

# **Social Media Nutzung im Arbeitsalltag**

-

## **Der Einfluss von Social Media Nutzung auf Arbeitsanforderungen, Arbeitsleistung und Stress sowie auf den wirtschaftlichen Erfolg**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Bianca Gusner, BA

1510683016

Begutachter/in: Namen der/des Begutachters/in: Mag.<sup>a</sup> Sabine Schuh, MA

Linz, 22. Mai 2017

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

22. Mai 2017

Unterschrift

## Zusammenfassung

Der technologische Fortschritt und die Weiterentwicklung des World Wide Web haben nicht nur Folgen für die Informationstechnologie, sondern auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen, denn Internet und Digitale Technologie haben den Arbeitsprozess transformiert. Ein wichtiger Aspekt dieser Masterarbeit sind die Grundvoraussetzungen eines geeigneten Arbeitsumfeldes, welches die Basis für das psychische Wohlbefinden von Arbeitskräften und deren Arbeitsleistung ist. Im konkreten Fall soll in diesem Zusammenhang erforscht werden, welche Rolle der Einfluss von Social Media auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit spielt. Anhand einer umfassenden Recherche von Fachliteratur sollen die relevanten Konstrukte, Arbeitsumgebung, Arbeitsanforderung, Wohlbefinden vs. Stress, Arbeitsleistung und wirtschaftlicher Erfolg unter dem Aspekt des Person-Environment-Fit-Ansatzes mit dem Thema Social Media Nutzung in Verbindung gebracht werden. Dazu wurde eine quantitative Studie mittels Online-Fragebogen erstellt. In dieser Untersuchung wird mittels moderierter Regression eruiert ob der Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsanforderung & Social Media sowie PE-FIT und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte durch Social Media Nutzung moderiert wird. Weiters wird mittels U-Test untersucht, ob private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte beeinträchtigt und ob die Nutzung von Social Media als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag Stress für die Arbeitskräfte verursacht, wie auch ob die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beeinträchtigt oder die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens fördert. Die Untersuchungen zeigen, aufgrund der nicht einheitlichen Fragebogenskalierung des Konstrukts Social Media Nutzung, keine signifikanten Ergebnisse und bedürfen daher einer erneuten Untersuchung.

Schlüsselbegriffe: Social Media Nutzung, Person-Environment-Fit, Arbeitsanforderung, Arbeitsleistung, wirtschaftlicher Erfolg

## Abstract

The technological progress and the development of the World Wide Web have not only consequences for information technology, but also for the economy and society in general, as Internet and digital technology have transformed the work process. An important aspect of this master thesis is the basic requirement for a suitable work environment, which is the basis for the mental well-being of the workforce and its work performance. In particular, the role of the influence of social media on well-being and performance is to be investigated in this context. Based on a comprehensive research of specialized literature, the relevant constructs, work environment, work requirement, stress, work performance and economic success should be linked, from the aspect of the person-environment-fit approach, to the topic of social media use. For this purpose, a quantitative online questionnaire study was conducted. In this study, a moderated regression is used to determine whether the relationship between PE-FIT and work requirements & social media as well as PE-FIT and the job performance is moderated by social media use. Furthermore, a Mann-Whitney-U-Test is used to examine whether private Social Media use at work affects the workload of the employees and whether the use of Social Media as an additional work requirement causes stress for the employees. As well as whether the private Social Media use impairs the productivity and as a result the economic success or the company's Social Media use, as a conscious corporate strategy, promotes the economic success. At that time, the studies do not show any significant results due to the not consistent questionnaire scale of the social media construct and therefore further research is required.

Keywords: Social Media, Person-Environment-Fit, work requirements, job performance, economic success

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Ausgangspunkt und Hintergrund der Untersuchung .....	2
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit .....	5
1.3	Problemstellung und Forschungsfragen .....	6
<b>2</b>	<b>Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>8</b>
2.1	Beschreibung Forschungsbereich .....	8
2.1.1	Begriff Social Media .....	8
2.1.2	Begriff Arbeitsumgebung.....	8
2.2	Bezugnahme auf Theorie .....	9
2.2.1	Person-Environment-Fit-Theorie .....	10
2.3	Definition der Konstrukte .....	13
2.3.1	Person-Environment-FIT .....	13
2.3.2	Beeinträchtigung Arbeitsleistung .....	14
2.3.3	Social Media und Stress .....	14
2.3.4	Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichen Erfolg .....	16
2.3.5	Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg .....	17
2.4	Aktueller Stand der Forschung Zusammenhang PE-Fit und Social Media ...	17
2.5	Zusammenfassende Überlegungen.....	19
<b>3</b>	<b>Empirischer Teil</b> .....	<b>20</b>
3.1	Forschungsmodell und Hypothesen .....	20
3.2	Material/Instrumente.....	23
3.2.1	Fragebogen .....	23
3.2.2	Onlinebefragung/Untersuchungszeitraum .....	24
3.2.3	Durchführung der Befragung.....	25
3.2.4	Social Media Nutzung (SN) .....	25
3.2.5	Person-Environment-FIT (PE).....	27

3.2.6	Arbeitsanforderung und Social Media (AS) .....	27
3.2.7	Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (BA).....	28
3.2.8	Social Media und Stress (SS) .....	28
3.2.9	Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg (BU) .....	28
3.3	UntersuchungsteilnehmerInnen/Stichproben .....	29
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung .....	32
3.4.1	Faktorenanalyse .....	33
3.4.2	Reliabilitätsanalyse .....	36
3.4.3	Mittelwertskalenbildung.....	37
3.4.4	Hypothesenprüfende Verfahren .....	37
<b>4</b>	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>46</b>
4.1	Hypothese 1 .....	46
4.1.1	Modellzusammenfassung Moderator SN01r .....	47
4.1.2	Modellzusammenfassung Moderator SN03r .....	49
4.1.3	Modellzusammenfassung Moderator SN06x01r.....	51
4.1.4	Modellzusammenfassung Moderator SN06x02r.....	53
4.1.5	Modellzusammenfassung Moderator SN06x03r.....	55
4.1.6	Modellzusammenfassung Moderator SN06x04r.....	57
4.2	Hypothese 2.....	59
4.2.1	Modellzusammenfassung Moderator SN01r .....	60
4.2.2	Modellzusammenfassung Moderator SN03r .....	62
4.2.3	Modellzusammenfassung Moderator SN06x01r.....	64
4.2.4	Modellzusammenfassung Moderator SN06x02r.....	66
4.2.5	Modellzusammenfassung Moderator SN06x03r.....	68
4.2.6	Modellzusammenfassung Moderator SN06x04r.....	70
4.3	Hypothese 3.....	73
4.4	Hypothese 4.....	77

4.5	Hypothese 5.....	80
4.6	Hypothese 6.....	84
<b>5</b>	<b>Diskussion und Ausblick.....</b>	<b>88</b>
5.1	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	88
5.2	Diskussion der Studie (mit Kritik).....	92
5.3	Ausblick.....	96
	Studien/Articles: .....	98
	Internetquellen:.....	101
	Zeitungen: .....	103
	Bücher:.....	104
	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>106</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>107</b>
	<b>Anhang</b>	

# 1 Einleitung

Die Umwelt wie auch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterliegen heutzutage einem ständigen Wandel. Von diesem Wandel betroffen sind auch die Arbeitsbedingungen. Gründe hierfür liegen unter anderem in der Globalisierung und dem technologischen Fortschritt. Um wirtschaftlich erfolgreich sein zu können, müssen Unternehmen notwendige Maßnahmen und Anpassungen vornehmen. Diese Anpassungen haben im Rahmen der Arbeitsbedingungen wiederum Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte und demzufolge auf die Arbeitsleistung und in weiterer Sicht auf den wirtschaftlichen Erfolg. Für einen Großteil der Unternehmen und demzufolge für die Beschäftigten, sind E-Mail und World Wide Web ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Social Media Anwendungen wie soziale Netzwerke (damit sind Online-Dienste mit persönlichem Profil zur Kommunikation und Vernetzung mit anderen Userinnen und Usern gemeint), Weblogs (eine Art Online-Tagebuch mit chronologischen Einträgen), Wikis (Hypertextsysteme für Webseiten die gelesen und bearbeitet werden können) und Plattformen, werden auch für die unternehmensinterne Nutzung seit dem Web 2.0 immer wichtiger. Aus diesem Grund führen zunehmend mehr Unternehmen eigene Plattformen und soziale Netzwerke ein und kombinieren diese meist mit Blog- und Wiki-Tools (Carstensen, 2016, S. 9).

Von diesen Social Media Anwendungen versprechen sich die Betriebe unternehmensweit und über Standortgrenzen hinaus, eine bessere Zusammenarbeit, effektivere Kommunikation, Vernetzung, neue Möglichkeiten für Wissensmanagement, Ideenentwicklung, Innovationsprozesse, Projektorganisation und Prozessabläufe. Dem Einsatz von Social Media wird von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens große Relevanz beigemessen. Weiters wird erwartet, dass dies für die Unternehmenskultur, für die interne Kommunikation und die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen zukünftig von großer Bedeutung sein wird (Bundesverband Digitale Wirtschaft, 2012).

Deutlich unklarer und bisher empirisch kaum untersucht worden ist hingegen, was der Einsatz von Social Media aus Sicht der Beschäftigten und ihrer Interessensvertretungen bedeutet. Weitgehend offen bleibt bislang, wie sich die konkreten Arbeitsbedingungen mit Social Media ändern und welche neuen Anforderungen an die Beschäftigten dadurch entstehen und des Weiteren wie diese mit sozialen Medien umgehen (Carstensen, 2016, S. 10).

Aus diesem Grund, sind die Informations- und Kommunikationstechnologien ein wichtiger Ausgangspunkt bei der Analyse von neuen Anforderungen an die Beschäftigten.

## 1.1 Ausgangspunkt und Hintergrund der Untersuchung

Informationen, Wissen und Kultur sind laut Benkler (2006, S. 1) von zentraler Bedeutung für die menschliche Freiheit und menschliche Entwicklung. Wie diese produziert, ausgetauscht und in die Gesellschaft einfließen, ist entscheidend, wie wir die Umwelt wahrnehmen, wie sie ist und sie sein könnte. Über mehr als 150 Jahre war die moderne komplexe Demokratie von diesen Grundfunktionen in hohem Maße von einer industriellen Informationswirtschaft abhängig. In den letzten Jahrzehnten, hat sich eine radikale Veränderung in der Organisation der Informationsproduktion entwickelt.

Somit haben der technologische Fortschritt und die Weiterentwicklung des World Wide Web zum Web 2.0 und Web 3.0 demzufolge nicht nur Folgen für die Informationstechnologie, sondern auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen, denn Internet und Digitale Technologie haben den Arbeitsprozess transformiert (Castells, 2010, S. 26ff.). Anwendungen wie persönliche Webseiten, Encyclopedia Britannica Online und die Idee der Veröffentlichung von Inhalten gehören zu der Ära des Web 1.0 und wurden durch Blogs, Wikis und gemeinsame Projekte im Web 2.0 ersetzt. Demnach werden Inhalte und Anwendungen nicht mehr länger von Einzelnen gestaltet und veröffentlicht, sondern kontinuierlich von allen Usern in einer partizipativen und gemeinschaftlichen Weise verändert (Kaplan & Haenlein, 2010, S. 60f.).

Der Netzwerkgedanke und die Informationsgewinnung sind die treibenden Kräfte sozialer Medien, denn Social Media vollzieht sich hauptsächlich durch die Verlinkung von Informationen und den Zugang zu Informationen durch virale Effekte (Busemann, Fisch, Frees, 2012, S. 266).

Die Herausforderungen für die Unternehmensführung ergeben sich somit aus den technologischen, ökonomischen und juristischen Aspekten aber auch aus den Beziehungsnetzwerken zwischen den verschiedenen Akteuren, die durch die Kommunikation und Interaktion im Social Web entstehen (O'Reilly, 2005).

Ihator identifizierte bereits 2001, (Ihator, 2001, S. 199ff.) in einer Studie über Kommunikationsstile im Informationszeitalter, dass Organisationen mit neuen Technologien einerseits bessere Möglichkeiten betreffend des Austausches mit ihren Stakeholdern erhalten, sie jedoch zugleich mehr und mehr die Kontrolle über die Informationsvermittlung verlieren, da das Internet eine Veränderung der traditionellen vertikalen und horizontalen Gesellschaftskommunikationsparadigmen herbeiführt. Die Unternehmen waren die Informationsvermittler und die Zielgruppe die Empfänger. Die Informationsvermittlung in der neuen Medioumwelt sollte mittels neuer Ansätze darauf abzielen in den Unternehmenszielen und Konzepten der integrierten Unternehmenskommunikati-

on verankert zu sein und aus den differenzierten Quellen der internen und externen Kommunikation von Unternehmen eine Einheit herzustellen, um ein für die Zielgruppen der Kommunikation konsistentes Erscheinungsbild über das Unternehmen bzw. ein Bezugsobjekt des Unternehmens zu vermitteln.

Die Informations- und Kommunikationstechnologien können als Stütze der Wirtschaft gesehen werden, da die Digitalisierung essentiell für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Wirtschaft ist. Sie hat das Potenzial, die Wirtschaft und ihre Leistungsfähigkeit nachhaltig zu verändern. Informations- und Kommunikationstechnologien sind in der Lage den Produktivitätsgrad und die Innovationskraft der Wirtschaft zu erhöhen, wodurch nicht nur Wohlstand und Beschäftigung sichergestellt, sondern auch die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen am internationalen Wettbewerbsmarkt gestärkt wird (Pannagl, 2015, S. 4).

Die Nutzung von Social Media Plattformen wie Facebook, Twitter, WhatsApp, YouTube oder Firmen Intranet und Blogs sind Teil unserer heutigen Gesellschaft. Social Media durchdringt auf vielfältige Art und Weise unseren Alltag und verändert unser Kommunikationsverhalten sowohl im privaten Bereich wie auch im Arbeitsalltag.

Doch wie sieht es hinsichtlich der privaten Nutzung von Social Media wie auch der Smartphone-Nutzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit aus? Laut Interview von Hecht „die Presse“ vom 28.07.2016 mit Rechtsanwalt Spanyol von der Kanzlei Eisenberger & Herzog hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit die gesamte Aufmerksamkeit der Arbeitstätigkeit zu widmen.

Laut aktuellem Pressebericht wird daher von den meisten Arbeitgebern eine moderate Smartphone Nutzung erlaubt oder aber zumindest geduldet, zur modernen Nutzung zählen etwa Telefonate, Email, SMS/WhatsApp, die dazu dienen, die Kinderbetreuung zu organisieren oder Arzttermine zu vereinbaren. Die derzeit aktuelle Jagd nach Pokémon fällt jedoch nicht darunter (Hecht, 2016). WKO <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Die-Privatnutzung-von-Social-Networks-am-Arbeitsplatz.html>

Die tägliche und fast schon permanente Nutzung des Smartphones im Alltag ist Großteils für die explodierende Nutzung von Social Media verantwortlich und wirft dadurch Fragen auf. Vermehrt fragen viele Stakeholder und politische Entscheidungsträger bzw. Entscheidungsträgerinnen nach dem Sinn und den langfristigen Folgen der zunehmenden Social Media Nutzung, besonders hinsichtlich der langfristigen Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit (Krasnova, 2016).

Menschen werden in ihrem Leben von zwei wesentlichen Bereichen geprägt, der Arbeit und der Freizeit/Familie. Umso wichtiger ist es, in einer von Dynamik geprägten Umwelt, einen Einklang bzw. eine Bereicherung zwischen diesen Bereichen zu finden. „Im Wohlbefinden ist der Mensch mit sich selbst und mit der Welt in Einklang“ (Hüther & Fischer, 2010, S. 23). Um im heutigen Wirtschaftsgefüge solch einen Zustand herstellen zu können, müssen Unternehmen aufgrund der immer wachsenden Konkurrenz immer mehr leisten. Neue Strategien, Strukturen und Kompetenzen sind also gefragt. Damit all dies umgesetzt werden kann, bedarf es der richtigen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für sich selbst einen Mehrwert erzeugen können, ist es wichtig, dass sich das Privatleben mit dem Berufsleben im Einklang befindet. Ein Kreislauf, der viele Bereicherungen aber auch Konflikte mit sich bringt.

Da der durchschnittliche erwachsene Mensch den größten Teil seines aktiven Wachstums mit der Verrichtung seiner Arbeitstätigkeit verbringt, haben die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen große Auswirkungen auf das Wohlbefinden. Das erlebte Wohlbefinden wirkt sich auf die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Kreativität von Menschen und demzufolge auf die Arbeitskraft aus (Hüther & Fischer, 2010, S. 23ff.).

Die Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Sozialeistungsangebote, können zum physischen und psychischen Wohlbefinden der Arbeitskraft beitragen (Riechert, 2011, S. 182).

Ein geeignetes Arbeitsumfeld und adäquate Arbeitsanforderungen sind daher Grundvoraussetzungen, um Stress zu vermeiden, für das psychische Wohlbefinden der Arbeitskraft beizutragen und in weiterer Hinsicht die Arbeitsleistung sowie den wirtschaftlichen Erfolg/die Performance zu optimieren.

Es ist davon auszugehen, dass Internet, Social Media und mobile Geräte in engem Wechselverhältnis zu den beobachteten Veränderungen der Arbeitswelt stehen und in ihren Effekten eng mit den Anforderungen der sich wandelnden Erwerbsarbeit zusammenhängen. Wobei sie weder alleinige Ursache für Entgrenzung und Arbeitsverdichtung noch lediglich neutrale Arbeitsmittel sind (Pfeiffer, 2010 zitiert in Carstensen, 2016, S. 29).

Die Einführung flexibler Arbeitsformen, in denen die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in einem größeren Ausmaß bestimmen, planen, strukturieren und Verantwortung für ihre Arbeit übernehmen können, ist die Ausrichtung hin zur flexiblen Form einer Organisation. Dabei sind die allgemeinen geistigen Fähigkeiten ein starker und verallgemei-

nerbarer Prädiktor für die Arbeitsleistung. Sie spielen daher eine wesentliche Rolle für die Aufgaben und die Gesamtarbeitsleistung und lassen die Arbeit als Bereicherung für das Privatleben erscheinen (Gonzalez-Mulé, Mount, & Oh, 2014, S. 1222ff.). Damit die Effektivität und die Lebensqualität erhöht werden, spielt auch die Qualität der Beziehung mit einem Vorgesetzten und den Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen eine wesentliche Rolle. Die Qualität der Beziehung hat einen positiven Zusammenhang mit den Ergebnissen der Einstellung, wie zB erhöhte Jobzufriedenheit, verbesserte Wirksamkeit und weniger Stress (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526).

Neue Technologien und damit einhergehende veränderte Arbeitsbedingungen sind jedoch in der Regel mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten verbunden. Dadurch sind sie nicht nur unterstützende Faktoren, sondern erfordern oftmals neue Tätigkeiten so zum Beispiel auch das Erlernen neuer Kompetenzen (Carstensen, 2016, S. 143).

## **1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit**

Ein wichtiger Aspekt dieser Masterarbeit sind die Grundvoraussetzungen eines geeigneten Arbeitsumfeldes, welches Basis für das psychische Wohlbefinden von Arbeitskräften und deren Arbeitsleistung ist. Im konkreten Fall soll in diesem Zusammenhang erforscht werden, welche Rolle der Einfluss von Social Media auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit spielt.

Die Arbeitskonditionen auf institutioneller Ebene haben sich geändert und ändern sich weiterhin, Arbeitskräfte erleben dies anhand unterschiedlicher Anforderungen oder Erwartungen an sie, aber auch in umgekehrter Weise (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, & Lundberg, 2011, S. 20ff.).

Vor allem sind kognitive Anforderungen vorherrschend, wenn es sich um Arbeitsplätze mit hoher Verantwortung handelt (Hacker, 2003, S. 106).

Anhand einer umfassenden Recherche von Fachliteratur sollen die relevanten Konstrukte, Arbeitsumgebung, Arbeitsanforderung, Wohlbefinden vs. Stress, Arbeitsleistung und wirtschaftlicher Erfolg unter dem Aspekt des Person-Environment-Fit-Ansatzes mit dem Thema Social Media Nutzung in Verbindung gebracht werden.

Die Forschungsfrage bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsumfeld/Arbeitsanforderungen und Arbeitsleistung bzw. Wohlbefinden/Stress und in weiterer Hinsicht auf den wirtschaftlichen Erfolg und den moderierenden Einfluss durch Social Media.

Als theoretischer Bezugsrahmen wird auf den Person-Environment-Fit-Ansatz zurückgegriffen.

Die Person-Environment-Fit-Theorie (in Folge nun kurz PE-Fit-Theorie genannt) ist laut Caplan (1987, S. 249) als Rahmen und Methode anzusehen, welche für das Verständnis des Anpassungsprozesses zwischen Organisationsmitglieder und ihrer Arbeitsumgebungen beiträgt.

Eine Balance zwischen den Arbeitsanforderungen, den Anforderungen von Informations- und Kommunikationstechnologien und den menschlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu finden, stellt die heutige Berufswelt vor neue Herausforderungen.

Kapitel 2 beschäftigt sich mit den dieser Arbeit zugrundeliegenden theoretischen Konstrukten. In Kapitel 3 ist die empirische Studie beschrieben. Die Ergebnisse werden ausführlich in Kapitel 4 dargestellt. In Kapitel 5 erfolgen die ausführliche Diskussion und ein Ausblick.

### **1.3 Problemstellung und Forschungsfragen**

Nachdem der technologische Fortschritt und die Weiterentwicklung des World Wide Web nicht nur Folgen für die Informationstechnologie, sondern auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft haben und dadurch Internet und Digitale Technologien den Arbeitsprozess transformiert haben, nimmt auch die Bedeutung der Social Media Nutzung weiterhin zu. Demzufolge ist es von wirtschaftlichem wie auch gesundheitlichem Interesse die Social Media Nutzung und den Einfluss auf die Arbeitsumgebung und die Arbeitsanforderungen zu erforschen.

Diese Überlegungen über die Arbeitsumgebung, Arbeitsanforderungen und Arbeitsleistung sowie Wohlbefinden/Stress und dem wirtschaftlichen Erfolg in Bezug auf Social Media Nutzung führen dazu, die Rolle von Social Media im Arbeitsalltag unter dem Aspekt des Person Environment Fit Ansatzes anhand einer quantitativen Erhebung näher zu beleuchten.

Weiters wird angenommen, dass die Social Media Nutzung Zeitressourcen wie auch kognitive Ressourcen in Anspruch nimmt. Ist Social Media Nutzung beruflich einzusetzen, so steht der dafür benötigte Zeitaufwand wie auch die kognitiven Ressourcen der Arbeitskraft nicht für andere Tätigkeiten zur Verfügung. Wird Social Media vorwiegend privat während der Arbeitszeit genutzt, so ist ebenfalls davon auszugehen, dass der dafür benötigte Zeitaufwand wie auch die kognitiven Ressourcen der Arbeitskraft nicht für berufliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitneh-

merin hat jedoch während der Arbeitszeit die gesamte Aufmerksamkeit der Arbeitstätigkeit zu widmen, wodurch eine verminderte Arbeitsleistung die Folge sein kann.

Ziel soll sein den Zusammenhang und Einfluss von Social Media Nutzung und Arbeitsanforderungen, Arbeitsleistung, sowie Wohlbefinden/Stress wie auch den wirtschaftlichen Erfolg in Hinblick auf die Nutzung und Einbindung von Social Media in den Arbeitsalltag, wie auch in die Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur zu untersuchen und darzustellen. Daher stellt sich also die Frage, wie eine Einbindung von Social Media Nutzung im Arbeitsalltag in Zusammenhang mit Wohlbefinden und Arbeitsleistung hergestellt werden kann. Konkret soll die moderierende Wirkung der Social Media Nutzung anhand einer Fragebogenstudie untersucht werden.

In Anlehnung dieser Tatsachen ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- Wird der Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsanforderung der Arbeitskräfte durch Social Media Nutzung moderiert?
- Wird der Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsleistung durch Social Media Nutzung moderiert?
- Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte?
- Verursacht die Nutzung von Social Media als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag einen zusätzlichen Stress für die Arbeitskraft?
- Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?
- Fördert die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?

In Anlehnung an die vorgenommenen Überlegungen und den davon abgeleiteten Forschungsfragen wird ein moderierender Einfluss von Social Media und ein Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsanforderungen der Arbeitskräfte sowie der Arbeitsleistung angenommen. Weiters wird eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch Social Media Nutzung und ein zusätzlicher Stressfaktor sowie ein Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Erfolg bzw. der Produktivität eines Unternehmens angenommen.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

Im nun folgenden Kapitel werden die wichtigsten mit dieser Masterarbeit im Zusammenhang stehenden Begriffe näher erklärt. Diese Begriffe haben insofern Relevanz, da diese für die Untersuchung der Arbeit die Konstrukte darstellen und die Auswertungen darauf basieren.

### **2.1 Beschreibung Forschungsbereich**

Der Forschungsbereich dieser Untersuchung teilt sich in die Bereiche Social Media und den damit einhergehenden Technologien und Medien wie auch in den Bereich Arbeitsumgebung, der hier vorab eine breite Definition mit sich bringt.

#### **2.1.1 Begriff Social Media**

Kaplan und Haenlein verstehen unter dem Begriff Social Media alle Internet-basierten Anwendungen, die sich auf die weltanschaulichen und technologischen Grundlagen des Web 2.0 stützen. Als Social Web bezeichnet man die Gesamtheit dieser offenen, interaktiven und partizipativen Dienste, die sowohl von Plattformbetreibern als Geschäftsmodell betrieben, somit alle digitalen Medien und Technologien, die es Nutzern ermöglichen, sich untereinander auszutauschen und mediale Inhalte einzeln oder in Gemeinschaft zu erstellen (zB Facebook, Google+, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn bzw. Messaging-Dienste wie WhatsApp etc.), als auch als Instrumente im Kommunikationsmix von Unternehmen eingesetzt werden (zB interne Online-Communities wie Connect BASF oder Intranet) (Kaplan & Haenlein, 2010, S. 60f.).

#### **2.1.2 Begriff Arbeitsumgebung**

Unter der Arbeitsumgebung versteht man jene Bedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeführt wird. Als Mindeststandard gelten dabei die Sicherheitsbestimmungen. Die Arbeitsumgebung wird beeinflusst durch physikalische Bedingungen, soziale Bedingungen, psychologische Bedingungen, Umweltfaktoren (Hitze, Lärm, Licht, Belüftung, Feuchtigkeit, Hygiene, Sauberkeit, Verschmutzung, Vibration) Arbeitsmethoden, Arbeitsmittel und Ergonomie. Eine richtig gestaltete Arbeitsumgebung hat einen positiven Einfluss auf die Motivation und Leistung der handelnden Mitarbeiter, die so zur Kundenzufriedenheit und zum Unternehmenserfolg beitragen (Iso9001, Qualität und Norm, 2005). Arbeitsanforderungen hingegen bezeichnet Ereignisse die durch die Arbeitsumgebung entstehen, somit alle objektiven, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren, die körperlicher, informatorischer oder psychosozialer Art sein können (Kirchler, Fellner & Ulferts, 2013, S. 44).

## 2.2 Bezugnahme auf Theorie

In diesem Kapitel wird die zu Grunde liegende Theorie dieser Untersuchung dargestellt und erläutert, da die Rolle von Social Media im Arbeitsalltag unter dem Aspekt des Person Environment Fit Ansatzes anhand einer quantitativen Erhebung näher beleuchtet wird.

Die Bedeutung der Massenmedien und den sich dadurch ergebenden Einfluss auf die Gesellschaft, nimmt eine immer größere Rolle und vermehrte Bedeutung im Alltag ein. Eine besondere Bedeutung gewinnt das Verstehen der psychosozialen Mechanismen, durch die symbolische Kommunikation menschliches Denken, Fühlen und Handeln bestimmt (Bandura, 2000, S.153).

Die menschlichen hochentwickelten neuralen Systeme zur Verarbeitung, Speicherung und Nutzung kodierter Information bilden die Basis für Prozesse generativer Symbolisierung, vorausplanendes Denken, evaluative Selbstregulation, Selbstreflexion und symbolische Kommunikation (Bandura, 2000, S.154).

Gemäß der Handlungsregulationstheorie lt. Hacker (2003, S. 112) sind kognitive Operationen – insbesondere die Zielsetzungen und Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen - besonders wichtig, wenn Personen an der Organisation der Arbeit teilnehmen und die Ergebnisse der eigenen Arbeit überprüfen. Vor allem sind kognitive Anforderungen vorherrschend, wenn es sich um Arbeitsplätze mit hoher Verantwortung handelt (Hacker, 2003, S. 106).

Das Konzept des PE-Fit wurde ursprünglich von John French, Willard Rodgers und Sidney Cobb (1974) vorgestellt. Sie berücksichtigten anders als Lazarus, der unter den Stressbegriff lediglich Überforderungsphänomene zusammenfasste, auch Unterforderungssituationen. Sie beschäftigten sich zudem auch neben den externen Anforderungen verstärkt mit internen Anforderungen (Spieß & Rosenstiel, 2010, S. 41).

Durch ihre starke beschreibende Kraft, bilden Massenmedien den besten Zugang zur Öffentlichkeit. Da die symbolische Umwelt einen großen Teil des Alltags der Menschen einnimmt, erfolgen ein großer Teil der sozialen Konstruktion von Realität und die Gestaltung des öffentlichen Bewusstseins durch elektronische Anpassung. Auf gesellschaftlicher Ebene verändern die elektronischen Einflussmethoden, wie soziale Systeme arbeiten und dienen als ein wichtiges Instrument für gesellschaftspolitischen Wandel (Bandura, 2001, S. 271).

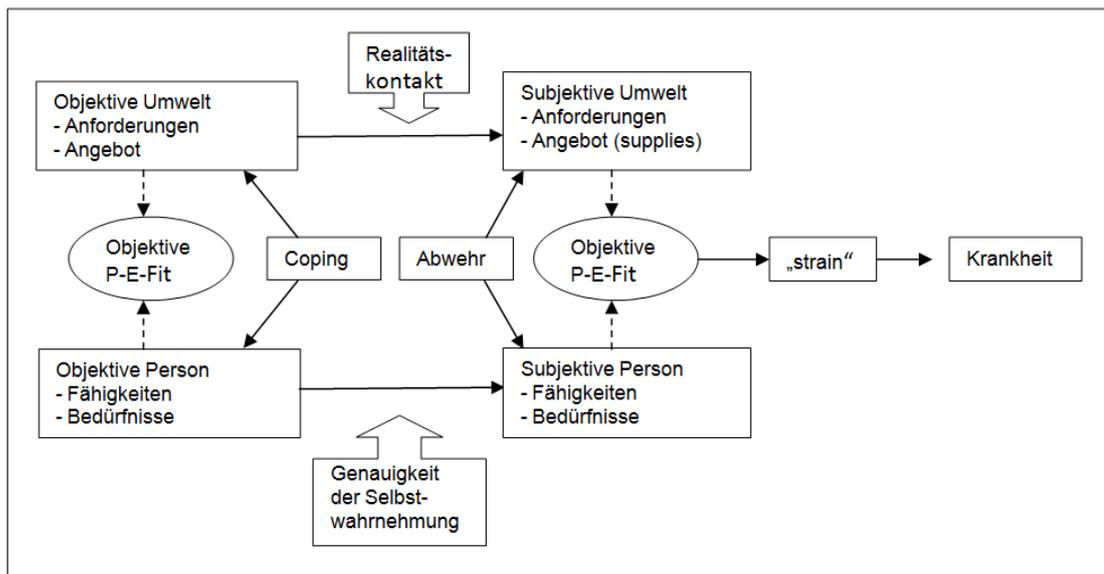
Im nun Folgenden wird das Konzept des PE-Fit kurz erläutert.

### 2.2.1 Person-Environment-Fit-Theorie

Die Person-Environment-Fit-Theorie (in Folge nun kurz PE-Fit-Theorie genannt) ist laut Caplan (1987, S. 249) als Rahmen und Methode anzusehen, welche für das Verständnis des Anpassungsprozesses zwischen Organisationsmitglieder und ihrer Arbeitsumgebungen beiträgt. Der PE-Fit-Ansatz ermöglicht somit auf der einen Seite die Untersuchung eines Persönlichkeitsmerkmals und auf der anderen Seite die Untersuchung eines Umgebungsmerkmals. Die Übereinstimmung zwischen Person und den Befriedigungsangeboten der Situation/Umwelt sowie die Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten einer Person und den an sie gestellten Anforderungen ist entscheidend, für die daraus folgende Bereicherung zwischen Arbeit und Umwelt (Spieß & Rosenstiel, 2010, S. 41). Diese Theorie unterscheidet zwischen Anforderungen (demands) und Ressourcen (abilities). Daraus ableitend beschäftigt sich der demands-abilities-Ansatz mit dem Gleichgewicht der Merkmale und somit, ob die Person die nötigen Ressourcen für die Anforderungen der Arbeitsaufgabe mitbringt. Dabei können die Arbeitsanforderungen variieren und in mathematische, motorische, verbale, analytische Kenntnisse und soziale Fähigkeiten unterschieden werden. Ein weiterer Ansatz ergibt sich aus den Bedürfnissen. Der needs-supplies-Ansatz repräsentiert die Perspektive der Person. Er hinterfragt, wie die Person selbst aus der Arbeitsstelle profitiert und was ein Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin bieten muss, um die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen an die Organisation zu binden. Denn letztendlich ist es ein sehr relevanter Punkt, dass die Merkmale der Arbeitsaufgaben (supplies) den Bedürfnissen (needs) der Arbeitskraft entsprechen. Dabei gibt es individuelle Unterschiede, ob die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen größeren Fokus auf die Befriedigung der Bedürfnisse Anderer (demands-abilities fit) oder zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse (needs-supplies fit) legen. Erst wenn der Arbeitsplatz die gewünschten Ressourcen für die Arbeitskraft bietet, kann eine Übereinstimmung erreicht werden. Umgekehrt ergibt sich eine Diskrepanz, wenn der Arbeitsplatz entweder zu wenig oder zu viel von den bevorzugten Arbeitsaufgaben bietet. Kommt es zu einer Nicht-Übereinstimmung zwischen geforderten und vorhandenen Merkmalen (abilities-demands-misfit bzw. needs-supplies-misfit), kann es demzufolge Stress hervorrufen (Kauffeld, 2014, S. 251).

Mangelnde Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung sind eine wesentliche Quelle für Person-Umwelt-Missverhältnisse. Stressreaktionen wie Angst oder psychosomatische Beschwerden sind Konsequenzen dieser Nicht-Übereinstimmung von Person und Umwelt (Spieß & Rosenstiel, 2010, S. 41).

