldforschung kombiniert. Als Datengrundlage dienen Memos, Transkripte sowie Organisationsdokumente, aus denen organisationsspezifische Fallbeschreibungen entstehen. Die Auswertungsstrategie orientiert sich an der Forschungstradition der Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1998).

Erste Zwischenergebnisse der Fallstudienanalyse zeigen, dass Onboarding-Prozesse mit einer Ausbalancierung mehrerer Polaritäten verbunden sind: 1) Familie vs. Geschäft, 2) Improvisation vs. Standardisierung, 3) Diffusion vs. Konzentration von Personalentwicklungsaufgaben, 4) Implizite vs. explizite Unternehmenskultur. Diese Pole sind komplementäre, sich ergänzende Qualitäten.

Die skizzierten Pole dienen als ein Vorschlag, um das Best-Practice-Dilemma aufzulösen. Für die weitere Forschungsarbeit gilt es, die Frage zu untersuchen, unter welchen Bedingungen eine Personalentwicklungsfunktion innerhalb von KMU-Strukturen beim Onboarding wirksam werden kann.

Literatur:

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1998). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.

Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015). Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 23 (3), 263–283.

Weller, I. (2007). *Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel*. Zugl.: Flensburg, Univ., Diss., 2004, München.

Monitor Digitalisierung: Entwicklungen der digitalisierten Arbeitswelt in zwölf Industriebranchen. Erste Ergebnisse der deutschlandweiten Längsschnittstudie.

Härtwig, Christian¹; Saprova, Anna²

¹FOM Hochschule für Oekonomie und Management; ²Goodwork GmbH;
christian.haertwig@fom.de

Mit dem "Monitor Digitalisierung" (www.monitor-digitalisierung.de) liegt eine deutschlandweite Längsschnittstudie 2019-2022 vor, um Entwicklungen des digitalen Wandels in der industriellen Arbeitswelt zu untersuchen. Die Ersterhebung 2019 zeigte, dass die Digitalisierung in den über 600 betrachteten Betrieben oft noch am Anfang stand und vornehmlich durch den Einsatz von IKT-Systemen geprägt war. Bei den zu T1 mehr als 14.000 befragten Beschäftigten zeigten sich eine hohe Bereitschaft und Zuversicht, die Veränderungen der Digitalisierung zu bewältigen; Befürchtungen und Unsicherheiten spielten in der Breite der Belegschaften eine eher untergeordnete Rolle. Unterschiede zwischen verschiedenen Blue- und White-Collar-Tätigkeitsfeldern in Hinblick auf die Nutzung digitaler Arbeitsmittel, Arbeitsanforderungen und Ressourcen waren bedeutsamer als zwischen einzelnen Branchen.

Anhand der Zweitbefragung 2022 wurden Entwicklungsverläufe in und Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen, Tätigkeitsarten und Beschäftigtengruppen in den Themenfeldern des digitalen Technikeinsatzes, der Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Weiterbildung, Beruflich-sozialen Entkopplung sowie Gesundheit und Wohlbefinden herausgearbeitet unter besonderer Berücksichtigung hybrider Arbeitsformen. Über 10.000 Befragte aus über 1.500 Betrieben nahmen zu T2 teil, dabei ca. 800 wie bereits zu T1. Es zeigte sich, dass vor allem digitale IKT einen größeren Stellenwert einnahmen und eine z.T. eine Verstärkung von Tätigkeitsunterschieden zu beobachten war, z.B. bei der Unterstützung der Arbeit durch digitale Systeme, der Weiterbildung und Anforderungszunahme. Die Daten ermöglichen die Entwicklung eines Erklärungsmodells zur gelungenen Bewältigung digitaler Arbeitsanforderungen, in dem neben typischen Arbeitsanforderungen v.a. der Beitrag technischer, organisatorischer und personenbezogener Ressourcen sowie der Work-Life-Balance aufgezeigt werden kann.

Auf dem 25. Fachtagung der GWPs werden die methodische Anlage der deutschlandweiten Industriestudie, erste Ergebnisse aus den Quer- und Längsschnittanalysen und der Modellentwicklung berichtet. Zudem werden betriebliche Ansatzpunkte für partizipative Maßnahmenentwicklungen sowie forschungsmethodische Implikationen diskutiert.

Gewalthaltige Videospiele im Zusammenhang mit Frustration und Aggression

Haufe, Marc

Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft (HMKW), Deutschland;
marc.haufe@t-online.de

Einleitung und theoretischer Hintergrund:

Die Besorgnis, dass gewalthaltige Videospiele zur Entstehung von Aggression beitragen, ist bereits seit Jahrzehnten Teil des gesellschaftlichen Dialogs. Zur Klärung des Zusammenhangs zwischen dem Gewaltspielkonsum und Aggression wird das General Aggression Model (Anderson & Bushman, 2001) und die Frustrations-Aggressions-Hypothese (Berkowitz, 1989) verwendet. Zur Entstehung von Aggression wird zwischen situativen und personellen Faktoren unterschieden (Kunczik, 2013). Diese Theorien machen deutlich, dass ein Zusammenhang zwischen gewalthaltigen Videospielen und aggressivem Verhalten nicht ausschließlich auf den Gewaltgehalt, sondern auch auf die im Spiel ausgelöste Frustration und die vom Spiel unabhängige Persönlichkeit zurückzuführen ist.

Fragestellungen und Hypothesen:

Die Studie untersucht, inwiefern der Gewaltspielkonsum mit Aggression zusammenhängt und welchen Einfluss die situative Variable Frustration im Spiel und die Persönlichkeitseigenschaften als personellen Faktoren auf Aggression haben. Es lässt sich die Hypothese ableiten, dass der Gewaltspielkonsum mit höherer Aggression (H1) einhergeht. Weiterhin wird bei Frustration in Videospielen (H2) und Brettspielen (H3) von höheren Aggressionswerten ausgegangen. Zudem wird erwartet, dass Offenheit für Neues und körperliche Aggression (H4) sowie Verträglichkeit und verbale Aggression (H5) negativ und Neurotizismus und affektive Aggression (H6) positiv zusammenhängen.

Methodik:

Die Datenerhebung erfolgte anhand eines standardisierten Online-Fragebogens an dem 310 Personen teilnahmen. Erfasst wurden bei Video- und Brettspielen die Konsumhäufigkeit, das Ausmaß des Gewaltspielkonsums, die Wettbewerbsorientierung und die wahrgenommene Frustration. Die Big Five Persönlichkeitseigenschaften wurden mittels des BFI-K von Rammstedt und John (2005) und die Aggression anhand des Aggressionsfragebogens von Buss und Perry in der deutsch übersetzten Version von Herzberg (2003) erhoben.

Ergebnisse:

Eine Mediationsanalyse konnte zeigen, dass der positive Zusammenhang zwischen dem Gewaltspielkonsum und Aggression vollständig über das Ausmaß der wahrgenommenen Frustration in Computerspielen vermittelt wird. Auch bei gewaltfreien Brettspielen besteht ein Zusammenhang zwischen Frustration und Aggression. Dies unterstützt die Hypothese, dass aggressives Verhalten unabhängig vom Gewaltgehalt eines Videospieles entstehen kann. Weitere Befunde geben Aufschluss darüber, dass Frustration bei Video- und Brettspielen insbesondere bei stark wettbewerbsorientierten Personen auftritt.

Neben der Frustration erwiesen sich die Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale Verträglichkeit, Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit als zuverlässige Prädiktoren von Aggression. Daher liefert die Studie Ergebnisse, die gegen einen direkten

Zusammenhang von gewalthaltigen Videospielen und aggressivem Verhalten der Spieler sprechen.

Diskussion und Implikationen:

Die häufig angenommene Gefahr von gewalthaltigen Videospielen konnte nicht bestätigt werden. Für die Entstehung von Aggression sind verschiedene Einflussfaktoren verantwortlich. Vor allem nimmt die in vielen Studien nicht berücksichtigte Frustration starken Einfluss auf Aggression, welche durch den Wettkampf gefördert wird. Dieser Wettbewerbscharakter ist insbesondere bei Ego-Shootern ausgeprägt, allerdings stellt der Wettkampf auch bei Brettspielen oder bei den meisten Sportarten ein essenzielles Element dar. Für zukünftige Studien sollten daher neben dem Gewaltkonsum weitere Faktoren für die Vorhersage von Aggression einbezogen werden.

Literatur:

Anderson, C. A. & Bushman, B. J. (2001). Effects of violent video games on aggressive behavior, aggressive cognition, aggressive affect, physiological arousal, and prosocial behavior: A meta-analytic review of the scientific literature. *Psychological Science*, 12 (5), S. 353-359. doi:10.1111/1467-9280.00366

Berkowitz, L. (1989). Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, 106 (1), S. 59–73. doi:10.1037/0033-2909.106.1.59

Herzberg, P. Y. (2003). Faktorstruktur, Gütekriterien und Konstruktvalidität der deutschen Übersetzung des Aggressionsfragebogens von Buss und Perry. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24 (4), 311–323. doi:10.1024/017

Kunczik, M. (2013). *Gewalt – Medien – Sucht: Computerspiele*. Berlin:LIT.

Rammstedt, B. & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K). *Diagnostica*, 51 (4), 95–206. doi:10.1026/0012-1924.51.4.195

Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice? Eine empirische Erhebung während der Corona-Pandemie

Heinrich, Julia¹; Geister, Susanne²

¹Hochschule Harz; ²HTW Berlin; susanne.geister@htw-berlin.de

Basierend auf der Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) und weiteren Variablen wurde untersucht, welche Faktoren die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice beeinflussen.

Es wurde erwartet, dass Faktoren, die sich im Homeoffice ändern (z.B. Arbeitsbedingungen) oder die bedingt durch die soziale Distanz anders beurteilt werden (z.B. Meine Kollegen, Mein Vorgesetzter) die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Gerade in Zeiten des Wandels ist zudem die erlebte Kontrolle entscheidend für ein positives Erleben. Dementsprechend wurde erwartet, dass Freiwilligkeit und eine Vorbereitung auf das Homeoffice zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen (Landes et al., 2020).

Die Online-Befragung (n = 330) umfasste den ABB von Neuberger und Allerbeck (1978) sowie 30 weitere Items.

Aus den Kategorien des ABB weisen die Arbeitsbedingungen den engsten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit im Homeoffice auf ($r = 0,68$, $p < 0,01$). Zudem ist die Freiwilligkeit von großer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit ($t(292) = 5,50$, $p < 0,001$). Auch Personen, die angeben mit Vorbereitung und/oder vertraglicher Vereinbarung im Homeoffice zu arbeiten, sind zufriedener als Personen, die ad-hoc im Homeoffice arbeiten ($t(311) = 2,51$, $p < 0,01$). Hingegen wirkt sich die Art der Arbeit (Teamarbeit vs. selbstständige Arbeit) und ob jemand eine Führungskraft ist oder nicht, nicht signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Arbeitgeber können die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice durch eine positive Gestaltung der Arbeitsbedingungen verbessern. Auch die Freiwilligkeit und die Vorbereitung auf die Arbeit im Homeoffice tragen zur Arbeitszufriedenheit bei. Die Ergebnisse der Querschnittsstudie erlauben jedoch keine Aussage über kausale Zusammenhänge.

Literatur:

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2. Aufl.). New York: John Wiley.

Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R. & Utz, T. (2020). *Führung von Mitarbeitenden im Home Office – Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer.

Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit – Erfahrungen mit dem Arbeits-Beschreibungs-Bogen (ABB)*. Huber: Bern.

Der Einfluss von Konzepten der Positiven Psychologie auf das innovative Verhalten von Mitarbeitern

Kammel, Joline; Richter, Julia

Rheinische Fachhochschule Köln (RFH), Deutschland; julia.richter@rfh-koeln.de

Innovationsfähigkeit ist zu einem Schlüsselfaktor für den Erfolg von Unternehmen geworden (vgl. Curzi et al., 2019). Durch Positive Psychologie könnte indirekt die Innovationskraft von Unternehmen erhöht werden. In der Positiven Psychologie wird erforscht, wie Mitarbeiter einen positiveren und proaktiveren Arbeitsplatz schaffen können (Froman, 2010). Zu dem Konzept zählen Innovatives Verhalten und das Psychological Capital, ein entwickelbarer positiver innerer Zustand, der verschiedene Ressourcen (z.B. Selbstwirksamkeit, Resilienz) beinhaltet (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Untersucht wurde in der Online-Befragung mit Mitarbeitern unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und Branchen (N = 311), inwieweit Komponenten der Positiven Psychologie Einfluss auf die Innovationsstärke der Belegschaft haben. Mittels Strukturgleichungsanalyse wurden statistische Zusammenhänge und Wechselwirkungen der manifesten und latenten Variablen untersucht.

Es zeigte sich, das Psychological Capital und die Charakterstärke „Kreativität“ einen signifikant positiven Einfluss auf das innovative Verhalten von Mitarbeitern haben ($\beta = .629$; $p < .001$, $\beta = .341$; $p < .001$). Außerdem moderieren Job-Autonomie, Aufgabenvielfalt, die Unterstützung der Führungskraft und das Arbeitsengagement des Mitarbeiters den Zusammenhang zwischen dem Psychological Capital und dem innovativen Verhalten sowie den Zusammenhang zwischen der Charakterstärke „Kreativität“ und dem innovativen Verhalten.

Demnach trägt das Psychological Capital zu einer motivierten und verstärkten Anstrengung der Person bei, ihre Ziele im Innovationsprozess zu verfolgen und zu erreichen. Damit erhöht das Human Capital nachweislich die Innovationskraft des Unternehmens.

Literatur:

Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A.C. & Boscolo, S. (2019). Performance Appraisal and Innovative Behavior in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-12.

Froman, L. (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*, 17, 59-69.

Luthans F., Youssef C.M. & Avolio B.J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.

Gestaltung des Studiums von unten: Validierung des um die Konzepte Study Crafting und Self-undermining erweiterten Study Demands-Resources Frameworks

Körner, Lorena; Rieder, Kerstin

Hochschule Aalen, Deutschland; kerstin.rieder@hs-aalen.de

Theoretischer Hintergrund

Abgeleitet vom Job Demands-Resources Modell (Demerouti et al., 2001) wurde kürzlich das Study Demands-Resources Framework (SD-R, Lesener et al., 2020) eingeführt und ein motivationaler Pfad von Studienressourcen auf Engagement sowie ein gesundheitsbeeinträchtigender Pfad von Studienanforderungen auf Burnout bestätigt. Die aus dem Arbeitskontext bekannten Verhaltensvariablen Job Crafting und Self-undermining wurden im Studienkontext bislang nicht untersucht.

Fragestellung / Hypothesen

Ziel unserer Studie war die Untersuchung eines um diese beiden Outcome-Variablen erweiterten SD-R Frameworks.

Methodik

Über vier Wochen wurden wöchentliche Tagebuchdaten zu den im erweiterten SD-R Framework enthaltenen Variablen von Studierenden erhoben (N = 205). Die Auswertung erfolgte mittels Multilevelanalysen.

Ergebnisse

Hypothesenkonform zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Studienressourcen und Study Crafting, vermittelt über Engagement sowie ein positiver Zusammenhang zwischen Studienanforderungen und Self-undermining, vermittelt über Burnout.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Mit unserer Studie konnten wir erstmals zeigen, dass Study Crafting und Self-undermining auch im Hochschulkontext auftreten und durch kurzfristige Fluktuationen in den Studienbedingungen und im Wohlbefinden beeinflusst werden. Unser erweitertes SD-R Framework konnte auf intrapersonaler Ebene validiert werden und stellt eine theoretische Basis für weitere Forschungsarbeiten dar. Eine praktische Implikation für Hochschulen besteht darin, auf ein ressourcenreiches Studienumfeld zu achten und Anforderungen möglichst zu begrenzen. Die Erkenntnisse können weiterhin für Interventionen zur Förderung von Study Crafting und Prävention von Self-undermining genutzt werden.

Literatur:

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86 (3), 499.
- Lesener, T., Pleiss, L. S., Gusy, B. & Wolter, C. (2020). The study demands-resources framework: an empirical introduction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (14), 5183.

Markenbotschafter im Employer Branding auf Social Media – ein experimentelles Design

Lange, Marie-Christin; Hätti, Joke; Ecklebe, Lea; Warszta, Tim

Fachhochschule Westküste, Heide; lange@fh-westkueste.de

Schnell wachsende Social-Media-Plattformen bieten neue Möglichkeiten für das Employer Branding. Gemäß der Signaling Theory ist es erfolgsentscheidend, wer die Employer-Branding-Botschaft auf Social Media sendet. Dineen, Van Hoeye, Lievens und Rosokha (2019) nennen in diesem Kontext zwei Arten von Botschaftern: interne, an das Unternehmen persönlich gebundene Botschafter (auch: Corporate Influencer) und externe, vom Unternehmen unabhängige Botschafter (auch: Influencer). In einem webbasierten Experiment mit 208 Teilnehmenden wurde die wahrgenommene Glaubwürdigkeit dieser Markenbotschafter untersucht. In einem 2x2-faktoriellen Design wurden die Art des Markenbotschafters (intern vs. extern) und das soziale Image der Arbeitgebermarke (verantwortungsvoll vs. nicht verantwortungsvoll) systematisch variiert. Auf Basis einer kurzen Unternehmensbeschreibung sollte die Arbeitgeberattraktivität bewertet werden. Als Intervention wurde ein erfundenes Social-Media-Posting präsentiert. Anschließend bewerteten die Teilnehmenden erneut die Arbeitgeberattraktivität und die Glaubwürdigkeit des Markenbotschafters. Die Ergebnisse einer ANOVA mit Messwiederholung deuten darauf hin, dass es keinen signifikanten Unterschied in der wahrgenommenen Glaubwürdigkeit gibt, was bedeutet, dass beide Arten von Markenbotschafter als abhängig wahrgenommen werden. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass internen Markenbotschaftern aufgrund ihrer direkten Erfahrungen mit dem Unternehmen mehr Expertise zugeschrieben wird. Unternehmen sollten sich dessen bewusst sein, dass dritte Personen auf Social Media über sie als Arbeitgeber reden und diese gezielt für ihr Employer Branding einsetzen. Neben Influencern sollten außerdem nicht beauftragte externe Signalgeber, wie z. B. Follower, auf deren Rolle im Employer Branding überprüft werden.