Abbildung 1: Person-Environment-Fit-Modell



Quelle: Eigendarstellung; (modifiziert nach Harrison, 1978 zitiert in Caplan, 1987, S. 250) Anmerkung. Durchgezogene Linien repräsentieren kausale Beziehungen, unterbrochene Linien Beiträge zum Person-Umwelt-Vergleich

Wie bereits dargestellt, beschreibt Caplan in dem PE-Fit Modell Anteile, die durch Umwelt und Person zur Stressentstehung beitragen. Wobei Stress ein Resultat durch mangelnde Passung („misfit“) zwischen Person und Umwelt entsteht. Wie in der Abbildung 1 dargestellt wird im Modell zwischen objektive Umwelt und objektiver Person sowie subjektiver Umwelt und subjektiver Person unterschieden. Als real existente Merkmale der Umwelt und der Person, werden die objektive Umwelt und die objektive Person dargestellt. Als subjektiv hingegen, wird die von der Person wahrgenommene Umwelt bzw. die Selbstwahrnehmung (selbst wahrgenommene Person) aufgefasst (vgl. Wald, 2008, S. 20ff.)

Gemäß aktuellen Anwendern des PE-Fit-Modells, ist die subjektive Person-Umwelt-Passung für psychische Gesundheit und das Wohlbefinden entscheidend (Edwards, Caplan & Harrison, 1998, S. 45).

Das PE-FIT-Modell unterscheidet wie schon oben erläutert, zwischen Personen-Bedürfnisse und Angebote und setzt diese in Beziehung zu Umweltangeboten. Andererseits stellt das Modell eine Passung zwischen Anforderungen und Fähigkeiten dar und somit die Hinterfragung inwieweit Arbeitsanforderungen mit Personen-Fähigkeiten übereinstimmen. Bei mangelnder subjektiver Passung zwischen Person und Umwelt könnte dies gemäß dem Modell zu einer Beanspruchung („strain“) führen, die wie erwähnt mit Stressreaktionen gefolgt von Angst oder psychosomatische Beschwerden einhergehen können. Abweichungen und Stressreaktionen können allerdings in beide

Richtungen erfolgen, Über- oder Unterforderungen. Die Person selbst hat jedoch bei mangelnder Passung die Möglichkeit die Passung zu erhöhen, um möglichen Erkrankungen präventiv entgegenzuwirken. Die Passung kann durch Coping erhöht werden, indem Einfluss auf die objektive Umwelt oder auf die objektive Person ausgeübt wird zB veränderte Arbeitsbedingungen. Eine weitere Möglichkeit besteht durch Abwehrprozesse die Passung zu verbessern, dies erfolgt durch Veränderung der kognitiven Person-Umwelt-Wahrnehmung zB Situationsverleugnung, Kompetenzüberschätzung oder Verleugnung von Stresssymptomen (vgl. Wald, 2008, S. 20ff.).

Die Studie von Kristof (1996, S. 1) besagt, dass die meisten Forscher den Person-Organisation-Ansatz als die Übereinstimmung zwischen Individuen und Organisationen bezeichnen. Zwei Unterscheidungen sind aufgekommen, die erste ist die Unterscheidung zwischen Zusatz- und Ergänzungs-fit und die zweite Perspektive wird durch die geforderten und vorhandenen Merkmale unterschieden (needs-supplies and demands-abilities), die oft in Diskussionen als andere Form der Kongruenz angesehen wird. Der Zusatzfit (supplementary fit) tritt auf, wenn eine Person Eigenschaften ergänzt, ausbaut oder besitzt, die denen anderer Individuen in einer Umgebung ähnlich sind (Muchinsky & Monahan, 1987, S. 269). Ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin kann somit zu einem Unternehmen passen, weil beide gleiche oder ähnliche Merkmale aufweisen. Der Ergänzungsfit tritt auf, wenn eine Person, die Eigenschaften "mach die Umwelt ganz" charakterisiert oder über etwas verfügt was der Umwelt fehlt. Von einem Ergänzungsfit wird daher dann gesprochen, wenn Person und Organisation sich einander ergänzen und somit Merkmale aufweisen, welche der jeweils anderen Seite fehlen und diese daher benötigen.

Die Studie von Edwards & Rothbard (1999) untersuchte die Beziehung zwischen dem Supply-Value fit (Werte einer Person und der Unterstützung in der Umwelt um diese Werte ausführen zu können) in der Arbeit und dem Familienbereich mit Wohlbefinden. Edwards & Rothbard fanden heraus, dass das Wohlbefinden nicht nur auf die Wahrnehmung von Familie und Erfahrungen bezogen war, sondern vielmehr auf die Passung zwischen den Wahrnehmungen und Werten der Person. Dieses Ergebnis unterstützt eine zentrale Lehre PE-Fit-Theorie und unterstreicht die wesentliche Rolle von kognitiver Beurteilung in der Stressforschung (Edwards & Rothbard, 1999, S. 122f.).

Laut Edwards, Caplan & Harrison (1998, S. 16) gibt das PE-Fit-Modell einen nützlichen konzeptuellen Rahmen für ein Verständnis, einer möglichen Kombination von Person und Umwelt-Konstruktionen, um Belastung zu produzieren und wie Bewältigung und Verteidigungsstrategien mögliche PE-misfits lösen können. Dennoch hat die Theorie mehrere Grenzen und Einschränkungen. Obwohl die PE-Fit-Theorie den Prozess be-

schreibt, bei dem Person und Umwelt gemeinsam die Belastungen beeinflussen, spezifiziert sie nicht den Inhalt der Personen- und Umweltdimensionen. Somit gibt das Modell keine Angaben über relevante Arbeitsbedingungen oder Personeneigenschaften.

Für die Studie bedeutet dies, dass die Arbeitsbedingungen je Branche, höchster schulischer Ausbildung und Berufsbezeichnung unterschiedlich sein können und auch die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft je Arbeitskraft und dem Umgang mit Stress im Arbeitsalltag aufgrund der Selbstwahrnehmung sowie der inneren Einstellung und Haltung variieren können.

## **2.3 Definition der Konstrukte**

Laut Hacker (1998, S. 91ff.) sind Arbeitsbedingungen auf die Arbeitskraft einwirkende Bedingungen und als Leistungsvoraussetzung vorliegende personale Bedingungen. Hierunter fallen allgemeine Arbeitsbedingungen, arbeitsplatzspezifische Bedingungen, arbeitstätigkeitsspezifische Arbeitsbedingungen, habituelle Leistungsvoraussetzungen, aktuelle Leistungsvoraussetzungen, die während der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsauftrag prozessbedingt entstehen.

Um den Anpassungsprozess zwischen Organisationsmitglieder und ihrer Arbeitsumgebungen sowie der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte und dem stressbedingten Einfluss von Social Media Nutzung messbar zu machen, bedarf es der Bildung von Konstrukten. Im nun folgenden Kapitel, Nachfolgend, werden die wichtigsten mit dieser Masterarbeit im Zusammenhang stehenden Begriffe näher erklärt. Diese Begriffe haben insofern Relevanz, da diese für die Untersuchung der Arbeit die Konstrukte darstellen und die Auswertungen darauf basieren.

### **2.3.1 Person-Environment-FIT**

Als Hauptkonstrukt fungiert das gewählte Modell der Person-Environment-Fit-Theorie. Wie schon zuvor beschrieben, bedingt dieses die Übereinstimmung zwischen Person und den Befriedigungsangeboten der Situation/Umwelt sowie die Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten einer Person und den an sie gestellten Anforderungen (Spieß & Rosenstiel, 2010, S. 41). Laut Caplan (1987, S. 249) kann der PE-FIT als Rahmen und Methode angesehen werden, welche für das Verständnis des Anpassungsprozesses zwischen Organisationsmitglieder und ihrer Arbeitsumgebungen beiträgt. In Bezug auf die Social Media Nutzung im Arbeitsalltag bedeutet dies, dass für die Übereinstimmung zwischen Person und den Befriedigungsangeboten der Situation/Umwelt sowie die Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten einer Person und den an sie gestellten Anforderungen ein bestmöglicher Rahmen geschaffen werden

soll. Erst durch die Abstimmung von Technologie (Social Media) als Arbeitsanforderung und der Arbeitskraft mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten, kann eine daraus folgende Bereicherung zwischen Arbeit und Umwelt erfolgen (vgl. Spieß & Rosenstiel, 2010, S. 41).

Karasek (1979, S. 285ff.) deutet darauf hin, dass eine korrekte Analyse zwischen zwei wichtigen Leveln der Arbeitsumgebung auf Personenebene unterscheiden muss, den Arbeitsanforderungen, die an die Arbeitskraft gestellt werden und das Ermessen der Arbeitskraft wie diese Anforderungen erfüllt werden.

Demnach stammt der wertneutrale Begriff Arbeitsanforderungen aus dem angloamerikanischen Sprachraum und bezeichnet Ereignisse die durch die Arbeitsumgebung entstehen, somit alle objektiven, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren, die körperlicher, informatorischer oder psychosozialer Art sein können (Kirchler et al., 2013, S. 44).

In Bezug auf die Social Media Nutzung bedeutet dies, dass zusätzliche Reize und Impulse durch Social Media Anwendungen und damit einhergehende Informationen von den Arbeitskräften aufgenommen werden und verarbeitet werden müssen. Wie die einzelnen Arbeitskräfte diese verwerten oder umsetzen, hängt wie bereits erwähnt, von mehreren Faktoren, wie der Selbstwahrnehmung, der inneren Einstellung und Haltung sowie der Person-Umwelt-Wahrnehmung, ab.

### **2.3.2 Beeinträchtigung Arbeitsleistung**

Prof. Dr. Bartscher definiert Arbeitsleistung im Wirtschaftslexikon Gabler im engeren auf Entlohnungsfragen beschränkten Sinn, das von einer Arbeitskraft in einem vorgegebenen Zeitraum erreichte mengenmäßige Arbeitsergebnis. Als Bestimmungsfaktoren der Arbeitsleistung in Form von personenbezogenen Determinanten wie Leistungsdisposition (angeborene körperliche und geistige Voraussetzungen), Leistungsfähigkeit (Ergebnisse individuellen Lernens) und Leistungsbereitschaft (motivationale Voraussetzungen) hängt das Arbeitsergebnis auch von situativen Faktoren wie arbeitsorganisatorischen Regelungen, ergonomischen Zweckmäßigkeiten bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung und der Bewegungstechnik sowie von einer motivkongruenten, auf das individuelle „Wollen“ zugeschnittenen Anreizgestaltung/Individualisierung ab (Bartscher, Arbeitsleistung, Gabler Wirtschaftslexikon).

### **2.3.3 Social Media und Stress**

Bei diesem Konstrukt soll vorab der positive Zustand des Wohlbefindens definiert werden. Wohlbefinden ist ein Gefühl wohliger Zufriedenheit, Geborgenheit und Frieden, es

durchströmt Körper, Geist und Seele von Menschen. Für die Entfaltung der menschlichen Potenziale ist dieser Zustand der Kohärenz die entscheidende Voraussetzung. Zur aktiven Wahrnehmung des Wohlbefinden-Zustands ist ein für die Wahrnehmung von eigenen Gefühlszuständen empfängliches Gehirn notwendig. Um Wohlbefinden generieren zu können benötigt der Organismus und das Gehirn eine gewisse Zeit. Die Fähigkeit, Wohlbefinden zu erleben, ist immer verknüpft mit Erinnerungen. Die Fähigkeit baut somit auf frühere, prägende Erfahrungen auf, welche im Gehirn in Form bestimmter Verschaltungsmuster verankert wurden. Kurzfristig kann eine Aktivierung des sogenannten Belohnungssystems im Mittelhirn ein Wohlgefühl auslösen. Auch durch chemische Substanzen, etwa Psychopharmaka oder Rauschmittel, lässt sich ein diesem Wohlbefinden ähnlicher Zustand erzeugen. Entscheidend für langfristiges Wohlbefinden sind, durch entsprechende Erfahrungen im Frontalhirn verankerte innere Einstellungen und Haltungen. Beispiele hierfür sind: Achtsamkeit, Vertrauen, Offenheit, Verbundenheit, Selbstregulations- und Selbstreflexionsfähigkeit und auch Dankbarkeit. Darauf basierend können die erlebten Lebenssituationen und Lebensereignisse individuell bewertet werden. Wohlbefinden unterdrückende Faktoren sind zB chronischer Stress, Sorgen, psychische Verletzungen und Angst. Negative Auswirkungen auf das langfristige Wohlbefinden haben innere Einstellungen und Haltungen wie zB Neid, Gier, Missgunst u.a.m. (Hüther & Fischer, 2010, S. 23ff).

Unter Stress verstehen Kiecolt-Glaser, McGuire, Robles & Glaser (2002, S. 89) außergewöhnliche körperliche oder psychische Belastungen. Auslösende Ereignisse können jedoch nicht nur als negativer Stress oder Distress, sondern auch als positiver Stress oder Eustress empfunden werden. Lt. Kiecolt-Glaser et. al. (2002, S. 89ff.) gehen Gefahren für die Gesundheit aber vorwiegend von Distress-Situationen aus, speziell jene, die mit Angst, Ärger oder depressiven Empfindungen einhergehen.

Stressbelastungen durch negative Erfahrungen sind umso größer, je intensiver diese erlebt werden, je länger sie dauern, je weniger vorhersehbar und je weniger kontrollierbar sie sind (Maderthaner, 2008, S. 394).

Demzufolge ist Stress eine natürliche Reaktion des menschlichen Körpers auf anfordernde Situationen und gehört damit zu unserem Leben dazu. Ein Übermaß an Stress kann ein Krankheitsauslöser sein. Dennoch ist er auch positiv, dann wenn er uns zur Bewältigung von Herausforderungen antreibt, sowie zur gesteigerten Leistungsfähigkeit und Kreativität bringt. Er trägt somit mitunter wesentlich zu einem positiven Lebensgefühl bei (Gesundheit.gv.at, 2014).

Die jährlichen Studien des Great-place-to-work-Institutes bestätigen den engen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, psychischem Wohlbefinden und dem Engagement der Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin. Arbeitskräfte, welche sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, identifizieren sich mit ihm, sind motiviert und leistungsbereit und fühlen sich mit ihrem Unternehmen verbunden (Riechert, 2011, S. 182).

Ein wichtiger Aspekt dieser Untersuchung sind die Grundvoraussetzungen eines geeigneten Arbeitsumfeldes, welches Basis für das psychische Wohlbefinden von Arbeitskräften und deren Arbeitsleistung ist. Daher wird im Rahmen dieser Arbeit konkret liegt hier das Hauptaugenmerk auf der Bedeutung des Einflusses und der Rolle von Social Media im Arbeitsalltag als Arbeitsanforderung und vermeintlicher zusätzlicher Stressfaktor liegen. Es soll der Zusammenhang des Arbeitsumfeldes und der Einfluss von Social Media auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit erforscht werden.

#### **2.3.4 Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichen Erfolg**

Produktivität in Bezug auf die Betriebswirtschaftslehre wird nach Dellmann und Pedell (1994, S. 26) über das Verhältnis Output wie zB Ertrag oder Leistung zu Input wie zB Aufwendungen oder Kosten definiert.

Produktivität und Wirtschaftlichkeit unterscheiden sich dadurch, dass die Produktivität in Mengeneinheiten gemessen wird. Produktivität in ihrer reinen Form drückt mengenmäßige Verhältnisse aus. Während die Wirtschaftlichkeit monetäre Größen betrachtet und somit ein wertmäßiges Verhältnis von Geldeinheiten ausdrückt. Ein Beispiel dafür wäre, dass Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen mehr Produkte produzieren und somit die Produktivität steigt, während jedoch zeitgleich die Wirtschaftlichkeit sinkt, da die Produktpreise fallen oder die Arbeitskosten steigen (vgl. Welt der BWL).

Stellen erste Ergebnisse dieser Untersuchung den Einfluss und die Rolle von Social Media im Arbeitsalltag als einen zusätzlichen Stressfaktor sowie eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung dar, so stellt sich weiters die Frage, ob dies zu einer Beeinträchtigung der Unternehmensproduktivität und demzufolge zu einer Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs führen kann. Oder aber auch das Gegenteil kann sich bei der Untersuchung herausstellen, dass die Nutzung von Social Media im Arbeitsalltag zu einer Steigerung der Unternehmensproduktivität und weiters zu einer Steigerung des wirtschaftlichen Erfolgs führt.

### **2.3.5 Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg**

"Unternehmenskultur ist das implizite Bewusstsein einer Organisation, das sich zum einen aus dem Verhalten der Organisationsmitglieder ergibt und das selbst als kollektive Programmierung die Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder beeinflusst" (Scholz, 1987a, S. 88).

Für Scholz (2000, S. 495f.) entsteht Unternehmenskultur aus dem laufenden Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und prägt das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Er nennt diese Wechselwirkung Dualitätsprinzip.

Nerdinger (2007, S. 3) versteht wiederum unter dem Begriff Unternehmenskultur tief verankerte Werte und Annahmen, die häufig nicht bewusst sind.

Hofstede (1980, S.13) definierte Kultur als kollektive Programmierungen des menschlichen Verstandes oder auch „software of the mind“ (Hofstede & Hofstede, 2005, S.3).

Laut Dr. Rusnjak vom Institut für Business Modell Innovation gibt es keine einheitliche Definition von (Unternehmens-)Erfolg in der wissenschaftlichen Literatur, da es für Erfolg unterschiedliche Ansätze, Maßstäbe und Zielsetzungen gibt, die von Unternehmensstrategie und Unternehmenszielen abhängen. Unternehmenserfolg kann zum einen anhand finanzieller Messgrößen wie Umsatzerreichung, Gewinn, Rendite usw. gemessen werden, zum anderen aber auch an weitaus weniger konkret messbaren Größen wie zB Mitarbeiterzufriedenheit, Marktanteile, Kunden- und Lieferantenzufriedenheit (Rusnjak, 2009, Business Modell Innovation).

Daraus abgeleitet soll in der nun folgenden Untersuchung erforscht werden, ob der Einfluss und die Rolle von Social Media im Arbeitsalltag unter bestimmten Bedingungen, wie einer förderlichen Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie, auch einen positiven Effekt auf den wirtschaftlichen Erfolg haben kann.

## **2.4 Aktueller Stand der Forschung Zusammenhang PE-Fit und Social Media**

Die gewandelte Arbeitswelt bringt neben Fortschritt auch gesundheitsbelastende Auswirkungen als Kehrseite mit sich. Ebenso sind Selbstausschöpfung neben Autonomiegewinnen und Selbstverwirklichung die Folge (Carstensen, 2016, S. 177ff.). Laut Carstensen (2015, S. 189) und Wajcman (Wajcman 2015 zitiert in Carstensen, 2016, S. 178) kann die Technik zu einem Belastungsfaktor werden. Erste Untersuchungen zur Social Media Nutzung am Arbeitsplatz weisen auf Belastungen durch Entgrenzung, Überlastung und Unsicherheit hin (Bucher, Fieseler & Suphan, 2012 zitiert in Carstensen, 2016, S. 178).

Die Studienergebnisse von Chesley (2014, S. 607) zeigen, dass soziale Medien Mehrarbeit und Arbeitsintensivierung bedeuten und dadurch den schon ohnehin hohen Termin- und Leistungsdruck noch zusätzlich erhöhen können. Bisher erhöhen sie die Anzahl der Kanäle und damit die Menge und Dichte von Informationen und ersetzen dabei kaum andere Kommunikationswege. Die Ergebnisse lassen jedoch annehmen, dass das Bild von kabelgebundenen technologisierten Arbeitskräften oder der fragmentierte stressige Arbeitsplatz zu limitiert sind. Die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien haben klares Potenzial Arbeitsprozesse in beide Richtungen, problematisch und nützlich, für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu beeinflussen.

Eine Frau die sich im Rahmen des Projekts „The Impact of Social Media Use on Subjective Well-Being and Performance of Adolescents“ diesem Thema widmet, ist Frau Professor Dr. Hanna Krasnova (BORIS, <http://boris.unibe.ch/id/project/391>). Im Rahmen ihrer Forschungsarbeiten, als Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftsinformatik Abteilung Informationsmanagement an der Universität Bern, erforscht sie die Bedeutung sozialer Netzwerke. Eine ihrer letzten Studien waren “Activity matters: investigating the influence of Facebook on life satisfaction of teenage users.” (2014). Wenninger H./Krasnova Hanna/Buxmann P. und “Cognition or Affect? - Exploring Information Processing on Facebook.” (2011). Koroleva Ksenia/Krasnova Hanna/Günther Oliver.

Die Kommission "Arbeit der Zukunft" begreift Digitalisierung als einen der vier großen Veränderungstreiber der Arbeitswelt. Sie wirkt sich auf Arbeitsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Qualifizierungsnotwendigkeiten, Gesundheit und viele andere Bereiche des Arbeitslebens aus. (Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.boeckler.de/107318.htm>)

Die Beiträge des Schwerpunktheftes „Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten“ befassen sich auf der Basis aktueller empirischer Befunde und praktischer Erkenntnisse genau mit diesem Zusammenhang von neuen Organisations- und Steuerungsformen und den damit verbundenen Folgen für Gesundheit einerseits und einem präventiven, beteiligungsorientierten Gesundheitsschutz andererseits (Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten, [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2010\\_07\\_editorial.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2010_07_editorial.pdf)).

Zusammenfassend ist aber festzustellen, dass es derzeit noch zu wenig aktuelle und konkrete Forschung gibt, die sich mit den mannigfachen Auswirkungen von Social Media auf den Arbeitsalltag, vor allem im Zusammenhang mit dem konkreten Konstrukt PE-FIT, beschäftigen.

## **2.5 Zusammenfassende Überlegungen**

Der PE-Fit wurde seit seiner ursprünglichen Konzeptualisierung durch French, Rodgers & Cobb (1974) über die Jahrzehnte erforscht und adaptiert, was die heutige Sichtweise der Person-Umwelt-Passung in Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden entstehen ließ. Die aktuellen Befunde hinsichtlich psychischer Belastungen, Stress und Burn-Out stehen ohne Zweifel im Zusammenhang mit den gewandelten Arbeitsbedingungen und ihren Anforderungen an Flexibilität, Mobilität, Erreichbarkeit, Unsicherheitsbewältigung und Selbstorganisation. Die Bedeutung des technischen Wandels, vor allem durch digitale und mobile Technologien und die neuen Anforderungen und Belastungen, welche die Erwerbsarbeit durch den Einsatz mit sich bringt, wird oftmals nur am Rande behandelt. In welchem Umfang und wie die Anforderungen und Belastungen digitaler und mobiler Erwerbsarbeit im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz Auswirkungen haben und auch bezogen auf Abgrenzungs- wie auch Überlastungsprobleme, werden die nächsten Jahre immer deutlicher hervorbringen, dass diese Thematiken stärker in den Fokus rücken (Carstensen, 2015, S. 187ff.).

### **3 Empirischer Teil**

Der nachfolgende Abschnitt dieser Masterarbeit widmet sich der empirischen Untersuchung. Aufbauend auf dem theoretischen Hintergrund und den bisherigen Forschungsergebnissen, werden die zu überprüfenden Hypothesen abgeleitet. In weiterer Folge werden die in der Erhebung verwendeten Instrumente, die Durchführung der Erhebung, sowie das Auswertungsverfahren vorgestellt, um im Anschluss die Ergebnisse der Hypothesenprüfung darzustellen.

#### **3.1 Forschungsmodell und Hypothesen**

Laut Edwards, Caplan & Harrison (1998, S. 45) gehen aktuelle Anwender des PE-Fit Modells von der Annahme aus, dass die subjektive Person-Umwelt-Passung für psychische Gesundheit und das Wohlbefinden entscheidend ist.

Der Einfluss von Social Media und die tägliche und fast schon permanente Nutzung des Smartphones im Alltag und im Arbeitsalltag ist allgegenwärtig und Großteils für die explodierende Nutzung von Social Media verantwortlich. Daher stellt sich die Frage, ob ein geeignetes Arbeitsumfeld und adäquate Arbeitsanforderungen Grundvoraussetzungen sind, um Stress in Bezug auf Social Media zu vermeiden. Weiters ist auch zu hinterfragen, ob ein geeignetes Arbeitsumfeld und adäquate Arbeitsanforderungen sowie der Einfluss von Social Media zum psychische Wohlbefinden der Arbeitskraft beitragen und in weiterer Hinsicht die Arbeitsleistung sowie den wirtschaftlicher Erfolg/die Performance optimieren können.

Ziel dieser Arbeit ist die definierte Fragestellung zu beantworten und die aufgestellten Hypothesen zu überprüfen. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens wird daher untersucht ob die unabhängige Variable "PE-Fit" und die abhängigen Variablen "Arbeitsanforderung und Social Media", "Beeinträchtigung Arbeitsleistung", "Social Media und Stress" "Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg" und "Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs" durch den moderierenden Zusammenhang von Social Media Nutzung beeinflusst werden.

Es wird ein Zusammenhang zwischen PE-Fit Arbeitsanforderung und Social Media und Beeinträchtigung Arbeitsleistung und Social Media und Stress durch den moderierenden Einfluss von Social Media angenommen, sowie in weiterer Hinsicht ein Zusammenhang mit Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg und Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens mit Social Media Nutzung. Bisheriger Forschungsergebnisse von Carstensen (2016, S. 171ff.) lassen annehmen, dass sich die technologischen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit

ändern und dies Auswirkungen auf Arbeitsweisen und Arbeitsbedingungen haben werden und somit Herausforderungen und Handlungsfelder für Unternehmen darstellen.

Zur Untersuchung der Forschungsfragen werden konkret folgende Hypothesen aufgestellt:

„Wird der Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsanforderung der Arbeitskräfte durch Social Media Nutzung moderiert?“

Hypothese 1:

H<sub>1</sub>: Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert den Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsanforderung & Social Media Nutzung der Arbeitskräfte

„Wird der Zusammenhang zwischen PE-Fit und Arbeitsleistung durch Social Media Nutzung moderiert?“

Hypothese 2:

H<sub>1</sub>: Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert den Zusammenhang zwischen Arbeitsumfeld/Arbeitsanforderung und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte

„Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte?“

Hypothese 3:

H<sub>1</sub>: Social Media Nutzung mindert im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte.

„Verursacht die Nutzung von Social Media als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag einen zusätzlichen Stress für die Arbeitskräfte?“

Hypothese 4:

H<sub>1</sub>: Social Media Nutzung als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsalltag verursacht zusätzlichen Stress für die Arbeitskräfte

„Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“

Hypothese 5:

H<sub>1</sub>: Die private Social Media Nutzung (Facebook und WhatsApp) beeinträchtigt den wirtschaftlichen Erfolg/Produktivität eines Unternehmens.

„Fördert die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“

Hypothese 6:

H<sub>1</sub>: Die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur fördert den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Für die Überprüfung dieser Hypothesen wird im nächsten Schritt die Vorgehensweise der empirischen Erhebung erklärt.

## **3.2 Material/Instrumente**

Zum Studiendesign ist festzuhalten, dass es sich bei dieser Arbeit um eine quantitative Vorgehensweise handelt. Die quantitative Methode repräsentiert eine Vorgehensweise zur numerischen Darstellung empirischer Sachverhalte (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2013, S. 20).

In weiterer Folge handelt es sich hierbei um eine nicht-experimentelle Querschnittstudie und somit um eine einmalige Erhebung und Momentaufnahme mittels Fragebogen. Bei der nicht-experimentellen Forschungsmethode besteht das Hauptmerkmal darin, dass ein Sachverhalt möglichst genau beschrieben wird, indem beteiligte Variablen identifiziert und beschrieben werden. In den meisten Fällen wird auch nach deren Zusammenhang gefragt. Numerische Daten bilden die Grundlage von Hypothesengenerierung und Hypothesenentscheidung, wobei der Hauptunterschied zu den experimentellen Forschungsmethoden darin besteht, dass in der Regel keine Kausalhypothese im Sinne der Erklärung von Wirkungszusammenhängen geprüft werden kann (Hussy, et. al 2013, S. 154).

Das Ziel der Arbeit ist es, die aufgestellten Hypothesen zu überprüfen und die definierten Fragestellungen zu beantworten. Da der untersuchte Zusammenhang laut Theorie von mehreren Variablen moderiert wird, reicht eine Betrachtung von einigen wenigen Personen nicht aus. Eine qualitative Vorgehensweise kann daher nicht in Betracht gezogen werden. Um in Bezug auf die aufgestellte Hypothese qualitativ hochwertige Ergebnisse erzielen zu können, erfordert es eine vergleichsweise hohe Anzahl an befragten Personen, weshalb für diese Arbeit ein quantitativer Ansatz in Form eines schriftlichen Fragebogens gewählt wurde.

### **3.2.1 Fragebogen**

Als verwendetes Instrument kommt der Fragebogen zum Einsatz. Anhand drei bestehender Fragebögen von Dr. Carstensen (Social Media in der Arbeitswelt, 2016, S. 209ff.), dem Job Stress Survey (Berufsstressfragebogen) von Dr. Spielberger & Dr. Vagg (1999) sowie dem SBUS-B (Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich 21.00) von Dr. Hodopp, Dr. Weyer & Dr. Kirkcaldy (1988), adaptierte ich die Fragebögen in Bezug auf den PE-Fit-Ansatz und Stress in Zusammenhang mit Social Media. Zur Beantwortung der Fragestellungen war es den Personen möglich mittels geschlossener Fragen (ja/nein) wie auch auf einer siebenstufigen Likertskala von „wenig“ (1) bis „sehr viel“ (7) zu bewerten.

Dieser besteht aus den sechs Hauptkategorien mit einer siebenstufigen unipolaren Ratingskala mit verbaler Skalenbezeichnung (Likert-Skala). Dazu zählen die unabhängige Variable "PE-Fit" und die abhängigen Variablen "Arbeitsanforderung und Social Media", "Beeinträchtigung Arbeitsleistung", "Social Media und Stress" "Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg" und "Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs" und Social Media als Moderatorvariable, durch die die Beeinflussung des Zusammenhangs von Social Media Nutzung angenommen wird. Zu Beginn des Fragebogens wird kurz das Ziel der Befragung beschrieben sowie auf die absolute Anonymität hingewiesen. Schließlich wird auch darauf hingewiesen, dass sich die Personen bei Fragen via E-Mail an die zuständige Studentin der Masterarbeit wenden können. Darüber hinaus werden die Personen aufgeklärt, wie viel Zeit die Befragung in Anspruch nehmen wird. Es wird gebeten, dass die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen den Fragebogen selbständig, wahrheitsgemäß und vorzugsweise vollständig ausfüllen sollen.

Laut der Vorgabe im Fragebogen werden am Beginn der Befragung personenbezogene Angaben wie Geschlecht, Alter, Firmenbranche, höchste abgeschlossene Ausbildung, Berufsbezeichnung, Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit abgefragt. Mit Hilfe der personenbezogenen Angaben sollen differenzierte Aussagen getroffen werden, wodurch Unterschiede hinsichtlich bestimmter Personengruppen und Branchen erkennbar werden können.

### **3.2.2 Onlinebefragung/Untersuchungszeitraum**

Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum 12.12.2016 bis 05.02.2017. Die Fragebogenbefragung richtete sich an aktiv Erwerbstätige (ausgelernte Lehrlinge bis vor Pensionierung) im Angestelltenbereich. Der Link zum Fragebogen und somit zur Onlinebefragung auf der Plattform <https://www.soscisurvey.de/> wurde sowohl als Email durch Bekannte an mehrere Personen in Unternehmen im Raum Linz, wie auch im Unternehmen in dem die Autorin tätig ist, sowie im universitären Umfeld (Onlinecampus der FernFH Ferdinand Porsche) verteilt und auch auf soziale Netzwerke gepostet und veröffentlicht zB Xing, Facebook. Diese unterschiedlichen Distributionskanäle wurden gewählt, um über die Unternehmen hinaus eine ausreichende Anzahl an potenzieller Umfragekandidaten bzw. Umfragekandidatinnen und in weiterer Hinsicht die benötigte Anzahl von 200 vollständig ausgefüllter Fragebogen zu erreichen. Im Begleittext zur Befragung wurde die Bearbeitungszeit des Fragebogens mit ungefähr zwanzig Minuten angegeben und auch die vertrauliche Behandlung der Daten wurde den TeilnehmerInnen zugesichert. Es wurde auch darauf hingewiesen, sich an die Autorin wenden zu

können, falls Fragen betreffend des Fragebogens auftreten sollten, sowie eine Kurzinformation betreffend des Themas zur Masterarbeit wurde angeführt.

### **3.2.3 Durchführung der Befragung**

Der Fragebogen wurde in sieben Teilbereiche gegliedert und mittels eigener Rubriken mit internen Bezeichnungen gekennzeichnet. Gleich zu Beginn wurde nach einem persönlichen Code gefragt, um auch dadurch die Anonymität des Fragebogens sicherzustellen. Jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin wurde gebeten aus dem eigenen Geburtstag, dem Geburtsjahr der Mutter, dem ersten Buchstaben des Vornamens der Mutter, wie auch dem ersten Buchstaben des Vornamens des Vaters einen individuellen Code zu generieren. Die bereits erwähnten Rubriken ergaben die weiteren Bereiche, welche mit den Soziodemographische Daten (SD) begannen. Im Anschluss erfolgten Fragen betreffend der Social Media Nutzung (SN), zum Person-Environment-FIT (PE), zu den Arbeitsanforderungen und Social Media (AS), zur Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (BA), zum Bereich Social Media und Stress (SS) und zur letzten Kategorie Steigerung/ Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg (BU), wobei hier intern nochmals in Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg (BU03+BU04) unterschieden wird, sowie Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs (BU06-BU08). Die Variable BU10 wurde als Kontrollvariable angelegt (Kunden, Stakeholder doppelt).

Um die Verständlichkeit der Fragenformulierung und die Relevanz des Fragebogens zu testen, wurde vorab ein Pre-Test mit drei ausgewählten Expertinnen durchgeführt. Verbesserungsvorschläge wurden adaptierend in den Fragebogen aufgenommen. Der Fragebogen wurde daraufhin öffentlich online gestellt. Der für die Untersuchung verwendete Fragebogen ist im Anhang angefügt.

Nachfolgend wird näher auf die einzelnen verwendeten Fragen und Fragebogenskalen in der Onlinebefragung eingegangen.