Literatur:

Dineen, B. R., Van Hoeye, G, Lievens, F. & Rosokha, L. M. (2019). Third party employment branding: What are its signaling dimensions, mechanisms, and sources?..*Research in Personnel and Human Resources Management*, 173-226.

Optimizing Digital Learning Environments – Improvement of Learning Achievement Using Personalization Effect and Social Agency Theory

Lindhaus, Maike; Dutke, Stephan

WWU Münster, Deutschland; maike.lindhaus@uni-muenster.de

The use and relevance of distance learning has increased during the Covid-19 pandemic. This applies not only to students, but also to employees, who suddenly had to learn new skills online. One of the main differences in distance learning environments compared to learning in a physical environment is the lack of human-to-human-interaction between the teacher/trainer and the learning person. This limitation can cause a decline in learning motivation and subsequently achievement.

A theoretical framework for considering the effectiveness and value of promoting simulated human-to-human interaction in distance learning environments is the social agency theory (Mayer et al., 2003). According to this theory, multimedia learning environments can be designed to motivate learners to act under the assumption that their connection with the electronic device is social and the conventions of human-to-human communication apply. To this day, the social agency theory has been used repeatedly to explain personalization effects.

Based on this theory we constructed a scale for measuring social agency. The final Social-Agency-Scale consists of 12 items divided into four categories: (1) Social Presence, (2) Sympathy and Emotional Connection, (3) Making Sense, (4) Task Involvement. The scale was piloted in the form of an online survey in the first iteration with a sample of $n = 171$ and in a second iteration with a sample of $n = 101$. The Social-Agency-Scale can be used to measure the amount of perceived simulated human-to-human interaction in distance learning environments and can be used in the future to evaluate the effectiveness of digital learning/working environments (e.g., Corporate-Online-Learning-Academies).

References:

Mayer, R. E., Sobko, K., & Mautone, P. D. (2003). Social cues in multimedia learning: Role of speaker's voice. *Journal of Educational Psychology*, 95 (2), 419.

Organisationaler Wandel und psychische Beanspruchung von Beschäftigten: Der vermittelnde Einfluss von Arbeitsanforderung und Arbeitsautonomie

Martin, Alexander¹; Müllenborn, Tim²

¹VICTORIA | Internationale Hochschule, Deutschland; ²akquinet public consulting & services GmbH; alexander.martin@victoria-hochschule.de

Psychische Erkrankungen stellen mittlerweile eine der häufigsten Ursachen für betriebliche Arbeitsfehlzeiten dar. Als Belastungsfaktor scheint organisationaler Wandel in nicht unerheblichem Maße zu einer psychischen Beanspruchung von Beschäftigten und einer Verminderung ihres Wohlbefindens beizutragen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, über welche Mechanismen organisationaler Wandel auf das Wohlbefinden von Beschäftigten wirkt. In der vorliegenden Arbeit wird der vermittelnde Einfluss von Arbeitsanforderung und Arbeitsautonomie auf den Zusammenhang zwischen organisationalem Wandel und psychischer Beanspruchung näher betrachtet. Theoretischer Hintergrund bildet das Job Demand-Control Model (Karasek, 1979) sowie das Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007). Auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012* und 2018* wurde das entwickelte Modell mittels der von Baron & Kenny (1986) vorgeschlagenen Mediationsanalyse getestet. In wesentlicher Übereinstimmung mit anderen Arbeiten zeigen die Ergebnisse, dass organisationaler Wandel sowohl einen direkten negativen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden von Beschäftigten besitzt als auch mit einer Erhöhung der an sie gestellten Arbeitsanforderungen einhergeht. Wie theoretisch angenommen, ist eine Zunahme der Arbeitsanforderungen mit einer Verringerung des psychischen Wohlbefindens von Beschäftigten verbunden, während sich eine Erhöhung der Arbeitsautonomie grundsätzlich positiv auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirkt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass organisationaler Wandel eine direkte negative Wirkung sowie partiell vermittelt über den Weg der Erhöhung der Arbeitsanforderungen auch eine indirekte negative Wirkung auf das psychische Wohlbefinden von Beschäftigten entfaltet. Organisationen sind demzufolge dazu aufgefordert, ihre Beschäftigten durch die Zurücknahme übertriebener Arbeitsanforderungen und die Einräumung von Entscheidungsspielräumen bestmöglich zu entlasten.

Literatur:

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115

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* 51 (6), 1173-1182. DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308. DOI: 10.2307/2392498

*Angabe zu den verwendeten Daten: Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (doi:10.7803/501.12.1.1.60) und sowie Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung

beruflicher Qualifikationen (doi:10.7803/501.18.1.1.10). Die Studien wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt. Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific-Use-File des Forschungsdatenzentrums im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-FDZ).

Determinanten der Nutzung digitaler Medien durch ältere Menschen. Eine vergleichende Befragung auf dem Weg zur Entwicklung einer digitalen Lernwerkstatt

Martins, Erko; Schulz, Verena; Hausmann, Heike

Fachhochschule des Mittelstands (FHM) Rostock, Deutschland; erko.martins@fh-mittelstand.de

Theoretischer Hintergrund

Mithilfe von Ajzens Theorie des geplanten Verhaltens (Theory of planned Behavior, TPB) sollen das Mediennutzungsverhalten, Mediennutzungsabsichten und deren Determinanten analysiert werden. Im Fokus stehen ältere Menschen ab 70 Jahren. Ziel des BMBF-geförderten Forschungsprojekts DigiKomS (kurz: „Digitale Kompetenzen für Senior:innen“) ist die Erarbeitung, Erprobung und Evaluation einer Lernwerkstatt für ältere Menschen.

Fragestellung/Hypothesen

Welche Determinanten (im Sinne der TPB) beeinflussen in welchem Maße die Absicht älterer Menschen im Vergleich zu jüngeren, digitale Medien (verstärkt) zu nutzen? Wie kann daraus eine digitale Lernwerkstatt zur Förderung der Nutzung digitaler Medien konzipiert werden?

Methodik

Basierend auf den Ergebnissen einer qualitativen Interviewstudie (N=21 ältere Menschen) (Francis et al., 2004) wurde eine quantitative Querschnittsstudie (N=215, davon 108 zwischen 30 und 55 Jahren, 107 ab 70-Jährige) zur Erfassung der Stärke der Determinanten der Medienwahl und des Medienverhaltens durchgeführt.

Ergebnisse

Im Vergleich der zwei befragten Gruppen (Jüngere und Ältere) zeigen sich Unterschiede bzgl. der TPB-Faktoren Einstellung und Verhaltenskontrolle als Determinanten der Mediennutzung, die zur fundierten Konzipierung der Lernwerkstatt für ältere Menschen von Bedeutung scheinen.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die TBP erweist sich als adäquate Basis zur Modellierung der digitalen Mediennutzung durch Ältere. Die erkannten spezifischen Determinanten werden mit Blick auf die Konzipierung der digitalen Lernwerkstatt für ältere Menschen diskutiert. Wichtige wirtschaftspsychologische Implikationen aus der Förderung der digitalen Mediennutzung durch Ältere werden herausgestellt.

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)
Francis, J. J., Eccles, M. P., Johnston, M., Walker, A., Grimshaw, J., Foy, R., Kaner, E. F. S., Smith, L., & Bonetti, D. (2004). *Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour: A manual for health services researchers*. University of Newcastle: Centre for Health Services Research. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/1735/>

Auf der Suche nach den richtigen Botschaften in der Krisenkommunikation in gesundheitsbezogenen Krisen: Eine Untersuchung von Framing und der Rechtfertigung einer Sanktion

Michel, Melanie; Winter, Stefanie

Hochschule Darmstadt, Deutschland; melanie.michel@stud.h-da.de

Theoretischer Hintergrund: Die effektive Vermittlung instruierender Informationen in der Krisenkommunikation, welche Betroffenen einer Krise aufzeigen, wie sie physisch auf diese reagieren sollen (vgl. Sturges, 1994), ist insbesondere in gesundheitsbezogenen Krisen wie z. B. Pandemien essentiell. Allerdings ist die Forschung zur Gestaltung von Krisenbotschaften überschaubar.

Fragestellungen: Inwieweit beeinflussen eine Gewinn- bzw. Verlust-geframte Präventionsbotschaft und eine Sanktionsrechtfertigung in der Krisenkommunikation einer Autorität die Verhaltensintention von Rezipierenden, die Verhaltensmaßnahmen in gesundheitsbezogenen Krisen einzuhalten? Inwieweit vermitteln Affekte den Zusammenhang zwischen dem Gewinn- und Verlustframing und der Verhaltensintention? Inwieweit vermittelt wahrgenommenes Misstrauen den Zusammenhang zwischen der Darbietung einer Sanktionsrechtfertigung und der Verhaltensintention?

Methodik: Ein Web-Experiment in Form eines 2 (Gewinn- versus Verlustframe) x 2 (Darbietung versus Abwesenheit einer Sanktionsrechtfertigung) between-subjects Vignetten-Designs. In die Auswertung wurden Daten von insgesamt 107 Teilnehmenden einbezogen.

Ergebnisse: Entgegen den Hypothesen zeigten sich in Bezug auf die Intention, Verhaltensmaßnahmen in einer Gesundheitskrise einzuhalten, keine signifikanten Unterschiede in der Effektivität von Gewinn- versus Verlustframes sowie einer Darbietung versus Abwesenheit einer Sanktionsrechtfertigung. Ebenso war keine Vermittlung des Zusammenhangs zwischen Framing und der Verhaltensintention durch Affekte nachweisbar. Es konnte jedoch eine vollständige Mediation des Zusammenhangs der Darbietung einer Sanktionsrechtfertigung und der Verhaltensintention durch das wahrgenommene Misstrauen festgestellt werden.

Diskussion und Implikation für Forschung und Praxis: Akteure in der Krisenkommunikation sollten Sanktionsrechtfertigungen vermeiden, da diese die Wahrnehmung von Misstrauen fördern und damit die Intention, sich an Verhaltensmaßnahmen zu halten, unterminieren können. Ein Einfluss von Gewinn- versus Verlustframing auf die Verhaltensintention sowie eine Mediation dieses Einflusses über Affekte konnten in dieser Studie im Kontext einer gesundheitsbezogenen Krise nicht nachgewiesen werden.

Literatur:

Sturges, D. L. (1994). Communicating through Crisis. A Strategy for Organizational Survival. *Management Communication Quarterly*, 7 (3), 297–316. <https://doi.org/10.1177/0893318994007003004>

LeadIM: Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zu Führungspotenzial und Führungshaltung

Mühlfelder, Manfred¹; Janssen, Christoph²

¹SRH Fernhochschule - The Mobile University; ²Profil M Developing Leadership;
manfred.muehlfelder@mobile-university.de, christoph.janssen@profil-m.de

Für die Personaldiagnostik bei Führungskräften und zur Potenzialeinschätzung von Nachwuchsführungskräften liegen verschiedene Instrumente vor (z. B. Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) (Hossiep und Paschen, 2019), Fragebogen zur integrativen Führung (FIF) (Rowold und Poethke, 2017), LEAD-Führungsfeedback (Dörr, Schmidt-Huber und Maier, 2017), MLQ Form 5 Short (Deutsche Übersetzung von Felfe, 2006).

Diese Fragebögen untersuchen jeweils unterschiedliche Facetten effektiven Führungsverhaltens und haben unterschiedliche Schwerpunkte: Führungsbezogene Motive und Motivation, Haltung und Einstellungen von Führungskräften oder transformationales und transaktionales Führungsverhalten.

Mit der Entwicklung des LeadIM Fragebogens unternehmen die Autoren den Versuch einer integrativen, mehrdimensionalen Erfassung von Führungspotenzial („boost factors“, führungsbezogenen Einstellungen und Haltungen („leadership mindset“), Verhaltensstrategien („leadership strategies“) und persönlichen Schutzfaktoren gegen Überlastung („protectors“).

In ihrem Beitrag erläutern die Autoren sowohl das Konstruktionsrational des Fragebogens als auch Ergebnisse verschiedener Studien zur konvergenten und diskriminanten Validität des Instrument. Es werden auch Querbezüge zur dunklen Triade der Führung und geschlechts- und altersspezifische Unterschiede in den Referenzstichproben berichtet.

Der Beitrag liefert neue Perspektiven für die Personaldiagnostik und greift aktuelle Forschungsthemen der Führungsforschung auf (z. B. Führung und Gesundheit, „servant leadership“, „learning leader“). Praktische Implikationen und Anwendungsmöglichkeiten des Instruments in der Personaldiagnostik werden anhand von Beispielen erläutert. Ebenso werden aber auch Limitationen des Gültigkeitsbereichs und der prognostischen Validität von Führungserfolg aufgrund eines LeadIM Profils diskutiert.

Das Ziel dieses Beitrags ist die Stärkung der anwendungsorientierten Forschung im Bereich „Leadership“-Diagnostik sowie deren praktische Anwendung in der Personalpsychologie.

Literatur:

Felfe, J. (2006). Validierung einer deutschen Version des „Multifactor Leadership Questionnaire“ (MLQ Form 5 x Short) von Bass und Avolio (1995). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 61-78.

Hossiep, R. & Paschen, M. (2019). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)*. 3. durchgesehene Auflage. Göttingen: Hogrefe.

Rowold, J. & Poethke, U. (2017). *Fragebogen zur Integrativen Führung (FIF)*. 1. Auflage. Göttingen: Hogrefe.

Schmidt-Huber, M., Dörr, S. & Maier, G. W. (2014). Die Entwicklung und Validierung eines evidenzbasierten Kompetenzmodells effektiver Führung (LEaD: Leadership Effectiveness and Development). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58 (N. F. 32) 2, 80-94.

**Remote Assessment Center vs. Traditionelle Assessment Center:
Auswirkungen auf den Schwierigkeitsgrad und das Erlebnis der
Teilnehmer/innen**

Obermann, Christof

Rheinische Fachhochschule, Deutschland; obermann@rfh-koeln.de

Assessment-Center (AC) sind eine gängige Methode zur Personalauswahl und -entwicklung mit dem Schwerpunkt auf Führungspositionen, bei der eine abgestimmte Kombination unterschiedlicher diagnostischer Einzelverfahren (Testverfahren, Interview, Simulationen) eingesetzt wird. Durch die Corona-Pandemie konnte die traditionelle Durchführung in Präsenzform im Wesentlichen nicht mehr fortgesetzt werden und die Alternative bestand darin, Assessment Center aus der Ferne durchzuführen. Dadurch entstanden jedoch mehrere Fragen. In einer ersten Teilstudie wurde untersucht, ob die Ergebnisse in Präsenz oder Remote hinsichtlich ihrer Schwierigkeit vergleichbar sind. Hierfür wurden zwei parallelisierte Datensätzen (je N=168 Teilnehmende) aus vergleichbaren AC-Verfahren zu Einstellungs- oder Beförderungsentscheidungen gegenübergestellt, die sich nur hinsichtlich ihrer Durchführungsform (Remote- vs. Face-to-Face) unterschieden. Es zeigt sich, dass das Remote-AC im Schwierigkeitsgrad (Gesamtergebnis über alle Übungen / Kompetenzen, Prozentsatz bestanden) in der Bewertung nicht geringer ausfällt als das AC in Präsenzform.

In der zweiten Teilstudie wurde untersucht, wie die Teilnehmenden die Remote-AC erleben und wie sehr sie dieses Format akzeptieren. Es zeigte sich, dass die subjektive Teilnehmerakzeptanz gegenüber den Remote AC erheblich zwischen einzelnen Teilnehmern variiert. Bedeutsame Zusammenhänge gibt es mit dem AC-Ergebnis (OAR), dem Alter, der Vorerfahrung mit AC, dem Joblevel sowie der Ausprägung der Big-Five Persönlichkeitseigenschaft „Offenheit für neue Erfahrungen“. Nicht relevant sind dagegen Vorerfahrungen mit Videokonferenz-Tools oder die kognitiven Fähigkeiten der Teilnehmenden.

Belastung und Beanspruchung in der ambulanten Pflege unter Corona-Bedingungen – Diagnose und Maßnahmen

Packebusch, Lutz¹; Keller-Landvogt, Katja²

¹Human Factors Engineering, Deutschland; ²IKK classic; lutz@packebusch.name

Problemlage/-hintergrund

Der Pflegesektor in Deutschland hat einen stetig wachsenden Bedarf an Fachkräften und ist gekennzeichnet durch einen Mangel an entsprechend ausgebildetem Personal. Daher rückt die Verbesserung der Arbeitssituation von Pflegekräften in den Fokus der Verantwortlichen. Ausgangspunkt für das Projekt „GesuWerk“ der IKK (Gesundheitswerkstatt in der Pflege) sind Daten zur Arbeitskräfte- und Gesundheitssituation von Beschäftigten in der Pflege (z.B. DGB 2018). Hier setzt das Projekt „GesuWerk“ der IKK an.