### **3.2.4 Social Media Nutzung (SN)**

Das Konstrukt Social Media Nutzung wurde in Anlehnung an den bestehenden Fragebogen von Dr. Carstensen (Social Media in der Arbeitswelt, 2016, S. 209ff.) mittels acht selbstgestalteter Fragen abgefragt. Hier wurde abgefragt, ob Social Media persönlich (beruflich oder privat) genutzt wird. Zur Vereinfachung der Darstellung von Social Media wurden die gängigsten Social Media Dienste angeführt zB Facebook, Google+, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn bzw. Messaging-Dienste wie WhatsApp etc. Diese Frage konnte mit ja, nein oder keine Angabe beantwortet werden. Die nächste Frage

bezog sich auf den Einsatz von Social Media im Unternehmen. Hier gab es das Antwortformat „Ja, Social Media wird offiziell und/oder informell genutzt“, wie auch die Möglichkeit der Antwort „Ich bin mir nicht sicher, inwiefern Social Media im Unternehmen genutzt wird“ und die Antwort „Nein, es wird kein Social Media genutzt“. Bei Auswahl der ersten Antwort war des Weiteren die Antwortmöglichkeiten Nutzung in Marketingabteilung, Personalabteilung/Human Ressource, Produktion, Vertrieb oder Sonstige möglich. Die dritte Frage dieser Kategorie bezog sich auf die Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit. Auch hier konnte die Frage mit ja, nein oder keine Angabe beantwortet werden. Die anschließende Frage wie Social Media während der Arbeitszeit genutzt wird konnte mit privat, beruflich, privat & beruflich oder gar nicht beantwortet werden. Die nächste Frage befragt die Häufigkeit der Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit, als Antwortformat gab es täglich, ein bis zwei Tage pro Woche oder drei bis fünf Tage pro Woche. Bei Auswahl der jeweiligen Antwort öffnete sich eine Kategorie von Unterantworten mit jeweils bis sechzig Minuten, ein bis zwei Stunden, bis drei Stunden oder über drei Stunden. Die weitere Frage betraf die Art des Arbeitsgerätes bei der Nutzung von Social Media, hier war Computer/Laptop, Smartphone, Tablet oder Sonstiges Arbeitsgerät zur Auswahl. Bei Auswahl der jeweiligen Antwort öffnete sich eine Kategorie von Unterantworten mit jeweils privat, beruflich oder privat & beruflich. Die vorletzte Frage betreffend Social Media bezog sich auf die Tools/Anwendungen und/oder Messaging-Dienste, welche im Unternehmen genutzt werden. Hier gab es Internet, Soziale Netzwerke (firmeninterne oder externe wie Facebook, Xing etc.), Messaging-Dienste (zB WhatsApp, Telegram, Viber etc.), Video- oder Musikplattformen, Datenaustauschanwendungen (zB Dropbox etc.), Umfragedienste (zB Doodle etc.) oder Sonstige zur Auswahl. Die letzte Frage betraf zutreffende Aussagen hinsichtlich des Unternehmens oder der Beschäftigten in dem der Teilnehmer oder die Teilnehmerin tätig ist.

- Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, dies wird erlaubt oder geduldet
- Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, obwohl dies nicht erlaubt ist
- Es gibt in unserem Unternehmen offiziell eine Unternehmensstrategie und/oder eingeführte Social Media Anwendungen
- Die Beschäftigten/ich sind aufgefordert, Social Media für die Arbeit zu nutzen, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein

- Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein
- Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke nicht gemessen und fließt daher auch nicht in die Erfolgsbewertung mit ein
- keine der angeführten Angaben: \_\_\_\_\_

### **3.2.5 Person-Environment-FIT (PE)**

Die Fragen betreffend des PE-FIT wurden aus dem SBUS-B (Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich 21.00) von Dr. Hodopp, Dr. Weyer & Dr. Kirkcaldy (1988) entnommen. Der ursprüngliche SBUS-B Fragebogen zum Beruf umfasst sechs Konstrukte mit insgesamt 60 Items, "Arbeits- und Berufsbelastung" (16 Items), "Arbeits- und Berufsunzufriedenheit" (16 Items), "Bereich belastendes Arbeitsklima" (12 Items), "Mangelnde Erholung von der Berufsarbeit" (10 Items) und "Karrierestreben" (5 Items) und ein Füllitem welche mit stimmt und stimmt nicht Antworten angegeben waren. Für die vorliegende Umfrage wurden einzelne Items dieses Fragebogen adaptiert und mit einer siebenstufigen Likert Skala von „wenig“ (1) bis „sehr viel“ (7) konzipiert, und in Anlehnung an den bestehenden Fragebogen von dem Job Stress Survey (Berufsstressfragebogen) von Dr. Spielberger & Dr. Vagg (1999). Frage 16, 18, 22, 23, 24, 26, 30-32 wurden adaptiert. In der vorliegenden Untersuchung wurden die Fragen 17, 19 -21, 25, 27-29 selbst gestaltet. Das Konstrukt PE(-FIT) besteht aus insgesamt 17 Items.

### **3.2.6 Arbeitsanforderung und Social Media (AS)**

Zur Erfassung der Arbeitsanforderung durch Verwendung von Social Media im Alltag wurden eigene Fragen gestaltet, welche sowohl auf die Arbeitsanforderungen als auch auf die Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeit ausgerichtet sind. Abwechselnd wurde abgefragt (Frage 34, 35), wenn sich die Arbeitsanforderungen durch Verwendung von Social Media nicht verändern haben, ob dennoch eine Arbeitszufriedenheit besteht und im gegenteiligen Fall ob keine Arbeitszufriedenheit besteht. Bei beiden Fragen war jeweils auch die Antwortoption "kein Einfluss" gegeben. Die beiden nachfolgenden Fragen (Frage 36, 37) bezogen sich auf geänderte Arbeitsanforderungen und erneut auf die Arbeitszufriedenheit wie auch auf die Arbeitsunzufriedenheit. Auch hier war in beiden Fällen die Antwortoption "kein Einfluss" gegeben. Auch bei diesem Konstrukt wurden Fragen in Anlehnung an den bestehenden Fragebogen der Job Stress Survey (Berufsstressfragebogen) von Dr. Spielberger & Dr. Vagg (1999) wie auch aus dem

SBUS-B (Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich 21.00) von Dr. Hodopp, Dr. Weyer & Dr. Kirkcaldy (1988) konstruiert. Die Fragen 38 bis 40 sind umformulierte Fragen aus beiden ursprünglichen Fragebögen. Das Konstrukt Arbeitsanforderung und Social Media besteht aus insgesamt 7 Items.

### **3.2.7 Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (BA)**

Die Konstruktion der Fragen betreffend dem Konstrukt Beeinträchtigung der Arbeitsleistung wurde ebenfalls aus dem Fragebogen Job Stress Survey (Berufsstressfragebogen) von Dr. Spielberger & Dr. Vagg (1999) sowie aus eigenen Fragen abgeleitet. Diese Fragen betreffen sowohl die Unterbrechung im Arbeitsablauf, wie auch die persönliche Beeinträchtigung der Arbeitsleistung. Auch eine gegenteilig ausgelegte Frage wurde kreiert, diese betrifft die Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Verwendung von Social Media im Alltag. Das Konstrukt Beeinträchtigung der Arbeitsleistung besteht in Summe aus 3 Items.

### **3.2.8 Social Media und Stress (SS)**

Das Konstrukt Social Media und Stress bezieht sich auf Stressempfinden in Bezug auf die Verwendung von Social Media. Die Fragen hierfür wurden ebenfalls in Anlehnung an die bestehenden Fragebogen von Dr. Carstensen (Social Media in der Arbeitswelt, 2016, S. 209ff.) und dem Job Stress Survey (Berufsstressfragebogen) von Dr. Spielberger & Dr. Vagg (1999) selbst gestaltet. Sie nehmen Bezug auf das Stressempfinden in Hinblick auf die Kommunikation über Social Media, wie auch auf das Belastungsempfinden durch die persönlich zu bearbeitende Informationsmenge. Die nachfolgenden Fragen erfragen den persönlichen Zeitaufwand oder Termindruck wie auch die Mehrarbeit/Überstunden durch die Social Media Nutzung. Auch die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und das Gefühl des ständig ausgesetzten Drucks wurden erfragt. Insgesamt besteht das Konstrukt Social Media und Stress aus 6 Items.

### **3.2.9 Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg (BU)**

Wie bereits angesprochen wird der Überbegriff Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg intern nochmals unterteilt. Diese Unterscheidung teilt sich in Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg (BU03+BU04) sowie Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs (BU06-BU08) und in die Kontrollvariable (BU10, Kunden, Stakeholder doppelt) auf. Die Fragen zielen auf die persönliche Auffassung in Bezug auf die interne Informations- und Kommunikationsver-

besserung durch die Verwendung von Social Media im Alltag ab. Wie auch auf die interne Informations- und Kommunikationsverbesserung mit Kunden, Partnerfirmen, Bewerber bzw. Bewerberinnen, Stakeholder etc. Die nachfolgenden Fragen betreffen die Umsatzsteigerung und Steigerung der Rendite durch Verwendung von Social Media im Alltag, wie auch die Produktivitätssteigerung und Leistungssteigerung. Auch diese Fragen wurden zum Teil aus dem bestehenden Fragebogen von Dr. Carstensen (Social Media in der Arbeitswelt, 2016, S. 209ff.) wie auch aus eigenen Fragen konzipiert. Das Konstrukt Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg umfasst gesamt 4 Items und eine Kontrollvariable.

### **3.3 UntersuchungsteilnehmerInnen/Stichproben**

Bei einer Zufallsstichprobe wäre es für die Qualität der Studie wichtig, die untersuchten Personen per Zufall auszuwählen. Da die Stichprobe im Vorfeld eingeschränkt wurde, wird dieses Kriterium nicht erfüllt. Daher handelt es sich bei der Stichprobe um eine Gelegenheitsstichprobe oder auch Convenience Samples genannt (Sonnentag, 2006, S. 34). Hierbei sollten drei Kriterien beachtet werden, die Relevanz der Stichprobe, die Prototypikalität der Stichprobe sowie die Triangulation. Um die Repräsentativität der Grundgesamtheit zu gewährleisten, sollen die Fragebögen von Erwerbstätigen im Alter zwischen dem 18. und 65. Lebensjahr ausgefüllt werden. Da es nur möglich ist, einen Ausschnitt der Population zu untersuchen, wird von der Grundgesamtheit  $n$  gesprochen. Durch die Homogenität der Stichprobe soll das Ziehen von Rückschlüssen erleichtert werden (Bortz & Döring, 2006, S. 398ff.). Durch die Angaben zur eigenen Person im Fragebogen können bei der Auswertung detaillierte Aussagen hinsichtlich spezifischer personeller Unterschiede berücksichtigt werden.

Von 334 gesamt erhaltenen Datensätzen wurden 205 Datensätze vollständig ausgefüllt und konnten daher für die Auswertung der Untersuchung herangezogen werden (siehe Tabelle 1). Von den 205 befragten Personen sind 127 männlich (62%) und 78 weiblich (38%). 52 Personen (25,4%) befinden sich in der Altersklasse 20 bis 29 Jahre, 36 Personen (17,6%) in der Altersklasse 30 bis 34 Jahre, 46 Personen (22,4%) in der Altersklasse 35 bis 39 Jahre, 19 Personen (9,3%) in der Altersklasse 40 bis 44 Jahre, 27 Personen (13,2%) in der Altersklasse 45 bis 49 Jahre, 14 Personen (6,8 %) in der Altersklasse 50 bis 54 Jahre, 10 Personen (4,9%) in der Altersklasse 55 bis 59 Jahre und eine Person (0,5%) im Alter von 61 Jahre. Hinsichtlich der Ausbildung gab eine Person (0,5%) Pflichtschule an, 31 Personen (15,1%) Lehre, 26 Personen (12,7%) Berufsbildende mittlere Schule, 76 Personen (37,1%) Matura, zwei Personen (1%) Studium, 28 Personen (13,7%) Bachelorstudium, 38 Personen Master/Magister(ra) Studium

(18,5%) sowie drei Personen Doktorat (1,5%) an. Betreffend der Berufsbezeichnung definierten sich 150 Personen (73,2%) als Angestellte(r), zwei Personen (1%) als Projektmitarbeiter(in), 25 Personen (12,2%) als Führungskraft/Manager(in), 12 Personen (5,9%) als Projektleiter(in) und von den 16 sonstigen Personen (7,8%) gab es Bezeichnungen von (Arbeiter, Bautechnikerin, Bereichsleiter, Einzelunternehmen, Facharbeiter, Geschäftsführerin, Polier, Prozessmanager, Selbständig, Selbstständiger Versicherungsagent, Studentin, Vertragsbediensteter, Werkmeister Hoch & Tiefbau, Wissenschaftlicher Mitarbeiter) Von den 205 befragten Personen gaben 201 Personen die Branche an in der sie beschäftigt sind. 88 Personen sind in der Bauindustrie tätig, eine Person in der Bergwerk und Stahlindustrie, sechs Personen in der Chemischen Industrie, vier Personen in der Energieerzeugung, Gas- und Wärmeversorgungsindustrie, drei Personen in der Elektro- und Elektronikindustrie, drei Personen im Fahrzeugbau, eine Person in der Glasindustrie, eine Person in der Holzindustrie, fünf Personen im Maschinen- und Anlagenbau, zwei Personen in der Metallwaren- und Gießereiindustrie, eine Person in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, zwei Personen in der Papierindustrie, drei Personen gaben sonstige Industrie an, zwei Personen im Buch & Mediengewerbe, eine Person im Finanzdienstleistungsgewerbe, neun Personen in der Unternehmensberatungs-, Buchhaltungs- und Informationstechnologie, fünf Personen in der Werbung und Marktkommunikation, 12 Personen gaben Sonstiges unter Information & Consulting an, eine Person in der Hotellerie, zwei gaben sonstiges unter Tourismus und Freizeit an, sieben Personen gaben Gewerbe Handwerk an, fünf Personen gaben Handwerk an, sechs Personen Gesundheitsberufe, zwei Personen Sonstiges unter Gewerbe & Handwerk, zwei Personen im Einzelhandel, eine Person im Großhandel, zwei Personen gaben Sonstiges Handel an, sieben Personen in der Bankenbranche, zwei Personen in der Versicherungsbranche, zwei Personen gaben Sonstiges in der Banken & Versicherungsbranche an, eine Person in der Spedition und Logistik, drei Personen in der Güterbeförderung, eine Person in der Personenbeförderung, acht Personen gaben Sonstiges in der Transport & Verkehrsbranche an. In Bezug auf die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit ist zu vermerken, dass es sechs fehlende Angaben (2,9%) gab, 180 Personen von den 205 befragten Personen eine Wochenstundenzahl von 31 bis 40 vermerkten, was 87,8% entspricht, zwei Personen gaben Wochenstunden zwischen 40 bis 42,5 an und die übrigen 17 Personen (8,3%) Wochenstunden von 0 bis 30. Im Vergleich dazu gaben 48 Personen (23,4%) ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit von 31 bis 40 Stunden an, wohingegen 61% und somit 125 Personen Wochenstunden zwischen 41 bis 80 arbeiten und weitere 29 Personen (14,1%) zwischen 0 bis 30 Stunden. Die Anzahl der fehlenden Angaben beträgt 9 Personen (1,5%). Hinsichtlich der Wochenarbeitszeit verlagert sich eindeutig die Normalarbeits-

zeit von 31 bis 40 Wochenstunden (87,8%) auf eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von 41 bis 80 Wochenstunden (61%) und nur 23,4% Prozent somit 48 Personen arbeiteten weiterhin in der Normalarbeitszeit 31 bis 40 Wochenstunden. Auch die Anzahl von 110 Personen (53,7%) zwischen 41 und 50 tatsächlichen Wochenarbeitsstunden zeigt deutlich den Trend in Richtung Überstunden. Inwieweit die Nutzung von Social Media Einfluss auf den vermehrten Zeitaufwand und eventuell auch damit verbundenen Arbeitsaufwand hat, ist eine ebenfalls näher zu betrachtende Frage, die sich aufgrund dieser vorliegenden Daten ergibt.

Tabelle 1: Demographische Merkmale der Stichprobe (N = 205)

Demographische Merkmale		Anzahl	Prozent
Geschlecht	Männer	127	62%
	Frauen	78	38%
Ausbildung	Pflichtschule	1	0,5%
	Lehre	31	15,1%
	Berufsbildende mittlere Schule	26	12,7%
	Matura	76	37,1%
	Studium	2	1,0%
	Studium - Bachelor	28	13,7%
	Studium - Master / Magister(ra)	38	18,5%
	Studium - Doktorat	3	1,5%
Altersklassen	Altersklasse 20-29	52	25,4%
	Altersklasse 30-34	36	17,6%
	Altersklasse 35-39	46	22,4%
	Altersklasse 40-44	19	9,3%
	Altersklasse 45-49	27	13,2%
	Altersklasse 50-54	14	6,8%
	Altersklasse 55-59	10	4,9%
	Alter 61	1	0,5%
Berufsbezeichnung	Angestellte(r)	150	73,2%
	Projektmitarbeiter(in)	2	1,0%
	Führungskraft / Manager(in)	25	12,2%
	Projektleiter(in)	12	5,9%
	Sonstige	16	7,8%
Normalarbeitszeit Kollektivvertrag	keine NAZ	1	0,5%
	bis 10 Wochenstunden	1	0,5%
	bis 20 Wochenstunden	9	4,4%
	bis 30 Wochenstunden	6	2,9%
	31-38 Wochenstunden	13	6,3%
	38,5-38,9 Wochenstunden	58	28,3%
	39 Wochenstunden	61	29,8%
	39,5 Wochenstunden	6	2,9%
	40 Wochenstunden	42	20,5%
	40-42,5 Wochenstunden	2	1%
	Fehlend	6	2,9%

durchschnittliche	bis 10 Wochenstunden	12	5,9%
tatsächliche Arbeitszeit	11- 20 Wochenstunden	7	3,4%
	22- 30 Wochenstunden	10	4,9%
	31- 38 Wochenstunden	6	2,9%
	38,5- 39,5 Wochenstunden	5	2,4%
	39 Wochenstunden	5	2,4%
	40 Wochenstunden	32	15,6%
	41- 50 Wochenstunden	110	53,7%
	55- 65 Wochenstunden	13	6,3%
	75 Wochenstunden	1	0,5%
	80 Wochenstunden	1	0,5%
	Fehlend	3	1,5%

### 3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Nach Abschluss der Onlinebefragung wurden die Daten von der Plattform <https://www.soscisurvey.de/> heruntergeladen und eine anschließende Analyse der Ergebnisse mittels des Statistikprogrammes SPSS durchgeführt. Als Vorbereitung auf die Auswertung erfolgten Überprüfungen auf fehlende Werte, auf Normalverteilung und die Ermittlung von deskriptiven Statistiken wie Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen. Weiters erfolgte eine Überprüfung hinsichtlich notwendiger Umkodierungen aufgrund der Antwortskala im Fragebogen, welche dann vorgenommen wurden. Geschlecht wurde in 0 für männlich und 1 für weiblich umkodiert. Weiters wurden Altersklassen gebildet (Altersklasse 20-29, Altersklasse 30-34, Altersklasse 35-39, Altersklasse 40-44, Altersklasse 45-49, Altersklasse 50-54, Altersklasse 55-59, Alter 61), auch die Ausbildung wurde in sogenannte Dummyvariablen umkodiert (Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende mittlere Schule, Matura, Studium – Bachelor, Studium - Master / Magister(ra), Studium – Doktorat) wie auch die Berufsbezeichnung (Angestellte\_r, Projektmitarbeiter(in), Führungskraft / Manager(in), Projektleiter(in), Sonstige Berufsbezeichnung), die Normalarbeitszeit Kollektivvertraglich (NAZ bis 10 Wochenstunden, NAZ bis 20 Wochenstunden, NAZ bis 30 Wochenstunden, NAZ 31-38 Wochenstunden, NAZ 38,5-38,9 Wochenstunden, NAZ 39 Wochenstunden, NAZ 39,5 Wochenstunden, NAZ 40 Wochenstunden, NAZ 40-42,5 Wochenstunden) und die durchschnittliche tatsächliche Normalarbeitszeit (durchschn. tats. AZ bis 10 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 11-20 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 22-30 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 31-38 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 38,5-39,5 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 39 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 40 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 41-50 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 55-65 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 75 Wochenstunden, durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) sowie die SN03 Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit, SN06x01 Soci-

al Media Nutzung via Computer/Laptop, SN06x02 Social Media Nutzung via Smartphone, SN06x03 Social Media Nutzung via Tablet, SN06x04 Social Media Nutzung via Sonstiges Arbeitsgerät.

Aufgrund der Schiefverteilung der deskriptiven Statistik (Werte unter -1 und über 1 müssen ausgeschlossen werden) wurden die Variablen PE02 Arbeitsanforderungen (-1,208), PE03 Leistung (-1,109), PE05 Ausstattung (-1,039), PE07 Anforderung/Arbeit (-2,015) sowie PE11 ArbeitskollegInnen (-1,053) ausgeschlossen. Tabelle 2 erklärt die Anmerkung im Zusammenhang mit der Schiefverteilung.

### **3.4.1 Faktorenanalyse**

Im Anschluss erfolgte eine Faktorenanalyse der einzelnen Konstrukte, dabei werden diejenigen Variablen, die untereinander stark korrelieren, zu einem Faktor zusammengefasst. Variablen aus verschiedenen Faktoren korrelieren gering untereinander. Ziel der Faktorenanalyse ist es demnach, jene Faktoren zu ermitteln, welche die beobachteten Zusammenhänge zwischen den gegebenen Variablen möglich vollständig erklären (Bühl, 2016, S. 599). Bei der Faktorenanalyse wurden Eigenwerte über eins extrahiert, weiters fanden Koeffizienten mit einem Wert unter 0,30 keine Berücksichtigung, da Items mit diesem Wert zu gering auf einen Faktor luden. Bei den Berechnungen wurde die explorative varimaxrotierte Faktorenanalyse gewählt. Hier erfolgt die Datenreduktion, somit die Zusammenfassung einer Vielzahl von Items auf der Basis ihrer korrelativen Beziehungen zu einer Anzahl überschaubarer und interpretierbarer Faktoren (Bühl, 2016, S. 600).

Die Faktorenanalyse brachte aufgrund des Screeplots das Ergebnis, dass bei den Konstrukten Arbeitsanforderung & Social Media (61,970% der Gesamtvarianz erklärt der erste Faktor), Beeinträchtigung Arbeitsleistung (59,284% der Gesamtvarianz erklärt der erste Faktor), Social Media und Stress (54,955% der Gesamtvarianz erklärt der erste Faktor), Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg (Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg/ Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichen Erfolg) (59,844% der Gesamtvarianz erklärt der erste Faktor) auf einen Faktor reduziert werden konnten.

Die Faktorenanalyse des Konstrukts PE zeigt aufgrund des Screeplots sowie der drei Eigenwerte über 1, die Extraktion von drei Faktoren. Der erste Faktor hat einen Eigenwert von 3,734 und erklärt 31,116% der Gesamtvarianz, der zweite Faktor hat einen Eigenwert von 2,618 und erklärt 21,819% der Gesamtvarianz und der dritte Faktor einen Eigenwert von 1,065 und erklärt 8,871% der Gesamtvarianz. Die Items PE08 Arbeitsdruck, PE13 Zeitaufwand, PE14 Arbeitsmenge, PE15 Mehrarbeit/Überstunden,

PE16 Belastungen Arbeitsaufgaben und PE17 Belastungen2 Arbeitsumfeld laden auf den ersten Faktor. Die Items PE01 Freude am Beruf, PE06 Information, PE09 Betriebsklima, PE10 Kritik, PE12 Mitsprache und PE17 Belastungen2 Arbeitsumfeld laden auf den zweiten Faktor. Die Items PE04 Arbeitsplatz/Büroumfeld, PE06 Information, PE08 Arbeitsdruck auf den dritten Faktor. Die Faktoren können daher in Arbeitsbelastung/Zeit-/Mengendruck für Faktor1 und in Arbeitsfreude/Betriebsklima für Faktor 2 und Druck/mangelhafte Ausstattung Faktor 3 gegliedert werden. Da PE-FIT als ein einziges Konstrukt in die Hypothesenprüfung aufgenommen wird und hierfür eine Mittelwertskala berechnet wird, werden die drei Faktoren jedoch auf einen einzigen Faktor reduziert.

Tabelle 2: Rotierte Varimax-Komponentenmatrix mit Kaiser-Normalisierung

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
PE01	Ich glaube, ich habe mehr Freude an meinem Beruf als andere Leute	4,98	1,452		0,791	
PE02s	Im Großen und Ganzen bin ich mit meiner Arbeit und den Arbeitsanforderungen zufrieden	5,23	1,398			
PE03s	Nach getaner Arbeit habe ich oftmals das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben	5,39	1,463			
PE04	Ich glaube, dass im Vergleich zu anderen mein Arbeitsplatz bzw. das Büroumfeld mangelnd/schlecht ausgestattet ist	5,09	1,669			0,668
PE05s	Ich verfüge im Großen und Ganzen über einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz und ein gut ausgestattetes Büroumfeld	5,69	1,200			
PE06	Ich verfüge oftmals über geringe und unzureichende Informationen für meine Aufgabenstellungen	4,79	1,575		0,445	0,598
PE07s	Manchmal fühle ich mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt nicht gewachsen	6,16	1,131			
PE08	Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt	4,28	1,653	0,536		-0,306
PE09	An meiner Arbeitsstelle herrscht ein ausgezeichnetes Betriebsklima	5,09	1,502		0,781	
PE10	Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu Vorgesetzten/Führungskräften	4,94	1,878		0,718	
PE11s	Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu KollegInnen	5,38	1,680			
PE12	Ich habe den Eindruck bei wichtigen Entscheidungen mangelnde Mitsprache zu haben	4,48	1,846		0,674	
PE13	Der persönliche Zeitaufwand/Termindruck hat zugenommen	3,60	1,567	0,843		
PE14	Die persönliche Arbeitsmenge hat zugenommen	3,48	1,601	0,826		
PE15	Die persönliche Mehrarbeit/Überstunden haben zugenommen	3,88	1,636	0,784		
PE16	Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich der Arbeitsaufgaben	3,96	1,646	0,834		
PE17	Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich des Arbeitsumfeldes	4,26	1,683	0,695	0,314	
Skala		M	SD	Alpha		
PE-Fit		4,40	0,895	0,783		

Anmerkung: s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deswegen ausgeschlossen wurde (siehe Tabelle)

### 3.4.2 Reliabilitätsanalyse

Im nächsten Schritt wurde eine Reliabilitätsanalyse vorgenommen. Der Reliabilitätskoeffizient (Cronbach Alpha) ist ein wichtiger Kennwert zur Beurteilung des Gesamttests (Bühl, 2016, S. 591). Der Wert liegt betragsmäßig zwischen 0 und 1. Wobei als Faustregel gilt, Cronbachs Alpha Werte von  $> 0,70$  als akzeptabel,  $> 0,80$  als gut und  $>0,90$  als exzellent gelten.

Tabelle 3: Cronbachs Alpha der Konstrukte

	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
PE-FIT	0,783	12
AS_Arbeitsanforderungen & Social Media	0,894	7
BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung	0,646	3
SS_Social Media und Stress	0,830	6
BU_Beeinträchtigung/Steigerung Unternehmensproduktivität...	0,825	5

Nur das Konstrukt BA Beeinträchtigung der Arbeitsleistung weist ein geringeres Cronbach Alpha aus, dieses fällt mit 0,646 unter das Akzeptanzmaß von 0,70. Von allen anderen Konstrukten kann eine gute Konsistenz der Items angenommen werden. In der Reliabilitätsanalyse ist ebenfalls die Trennschärfe ersichtlich. Dieser Korrelationskoeffizient ist das wichtigste Kriterium zur Beurteilung der Brauchbarkeit eines Items, zwischen der Aufgabenantwort und dem Gesamt-Skalenwert (Bühl, 2016, S. 591). Das Konstrukt PE weist Trennschärfen zwischen 0,285 und 0,585 auf. Dieses Konstrukt mit 12 Items weist daher eine geringe bis mittlere Trennschärfe auf. Das Konstrukt AS Arbeitsanforderungen & Social Media mit sieben Items weist Trennschärfen zwischen 0,554 und 0,795 auf. Dies deutet auf mittlere bis mittelhohe Trennschärfen hin. Das Konstrukt BA Beeinträchtigung der Arbeitsleistung mit seinen drei Items weist Trennschärfen von 0,265 bis 0,609 auf. Auch diese Trennschärfen sind eher im geringen bis mittleren Bereich zu definieren. Das Konstrukt Social Media mit sechs Items weist Trennschärfen zwischen 0,509 und 0,769 auf. Auch hier deutet es auf mittlere bis mittelhohe Trennschärfen hin. Das letzte Konstrukt BU Beeinträchtigung/Steigerung Unternehmensproduktivität mit fünf Items weist Trennschärfen zwischen 0,382 und 0,739 auf. Hier springt das Item Beeinträchtigung der Leistung mit einer geringen Trennschärfe von 0,382 heraus.

### **3.4.3 Mittelwertskalenbildung**

Danach wurden für die Konstrukte Mittelwertskalen gebildet. Hierfür wurde unter Variable berechnen eine neue Zielvariable benannt und die einzelnen Items je Konstrukt mittels Funktionsgruppe Statistisch in die MEAN Funktion eingefügt und daraus ein arithmetisches Mittel berechnet. Diese Mittelwertskalen wurden für den PE aus den Items PE01, PE04, PE06, PE08-PE10, PE12-PE17 berechnet, für das Konstrukt AS Arbeitsanforderungen & Social Media aus den Items AS02, AS04-AS09, für das Konstrukt BA Beeinträchtigung der Arbeitsleistung aus BA01-BA03, für das Konstrukt SS Social Media & Stress aus den Items SS01, SS03-SS07 und für das Konstrukt Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg aus den Items BU03, BU04, BU06-BU08.

Für das Konstrukt PE musste nach der Bildung der Mittelwertskala die Mittelwertskala zentriert werden, da es sich bei dem Konstrukt PE um die unabhängige Variable handelt und die Moderatorvariable dichotom ist (Kodierung in 0 und 1). Für die Berechnung wurde erneut eine neue Zielvariable benannt (PE-FIT\_MittelwertZ) und unter dem Numerischen Ausdruck, der zuvor mittels deskriptiver Statistik ermittelte Mittelwert, vom Konstrukt PE ( $M = 4,40$ ) abgezogen.

### **3.4.4 Hypothesenprüfende Verfahren**

Zum Auswertungsverfahren ist festzuhalten, dass zur Überprüfung der Hypothese 1 und Hypothese 2 die multiple Regressionsanalyse, konkret die moderierte Regression, verwendet wurde und bei Hypothese 3 bis Hypothese 6 wurde der U-Test nach Mann und Whitney angewendet. Mittels Statistikprogramm SPSS werden diese multiplen Regressionsanalysen je Hypothese durchgeführt, um den Einfluss der moderierenden Variable auf die abhängige und unabhängige Variable sowie die Unterschiede der Mittleren Ränge der Merkmalsausprägungen zweier Variablen zu überprüfen. Bei der moderierten Regression wurde als unabhängige Variable das Konstrukt PE definiert und je Hypothese die betreffende abhängige Variable. Als Moderatorvariable gilt das Tätigkeitsmerkmal Social Media Nutzung.

Als nächste Vorbereitung für die Hypothesenprüfung wurden die Produkterme der Moderatorvariablen und der zentrierten unabhängigen Variable gebildet. Hierfür wurde erneut unter Variable berechnen eine neue Zielvariable benannt und unter Numerischer Ausdruck die unabhängige Variable (der zentrierte PE-FIT Mittelwert) mit der dichotomen Moderatorvariable multipliziert. Dieser Vorgang erfolgte für jede einzelne Moderatorvariable.

Tabelle 4: Produktterme

Produktterme	UV (unabhängige Variable)	Multiplikation	Moderatorvariable
PE-FIT_SN01r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)
PE-FIT_SN03r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit
PE-FIT_SN06x01r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop
PE-FIT_SN06x02r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone
PE-FIT_SN06x03r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet
PE-FIT_SN06x04r	PE-FIT_MittelwertZ	x	SN06x04r Social Media Nutzung Sonstiges

Als Kontrollvariablen wurden Geschlecht (SD01r), Altersklassen (SD02\_01\_1r bis SD02\_01\_8r), Firmenbranche (SD03), Ausbildung/Höchster Schulabschluss (SD04\_1r bis SD04\_53r), Berufsbezeichnung (SD05\_001 bis SD05\_005), kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (SD06\_01\_1r bis SD06\_01\_9r) und die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit (SD06\_02\_1r bis SD06\_02\_11r), herangezogen.

#### 3.4.4.1 Vorgehensweise Auswertung Hypothese 1<sup>1</sup>

Für die Auswertung der Hypothese 1 werden zunächst Korrelationen zwischen der abhängigen Variable Arbeitsanforderung & Social Media und den Kontrollvariablen vorgenommen. Hier zeigen nur die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $r = 0,176$ ,  $p = 0,047$ ) und Ausbildung: Matura ( $r = 0,207$ ,  $p = 0,019$ ) signifikante Korrelationen nach Person mit der abhängigen Variable.

Tabelle 5: Korrelation zw. AV: Arbeitsanforderung & Social Media und Kontrollvariablen

	Altersklasse 50-54	Matura
Korrelation nach Person	0,176*	0,207*
Signifikanz (2-seitig)	0,047	0,019

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Eine signifikante Korrelation auf dem Signifikanzniveau  $p < 0,05$  besagt, dass 1-Alpha zu 95% übereinstimmt und somit die Wahrscheinlichkeit für eine Korrelation/ein Zusammenhang zu 95% zwischen den Variablen besteht und dadurch die Nullhypothese verworfen wird. Dies bedeutet, dass die zwischen den Variablen gefundene Korrelation in dieser Höhe und bei dieser Stichprobengröße nur in weniger als 5 % aller Fälle rein zufällig auftritt. Ein Korrelationskoeffizient, mit  $r$  symbolisiert, kann einen Wert zwischen -1 und +1 aufweisen. Wobei positive Werte auf einen positiven Zusammenhang hin-

<sup>1</sup> **Überschriften der vierten Ebene nicht in das Inhaltsverzeichnis übernehmen!**

deuten und negative Werte auf einen negativen Zusammenhang. Ein Betrag nahe bei 1 bedeutet einen starken und ein Betrag nahe bei 0 einen schwachen Zusammenhang. Ein Wert von -1 bedeutet eine perfekte negative Korrelation und somit ein gegenläufiger Zusammenhang. Je größer der Wert der einen Variablen wird, desto kleiner wird der Wert der anderen und umgekehrt. Ein Wert von +1 bezeichnet eine perfekte positive Korrelation. Hohe Werte der einen Variable entsprechen praktisch immer hohen Werten der anderen Variable und umgekehrt (Bühl, 2016, S. 426).

Im nächsten Schritt erfolgte die Berechnung einer einfachen linearen Regression, um den Zusammenhang zwischen abhängiger Variable Arbeitsanforderung & Social Media und der unabhängiger Variable PE-Fit für Hypothese 1 zu überprüfen. Es wird überprüft, ob die abhängige Variable Arbeitsanforderung und Social Media durch die unabhängiger Variable PE-FIT vorhergesagt werden kann. Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle 6 Beta-Koeffizient (standardisierte Regressionskoeffizient), das Bestimmtheitsmaß ( $R^2$ ) der Regression der unabhängigen Variablen auf die übrigen unabhängigen Variablen der Regressionsfunktion und der F-Wert (Effektstärke nach Cohen Häufigkeit, F-Test zur Überprüfung, ob das Regressionsmodell insgesamt signifikant ist) ersichtlich.

Tabelle 6: Modellzusammenfassung einfache lineare Regression. AV: Arbeitsanforderung & Social Media und PE

Variable	PE
$\beta$	0,587
$\Delta R^2$	0,344
F	66,19

a. Abhängige Variable: Arbeitsanforderung und Social Media Mittelwert  
Anmerkung: N = 128, \* p < 0,05 signifikant

Das in Tabelle 6 ersichtliche Modell (Zusammenhang PE und Arbeitsanforderung & Social Media) zeigt, den Beta-Koeffizient ( $\beta = 0,587$ ), dieser ist einer auf den jeweiligen Wertebereich standardisierte Regressionskoeffizient und gibt die Wichtigkeit der aufgenommenen unabhängigen Variable an, und wird somit zur Vorhersage benötigt. Das Modell zeigt weiters, dass 34,4% (R-Quadrat = 0,344) der Varianz der abhängigen Variablen Arbeitsanforderung & Social Media durch die unabhängige Variable PE erklärt werden können. Das Hinzufügen der abhängigen Variablen durch die unabhängigen Variable verbessert die Vorhersage (Änderung in  $R^2$  ist bei einem F-Wert von ( $F(1,126) = 66,19$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und ist signifikant. Das heißt, dass das Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable (AS02-AS09 -> Mittelwertskala -> Arbeitsanforderung und Social Media) leistet.

Dieses Ergebnis bedeutet somit, dass die unabhängige Variable PE zu 34,4% die abhängige Variable Arbeitsanforderung & Social Media erklären kann und das Hinzufügen der abhängigen Variable somit zu einer Verbesserung des Modells beiträgt.

### 3.4.4.2 Vorgehensweise Auswertung Hypothese 2

Für die Auswertung der Hypothese 2 werden zunächst Korrelationen zwischen der abhängigen Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung und den Kontrollvariablen vorgenommen. Hier zeigen die Kontrollvariablen Altersklasse 30-34, Altersklasse 50-54, Ausbildung: Lehre, Berufsbezeichnung: Angestellte\_r, Normalarbeitszeit: NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit: durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden signifikante Korrelationen nach Pearson mit der abhängigen Variable.

Tabelle 7: Korrelation zw. AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung und Kontrollvariablen

AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwertskala	Altersklasse 30-34	Altersklasse 50-54	Lehre	Angestellte_r	NAZ 39 Wochenstunden	NAZ 40 Wochenstunden	durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden
Korrelation nach Pearson	-,189*	,163*	,185*	,190*	,191*	-,190*	-,187*
Signifikanz (2-seitig)	0,018	0,043	0,02	0,018	0,017	0,017	0,02

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Als weitere Vorbereitung für Hypothese 2 wurde erneut eine einfache lineare Regression berechnet, um den Zusammenhang zwischen abhängiger Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung und der unabhängiger Variable PE zu überprüfen. Es wird überprüft, ob die abhängige Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung durch die unabhängiger Variable PE vorhergesagt werden kann. Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle 8 Beta-Koeffizient (standardisierte Regressionskoeffizient), das Bestimmtheitsmaß ( $R^2$ ) der Regression der unabhängigen Variablen auf die übrigen unabhängigen Variablen der Regressionsfunktion und der F-Wert (Effektstärke nach Cohen Häufigkeit, F-Test zur Überprüfung, ob das Regressionsmodell insgesamt signifikant ist) ersichtlich.

Tabelle 8: Modellzusammenfassung einfache lineare Regression. AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung und PE

Variable	PE
$\beta$	0,226
$\Delta R^2$	0,051
F	8,269

a. Abhängige Variable: Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert  
Anmerkung: N = 156, \* p < 0,05 signifikant

Das in Tabelle 8 ersichtliche Modell (Zusammenhang PE und Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert) zeigt, den Beta-Koeffizient ( $\beta = 0,226$ ) und gibt die Wichtigkeit der aufgenommenen unabhängigen Variable an. Das Modell zeigt, dass 5,1% der Varianz der abhängigen Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung durch die unabhängige Variable PE erklärt werden können. Das Hinzufügen der abhängigen Variablen durch die unabhängigen Variable verbessert die Vorhersage (Änderung in  $R^2$  ist bei einem F-Wert von  $(F(1,154) = 8,269, p = 0,005)$  ( $p < 0,05$ ) und ist signifikant. Das Modell (UV: PE; AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung) erklärt 5,1% der Varianz der abhängigen Variable BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung ( $R\text{-Quadrat} = 0,051$ ). Außerdem ist die Änderung in  $R\text{-Quadrat}$  bei einem F-Wert von  $(F(1,154) = 8,269, p = 0,005)$  ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen geringen Beitrag zur Erklärung der abhängigen (BA01-BA03 -> Mittelwert -> Beeinträchtigung Arbeitsleistung) leistet.

Dieses Ergebnis bedeutet somit, dass die unabhängige Variable PE nur zu 5,1% die abhängige Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung erklären kann und das Hinzufügen der abhängigen Variable somit nur zu einer geringen Verbesserung des Modells beiträgt.

#### 3.4.4.3 Vorgehensweise Auswertung Social Media

Nachfolgende Tabelle 9 zeigt eine Häufigkeitsstatistik bezüglich der Befragung der Social Media Nutzung.

Tabelle 9: Häufigkeitsstatistik Social Media Nutzung

<b>Social Media Nutzung</b>		Anzahl	Prozent
Nutzen Sie Social Media (beruflich oder privat)	ja	197	96,1%
	nein	8	3,9%
Social Media wird offiziell und/oder inoffiziell im Unternehmen genutzt	Marketingabteilung	71	34,6%
	Personalabteilung/HR	46	22,4%
	Produktion	8	3,9%
	Vertrieb	30	14,6%
	Sonstige	34	16,6%
	Ich bin mir nicht sicher inwiefern Social Media genutzt wird	50	24,4%
	Nein, es wird kein Social Media genutzt	33	16,1%
Nutzen Sie Social Media während der Arbeit	ja	156	76,1%
	nein	43	21,0%
	Fehlend	6	12,2%
Wie nutzen Sie Social Media	privat	38	18,5%
	beruflich	32	15,6%
	privat & beruflich	94	45,9%
	gar nicht	41	20,0%
Wie häufig nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit?	täglich	14	6,8%
	o - bis 60 Minuten	63	30,7%
	o 1 bis 2 Stunden	8	3,9%
	o 2 bis 3 Stunden	0	0,0%
	o über 3 Stunden	0	0,0%
	1 - 2 Tage pro Woche	14	6,8%
	o - bis 60 Minuten	65	31,7%
	o 1 bis 2 Stunden	3	1,5%
	o 2 bis 3 Stunden	1	0,5%
	o über 3 Stunden	0	0,0%
	3 - 5 Tage pro Woche	6	2,9%
	o - bis 60 Minuten	25	12,2%
	o 1 bis 2 Stunden	4	2,0%
	o 2 bis 3 Stunden	1	0,5%
	o über 3 Stunden	1	0,5%
Welches Arbeitsgerät verwenden Sie hauptsächlich für die Social Media Nutzung?	Computer/Laptop	110	53,7%
	o privat	15	7,3%
	o beruflich	41	20,0%
	o privat & beruflich	51	24,9%

Welches Arbeitsgerät verwenden Sie hauptsächlich für die Social Media Nutzung?	Smartphone	167	81,5%
	o privat	77	37,6%
	o beruflich	12	5,9%
	o privat & beruflich	77	37,6%
	Tablet	38	18,5%
	o privat	23	11,2%
	o beruflich	0	0,0%
	o privat & beruflich	15	7,0%
	Sonstiges	4	2,0%
Welche Tools/Anwendungen und/oder Messaging-Dienste wie WhatsApp werden in Ihrem Unternehmen genutzt?	Intranet	163	79,5%
	Soziale Netzwerke	73	35,6%
	Messaging-Dienste	87	42,4%
	Video- oder Musikplattformen	17	8,3%
	Datenaustauschanwendungen	81	39,5%
	Umfragedienste	46	22,4%
	Sonstige	15	7,3%
	o Basecamp	1	0,5%
	o e-learning, Streamingdienste	1	0,5%
	o Google+	1	0,5%
	o Handy	1	0,5%
	o Lotus notes	1	0,5%
	o Lotus Sametime (firmeninternes Chatprogramm)	1	0,5%
	o Med. Datennetz	1	0,5%
	o Moodle	1	0,5%
	o Skype	2	1,0%
	o Skype for Business	2	1,0%
o Slack	1	0,5%	
o Swiecloud	2	1,0%	

N = 205

Hier ist deutlich ersichtlich, dass 197 von den 205 Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen der Befragung aktive berufliche oder private Social Media Nutzer bzw. Nutzerinnen sind. Social Media wird offiziell und/oder inoffiziell im Unternehmen in folgende Bereiche genutzt Marketingabteilung gaben 71 Personen (34,6%) an hier kommt Social Media zum Einsatz, Personalabteilung/HR 46 Personen (22,4%), in der Produktion 8 Personen (3,9%), im Vertrieb 30 Personen (14,6%), Sonstiges gaben 34 Personen (16,6%) an. 50 Personen (24,4%) gaben an, dass sie nicht sicher sind, inwiefern Social Media genutzt wird und 33 Personen (16,1%) gaben ein klares nein zur Social Media Nutzung im Unternehmen an. Auf die Frage, ob persönlich Social Media während der

Arbeit genutzt wird, antworteten 156 Personen (76,1%) mit ja und 43 Personen (21 %) mit nein. Es gab 6 fehlende Angaben (12,2%). Die weiteren Fragen betrafen die Art und Weise (wie) und die Häufigkeit (wie oft) Social Media genutzt wird. Bezüglich der Frage wie gaben 38 Personen (18,5%) private Nutzung, 32 Personen (15,6%) berufliche und 94 Personen sowohl private wie auch berufliche Nutzung (45,9%) an. 41 Personen (20 %) gaben gar keine Nutzung an. Hinsichtlich der Häufigkeit der Nutzung sind sowohl die tägliche Nutzung wie auch die Nutzung 1-2 Tage pro Woche zahlenmäßig sehr ähnlich. Reine tägliche Nutzung ohne Minutenangabe wurde von 14 Personen (6,8%) angegeben, diese Zahl ist mit 1-2 Tage pro Woche ident. Bis zu 60 Minuten tägliche Nutzung gaben 63 Personen (30,7%) an. Bis zu 60 Minuten an 1-2 Tagen pro Woche gaben 65 Personen (31,7%) an. 1 bis 2 Stunden tägliche Nutzung trifft auf 8 Personen (3,9%) zu im Vergleich zu 3 Personen (1,5%) bei 1-2 Tage pro Woche. 3-5 Tage pro Woche trifft auf 6 Personen zu. Wohingegen 25 Personen (12,2%) die Zeitangabe bis zu 60 Minuten vermerkten und 4 Personen (2%) 1 bis 2 Stunden. Die weitere Frage bezog sich darauf welches Arbeitsgerät hauptsächlich für die Social Media Nutzung verwendet wird. Hier ist ein eindeutiger Trend zur Smartphone Nutzung ersichtlich 167 Personen (81,5%) gaben diese Variante an. Wobei hier sowohl die reine private Nutzung (77 Personen, 37,6%) wie auch die private & berufliche Nutzung (77 Personen, 37,6%) zahlenmäßig gleich sind. Als zweithäufigste Variante mit 110 Personen (53,7%) wurde der Computer/Laptop gewählt. Hier ist jedoch eine Verschiebung zur privaten & beruflichen Nutzung (51 Personen, 24,9%) sowie zur reinen beruflichen Nutzung (41 Personen, 20%) ersichtlich. Das Tablet als Arbeitsgerät zur Social Media Nutzung wählten 38 Personen (18,5%). Hier liegt die Nutzung vermehrt im privaten Bereich (23 Personen, 11,2%) und nur 15 Personen (7,3%) gaben private & berufliche Nutzung an. Die Variante Sonstiges Arbeitsgerät wählten 4 Personen (2%) wobei hier keine freie Texteingabe möglich war, daher nicht eruierbar ist, welche Arbeitsgeräte hier verwendet wurden. Auch die Frage welche Tools/Anwendungen und/oder Messaging-Dienste wie im Unternehmen genutzt werden, zeigte interessante Ergebnisse. Ganz oben auf liegt die Intranet Nutzung mit 163 Personen (79,5%), an zweiter Stelle folgen Messaging-Dienste wie WhatsApp 87 Personen (42,4%), Datenaustauschanwendungen (zB Dropbox, ...) werden von 81 Personen (39,5%) verwendet und erst an dritter Stelle sind Soziale Netzwerke mit 73 Personen (35,6%) angeführt. Auch Umfragedienste (zB Doodle, ...) werden von 46 Personen (22,4%) genutzt. Unter den Sonstigen Angaben (15 Personen, 7,3%) befinden sich Skype for Business/Skype, Lotus notes, Medizinisches Datennetz, Basecamp, e-learning, Moodle, Google+ wie auch firmeninterne Cloud als Tools/Anwendungen.

Tabelle 10: Aussagen bezüglich Social Media und Unternehmen

Social Media Nutzung: Welche der folgenden Aussagen treffen in Ihrem Unternehmen für Sie bzw. die Beschäftigten zu?		Anzahl	Prozent
Private Social Media Nutzung während der Arbeitszeit wird erlaubt oder geduldet	ja	120	58,5%
Private Social Media Nutzung während der Arbeitszeit obwohl dies nicht erlaubt ist	ja	16	7,8%
Es gibt in unserem Unternehmen offiziell eine Unternehmensstrategie und/oder eingeführte Social Media Anwendungen	ja	40	19,5%
Die Beschäftigten/ich sind aufgefordert, Social Media für die Arbeit zu nutzen, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein	ja	13	6,3%
Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein	ja	7	3,4%
Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke <b>nicht</b> gemessen und fließt daher auch <b>nicht</b> in die Erfolgsbewertung mit ein	ja	66	32,2%

Tabelle 9 zeigt Fragen betreffend Unternehmensstrategie bzw. Unternehmenskultur in Bezug auf Social Media Nutzung im Unternehmen und/oder während der Arbeitszeit. Die Antwort Social Media Nutzung wird während der Arbeitszeit erlaubt oder geduldet bejahten 120 Personen (58,5), private Social Media Nutzung während der Arbeitszeit obwohl dies nicht erlaubt ist gaben 16 Personen (7,8%) an. Es gibt in unserem Unternehmen offiziell eine Unternehmensstrategie und/oder eingeführte Social Media Anwendungen gaben 40 Personen (19,5%) an. Die Beschäftigten/ich sind aufgefordert, Social Media für die Arbeit zu nutzen, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein bejahten 13 Personen (6,3%), Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein ist für sieben Personen (3,4%) zutreffend. Wohingegen der Großteil 66 Personen (32,2%) angab, dass Social Media von den Beschäftigten/mir

unaufgefordert für die Arbeit genutzt werden, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke nicht gemessen und fließt daher auch nicht in die Erfolgsbewertung mit ein. Die Schlussfolgerung dessen, ist, dass der Großteil der Unternehmen in welchen die befragten Teilnehmer und Teilnehmerinnen tätig sind die Social Media Nutzung erlaubt oder duldet und auch von den beschäftigten unaufgefordert genutzt wird, dies jedoch ohne Ausmaß- und Nutzenmessung für das Unternehmen und auch ohne Erfolgsbewertung. Jedoch sind die Unternehmen mit offizielle Unternehmensstrategie und/oder eingeführter Social Media Anwendungen im Vormarsch. Immerhin für 40 Personen (19,5%) wird dies im Alltag praktiziert. Sogar die Ausmaß- und Nutzenmessung für das Unternehmen und auch die Erfolgsbewertung wird von 6,3% (13 Personen) genutzt. Der Trend in Richtung Einbindung von Social Media in die Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur in den Arbeitsalltag wird bereits aktiv umgesetzt und lässt daher die Vermutung auf eine Zunahme annehmen.

## 4 Ergebnisse

Zur Überprüfen der aufgestellten Hypothesen werden für die Hypothese 1  $H_1-H_6$  und die Hypothese 2  $H_1-H_6$  jeweils moderierte Regressionsanalysen vorgenommen, um Vorhersagen betreffend der Werte einer Variable (Kriterium) bei Kenntnis der Werte von zwei oder mehreren anderen Variablen (Prädiktoren) treffen zu können. Für die Hypothesen 3 bis Hypothese 6 werden Korrelationsberechnungen vorgenommen, um Zusammenhänge (Korrelationen) zwischen zwei Variablen zu berechnen.

### 4.1 Hypothese 1

Für die Fragestellung „Wird der Zusammenhang zwischen PE und Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte durch Social Media Nutzung moderiert?“ wurde für Hypothese1 anhand sechs Moderatorvariablen jeweils eine moderierte Regressionsanalyse mittels Einschluss vorgenommen.

$H_0$ : Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert nicht den Zusammenhang zwischen PE und Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte.

$H_1$ : Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert den Zusammenhang zwischen PE und Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte.

Im ersten Schritt wurde zuerst der Zusammenhang der zwei Kontrollvariablen Altersklasse 50-54, Ausbildung: Matura und der abhängigen Variablen Arbeitsanforderung und Social Media analysiert.

#### 4.1.1 Modellzusammenfassung Moderator SN01r

Im ersten Schritt Modell 1 ist der Zusammenhang zwischen den Kontrollvariablen und der abhängigen Variable ersichtlich und in nachfolgender Tabelle 3 dargestellt. Im nächsten Schritt wurde der Zusammenhang der unabhängigen Variable „PE-FIT“ und der abhängigen Variablen „Arbeitsanforderung und Social Media“ analysiert. Diese Ergebnisse sind in Modell 2 ersichtlich. Im letzten Schritt Modell 3 erfolgte der Einschluss der moderierenden Variable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“. Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 6,5% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variablen „Arbeitsanforderung und Social Media“ (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,065). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von (F(2,125) = 4,369; p = 0,015) (p < 0,05) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-FIT; Moderator: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat), erklärt zusätzlich 32,7% der Varianz der abhängigen Variablen „Arbeitsanforderung und Social Media“; (Änderung in R-Quadrat = 0,327). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 33,061 signifikant (p = 0,000) (p < 0,05). Es ist eine signifikante Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1 (ΔR<sup>2</sup> = 0,065) auf Modell 2 (ΔR<sup>2</sup> = 0,327) erkennbar (p = 0,000; p < 0,05). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-Fit; Moderator: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat); Produktterm „PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variablen „Arbeitsanforderung und Social Media“; (Änderung in R-Quadrat ΔR<sup>2</sup> = 0,001). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,179 nicht signifikant (p = 0,973) (p < 0,05). Es ist keine signifikante Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 2 (ΔR<sup>2</sup> = 0,327) auf Modell 3 (ΔR<sup>2</sup> = 0,001) erkennbar (p = 0,973; p < 0,05).

Tabelle 11: Betrachtung der Regressionskoeffizienten. Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung & Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-FIT; Moderator: SN01r; Produktterm PE-FIT x SN01r

Hypothese 1 Moderator SN01r	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Variable	β	β	β
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,152	0,144	0,144
Matura (Kontrollvariable)	-0,187	-0,089	-0,087
PE-FIT		0,561	0,565
Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)		-0,117	-0,135
Produktterm: PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media			-0,035
<b>Δ R<sup>2</sup></b>	0,065	0,327	0,001
<b>N = 128, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.1.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN01r

Der in Modell 1 signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,152$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 2. Modell ( $\beta = 0,144$ ;  $p = 0,044$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,144$ ;  $p = 0,045$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = -0,187$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,089$ ;  $p = 0,218$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,087$ ;  $p = 0,23$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,561$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 3. Modell ( $\beta = 0,565$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten und erhöht sich. Der in Modell 2 nicht signifikante negative Zusammenhang zwischen der Variable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ ( $\beta = -0,117$ ;  $p = 0,099$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = -0,135$ ;  $p = 0,103$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,327$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,001$ ) erkennbar ( $p = 0,973$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ ist nicht signifikant ( $\beta = -0,035$ ;  $p = 0,673$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = -0,035$  nicht signifikant ist auf 0,673 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die H0 beizubehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable „SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung im Arbeitsalltag“. Die „Social Media Nutzung im Arbeitsalltag“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

#### 4.1.2 Modellzusammenfassung Moderator SN03r

Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 7,8% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“ (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,078). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(2,122) = 5,165$ ;  $p = 0,007$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-FIT; Moderator: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat), erklärt zusätzlich 29,9% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,299$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 28,766 signifikant ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,078$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,299$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-FIT; Moderator: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat); Produktterm „PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ erklärt zusätzlich 0% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; ( $\Delta R^2 = 0,000$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,179 nicht signifikant ( $p = 0,796$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,299$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,000$ ) erkennbar ( $p = 0,796$ ;  $p < 0,05$ ). Dieses Ergebnis zeigt, dass das Modell 3 keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet.

Tabelle 12: Betrachtung der Regressionskoeffizienten. Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN03r; Produktterm PE-FIT x SN03r

Hypothese 1 Moderator SN03r	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Variable	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,183	0,160	0,161
Matura (Kontrollvariable)	-0,191	-0,095	-0,096
PE-FIT		0,549	0,559
Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit		-0,064	-0,067
Produktterm: PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit			-0,022
$\Delta R^2$	0,078	0,299	0,000
<b>N = 125, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.2.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN03r

Der in Modell 1 signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,183$ ;  $p = 0,039$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 2. Modell ( $\beta = 0,160$ ;  $p = 0,030$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,161$ ;  $p = 0,030$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = - 0,191$ ;  $p = 0,031$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = - 0,095$ ;  $p = 0,198$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = - 0,096$ ;  $p = 0,196$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,078$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,299$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,549$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,559$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten und erhöht sich. Der in Modell 2 nicht signifikante negative Zusammenhang zwischen „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ ( $\beta = - 0,064$ ;  $p = 0,377$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 3. Modell ( $\beta = - 0,067$ ;  $p = 0,366$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Es gibt keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,299$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,000$ ) ( $p = 0,796$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ ist nicht signifikant ( $\beta = - 0,022$ ;  $p = 0,796$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit kann daher nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = - 0,022$  nicht signifikant ist auf  $0,796$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“. Die „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

#### 4.1.3 Modellzusammenfassung Moderator SN06x01r

Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 6,5% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,065). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(2,125) = 5,165$ ;  $p = 0,015$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Computer/Laptop, erklärt zusätzlich 31,5% der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,315$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 31,254 signifikant ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,315$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Computer/Laptop; Produktterm „PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ erklärt zusätzlich 0% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,000$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,033 nicht signifikant ( $p = 0,856$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,315$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,000$ ) erkennbar ( $p = 0,856$ ;  $p < 0,05$ ). Dieses Ergebnis zeigt, dass das Modell 3 keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet.

Tabelle 13: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x01r; Produktterm PE-FIT x SN06x01r

Hypothese 1 Moderator SN06x01r	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Variable	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,152	0,152	0,151
Matura (Kontrollvariable)	-0,187	-0,096	-0,097
PE-FIT		0,568	0,555
Social Media Nutzung via Computer/Laptop		0,043	0,044
Produktterm: PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop			0,019
$\Delta R^2$	0,065	0,315	0,000
<b>N = 128, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.3.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN06x01r

Der in Modell 1 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,152$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable wird zu einem signifikanten positiven Zusammenhang im 2. Modell ( $\beta = 0,160$ ;  $p = 0,036$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,151$ ;  $p = 0,039$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = -0,187$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,096$ ;  $p = 0,188$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,097$ ;  $p = 0,189$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,315$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,568$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,555$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten, verringert sich jedoch. Der in Modell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der Social Media Nutzung via Computer/Laptop ( $\beta = 0,043$ ;  $p = 0,551$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 3. Modell ( $\beta = 0,044$ ;  $p = 0,545$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Es gibt keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,315$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,000$ ) ( $p = 0,856$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,019$ ;  $p = 0,856$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 0,19$  nicht signifikant ist auf  $0,856$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable „SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“. Die „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

#### 4.1.4 Modellzusammenfassung Moderator SN06x02r

Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 6,5% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,065). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(2,125) = 4,369$ ;  $p = 0,015$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Smartphone, erklärt zusätzlich 31,09% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; (Änderung in R-Quadrat = 0,314). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 31,09 signifikant ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Smartphone; Produktterm „PE-FIT x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone“ erklärt zusätzlich 0% der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media; (Änderung in R-Quadrat = 0,001). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,258 nicht signifikant ( $p = 0,612$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,001$ ) erkennbar ( $p = 0,612$ ;  $p < 0,05$ ). Dieses Ergebnis zeigt, dass das Modell 3 keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet.

Tabelle 14: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x02r; Produktterm PE-FIT x SN06x02r

Hypothese 1 Moderator SN06x02r	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Variable	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,152	0,150	0,155
Matura (Kontrollvariable)	-0,187	-0,094	-0,090
PE-FIT		0,567	0,550
Social Media Nutzung via Smartphone		0,043	0,044
Produktterm: PE-FIT x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone			0,041
$\Delta R^2$	0,065	0,314	0,001
<b>N = 128, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.4.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN06x02r

Der in Modell 1 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,152$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable wird zu einem signifikante positive Zusammenhang im 2.Modell ( $\beta = 0,150$ ;  $p = 0,039$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,155$ ;  $p = 0,035$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = - 0,187$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = - 0,094$   $p = 0,196$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = - 0,090$ ;  $p = 0,225$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,567$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3.Modell ( $\beta = 0,550$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten verringert sich jedoch. Der in Modell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der „Social Media Nutzung via Smartphone“ ( $\beta = 0,027$ ;  $p = 0,709$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 3. Modell ( $\beta = 0,029$ ;  $p = 0,683$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Es gibt keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,001$ ) ( $p = 0,612$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,029$ ;  $p = 0,683$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 0,041$  nicht signifikant ist auf 0,612 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die H0 beizubehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable „SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Smartphone“. Die „Social Media Nutzung via Smartphone“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

#### 4.1.5 Modellzusammenfassung Moderator SN06x03r

Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 6,5% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,065). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(2,125) = 4,369$ ;  $p = 0,015$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Tablet, erklärt zusätzlich 31,084% der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,314$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 31,09 signifikant ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-Fit; Moderator: Nutzen Sie persönlich Social Media via Tablet; Produktterm „PE-FIT x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet“ erklärt zusätzlich 0% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; ( $\Delta R^2 = 0,001$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,258 nicht signifikant ( $p = 0,611$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,001$ ) erkennbar ( $p = 0,612$ ;  $p < 0,05$ ). Dieses Ergebnis zeigt, dass das Modell 3 keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet.

Tabelle 15: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x03r; Produktterm PE-FIT x SN06x03r

Hypothese 1 Moderator SN06x03r	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Variable	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,152	0,147	0,148
Matura (Kontrollvariable)	-0,187	-0,089	-0,083
PE-FIT		0,568	0,509
Social Media Nutzung via Tablet		-0,026	-0,025
Produktterm: PE-FIT x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet			0,071
$\Delta R^2$	0,065	0,314	0,001
<b>N = 128, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.5.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN06x03r

Der in Modell 1 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,152$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable wird zu einem signifikante positive Zusammenhang im 2. Modell ( $\beta = 0,147$ ;  $p = 0,044$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,148$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = - 0,187$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = - 0,089$ ;  $p = 0,232$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = - 0,083$ ;  $p = 0,267$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,568$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,509$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten verringert sich jedoch. Der in Modell 2 nicht signifikante negative Zusammenhang zwischen der Social Media Nutzung via Tablet ( $\beta = - 0,026$ ;  $p = 0,717$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch sowohl im 3. Modell ( $\beta = - 0,025$ ;  $p = 0,735$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten. Es gibt keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,001$ ) ( $p = 0,611$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,029$ ;  $p = 0,683$ ) ( $p < 0,05$ ). Der Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 0,071$  nicht signifikant ist auf 0,611 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die H0 beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable „SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Tablet“. Die „Social Media Nutzung via Tablet“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

#### 4.1.6 Modellzusammenfassung Moderator SN06x04r

Das Modell 1 (Kontrollvariable: Matura, Altersklasse 50-54) erklärt 6,5% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media (AS02-AS09 -> AS\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,065). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(2,125) = 4,369$ ;  $p = 0,015$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell wenig Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV:PE-FIT; Moderator: Social Media Nutzung via Sonstige, erklärt zusätzlich 31,8% der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsanforderung und Social Media; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,318$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 31,725 signifikant ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,318$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Sonstige; Produktterm „PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“ erklärt zusätzlich 2,1% der Varianz der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung und Social Media“; ( $\Delta R^2 = 0,021$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 4,316 signifikant ( $p = 0,040$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,314$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,021$ ) erkennbar ( $p = 0,040$ ;  $p < 0,05$ ). Dieses Ergebnis zeigt, dass das Modell 3 einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet.

Tabelle 16: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: Moderator SN06x04-> AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x04r; Produktterm PE-FIT x SN06x04r

<b>Hypothese 1 Moderator SN06x04r</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,152	0,136	0,175
Matura (Kontrollvariable)	-0,187	-0,093	-0,084
PE-FIT		0,572	-1,022
Social Media Nutzung via Sonstige		-0,026	-0,025
Produktterm: PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige			1,599
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,065	0,318	0,021
<b>N = 128, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.1.6.1 Koeffizienten Hypothese 1 Moderator SN06x04r

Der in Modell 1 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der Kontrollvariable Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,152$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 2. Modell ( $\beta = 0,136$ ;  $p = 0,062$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten und wird im 3. Modell zu einem signifikanten positiven Zusammenhang ( $\beta = 0,175$ ;  $p = 0,019$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen der Kontrollvariablen Matura ( $\beta = - 0,187$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = - 0,093$ ;  $p = 0,200$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = - 0,084$ ;  $p = 0,241$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,065$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,318$ ) erkennbar ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,572$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable wird im 3. Modell zu einem nicht signifikanten negativen Zusammenhang ( $\beta = - 1,022$ ;  $p = 0,187$ ) ( $p < 0,05$ ). Der in Modell 2 nicht signifikante negative Zusammenhang zwischen der Social Media Nutzung via Sonstige ( $\beta = - 0,071$ ;  $p = 0,323$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable wird im 3. Modell zu einem nicht signifikanten positiven Zusammenhang ( $\beta = 0,036$ ;  $p = 0,682$ ) ( $p < 0,05$ ). Es gibt eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,318$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,021$ ) ( $p = 0,040$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“ ist signifikant ( $\beta = 1,599$ ;  $p = 0,040$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige kann als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 1,599$  signifikant ist auf  $0,040$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu anzunehmen und die  $H_0$  zu verwerfen. Dies bedeutet bei Hypothese 1 mit Moderatorvariable „SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Sonstige“. Die „Social Media Nutzung via Sonstige“ scheint daher im vorliegenden Fall den Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ zu beeinflussen.

Auf dieses Ergebnis ist jedoch näher einzugehen, da der PE-FIT Mittelwert einen negativen Beta-Koeffizienten von  $\beta = - 1,022$  und auch der Produktterm einen positiven Beta-Koeffizienten von  $\beta = 1,599$  aufweist. Da Korrelationen nur einen Korrelationskoeffizienten zwischen -1 und 1 aufweisen können, deuten diese Werte auf ein Problem mit dem Modell hin. Betrachtet man die Häufigkeitsstatistik der Moderatorvariable „Social

Media Nutzung via Sonstige“, so ist ersichtlich, dass nur vier Personen (2%) Sonstige Arbeitsgeräte für die Social Media Nutzung verwenden. Auch die Moderatorvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ weist nur acht Nein Antworten (3,9%) auf. Dies ist für eine statistische Analyse zu wenig. Daher kann davon ausgegangen werden, dass Hypothese 1 mit der Berechnung der Moderatorvariable „SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“ als Produktterm, keine korrekte Modellberechnung und somit kein gültiges Ergebnis zeigt. Auch das Ergebnis der Berechnung der Moderatorvariable „SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ als Produktterm ist aufgrund der geringen Nein Antworten kritisch zu betrachten.

Für Hypothese 1 kann zusammengefasst werden, dass nur eine der sechs überprüften Moderatorvariablen nämlich **„Social Media Nutzung via Sonstige“** den Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable „PEFIT“ und der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ moderiert. Doch dieses Ergebnis ist aufgrund der geringen Nein-Antworten kritisch zu betrachten.

Im Fall der Hypothese 1 kann daher gesagt werden, dass der Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsanforderung & Social Media der Arbeitskräfte“ **nicht durch** „Social Media Nutzung im Arbeitsalltag“ bei keiner der überprüften Moderatorvariablen „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“, „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“, „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“, „Social Media Nutzung via Smartphone“, „Social Media Nutzung via Tablet“ und „Social Media Nutzung via Sonstige“ moderiert wird.

## 4.2 Hypothese 2

Für die Fragestellung „Wird der Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung durch Social Media Nutzung moderiert?“ wurde für Hypothese 2 anhand sechs Moderatorvariablen jeweils eine moderierte Regressionsanalyse mittels Einschluss vorgenommen.

$H_0$ : Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert nicht den Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte

$H_1$ : Social Media Nutzung im Arbeitsalltag moderiert den Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte.

Im ersten Schritt wurde zuerst der Zusammenhang der Kontrollvariablen Altersklasse 30-34, Altersklasse 50-54, Ausbildung: Lehre, Berufsbezeichnung: Angestellte\_r, Normalarbeitszeit: NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschnittliche

tatsächliche Arbeitszeit: durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden und der abhängigen Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung analysiert.

#### 4.2.1 Modellzusammenfassung Moderator SN01r

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 16,6% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (R-Quadrat = 0,166). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von  $(F(7,148) = 4,195; p = 0,000)$  ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat), erklärt zusätzlich 3,4% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,034$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 3,121 signifikant ( $p = 0,047; p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,166$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,034$ ) erkennbar ( $p = 0,047; p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV:PE-Fit; Moderator: SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat); Produktterm „PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; ( $\Delta R^2 = 0,034$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 1,070 nicht signifikant ( $p = 0,303; p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,034$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,303; p < 0,05$ ).

Tabelle 17: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Arbeitsleistung; SN01r; Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-FIT; Moderator: SN01r; Produktterm PE-FIT x SN01r

<b>Hypothese 2 Moderator SN01r</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,156	-0,127	-0,132
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,132	0,144	0,135
Lehre (Kontrollvariable)	0,129	0,120	0,115
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,144	0,178	0,164
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,087	0,80	0,070
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,102	-0,069	-0,076
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,145	-0,134	-0,137
PE-FIT		0,190	0,178
Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)		-0,029	0,003
Produktterm: PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media			0,085
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,166	0,034	0,006
<b>N = 156, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.1.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN01r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,156$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,127$ ;  $p = 0,096$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,132$ ;  $p = 0,084$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,178$ ;  $p = 0,024$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,164$ ;  $p = 0,040$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,190$ ;  $p = 0,016$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,178$ ;  $p = 0,026$ ) ( $p < 0,05$ ) erhalten verringert sich jedoch. Der in Modell 2 nicht signifikante negative Zusammenhang zwischen „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ ( $\beta = -0,029$ ;  $p = 0,705$ ) ( $p < 0,05$ ) wird im 3. Modell zu einem nicht signifikanten positiven Zusammenhang ( $\beta = 0,003$ ;  $p = 0,975$ ) ( $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,034$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,303$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,085$ ;  $p = 0,303$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 0,085$  nicht signifikant ist auf  $0,303$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“. Die Moderationsvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ zu beeinflussen.

#### **4.2.2 Modellzusammenfassung Moderator SN03r**

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 18,3 % (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,183). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(7,143) = 4,565$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ leistet. Modell Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV:PE-Fit; Moderator: SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit, erklärt zusätzlich 2,4% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,024$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 2,149 jedoch nicht signifikant ( $p = 0,120$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,183$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,024$  erkennbar ( $p = 0,120$ ;  $p < 0,05$ )). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit; Produktterm „PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat = 0,006). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 1,113 nicht signifikant ( $p = 0,293$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,024$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,293$ ;  $p < 0,05$ )).