Fragestellung/Methoden

In dem Projekt (s. Packebusch u. Janßen 2020)werden unter anderem psychische Gefährdungen beurteilt. Dies erfolgte im Projekt unter Corona-Bedingungen abweichend von der ursprünglichen Planung nicht in Präsenzworkshops sondern mit angepasstem Online-Fragebogen und Interviews durch dafür qualifizierte Kolleginnen der beteiligten Pflegeunternehmen. In der ambulanten Pflege könnte diese Koppelung eine höhere externe Gültigkeit aufweisen als Fragebogen-Verfahren.

Ergebnisse

Die Ergebnisse aus den beteiligten Betrieben legen nahe, dass in der ambulanten Pflege Befragungsinstrumente zur Gefährdungsbeurteilung in Form standardisierter Fragebögen, die sich meist an den GDA Dimensionen orientieren (BMAS 2017) nur bedingt zum Ableiten von konkreten Verbesserungsmaßnahmen beitragen können.

Fazit

Ein auf den jeweiligen Betrieb abgestimmter Methodenmix ist geeigneter, um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen situationsspezifisch zu erheben und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

Literatur:

Institut DGB Index Gute Arbeit. (2018). *Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB Index Gute Arbeit*. Berlin: DGB und VERDI Eigendruck.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin: BMAS Eigendruck.

Packebusch L. & Janßen M. (2020). Diagnose von Belastung und Beanspruchung in der Pflege. In R. Trimpop, A. Fischbach, I. Seliger, A. Lynnyk, N. Kleineidam & A. Große-Jäger. (Hrsg.) *21. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 433-436). Kröning: Asanger Verlag.

Change Your Food, not the Climate - Motivatoren und Barrieren beim Kauf nachhaltiger Nahrungsmittel am Beispiel von Fleischersatzprodukten

Rademacher, Ute

Hochschule Emden-Leer, Deutschland; ute.rademacher@hs-emden-leer.de

Theoretischer Hintergrund

Industrielle Massentierhaltung hat einen erheblichen Einfluss auf die Umwelt und ist verantwortlich für mehr Treibhausgasemissionen als Auto- Schiffs- und Flugverkehr zusammen (IPCC, 2021). Die Rodung von Waldflächen, der hohe Wasserverbrauch und standardmäßige Einsatz von Antibiotika machen die industrielle Fleischproduktion ungesund für Tiere, Menschen und den Planeten. Fleischersatzprodukte (FEP) bieten eine nachhaltige Ernährungsalternative. Welche Faktoren den FEP-Kauf motivieren und welche Barrieren überwunden werden müssen, wurde bislang wenig untersucht. Mit Stern (2000) beeinflussen vier Gruppen von Faktoren nachhaltiges Verhalten: 1) Attitudinal factors wie die Einstellung, 2) Personal capabilities wie das Kognitionsbedürfnis, verfügbares Wissen oder die erwartete Bequemlichkeit von Kauf und Verwendung 3) Habits and routines sowie 4) Contextual factors wie der Einfluss des sozialen Umfelds.

Fragestellung/Hypothesen

Diese Studie untersucht Motivatoren und Barrieren vom FEP-Kauf bei 18- bis 29-jährigen Konsument*innen, da Klimaschutz besonders bei Jüngeren eine immer wichtigere Rolle spielt. Entsprechend (umwelt)psychologischer Theorien stellen ein hohes Kognitionsbedürfnis, leicht zugängliches FEP-Wissen, eine positive Einstellung, die erwartete Bequemlichkeit, Kaufentscheidungs-habitation sowie das soziale Umfeld relevante Prädiktoren der FEP-Kaufintention dar. Zur Überprüfung der Hypothesen wurde eine quantitative Onlinebefragung mit 417 Repräsentierenden der Zielgruppe durchgeführt.

Ergebnisse

Alle postulierten Prädiktoren bis auf das soziale Umfeld erzielten erwartungsgemäß einen hochsignifikanten Einfluss auf die FEP-Kaufintention ($F(1,415)=9,1$ bis $864,1$; $p<.01$). Interaktionseffekte erwiesen sich dagegen als nicht signifikant ($t = 0,264$; ns).

Implikationen für Forschung und Praxis

Die Erkenntnisse unterstützen die Annahmen von Sterns Theorie zum Umweltverhalten (2000). Der Kauf nachhaltiger Produkte könnte durch Consumer Education, aber auch Interventionen zur Überwindung des erwarteten Aufwands für Kauf und Zubereitung gezielt gefördert werden. Aus Marketingsicht ist es zudem hilfreich, aus Erstkäufer*innen durch geeignete Maßnahmen zu „Wiederholungstäter*innen“ zu machen, um Habitualisierungseffekte zu nutzen. Praxisorientierte Empfehlungen werden vorgestellt.

Literatur:

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (2021). Summary for Policymakers. In V.P. Masson-Delmotte et al. (eds.), *Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* (pp. 3–32). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781009157896.001.

Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56 (3), 407–424. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>

Unterbrechungswürdig oder nicht? Unterbrechungsmanagement bei Interaktionsarbeit im Krankenhaus

Rieder, Kerstin; Hanus, Laura

Hochschule Aalen, Deutschland; kerstin.rieder@hs-aalen.de

Theoretischer Hintergrund

Zahlreiche Studien belegen negative Folgen von Unterbrechungen für die Gesundheit der Beschäftigten (Rigotti, 2016). Besonders häufig sind Mitarbeitende mit Kontakt zu Kund:innen, Patient:innen oder Klient:innen von Unterbrechungen betroffen (DGB-Index Gute Arbeit, 2018). Zugleich zeigt sich, dass Unterbrechungen nicht durchgängig negativ erlebt werden und vielfach für die Leistungserbringung notwendig sind (Böhle, Stöger & Wehrich, 2015).

Fragestellung

Welche Unterbrechungen sind störend, welche vermeidbar und welche sind nützlich für die Arbeit in der Krankenpflege?

Methodik

Es wurde eine Tagebuchstudie zur Erfassung von Unterbrechungen auf sechs unterschiedlichen Stationen eines Krankenhauses durchgeführt. Erfasst wurden jeweils sämtliche Unterbrechungen einer Pflegefachperson während einer Schicht. Die Auswertung erfolgte mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018).

Ergebnisse

Störende Unterbrechungen traten vor allem bei Tätigkeiten auf, die eine hohe Konzentration erforderten oder die während Interaktionen mit Kolleg:innen oder Patient:innen stattfanden. Teilweise waren diese vermeidbar. Als nützlich wurden Unterbrechungen eingeordnet, die dazu beitrugen, Ziele der Mitarbeitenden oder der Organisation zu erreichen.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Es wurde ein Ampelsystem zum Unterbrechungsmanagement entwickelt. In einem Gestaltungsworkshop wurden ausgehend von den differenzierten Analysen der Unterbrechungen erste Maßnahmen partizipativ entwickelt.

Literatur:

Böhle, F., Stöger, U. & Wehrich, M. (2015). *Interaktionsarbeit gestalten*. Berlin: edition sigma.

DGB-Index Gute Arbeit (2018). *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018*. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

Rigotti, T. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Störungen und Unterbrechungen*. Dortmund: BAuA.

Einfluss situativer Faktoren auf impulsives und pathologisches Kaufverhalten im Online-Lebensmittelhandel

Ritter, Marc; Piroth, Philipp; Raab, Gerhard; Rüger-Muck, Edith

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Deutschland;

Marc.ritter@hwg-lu.de

Impulskäufe, die stark von inneren und äußeren Stimuli beeinflusst werden, spielen eine entscheidende Rolle im Stationären Handel und bei der Zusammenstellung von Warenkörben im Online-Lebensmittelhandel. Während sich zahlreiche Studien mit dem Einfluss externer Stimuli auf Impulsivität und Kaufbereitschaft im Stationären Handel konzentrieren wird der Einfluss interner Stimuli und Impulsivität im Online-Lebensmittelhandel weitestgehend vernachlässigt.

Ziel der Studie ist den Effekt verschiedener Impulsivitätsniveaus unter dem Einfluss persönlicher, situativer Einflussfaktoren und Zahlungsbedingungen auf die tatsächliche Kaufbereitschaft im Online-Lebensmittelhandel zu evaluieren. Wir gehen von signifikanten Korrelationen zwischen situativen Faktoren und Zahlungsbedingungen mit Impulsivem Verhalten und der Kaufbereitschaft aus. Des Weiteren treffen wir die Annahme, dass diese Korrelationen durch den Kaufdrang und die Selbstkontrolle moderiert werden.

Mittels Literaturrecherche wurden geeignete Konstrukte und Items identifiziert, Hypothesen formuliert und mit Hilfe eines Strukturgleichungsmodells überprüft. Mittels einer Onlineumfrage wurden Daten erhoben und diese anschließend mittels IBM SPSS und Smart PLS ausgewertet.

Sämtliche Hypothesen, die Kernbeziehungen zwischen Impulsivitätsniveau, Selbstkontrolle und Kaufabsicht betreffend, wurden bestätigt. Hypothesen, situationelle Faktoren betreffend, konnten zum Teil bestätigt werden.

Verständnis für Faktoren, die Impulskäufe und Kaufreize auslösen kann Händlern dabei helfen geeignete Marketingmaßnahmen zu ergreifen oder den Webaufttritt zu optimieren. Auch hoffen wir, dass unsere Ergebnisse zur Verbraucheraufklärung beitragen.

Mentale Buchführung bei Bezahlung mit Bargeld und Kreditkarte: eine Erweiterung der Theaterkarten-Studie von Tversky & Kahneman (1981)

Seidel, Nina¹; Walter, Götz²

¹International School of Management ISM, Deutschland; ²Hochschule Ravensburg-Weingarten RWU, Deutschland; goetz.walter@rwu.de

Theoretischer Hintergrund

Die Theaterkarten-Studie von Tversky & Kahneman (1981) gilt als bekannteste Veranschaulichung der Organisation mentaler Konten und demonstriert die mentale Buchführung von Verlusten und der resultierende Einfluss auf die Kaufentscheidung.

Fragestellung/Hypothesen

Die vorliegende Studie untersucht, ob der Einfluss der mentalen Buchführung auf die Kaufentscheidung mit der verwendeten Bezahlmethode variiert. Hierfür wird die Studie von Tversky & Kahneman (1981) repliziert und um die Bezahlmethode Kreditkarte erweitert.

Methodik

Um die Fragestellung zu beantworten, wurde die Theaterkarten-Studie mit der UV Mentales Konto und der AV Kaufentscheidung repliziert. Als zusätzliche AV wurde der Pain of Payment erhoben. Die Studie wurde um ein weiteres Szenario mit den gleichen UVs und AVs ergänzt, in der anstelle mit Bargeld mit Kreditkarte bezahlt wurde. Die Daten wurden mittels eines Online-Experiments erhoben. Insgesamt nahmen 166 Personen teil.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen analog zur Studie von Tversky & Kahneman (1981), dass die Kaufentscheidung von der mentalen Verbuchung des vorherigen Verlusts abhängt: bei gleichem mentalem Konto ist die Kaufentscheidung signifikant häufiger negativ, als wenn ein anderes mentales Konto belastet wird. Dies gilt für die Bezahlmethoden Bargeld und Kreditkarte gleichermaßen, wobei die Effektstärke bei der Bezahlmethode Kreditkarte höher ausfällt. Auch der Pain of Payment ist signifikant höher, wenn das gleiche mentale Konto belastet wird; zwischen den Bezahlmethoden unterscheidet sich der Pain of Payment jedoch nur geringfügig.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Studie erweitert den Forschungsstand und zeigt auf, dass Kaufentscheidung und Pain of Payment wesentlich durch die mentale Verbuchung der entsprechenden Transaktion bestimmt sind. Dies gilt für Bezahlung per Bargeld und Kreditkarte gleichermaßen. Zukünftige Studien sollten den Einfluss der mentalen Buchführung auf die Kaufentscheidung unter Berücksichtigung der verwendeten Bezahlmethode weitläufiger untersuchen und dabei zusätzliche mobile Bezahlmethoden berücksichtigen.

Literatur:

Tversky, A. & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211 (4481), 453–458.

Digitale IKT-Nutzung, mitarbeiterinitiierte Bewältigungsmöglichkeiten und soziale Unterstützung in der Teleheimarbeit

Sigmund, Nils-Levin^{1,2}; Härtwig, Christian²

¹Goodwork GmbH; ²FOM Hochschule für Oekonomie und Management;
nils.sigmund@goodwork-gmbh.de

Hybrides Arbeiten ist im Zuge von Corona zu einem neuen Standard geworden. Während die räumliche und zeitliche Flexibilisierung zwar eine Chance zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, fordert sie auch, dass Beschäftigte sich beruflich gut organisieren. Sind entsprechende Kompetenzen nicht ausreichend vorhanden, können psychische Beanspruchung und negative Folgen resultieren. Gleichzeitig besteht bei der Teleheimarbeit die Gefahr, dass wichtige Arbeitsressourcen schwerer verfügbar werden.

Ziel der quantitativen Studie war es zu untersuchen, inwieweit die Verwendung digitaler Kommunikationsmittel mit sozialer Unterstützung assoziiert ist und mitarbeiterinitiierte Bewältigungsmöglichkeiten bei der Reduzierung psychischer Beanspruchungsfolgen helfen können. Für die Erhebung wurde eine Online-Studie konzipiert unter Verwendung bewährter Messinstrumente für Irritation, Emotionale Erschöpfung, IKT-Nutzung, Prokrastination, Soziale Unterstützung und Job Crafting.

Unter den 181 teilnehmenden Teleheimarbeitenden zeigte sich, dass sowohl kognitive Irritation, als auch Prokrastination signifikante Prädiktoren von emotionaler Erschöpfung waren. Soziale Unterstützung verstärkte den Zusammenhang zwischen Prokrastination und emotionaler Erschöpfung und pufferte die Assoziation mit Nicht-Abschalten-Können ab. Während sie zudem positiv mit der Häufigkeit der allgemeinen IKT-Nutzung assoziiert war, fanden sich dagegen nur signifikante Zusammenhänge zur Nutzungshäufigkeit spezifischer einzelner IKT-Optionen. Für das Job Crafting zeigte sich, dass nur der Aspekt der eigenständigen Veränderung von Anforderungen positiv mit emotionaler Erschöpfung assoziiert war, während die selbstinitiierte Erhöhung von Arbeitsressourcen nicht signifikant mit emotionaler Erschöpfung zusammenhing

Es wird diskutiert, dass bei Teleheimarbeitenden soziale Ressourcen gezielt gestärkt werden sollten, dies allerdings nicht von der Verwendung bestimmter IKT-Formen abhängt, sondern von der allgemeinen Stärkung der sozialen Interaktion. Das Verringern von Anforderungen durch Beschäftigte sollte Führungskräfte alarmieren, stärker auf die individuelle Beanspruchung und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen. Insbesondere die Stärkung von Ressourcen sollte partizipativ angegangen werden.

Die Berücksichtigung der Perspektive bei der Bewertung von Innovationen: Der Zusammenhang des Construal Level und UTAUT2-Konstrukten

Silberer, Jan; Bäumer, Thomas; Müller, Patrick

Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland; jan.silberer@hft-stuttgart.de

Die Construal Level Theorie besagt, dass die psychologische Distanz unsere Bewertungen und Entscheidungen beeinflusst. Dies ist bedeutsam für die Erklärung von Konsumverhalten. So wird erwartet, dass der Construal Level einen Einfluss auf die Akzeptanz neuer Technologien hat, da sich – in Abhängigkeit von der psychologischen Distanz – die Bedeutung von Einflussfaktoren auf die Akzeptanz verändert. Um dies zu untersuchen wurden zwei Studien durchgeführt, in denen ein innovatives Produkt vorgestellt wurde. Dabei wurde der Construal Level manipuliert, um zu untersuchen, wie sich die Konstrukte der Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2 (UTAUT 2) verändern. Bei Studie 1 handelte es sich um ein Online-Experiment mit 252 Studenten mit dem Ziel, einen Überblick über die Interaktionen zwischen dem Construal Level und den UTAUT 2 Konstrukten zu erhalten. Es wurden Interaktionseffekte des Construal Levels mit der Performance Expectancy, der Personal Norm und dem Price Value gefunden. Performance Expectancy hat unter den untersuchten Konstrukten die höchste Relevanz für die Konsumenten. Daher wurde in Studie 2 ein Online-Experiment mit 59 Studenten durchgeführt, bei dem sowohl der Construal Level als auch die Performance Expectancy manipuliert wurden. Das Ergebnis aus Studie 1 konnte bestätigt werden. Hieraus lässt sich für die Praxis ableiten, dass bei vergleichsweise leistungsstarken Produkten erklärt werden sollte, warum (high Construal) das Produkt sein Leistungsversprechen erfüllt. Für die Theorie lässt sich ableiten, dass sich die Bedeutung der UTAUT 2 Faktoren in Abhängigkeit des Construal Levels verändern.