Tabelle 18: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN03r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN03r

<b>Hypothese 2 Moderator SN03r</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,158	-0,126	-0,135
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,182	0,181	0,174
Lehre (Kontrollvariable)	0,106	,101	0,092
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,165	0,198	0,186
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,079	0,065	0,057
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,113	-0,085	-0,087
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,146	-0,134	-0,139
PE-FIT		0,160	0,116
Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit		0,05	0,052
Produktterm: PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit			0,092
$\Delta R^2$	0,183	0,024	0,006
<b>N = 151, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.2.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN03r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,158$ ;  $p = 0,040$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,126$ ;  $p = 0,110$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,135$ ;  $p = 0,089$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 1 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 50-54 ( $\beta = 0,182$ ;  $p = 0,023$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = 0,181$ ;  $p = 0,024$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,174$ ;  $p = 0,029$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 1 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,165$ ;  $p = 0,037$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = 0,198$ ;  $p = 0,014$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = 0,186$ ;  $p = 0,022$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Die Kontrollvariablen Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,198$ ;  $p = 0,014$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,186$ ;  $p = 0,022$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,160$ ;  $p = 0,045$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist im 3. Modell ( $\beta = 0,116$ ;  $p = 0,198$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Mo-

dell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ ( $\beta = 0,050$ ;  $p = 0,523$ ) ( $p < 0,05$ ) bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,052$ ;  $p = 0,511$ ) ( $p < 0,05$ ) bestehend. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,024$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,293$ ) ( $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,092$ ;  $p = 0,293$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H1: PE-FIT\_MittelwertZ x SN03r Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 0,092$  nicht signifikant ist auf 0,293 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“. Die Moderationsvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media während der Arbeitszeit“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ zu beeinflussen.

#### **4.2.3 Modellzusammenfassung Moderator SN06x01r**

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 16,6 % (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,166). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(7,148) = 4,195$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop, erklärt zusätzlich 4,3% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,043$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 4,001 signifikant ( $p = 0,020$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,166$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,043$ ) erkennbar ( $p = 0,020$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: Sn06x01r Social Me-

dia Nutzung via Computer/Laptop, Produktterm „PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; ( $\Delta R^2 = 0,004$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,810 nicht signifikant ( $p = 0,370$ ; ( $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,043$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,004$ ) erkennbar ( $p = 0,370$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabelle 19: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 UV: PE-FIT; AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x01r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x01r

<b>Hypothese 2 Moderator SN06x01r</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,156	-0,125	-0,134
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,132	0,155	0,149
Lehre (Kontrollvariable)	0,129	0,114	0,116
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,144	0,181	0,170
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,087	0,068	0,059
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,102	-0,054	-0,056
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,145	-0,129	-0,135
PE-FIT		0,197	0,127
Social Media Nutzung via Computer/Laptop		0,102	0,102
Produktterm: PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop			0,096
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,166	0,043	0,004
<b>N = 156, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.3.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN06x01r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,156$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,125$ ;  $p = 0,099$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,134$ ;  $p = 0,081$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54, Lehre; Angestellte\_r, NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,181$   $p = 0,021$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,170$ ;  $p = 0,032$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,197$ ;  $p = 0,012$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist im 3. Modell ( $\beta = 0,127$ ;  $p = 0,247$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 2 nicht signi-

signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ ( $\beta = 0,102$ ;  $p = 0,178$ ) ( $p < 0,05$ ) bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,102$ ;  $p = 0,178$ ) ( $p < 0,05$ ) bestehend. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,043$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,004$ ) erkennbar ( $p = 0,370$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ ist nicht signifikant ( $\beta = 0,096$ ,  $p = 0,370$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H2: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x01r Social Media Nutzung via Computer/Laptop kann somit nicht als Moderator-effekt angenommen werden da  $\beta = 0,096$  nicht signifikant ist auf  $0,370$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN06x01r „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“. Die Moderationsvariable „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ zu beeinflussen.

#### **4.2.4 Modellzusammenfassung Moderator SN06x02r**

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 16,6 % (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,166). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(7,148) = 4,195$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV:PE-Fit; Moderator: SN06x 012r Social Media Nutzung via Smartphone, erklärt zusätzlich 3,9% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,039$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 3,584 signifikant ( $p = 0,030$ ) ( $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,166$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,039$ ) erkennbar ( $p = 0,030$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV:PE-Fit; Moderator: Social Media Nutzung via Smartphone, Produktterm „PE-FIT x SN06x02r Social Media

Nutzung via Smartphone“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; ( $\Delta R^2 = 0,003$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 0,533 nicht signifikant ( $p = 0,467$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,039$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,003$ ) erkennbar ( $p = 0,467$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabelle 20: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 UV: PE-FIT; AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x02r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden Produktterm PE-FIT x SN06x02r

<b>Hypothese 2</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Moderator SN06x02r</b>			
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,156	-0,119	-0,116
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,132	0,142	0,138
Lehre (Kontrollvariable)	0,129	0,126	0,132
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,144	0,180	0,183
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,087	0,072	0,075
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,102	-0,066	-0,70
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,145	-0,131	-0,128
PE-FIT		0,195	0,219
Social Media Nutzung via Smartphone		0,076	0,075
Produktterm: PE-FIT x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone			-0,060
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,166	0,039	0,003
<b>N = 156, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.4.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN06x02r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,156$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,119$ ;  $p = 0,120$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,116$ ;  $p = 0,132$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54, Lehre; Angestellte\_r, NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,180$   $p = 0,022$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,183$ ;  $p = 0,020$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,195$ ;  $p = 0,013$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,219$ ;  $p = 0,010$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der „Social Media Nutzung via Smartphone“ ( $\beta = 0,076$ ;  $p = 0,311$ ) ( $p < 0,05$ ) bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,075$ ;  $p =$

0,316) ( $p < 0,05$ ) bestehend. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,039$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,003$ ) erkennbar ( $p = 0,467$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone“ ist nicht signifikant ( $\beta = - 0,060$ ;  $p = 0,467$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H2: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x02r Social Media Nutzung via Smartphone kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = - 0,060$  nicht signifikant ist auf 0,467 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die  $H_0$  beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN06x02r „Social Media Nutzung via Smartphone“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Smartphone“. Die Moderationsvariable „Social Media Nutzung via Smartphone“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ zu beeinflussen.

#### **4.2.5 Modellzusammenfassung Moderator SN06x03r**

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 16,6 % (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,166). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(7,148) = 4,195$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet, erklärt zusätzlich 3,7% der Varianz der abhängigen Variable Beeinträchtigung Arbeitsleistung; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,037$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 3,397 signifikant ( $p = 0,036$ ) ( $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,166$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,037$ ) erkennbar ( $p = 0,036$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet, Produktterm „PE-FIT x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet“ erklärt zusätzlich weniger als 1% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; ( $\Delta R^2 = 0,006$ ). Diese Änderung in R-

Quadrat ist bei einem F-Wert von 1,011 nicht signifikant ( $p = 0,316$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,037$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,316$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabelle 21: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2: UV: PE-FIT; AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x03r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x03r

<b>Hypothese 2</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Moderator SN06x03r</b>			
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,156	-0,118	-0,124
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,132	0,149	0,145
Lehre (Kontrollvariable)	0,129	0,121	0,131
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,144	0,170	0,151
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,087	0,067	0,064
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,102	-0,071	-0,082
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,145	-0,125	-0,118
PE-FIT		0,192	0,321
Social Media Nutzung via Tablet		0,064	0,065
Produktterm: PE-FIT x SN016x03r Social Media Nutzung via Tablet			-0,156
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,166	0,037	0,006
<b>N = 156, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.5.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN06x03r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,156$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,118$ ;  $p = 0,128$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,124$ ;  $p = 0,110$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54, Lehre; Angestellte\_r, NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,170$ ;  $p = 0,032$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist im 3. Modell ( $\beta = 0,151$ ;  $p = 0,063$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,192$ ;  $p = 0,015$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist auch im 3. Modell ( $\beta = 0,321$ ;  $p = 0,034$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Der in Modell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der „Social Media Nutzung via Tablet“ ( $\beta = 0,064$ ;  $p = 0,413$ ) ( $p < 0,05$ ) bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = 0,065$ ;  $p = 0,406$ ) ( $p < 0,05$ ) bestehend. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,037$ )

auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,006$ ) erkennbar ( $p = 0,316$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet“ ist nicht signifikant ( $\beta = - 0,156$ ;  $p = 0,316$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H2: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x03r Social Media Nutzung via Tablet kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = - 0,156$  nicht signifikant ist auf  $0,316$  ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die H0 beizubehalten. Diese bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN06x03r „Social Media Nutzung via Tablet“, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Tablet“. Die Moderationsvariable „Social Media Nutzung via Tablet“ scheint daher im vorliegenden Fall nicht den Effekt von „PE-FIT“ auf „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ zu beeinflussen.

#### **4.2.6 Modellzusammenfassung Moderator SN06x04r**

Das Modell 1 (Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden) erklärt 16,6% (R-Quadrat) der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (BA01-BA03 -> BA\_Mittelwert) (R-Quadrat = 0,166). Außerdem ist die Änderung in R-Quadrat bei einem F-Wert von ( $F(7,148) = 4,195$ ;  $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ) signifikant. Das heißt, dass das erste Modell tendenziell einen Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ leistet. Modell 2 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige, erklärt zusätzlich 4,6% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; (Änderung in R-Quadrat  $\Delta R^2 = 0,046$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 4,233 signifikant ( $p = 0,016$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist eine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 1 ( $\Delta R^2 = 0,166$ ) auf Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,046$ ) erkennbar ( $p = 0,016$ ;  $p < 0,05$ ). Modell 3 Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-Fit; Moderator: SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige, Produktterm „PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“ erklärt zusätzlich 1,8% der Varianz der abhängigen Variable „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“; ( $\Delta R^2 = 0,018$ ). Diese Änderung in R-Quadrat ist bei einem F-Wert von 3,480 nicht signifikant ( $p = 0,064$ ;  $p < 0,05$ ). Es ist keine signi-

signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,046$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,018$ ) erkennbar ( $p = 0,064$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabelle 22: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2: UV: PE-FIT; AV: BA\_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x04r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x04r

<b>Hypothese 2 Moderator SN06x04r</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>
<b>Variable</b>	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Altersklasse 30-34 (Kontrollvariable)	-0,156	-0,124	-0,118
Altersklasse 50-54 (Kontrollvariable)	0,132	0,116	0,151
Lehre (Kontrollvariable)	0,129	0,125	0,122
Angestellte_r (Kontrollvariable)	0,144	0,167	0,174
NAZ 39 Wochenstunden (Kontrollvariable)	0,087	0,073	0,076
NAZ 40 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,102	-0,080	-0,096
durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden (Kontrollvariable)	-0,145	-0,133	-0,128
PE-FIT		0,195	-1,472
Social Media Nutzung via Sonstige		-0,115	-0,024
Produktterm: PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige			1,668
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0,166	0,046	0,018
<b>N = 156, p &lt; 0,05</b>			

#### 4.2.6.1 Koeffizienten Hypothese 2 Moderator SN06x04r

Der in Modell 1 signifikante negative Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Altersklasse 30-34 ( $\beta = -0,156$ ;  $p = 0,042$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist sowohl im 2. Modell ( $\beta = -0,124$ ;  $p = 0,101$ ) ( $p < 0,05$ ) wie auch im 3. Modell ( $\beta = -0,118$ ;  $p = 0,118$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Die Kontrollvariablen Altersklasse 50-54, Lehre; Angestellte\_r, NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden weisen bereits im Modell 1 keine Signifikanz auf. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen Kontrollvariable Angestellte\_r ( $\beta = 0,167$ ;  $p = 0,033$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist im 3. Modell ( $\beta = 0,174$ ;  $p = 0,026$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 2 signifikante positive Zusammenhang zwischen der PE-FIT ( $\beta = 0,195$ ;  $p = 0,013$ ) ( $p < 0,05$ ) und der abhängigen Variable ist im 3. Modell ( $\beta = -1,472$ ;  $p = 0,103$ ) ( $p < 0,05$ ) nicht signifikant. Der in Modell 2 nicht signifikante positive Zusammenhang zwischen der „Social Media Nutzung via Sonstige“ ( $\beta = -0,115$ ;  $p = 0,133$ ) ( $p < 0,05$ ) bleibt auch im 3. Modell ( $\beta = -0,024$ ;  $p = 0,788$ ) ( $p < 0,05$ ) bestehend. Es ist keine signifikante Änderung in  $R^2$  von Modell 2 ( $\Delta R^2 = 0,046$ ) auf Modell 3 ( $\Delta R^2 = 0,018$ ) erkennbar ( $p = 0,064$ ;  $p < 0,05$ ). Auch der Produktterm „PE-FIT x SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige“ ist nicht signifikant ( $\beta = 1,668$ ;  $p = 0,064$ ) ( $p < 0,05$ ). Produktterm für H2: PE-FIT\_MittelwertZ x SN06x04r Social Media

Nutzung via Sonstige kann somit nicht als Moderatoreffekt angenommen werden da  $\beta = 1,668$  nicht signifikant ist auf 0,064 ( $p < 0,05$ ).

Die Alternativhypothese ist daher zu verwerfen und die H0 beizubehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 2 mit Moderatorvariable SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige, dass Social Media Nutzung im Arbeitsalltag nicht den Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte moderiert.

Die unabhängige Variable „PE-FIT“ wirkt unterschiedlich auf die abhängige Variable „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“, je nach Zustand der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Sonstige“. Im vorliegenden Fall wird der Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ durch „Social Media Nutzung via Sonstige“ moderiert.

Auf dieses Ergebnis ist jedoch näher einzugehen, da der PE-FIT Mittelwert einen negativen Beta-Koeffizienten von  $\beta = -1,472$  und auch der Produktterm einen positiven Beta-Koeffizienten von  $\beta = 1,668$  aufweist. Da Korrelationen nur einen Korrelationskoeffizienten zwischen -1 und 1 aufweisen können, deuten diese Werte auf ein Problem mit dem Modell hin. Betrachtet man die Häufigkeitsstatistik der Moderatorvariable Social Media Nutzung via Sonstige, so ist ersichtlich, dass nur vier Personen (2%) Sonstige Arbeitsgeräte für die Social Media Nutzung verwenden. Auch die Moderatorvariable Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) weist nur acht Nein Antworten (3,9%) auf. Dies ist für eine statistische Analyse zu wenig. Daher kann davon ausgegangen werden, dass Hypothese 2 mit der Berechnung der Moderatorvariable SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige als Produktterm, keine korrekte Modellberechnung und somit kein gültiges Ergebnis zeigt. Auch das Ergebnis der Berechnung der Moderatorvariable SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) als Produktterm ist aufgrund der geringen Nein Antworten kritisch zu betrachten.

Für Hypothese 2 kann zusammengefasst werden, dass nur eine der sechs überprüften Moderatorvariablen nämlich **„Social Media Nutzung via Sonstige“** den Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable „PEFIT“ und der abhängigen Variable „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ moderiert. Doch dieses Ergebnis ist aufgrund der geringen Nein-Antworten kritisch zu betrachten.

Im Fall der Hypothese 2 kann daher gesagt werden, dass der Effekt von „PE-FIT“ auf „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ **nicht durch** „Social Media Nutzung im Arbeitsalltag“ bei keiner der überprüften Moderatorvariablen „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“, „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“, „Social Media Nutzung via Computer/Laptop“, „Social Media Nutzung via Smartphone“, „Social Media Nutzung via Tablet“ und „Social Media Nutzung via Sonstige“ moderiert wird.

### 4.3 Hypothese 3

Zur Überprüfung der Frage für Hypothese 3 „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte?“ wird davon ausgegangen, dass wenn eine Arbeitskraft persönlich Social Media nutzt bzw. je mehr eine Arbeitskraft Social Media Nutzung nutzt, umso geringer fällt die Arbeitsleistung aus.

Die Hypothese lautet dafür:

#### Hypothese 3:

$H_0$ : Keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung. Die Verteilung ist gleich.

$H_1$ : Social Media Nutzung mindert im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte.

Da die Stichprobe der Variable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ hinsichtlich der ja-nein Antworten (197 ja zu 8 nein) für Vergleiche zu gering ist, wird für die Überprüfung der Hypothese auf einen nichtparametrischen Vergleich zweier unabhängiger Stichproben basierend auf einer gemeinsamen Rangreihe der Werte beider Stichproben zurückgegriffen. Konkret findet der U-Test nach Mann und Whitney Anwendung (Bühl, 2019, S. 360). Zunächst werden die einzelnen Messwerte gemäß ihrer Größe (von den kleinsten Werten aufsteigend) aufgereiht. Dies geschieht unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit. Danach werden die Messwerte rangiert (von 1 ausgehend und aufsteigend) und getrennt für jede Gruppe notiert. Schließlich werden für beide Gruppen Rangsummen gebildet. Hierfür werden lediglich die Ränge der jeweiligen Gruppe aufsummiert. Zur Berechnung der Teststatistik  $U$  wird anschließend die größere der beiden Rangsummen verwendet. Die Wahrscheinlichkeit einer Beobachtung ist für jede der beiden Grundgesamtheiten gleich (dh die Verteilungen sind gleich). Da man aber als Voraussetzung gleiche Verteilungsformen annimmt, folgt daraus, dass die Mittelwerte ungleich sein müssen, falls die Nullhypothese abgelehnt wird (Methodenberatung, 2016).

Getestet soll werden ob sich die persönliche Nutzung oder Nicht-Nutzung von Social Media (beruflich oder privat) hinsichtlich des Konstrukts „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ voneinander unterscheiden und dies Rückschluss auf die Arbeitsleistung zulässt. Diese Berechnung des Mittelwerts für das Konstrukt „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ erfolgte aus den Items BA01 Arbeitsunterbrechungen, BA02 Arbeitsleistung Beeinträchtigung und BA03 Arbeitsleistung2 Steigerung. Die Hypothesenprüfung wurde dann mittels U-Test nach Mann und Whitney mit Konstrukt Beeinträchtigung Arbeitsleistung (Mittelwert) und dem Item SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruf-

lich oder privat)“ und in einer zweiten Berechnung mit dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 23: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge

	Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert	ja	152	78,51	11933,00
	nein	4	78,25	313,00
	Gesamt	156		

Die Ausgabe in Tabelle 22 umfasst die Fallzahlen, die mittleren Rangplätze (Rangsumme dividiert durch die Variablengröße) und Rangsummen in beiden Stichproben, Die Ausgabe in Tabelle 23 umfasst die Testgröße Mann-Whitney-U, Wilcoxon-W gibt die kleinere der beiden Rangsummen (W) an, Z gibt bei weniger als 30 Fällen die exakte Irrtumswahrscheinlichkeit p an, und Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gibt die Prüfgröße U an und die zugehörige Irrtumswahrscheinlichkeit p, die bei einer Fallzahl ab 30 zu verwenden ist (Bühl, 2019, S. 362).

Beim U-Test werden die gegebenen Werte beider Gruppen mit einer gemeinsamen Rangreihe versehen, wobei der kleinste Wert den Rangplatz 1 erhält. „Nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) hat eine Rangsumme von 313,00 und „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) eine Rangsumme von 11.933,00. Die mittleren Ränge 78,25 im Fall von „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) und 78,51 im Fall „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) bedeuten, dass „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) im Schnitt minimal niedrigere Werte der „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ hat als „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media). Ein Vergleich der beiden mittleren Ränge zeigt, dass die beiden Variablen in etwa gleich rangieren, daher weisen sie einen ähnlichen mittleren Rang und somit eine zentrale Tendenz auf.

Tabelle 24: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test

	Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert
Mann-Whitney-U	303,000
Wilcoxon-W	313,000
Z	-0,011
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,991

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 156$  umfasst (152 ja; 4 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 3 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor ( $p = 0,991$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 3, dass **keine Minderung der Arbeitsleistung** der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch das Konstrukt „Social Media Nutzung (beruflich oder privat)“ auftritt.

Tabelle 25: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	152	4,33	4,35
nein	4	4,33	4,33
Insgesamt	156	4,33	4,35

Für eine zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich die Ausgabe der Mediane, welche über Berichte Fallzusammenfassungen unter Statistik Berechnung der Mediane ermittelt werden können. Da es sich um Variablen mit wenig Kategorien handelt, werden zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362).

Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der persönlichen Social Media Nutzung ist im Fall der Nicht-Nutzung (nein) kleiner als bei der Nutzung (ja). Allerdings hat sich der Unterschied als nicht signifikant erwiesen ( $p = 0,991$ ).

Im zweiten Schritt wurde die Hypothesenprüfung mit dem Konstrukt „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (Mittelwert) und dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 26: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit - Ränge

	Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Beeinträchtigung	ja	125	74,92	9365,50
Arbeitsleistung	nein	26	81,17	2110,50
Mittelwert	Gesamt	151		

„Nein“ (also keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) hat eine Rangsumme von 2.110,5 und „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) eine Rangsumme von 9.365,50. Die mittleren Ränge 81,17 im Fall von „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) und 74,92 im Fall „ja“ (Nutzung von

Social Media während der Arbeitszeit) bedeuten, dass „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) im Schnitt niedrigere Werte der Beeinträchtigung Arbeitsleistung hat als „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit).

Tabelle 27: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test

	Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert
Mann-Whitney-U	1490,500
Wilcoxon-W	9365,500
Z	-0,665
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,506

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 151$  umfasst (125 ja; 26 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 3 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ Mittelwert und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vor ( $p = 0,506$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Dies bedeutet bei Hypothese 3, dass keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung auftritt.

Tabelle 28: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	125	4,33	4,34
nein	26	4,58	4,54
Insgesamt	151	4,33	4,36

Für die zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge eignet sich wie bereits erwähnt die Ausgabe der Mediane. Auch hier werden wieder zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der Variable „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ ist im Fall der Nutzung (ja) kleiner als bei Nicht-Nutzung (nein). Allerdings hat sich der Unterschied als nicht signifikant erwiesen ( $p = 0,506$ ).

## 4.4 Hypothese 4

Zur Überprüfung der Frage für Hypothese 4 „Verursacht die Nutzung von Social Media als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag Stress für die Arbeitskräfte?“ wird davon ausgegangen, dass bei vermehrter Social Media Nutzung dies als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsalltag Stress für die Arbeitskräfte verursacht.

Die Hypothese lautet dafür:

### Hypothese 4:

**H<sub>0</sub>:** Kein Stress für die Arbeitskräfte durch zusätzliche Arbeitsanforderung der Social Media Nutzung. Die Verteilung ist gleich.

**H<sub>1</sub>:** Social Media Nutzung als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsalltag verursacht Stress für die Arbeitskräfte

Auch bei Hypothese 4 findet der U-Test nach Mann und Whitney Anwendung (Bühl, 2019, S. 360). Da die Stichprobe der Variable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ hinsichtlich der ja-nein Antworten (197 ja zu 8 nein) für Vergleiche zu gering ist, wird für die Überprüfung der Hypothese auf diesen nichtparametrischen Vergleich zweier unabhängiger Stichproben basierend auf einer gemeinsamen Rangreihe der Werte beider Stichproben zurückgegriffen.

Getestet soll werden, ob sich die persönliche Nutzung oder Nicht-Nutzung von Social Media (beruflich oder privat) hinsichtlich des Konstrukts „Social Media und Stress“ voneinander unterscheidet und dies Rückschluss auf Stress zulässt. Diese Berechnung des Mittelwerts für das Konstrukt „Social Media und Stress“ erfolgte aus den Items SS01 Kommunikation/Stress, SS03 Informationsmenge, SS04 Zeitaufwand, SS05 Mehrarbeit/Überstunden, SS06 Erreichbarkeit und SS07 Arbeitsdruck. Die Hypothesenprüfung wurde dann mittels U-Test nach Mann und Whitney mit Konstrukt „Social Media und Stress“ (Mittelwert) und dem Item SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ und in einer zweiten Berechnung mit dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 29: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge

	Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Social Media und Stress Mittelwert	ja	197	102,82	20255,00
	nein	8	107,50	860,00
	Gesamt	205		

„Nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) hat eine Rangsumme von 860,00 und „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) eine Rangsumme von 20.255,00. Die mittleren Ränge 107,5 im Fall von „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) und 102,82 im Fall ja (persönliche Nutzung von Social Media) bedeuten, dass „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) im Schnitt niedrigere Werte von Social Media und Stress aufweisen als nein (keine persönliche Nutzung von Social Media).

Tabelle 30: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test

	Social Media und Stress Mittelwert
Mann-Whitney-U	752,000
Wilcoxon-W	20255,000
Z	-0,219
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,827

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 205$  umfasst (197 ja; 8 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 4 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Social Media und Stress“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor ( $p = 0,827$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 4, dass **kein Stress für die Arbeitskräfte** durch die zusätzliche Arbeitsanforderung des Konstrukts „Social Media Nutzung (beruflich oder privat)“ auftritt.

Tabelle 31: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	197	5,00	5,00
nein	8	4,50	4,67
Insgesamt	205	5,00	4,99

Für die zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich wie bereits erwähnt die Ausgabe der Mediane. Es werden wieder zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). In Tabelle 28 ist ersichtlich, dass die mittleren Ränge gegensätzlich zu den Medianen in Tabelle 30 sind, der Median der persönlichen Social Media Nutzung ist im Fall der Nicht-Nutzung (nein) kleiner als bei Nutzung (ja). Dies

kann insofern erklärt werden, da das Ergebnis nicht signifikant und daher kein wirklicher Unterschied besteht, können unterschiedliche Lagemaße unterschiedliche Ergebnisse mit sich bringen.

Im zweiten Schritt wurde die Hypothesenprüfung mit dem Konstrukt „Social Media und Stress“ (Mittelwert) und dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 32: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit - Ränge

	Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Social Media und Stress Mittelwert	ja	156	99,11	15460,50
	nein	43	103,24	4439,50
	Gesamt	199		

„Nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) hat eine Rangsumme von 4.439,50 und „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) eine Rangsumme von 15.460,50. Die mittleren Ränge 103,24 im Fall von „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) und 99,11 im Fall „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) bedeuten, dass „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) im Schnitt niedrigere Werte von Social Media und Stress aufweisen als „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit).

Tabelle 33: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test

	Social Media und Stress Mittelwert
Mann-Whitney-U	3214,500
Wilcoxon-W	15460,500
Z	-0,418
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,676

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 199$  umfasst (156 ja; 43 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 4 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Social Media und Stress“ Mittelwert und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vor ( $p = 0,676$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 4, dass **kein Stress für die Arbeitskräfte** durch die zusätzliche Arbeitsanforderung des Konstrukts „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ auftritt.

Tabelle 34: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	156	5,00	4,98
nein	43	5,17	5,17
Insgesamt	199	5,00	5,02

Für die zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, wird die Berechnung der Mediane herangezogen. Es werden wieder zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der Social Media Nutzung während der Arbeitszeit ist im Fall der Nutzung (ja) kleiner als bei Nicht-Nutzung (nein). Allerdings hat sich der Unterschied als nicht signifikant erwiesen ( $p = 0,676$ ).

## 4.5 Hypothese 5

Zur Überprüfung der Frage für Hypothese 5 „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“ wird davon ausgegangen, dass die private Social Media Nutzung den wirtschaftlichen Erfolg/die Produktivität eines Unternehmens beeinträchtigt.

Die Hypothese lautet dafür:

### Hypothese 5:

$H_0$ : Keine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens. Die Verteilung ist gleich.

$H_1$ : Social Media Nutzung beeinträchtigt den wirtschaftlichen Erfolg/die Produktivität eines Unternehmens.

Auch bei Hypothese 5 findet der U-Test nach Mann und Whitney Anwendung (Bühl, 2019, S. 360). Da die Stichprobe der Variable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ hinsichtlich der ja-nein Antworten (197 ja zu 8 nein) für Vergleiche zu gering ist, wird für die Überprüfung der Hypothese auf diesen nichtparametrischen Vergleich zweier unabhängiger Stichproben basierend auf einer gemeinsamen Rangreihe der Werte beider Stichproben zurückgegriffen.

Getestet soll werden ob sich die persönliche Nutzung oder Nicht-Nutzung von Social Media (beruflich oder privat) hinsichtlich des Konstrukts „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ (Mittelwert) eines Unternehmens voneinander unterscheidet und dies Rückschluss auf den wirtschaftlichen Erfolg zulässt. Diese Berechnung des Mittelwerts für das Konstrukt „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ erfolgte aus den Items BU06 Umsatzsteigerung, BU07 Produktivitätssteigerung und BU08 Beeinträchtigung Leistung.

Die Hypothesenprüfung wurde dann mittels U-Test nach Mann und Whitney mit dem Konstrukt „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ (Mittelwert) und dem Item SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ und in einer zweiten Berechnung mit dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 35: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Ränge

	Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Steigerung Beeinträchtigung wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert	ja	147	77,06	11328,50
	nein	6	75,42	452,50
	Gesamt	153		

„Nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) hat eine Rangsumme von 452,50 und „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) eine Rangsumme von 11.328,50. Die mittleren Ränge 75,42 im Fall von „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) und 77,06 im Fall „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) bedeuten, dass „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) im Schnitt minimal niedrigere Werte von „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens“ aufweisen als „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media).

Tabelle 36: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test

	Steigerung Beeinträchtigung wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert
Mann-Whitney-U	431,500
Wilcoxon-W	452,500
Z	-0,090
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,928

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 153$  umfasst (147 ja; 6 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 5 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens“ (Mittelwert) und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vor ( $p = 0,928$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 5, dass **keine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens** durch das Konstrukt „Social Media Nutzung (beruflich oder privat)“ auftritt.

Tabelle 37: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	147	4,00	4,18
nein	6	4,17	4,17
Insgesamt	153	4,00	4,18

Für eine zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich wie bereits erwähnt, die Ausgabe der Mediane, es werden zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der persönlichen Social Media Nutzung ist im Fall der Nicht-Nutzung (nein) kleiner als bei der Nutzung (ja). Allerdings hat sich der Unterschied als nicht signifikant erwiesen ( $p = 0,928$ ).

Im zweiten Schritt wurde die Hypothesenprüfung mit dem Konstrukt „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ Mittelwert und dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 38: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit-Ränge

	Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Steigerung Beeinträchtigung wirtschaftlicher Erfolg	ja	124	78,31	9710,00
	nein	25	58,60	1465,00
Mittelwert	Gesamt	149		

„Nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) hat eine Rangsumme von 1.465,00 und „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) eine Rangsumme von 9.710,00. Die mittleren Ränge 58,60 im Fall von „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) und 78,31 im Fall „ja“ (Nutzung von Social Me-

dia während der Arbeitszeit) bedeuten, dass „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) im Schnitt niedrigere Werte von „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ aufweisen als „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit).

Tabelle 39: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test

	Steigerung Beeinträchtigung wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert
Mann-Whitney-U	1140,000
Wilcoxon-W	1465,000
Z	-2,094
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,036

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 149$  umfasst (124 ja; 25 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 5 liegt **ein signifikanter Unterschied** hinsichtlich „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ Mittelwert und „**Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit**“ vor ( $p = 0,036$ ;  $p < 0,05$ ). Die Verteilung der Variablen ist unterschiedlich, weswegen die **Nullhypothese verworfen** wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 5, dass **eine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens** durch das Konstrukt „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ auftritt.

Tabelle 40: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	124	4,17	4,27
nein	25	3,33	3,37
Insgesamt	149	4,00	4,19

Für eine zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich wie bereits erwähnt, die Ausgabe der Mediane, es werden zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der Social Media Nutzung während der Arbeitszeit ist im Fall der Nicht-Nutzung (nein) kleiner als bei der Nutzung (ja). Dieser Unterschied ist signifikant ( $p = 0,036$ ;  $p < 0,05$ ).

Zusammenfassend bedeutet das daher, dass die alleinige Betrachtung der beruflichen oder privaten Social Media Nutzung keine Rückschlüsse auf den Einfluss auf die Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität hat. Sieht man sich hingegen die Fragestellung unter dem Aspekt „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ an, so zeigen sich Ergebnisse, die auf eine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität, schließen lassen.

## 4.6 Hypothese 6

Zur Überprüfung der Frage für Hypothese 6 „Fördert die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“ wird davon ausgegangen, dass die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens fördert.

Die Hypothese lautet dafür:

### Hypothese 6:

$H_0$ : Keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens durch Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur. Die Verteilung ist gleich.

$H_1$ : Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur fördert den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens

Da die Stichprobe der Variable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ hinsichtlich der ja-nein Antworten (197 ja zu 8 nein) für Vergleiche zu gering ist, wird für die Überprüfung der Hypothese auf einen nichtparametrischen Vergleich zweier unabhängiger Stichproben basierend auf einer gemeinsamen Rangreihe der Werte beider Stichproben zurückgegriffen. Konkret findet der U-Test nach Mann und Whitney Anwendung (Bühl, 2019, S. 360).

Getestet soll werden ob sich die persönliche Nutzung oder Nicht-Nutzung von Social Media (beruflich oder privat) hinsichtlich des Konstrukts „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ Mittelwert voneinander unterscheiden und dies Rückschluss auf wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zulässt.

Tabelle 41: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge

	Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert	ja	165	85,20	14057,50
	nein	4	76,88	307,50
	Gesamt	169		

„Nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) hat eine Rangsumme von 307,50 und „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) eine Rangsumme von 14.057,50. Die mittleren Ränge 76,88 im Fall von „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) und 85,20 im Fall „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media) bedeuten, dass „nein“ (keine persönliche Nutzung von Social Media) im Schnitt niedrigere Werte von „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ aufweisen als „ja“ (persönliche Nutzung von Social Media).

Tabelle 42: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test

	Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert
Mann-Whitney-U	297,500
Wilcoxon-W	307,500
Z	-0,339
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,735

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 169$  umfasst (165 ja; 4 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 6 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor ( $p = 0,735$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 6, dass **keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens** durch das Konstrukt „Social Media Nutzung (beruflich oder privat)“ als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur auftritt.

Tabelle 43: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	165	5,00	4,89
nein	4	5,00	5,00
Insgesamt	169	5,00	4,89

Für die zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich wie bereits erwähnt die Ausgabe der Mediane, auch hier werden wieder zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). In Tabelle 40 ist ersichtlich, dass die mittleren Ränge gegensätzlich zu den Medianen in Tabelle 42 sind, der Median der persönlichen Social Media Nutzung ist im Fall der Nutzung (ja) kleiner als bei Nicht-Nutzung (nein).

Dies kann insofern erklärt werden, da das Ergebnis nicht signifikant und daher kein wirklicher Unterschied besteht, können unterschiedliche Lagemaße unterschiedliche Ergebnisse mit sich bringen.

Im zweiten Schritt wurde die Hypothesenprüfung mit dem Konstrukt „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ Mittelwert und dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vorgenommen.

Tabelle 44: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit- Ränge

	Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg	ja	137	85,54	11719,50
	nein	27	67,06	1810,50
Mittelwert	Gesamt	164		

„Nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) hat eine Rangsumme von 1.810,50 und „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) eine Rangsumme von 11.719,50. Die mittleren Ränge 67,06 im Fall von „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) und 85,54 im Fall „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) bedeuten, dass „nein“ (keine Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit) im Schnitt niedrigere Werte von Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg aufweisen als „ja“ (Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit).

Tabelle 45: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test

	Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert
Mann-Whitney-U	1432,500
Wilcoxon-W	1810,500
Z	-1,865
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,062

a. Gruppenvariable: Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit

Da die Stichprobengröße gesamt  $N = 164$  umfasst (137 ja; 27 nein) wird auf Basis der Asymptotische Signifikanz (2-seitig) gefolgert. Für Hypothese 6 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ Mittelwert und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vor ( $p = 0,062$ ). Die Verteilung der Variablen ist ident, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird.

Dies bedeutet bei Hypothese 6, dass **keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens** durch das Konstrukt „Social Media Nutzung während der Arbeitszeit“ als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur auftritt.

Tabelle 46: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle

	N	Median	Gruppiertes Median
ja	137	5,00	4,95
nein	27	4,50	4,57
Insgesamt	164	5,00	4,90

Für eine zusätzliche Überprüfung der mittleren Ränge, eignet sich wie bereits erwähnt, die Ausgabe der Mediane, es werden zusätzlich die gruppierten Mediane berechnet (Bühl, 2019, S. 362). Es wird hiermit bestätigt, was die mittleren Ränge anzeigen, der Median der Social Media Nutzung während der Arbeitszeit ist im Fall der Nicht-Nutzung (nein) kleiner als bei der Nutzung (ja). Allerdings hat sich der Unterschied als nicht signifikant erwiesen ( $p = 0,062$ ).

## 5 Diskussion und Ausblick

### 5.1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Da die Themen „Arbeitswelt“ und „gesundheitsbelastende Auswirkungen der Tätigkeit sowie des Arbeitsumfeldes auf die Arbeitskraft“ und welche „Rolle und Auswirkungen Einflüsse der Arbeitsumwelt auf das psychische Wohlbefinden wie auch auf die Arbeitsleistung“ haben, seit der Industrialisierung immer wieder wissenschaftlich hinterfragte wurden, ist es naheliegend, dass aufgrund der Technologisierung der Arbeitswelt diese Thematik vermehrt untersucht wird. Die Fragebogenbefragung und Auswertung der Daten dieser Untersuchung sollten ebenfalls objektive Ergebnisse und Rückschlüsse auf das subjektive Empfinden im Hinblick auf Arbeitsanforderungen, Arbeitsleistung sowie Beeinträchtigung der Arbeitsleistung und Stressempfinden in Bezug auf die Social Media Nutzung im Arbeitsalltag liefern.

Hierfür stellte sich gleich zu Beginn die Frage ob sich eine ausreichend große Personenzahl zur Beantwortung des Fragebogens zur Verfügung stellen würde, um qualitativ hochwertige Ergebnisse ermitteln und fundierte Aussagen treffen zu können. Da der Fragebogen circa 20 Minuten in Anspruch nahm, begannen 304 Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen den Fragebogen, jedoch brachen nach einer bestimmten Zeit 99 Personen ab, aufgrund dessen standen somit 205 vollständig ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung.

Ein weiteres Problem bei der Auswertung des Fragebogens war, dass der Fragebogen zum Großteil selbst adaptiert werden musste, da es für die Konstrukte keine geeigneten Fragebögen in Bezug auf den PE-Fit-Ansatz in Zusammenhang mit Social Media gab. Es stellt sich daher die Frage der übereinstimmenden Passung mit dem PE-Fit-Ansatz und der Skalen-Darstellung, wobei in diesem Fall das Konstrukt PE-Fit ein akzeptables Cronbach Alpha von 0,783 aufweist.

Die Fragen hinsichtlich der Social Media Nutzung betrafen grundsätzliche Basisfragen, ob Social Media persönlich genutzt wird und ob es im Unternehmen zum Einsatz kommt, wie auch ob Social Media während der Arbeitszeit genutzt wird und wenn ja in welcher Art und Weise Social Media genutzt wird (privat, beruflich oder privat & beruflich). Auch die Häufigkeit der Nutzung ob täglich, 1 bis 2 Tage pro Woche oder 3 bis 5 Tage pro Woche und die jeweilige Nutzungsdauer (bis 60 Minuten, 1 bis 2 Stunden, 2 bis 3 Stunden oder über 3 Stunden) wurde erfragt. Weiters wurde erfragt welches Arbeitsgerät für die Nutzung verwendet wird (Computer/Laptop, Smartphone, Tablet oder Sonstiges) und auch welche Tools/Anwendungen zum Einsatz kommen und ob die

Social Media Nutzung geduldet, erlaubt oder die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen sogar dazu aufgefordert werden. Die Antworten auf diese Fragen gaben aufschlussreiche Hinweise betreffend der Verwendung, des Einsatzes und der Häufigkeit der Social Media Nutzung. Es ist aus den Daten ersichtlich, dass 96,1% der befragten Personen Social Media beruflich oder privat nutzen auch die Social Media Nutzung während der Arbeitszeit wird mit 76,1% angegeben. Daher ist so gesehen, die Nutzung aus dem Alltag kaum mehr wegzudenken. Dies kann sowohl beruflich wie auch privat angenommen werden, da 45,9% der Befragten eine berufliche & private Nutzung angaben. Auch der Einsatz von Social Media in der Marketingabteilung mit 34,6% sowie in der Personalabteilung/HR mit 22,4%, zeigt die Tendenz zur aktiven beruflichen Nutzung. Hier ist ersichtlich, dass die speziell im Umgang mit Medien versierten Marketingabteilungen, den Nutzung des Social Media Einsatzes erkennen und auch umsetzen. Aber auch im Bereich der Personalabteilung/HR ist der Trend zur Social Media Nutzung beim Recruiting und auch in Zusammenarbeit mit der Marketingabteilung zB Employer Branding erkennbar, da dies auch bei der Personalsuche auf Online-Jobbörsen und beruflichen Social-Media Plattformen ersichtlich ist. Eine eindeutige Tendenz von 81,5 % ist bei Verwendung von Smartphones für die Social Media Nutzung erkennbar. An zweiter Stelle liegt die Nutzung via Computer/Laptop mit 53,7%. Auch die verwendeten Tools/Anwendungen im Unternehmen zeigen den Trend der Zeit, mit 79,5% wollen die Nutzer bzw. Nutzerinnen via Intranet über die Geschehnisse innerhalb des Unternehmens informiert sein und in weiterer Folge mit 42,4% sich via Messaging-Dienste zB WhatsApp und mit 35,6% via Sozialer Netzwerke zB Xing, Facebook über das Weltgeschehen und Vorkommnisse im Freundes-/Bekanntenkreis informieren.

Auch wenn diese Daten ein gutes Abbild der heutigen Technologiezeit präsentieren, so ist dennoch fraglich, ob die untersuchte Stichprobe empirisch relevante und aussagekräftige Ergebnisse geliefert hat. Untersucht wurden Erwerbstätige zwischen 20 und 61 Jahren in unterschiedlichen Branchen. Jedoch sind 134 der befragten Personen in der Altersklasse zwischen 20 und 39 Jahre und 71 der Personen zwischen 40 und 61 Jahre. Hier befindet sich eine überwiegende Anzahl der Befragten in den Generationen X, Y und Z (Generation X 1965 – 1980, Generation Y 1980 – 2000 und Generation Z 1995 – 2010). Die Generationen Y und Z (Absolventa, 2017) welche den Internetboom und die Globalisierung in vollen Zügen miterleben sowie Generation Z, auch Generation YouTube genannt, die die Digitalisierung des Alltags komplett in ihr Leben eingebaut haben.

Eine weitere Gefahr besteht darin, dass die teilnehmenden Personen dazu neigen, jene Antwort zu wählen, welche in der Mitte der Antwortskala liegt. Darüber hinaus

muss berücksichtigt werden, dass eventuell sozial erwünschtes Verhalten gezeigt wird und somit das tatsächliche Befinden nicht ermittelt werden kann. Wie bereits erwähnt, spiegeln die Antworten auf die Fragen betreffend der Social Media Nutzung den aktuellen Trend der Arbeitswelt und Technologisierung wider, allerdings zeigte die Darstellung der Fragestellung ihre Schwäche bei der Auswertung der SPSS Daten. So hat die vorliegende Arbeit beim Konstrukt Social Media Nutzung Merkmale erhoben, die nicht mit einem einheitlichen Skalenniveau (7-stufige Likert Skala) wie die übrigen Konstrukte gemessen wurden, somit nicht mit der Eingangsüberlegung betreffend der moderierten Regressionsanalyse übereinstimmen. In weiterer Folge konnten daher diese Fragen nicht als Mittelwertskalen für ein Konstrukt berechnet und diese nicht als Moderatorvariable verwendet werden. Als Alternative wurde hierfür das Item „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ als Dummyvariable (0 = ja, 1 = nein) umkodiert und als Moderatorvariable verwendet. Um aussagekräftigere Daten zu erhalten, wurden auch die Items „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ sowie die unterschiedlichen Arbeitsgeräte (Computer/Laptop, Smartphone, Tablet oder Sonstiges) ebenfalls als Dummyvariable kodiert und als Moderatorvariable für Hypothese 1 und Hypothese 2 verwendet. Daher mussten für Hypothese 1 und 2 jeweils sechs moderierte Regressionsanalysen im SPSS durchgeführt werden, um einen möglichen Zusammenhang darstellen zu können. Bei der Überprüfung der Frage "Wird der Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsanforderungen & Social Media der Arbeitskräfte durch Social Media Nutzung moderiert?" zeigten die Ergebnisse hinsichtlich der Produktterme keine signifikanten Moderatoreffekte an.

Als unabhängige Variable fungierte der „PE-FIT“ und als abhängige Variable „Arbeitsanforderungen & Social Media der Arbeitskräfte“. Lediglich der Produktterm „PE-FIT-Mittelwert  $\times$  Social Media Nutzung via Sonstige Arbeitsgeräte“ zeigte einen signifikanten Moderatoreffekt, welcher jedoch entkräftet werden muss, da die Ergebnisse auf ein Problem mit dem Modell hinweisen. Betrachtet man die Häufigkeitsstatistik der Moderatorvariable „Social Media Nutzung via Sonstige“, so ist ersichtlich, dass nur 4 Personen (2%) Sonstige Arbeitsgeräte für die Social Media Nutzung verwenden. Auch die Moderatorvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ weist nur 8 Nein Antworten (3,9%) auf. Dies ist für eine statistische Analyse zu wenig. Daher kann davon ausgegangen werden, dass Hypothese 1 mit der Berechnung der Moderatorvariable SN06x04r Social Media Nutzung via Sonstige als Produktterm, keine korrekte Modellberechnung und somit kein gültiges Ergebnis zeigt. Auch das Ergebnis der Berechnung der Moderatorvariable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ als Produktterm ist aufgrund der geringen Nein Antworten kritisch zu

betrachten, da dieses Ergebnis jedoch nicht signifikant ist, wurde ohnehin die Alternativhypothese  $H_1$  verworfen und die Nullhypothese  $H_0$  beibehalten.

Die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests für H3 bis H6 zeigen aufgrund der nicht einheitlichen Fragebogenskalierung des Konstrukts Social Media Nutzung keine signifikanten Ergebnisse bis auf Hypothese 5 „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“.

Für Hypothese 3 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor. Die Nullhypothese wird beibehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 3, dass keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung auftritt. Weiters bedeutet dies, dass keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung auftritt.

Für Hypothese 4 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Social Media und Stress“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor. Die Nullhypothese wird beibehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 4, dass kein Stress für die Arbeitskräfte durch zusätzliche Arbeitsanforderung der Social Media Nutzung auftritt. Weiters bedeutet dies, dass kein Stress für die Arbeitskräfte durch zusätzliche Arbeitsanforderung der Social Media Nutzung auftritt.

Für Hypothese 5 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens“ (Mittelwert) und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor. Weshalb die Nullhypothese beibehalten wird. Dies bedeutet bei Hypothese 5, dass keine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens durch Social Media Nutzung (beruflich oder privat) auftritt. Allerdings zeigte sich für Hypothese 5, dass hinsichtlich „Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität“ Mittelwert und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ ein signifikanter Unterschied zeigte, weswegen die Nullhypothese verworfen wurde. Dies bedeutet bei Hypothese 5, dass eine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens durch Social Media Nutzung auftritt, wenn die Nutzung während der Arbeitszeit erfolgt.

Hypothese 5 gibt daher Anzeichen, dass die Nutzung während der Arbeitszeit sehr wohl Auswirkungen hat, es kann jedoch noch nicht näher definiert werden ob es sich dabei um positive oder negative Auswirkungen handelt. Betrachtet man jedoch die Ergebnisse gemeinsam mit den Ergebnissen der Hypothese 6, dass die Unternehmens-

kultur bzw. der wirtschaftliche Erfolg nicht gefördert wird, könnten sich hierfür weitere Hypothesen für Folgeforschungen ergeben.

Für Hypothese 6 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ Mittelwert und „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ vor. Die Nullhypothese wird beibehalten. Dies bedeutet bei Hypothese 6, dass keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens durch Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur in der vorliegenden Studie nachweisbar war.

Für Hypothese 6 liegt kein signifikanter Unterschied hinsichtlich „Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg“ Mittelwert und „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ vor. Weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Dies bedeutet bei Hypothese 6, dass keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens durch Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur in der vorliegenden Studie nachweisbar war.

Die Ergebnisse der Hypothese 5 und 6 zusammen lassen daher die Vermutung zu, dass die Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit möglicherweise Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens haben kann, es kann jedoch noch nicht näher definiert werden ob es sich dabei um positive oder negative Auswirkungen handelt. Dieser Aspekt sollte daher unbedingt in Folgeuntersuchungen genauer betrachtet werden.

## **5.2 Diskussion der Studie (mit Kritik)**

Aufgrund der Ergebnisse und der geringen Nein-Antworten kann betreffend der Hypothese 1 kein moderierter Zusammenhang zwischen „PE-FIT“ und „Arbeitsanforderung & Social Media“ durch Social Media Nutzung angenommen werden. Betrachtet man jedoch die einzelnen Modelle der moderierten Regression, so ist festzuhalten, dass bei der unabhängigen Variable, somit dem „PE-FIT“, eine signifikante Änderung in  $R^2$  erkennbar ist und dieses Modell somit zusätzlich zwischen 29,9% und 32,7% der Varianz, je Moderatorvariable, der abhängigen Variable „Arbeitsanforderung & Social Media“ erklärt. Es besteht somit durchwegs bei allen Moderatorvariablen ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem PE-FIT und der abhängigen Variable.

Für die Praxis bedeutet dies, dass der mehrfach in Studien erprobte PE-Fit auch heutzutage, in Zeiten der Technologisierung, eine Relevanz hat und ein erklärbares Modell liefert.

Bei der Überprüfung der Frage von Hypothese 2 "Wird der Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung durch Social Media Nutzung moderiert?" wurde gleich wie bei Hypothese 1 vorgegangen. Auch hier war die unabhängige Variable der „PE-FIT“. Da jedoch die abhängige Variable differiert, hierbei handelt es sich um Beeinträchtigung der Arbeitsleistung, unterscheiden sich jedoch im Vergleich zur Hypothese 1 die Kontrollvariablen. Auch bei Hypothese 2 wurde als Alternative das Item „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ als Dummyvariable (0 = ja, 1 = nein) wie auch die Items „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit sowie die unterschiedlichen Arbeitsgeräte (Computer/Laptop, Smartphone, Tablet oder Sonstiges)“ als Dummyvariablen kodiert und anschließend als Moderatorvariablen verwendet. Bei der Überprüfung der Frage von Hypothese 2 zeigten die Ergebnisse hinsichtlich der Produkterme ebenfalls keine signifikanten Moderatoreffekte an. Auch der Produkterme „PE-FIT-MittelwertZ x Social Media Nutzung via Sonstige Arbeitsgeräte“ zeigt keinen signifikanten Moderatoreffekt, im Vergleich zu Hypothese 1. Bei Hypothese 2 ist bei allen sechs Moderatorvariablen die Alternativhypothese  $H_1$  zu verwerfen und die Nullhypothese  $H_0$  beizubehalten. Betrachtet man die Häufigkeitsstatistik der Moderatorvariable Social Media Nutzung via Sonstige, so ist ersichtlich, dass nur 4 Personen (2%) Sonstige Arbeitsgeräte für die Social Media Nutzung verwenden. Auch die Moderatorvariable „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ weist nur 8 Nein Antworten (3,9%) auf. Dies ist für eine statistische Analyse zu wenig. Daher kann davon ausgegangen werden, dass Hypothese 2 mit der Berechnung der Moderatorvariable SN06x04r „Social Media Nutzung via Sonstige“ als Produkterme, keine korrekte Modellberechnung und somit kein gültiges Ergebnis zeigt. Auch das Ergebnis der Berechnung der Moderatorvariable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ als Produkterme ist aufgrund der geringen Nein Antworten kritisch zu betrachten. Aufgrund der Ergebnisse und der geringen Nein Antworten kann betreffend der Hypothese 2 kein moderierter Zusammenhang zwischen PE-FIT und Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung angenommen werden. Betrachtet man jedoch die einzelnen Modelle der moderierten Regression, so ist festzuhalten, dass bei der unabhängigen Variable, somit dem PE-FIT, eine signifikante Änderungen in  $R^2$  erkennbar ist und dieses Modell somit zusätzlich zwischen 3,4% und 4,6% der Varianz, je Moderatorvariable, der abhängigen Variable „Arbeitsleistung der Arbeitskräfte“ erklärt. Es besteht somit durchwegs bei allen Moderatorvariablen ein minimal signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem PE-FIT und der abhängigen Variable.

Wie bereits erwähnt zeigt auch Hypothese 2, wenn auch in abgeschwächter Form, dass der mehrfach in Studien erprobte PE-Fit auch heutzutage, in Zeiten der Technologisierung, eine Relevanz hat und ein erklärbares Modell liefert.

Dies führt zur Annahme, dass das Konstrukt „PE-FIT“ als unabhängige Variable geeignet ist, lediglich die nicht durchführbare Skalenbildung (7-stufige Likert Skala) der Moderatorvariable, aufgrund der Fragestellung im Fragebogen dazu führte, dass die Untersuchung keine signifikanten Ergebnisse hinsichtlich der Überprüfung der Hypothesen mit sich brachte.

Für die Überprüfung der Frage von Hypothese 3 bis 6 stellte sich ebenfalls heraus, dass die besagte Stichprobengröße der Variable SN01r Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) hinsichtlich der ja-nein Antworten (197 ja zu 8 nein) für Vergleiche zu gering ist. Aus diesem Grund musste hier für die Überprüfung der Hypothese auf einen nichtparametrischen Vergleich zweier unabhängiger Stichproben basierend auf einer gemeinsamen Rangreihe der Werte beider Stichproben zurückgegriffen werden, der U-Test nach Mann und Whitney Anwendung (Bühl, 2019, S. 360).

Für Hypothese 3 „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte?“ zeigte ein Vergleich der beiden mittleren Ränge, dass keine signifikanten Unterschiede und somit keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung auftritt. Hier liegt die Vermutung ebenfalls nahe, dass die geringe Stichprobengröße der Variable SN01r „Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat)“ hinsichtlich der ja-nein Antworten für Vergleiche zu gering ist und daher den Mittelwert als Lagemaß, der gegenüber Ausreißern durch wenige extrem niedrige oder hohe Werte empfindlich ist, beeinflusst.

Hier liegt die Schlussfolgerung nahe, die Frage nochmals gezielter mit einer höheren Nein-Stichprobe bzw. mittels Unterschiede in der Häufigkeit der Nutzung zu erforschen, um dadurch möglicherweise signifikante Ergebnisse zu erhalten.

Die Hypothesenprüfung mit dem Konstrukt „Beeinträchtigung Arbeitsleistung“ (Mittelwert) und dem Item SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ zeigte ebenfalls, dass keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung auftritt. Anhand dieses Ergebnisses kann angenommen werden, dass die Social Media Nutzung während der Arbeitszeit als alleiniger Einflussfaktor betreffend Minderung der Arbeitsleistung nicht angenommen werden kann. Die neuen Technologien und damit einhergehende veränderte Arbeitsbedingungen sind in der Regel mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten verbunden. Dadurch sind sie

nicht nur unterstützende Faktoren, sondern erfordern oftmals neue Tätigkeiten so zum Beispiel auch das Erlernen neuer Kompetenzen (Carstensen, 2016, S. 143). Hier sind die allgemeinen geistigen Fähigkeiten ein starker und verallgemeinerbarer Prädiktor für die Arbeitsleistung. Sie spielen daher eine wesentliche Rolle für die Aufgaben und die Gesamtarbeitsleistung und lassen die Arbeit als Bereicherung für das Privatleben erscheinen (Gonzalez-Mulé, et al., 2014, S. 1222ff.). Somit hat die Nutzung von Social Media in der Arbeit subjektiv bei jeder Arbeitskraft unterschiedliche Auswirkung auf die Arbeitsleistung und kann daher anhand dieser Ergebnisse nicht konkretisiert werden.

Für Hypothese 4 „Verursacht die Nutzung von Social Media als zusätzliche Arbeitsanforderung im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag Stress für die Arbeitskräfte?“ zeigte ein Vergleich der beiden mittleren Ränge, dass bei beiden Variablen (persönliche Nutzung von Social Media; Social Media und Stress Mittelwert) kein signifikanter Unterschied vorliegt, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Dies bedeutet, dass kein Stress für die Arbeitskräfte durch zusätzliche Arbeitsanforderung der Social Media Nutzung auftritt. Auch bei der Hypothesenprüfung mit Variable SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ lag kein signifikanter Unterschied vor. In beiden Fällen kann ebenfalls von der Annahme und Erklärung wie bei Hypothese 3 ausgegangen werden. Hier sind die allgemeinen geistigen Fähigkeiten ein starker und verallgemeinerbarer Prädiktor für die Arbeitsleistung. Sie spielen daher eine wesentliche Rolle für die Aufgaben und die Gesamtarbeitsleistung und lassen die Arbeit als Bereicherung für das Privatleben erscheinen (Gonzalez-Mulé, et al., 2014, S. 1222ff.). Durch diese Begründung kann auch angenommen werden, dass dadurch das Stressempfinden weniger intensiv oder nicht empfunden wird.

Für Hypothese 5 „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“ zeigte ein Vergleich der beiden mittleren Ränge, dass bei beiden Variablen (persönliche Nutzung von Social Media; Steigerung/Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens) kein signifikanter Unterschied vorliegt ( $p = 0,928$ ), weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Bei der Hypothesenprüfung mit Variable SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ liegt erstmalig ein signifikanter Unterschied vor. Dies bedeutet, dass eine Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität eines Unternehmens durch Social Media Nutzung auftritt. Im Vergleich zu Hypothese 3 liegt hier die Vermutung nahe, dass die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen der Fragebogenbefragung hinsichtlich der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung im Sinne des sozial erwünschten Verhaltens geantwortet haben und die Vermutung der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung zwar wahrgenommen, jedoch

nicht offiziell kundgetan haben. Da die Arbeitsleistung als wichtiger Faktor zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt, lassen die Ergebnisse der Hypothese 5 die Beeinträchtigung annehmen und die Schlussfolgerung hinsichtlich des sozial erwünschten Verhaltens bekräftigen.

Für Hypothese 6 „Fördert die betriebliche Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“ zeigte ein Vergleich der beiden mittleren Ränge, dass bei beiden Variablen (persönliche Nutzung von Social Media; Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert) kein signifikanter Unterschied vorliegt ( $p = 0,735$ ), weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Dies bedeutet, dass keine Förderung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens durch Social Media Nutzung im Arbeitsalltag als bewusste Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur auftritt. Auch bei der Hypothesenprüfung mit Variable SN03r „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ liegt kein signifikanter Unterschied vor, weswegen die Nullhypothese beibehalten wird. Da das Signifikanzniveau jedoch sehr knapp nicht erreicht wurde, sollte die Alternativhypothese nicht grundlegend abgelehnt werden, sondern bedarf einer erneuten Untersuchung mit korrekten Skalenniveaus im Fragebogen.

### **5.3 Ausblick**

Seit seiner ursprünglichen Konzeptualisierung durch French, Rodgers & Cobb (1974) wurde der PE-Fit über die Jahrzehnte erforscht und adaptiert, was die heutige Sichtweise der Person-Umwelt-Passung in Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden entstehen ließ. Die aktuellen Befunde hinsichtlich psychischer Belastungen, Stress und Burn-Out stehen ohne Zweifel im Zusammenhang mit den gewandelten Arbeitsbedingungen und ihren Anforderungen an Flexibilität, Mobilität, Erreichbarkeit, Unsicherheitsbewältigung und Selbstorganisation. Die Bedeutung des technischen Wandels, vor allem durch digitale und mobile Technologien und die neuen Anforderungen und Belastungen, welche die Erwerbsarbeit durch den Einsatz mit sich bringt, wird oftmals nur am Rande behandelt. In welchem Umfang und wie die Anforderungen und Belastungen digitaler und mobiler Erwerbsarbeit im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz Auswirkungen haben und auch bezogen auf Abgrenzungs- wie auch Überlastungsprobleme, werden die nächsten Jahre immer deutlicher hervorbringen, dass diese Thematiken stärker in den Fokus rücken (Carstensen, 2015, S. 187ff.).

Die vorliegende Fragebogenstudie lässt einige Vermutung zu, dass sich Einflüsse von Social Media Nutzung in der Arbeitswelt ableiten lassen.

Generell ist anzumerken, dass ein erneuter Fragebogen mit adaptierten Fragen im Bereich Social Media Nutzung im Alltag, mit einheitlichen Skalen für eine Mittelwertskalenbildung, sowie einer anschließenden moderierten Regression, durchaus signifikante Ergebnisse mit sich bringen könnte. Bei einer weiterführenden Studie, sollten daher die oben genannten Grenzen und Einschränkungen aufgegriffen werden, um die ermittelten Ergebnisse nachzuprüfen und zu ergänzen. Auch wenn in der vorliegenden Untersuchung kein Moderatoreffekt durch Social Media Nutzung im Arbeitsalltag sowie kein Unterschied der unabhängigen Stichproben festgestellt werden konnte, ergeben sich in Bezug auf den Arbeitsalltag dennoch Erkenntnisse.

Wie aus Hypothese 5 ersichtlich ist, „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung die Produktivität und demzufolge den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens?“ liegt im Fall „Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit“ erstmalig ein signifikanter Unterschied vor. Wohingegen Hypothese 3 „Beeinträchtigt/Reduziert die private Social Media Nutzung im Arbeitsalltag die Arbeitsleistung der Arbeitskräfte?“ keine signifikanten Unterschiede und somit keine Minderung der Arbeitsleistung der Arbeitskräfte im Arbeitsalltag durch Social Media Nutzung aufweist. Dies deutet auf einen Widerspruch hin, der wie bereits erwähnt mit sozial erwünschtem Verhalten erklärt werden kann. Allerdings könnte hier eine erneute gezielte Befragung, mit einer höheren Nein-Stichprobe bzw. mittels Unterschiede in der Häufigkeit der Nutzung vermutlich signifikante Ergebnisse, im Sinne von Beeinträchtigung der Arbeitsleistung, ergeben, weswegen dieser Aspekt jedenfalls in nachfolgenden Untersuchungen genauer betrachtet werden sollte.

Dass der Einfluss von Social Media auf die Arbeitswelt einen bedeutenden Forschungsbereich darstellt, zeigt sich in der Tatsache, dass die Bedeutung der Massenmedien und den sich dadurch ergebenden Einfluss auf die Gesellschaft, eine immer größere Rolle und vermehrte Bedeutung im Alltag einnimmt (Bandura, 2000, S.153).

Darüber hinaus wird dem Einsatz von Social Media von Seiten der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens große Relevanz beigegeben, weswegen die Einflüsse auf die Wirtschaftlichkeit genau unter die Lupe genommen werden sollten. Es kann daher weiters erwartet werden, dass dies für die Unternehmenskultur, für die interne Kommunikation und die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen zukünftig von großer Bedeutung sein wird (Bundesverband Digitale Wirtschaft, 2012).

Zukünftige Untersuchungen sollten daher den Einfluss von Social Media auf Unternehmen aus ökonomischer, betriebswirtschaftlicher sowie arbeitspsychologischer Sichtweise umfassen.

## **Studien/Articles:**

- Bucher, Eliane/Fieseler, Christian/Suphan, Anne (2012). The Stress Potential of Social Media in the Workplace. *Information, Communication & Society*. Jg. 10, Nr. 16, 1639-1667.
- Busemann, Katrin/Fisch, Martin/Frees, Beate (2012). Dabei sein ist alles – zur Nutzung privater Communitys. Ergebnisse der ZDF-Studie Community 2011. *Media Perspektiven* 258-267.
- Caplan, Robert, D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanism. *Journal of Vocational Behavior* 31, 248-267.
- Chesley, Noelle (2014). Information and communication technology use work intensification and employee strain and distress. *Work, employment and society*. Vol. 28(4), 589-610.
- Edwards, Jeffrey R./Rothbard, Nancy P (1999). Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Edwards, Jeffrey. R./Caplan, Robert, D./Harrison Van, Richard (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In G. L. Cooper (Hrsg.), *Theories of organizational stress* (S. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- French, John RP/Willard, Rodgers/Sidney, Cobb. (1974). Adjustment as person-environment fit. *Coping and adaptation* 316-333.
- Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Gonzalez-Mulé, Erik/Mount, Michael K./Oh, In-Sue (2014). A Meta-Analysis of the Relationship Between General mental Ability and Nontask Performance. *Journal of applied Psychology*, 99(6), 1222-1243.

- Hacker, Winfried (2003). Action Regulation Theory: A practical tool for the design of modern work processes? *European Journal of work and organizational psychology*, 12(2), 105–130.
- Hodapp, Volker/Neuser, Karl W./Weyer, Geerd (1988). Job stress, emotion, and work environment: Toward a causal model. *Person individ. Diff.* Vol 9. No. 5 pp. 851-859.
- Hussy, Walter/Schreier, Margit/Echterhoff, Gerald (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. 2. Auflage. Springer-Verlag: Berlin Heidelberg
- Ihator, Augustine, S. (2001). Communication style in the information age. *Corporate Communications an International Journal* 6(4): 199-204.
- Karasek, Robert A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kaplan, Andreas M./Haenlein, Michael (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons* 53, 59-68.
- Kiecolt-Glaser, Janice K./McGuire, Lynanne/Robles, Theodore F./Glaser, Ronald (2002). Emotions, morbidity and mortality: New perspectives from psychoneuro-immunology. *Annual Review of Psychology*, 53, 83-107.
- Kristof, Amy L. (1996). Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1.
- Muchinsky, Paul M./Monahan Carlyn J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 31, 268-277.
- Nerdinger, Friedemann, W. (2007). *Ansätze zur Messung von Unternehmenskultur: Möglichkeiten, Einordnung und Konsequenzen für ein neues Instrument*. Arbeitspapiere aus dem Projekt TIM, Nr. 7 Universitätsdruckerei: Rostock
- Pannagl, Sandro (2015). *Digitalisierung der Wirtschaft Bedeutung, Chancen und Herausforderungen*. Stabsabteilung Wirtschaftspolitik. Wirtschaftskammer Österreich: Wien

Spielberger, Charles D./Vagg, Peter R. (1999). Professional Manual for the Job Stress Survey (JSS). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Wald, Annette (2008). Arbeitsbezogene Ressourcen, Stressoren und Beanspruchung bei klinischen und nicht-klinischen Personen. Inauguraldissertation Dr. phil. Fachbereich 02: Sozialwissenschaften, Medien und Sport der Johannes-Gutenberg-Universität: Mainz.

## Internetquellen:

Absolventa (2017). Karriereguide

<https://www.absolventa.de/karriereguide/tipps/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick> [Abruf 29.03.2017].

Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten

[https://www.boeckler.de/wsimit\\_2010\\_07\\_editorial.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2010_07_editorial.pdf) [Abruf 03.05.2017].

Bartscher, Thomas. Stichwort: Arbeitsleistung. Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Gabler Verlag (Herausgeber)

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86529/arbeitsleistung-v7.html>

[Abruf 21.09.2016].

BORIS: Bern Open Repository and Information System. The Impact of Social Media Use on Subjective Well-Being and Performance of Adolescents.

<http://boris.unibe.ch/id/project/391> [Abruf 03.05.2017].

Bundesverband Digitale Wirtschaft (2012). 10 Thesen zur Zukunft von Social Media.

<http://www.bvdw.org/presse/news/article/bvdw-10-thesen-zur-zukunft-von-social-media.html> [Abruf 08.02.2017].

Gesundheit.gv.at – Öffentliches Gesundheitsportal Österreich (2014).

<https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/gesund-leben-stress-stressverarbeitung.html> [Abruf 30.09.2016].

Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/107318.htm> [Abruf 03.05.2017].

Iso9001, Qualität und Norm

<http://www.iso9001.gmb.info/ressourcen/arbeitsumgebung.htm> [Abruf 19.09.2016].

Krasnova, Hanna (2016). IWI Wirtschaftsinformatik an der Universität Bern,

[http://www.iwi.unibe.ch/forschung/soziale\\_medien/soziale\\_medien\\_und\\_wohlbe finden/index\\_ger.html](http://www.iwi.unibe.ch/forschung/soziale_medien/soziale_medien_und_wohlbe finden/index_ger.html) [Abruf 05.06.2016].

Methodenberatung (2016). Universität Zürich.

<http://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse/unterschiede/zentral/ma nn.html> [Abruf 25.03.2017].

O'Reilly, Tim (2005). What is Web 2.0? Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software <http://www.oreilly.com/pub/a/web2/archive/what-is-web-20.html> [Abruf 16.09.2016].

Rusnjak, Andreas (2009). Institut für Business Modell Innovation. <http://www.businessmodelcreativity.net/allgemeines-zum-begriff-erfolgswfaktor/> [Abruf 21.09.2016].

Welt der BWL <http://www.welt-der-bwl.de/Wirtschaftlichkeit> [Abruf 12.03.2017].

## **Zeitungen:**

Hecht, Judith (2016), Wo die Pokémon-Jagd enden sollte. Presse

<http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/5058400/Wenn-die-PokemonJagd-den-Job-gefaehrdet> [Abruf: 17.09.2016].

## **Bücher:**

Allvin, Michael/Aronsson, Gunnar/Hagström, Tom/Johansson, Gunn/Lundberg, Ulf (2011). *Work Without Boundaries. Psychological Perspectives on the New Working Life*. Wiley-Blackwell Publication.

Bandura, Albert (2000). Die Sozial-Kognitive Theorie der Massenkommunikation. In Angela Schorr (Hrsg.), *Publikums- und Wirkungsforschung* (S. 153-180) Westdeutscher Verlag GmbH: Wiesbaden.

Benkler, Yochai (2006). *The wealth of networks. How social production transforms markets and freedom*. Yale University Press: New Haven and London.

Börtz, Jürgen/Döring, Nicola (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Springer-Verlag, Berlin.

Bühl, Achim (2016). *SPSS 23. Einführung in die moderne Datenanalyse*. 15., aktualisierte Auflage. Pearson: Hallbergmoos.

Carstensen, Tanja (2015). Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: *WSI1-mitteilungen*, Jg.68, H. 3, 187-193.