Personalauswahl in Zeiten von Big Data: Möglichkeiten zur Erhöhung der Akzeptanz von KI-basierten Auswahlinstrumenten am Beispiel der Sprachanalyse

Stier, Laura; Bosau, Christian

Rheinische Fachhochschule Köln, Deutschland; laura.stier@online.de

Theoretischer Hintergrund & Fragestellung/Hypothesen:

Die Sprachanalyse stellt im Zeitalter von Big Data eine neue Möglichkeit der Personalauswahl dar, welche sich einer geringeren bewerberseitigen Akzeptanz erfreut. Dies hat eine geringere Arbeitgeberattraktivität zufolge, welche in Zeiten des Personalmangels zweifellos zu vermeiden ist. Unklar ist, wie die Akzeptanz hochinnovativer, KI-basierter Technologien erhöht werden kann und welche Rolle die Ability to Identify Criteria (ATIC), sprich die Fähigkeit, bewertungsrelevante Dimensionen eines Auswahlverfahrens zu identifizieren, beim Akzeptanzurteil der Bewerber:innen spielt.

Methodik:

Durch ein experimentelles 4x2-Design wurde die Wirkung verschiedener Treatments (neutral/technisch/ psychologisch/kombiniert) sowie die subjektiv-eingeschätzte ATIC-Ausprägung (hoch/niedrig) auf die Variable Akzeptanz (operationalisiert durch die Intention zur Teilnahme an einer Sprachanalyse im Bewerbungsprozess) untersucht. Zudem wurde der Zusammenhang zwischen Akzeptanz und Arbeitgeberattraktivität erfasst. Die Proband:innen einer Online-Studie (N = 287) nahmen als Bewerber:in eines fiktiven Bewerbungsprozesses an einer Sprachanalyse teil und erhielten zuvor ein Treatment in Form eines Einführungstextes, welches entweder eine neutrale Beschreibung des Vorgehens, Erläuterungen zur technischen Funktionsweise (technologisches Treatment), Vorteile der KI sowie positive Meinungen anderer Bewerber:innen (psychologisches Treatment) enthielt oder eine Kombination des psychologischen und technologischen Treatments darstellte, welche das Akzeptanzurteil der Proband:innen manipulieren sollte.

Ergebnisse:

Die Ergebnisse der ANOVA zeigen, dass signifikante Haupteffekte sowohl für die Art des Treatments ($F = 6.763$, $p < .001$) als auch für die ATIC-Ausprägung ($F = 14.489$, $p < .001$) auf die Akzeptanz vorliegen. Insbesondere die Inhalte des psychologischen Treatments scheinen einen Einfluss auf das Akzeptanzurteil zu haben, da sich beide Treatments, welche diese beinhalten (psychologisch & kombiniert) signifikant vom neutralen Treatment unterscheiden. Der Einfluss der akzeptanzförderlichen Informationen der Treatments hängt dabei nicht von der ATIC-Ausprägung der Bewerber:innen ab (Interaktionseffekt = n.s.). Die Verhaltensintention kann die Arbeitgeberattraktivität signifikant vorhersagen ($\beta = .624$, $p < .001$).

Diskussion/Implikationen für Forschung/Praxis:

Durch die Forschung zu gezielten Maßnahmen der Akzeptanzerhöhung der Sprachanalyse schließt diese Arbeit eine Lücke in der bestehenden Forschung. Sie zeigt, welche Personen einer Sprachanalyse eher positiv gegenüberstehen. Daraus können Handlungsimplicationen für eine hohe bewerberseitige Akzeptanz und Arbeitgeberattraktivität innerhalb eines Bewerbungsverfahrens abgeleitet werden.

Digitalisierung der Management-Diagnostik

Stulle, Klaus; Thiel, Svenja

Hochschule Fresenius, Deutschland; stulle@hs-fresenius.de

Basierend auf dem gleichnamigen, von mir in 2020 herausgegebenen Sammelband sowie einem im Druck befindlichen Artikel für den von Schulte & Hiltmann für das Forum Assessment e.V. Buchtitel wird eine Übersichtsdarstellung angeboten rund um die Themen:

- Digitalisierung von Interviews
- Digitalisierung von Assessment Center bzw. AC-Bestandteilen
- Digitalisierung von Testverfahren
- Digitalisierung von HR Prozessen allgemein
- Künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik

Daraus resultiert eine Beschreibung des aktuellen Status-Quo samt Perspektiven für die künftige Entwicklung, die vor Ort gerne in eine interaktive Fachdiskussion überführt werden können.

Technostress als Schattenseite der Digitalisierung – Auswirkungen auf Arbeitsperformance und –zufriedenheit unter Einfluss der moderierenden Rolle transformationaler Führung

Thiemann, Daniel

International School of Management, Deutschland; daniel.thiemann@ism.de

Theoretischer Hintergrund

Durch die Zunahme an digitaler Zusammenarbeit in der Corona-Pandemie ist Stress, der direkt oder indirekt durch digitale Technologien ausgelöst wird, zunehmend in den Fokus gerückt. Frühere Arbeiten aus der Stressforschung und dem Bereich Mensch-Maschine-Interaktion haben zur Identifizierung von fünf Technostressfaktoren geführt (Technologieüberlastung, -invasion, -komplexität, -besorgnis und -unsicherheit). Vereinzelte Studien konnten negative Effekte von Technostress aufzeigen, u.a. auf Produktivität und Arbeitszufriedenheit.

Fragestellung/Hypothesen

Welche Folgen Technostress im Homeoffice hat und welche Rolle die Art zu führen dabei spielt, wurde bislang jedoch unzureichend untersucht. In der vorliegenden Studie wird postuliert, dass Technostress zu negativen Auswirkungen auf die Arbeitsperformance (H1) und -zufriedenheit (H2) im Homeoffice führt. Außerdem wird angenommen, dass transformationale Führung als Moderator die postulierten Auswirkungen von Technostress auf Arbeitsperformance (H3) und -zufriedenheit (H4) abmildert.

Methodik

Mittels einer quantitativen Fragebogenstudie wurden insgesamt 144 Probanden, die seit Beginn der Pandemie mindestens zwei Tage pro Woche aus dem Home-Office gearbeitet haben, unter Verwendung validierter Skalen befragt.

Ergebnisse

Die inferenzstatistische Prüfung der Hypothesen erfolgte durch multiple hierarchische Regressionsanalysen. Während ein negativer Effekt von Technostress auf Arbeitsperformance bestätigt werden konnte, zeigte sich in Bezug auf Arbeitszufriedenheit kein signifikanter Zusammenhang. Zudem konnten beide postulierten Moderationseffekte nachgewiesen werden: Je stärker transformationale Führung ausgeprägt war, umso schwächer fiel der negative Zusammenhang zwischen Technostress und Arbeitsperformance sowie Technostress und Arbeitszufriedenheit aus.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Nutzung von Homeoffice wird laut Experten auch nach Corona weiter Bestand haben. Umso wichtiger ist es, mögliche negative Effekte digitaler Zusammenarbeit aus dem heimischen Büro im Blick zu haben. Die vorliegende Studie erweitert das Forschungsgebiet um die Identifizierung der Auswirkungen von Technostress im Homeoffice und bietet wertvolle Ansätze für Führungskräfte zur Vermeidung negativer Folgen für Mitarbeiter. Diese werden im Konferenzvortrag mit zusätzlichen Daten weiter vertieft.

Umgang mit sozialer Erwünschtheit in der eignungsdiagnostischen Praxis

Valbert, Maurice; Obermann, Christof; Tobinski, David

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH, Deutschland; maurice@valbert.eu

Im Kontext von Personalauswahl ist die Tendenz zum sozial erwünschten Antworten weiterhin ein problematischer Aspekt der Persönlichkeitsmessung (Preiss et al., 2015). Die bereits in Verwendung befindlichen Verfahren zur Verringerung sozial erwünschter Antworten produzieren durch das dort gewählte Forced-Choice-Format häufig ipsative Ergebnisse oder sind für Praktiker schwer anzuwenden, da Sie probabilistische Modelle nutzen (Cao & Drasgow, 2019). Ziel dieser Arbeit ist es, die Einflüsse von sozialer Erwünschtheit auf die Beantwortung von Fragen im Kontext der Personalauswahl zu untersuchen und basierend auf diesen Ergebnissen ein Gewichtungsverfahren zu entwickeln, welches die soziale Erwünschtheit von Items und die Tendenz zum sozial erwünschten Antworten in Betracht zieht und auf bestehende Likert-Skala-Testverfahren angewendet werden kann.

Hierzu wurden im Rahmen einer onlinebasierten Erhebung 112 Items zu Dimensionen der Persönlichkeit und der Motivation unter zwei Instruktionsbedingungen von Studierenden bearbeitet: (A) Bewerbungsbedingungen und (B) frei jeglicher formaler Bedingungen. Alle Teilnehmer (N=151) haben die 112 Items unter beiden Bedingungen bearbeitet. Zusätzlich zu dieser abhängigen Stichprobe ist die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten der Studierenden mittels der SEA-Skala (Satow, 2012) erhoben worden.

In einer zweiten Erhebung fand ein Rating der 112 Items durch Experten (N=8) statt, um die Wahrscheinlichkeit einer sozial erwünschten Antwort abschätzen zu lassen.

Es zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Größe der Abweichung zwischen ehrlicher und Bewerbungsbedingung und der Tendenz zu sozial erwünschtem Antworten mit dem stärksten Zusammenhang für Selbstdisziplin ($r=.38$, $p<.001$) und keinem signifikanten Zusammenhang für das Anschlussmotiv ($r=-.06$, $p=.41$). Es wurden ebenso erste Erkenntnisse über die soziale Erwünschtheit der verschiedenen Dimensionen und Items gewonnen. Die Experteneinschätzung zur sozialen Erwünschtheit weicht insgesamt stark von den Differenzwerten der abhängigen Stichprobe ab ($r=.07$, $p=.85$).

Diese Ergebnisse sollen einen ersten Schritt zu einem Gewichtungsverfahren basierend auf der klassischen Testtheorie darstellen, welches wirtschaftlich ist und praktische Vorteile für die Personalauswahl mit sich bringt.

Literatur:

Cao, M., & Drasgow, F. (2019). Does forcing reduce faking? A meta-analytic review of forced-choice personality measures in high-stakes situations. *Journal of Applied Psychology*, 104 (11), 1347–1368.

Preiss, M., Mejzlíková, T., Rudá, A., Krámský, D. & Pitáková, J. (2015). Testing the level of social desirability during job interview on white-collar profession. *Frontiers in psychology*, 6, 1886.

Satow, L. (2012). *SEA. Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozial erwünschte Antworttendenzen*

[Verfahrensdokumentation aus PSYNDEX Tests-Nr. 9006446 und Autorenbeschreibung einschließlich Fragebogenitems und Normtabellen]. In Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), Elektronisches Testarchiv. Trier: ZPID.

Einflussfaktoren auf die touristische Reiseintention während der Covid-19 Pandemie: eine quantitative Analyse basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens (TPB)

Walter, Götz¹; Hartmann, Kim²; Völkl, Florian³

¹Hochschule Ravensburg-Weingarten RWU; ²Strathclyde Business School | University of Strathclyde; ³Facit Digital; goetz.walter@rwu.de

Theoretischer Hintergrund

Die Studie analysiert die Reiseintention deutscher Touristen während der Covid-19 Pandemie und ergänzt andere Forschungsvorhaben, die die TPB im Tourismuskontext anwenden (z.B. Ulker-Demirel & Ciftci, 2020).

Fragestellung/Hypothesen

Die Studie hatte zwei Ziele: zum einen sollte der Einfluss von Einstellung, subjektiver Norm und wahrgenommener Verhaltenskontrolle auf die Reiseintention während der Covid-19 Pandemie untersucht werden. Zum anderen wurden Unterschiede in diesen Einflüssen zwischen vier Segmenten untersucht: Alleinreisende sowie Personen, die mit Freunden, mit ihrer/m Partner/in oder mit ihrer Familie reisen.

Methodik

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines ca. 30 Fragen umfassenden Onlinefragebogens, der einem repräsentativen deutschen Online-Panel eines Marktforschungsunternehmens vorgelegt wurde. Von Juni bis Dezember 2021 füllten 5782 Teilnehmende den Fragebogen aus. Zur Datenanalyse wurden multiple Regressionsanalysen eingesetzt.

Ergebnisse

Die drei Faktoren erklärten ca. 30 % der Varianz der Reiseintention. Die subjektive Norm hatte den stärksten Effekt, gefolgt von wahrgenommener Verhaltenskontrolle und Einstellung. Bei einer separaten Analyse für jedes der vier Tourismussegmente fielen mehrere Besonderheiten auf, z.B. dass die wahrgenommene Verhaltenskontrolle bei Alleinreisenden oftmals keine Signifikanz erreichte.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die vorliegende Studie ergänzt die bisherige Forschung um eine repräsentative deutsche Stichprobe und unterstreicht die Bedeutung der subjektiven Norm für die Bildung touristischer Reiseintentionen, was im Einklang mit anderen Forschungsergebnissen steht (z.B. Rahmafitria et al., 2021). Zusätzlich scheint es, dass eine Segmentierung nach der Reisebegleitung die wissenschaftlichen Erkenntnisse erweitert und vertieft.

Literatur:

Rahmafitria, F., Suryadi, K., Oktadiana, H., Putro, H. & Rosyidie, A. (2021). Applying knowledge, social concern and perceived risk in planned behavior theory for tourism in the Covid-19 pandemic. *Tourism Review*, 76 (4), 809-828.

Ulker-Demirel, E., & Ciftci, G. (2020). A systematic literature review of the theory of planned behavior in tourism, leisure and hospitality management research. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 209-219.

Business Big 5 – Mehrwert in der Personaldiagnostik

Wedemeyer, Pia Sophie; Moldzio, Dr. Thomas; Böge, Dr. Martina

Moldzio & Partner - Institut für Personalauswahl, Deutschland;

wedemeyer@moldzio.com

In der Eignungsdiagnostik stützt sich die Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale auf das Fünf-Faktoren-Modell von Costa und McCrae (1989). Forschungsarbeiten zeigen, dass jeder Faktor in zwei Aspekte unterteilt werden kann, die bessere Prädiktoren für die Arbeitsleistung sind (Judge et al., 2013; DeYoung et al., 2007). Diesen Ansatz verfolgten Moldzio et al. (2019) und entwickelten einen Fragebogen, der die Aspekte von Neurotizismus (Soziale Belastbarkeit, Dauerbelastbarkeit) und Gewissenhaftigkeit (Fleiß, Ordnung) berufsbezogen erfasst. Die Autoren fanden positive Zusammenhänge zu Berufserfolg und wiesen inkrementelle Validitäten ergänzend zu Persönlichkeitsinventaren sowie Leistungstests nach. Auf Basis dieser Erkenntnisse entwickelten Moldzio et al. (in Vorbereitung) die Business Big 5 (BB5). Das Instrument erfasst berufsbezogen alle fünf Faktoren mit jeweils zwei untergeordneten Aspekten. Angenommen wurde, dass die BB5 Zusammenhänge zur Arbeitsleistung aufweisen und einen inkrementellen Beitrag leisten. Die Daten wurden in Auswahlverfahren erhoben und beinhalten eine Stichprobe von N = 7571 (Führungskräfte, Experten, Bewerber für Ausbildungsberufe). Die Faktorenanalyse zeigte eine bessere Modellpassung der Aspektstruktur im Vergleich zur Dimensionenstruktur. Alle Aspekte zeigten signifikante Korrelationen mit Berufserfolg. In der Stichprobe der Ausbildungsanwärter wurden Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungserfolg und einzelnen Aspekten gefunden.

Literatur:

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13 (6), 653–665.

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 880–896.

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S. & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of applied psychology*, 98 (6), S. 875–925.

Moldzio, T., Peiffer, H., Dreier, K., Gergovska, T., Reiner, A. & Felfe, J. (2019). *Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen* (1. Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Forschungssymposien

(alphabetisch gemäß Erstautor/in)

Mensch-Technik-Interaktion I: Anwendungsfelder und Praxisprojekte

Chair(s): **Krajewski, Jarek** (Rheinische Fachhochschule Köln)

In diesem Symposium werden aktuelle Forschungsprojekte aus dem Themenfeld der Mensch-Technik-Interaktion vorgestellt. Das zentrale Ziel ist, prototypische Aufgaben und Rollen von Wirtschaftspsychologen in interdisziplinären MTI-Entwicklungsprojekten vorzustellen. Vermittelt werden sollen insbesondere Einblicke in wesentliche Problemfelder der MTI wie System-Anforderungsanalysen, Einbindung von Domain-Expertise in den Systementwicklungsprozess sowie Bewertung der entwickelten Systeme hinsichtlich Nutzerakzeptanz, Datensicherheit und sozialer Technikfolgenabschätzung.

Beiträge des Symposiums

Austausch auf Augenhöhe: Qualitative Evaluation eines digitalen Peer-Beratungskonzept für Personen mit Migrationshintergrund

Horstmann, Aike C.¹, Mühl, Lisa¹, Storch, Dunja¹, Böhm-Fischer, Annina², Beyer, Luzi², Schnieder, Sebastian³

¹Rheinische Fachhochschule Köln, ²Alice Salomon Hochschule Berlin, ³Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft, Berlin

Viele Personen sind in den letzten Jahren nach Deutschland migriert. Ein voraussichtlich hoher Anteil ist durch traumatische Erlebnisse vor und/oder während der Flucht psychisch stark belastet. Die Traumata bleiben jedoch oft unerkannt, weswegen gerade für diese Personengruppe innovative, niedrigschwellige Formen der Unterstützung geschaffen werden sollten. Um die defizitäre Versorgungssituation der geflüchteten Personen zu verbessern, wird im Rahmen des Projektes TraM eine einfach zugängliche, arabischsprachige Smartphone-App entwickelt. Unter anderem wird über die App ein Austausch mit Peers angeboten. Diese Peers, die ebenfalls einen Migrations- und Flucht-Hintergrund haben, sollen den Betroffenen beratend per Online (Video-)Chat zur Seite stehen.