Carstensen, Tanja (2016). *Social Media in der Arbeitswelt. Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung*. Transcript Verlag: Bielefeld.

Castells, Manuel (2010). *The Rise of the Network Society*. 2. Auflage. Wiley-Blackwell: Malden.

Dellmann, Klaus/Pedell Karl L. (1994). *Controlling von Produktivität, Wirtschaftlichkeit und Ergebnis*. Schäffer-Poeschel Verlag: Stuttgart.

Hacker, Winfried (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.

Hofstede, Geert, H. (1980). *Culture's consequences. International differences in work-related values*. Abridged Edition. Sage Publications: California.

Hofstede, Geert, H./Hofstede, Gert J.(2005). *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. McGraw-Hill: New York.

- Hüther, Gerald/Fischer, Joachim, E. (2010). Biologische Grundlagen des psychischen Wohlbefindens. In Badura, Bernhard/ Schröder, Helmut/ Klose, Joachim/ Marco, Katrin/ Wissenschaftliches Institut der AOK. (2010). (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. (S. 13) Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Kauffeld, Simone (2014). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage. Springer-Verlag: Berlin Heidelberg.
- Kirchler, Erich/Fellner, Bernhard/Ulferts, Heike (2013). Arbeits- und Organisationsgestaltung. FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen m.b.H.: Wien.
- Maderthaner, Rainer (2008). Psychologie. UTB basics Facultas WUV Verlags- und Buchhandels AG: Wien.
- Pfeiffer, Sabine (2010). Technisierung von Arbeit. In Böhle, Fritz/Voß, G. Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie: Wiesbaden.
- Scholz, Christian (1987a). Strategisches Management - Ein integrativer Ansatz. Walter de Gruyter: Berlin-New York.
- Scholz, Christian (2000). Personalmanagement. 5., neubearbeitete und erweiterte Auflage. Verlag Franz Vahlen GmbH: München.
- Sonnentag, Sabine (2006). Abschlussarbeiten und Dissertationen in der angewandten psychologischen Forschung. Hogrefe Verlags GmbH & Co KG: Göttingen.
- Spieß, Erika/Rosenstiel, Lutz von (2010). Organisationspsychologie. Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder. Oldenbourg Verlag: München.
- Riechert, Ina (2011). Psychische Störungen bei Mitarbeitern. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Wajcman, Judy ((2015). Pressed for Time. the Acceleration of Life in Digital Capitalism. Chicago: University of Chicago Press.

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Person-Environment-Fit-Modell .....	11
--	----

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demographische Merkmale der Stichprobe (N = 205) .....	31
Tabelle 2: Rotierte Varimax-Komponentenmatrix mit Kaiser-Normalisierung.....	35
Tabelle 3: Cronbachs Alpha der Konstrukte .....	36
Tabelle 4: Produktterme .....	38
Tabelle 5: Korrelation zw. AV: Arbeitsanforderung & Social Media und Kontrollvariablen .....	38
Tabelle 6: Modellzusammenfassung einfache lineare Regression. AV: Arbeitsanforderung & Social Media und PE.....	39
Tabelle 7: Korrelation zw. AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung und Kontrollvariablen	40
Tabelle 8: Modellzusammenfassung einfache lineare Regression. AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung und PE .....	40
Tabelle 9: Häufigkeitsstatistik Social Media Nutzung.....	42
Tabelle 10: Aussagen bezüglich Social Media und Unternehmen .....	45
Tabelle 11: Betrachtung der Regressionskoeffizienten. Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung & Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; Moderator: SN01r; Produktterm PE-FIT x SN01r.....	47
Tabelle 12: Betrachtung der Regressionskoeffizienten. Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN03r; Produktterm PE-FIT x SN03r.....	49
Tabelle 13: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x01r; Produktterm PE-FIT x SN06x01r .....	51
Tabelle 14: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x02r; Produktterm PE-FIT x SN06x02r .....	53
Tabelle 15: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 1: AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x03r; Produktterm PE-FIT x SN06x03r .....	55

Tabelle 16: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hyperthese 1: Moderator SN06x04-> AV: Arbeitsanforderung und Social Media; Kontrollvariablen: Matura, Altersklasse 50-54; UV: PE-FIT; SN06x04r; Produktterm PE-FIT x SN06x04r .....	57
Tabelle 17: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 AV: Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Arbeitsleistung; SN01r; Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; UV: PE-FIT; Moderator: SN01r; Produktterm PE-FIT x SN01r.....	60
Tabelle 18: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 AV: BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN03r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN03r .....	63
Tabelle 19: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 UV: PE-FIT; AV: BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x01r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x01r.....	65
Tabelle 20: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2 UV: PE-FIT; AV: BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x02r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden Produktterm PE-FIT x SN06x02r .....	67
Tabelle 21: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2: UV: PE-FIT; AV: BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x03r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x03r.....	69
Tabelle 22: Betrachtung der Regressionskoeffizienten Hypothese 2: UV: PE-FIT; AV: BA_Beeinträchtigung Arbeitsleistung; Moderator: SN06x04r; Kontrollvariablen: Altersklasse 30-34; Altersklasse 50-54; Lehre; NAZ 39 Wochenstunden; NAZ 40 Wochenstunden; durchschn. tats. AZ 80 Wochenstunden; Produktterm PE-FIT x SN06x04r .....	71
Tabelle 23: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge.....	74

Tabelle 24: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test.....	74
Tabelle 25: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle.....	75
Tabelle 26: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit - Ränge.....	75
Tabelle 27: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test .....	76
Tabelle 28: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung Arbeitsleistung Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle	76
Tabelle 29: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge .....	77
Tabelle 30: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test.....	78
Tabelle 31: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle .....	78
Tabelle 32: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit - Ränge.....	79
Tabelle 33: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test .....	79
Tabelle 34: U-Test nach Mann und Whitney Social Media und Stress Mittelwert und Nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle.....	80
Tabelle 35: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Ränge.....	81
Tabelle 36: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test.....	81
Tabelle 37: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle .....	82

Tabelle 38: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit- Ränge .....	82
Tabelle 39: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test .....	83
Tabelle 40: U-Test nach Mann und Whitney Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Erfolgs/der Produktivität Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle .....	83
Tabelle 41: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) - Ränge .....	85
Tabelle 42: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Statistik für Test .....	85
Tabelle 43: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Sie persönlich Social Media (beruflich oder privat) – Zusammenfassung der Fälle .....	86
Tabelle 44: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit- Ränge.....	86
Tabelle 45: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Statistik für Test .....	87
Tabelle 46: U-Test nach Mann und Whitney Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg Mittelwert und Nutzen Social Media während der Arbeitszeit – Zusammenfassung der Fälle .....	87

# Anhang

## Fragebogen Social Media Nutzung im Arbeitsalltag

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen meiner Masterarbeit an der Ferdinand Porsche FernFH führe ich eine Befragung zum Thema „Social Media Nutzung im Arbeitsalltag“ durch. Ich bitte Sie mir nachfolgende Fragen zur Social Media Nutzung selbständig, wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten.

Unter dem Begriff Social Media versteht man alle Internet-basierten Anwendungen somit alle digitalen Medien und Technologien, die es Nutzern ermöglichen, sich untereinander auszutauschen und mediale Inhalte einzeln oder in Gemeinschaft zu erstellen. Beispiele für offene, interaktive und partizipativen Dienste, die sowohl von Plattformbetreibern als Geschäftsmodell betrieben werden (zB Facebook, Google+, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn bzw. Messaging-Dienste wie WhatsApp etc.), wie auch eingesetzte Instrumente im Kommunikationsmix von Unternehmen (zB interne Online-Communities wie Connect BASF oder Intranet).

Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 20 Minuten.

Ich gewährleiste einen vertraulichen und anonymen Umgang mit allen übermittelten Informationen. Die Fragen werden so ausgewertet, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Damit ich für die Daten Ihres Fragebogens Ihre Anonymität wahren kann, bitte ich Sie, in das nachstehende Feld einen Code einzutragen, den nur Sie kennen. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Nehmen Sie an, Sie wären am 06. Mai 1968 geboren, Ihre Mutter wäre 1943 geboren. Ihre Mutter hieße mit Vornamen Anna und Ihr Vater Karl, dann würden Sie folgenden Code eintragen: Ihr Geburtstag Geburtsjahr der Mutter Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters

Ihr Geburtstag	Geburtsjahr ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	A	K
1.Persönlicher Code bitte ausfüllen			

<b>Angaben zur Person</b>		
2. Geschlecht	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich
3. Alter	_____	

4. Firmenbranche	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Industrie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bauindustrie</li> <li>• Bergwerk und Stahl</li> <li>• Chemische Industrie</li> <li>• Energieerzeugung, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen</li> <li>• Elektro- und Elektronikindustrie</li> <li>• Fahrzeugbau</li> <li>• Glasindustrie</li> <li>• Holzindustrie</li> <li>• Maschinen-, und Anlagenbau</li> <li>• Metallwaren- und Gießereiindustrie</li> <li>• Nahrungs- und Genussmittelindustrie</li> <li>• Papierindustrie</li> <li>• Stein- und Keramikindustrie</li> <li>• Textilindustrie</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> <li><input type="radio"/> Information &amp; Consulting <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buch &amp; Medien</li> <li>• Druck</li> <li>• Finanzdienstleister</li> <li>• Immobilien- und Vermögenstreuhänder</li> <li>• Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie</li> <li>• Werbung und Marktkommunikation</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> <li><input type="radio"/> Tourismus und Freizeit <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brauerei</li> <li>• Gastronomie</li> <li>• Hotellerie</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> <li><input type="radio"/> Gewerbe, Handwerk <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerbe</li> <li>• Handwerk</li> <li>• Gesundheitsberufe</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> <li><input type="radio"/> Handel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelhandel</li> <li>• Großhandel</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> <li><input type="radio"/> Banken, Versicherungen</li> </ul>
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banken</li> <li>• Versicherungen</li> <li>• Sonstige</li> <li>○ Transport und Verkehr <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spedition und Logistik</li> <li>• Güterbeförderung</li> <li>• Personenbeförderung</li> <li>• Sonstige</li> </ul> </li> </ul>		
5. Höchste abgeschlossene Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pflichtschule</li> <li>○ Lehre</li> <li>○ Berufsbildende mittlere Schule</li> <li>○ Matura</li> <li>○ Studium <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bachelor</li> <li>○ Master / Magister (ra)</li> <li>○ Doktorat</li> </ul> </li> </ul>		
6. Berufsbezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Angestellte (r)</li> <li>○ Projektmitarbeiter(in)</li> <li>○ Führungskraft / Manager (in)</li> <li>○ Projektleiter (in)</li> <li>○ Sonstige: _____</li> </ul>		
7. Normalarbeitszeit/ tatsächliche Arbeitszeit	Ihre kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt: _____ Stunden/ Woche	Ihre durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit beträgt: _____ Stunden/ Woche	
8. Nutzen Sie persönlich (privat oder beruflich) Social Media (zB Facebook, Google+, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn bzw. Messaging-Dienste wie WhatsApp etc.)	○ ja	○ nein	○ keine Angabe

<p>9. Kommt in Ihrem Unternehmen Social Media zum Einsatz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>ja, Social Media wird offiziell und/oder informell genutzt</b></li> <li><input type="radio"/> in der Marketingabteilung</li> <li><input type="radio"/> in der Personalabteilung/human Ressource</li> <li><input type="radio"/> in der Produktion</li> <li><input type="radio"/> im Vertrieb</li> <li><input type="radio"/> Sonstige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mir nicht sicher, inwiefern Social Media im Unternehmen genutzt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nein, es wird kein Social Media genutzt</li> </ul>	
<p>10. Nutzen Sie Social Media auch während der Arbeitszeit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> nein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> keine Angabe</li> </ul>	
<p>11. Wie nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> privat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> beruflich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> privat &amp; beruflich</li> </ul>	
<p>12. Wie häufig nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>täglich</b></li> <li><input type="radio"/> - bis 60 Minuten</li> <li><input type="radio"/> 1 bis 2 Stunden</li> <li><input type="radio"/> 2 bis 3 Stunden</li> <li><input type="radio"/> über 3 Stunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>3-5 Tage pro Woche</b></li> <li><input type="radio"/> - bis 60 Minuten</li> <li><input type="radio"/> 1 bis 2 Stunden</li> <li><input type="radio"/> 2 bis 3 Stunden</li> <li><input type="radio"/> über 3 Stunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>1-2 Tage pro Woche</b></li> <li><input type="radio"/> - bis 60 Minuten</li> <li><input type="radio"/> 1 bis 2 Stunden</li> <li><input type="radio"/> 2 bis 3 Stunden</li> <li><input type="radio"/> über 3 Stunden</li> </ul>	
<p>13. Welches Arbeitsgerät verwenden Sie <b>hauptsächlich</b> für die Social Media Nutzung? (auch Mehrfachantworten möglich!)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>Computer/Laptop</b></li> <li><input type="radio"/> privat</li> <li><input type="radio"/> beruflich</li> <li><input type="radio"/> privat &amp; beruflich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>Smartphone</b></li> <li><input type="radio"/> privat</li> <li><input type="radio"/> beruflich</li> <li><input type="radio"/> privat &amp; beruflich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>Tablet</b></li> <li><input type="radio"/> privat</li> <li><input type="radio"/> beruflich</li> <li><input type="radio"/> privat &amp; beruflich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> <b>Sonstiges</b></li> </ul>
<p>14. Welche Tools/</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Intranet</li> </ul>			

<p>Anwendungen und/oder Messaging-Dienste wie WhatsApp werden in Ihrem Unternehmen genutzt? (auch Mehrfach-antworten möglich!)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Soziale Netzwerke (firmeninterne oder externe wie Facebook, Xing etc.)</li> <li>○ Messaging-Dienste (zB WhatsApp, Telegram etc.)</li> <li>○ Video- oder Musikplattformen</li> <li>○ Datenaustauschanwendungen (zB Dropbox etc.)</li> <li>○ Umfragedienste (zB Doodle etc.)</li> <li>○ Sonstige: _____</li> </ul>
<p>15. Welche der folgenden Aussagen treffen in Ihrem Unternehmen für Sie bzw. die Beschäftigten zu?  (auch Mehrfach-antworten möglich!)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, dies wird erlaubt oder geduldet</li> <li>○ Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, obwohl dies nicht erlaubt ist</li> <li>○ Es gibt in unserem Unternehmen offiziell eine Unternehmensstrategie und/oder eingeführte Social Media Anwendungen</li> <li>○ Die Beschäftigten/ich sind aufgefordert, Social Media für die Arbeit zu nutzen, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein</li> <li>○ Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein</li> <li>○ Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke <b>NICHT</b> gemessen und fließt daher auch <b>NICHT</b> in die Erfolgsbewertung mit ein</li> <li>○ keine der angeführten Angaben: _____</li> </ul>

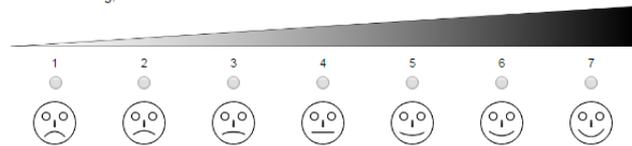
**Teil A**

**PE-Fit**

**Fragen zum Beruf  
und zum Berufsum-  
feld**

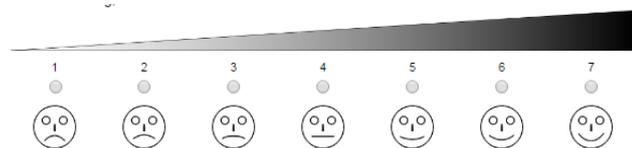
16. Ich glaube, ich habe mehr Freude an meinem Beruf als andere Leute

1 = keine/wenig; 7 = sehr viel



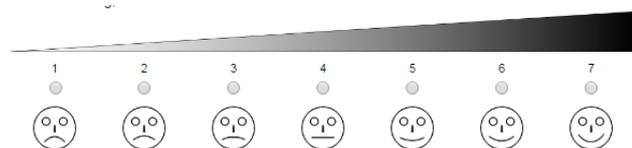
17. Im Großen und Ganzen bin ich mit meiner Arbeit und den Arbeitsanforderungen zufrieden

1 = nicht/wenig; 7 = sehr



18. Nach getaner Arbeit habe ich oftmals das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



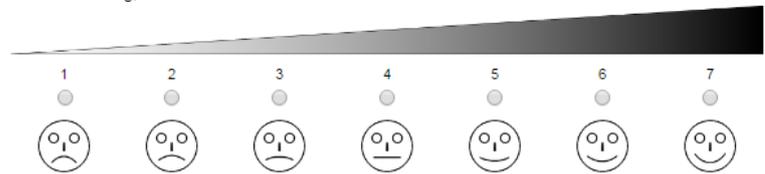
19. Ich glaube, dass im Vergleich zu anderen mein Arbeitsplatz bzw. das Büroumfeld mangelnd/schlecht ausgestattet ist

1 = sehr stark mangelhaft; 7 = wenig/nicht mangelhaft



20. Ich verfüge im Großen und Ganzen über einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz und ein gut ausgestattetes Büroumfeld

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



21. Ich verfüge oftmals über geringe und unzureichende Informationen für meine Aufgabenstellungen

1 = oft & wenig; 7 = oft & viel Information



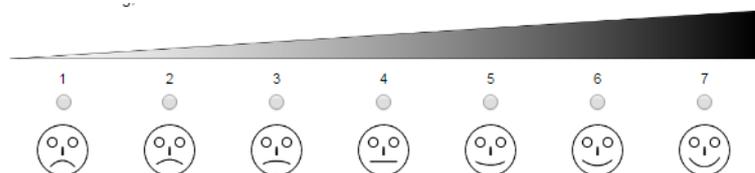
22. Ich fühle mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt gewachsen

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



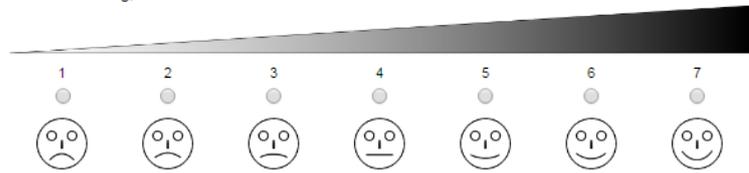
23. Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt

1 = sehr stark/viel; 7 = wenig/keiner



24. An meiner Arbeitsstelle herrscht ein ausgezeichnetes Betriebsklima

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



25. Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu Vorgesetzten/Führungskräften

1 = sehr stark/viel; 7 = wenig/keine



26. Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu KollegInnen

1 = sehr stark/viel; 7 = wenig/keine



27. Ich habe den Eindruck bei wichtigen Entscheidungen mangelnde Mitsprache zu haben

1 = wenig/keine Mitsprache; 7 = sehr viel Mitsprache



28. Der persönliche Zeitaufwand hat zugenommen

1 = starke Zunahme; 7 = wenig/keine Zunahme



29. Die persönliche Arbeitsmenge hat zugenommen

1 = starke Zunahme; 7 = wenig/keine Zunahme



30. Die persönliche Mehrarbeit/Überstunden haben zugenommen

1 = starke Zunahmen; 7 = wenig/keine Zunahme



31. Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich der Arbeitsaufgaben

1 = sehr starke Belastung; 7 = wenig/keine Belastung



32. Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich des Arbeitsumfeldes  
 1 = sehr starke Belastung; 7 = wenig/keine Belastung

**Teil B**  
**Arbeitsanforderung**  
**und Social Media**

33. Durch Verwendung von Social Media im Alltag haben sich folgende Veränderungen ergeben/nicht ergeben:

34. Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich **NICHT** geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit **ZUFRIEDEN**.  
 1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu

35. Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich **NICHT** geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit **NICHT ZUFRIEDEN**.  
 1 = nicht zufrieden; 7 = zufrieden

36. Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit **ZUFRIEDEN**.  
 1 = nicht zufrieden; 7 = zufrieden

37. Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit **NICHT** zufrieden

1 = nicht zufrieden; 7 = zufrieden



38. Ich habe den Eindruck, dass es vermehrt zu Zuweisung neuer oder ungewohnter Aufgaben kommt

1 = ich stimme dem voll und ganz zu; 7 = ich stimme dem gar nicht zu



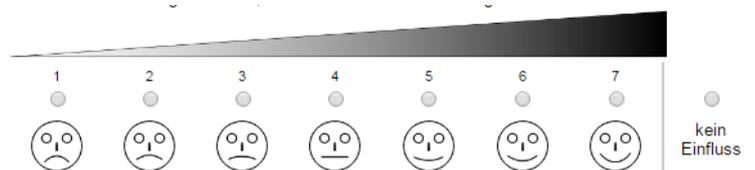
39. Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt

1 = ich stimme dem voll und ganz zu; 7 = ich stimme dem gar nicht zu



40. Ich fühle mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt, gewachsen

1 = ich stimme gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



**Teil C**

**Beeinträchtigung  
Arbeitsleistung**

Durch Verwendung von Social Media im Alltag haben sich folgende Veränderungen ergeben:

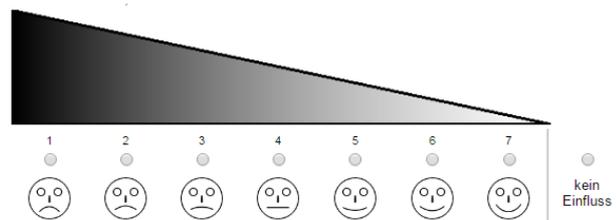
41. Es kommt häufiger als früher zu Unterbrechungen im Arbeitsablauf

1 = viel; 7 = wenig



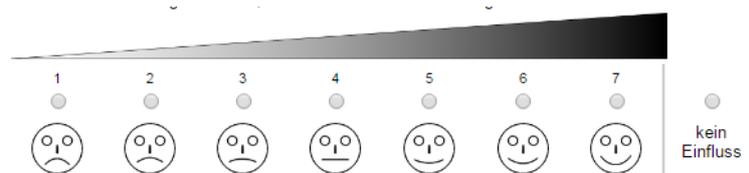
42. Die persönliche Arbeitsleistung ist beeinträchtigt

1 = viel; 7 = wenig



43. Die persönliche Arbeitsleistung steigerte sich

1 = wenig; 7 = viel



**Teil D**

**Social Media und Stress**

Durch Verwendung von Social Media im Alltag haben sich folgende Veränderungen ergeben/nicht ergeben:

(auch Mehrfachantworten möglich!)

44. Die Kommunikation über Social Media empfinde ich als Stress

1 = viel; 7 = wenig



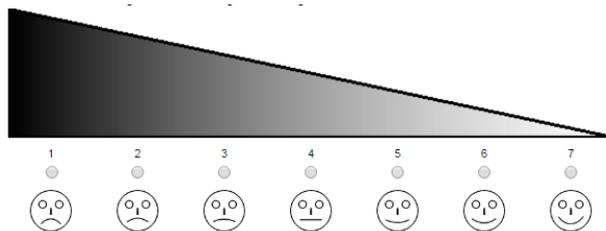
45. Die persönlich zu bearbeitende Informationsmenge ist belastend

1 = viel; 7 = wenig



46. Der persönliche Zeitaufwand oder der Termindruck hat zugenommen

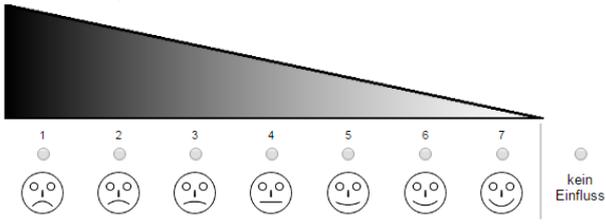
1 = viel; 7 = wenig



47. Die persönliche Mehrarbeit/persönlichen Überstunden haben zugenommen

1 = viel; 7 = wenig



	<p>48. Die Ansprüche an Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit sind gestiegen 1 = viel; 7 = wenig</p>  <p>49. Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt 1 = sehr stark; 7 = wenig</p> 
--	---

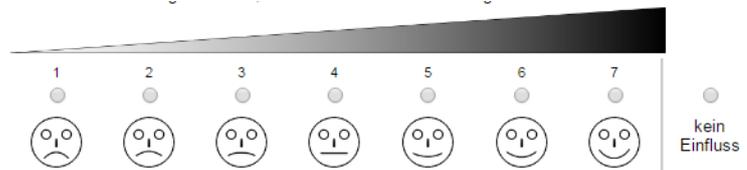
**Teil E**  
**Steigerung/ Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg**

Durch Verwendung von Social Media im Alltag haben sich folgende Veränderungen ergeben/nicht ergeben:

<p>50. Ich habe den Eindruck, dass es zu einer internen Informations- und Kommunikationsverbesserung kommt 1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu</p>  <p>51. Ich habe den Eindruck, dass es zu einer Informations- und Kommunikationsverbesserung mit Kunden, Partnerfirmen, BewerberInnen, Stakeholder etc. kommt 1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu</p> 
---

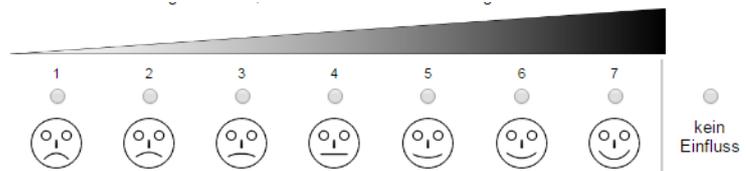
52. Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zu Umsatzsteigerung, Steigerung der Rendite führt.

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



53. Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zu Produktivitätssteigerung, Leistungssteigerung des Unternehmens führt

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



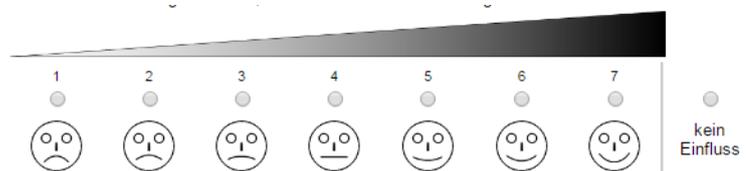
54. Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zur Beeinträchtigung der Produktivität und der Leistung des Unternehmens führt

1 = viel; 7 = wenig



55. Ich habe den Eindruck, dass es zu einer Informations- und Kommunikationsverbesserung mit Kunden, Partnerfirmen, BewerberInnen, Stakeholder etc. kommt

1 = ich stimme dem gar nicht zu; 7 = ich stimme dem voll und ganz zu



Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und Unterstützung!

## Codebuch

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
C001_01	1	Anonymitätscode: Ihr Geburtstag			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_02	1	Anonymitätscode: Geburtsjahr ihrer Mutter			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_03	1	Anonymitätscode: Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_04	1	Anonymitätscode: Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters			Anonymitätscode	offene Eingabe
SD01	2	Geschlecht		SD	Geschlecht	1 = männlich; 2 = weiblich
SD02_01	3	Alter: [01]		SD	Alter	offene Eingabe
SD03	4	Firmenbranche		SD	Firmenbranche	Auswahl: Branche: Industrie -> Unterkategorien Branche: Information & Consulting -> Unterkategorien Branche: Tourismus & Freizeit -> Unterkategorien Branche: Gewerbe, Handwerk -> Unterkategorien Branche: Handel -> Unterkategorien Branche: Banken, Versicherungen -> Unterkategorien Branche: Transport & Verkehr -> Unterkategorien
SD04	5	Ausbildung		SD	Ausbildung	Auswahl: Pflichtschule Lehre Berufsbildende mittlere Schule Matura Studium o Bachelor o Master / Magister (ra) o Doktorat
SD05	6	Berufsbezeichnung		SD	Berufsbezeichnung	Auswahl: Angestellte(r) Projektmitarbeiter(in) Führungskraft / Manager(in) Projektleiter(in) Sonstige: _____
SD05_05	6	Berufsbezeichnung: Sonstige		SD	Berufsbezeichnung	offene Eingabe

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
C001_01	1	Anonymitätscode: Ihr Geburtstag			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_02	1	Anonymitätscode: Geburtsjahr ihrer Mutter			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_03	1	Anonymitätscode: Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter			Anonymitätscode	offene Eingabe
C001_04	1	Anonymitätscode: Erster Buchstabe der Vornamen des Vaters			Anonymitätscode	offene Eingabe
SD01	2	Geschlecht		SD	Geschlecht	1 = männlich; 2 = weiblich
SD02_01	3	Alter: [01]		SD	Alter	offene Eingabe
SD03	4	Firmenbranche		SD	Firmenbranche	Auswahl: Branche: Industrie -> Unterkategorien Branche: Information & Consulting -> Unterkategorien Branche: Tourismus & Freizeit -> Unterkategorien Branche: Gewerbe, Handwerk -> Unterkategorien Branche: Handel -> Unterkategorien Branche: Banken, Versicherungen -> Unterkategorien Branche: Transport & Verkehr -> Unterkategorien
SD04	5	Ausbildung		SD	Ausbildung	Auswahl: Pflichtschule Lehre Berufsbildende mittlere Schule Matura Studium o Bachelor o Master / Magister (ra) o Doktorat
SD05	6	Berufsbezeichnung		SD	Berufsbezeichnung	Auswahl: Angestellte(r) Projektmitarbeiter(in) Führungskraft / Manager(in) Projektleiter(in) Sonstige: _____
SD05_05	6	Berufsbezeichnung: Sonstige		SD	Berufsbezeichnung	offene Eingabe
Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
SD06_01	7	Normalarbeitszeit: Ihre kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt ... Stunden/Woche		SD	kollektivvertragliche NAZ	offene Eingabe

SD06_02	7	Normalarbeitszeit: Ihre durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit beträgt ... Stunden/Woche		SD	tatsächliche NAZ	offene Eingabe
SN01	8	Nutzen Sie persönlich (beruflich oder privat) Social Media zB Facebook....		SN	Social Media Nutzung	Ja/nein/keine Angabe
SN02_CN	9	Kommt in Ihrem Unternehmen Social Media zum Einsatz?		SN	Social Media Nutzung	Ja/bin mir nicht sicher/ nein
SN02x101	9	Unternehmen Socialmedia: Ja, Social Media wird offiziell und/oder informell genutzt		SN	Social Media Nutzung	Ja/bin mir nicht sicher/ nein
SN02x1001	9	Unternehmen Socialmedia: in der Marketingabteilung		SN	Social Media Nutzung	bei ja ->Auswahl:
SN02x1002	9	Unternehmen Socialmedia: in der Personalabteilung/Human Ressource		SN	Social Media Nutzung	bei ja ->Auswahl:
SN02x1003	9	Unternehmen Socialmedia: in der Produktion		SN	Social Media Nutzung	bei ja ->Auswahl:
SN02x1004	9	Unternehmen Socialmedia: im Vertrieb		SN	Social Media Nutzung	bei ja ->Auswahl:
SN02x1005	9	Unternehmen Socialmedia: Sonstige		SN	Social Media Nutzung	offene Eingabe
SN02x201	9	Unternehmen Socialmedia: Ich bin mir nicht sicher, inwiefern Social Media im Unternehmen genutzt wird		SN	Social Media Nutzung	Ja/bin mir nicht sicher/ nein
SN02x202	9	Unternehmen Socialmedia: Nein, es wird kein Social Media genutzt		SN	Social Media Nutzung	Ja/bin mir nicht sicher/ nein
SN03	10	Nutzen Sie Social Media auch während der Arbeitszeit?		SN	Social Media Nutzung	ja / nein / keine Angabe
SN04	11	Wie nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit?		SN	Social Media Nutzung	privat/beruflich/privat&beruflich/gar nicht
SN05	12	Wie häufig nutzen Sie Social Media während der Arbeitszeit?		SN	Social Media Nutzung	täglich / 3-5 Tage pro Wo / 1-2 Tage pro Wo bis zu 60 Min. bis zu 60 Min. bis zu 60 Min. 1-2 Stunden 1-2 Stunden 1-2 Stunden 2-3 Stunden 2-3 Stunden 2-3 Stunden über 3 Stunden über 3 Stunden über 3 Stunden
SN06_CN	13	Welches Arbeitsgerät verwenden Sie hauptsächlich für die Social Media Nutzung?		SN	Social Media Nutzung	Auswahl
SN06x01	13	Nutzung Arbeitsgerät: Computer/Laptop		SN	Computer/Laptop	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
SN06x11	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat		SN	privat	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x12	13	Nutzung Arbeitsgerät: beruflich		SN	beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x13	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat & beruflich		SN	privat / beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x02	13	Nutzung Arbeitsgerät: Smartphone		SN	Smartphone	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x21	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat		SN	privat	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x22	13	Nutzung Arbeitsgerät: beruflich		SN	beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x23	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat & beruflich		SN	privat / beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x03	13	Nutzung Arbeitsgerät: Tablet		SN	Tablet	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x31	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat		SN	privat	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x32	13	Nutzung Arbeitsgerät: beruflich		SN	beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x33	13	Nutzung Arbeitsgerät: privat & beruflich		SN	privat / beruflich	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN06x04	13	Nutzung Arbeitsgerät: Sonstiges		SN	Sonstige	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07	14	Welche Tools/Anwendungen und/oder Messaging-Dienste wie WhatsApp werden in Ihrem Unternehmen genutzt?		SN	Nutzung Tools	Auswahl
SN07_01	14	Tools/Anwendungsnutzung: Intranet		SN	Intranet	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_02	14	Tools/Anwendungsnutzung: Sozial Netzwerke (firmeninterne oder externe wie Facebook, Xing etc.)		SN	Soziale Netzwerke	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_03	14	Tools/Anwendungsnutzung: Messaging-Dienste (zB WhatsApp, Telegram, Viber etc.)		SN	Messaging-Dienste	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_04	14	Tools/Anwendungsnutzung: Video- oder Musikplattformen		SN	Video- oder Musikplattformen	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_05	14	Tools/Anwendungsnutzung: Datenaustauschanwendungen (zB Dropbox etc.)		SN	Datenaustauschanwendungen	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_06	14	Tools/Anwendungsnutzung: Umfragedienste (zB Doodle etc.)		SN	Umfragedienste	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_07	14	Tools/Anwendungsnutzung: Sonstige		SN	Sonstige	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN07_07a	14	Tools/Anwendungsnutzung: Sonstige (offene Eingabe)		SN	Sonstige	offene Eingabe

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
SN08	15	Welche der folgenden Aussagen treffen in Ihrem Unternehmen für Sie bzw. die Beschäftigten zu?		SN	Aussagen im Unternehmen	Auswahl
SN08_01	15	Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, dies wird erlaubt oder geduldet		SN	erlaubt / geduldet	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_02	15	Die Beschäftigten/ich nutze(n) Social Media privat während der Arbeitszeit, obwohl dies nicht erlaubt ist		SN	Nutzung, trotz nicht erlaubt	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_03	15	Es gibt in unserem Unternehmen offiziell eine Unternehmensstrategie und/oder eingeführte Social Media Anwendungen		SN	offizielle SM Anwendungen	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_04	15	Die Beschäftigten/ich sind aufgefordert, Social Media für die Arbeit zu nutzen, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein		SN	aufgefordert zur Social Media Nutzung, mit Erfolgsbewertung	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_05	15	Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke gemessen und fließt in die Erfolgsbewertung mit ein		SN	unaufgeforderte Social Media Nutzung, mit Erfolgsbewertung	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_06	15	Social Media werden von den Beschäftigten/mir unaufgefordert für die Arbeit genutzt, das Ausmaß und der Nutzen wird für Firmenzwecke nicht gemessen und fließt daher auch nicht in die Erfolgsbewertung mit ein		SN	unaufgeforderte Social Media Nutzung, keine Erfolgsbewertung	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_07	15	keine der angeführten Angaben, ...		SN	keine der Angaben	0 = ja; 1 = nicht ausgewählt
SN08_07a	15	keine der angeführten Angaben, ... (offene Eingabe)		SN		offene Eingabe