Da Peer-Beratungskonzepte generell kontrovers diskutiert werden und es sich bei Geflüchteten um eine besonders sensible Personengruppe handelt, wurde im Rahmen des Peer-Datenbank-Aufbaus eine evaluative Onlinebefragung durchgeführt. Hierbei wurden Fachkräfte gebeten, Peer-Konzepte allgemein und das TraM-Peer-Konzept im Speziellen zu bewerten. An der Befragung nahmen 34 Personen (29 weiblich, 5 männlich; Alter in Jahren: M = 36,9, SD = 10,8) teil, die entweder ehrenamtlich oder hauptberuflich in der Flüchtlingsarbeit tätig sind.

Die qualitative Auswertung der Freitexteingaben ergab, dass allgemein die Identifikation und der Austausch auf Augenhöhe, die Vorbildfunktion und die Niedrigschwelligkeit geschätzt werden, jedoch fehlende Qualifikation, Überforderung sowie Re-/Co-Traumatisierung der Peer-Beratenden als potenziell problematisch eingestuft werden. Das TraM-Peer-Beratungskonzept wird als sinnvolle, niedrigschwellige Ergänzung zu bestehenden Unterstützungsstrukturen gesehen, wobei vor allem die Gruppenzugehörigkeit und der Erfahrungsaustausch zwischen den Peer-Beratenden und minderjährigen Geflüchteten positiv hervorgehoben werden. Deutlich wird, dass ein ausgereiftes Qualifikations- und Supervisionskonzept als Voraussetzung gesehen wird, um Überforderung, mangelnder Eignung und Traumatisierung vorzubeugen.

Virtuell Reality (VR) gestütztes Training von Emotionsregulationskompetenzen im Rahmen digitaler Psychotherapiemodule

Krajewski, Jarek¹, Holsteg, Steffen², Karger, André², Tobias, Müller³, Wittenborn, André⁴

¹Rheinische Fachhochschule Köln, ²Universitätsklinikum Düsseldorf, ³LVR-Klinikum Düsseldorf, ⁴Institut für experimentelle Psychophysiologie

In der psychotherapeutischen Behandlung von diversen Störungsbildern - wie z.B. Majore Depressionen (MD) - sind teilweise effektive Therapieverfahren entwickelt worden. Allerdings zeigt sich, dass bei bis zu 50% der Patienten keine klinisch signifikante Besserung bezüglich der Symptomschwere festzustellen ist und Patienten mit Residualsymptomen verbleiben. Darüber hinaus werden etwa 60% der Patienten, die sich in einer Akutbehandlung von z. B. MD erholen, nach Ende der Behandlung innerhalb von zwei Jahren einen Rückfall oder Wiedererkrankung erleiden. Zusätzlich sind im Rahmen der COVID-19 Pandemie generierten Kontaktängste ein wichtiger Treiber für den Bedarf an verbesserten (digitalen) Behandlungsformen, die den bestehenden präsenztherapeutischen Interventionskatalogs sinnvoll erweitern können. So entstehen im ambulanten und häuslichen Versorgungsbereich für Patienten wichtige Mehrwerte: (i) eine qualitativ verbesserte immersive Akut-Therapie, (ii) Komfortgewinn für Patienten durch reduzierte Mobilitätsbelastungen und eine vertraute häusliche Umgebung, (iii) Feinmaschigkeit der Versorgungslösung durch automatisierte Diagnostik- und Therapiemodule in der Erhaltungstherapie und Rezidivprophylaxe.

Eine vielseitiges Behandlungspaket von digitalen und insbesondere VR-gestützten Psychotherapiemodulen ist die Stärkung der eigenen Emotionsregulation. Es werden empirisch ermittelte Patienten- und Therapeuten-seitige Anforderungen an digitale Versorgungslösungen diskutiert und aus ihnen weiterer Forschungs- und Entwicklungsbedarf abgeleitet.

Entwicklung eines Emotions-sensitiven, virtuellen Coaching-Dialogsystems zur Unterstützung von Senioren im Smart Home-Kontext

Roelen, Sonja Dana¹, Mössing, Wanja¹, Yovanoski, Darko¹, Wieching, Rainer², Ogawa, Toshimi³, Jokinen, Kristiina⁴, Schnieder, Sebastian¹

¹Institut für experimentelle Psychophysiologie, ²Universität Siegen, ³Smart Aging Research Center, Tohoku University, Japan, ⁴Artificial Intelligence Research Center, AIRC, Japan

Smart Home-Unterstützungssysteme können in Zukunft einen Beitrag leisten, Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität einer alternden Gesellschaft zu stärken. Virtuelle Coaching-Systeme stellen eine wichtige Komponente dieser Unterstützungssysteme dar, weil sie bei der Organisation gesundheitlicher Themen und der Bewältigung ihres Alltags helfen können. Auch Pflegekräfte könnten durch diese Systeme bei ihren Aufgaben (z.B. der Früherkennung von psychischen und körperlichen Gesundheitsrisiken und dem Einleiten von adäquaten Sofort-Interventionen) Unterstützung finden. Die Nutzerakzeptanz und Usability solcher Dialogsysteme hängen jedoch zentral von einer natürlich-sprachlichen, Emotions-sensitiven Schnittstellen-Gestaltung ab. Im Rahmen des Europäisch-Japanischen-Kooperationsprojekts e-ViTA soll in einer Machbarkeitsanalyse ermittelt werden, inwieweit paralinguistische Emotionserkennungs-Ansätze (d.h. die automatisierte Analyse von Nutzerspracheingaben hinsichtlich Prosodie, Artikulation und Stimmqualität) empathische Dialogsysteme unterstützen können.

Mensch-Technik-Interaktion II: Mobile Sensing, Ambulatory Assessment und Just-in-Time-Adaptive-Intervention

Chair(s): **Krajewski, Jarek** (Rheinische Fachhochschule Köln)

In diesem Symposium werden insbesondere Ansätze zur mobilen Erfassung von psycho-behavioralen Daten vorgestellt. Vor diesem Hintergrund werden Messsysteme vorgestellt, die im ambulatorischen Feldstudien-Setting wertvolle Hinweise zu Verhaltensdaten liefern können. Neben Smartphone-basierten Selbsteinschätzungsverfahren werden auch separate tragbare psychophysiologische Messsysteme vorgestellt. Die kleinen, mobilen Systeme sind u.a. geeignet, um auch Just-in-Time- Adaptive-Interventionen zu triggern. Unmittelbare Sofort-Hilfe-Reaktionen können so an ermittelte Verhaltensdaten geknüpft werden. Zahlreiche wirtschafts- und arbeitspsychologische Einsatzfelder und Beispiel-Projekte werden vorgestellt. Abschließend werden Möglichkeiten und Grenzen der Sensor-gestützten Verhaltensmessung diskutiert.

Beiträge des Symposiums

Affective Computing in ambulanten Anwendungen

Hey, Stefan

movisens

Die Methode des Affective Computing bezeichnet ein Verfahren, mit dessen Hilfe technische Systeme den emotionalen Zustand einer Person erkennen, um darauf angemessen reagieren zu können. Je nach Zielsetzung und den vorhandenen Ressourcen können Daten über den Zustand einer Person über unterschiedliche Verfahren gewonnen werden.

Grundlage zur Erkennung menschlicher Emotionen und Affekte können z.B. der Gesichtsausdruck einer Person, die Stimme, die Körperhaltung oder auch verschiedene physiologische Signale sein.

Mithilfe des Affective Computing sollen sowohl Menschen als auch technische Systeme befähigt werden, ihr Gegenüber besser zu verstehen und auf die Situation und die Stimmung der Person gezielt eingehen zu können. Viele der heutigen Systeme sind in stationären Anwendungen im Einsatz, z. B. wenn diese die Kamera eines PCs für die Erkennung und Interpretation des Gesichtsausdruckes verwenden.

Soll Affective Computing in mobilen Anwendungen eingesetzt werden, bedarf es spezieller Lösungen. Die Verwendung von mobilen Sensoren zur Erfassung psychophysiologischer Parameter, wie z.B. die Herzratenvariabilität oder die elektrodermale Aktivität, ermöglichen es, die Aktivität des autonomen Nervensystems einer Person zu erfassen und daraus Rückschlüsse auf den emotionalen Zustand zu ziehen. In Kombinationen mit Methoden des Experience Sampling bzw. des mobile Sensing, bei denen mithilfe des Smartphones subjektive Daten einer Person abgefragt werden können und Informationen über das Verhalten und den Kontext ermittelt werden, kann man ein umfassendes Bild über die Befindlichkeit einer Person erhalten.

Just in Time Adaptive Interventions

Hey, Stefan

movisens

Ambulantes Assessment und Experience Sampling sind Forschungsmethoden, die es erlauben, objektive Sensordaten und subjektive Fragebogendaten über die

Befindlichkeit einer Person sowie den Kontext im Alltag in Echtzeit zu erfassen. Integrierte Systeme für das Interaktive Ambulante Assessment erlauben es darüber hinaus, Abfragen auf einem Smartphone durch Ereignisse, die vom Sensor gemessen werden, auszulösen. So kann z.B. in Studien, in denen es um die Erfassung von Stress geht, eine Abfrage über die subjektive Befindlichkeit der Person genau dann erfolgen, wenn mittels eines EKG-Sensors eine Veränderung der Herzrate und der Herzratenvariabilität gemessen wurde.

Auch kann eine Intervention getriggert werden, welche z.B. die Person auffordert, ein zuvor gelerntes Verhalten zum Stressmanagement oder zur Stressreduktion umzusetzen.

Wenn eine Intervention (anstatt eines Fragebogens) getriggert wird, spricht man von sogenannten Just in Time Adaptive Interventions.

Just in Time Adaptive Interventions (JITAI) ist ein Interventionskonzept, das die Bereitstellung von Unterstützung (z. B. Art, Zeitpunkt, Intensität) im Laufe der Zeit an den sich verändernden Status und Kontext einer Person anpasst, mit dem Ziel, die Unterstützung zu dem Zeitpunkt und in dem Kontext zu leisten, in dem die Person sie am meisten braucht und am ehesten aufnahmefähig ist. So kann die vorgeschlagene Intervention z.B. davon abhängen, ob sich die Person gerade auf der Arbeit oder bei einer Freizeitaktivität befindet. Es können natürlich auch Elemente des Affective Computing verwendet werden, um die Intervention an den emotionalen Zustand einer Person anzupassen.

Psycho-behaviorale Indikatoren von Sitzkomfort: Eine laborexperimentelle Computer Vision-basierte Pilotstudie zur Identifikation von Diskomfort-assozierten Bewegungsmustern

Wittenborn, André¹, Lindhaus, Maike¹, Schnieder, Sebastian¹, Krajewski, Jarek²

¹Institut für experimentelle Psychophysiologie, ²Rheinische Fachhochschule Köln

Die Optimierung von Sitzkomfort stellt in diversen Mobilitäts-, Transit- und Arbeitskontexten eine wichtige Herausforderung dar. Die Entwicklung objektiver Messsysteme zur Erfassung von Sitzkomfort stützt sich zurzeit hauptsächlich auf wenig feldtaugliche Sitzdruck-Sensormatten. Berührungslose Computer Vision-basierte Verfahren benötigen hingegen keinen aufwendigen Umbau von Sitzauflagen und könnten daher helfen, neue Messanwendungssituationen zu erschließen. Die vorliegende Studie entwickelt und evaluiert einen RGB-Kamera-gestützten Ansatz zur automatisierten Detektion von Diskomfort-assozierten Körperbewegungen.

Die Induktion von Diskomfort erfolgte in einem within-subject Design (30 Person, je zwei 150-minütige Sitzungen in einer simulierten Flugkabine) über manipulierte Economy-Class-Sitze. Vier synchronisierte Kameras lieferten Verhaltensdaten aus Frontal-, Seiten- und Top-Down- und Fußraum-Perspektive. Zur weiteren Validierung der annotierten Körperbewegungen und des Diskomfort-Erlebens wurden Beschleunigungssensoren (Handgelenk und Knöchel) angebracht und im Selbstreport die Body Part Discomfort-Skala (BPD) genutzt. Körperbewegungen, die helfen, eine Druckentlastung der Rücken- oder der Gesäßfläche zu bewirken, werden als Zielbewegungen definiert (z. B. Oberkörperneigung/ rotation, Hüftneigung/-rotation, Beinkreuzungen, Position der abgesetzten Füße, angezogene Knie, Abstützen auf Ellenbogen) und von zehn unabhängigen Ratern annotiert. Die Skelettierung der Körpergliedmaßen wurde schließlich mit Convolutional Neural Networks auf den 2D-Koodinaten der geschätzten Körperschlüsselpunkte trainiert, um 20 verschiedene Bewegungsklassen zu definieren. Im Testdatenset erzielte der Algorithmus

signifikante, überzufällige Klassifizierungsraten für die Erkennung von Diskomfort-assoziierten Bewegungen. Für künftige Anwendungen sollte eine deutliche Anreicherung des Lerndatensatzes erfolgen, um die Robustheit und Akkuratheit der Modelle weiter auszubauen.

KI-basierte Fahrerzustandserkennung im Kontext von Übergabesituationen des teil autonomen Fahrens: Entwicklung eines Audio-Video-basierten Fahrerassistenzsystems zur Detektion sicherheitskritischer „Driver Readiness“

Achtermann, Kai¹, Weber, Florian¹, Storch, Dunja², Krajewski, Jarek², Canzler, Ulrich³, Karos, Lena³, Wong, Michael³, Schnieder, Sebastian¹

¹Institut für experimentelle Psychophysiologie, ²Rheinische Fachhochschule Köln,

³CanControls

Die Entwicklung autonomer Fahrzeuge, die (weitestgehend) ohne das Eingreifen des Fahrennden am Straßenverkehr teilnehmen können, ist in den letzten Jahren rasant vorangeschritten. Ihre Integration in den Verkehrsalltag bringt dabei zahlreiche Herausforderungen mit sich. Eine dieser neuen Herausforderungen ist die Gestaltung der Kontrollübergabe zwischen Fahrzeug und Fahrer. Um diese Übergabe sicher abzuwickeln, ist es unerlässlich, dass das Fahrzeug die aktuelle Driver Readiness also die Fahrbereitschaft zuverlässig erkennen kann. Eine herkömmliche Klassifikation über Fahrdaten wie Fahrspurabweichungen reicht dafür nicht aus.

Das Ziel dieses Projekts ist es ein KI-basiertes Fahrerzustandserkennungs-System für (teil)autonome Fahrzeuge zu entwickeln, um Driver Readiness in jeder Fahrsituation festzustellen. Konkret sollen der Fahrerzustand (z. B. Ablenkung, Verunsicherung, Wachheit, Schmerz) sowie die Fahrzeuginnenraum-Aktivität über ein Computer Vision und Computer Audition gestütztes Fahrerassistenzsystem ermittelt werden. Um die Akzeptanz und den Nutzen eines solchen Systems zu maximieren, werden die Anforderungen der Nutzer und Stakeholder in den Konzeptionsprozess miteinbezogen.

Zu diesem Zweck wird eine Online-Befragung bezüglich der Systemanforderungen durchgeführt. Eine vorab durchgeführte Literaturrecherche zeigt, dass eine Insassenüberwachung aus Stakeholder-Perspektive grundsätzlich als hilfreich eingeschätzt wird, um die Sicherheit im Straßenverkehr zu erhöhen. Eine geringe Falschalarmrate des Systems wird als essenziell für den Aufbau und Erhalt des System-Vertrauens bewertet. In der Übergabesituation selbst bevorzugen sie eine Warnung gegenüber direkter Kontrollübernahme durch das Fahrzeug sowie die Möglichkeit, die Kontrolle jederzeit zurückerlangen zu können. Ergebnisse der aktuell vorbereiteten Online-Befragung werden bei der Fachtagung vorgestellt.

Neue Werbung: „Sex sells“ war gestern, es lebe der „Dove-Effekt“

Chair(s): **Schimansky, Alexander** (HAWK Hildesheim, Deutschland), **Siepmann, Carolin** (Universität Duisburg-Essen)

In unserer heutigen Gesellschaft ist die physische Attraktivität einer Person sowohl im Privat- als auch im Berufsleben von großer Bedeutung. Nicht nur das Erscheinungsbild, auch die positiven Attribute, welche mit attraktiven Personen assoziiert werden, können dazu führen, dass wir manchen Personen deutlich mehr zugetan sind als anderen (Felser, 2015).

Da schönen Menschen im Sinne der Attraktivitätshypothese mehr vertraut wird als anderen, ist es nicht verwunderlich, dass Marketing- und Werbepraktiker gemäß der Verkaufsmaxime „Sex sells“ hochgradig attraktive weibliche Werbemodelle in ihren Kampagnen abbilden und auf einen positiven Imagetransfer zu ihren beworbenen Markenprodukten setzen.

Daher haben wir in mehreren empirischen Untersuchungen die Rolle von dargestellten Schönheiten als erotische Stimuli in der Werbung eingehender untersucht, deren Ergebnisse wir im Rahmen dieses Symposiums vorstellen werden. Die Implikationen für die Gestaltung von Werbung werden vor dem Hintergrund dieser interessanten Befunde diskutiert und aufgezeigt.

Felser, Georg (2015), Werbe- und Konsumentenpsychologie. Berlin: Springer.

Beiträge des Symposiums

Mehr Erfolg mit dem „Dove-Effekt“? Zur Wirkung von Sex-Appeal in der Werbung auf Männer versus Frauen

Schimansky, Alexander

HAWK Hildesheim

In den letzten Jahren hat sich eine Tendenz zum Einsatz von sehr schlanken Werbemodellen in den Medien gezeigt, obgleich solche Darstellungen besonders von der weiblichen Zielgruppe im Unterschied zu Männern abgelehnt werden, wie eine eigene Untersuchung zeigt (Koczor, 2009).

Des Weiteren ergab ein Experiment mit 113 männlichen und 126 weibliche Teilnehmern, dass insbesondere eine unverhüllte Darstellung des weiblichen Geschlechtes in der Werbung sowohl bei weiblichen aber auch männlichen Rezipienten auf Ablehnung stößt, was insofern von Bedeutung ist, als sich die Beurteilung des weiblichen Modells auch auf die Beurteilung der beworbenen Marke auswirkt. Ein weiterer interessanter Befund: Wird in der Werbung das weibliche Geschlecht als dem männlichen Modell überlegen dargestellt, so wird die beworbene Marke von weiblichen Rezipientinnen als sympathischer, glaubwürdiger und vertrauenswürdiger beurteilt gegenüber Werbeanzeigen, in denen das weibliche Modell unterlegen dargestellt wird (Hamann, 2010).

Ähnlich arbeitet der Dove-Effekt: Die Werbung für die Marke Dove hat erstmals von den in der Mode- und Kosmetikbranche typischen Schönheitsidealen Abstand genommen und statt der Ansprache eines idealen Selbstbildes auf überlegen und stolz wirkende, „füllige“ Models gesetzt. In einem Experiment mit 166 Frauen konnten wir zeigen, dass Werbung, die das aktuelle Selbstkonzept von Frauen bestätigt, positiver aufgenommen wird als die Thematisierung von Problemzonen durch übertrieben schlanke Schönheitsideale. Anzeigen mit "curvy" Models werden sympathischer und attraktiver wahrgenommen, was wiederum mit einer positiven

Selbsteinschätzung der Betrachterinnen und positiveren Einstellung zur Marke einhergeht (Merkel, 2012).

Hamann, Hannah (2010), Der erfolgreiche Einsatz der Frau in der Werbung. Eine genderbezogene Untersuchung zur Wirkung der Frau in der Printwerbung. Bachelor Thesis, ISM Dortmund.

Literatur:

Koczor, N. (2009). *Gender Advertising. Eine experimentelle Untersuchung zu geschlechtsdifferentiellen Effekten bei Werbung mit Sex-Appeal*. Bachelor Thesis, ISM Dortmund.

Merkel, K. (2012). *Ist Dove wirklich erfolgreich? Eine experimentelle Studie zur Wirkung von Kosmetikmarken auf das aktuelle Selbstkonzept weiblicher Zielgruppen*. Master Thesis, ISM Dortmund.

„Does Sex sell“? Zur Wirkung erotischer Werbemodels auf das weibliche Körper selbstbild

Siepmann, Carolin

Universität Duisburg-Essen

Wiederholt sind negative Effekte von erotischen Stimuli in der Werbung auf das Körper selbstbild von Frauen berichtet worden (Schemer, 2007). Auf Basis der Theorie sozialer Vergleichsprozesse wird der Einsatz besonders attraktiver weiblicher Werbemodelle in der Werbung bei der weiblichen Zielgruppe problematisiert: Frauen, die tendenziell mehr Unzufriedenheit mit ihrem eigenen Körper aufweisen, vergleichen sich häufiger mit schönen Models in der Werbung als Frauen mit höherer Zufriedenheit mit dem eigenen Körper (Häfner & Stapel, 2007).

In einer experimentellen Studie mit 175 Probandinnen konnte gezeigt werden, dass Probandinnen nach dem Betrachten von sehr attraktiven weiblichen Werbemodellen ihre Realfigur breiter einschätzten, ein dünneres Körper-Ideal wünschten und sich eine größere Diskrepanz zwischen ihrer realen Selbsteinschätzung und ihrem Ideal-Selbstbild ergab als bei den Kontrollgruppen. Zudem ergab ein Vergleich zwischen den älteren und jüngeren Versuchsgruppen, dass die Müttergeneration interessanterweise nach der Exposition weiblicher Werbemodelle eine stärkere Unzufriedenheit zeigte als die Töchtergeneration (Scheiben, 2012).

In Experiment 2 mit 70 Teilnehmerinnen, die überdurchschnittlich versus unterdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Körper selbstbild waren, zeigten die Ergebnisse Unterschiede zwischen Anzeigen mit sehr attraktiven, schlanken und erotisch dargestellten Models gegenüber normalgewichtigen bis molligen Models auf die Bewertung von Werbung, Produkt und Marke. Gerade körperlich unzufriedene Frauen fühlten sich signifikant stärker von Werbeanzeigen angesprochen, die mit „molligen“ Frauen werben (Zieziula, 2012).

Literatur:

Häfner, M. & Stapel, D. A. (2007), Attraktive Models in der Werbung: Auswirkungen sozialer Vergleiche auf den Betrachter und die beworbenen Produkte. In S. Trepte &

E. H. Witte (Eds.). *Sozialpsychologie und Medien*, 1. Auflage, (S. 159 – 170). Lengerich: Pabst.

Scheiben, C. (2012). *Bild der Frau - weibliche Schönheiten in der Werbung*. Bachelor Thesis, ISM Dortmund.

Schemer, C. (2007). Wem Mediens Schönheiten schaden. *Zeitschrift für Medienpsychologie*, 19 (29), S. 58-67.

Zieziula, L.-K. (2012). *Wenn Liebe nicht gleich Liebe ist*. Bachelor Thesis, ISM Dortmund.

Praktikersymposien

Remote Assessment Center: Lessons Learned aus 22 Monaten Corona-Pandemie

Chair(s): **Höft, Stefan** (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Deutschland)

Viele Organisationen haben ihre Rekrutierung zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 auf (mehr oder minder improvisierte) Zoom-, Skype- oder Teams-basierte Video-Interviews reduziert. Im Kontrast steht die teilweise vollzogene Entwicklung von „Remote Assessment Centern“, bei denen die möglichst verlustfreie Übertragung traditioneller und etablierter multimethodaler Eignungsdiagnostik in eine viersichere Online-Umgebung angestrebt wurde.

Über die in den Monaten des Lockdowns gesammelten Erfahrungen und Einsichten zur Remote-Umsetzbarkeit von Diagnostik ergeben sich im Idealfall Erkenntnisse, die auch für die Zeit nach dem gezwungen-virtuellen Assessment wertvoll und nutzbar sind. Entsprechendes Wissen sollte möglichst systematisch gesichert werden, damit hierzu passende Forschung angeregt und die Qualität von Praxisumsetzungen verbessert werden kann.

Die vier Beiträge des Praxissymposiums beleuchten die Thematik deshalb aus unterschiedlichen Perspektiven:

- Zunächst stellt Monika Hessemer die Ergebnisse einer aktuellen Befragung aus dem Dezember 2021 und Januar 2022 vor, in der Praktiker nach den durch Corona notwendigen Veränderungen in ihren Assessment Centern und den dabei erlebten Vor- und Nachteilen befragt wurden.
- Sandra Schlegel und Kolleginnen konkretisieren danach die aggregierten Zahlen durch ein Umsetzungsbeispiel: Im Mittelpunkt ihrer Beschreibung steht der Transfer eines Assessment Centers für Talente der Deutschen Bahn in den virtuellen Raum.
- Christof Obermann ergänzt in seinem Beitrag weitere Erfahrungen aus dem Blickwinkel eines Unternehmensberaters mit einem breiten Anwendungsfeld in unterschiedlichsten Assessment-Bereichen.
- Stefan Höft stellt zum Abschluss eine Initiative des wissenschaftlichen Beirats des Forum Assessment e.V. vor. Orientiert an den Assessment Center Standards von 2016 werden wesentliche Qualitätskriterien und besondere Herausforderungen bei der Remote-Umsetzung von Assessment Centern weitere Erkenntnisse diskutiert.

Beiträge des Symposiums

Gelebte Assessment-Praxis in der Corona-Pandemie: Ergebnisse einer Praxisbefragung

Hessemer, Monika, Höft, Stefan

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Durch die Corona-Pandemie und die darauf folgende Weisung der Kontaktreduzierungen mussten viele Organisationen ihre bisherigen, größtenteils präsent durchgeführten Auswahlprozesse anpassen. Die Umstellung der Verfahrenselemente auf die digitale Umgebung sollte dabei möglichst ohne Qualitätsverlust von Zuverlässigkeit und Effektivität des Verfahrens insgesamt geschehen. Die Realisierung von „Remote Assessment Centern“ birgt daher einige Herausforderungen in der praktischen Umsetzung.

In einer internetgestützten Befragung von HR-Verantwortlichen werden real praktizierte Umsetzungsformen des Remote Assessments erfragt (Laufzeit bis Januar 2022) und Reflexionen dazu eingeholt:

- Wie haben die Unternehmen auf den Corona-Lockdown reagiert?
- Wie wurden die Rekrutierungsprozesse vor der Pandemie gestaltet, welche Veränderungen haben sich zu Corona ergeben?
- Welche Verfahren konnten ohne größere Anpassungen übernommen werden, welche Schwierigkeiten haben sich in der digitalen Umsetzung entwickelt?
- Konnten die Anforderungen an die Teilnehmenden beibehalten werden oder wurden auch hier Aspekte modifiziert?
- Inwieweit wurden die Schulungen für sowohl Beobachtende als auch Teilnehmende angepasst?
- Welche Veränderungen haben sich als nützlich erwiesen, welche Komponenten der digitalen Kommunikation stellen sich als besondere Herausforderungen für das Remote Assessment dar?

Abseits dieser Umsetzungsdetails wird die subjektive Bewertung der veränderten Diagnostik erfragt: Konnten Verbesserungen in der Diagnostik erzielt werden oder sind vielleicht Verschlechterungen registrierbar, beispielsweise eine erhöhte Fluktuation noch in der Probezeit, vermehrten Beschwerden o.ä.?

Zudem ist der Blick in die Zukunft interessant: Sollen Aspekte auch nach Beendigung der Pandemie-Ausnahmesituation Bestand haben und weiterhin als Mittel und Umsetzungsform der Personalauswahl eingesetzt werden?

Die geänderte Arbeit einer Unternehmensberatung: Remote Assessment in unterschiedlichen Kontexten

Serocka, Isabella, Obermann, Christof

Obermann Consulting GmbH

Isabelle Serocka ist Beraterin bei der Obermann Consulting GmbH, spezialisiertem Anbieter für AC / DC / Management-Audit sowie Führungskräfteentwicklung. Wie alle Anwender wurde seit Covid-19 die Verfahren auf eine Remote Vorgehensweise mittels Videokonferenzprogramme umgestellt. Seitdem sind einige Hundert derartiger Verfahren für unterschiedliche Zielgruppen (z.B. Externe vs. Interne, z. B. Azubi-Bewerber bis Senior-Management durchgeführt worden).

In dem Symposiumsbeitrag werden praktische Anwendungserfahrungen, Lessons Learned und Reaktionen von Teilnehmenden, Beobachter und Veranstalter geteilt. Dies bezieht sich auf die Übertragung klassischer Aufgabenformate und neue Optionen. Diskutiert werden weiterhin die Erfahrungen in der Remote-Übertragung von Workshops und Führungskräfte trainings in die Remote Durchführung.

Benötigen Remote Assessment Center eigene Qualitätsstandards?

Höft, Stefan

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Deutschland

Seit dem Corona-Lockdown im März 2020 müssen wesentliche diagnostische Verfahren in einer Remote-Umgebung umgesetzt werden (wenn sie nicht ersatzlos gestrichen werden). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie eine

hinreichende Qualitätssicherung gewährleisten werden kann. In der Diskussion innerhalb des wissenschaftlichen Beirats des Forum Assessment e.V. zeigte sich schnell der Konsens, statt der Definition neuer Standards eher bestehende Qualitätskriterien aus der Remote-Perspektive zu betrachten.

Aus Ausgangspunkt für eine entsprechende Analyse wurden die Assessment Center Standards von 2016 gewählt. Diese untergliedern den eignungsdiagnostischen Gesamtprozess in zehn Einzelphasen von vorbereitenden Arbeiten (Auftragsklärung, Anforderungsermittlung, Verfahrensauswahl und -entwicklung), Durchführungsaspekten (Auswahl und Vorbereitung von Durchführungsbeteiligten, Vorauswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden, Vorbereitung und Durchführung der Verfahren, Datengewinnung und Ergebnismitteilung sowie Datenintegration und Ergebnismitteilung) bis zur Nachbearbeitung (Feedback und Folgemaßnahmenplanung sowie Evaluation). In einer strukturierten mehrstufigen Befragung der Beiratsmitglieder sowie zusätzlicher Experten/innen aus dem Forumskreis werden aktuell (Laufzeit bis Januar 2022) werden Kommentierungen und Hinweise zur Umsetzung der Einzelstandards in einem Remote-Umfeld gesammelt und strukturiert aufgearbeitet.

So zeigen beispielsweise die Reflexionen zum Standard 2 (Festlegung eines Anforderungsprofils), dass eher kurzfristig und sofort wirkende Home Office-Anforderungen kombiniert sind mit längerfristig relevanten Anforderungen neuer Arbeitsformen. Gleichzeitig sind andere Verhaltenskonkretisierungen bestehender Anforderungen zu beachten: Remote-Kommunikation gestaltet sich anders als Vor-Ort-Gespräche und gute Selbstorganisation gestaltet sich am virtuellen Desktop anders als am Schreibtisch im Betrieb.

Quintessenz wird eine ausführliche Kommentierung der Standards sein, die lessons learned und best practice dokumentierten soll.

POSTER

(alphabetisch gemäß Erstautor/in)

Zum Zusammenhang von New Work und Ich-Entwicklung - Eine qualitative Studie unter Verwendung des Washington University Sentence Completion Tests

Bönisch, Alisa

Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft, Köln, Deutschland;

alisa.boenisch@yahoo.de

Einhergehend mit einem zunehmenden Strukturwandel der Arbeitswelt müssen Unternehmen sich zwangsläufig drastischen Veränderungen stellen, um den unternehmerischen Erfolg zu sichern. Verstärkt findet hierbei die Begrifflichkeit New Work Verwendung, die „für eine grundlegende und nachhaltige Veränderung der Arbeitswelt“ (Hackl, Wagner, Attmer, & Baumann, 2017, S. 3) steht. Im Rahmen von New Work wird aufgrund der Bedeutungszunahme von verlangten agileren und flexibleren Unternehmensstrukturen, insbesondere eine Reorganisation der Ware Arbeitskraft deutlich, da fortan dezentrales, selbstständiges und -organisiertes Arbeiten an Relevanz gewinnt. Das menschliche Vermögen hinsichtlich des Umgangs mit und Verlangen nach genannten Arbeitsstrukturen erscheint jedoch unterschiedlich ausgeprägt und putativ von der individuellen Handlungslogik abhängig. Daher wurde das Konstrukt der New Work in Zusammenhang mit der individuellen Handlungslogik beziehungsweise dem Stand der Ich-Entwicklung gebracht, um zu eruieren, inwieweit das Bedürfnis nach und Umgang mit progressiven Arbeitsbeziehungen in Abhängigkeit von der individuellen Ich-Entwicklung aufkommt. An dieser Stelle fand für die Erhebung des Ich-Entwicklungsstandes der WUSCT Verwendung, der durch ein problemzentriertes Interview hinsichtlich New Work ergänzt wurde.

Die Ergebnisse des explorativen Vorgehens weisen darauf hin, dass das Bedürfnis nach und der Umgang mit Arbeitsformen der New Work entscheidend von dem individuellen Stand der Ich-Entwicklung abhängig zu sein scheint. Demnach nimmt das Bedürfnis nach und die Integration von modernen Arbeitsbeziehungen der New Work mit einer höheren Ich-Entwicklung zu. Demgegenüber kann ein niedriger Ich-Entwicklungsstand Ausdruck eines geringeren Bedürfnisses nach New Work sein, wobei teilweise Schwierigkeiten und Abneigungen bezüglich der Integration von Konzepten der New Work erkenntlich werden. Auf Basis der erhobenen Daten konnten grundlegende Erkenntnisse hinsichtlich der differenten Bedürfnisse und Ansprüche von Arbeitnehmern an progressive Arbeitsverhältnisse der New Work in Abhängigkeit von der individuellen Ich-Entwicklung dargelegt werden.

Literatur:

Hackl, B., Wagner, M., Attmer, L. & Baumann, D. (2017). *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien*. Wiesbaden: Springer.

Führungsmotivation als Schlüssel zum Laufbahnerfolg? Eine quantitative Studie

Buse, Ann-Kathrin; Möltner, Hannah

FOM Hochschule für Ökonomie & Wirtschaft, Deutschland; annka.buse@gmail.com

Hintergrund

Für viele Berufstätige stellt eine erfolgreiche Laufbahn bzw. Karriere ein erstrebenswertes Ziel dar. Gelingt ein solcher Laufbahnverlauf, dann folgt daraus häufig ein verstärktes Engagement im eigenen Aufgabenfeld und ist somit auch aus Unternehmenssicht ein wichtiger Faktor, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu sichern.

Fragestellung

Die vorliegende Studie untersucht daher die Fragestellung, ob die Führungsmotivation bei Führungskräften der Schlüssel zu einer erfolgreichen Laufbahn ist. Grundlage für die Datenerhebung bildet das Konzept der Führungsmotivation (Felfe et al., 2012) sowie subjektive (Greenhaus et al., 1990) und objektive (Abele & Spurk, 2009) Erfolgskriterien.

Methodik

An der Befragung nahmen 211 Führungskräfte teil, die im Durchschnitt 46 Jahre (SD =11.31) alt und 35% weiblich waren. Die Hypothesen wurden mittels multipler Regressionsanalysen geprüft.

Ergebnisse

Affektiv führungsmotivierte Personen sind subjektiv sehr erfolgreich mit ihrer Laufbahn, wobei von einem starken Zusammenhang gesprochen werden kann. Die kalkulative Führungsmotivation steht in schwacher und negativer Verbindung zum subjektiven Laufbahnerfolg, während die normative Facette keinerlei Einfluss ausübt. Bezogen auf den objektiven Laufbahnerfolg, zeigen alle drei Motivationsfacetten gleichermaßen einen schwachen Effekt. Die affektive erneut positiv, die zwei extrinsischen Motivationsausprägungen hingegen negativ. Ausgeschlossen werden kann ein moderierender Effekt des Geschlechts auf den Zusammenhang der Führungsmotivation und den objektiven Laufbahnerfolg, weshalb die drei Motivationsarten gleichermaßen für männliche und weibliche Führungskräfte wirken.

Diskussion/Implikationen für die Forschung und Praxis

Die Führungsmotivation bedarf fortlaufender Forschung, sollte im Kontext der Personalentwicklung Anwendung finden und kann als begleitendes Instrument der Eignungsdiagnostik eingesetzt werden.

Literatur:

Abele, A.E. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 53-62.

Felfe, J., Elprana, G., Gatzka, L. & Stiehl, S. (2012). *FÜMO. Hamburger Führungsmotivationsinventar*. Göttingen: Hogrefe.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64-86.

Humor am Arbeitsplatz – Welcher Humorstil führt zum Erfolg? Eine empirische Untersuchung

Demond, Lea; Möltner, Hannah

FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Deutschland; l.demond@gmx.de

Hintergrund

Untersuchungen zeigen, dass der erfolgreiche Einsatz von Humor den Status von Berufstätigen erhöhen kann. Demgegenüber können erfolglose Humorversuche, wie beispielsweise unangebrachte Witze, dem Status schaden (Bitterly, Brooks & Schweitzer, 2016).

Fragestellung

Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Humorstilen (verbindend, selbstaufwertend, aggressiv, selbstabwertend, Martin et al., 2003) und Karriereerfolg (objektiv, subjektiv, Abele & Spurk, 2013).

Methodik

Insgesamt nahmen 210 Berufstätige (42% weiblich) mit einem durchschnittlichen Alter von 37,7 Jahren an der Onlinebefragung teil. Die Hypothesen wurden über multiple Regressionsanalysen geprüft.

Ergebnisse

Der verbindende Humorstil steht in positivem Zusammenhang mit dem objektiven Karriereerfolg. Gleichzeitig zeigt sich jedoch beim subjektiven Karriereerfolg eine Abnahme durch die Verwendung der beiden positiven Humorstile (verbindend, selbstaufwertend). Keine signifikante Zu- oder Abnahme des Karriereerfolgs lässt sich dagegen im Zusammenhang mit den beiden negativen Humorstilen (aggressiv, selbstabwertend) feststellen. In einem weiteren Schritt machen Moderatoranalysen deutlich, dass ein vermuteter Moderatoreffekt durch das Geschlecht nicht existiert.

Diskussion und Implikationen

Die Studie erweitert das Wissen über die Eigenschaften der vier unterschiedlichen Humorstile und regt zu weiterer Forschung an. Zudem kann die Sensibilisierung für die positiven und auch negativen Funktionen des Humors einen Schritt zur effektiven Nutzung in Unternehmen darstellen (Scheel, Gerdenitsch & Korunka, 2016).

Literatur:

Bitterly, T.B., Brooks, A.W. & Schweitzer, M.E. (2016). Risky business: When humor increases and decreases status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112 (3), 431-455.

Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). Messung von Karriereerfolg. In W. Sarges (Hrsg.), *Managementdiagnostik* (S. 955-962). Göttingen: Hogrefe.

Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being. *Journal of Research in Personality*, 37 (1), 48-75.

Scheel, T., Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short work-related humor styles questionnaire. *Humor*, 29 (3), 439-465.

Eye-Tracking als Messungs- und Interventionsmaßnahme zur Akzeptanzsteigerung – Fallstudie zum Einsatz eines Fahrerassistenzsystems unter der Berücksichtigung von Ergonomie und Partizipation

Drescher, Lisa; Nauenburg, Esther; Warszta, Tim

Fachhochschule Westküste, Deutschland; drescher@fh-westkueste.de,
nauenburg@fh-westkueste.de

Theoretischer Hintergrund

Durch die voranschreitende Digitalisierung und Globalisierung entsteht Veränderungsdruck in den Unternehmen, wodurch Prozesse und Arbeitsabläufe zunehmenden digitalisiert werden. Hierbei ist in der Regel nicht die Technologie der erfolgskritische Faktor, sondern der Mensch (Jorgensen, Owen & Neus, 2008). Die Change-Management Forschung zeigt, dass die Partizipation, d.h. der Einbezug von Personen, die in den Prozess involviert sind, einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellt (Oreg, Vakola & Armenakis, 2011). Außerdem gilt es, die Nutzerakzeptanz zu berücksichtigen, da diese einen Einfluss auf die spätere Nutzung des Systems ausübt (Davis, 1989).

Fragestellung/Hypothesen

Das Fallbeispiel beinhaltet die Einführung eines Fahrerassistenzsystems in einem Radlader eines Universalhafens. Es stellt sich die Frage, wie eine ergonomische und nutzerfreundliche Gestaltung des Systems umgesetzt werden kann und gleichzeitig die Nutzer partizipativ in den Entwicklungsprozess eingebunden werden können.

Methodik

Die Untersuchung erfolgte unter Anwendung einer Eye-Tracking Brille, die es ermöglicht, Blickbewegungen des Radladerfahrers in seinem natürlichen Arbeitsumfeld sichtbar zu machen und damit die Ergonomie und Nutzerfreundlichkeit des Fahrerassistenzsystems zu überprüfen. Ergänzend wurde im Nachgang ein Interview geführt.

Ergebnisse

Im Ergebnis zeigt sich, dass diese Maßnahme von den Mitarbeitenden gut angenommen wurde. Es wurden viele hilfreiche Ideen geäußert und ein Einbezug der Mitarbeiter konnte erreicht werden.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Eye-Tracking stellt demzufolge nicht nur eine Messmethode, sondern auch eine Interventionsmaßnahme dar. Dies sollte innerhalb weitergehender Forschungstätigkeiten noch einmal in einer quantitativen Erhebung genauer geprüft werden.

Literatur:

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *Quarterly*, 13 (3), pp. 319–340.

Jorgensen, H. H., Owen, L. & Neus, A. (2008). *Making Change Work*. Stuttgart: IBM.

Oreg, S., Vakola, M. & Armenakis, A. A. (2011). Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47 (4), 461-524.

Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen durch digitale Arbeitsmittel

Guth, Franziska; Eigenstetter, Monika

A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein, Deutschland;

franziska.guth@stud.hn.de, Monika.Eigenstetter@hs-niederrhein.de

Die Verwendung digitaler Arbeitsmittel gehört in nahezu allen Berufsgruppen zum Arbeitsalltag. Unter digitalen Arbeitsmitteln wird grundlegend die IT-Ausstattung an Hardware und Software für Arbeitsplätze verstanden (Ahlers, 2018). Die Technologien entlasten Berufstätige einerseits bei der Erledigung ihrer Arbeitssaufgaben (z.B. durch orts- und zeitunabhängiges Arbeiten) und steigern somit die Arbeitszufriedenheit. Andererseits entstehen auch neuen Belastungen (z.B. Verschwimmen der Grenzen von Berufs- und Privatleben), die zu negativ wahrgenommener Beanspruchung wie Stressempfinden führen können. Diese Dialektik der Informations- und Kommunikationstechnologien ist in den bisherigen Analysetools zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und Beanspruchung aber noch unzureichend abgebildet. Einseitig wird von Techno-Stress (Ragu-Nathan et al., 2008) mit „Techno-Overload“, „Techno-Inversion“, „Techno-Complexity“, „Techno-Insecurity“ und „Techno-Uncertainty“ gesprochen. Doch zeigt sich, dass all dieses nicht so negativ von Beschäftigten wahrgenommen wird, sondern durchaus als hilfreich und entlastend (Robelski, 2016). So lässt sich also feststellen, dass z.B. die Beschleunigung von Arbeitsprozessen ein neutraler Belastungsfaktor ist, der positiv oder negativ als Beanspruchung wahrgenommen wird.

Es wurden auf Basis der in der Literatur genannten Belastungsfaktoren 13 Konstrukte für einen Fragebogen erarbeitet, die diverse Potentiale bzw. Gefahren digitaler Arbeitsmittel dialektisch in einem semantischen Differential abbilden. Ein semantisches Differential fragt mit Gegensatzpaaren ab, sodass einseitig negative Konnotationen vermieden werden. Der Fragebogen wurde in einem Pretest mit 500 Befragten bei einer möglichst hohen Gleichverteilung verschiedener Qualifikationsniveaus eingesetzt (Panel). Hierbei stellte sich heraus, dass die Reliabilität der Befragung sehr gut bis gut ist (Cronbachs Alpha variierte zwischen 0,7 bis 0,9). Die Ergebnisse dieser ersten Validierungsstudie werden vorgestellt.

Literatur:

Ahlers, Elke/Lott, Yvonne (2018). Führt selbstorganisierte Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zu gesunderen und besseren Arbeitsbedingungen?. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Düsseldorf (Arbeitspapier, 311), S. 16–23, www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf (Abruf: 02.12.2021).

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations. Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.

Robelski, S. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt Mensch-Maschine-Interaktion. Forschung Projekt F 2353. Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2353-4d.pdf?__blob=publicationFile&v=14

Digitalisierung in der Personalauswahl: die Akzeptanz von KI-basierten Personalauswahlverfahren seitens Bewerber*innen

Jaster, Yannik; Tobinski, Dr. David

Rheinische Fachhochschule, Deutschland; yannik_jaster@web.de

Die fortschreitende Digitalisierung führt zu vielfältigen neuen Möglichkeiten in der Gestaltung von Bewerbungsprozessen (Kanning, 2019). Entsprechend steigt auch das Interesse an der Implementierung von künstlicher Intelligenz (KI) in der Personalauswahl (Verhoeven, 2020). Zeitgleich verschiebt sich, aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels, das Machtgefüge in der Personalauswahl, zugunsten der Bewerber (Kersting, 2018). Die vorliegende Thesis untersucht die Zusammenhänge der Soziodemographie sowie der Persönlichkeit von Bewerbern mit der Akzeptanz der Anwendung eines KI-Systems in der Bewerbervorselektion.

In einer Online-Befragung haben 186 Teilnehmer (Nw = 124, Nm = 62) das NEO Fünf Faktoren Inventar (NEO-FFI) (Costa und McCrea, 1992) (60 Items) und eine KI-Akzeptanz-Skala (Dahm und Dregger, 2019) (12 Items) ausgefüllt. Darüber hinaus wurde mittels eines Single Items erhoben, ob die Probanden einen menschlichen oder einen KI-System-basierten Entscheidungsträger in der Personalauswahl bevorzugen. Die Ergebnisse zeigten einen signifikanten Zusammenhang von Alter und KI-Akzeptanz ($p = -.12$, $p < .05$). Dementsprechend wurde das Konstrukt „Alter“ in den darauffolgenden Korrelationen als eventuelle Störvariable berücksichtigt. Entgegen der Erwartung wurde kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsdimension Offenheit für neue Erfahrungen (O) und KI-Akzeptanz nachgewiesen ($p < .47$). Die anderen vier Charakterdimensionen, Neurotizismus (N), Extraversion (E), Verträglichkeit (V) und Gewissenhaftigkeit (G) wiesen schwache, aber dennoch signifikante Korrelationen mit KI-Akzeptanz auf (N: $r = -.14$, $p < .05$; E: $r = .15$, $p < .05$; V: $r = .28$, $p < .01$; G: $r = .18$, $p < .01$). Die Persönlichkeitskonstrukte wirken sich zwar auf die Akzeptanz aus – nicht aber auf die Wahl des bevorzugten Entscheidungsträgers. Lediglich bei Verträglichkeit, dem Konstrukt mit der größten Korrelation mit KI-Akzeptanz, ließ sich ein schwacher aber signifikanter Zusammenhang mit der Beantwortung des dichotomen Single Items feststellen ($r = .15$, $p < .05$), wobei die Gruppe, die sich für den KI-basierten Entscheidungsträger entschied den höheren Wert an Verträglichkeit aufwies.

Die Ergebnisse zeigen ausserdem, dass die KI-Akzeptanz grundsätzlich gegeben ist. Der Mittelwert der KI-Akzeptanz-Skala liegt bei $M = 3.3$ ($SD = .73$). Allerdings gab die Mehrheit der Befragten an, eine Bewertung durch einen Menschen zu bevorzugen (Mensch = 79.57%, KI = 20.43%).

In der Zukunft könnten KI-Systeme verstärkt in der Vorselektion für Personalauswahlverfahren eingesetzt werden. Dass die KI dabei eine autonome Rolle erlangt, ist in Anbetracht der Ergebnisse der Studie unwahrscheinlich. Viel wahrscheinlicher ist, dass eine Mischform aus Mensch und KI bei Bewerbern auf starke Akzeptanz trifft.

Literatur:

Dahm, M. & Dregger, A. (2019). Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern. In B. Hermeier, T. Heupel & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.). *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und*

Arbeitsweisen verändert (S. 249–271). FOM-Edition. Wiesbaden: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-23397-6_14.

Kanning, U., Kraul, S. & Litz, R.L. (2019). Einstellungen zu digitalen Methoden der Personalauswahl. *Journal of Business and Media Psychology* 10 (1), S. 57-71

Kersting, M. (2018). Was König Bewerber denkt. Zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren. *Personalmagazin*, 3, 26-29.

McCrae, R. R. & Costa, P.T. (2004). A Contemplated Revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36 (3), 587–96.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00118-1).

Verhoeven, T. (2020). *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert*. Wiesbaden: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-25885-6>.

Self(ie) Discrepancy – Die Rolle des Konsums von Instagram bei der Entstehung von Selbstdiskrepanzen im Körperbild

Jungjohann, Nike; Gades-Bütttrich, Ricarda; Reiswich, Marie-Christine
Hochschule Fresenius, Deutschland; gades-buettrich@hs-fresenius.de

Die Selbstdiskrepanztheorie von Higgins (1987) postuliert, dass Handlungen von Individuen zumeist darauf abzielen, den eigenen Selbst-Leitbildern näher zu kommen, da Differenzen zwischen selbstbezogenen Ist- und Soll-Zuständen zu emotionalen Vulnerabilitäten führen. Sofern Unstimmigkeiten im körperlichen Anteil des Selbst empfunden werden, kann ein zur Reduzierung der Diskrepanzen intendiertes Verhalten jedoch gesundheitsgefährdende Ausmaße annehmen: Einseitige Diäten, exzessives Sporttreiben sowie Ess- und Körperbildstörungen können in Verbindung mit körperlichen Selbstdiskrepanzen gebracht werden (Aschenbrenner et al., 2004). Aktuelle Studien zeigen, dass unter anderem die Massenmedien für die Internalisierung extremer Schönheitsideale verantwortlich sind (Grabe et al., 2008). Die vorliegende Arbeit exploriert, ob das soziale Medium "Instagram" im Zusammenhang mit Selbstdiskrepanzen im Körperbild steht. Mittels einer Online-Erhebung (N=371) wurden neben zeitlichen sowie inhaltlichen Aspekten des Instagram-Konsums, auch die Ausprägungen körperlicher Selbstdiskrepanzen erfasst. Besonders aussagekräftige Studienergebnisse zeigten sich auf der inhaltliche Ebene des Konsums: Im Gegensatz zu der Betrachtung körperneutraler Instagram-Beiträge, zeigte der Konsum von Inhalten, welche Körperbildpräsentation, Schönheit und Äußerlichkeiten fokussierten, den stärksten statistischen Zusammenhang mit körperlichen Selbstdiskrepanzen. Zukünftig ergeben sich damit neue gesellschaftliche Herausforderungen, welche der Förderung digitaler Kompetenzen und medialer Achtsamkeit vermehrt Bedeutung geben.

Literatur:

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319–340.

Aschenbrenner, K., Aschenbrenner, F., Kirchmann, H. & Strauß, B. (2004). Störungen des Essverhaltens bei Gymnasiasten und Studenten. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 54, 1–13.

Grabe, S., Ward, L. M. & Hyde, J. S. (2008). The role of the media in body image concerns among women: a meta-analysis of experimental and correlational studies. *Psychological bulletin*, 134, 460–476.

Employer Branding via Social Media – ein Review

Lange, Marie-Christin

Fachhochschule Westküste, Heide; lange@fh-westkueste.de

Aufgrund steigender Nutzerzahlen gewinnen Social-Media-Plattformen an Relevanz für das Employer Branding. Aus aktuellen Studienergebnisse sowie aus einer Reihe an Theorien, die sich bereits im webbasierten Employer Branding bewährt haben, konnten drei erfolgskritische Dimensionen abgeleitet werden. Erstens ist es gemäß der Signaling Theory entscheidend, wer die Employer-Branding-Botschaft auf Social Media sendet. Bei einer weitreichenden Entscheidung wie der Arbeitgeberwahl bedarf es beispielsweise einer vertrauenswürdigen Informationsquelle (Dineen, Van Hoye, Lievens & Rosokha, 2019). Zweitens sollte die Botschaft für die Zielgruppe relevante Informationen enthalten, um eine Selbstselektion zu ermöglichen und den Person-Organization-Fit zu verbessern (Tanwar & Kumar, 2018). Drittens spielt die Wahl des richtigen Mediums eine Rolle für die Wahrnehmung des Employer Image (Frasca & Edwards, 2017). Beispielsweise sind Videos gut geeignet, um symbolische Arbeitgebereigenschaften zu transportieren. Dieser Literatur Review hilft Unternehmen bei der erfolgreichen Umsetzung eines Employer-Branding-Auftritts auf Social Media und gibt Ansatzmöglichkeiten für die weitere Forschung.

Literatur:

Dineen, B. R., Van Hoye, G., Lievens, F. & Rosokha, L. M. (2019). Third party employment branding: What are its signaling dimensions, mechanisms, and sources?. *Research in personnel and human resources management*, 173-226.

Frasca, K. J. & Edwards, M. R. (2017). Web-based corporate, social and video recruitment media: Effects of media richness and source credibility on organizational attraction. *International Journal of selection and assessment*, 25 (2), 125-137.

Tanwar, K., Kumar, A. (2018). Employer brand, person-organization fit and employer of choice: Investigating the moderating effect of social media. *Personnel Review*, 48 (3), 799-823.

Der Arbeit Grenzen setzen?! – Zur Wirkung verschiedener Boundary Management-Strategien

Müller, Nicolas; Mack, Laura; Maier, Theresa; Kempen, Regina

Hochschule Aalen, Deutschland; nicolas.mueller@hs-aalen.de

Theoretischer Hintergrund. In der aktuellen Arbeitswelt überlappen sich Berufs- und Privatleben zunehmend. Wie effektiv sind Boundary Management-Strategien (BMS), um mit dieser Überlappung umzugehen und die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu koordinieren? Aufbauend auf den Arbeiten von Allen et al. (2021), Kreiner et al. (2009) und Michel et al. (2014) wurde ein Fragebogen konzipiert, der behaviorale, zeitliche, physikalische, kommunikative und kognitiv-emotionale BMS erfasst. Zudem differenziert der Fragebogen zwischen Work-to-Nonwork und Nonwork-to-Work BMS.

Fragestellung/Hypothesen. Es wurde erwartet, dass die Nutzung von Work-to-Nonwork und Nonwork-to-Work BMS positiv mit der generellen Arbeitszufriedenheit, der psychologischen Verfügbarkeit bei der Arbeit, dem Detachment und dem subjektiven Wohlbefinden zusammenhängt.

Methodik. Die Studienergebnisse basieren auf einem Cross-Lagged-Panel-Design mit zwei Befragungen im Abstand von zwei Wochen. Der neu konzipierte Fragebogen erfasste zu beiden Messzeitpunkten 17 BMS je Richtung sowie die vier Kriterien. Es nahmen N = 116 Proband:innen an beiden Messzeitpunkten teil.

Ergebnisse. Die Nutzung von Nonwork-to-Work BMS hatte keine signifikanten Einflüsse auf die Kriterien. Für die Nutzung von Work-to-Nonwork BMS zeigte sich ausschließlich auf das Detachment ein positiver Effekt, während sie negativ mit der Arbeitszufriedenheit sowie der psychologischen Verfügbarkeit zusammenhing. Unter Berücksichtigung der auto-regressiven Effekte hatte keine der BMS einen signifikanten Effekt auf die Kriterien.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis. Die Studie erweitert bisherige Konzepte zu BMS, bietet erstmals einen Fragebogen zur Erfassung von BMS und kommt Allen et al.'s (2021) Aufforderung nach, die Effektivität von BMS zu untersuchen. Aufbauend auf diesen Ergebnissen können Trainingsprogramme zur Förderung der effektivsten BMS konzipiert werden.

Literatur:

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70 (1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52 (4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>

Michel, A., Bosch, C. & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>

Mut und Moralische Identität als Determinanten authentischer Führung

Schmitz, Philipp^{1,2}; Externbrink, Kai¹; Wilson, Simone¹

¹FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Deutschland; ²Indunorm Hydraulik GmbH; p.schmitz92@googlemail.com

Einleitung und Fragestellung

Zahlreiche empirische Befunden sprechen für die positiven Effekte authentischer Führung. Wir untersuchen ihre Antezedenzen.

Theoretischer Hintergrund

Authentische Führung meint Handeln im Einklang mit moralischen Werten. Aus sozial-kognitiver Perspektive bezeichnet moralische Identität eine komplexe Wissensstruktur aus moralischen Werten, Zielen und Verhaltensmustern, welche durch Lebenserfahrungen erworben werden. Darin sehen wir eine Basis für authentische Führung (H1). Sich trotz sozialer Opposition für moralische Prinzipien einzusetzen, ist bezeichnend für Mut. Dieser zeigt sich in selbstkongruentem Verhalten trotz negativer Konsequenzen. Dem Identitätsprozessmodell folgend, wird Mut notwendig, wenn Identitätsspannungen Inkongruenz zwischen Selbstkonzept und sozialer Identität hervorrufen. Darin sehen wir ein Aktivierungspotenzial für authentische Führung (H2).

Methode

Wir befragten N = 70 Führungsdyaden eines Industriekonzerns. Mut (WSCS; Howard et al., 2016) und moralische Identität (MIS; Aquino & Reed, 2002) wurden als Selbsteinschätzung der Führungskräfte erhoben (Altersdurchschnitt: 46 Jahre, 59% ♂). Authentische Führung (ALQ, Walumbwa et al., 2008) erfassten wir als Fremdeinschätzung durch Mitarbeitende (Altersdurchschnitt: 37, 47% ♂).

Ergebnisse

Moralische Identität und tatsächliches Verhalten müssen scheinbar nicht notwendigerweise übereinstimmen; etwa wenn hohe Kosten für moralisches Verhalten erwartbar sind. Hier setzt sozialer Mut im Arbeitskontext an. Entsprechend wird eine mutig agierende Führungskraft als authentisch wahrgenommen, vor allem, wenn dieses Verhalten mögliche negative soziale Konsequenzen beinhaltet.

Diskussion

Mutiges Handeln wird durch Persönlichkeit, Selbstwirksamkeit und aktuelle Emotionen geleitet und kann etwa in der Führungskräfteentwicklung gelernt werden. Hier bieten sich narrative Formate an, die die Selbstreflexion fördern. Auch bzgl. der Entwicklung authentischer Führung verweisen erste Befunde auf die Bedeutung der persönlichen Reflexion, z.B. über die eigene Lebensgeschichte.

Literatur:

Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A. & Gutworth, M. B. (2016). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32, 673-690.

Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of personality and social psychology*, 83, 1423.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34, 89-126.

Das kleine Glück in Krisenzeiten - der Einfluss von prosozialem Verhalten und sozialen Kontakten während der Coronakrise auf subjektiv empfundenes Glück

Siefert, Sofie; Winter, Stefanie

Hochschule Darmstadt, Deutschland; sofie.siefert@gmx.de, stefanie.winter@h-da.de

Theoretischer Hintergrund: Wie kann man auch in Krisenzeiten glücklich werden? Diese Frage wird bei jeder großen Krise gestellt, so auch während der Corona-Pandemie. In der Glücksforschung konnten u.a. soziale Kontakte (Epley & Schroeder, 2014) und prosoziales Verhalten (Curry et al., 2018) als Einflussfaktoren gefunden werden. Doch was, wenn durch eine globale Pandemie Kontaktbeschränkungen herrschen und das öffentliche Leben stark beschränkt ist: Reicht es aus sich zu Hause auf dem Sofa soziale Kontakte oder prosoziales Verhalten vorzustellen?

Fragestellung: Untersucht wurde der Einfluss der Planung sozialer Kontakte und prosozialen Verhaltens auf Glück, hier definiert als subjektives Wohlbefinden.

Methodik: In einer experimentellen Online-Studie wurden Daten von insgesamt N=173 Teilnehmenden erhoben. Die Teilnehmenden wurden einer von drei Bedingungen (soziale Kontakte, prosoziales Verhalten, Kontrollbedingung) zugeordnet. Mit Hilfe von t-Tests wurde geprüft, ob Gruppenunterschiede bezüglich der Steigerung des subjektiven Wohlbefindens vorlagen.

Ergebnisse: Zwar konnte kein signifikanter Unterschied der Experimentalbedingungen im Vergleich zur Kontrollbedingung hinsichtlich einer Verbesserung subjektiven Wohlbefindens gefunden werden. Jedoch konnte in ergänzenden Berechnungen festgestellt werden, dass in allen drei Bedingungen (Experimental- und Kontrollbedingung) Teilaspekte subjektiven Wohlbefindens von pre- zu post-Messung signifikant gesteigert werden konnten.

Diskussion und Implikationen: Die Studie gibt Hinweise darauf, dass eine kurzfristige Steigerung des subjektiven Wohlbefindens durch kleine planerische Interventionen (Planen sozialer Kontakte, Planen prosozialen Verhaltens, aber auch das als Kontrollbedingung genutzte Planen eines Einkaufs) möglich ist. Die weitere Überprüfung von Auswirkungen der Planung und Visualisierung von zukünftigen Aktivitäten auf subjektives Wohlbefinden könnte somit vielversprechend sein.

Literatur:

Curry, O., Rowland, L., van Lissa, C., Zlotowitz, S., McAlaney, J. & Whitehouse, H. (2018). Happy to help? A systematic review and meta-analysis of the effects of performing acts of kindness on the well-being of the actor. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 320–329. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.02.014>

Epley, N. & Schroeder, J. (2014). Mistakenly seeking solitude. *Journal of Experimental Psychology. General*, 143 (5), 1980–1999. <https://doi.org/10.1037/a0037323>

360°-Feedback mit und ohne Coaching: Auswirkungen auf Akzeptanz und Veränderungsbereitschaft

van den Woldenberg, Julia; Schäfer, Philip

HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft, Deutschland; j.van-den-woldenberg@hmkw.de, philip@schaefer.net

Einleitung und theoretischer Hintergrund

Das 360°-Feedback ist ein multiperspektivischer Feedback-Ansatz (Gerpott, 2013). Ob eine solches Feedback beim*bei der Feedbackempfänger*in zu einer Verhaltensveränderung führt, ist maßgeblich von der Feedback-Akzeptanz und der situativen Veränderungsbereitschaft des*der Feedbackempfängers*in abhängig. Ein Follow-Up-Coaching kann diese Einflussfaktoren fördern (Ilgen, Fisher & Taylor, 1979; London & Smither, 2002; Goldsmith & Morgan, 2004; Finn, Mason & Bradley, 2007).

Fragestellung und Hypothesen

Die Studie untersucht die Fragestellung, welchen Einfluss die Form des Follow-Up-Coachings nach einem 360°-Feedback auf Feedback-Akzeptanz und situative Veränderungsbereitschaft des*der Feedbackempfänger*in hat.

Daraus lassen sich die Hypothesen ableiten, dass grundsätzlich ein Follow-Up-Coaching zu einer erhöhten situativen Veränderungsbereitschaft (H1) und Feedback-Akzeptanz (H2) führt. Zudem wird davon ausgegangen, dass ein externer Coach die Akzeptanz des Feedbacks (H3) und die situative Veränderungsbereitschaft (H4) stärker fördert als ein Coaching durch den/die Vorgesetzte/n.

Methodik und voraussichtliche Auswertung

Es handelt sich um ein Szenario-Experiment mit 44 Teilnehmende, in dem die Form des Follow-Up-Coachings manipuliert wird. Nach dem Lesen des Szenarios füllen die Teilnehmenden einen kurzen Fragebogen aus, der die Feedback-Akzeptanz und situative Veränderungsbereitschaft erfasst. Zur Datenauswertung werden gruppenspezifische t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt.

Ergebnisse

Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass ein Follow-Up-Coaching unabhängig der Form sowohl Feedback-Akzeptanz als auch situative Veränderungsbereitschaft begünstigt. Innerhalb der Coaching-Formen fördert das Coaching durch einen externen Coach die Feedback-Akzeptanz und die situative Veränderungsbereitschaft stärker als ein Coaching durch den*die Vorgesetzte*n.

Diskussion und Implikation

Die gefundenen empirischen Ergebnisse gehen im Wesentlichen einher mit den bisherigen Forschungen zu diesem Thema. Zusammenfassend kann die Empfehlung ausgesprochen werden, nach der Durchführung eines 360°-Feedbacks die Ergebnisse in Form eines Follow-Up-Coachings aufzubereiten. Dabei ist ein externer Coach zu bevorzugen.

Literatur

Finn, F. A., Mason, C. M., & Bradley, L. M. (2007). Doing Well with Executive Coaching: Psychological and Behavioral Impacts. In G. Solomon, (ed.), *Proceedings*

Academy of Management 2007 Annual Meeting Proceedings: Doing Well By Doing Good (pp. 1-34). Philadelphia: Academy of Management.

Gerpott, T. J. (2013). 360°-Feedback-Verfahren als spezielle Variante der Mitarbeiterbefragung. In M. E. Domsch, & D. Ladwig, (Hrsg.) *Handbuch Mitarbeiterbefragung* (S. 127-163). Berlin: Springer Verlag.

Goldsmith, M., & Morgan, H. (2004). Leadership Is a Contact Sport: The "Follow-up Faktor" in Management Development. *strategy + business magazine*, 36, 1-10.

Ilgen, D. R., Fisher, C. D., & Taylor, M. S. (1979). Consequences of individual feedback on behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 64 (4), 349-371.

London, M., & Smither, J. W. (2002). Feedback orientation, feedback culture and the longitudinal performance management process. *Human Resource Management Review*, 12, 81-100.

Mittermeir, R., Hsia, P., & Yeh, R. (1987). Alternatives to overcome the communications problem of formal requirements analysis. In R. D. Galliers, (Hrsg.), *Information analysis: Selected readings* (S. 153-165). Massachusetts: Addison-Wesley.

Auswirkungen der sozialen Unterstützung auf die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Studierenden in der Covid-19 Pandemie

Wolff, Rena; Gades-Büttrich, Ricarda; Gerhardt, Claudia

Hochschule Fresenius, Deutschland; renaisegrimm@aol.com

Covid-19 nimmt einen negativen Einfluss auf die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Studierenden und erschwert die persönliche Leistung und den Erhalt sozialer Unterstützung (Aristovnik, et al., 2020). Das Konstrukt der gesundheitsbezogenen Lebensqualität ist ein mehrdimensionales Konzept, dass durch psychisches und physisches Wohlbefinden, Umwelt und soziale Beziehungen operationalisiert wird (World Health Organization, 1998). Trotz Evidenzen, dass Studierende am häufigsten an psychischen Gesundheitsproblemen leiden, ist die Forschung ernüchternd gering (Ebert et al., 2019). Folglich wurde untersucht, wie sich die soziale Unterstützung in der Covid-19-Pandemie positiv auf die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Studierenden auswirkte. Mittels eines Online-Fragebogens wurden Studierende (N = 206) befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die soziale Unterstützung auch in der Pandemie einen signifikanten Einfluss auf jede Domäne nahm. Bestätigen lässt sich außerdem, dass Studentinnen stärker von psychischen Belastungen betroffen waren. Studenten hingegen wiesen einen stärkeren Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und gesundheitsbezogener Lebensqualität auf. Anzunehmen ist, dass die Digitalisierung zur guten gesundheitsbezogenen Lebensqualität der Studierenden beitrug. Soziale Unterstützung wird häufig mit persönlichen Interaktionen verbunden, sodass an dieser Stelle ein Umdenken unabdingbar ist. Die digitale Transformation von sozialen Unterstützungsleistungen kann eine Ergänzung der persönlichen Unterstützung darstellen. Trotz guter Lebensqualität der Stichprobe könnten Präventionsmaßnahmen etabliert und gemeinsam mit den Studierenden ein studentisches Gesundheitsmanagement aufgebaut werden.

Gemeinsam mit Studierenden die Zukunft gestalten ist die Devise.

Literatur:

Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomažević, N. & Umek, L. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: A global perspective. *Sustainability*, 12 (20), 8438.

Ebert, D. D., Buntrock, C., Mortier, P., Auerbach, R., Weisel, K. K., Kessler, R. C., ... & Bruffaerts, R. (2019). Prediction of major depressive disorder onset in college students. *Depression and anxiety*, 36 (4), 294-304.

World Health Organization. (1998). *Programme on mental health: WHOQOL user manual* (No. WHO/HIS/HSI Rev. 2012.03). World Health Organization.