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
PE01	16	Ich glaube, ich habe mehr Freude an meinem Beruf als andere Leute	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Freude am Beruf	7-stufige Likert Skala; 1 = keine/wenig bis 7 = sehr viel
PE02	17	Im Großen und Ganzen bin ich mit meiner Arbeit und den Arbeitsanforderungen zufrieden		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Arbeitsanforderungen	7-stufige Likert Skala; 1 = nicht/wenig bis 7 = sehr
PE03	18	Nach getaner Arbeit habe ich oftmals das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Leistung	7-stufige Likert Skala; 1 = ich stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu
PE04	19	Ich glaube, dass im Vergleich zu anderen mein Arbeitsplatz bzw. das Büroumfeld mangelnd/schlecht ausgestattet ist		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Arbeitsplatz/ Büroumfeld	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr stark mangelhaft bis 7 = wenig/nicht mangelhaft
PE05	20	Ich verfüge im Großen und Ganzen über einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz und ein gut ausgestattetes Büroumfeld		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Ausstattung	7-stufige Likert Skala; 1 = ich stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu
PE06	21	Ich verfüge oftmals über geringe und unzureichende Informationen für meine Aufgabenstellungen		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Information	7-stufige Likert Skala; 1 = oft & wenig Information bis 7 = oft & viel Information
PE07	22	Manchmal fühle ich mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt nicht gewachsen	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Anforderung Arbeit	7-stufige Likert Skala; 1 = ich stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu
PE08	23	Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Arbeitsdruck	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr stark/viel bis 7 = wenig/keine

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
PE09	24	An meiner Arbeitsstelle herrscht ein ausgezeichnetes Betriebsklima	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Betriebsklima	7-stufige Likert Skala; 1 = ich stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu
PE10	25	Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu Vorgesetzten/Führungskräften		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Kritik	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr stark/viel bis 7 = wenig/keine
PE11	26	Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu KollegInnen	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	ArbeitskollegInnen	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr stark/viel bis 7 = wenig/keine
PE12	27	Ich habe den Eindruck bei wichtigen Entscheidungen mangelnde Mitsprache zu haben		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Mitsprache	7-stufige Likert Skala; 1= wenig/keine Mitsprache bis 7 = sehr viel Mitsprache
PE13	28	Der persönliche Zeitaufwand/Termindruck hat zugenommen		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Zeitaufwand	7-stufige Likert Skala; 1 = starke Zunahme bis 7 = wenig/keine Zunahme
PE14	29	Die persönliche Arbeitsmenge hat zugenommen		PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Arbeitsmenge	7-stufige Likert Skala; 1 = starke Zunahme bis 7 = wenig/keine Zunahme
PE15	30	Die persönliche Mehrarbeit/Überstunden haben zugenommen	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	Mehrarbeit/ Überstunden	7-stufige Likert Skala; 1 = starke Zunahme bis 7 = wenig/keine Zunahme
PE16	31	Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich der Arbeitsaufgaben	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	starke psychische Belastungen hinsichtlich der Arbeitsaufgaben	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr starke Belastung bis 7 = wenig/keine Belastung
PE17	32	Im Großen und Ganzen bringt mein Beruf starke psychische Belastungen mit sich hinsichtlich des Arbeitsumfeldes	SBUS-B	PE-Fit Fragen zum Beruf und zum Berufsumfeld	starke psychische Belastungen hinsichtlich des Arbeitsumfeldes	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr starke Belastung bis 7 = wenig/keine Belastung

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
AS01	33	Durch Verwendung von Social Media im Alltag haben sich folgende Veränderungen ergeben/nicht ergeben:				
AS02	34	Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich NICHT geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit ZUFRIEDEN		Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsanforderungen nicht geändert, zufrieden	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
AS05	35	Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich NICHT geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit NICHT zufrieden		Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsanforderungen nicht geändert, nicht zufrieden	7-stufige Likert Skala; 1 = nicht zufrieden bis 7 = zufrieden; kein Einfluss
AS04	36	Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit ZUFRIEDEN		Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsanforderungen geändert, zufrieden	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
AS06	37	Arbeitsanforderungen an meine Stelle haben sich geändert. Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeit NICHT zufrieden		Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsanforderungen geändert, nicht zufrieden	7-stufige Likert Skala; 1 = nicht zufrieden bis 7 = zufrieden; kein Einfluss
AS07	38	Ich habe den Eindruck, dass es vermehrt zu Zuweisung neuer oder ungewohnter Aufgaben kommt	Job Stress Survey + SBUS-B	Arbeitsanforderung und Social Media	Aufgabenzuweisung	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem voll und ganz zu bis 7 = ich stimme dem gar nicht zu; kein Einfluss
AS08	39	Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt	Job Stress Survey + SBUS-B	Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsdruck	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem voll und ganz zu bis 7 = ich stimme dem gar nicht zu; kein Einfluss
AS09	40	Ich fühle mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt, gewachsen	Job Stress Survey + SBUS-B	Arbeitsanforderung und Social Media	Arbeitsanforderungen	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
BA01	41	Es kommt häufiger als früher zu Unterbrechungen im Arbeitsablauf	Job Stress Survey + SBUS-B	Beeinträchtigung Arbeitsleistung	Arbeitsunterbrechungen	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig; kein Einfluss
BA02	42	Die persönliche Arbeitsleistung ist beeinträchtigt	Job Stress Survey + SBUS-B	Beeinträchtigung Arbeitsleistung	Arbeitsleistung beeinträchtigt	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig; kein Einfluss
BA03	43	Die persönliche Arbeitsleistung steigerte sich	Job Stress Survey + SBUS-B	Beeinträchtigung Arbeitsleistung	Arbeitsleistung gesteigert	7-stufige Likert Skala; 1 = wenig bis 7 = viel; kein Einfluss

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
SS01	44	Die Kommunikation über Social Media empfinde ich als Stress	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	KommunikationStress	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig
SS03	45	Die persönlich zu bearbeitende Informationsmenge ist belastend	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	Informationsmenge	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig
SS04	46	Der persönliche Zeitaufwand oder der Termindruck hat zugenommen	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	Zeitaufwand	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig
SS05	47	Die persönliche Mehrarbeit/persönlichen Überstunden haben zugenommen	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	Mehrarbeit/ Überstunden	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig
SS06	48	Die Ansprüche an Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit sind gestiegen	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	Erreichbarkeit	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig; kein Einfluss
SS07	49	Bei der Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt	Dr. Carstensen + Job Stress Survey + SBUS-B	Social Media und Stress	Arbeitsdruck	7-stufige Likert Skala; 1 = sehr stark bis 7 = wenig; kein Einfluss
BU03	50	Ich habe den Eindruck, dass es zu einer internen Informations- und Kommunikationsverbesserung kommt	Dr. Carstensen + eigene	Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg	Info-Kommunikation	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
BU04	51	Ich habe den Eindruck, dass es zu einer Informations- und Kommunikationsverbesserung mit Kunden, Partnerfirmen, BewerberInnen, Stakeholder etc. kommt	Dr. Carstensen + eigene	Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg	Kunden, Stakeholder	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
BU06	52	Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zu Umsatzsteigerung, Steigerung der Rendite führt.	Dr. Carstensen + eigene	Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg	Umsatzsteigerung	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss

Variable	Nr	Frage	Instrument	Konstrukt	Kurzbezeichnung	Antwortformat
BU07	53	Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zu Produktivitätssteigerung, Leistungssteigerung des Unternehmens führt	Dr. Carstensen + eigene	Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg	Produktivitätssteigerung	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss
BU08	54	Ich habe den Eindruck, dass die Verwendung zur Beeinträchtigung der Produktivität und der Leistung des Unternehmens führt	Dr. Carstensen + eigene	Steigerung/Beeinträchtigung von Unternehmensproduktivität und wirtschaftlichem Erfolg	Beeinträchtigung Leistung	7-stufige Likert Skala; 1 = viel bis 7 = wenig; kein Einfluss
BU10	55	Ich habe den Eindruck, dass es zu einer internen Informations- und Kommunikationsverbesserung mit Kunden, Partnerfirmen, BewerberInnen, Stakeholder etc. kommt			Kontrollvariable	7-stufige Likert Skala; 1 = stimme dem gar nicht zu bis 7 = ich stimme dem voll und ganz zu; kein Einfluss

## Rohdaten

CASE	C001_01	C001_02	C001_03	C001_04	SD01	SD02_01	SD03	SD04	SD05	SD05_05	SD06_01	SD06_02	SN01	SN02_CN	SN02x101	SN02x1001	SN02x1002
1	18. Jun 66	1937	C	A	2	50	110	3	3		38,5	50	1	1	1	1	1
2	23	58	G	A	2	30	403	51	3		38	39	1	1	2	2	1
3	4	58	R	M	2	38	403	2	1		20	24	1	2	2	2	2
4	5	48	F	P	1	43	403	52	1		40	43	1	2	2	2	2
5	28	78	H	J	1	38	207	52	1		38,5	40	1	1	2	2	1
6	11	54	M	W	1	37	115	52	3		38,5	45	1	2	2	2	1
7	1979	1953	F	V	2	37	104	4	1		38,5	40	1	1	2	1	1
8	4	44	K	K	2	38	-9	52	1		40	50	1	2	2	2	2
9	17	65	M	R	2	25	601	51	1		38,5	45	1	2	2	2	2
10	22.11.1979	1958	M	F	1	37	205	52	5	Selbständig	-	60	1	1	2	1	1
11	1988	1963	M	H	2	28	104	4	1		38,5	41	1	3	2	2	2
12	29.11.1992	1960	E	W	2	24	115	51	1		40	40	1	1	2	1	1
13	20	51	I	G	2	37	110	4	1		38,5	18	1	1	1	1	1
14	1978	1955	b	e	2	38	402	2	3		40	40	1	1	1	1	1
15	01.07.1986	1966	W	K	1	30	101	4	1		39	50	2	1	1	1	1
16	06.05.1968	1943	A	K	2	26	101	2	1		39	44	1	1	2	1	1
17	11	53	B	P	1	38	101	4	4		39,5	47,5	1	1	1	1	1
18	6	49	A	M	1	39	101	4	1		40	50	1	1	1	1	1
19	13	65	B	W	1	27	402	3	1		39	49	1	1	1	1	1
20	27	49	M	G	1	42	101	4	4		39	50	1	1	2	1	1
21	1	62	E	H	1	25	101	52	1		39,5	45	1	1	1	1	1
22	9	57	M	J	1	35	101	52	1		39	49	1	1	2	1	1
23	09.12.1989	1962	E	A	2	27	101	4	2		40	10	1	1	1	1	1
24	11.11.1984	1953	M	J	1	32	101	52	3		40	50	1	1	1	1	1
25	23	64	R	C	2	28	101	4	1		39	40	1	1	2	1	1

26	31.10.	1965	A	K	2	29	207	3	1				1	1	1	1	1
27	7	69	M	A	2	27	101	2	1		38,5	38,5	1	1	1	1	1
28	19.10.1974	1953	H	K	2	42	101	3	1		39,5	43	1	1	1	1	1
29	01.06.1969	1940	M	J	1	47	101	4	4		40	60	1	1	2	1	1
30	19	54	M	L	1	42	101	3	5	Arbeiter	39	ca.40	1	1	2	1	1
31	20	52	M	L	1	39	101	4	1		39,5	42	1	1	1	1	1
32	25	71	M	G	2	21	101	4	1		40	50	1	1	1	1	1
33	03. Okt 90	1970	H	R	2	26	101	2	1		40	40	1	2	2	2	2
34	29.07.1968	1942	M	K	1	48	101	4	1		39	50	1	1	2	1	1
35	20	1965	G	K	2	22	101	3	1		39	42	1	1	2	1	2
36	23	53	I	K	2	39	704	2	1		38,9	38,9	1	2	2	1	1
37	6	43	A	K	1	31	101	52	1		40	45	1	2	2	1	1
38	16	48	U	K	1	44	101	5	3		35	45	1	2	2	2	2
39	9	47	b	r	1	47	101	52	3		39	39	1	1	1	1	1
40	28.08.1982	62	R	A	1	34	101	4	5	Arbeiter	39,5	50	1	1	2	1	1
41	8	36	M	H	1	50	101	3	3		39	50	1	1	1	1	1
42	23.11.1995	1955	I	W	2	21	101	2	1		39	40	1	1	1	1	1
43	1989	1963	A	K	1	26	101	4	4		39	50	1	1	1	1	1
44	06.05.1968	1943	A	K	2	25	101	4	1		39	40	1	1	2	1	1
45	1990	1966	M	F	1	26	101	4	1		39	45	1	1	1	1	1
46	9	58	K	R	2	35	403	51	1		30	30	1	1	1	1	1
47	24	55	I	R	1	28	101	4	1		40	55	1	1	2	1	1
48	1	64	U	P	1	25	101	3	5	Polier	39	9,5	1	1	1	1	1
49	26	54	H	R	2	31	101	2	1		39	8,5	1	1	1	1	1
50	8	52	F	D	1	27	101	4	1		38,5	45	1	1	1	1	1
51	11.03.1972	1954	c	k	1	45	401	3	5	Werkmeister Hoch & Tiefbau	40	50	1	1	1	1	1
52	13	66	A	D	1	30	101	52	1		39	50	1	1	2	1	1

53	8	1959	V	M	1	29	109	51	1		38,5	40	1	1	2	2	1
54	27	1961	U	H	2	35	101	51	1		38,5	31	1	1	2	2	1
55	24	55	E	N	1	36	401	2	1		38,5	45	1	1	2	1	1
56	10	59	A	K	2	36	101	3	1		20	20	1	1	2	1	1
57	1983	1961	D	W	1	33	205	52	3		42	60	1	1	2	2	1
58	28	33	T	W	1	59	401	2	1		39	50	1	1	1	1	1
59	30	66	M	F	2	28	203	51	1		40	40	1	1	2	1	1
60	19	53	C	K	2	34	101	52	1		40	46	1	2	2	1	2
61	28	57	I	W	1	39	101	4	4		39	55	1	1	2	1	1
62	02.12.1978	1954	M	D	1	38	701	2	1		38	42	1	1	1	1	1
63	19. Mrz.	1950	m	r	1	49	207	2	1		39	50	2	2	2	1	2
64	30.12.1992	1972	S	J	1	23	402	3	1		39	60	1	1	1	1	1
65	07.04.1982	1944	B	A	1	34	101	4	1		39	11	1	2	2	1	2
66	27	39	A	J	1	48	101	2	1		39	45	2	1	1	1	1
67	09.12.1986	1958	M	J	1	30	101	4	4		39	48	1	1	1	1	1
68	31	24	A	J	1	58	101	4	1		39	44	1	1	1	1	1
69	6	43	A	K	1	29	101	52	4		39	55	2	1	1	1	1
70	05.10.1960	1934	H	H	1	56	101	52	3		38	12	1	1	1	1	1
71	27. Okt 86	1961	H	R	1	30	101	4	1		39	46	1	2	1	1	1
72	94	68	B	G	1	22	101	4	1		39	47	1	1	1	1	1
73	20. Jul 70	1947	S	K	1	46	101	2	1		38,5	45	1	1	2	1	1
74	05.08.1980	30.03.1948	A	M	2	36	101	3	1		39	42	1	1	2	1	1
75	06.12.1987	1963	C	A	2	29	101	52	5	Bautechnikerin	39	45	1	1	2	1	1
76	20	48	I	G	1	33	101	2	1		38,5	40	1	1	1	1	1
77	1	33	m	v	1	53	101	52	4		39	46	1	1	2	1	1
78	1983	1956	I	M	1	34	109	4	4		38,5	44	1	1	2	1	1
79	05.04.1965	1933	Z	J	1	51	402	3	1		39	39	1	1	2	1	1

80	13.01.1955	1928	C	L	1	61	101	2	1		39	45	1	1	2	1	1
81	2	60	A	J	2	26	101	52	1		38,5	43	1	1	1	1	1
82	24	74	M	H	1	22	101	4	1		39	44	1	1	1	1	1
83	4	70	L	J	1	23	112	4	1		38,5	40	1	1	1	1	1
84	02.03.1983	1960	E	M	1	33	101	3	1		39	45	1	1	1	1	1
85	16.09.1984	1948	C	F	1	32	101	52	1		39	50	1	1	2	1	1
86	22.06.1968	14.06.1935	M	B	1	48	703	2	1		39	8	1	1	2	1	1
87	12	47	R	G	1	48	101	4	4		40	45	2	1	2	2	1
88	25	52	H	J	1	46	101	4	1		39	45	1	1	2	2	1
89	27	1948	H	J	2	36	101	4	1		39	39	1	1	1	1	1
90	21.10.1970	1944	R	R	1	46	207	3	1		2200	9,5	1	1	2	1	1
91	25	69	S	A	2	27	101	4	1		39	44	1	1	1	1	1
92	6	32	A	J	1	47	101	4	1		39	50	1	1	1	1	1
93	21	39	C	F	1	53	101	5	3		39,5	47	1	3	2	1	1
94	1961	1938	E	E	1	55	101	4	1		38,5	45	1	2	2	1	1
95	3	55	H	F	1	43	101	52	3		38,5	50	1	1	1	1	1
96	29	1943	m	f	1	48	101	3	3		40	80	1	5	2	2	2
97	2	57	A	E	1	50	602	2	3		39	50	1	2	2	1	2
98	03.08.1962	1928	h	j	1	54	402	3	1		39	45	1	1	1	1	1
99	1977	1958	E	J	2	39	206	52	1		20	23	1	1	2	2	1
100	17	59	E	F	1	29	101	3	1		39	44	1	1	2	1	1
101	29.06.1996	1970	R	M	1	20	101	4	1		39	49	1	1	1	1	1
102	1987	1957	G	W	1	29	101	52	1		40	45	1	1	2	1	1
103	25	1960	E	J	2	31	601	51	1		38,5	8	1	2	2	2	1
104	1	56	C	J	1	37	101	52	1		39	46	1	1	1	1	1
105	06.05.1968	1943	A	K	1	30	101	4	1		40	45	1	1	1	1	1
106	25	52	I	K	1	44	101	52	1		40	10	1	1	1	1	1

107	04. Jul	1936	h	j	1	45	101	4	1		39	50	1	1	2	2	1
108	1	49	b	f	1	39	103	51	3		38	50	1	1	2	1	1
109	06.05.1987	1964	M	D	2	29	101	4	1		30	40	1	1	2	2	1
110	18	38	M	F	1	54	101	2	1		39	42	1	3	2	2	2
111	11	59	E	A	1	25	401	4	1		39	49	1	1	1	1	1
112	1	2	A	B	1	41	101	3	1		40	8	1	1	1	1	1
113	29 11	1940	E	V	1	55	101	2	1		10	55	1	1	1	1	1
114	28	54	Z	K	1	37	101	4	4		38,5	47,5	1	1	1	1	1
115	27	39	L	E	1	45	101	3	1		39	45-50	1	1	1	1	1
116	13.05.1971	1942	A	E	1	45	101	4	1		39	45	1	1	1	1	1
117	22. Dez	1963	S	H	1	35	101	3	1		39	50	1	1	1	1	1
118	12	68	S	U	1	25	101	4	1		39	44	1	1	1	1	1
119	13.08.1960	1935	M	B	1	56	704	2	1		39	44	1	1	2	1	1
120	1	58	A	J	1	39	602	4	5	Selbstst. Versicherungsagent	40	40	1	2	2	2	1
121	31	1956	C	E	2	38	111	2	1		38,5	40	1	2	2	2	2
122	6	37	A	M	1	57	101	53	5	Selbständig		40	2	1	1	1	1
123	2	66	G	L	1	23	101	4	1		39	47	1	1	1	1	1
124	20	40	G	L	1	53	101	4	5	Bereichsleiter	39	55	1	1	1	1	1
125	06.05.1968	1943	Anna	Karl	1	38	702	3	3		40	48	1	3	2	2	2
126	09.07.1969	1949	S	Z	2	47	205	51	1		40	45	1	3	2	2	2
127	12	59	H	N	1	33	107	51	2		38,5	39	1	1	2	2	1
128	30	1956	E	E	2	40	206	4	1		20	20	1	1	2	1	1
129	14	56	G	P	1	31	103	4	1		38,5	43	1	3	2	2	2
130	29	59	A	A	2	34	101	4	1		40	43	1	2	2	2	2
131	20	57	a	e	1	38	101	4	1		38,5	47	1	1	1	1	1
132	27	69	A	E	2	25	601	4	1		38,5	40	1	1	1	1	1
133	4	48	M	K	1	43	304	52	1		38,5	40	1	2	2	2	1

134	1989	1955	H	P	2	27	303	52	1		20	20	1	3	2	2	2
135	31	71	B	R	2	26	106	4	1		42,5	50	1	1	2	1	2
136	25	63	B	F	1	32	704	2	1		40	42	1	1	2	2	1
137	7	70	A	B	2	24	102	51	1		38,5	42	1	1	1	1	1
138	12	1957	W	F	2	38	503	4	1		38,5	38,5	1	1	2	2	1
139	14	66	B	G	2	24	205	4	3		40	40	1	3	2	2	2
140	1	50	H	E	1	46	201	53	5	Einzelunternehmen	0	60	1	3	2	2	1
141	4	1960	j	u	1	30	704	1	1				1	3	2	2	1
142	23	62	G	W	2	29	201	51	1		38,5	41	1	3	2	2	2
143	24	48	W	J	2	45	502	4	1		27	30	1	1	1	1	1
144	1989	1958	V	M	1	27	207	51	5	Vertragsbediensteter	38,5	65	1	1	2	2	1
145	1981	1951	M	M	1	35	109	52	3		38,5	50	1	1	1	1	1
146	20	46	I	A	1	51	207	3	1		40	45	1	3	2	2	2
147	15	62	C	J	2	34	106	3	1		35	37	1	2	2	2	2
148	18. Feb 83	1959	F	G	2	33	109	52	1		38,5	9	1	4	2	2	2
149	1	57	E	W	1	37	-9	51	3		40	40	1	2	2	2	2
150	12	48	R	W	2	47	403	4	3		38	38	1	2	2	2	2
151	25	66	E	H	2	27	105	4	1		38,5	40	1	3	2	2	2
152	26	65	B	F	2	25	205	4	1		40	43	1	3	2	2	2
153	7	51	M	A	2	39	503	52	3		32	32	1	1	2	2	1
154	1	64	J	R	1	32	207	2	1		38,5	42	1	4	2	2	2
155	26	1955	A	O	1	38	104	51	1		38,5	40	1	3	2	2	2
156	15	31	M	O	1	52	205	51	1		38,5	40	1	1	2	1	1
157	19	40	T	H	2	46	207	52	1		40	50	1	1	2	2	1
158	20	55	v	I	2	40	601	4	1		38,5	42	1	1	1	1	1
159	5	39	B	S	1	44	-9	51	3		40	60	1	2	2	2	2
160	24.11.1985	1963	A	J	1	31	704	4	1		40	50	1	1	1	1	1

161	15	61	U	L	2	33	206	51	5	Geschäftsführerin	40	50	1	1	2	2	1
162	1985	1964	R	G	1	30	206	51	1		38,5	40	1	4	2	2	2
163	02.08.1976	1953	V	E	2	40	702	4	1		40	15	1	1	2	1	1
164	31	39	H	H	1	54	207	53	1		38,5	40	1	4	2	2	2
165	1974	1954	H	P	2	42	601	4	1		38,5	45	1	2	2	2	1
166	12	49	l	g	2	45	404	51	1		37,5	45	1	1	2	2	1
167	04.08.1990	1963	l	l	2	26	501	4	1		38,5	30	1	2	2	2	2
168	20	33	E	G	1	55	105	52	1		38,5	48	1	1	2	2	1
169	29.08.1991	1968	S	T	2	25	304	4	1		20	5,5	2	1	2	1	1
170	24	63	M	L	2	31	103	4	1		38	40	1	1	1	1	1
171	25	58	D	H	2	35	601	4	1		30	32	1	1	1	1	1
172	17.04.1971	06.10.1950	U	U	1	45	501	2	1		38,5	50	1	1	2	1	1
173	15	56	K	B	2	34	106	51	1		21	24	1	2	2	2	2
174	23.12.1979	1956	D	R	1	37	115	4	1		38,5	50	1	2	2	2	2
175	19	1941	E	J	1	35	205	52	1		38,5	43	1	3	2	2	2
176	1	51	M	K	1	38	101	4	4		39	46	1	1	2	2	1
177	5	1954	M	R	1	40	103	2	1		38,5	9	1	2	2	2	2
178	2	32	M	P	1	54	702	4	1		40	40	1	1	2	2	1
179	22.08.1989	1960	L	D	1	27	401	3	1		40	60	1	1	2	1	1
180	28 24 M O	1924	M	O	2	58	103	4	1		38,5	45	1	3	2	2	2
181	4	60	S	C	2	32	103	4	1		38	43	1	2	2	2	2
182	21.07.1970	231238	h	e	2	46	101	2	1		39	30	1	1	1	1	1
183	7	32	T	M	1	45	108	2	1		38,5	75	1	1	2	1	1
184	19	57	R	F	2	35	603	2	1		20	25	1	1	2	1	1
185	1968	1943	A	K	2	31	704	52	5	Studentin			1	1	2	2	1
186	11	62	U	S	2	24	404	51	1		20	22	1	1	1	1	1
187	20	39	A	S	2	42	403	2	1		20	6	1	1	1	1	1

188	10	40	W	G	1	49	109	51	1		38,5	40	1	1	1	1	1
189	26	56	M	K	1	40	105	2	5	Facharbeiter	38,5	40	1	1	1	1	1
190	31.05.1975	1948	E	K	1	41	205	4	1		38,5	45	1	1	2	1	1
191	28.04.1966	1946	A	S	1	50	101	4	1		39	45	2	1	1	1	1
192	02.10.1978	05.05.1950	E	R	1	38	704	3	5	Prozess Manager	38,5	38,5	1	1	2	1	1
193	7	51	M	A	2	39	112	52	3		32	32	1	2	2	2	1
194	28	59	A	A	2	31	206	52	3		30	30	1	3	2	2	2
195	24 50 M F	1950	M	F	2	36	207	4	1		40	48	1	1	2	1	2
196	8	60	M	B	2	29	207	51	3		38,5	38,5	1	1	2	2	1
197	9	37	R	W	1	55	-9	4	1		40	40	1	1	2	1	1
198	28	60	M	H	2	28	601	51	1		38,5	42	1	1	2	1	1
199	01.07.1983	1945	L	F	1	33	207	52	5	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	40	50	1	1	2	1	1
200	07.02.1979	1950	C	f	1	37	401	52	1		39	50	1	1	2	2	1
201	26	1955	A	O	1	38	104	51	1		38,5	42	1	3	2	2	2
202	28	48	E	H	1	40	401	4	1		40	48	1	1	2	1	1
203	19	41	E	J	1	35	205	52	1		38,5	44	1	3	2	2	2
204	13	1937	A	A	2	47	603	51	1		38	40	1	1	2	1	1
205	14.08.1986	1959	I	C	1	30	704	4	1		40	43	1	1	1	1	1

CASE	SN02x1003	SN02x1004	SN02x1005	SN02x201	SN02x202	SN03	SN04	SN05	SN06_CN	SN06x01	SN06x11	SN06x12	SN06x13	SN06x02	SN06x21	SN06x22	SN06x23	SN06x03
1	1	1	1	1	2	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
3	1	1	1	1	1	1	3	32	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
5	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
6	1	1	2	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
7	1	2	1	1	1	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
9	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
10	1	1	2	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
11	1	2	1	1	1	1	3	31	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
12	1	2	1	1	1	1	3	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
14	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
15	1	1	1	2	1	2	4	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
17	1	1	1	2	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
18	1	1	1	1	2	2	4	3	6	2	2	2	2	2	2	2	2	1
19	1	1	1	1	2	1	1	11	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
20	1	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
21	1	1	1	1	2	1	1	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
22	1	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
23	1	1	1	2	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
24	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
25	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
26	1	1	1	1	2	3	1	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1

27	1	1	1	2	1	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
28	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
29	1	1	2	1	1	1	3	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	2	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
32	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
33	1	1	1	1	1	1	3	12	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
34	2	1	1	1	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
35	1	1	1	1	1	1	3	12	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
36	1	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2
37	1	1	1	2	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
38	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
39	1	1	1	1	2	2	4	31	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
40	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
41	1	1	1	1	2	2	4	21	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
42	1	1	1	1	2	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
43	1	1	1	2	1	2	4	22	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
44	1	1	2	1	1	1	2	31	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	2	1	1	1	21	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
46	1	1	1	1	2	2	4	31	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	2	1	1	1	3	11	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
48	1	1	1	2	1	2	4	31	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
50	1	1	1	2	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
51	1	1	1	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
52	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
53	1	1	1	1	1	3	1	21	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1

54	1	1	1	1	1	1	3	11	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
55	1	1	1	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
56	2	1	1	1	1	1	2	31	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
57	1	1	1	1	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
58	1	1	1	2	1	1	2	21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	2	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
60	1	1	2	1	1	1	3	33	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
61	1	1	1	1	1	1	2	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
62	1	1	1	2	1	1	1	23	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
63	1	1	1	2	1	2	4	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
65	1	1	2	1	1	1	2	31	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
66	1	1	1	1	2	2	4	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	2	1	1	2	21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
68	1	1	1	2	1	1	2	31	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
69	1	1	1	1	2	2	4	31	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	2	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
71	1	1	1	2	2	1	3	11	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
72	1	1	1	1	2	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
74	1	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
75	1	1	1	1	1	1	2	21	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	2	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
77	1	1	2	1	1	1	3	21	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2
78	1	2	1	1	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
79	1	1	2	1	1	1	2	31	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1

81	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
82	1	1	1	2	1	1	1	22	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
83	1	1	1	2	1	1	1	11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	2	1	1	3	31	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
85	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
86	1	1	1	1	1	1	3	21	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
87	1	1	1	1	1	2	4	31	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	3	11	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
89	1	1	1	2	1	2	4	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
90	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
91	1	1	1	1	2	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
92	1	1	1	2	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
93	2	2	2	1	1	1	2	31	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
94	1	1	1	2	1	1	2	31	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	2	1	1	3	11	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
96	2	2	2	1	1	1	3	31	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2
97	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
98	1	1	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
99	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1
100	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
101	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
102	1	1	1	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
103	1	2	1	1	1	1	3	21	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
104	1	1	1	1	2	1	3	11	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
105	1	1	1	2	1	1	2	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
106	1	1	1	2	1	1	3	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
107	1	1	1	1	1	2	2	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1

108	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
109	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
110	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
111	1	1	1	2	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
112	1	1	1	1	2	2	4	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
113	1	1	1	2	1	1	3	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
114	1	1	1	2	1	1	3	21	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
115	1	1	1	2	1	1	3	21	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
116	1	1	1	1	2	2	4	31	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
117	1	1	1	1	2	3	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
118	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
119	1	1	1	1	1	1	2	31	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
120	1	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
121	1	1	1	1	1	1	1	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
122	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
123	1	1	1	2	1	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
124	1	1	1	2	1	2	1	31	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2
125	1	2	1	1	1	2	2	31	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
126	1	2	1	1	1	1	3	31	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
127	1	1	1	1	1	1	3	21	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
128	1	1	2	1	1	1	2	32	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
129	1	1	2	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
130	1	1	1	1	1	1	3	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
131	1	1	1	1	2	2	4	21	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
132	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
133	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
134	1	2	1	1	1	1	3	21	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1

135	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2
136	1	1	1	1	1	1	1	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
137	1	1	1	1	2	3	3	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
138	1	1	1	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
139	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
140	2	2	1	1	1	1	2	22	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
141	1	1	1	2	2	1	2	11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
142	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
143	1	1	1	1	2	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
144	1	1	1	1	1	2	4	31	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
145	1	1	1	1	2	1	2	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
146	1	1	2	1	1	1	3	12	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
147	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
148	2	2	1	1	1	1	2	21	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
149	1	1	1	1	1	1	3	12	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
150	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
151	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
152	1	2	1	1	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
153	1	1	1	1	1	1	3	11	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
154	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
155	1	2	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
156	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
157	1	1	1	1	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
158	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
159	1	1	1	1	1	2	4	31	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
160	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
161	1	1	1	1	1	1	2	11	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2

162	2	2	1	1	1	1	2	22	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
163	1	1	2	1	1	1	3	31	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
164	2	2	1	1	1	1	3	21	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2
165	1	2	1	1	1	1	3	31	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
166	1	1	1	1	1	1	1	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
167	1	1	1	1	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
168	1	1	1	1	1	1	3	21	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
169	1	1	1	1	1	2	4	31	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
170	1	1	1	1	2	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
171	1	1	1	1	2	1	1	31	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
172	1	1	1	1	1	1	3	11	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
173	1	1	1	1	1	1	3	31	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
174	1	1	1	1	1	1	3	31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
175	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
176	1	1	1	1	1	1	3	21	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
177	1	1	1	1	1	2	4	31	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2
178	1	1	1	1	1	2	4	31	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
179	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
180	1	1	2	1	1	1	2	11	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
181	1	1	1	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
182	1	1	1	1	2	3	1	24	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
183	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
184	1	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
185	1	1	1	1	1	1	3	12	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
186	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
187	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
188	1	1	1	1	2	2	1	11	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2

189	1	1	1	2	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
190	1	1	2	1	1	1	1	31	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
191	1	1	1	2	1	2	4	31	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
192	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
193	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
194	1	2	1	1	1	1	3	12	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
195	1	1	1	1	1	1	3	11	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2
196	1	1	1	1	1	1	3	12	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
197	1	1	1	1	1	1	2	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
198	1	1	2	1	1	1	3	21	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
199	1	1	2	1	1	1	3	21	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
200	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
201	1	2	1	1	1	2	4	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
202	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
203	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
204	1	1	2	1	1	1	3	31	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
205	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1

CASE	SN06x31	SN06x32	SN06x33	SN06x04	SN07	SN07_01	SN07_02	SN07_03	SN07_04	SN07_05	SN07_06	SN07_07	SN07_07a	SN08	SN08_01
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		1	2
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1		2	2
3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1		3	2
4	2	1	1	1	5	2	2	1	1	2	2	2	Moodle	3	2
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		1	2
6	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1		2	2
7	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		1	1
8	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1		3	2
9	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1		1	2
10	1	1	1	1	5	1	2	2	2	2	2	1		1	2
11	1	1	1	1	5	2	2	1	2	2	2	1		1	1
12	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	2	1		1	1
13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		1	2
15	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
16	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1		2	1
17	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1		1	1
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
19	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
20	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		2	2
21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
22	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		1	2
23	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
24	1	1	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1		1	2
25	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	Cloud	1	1
26	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1

27	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
29	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	2	1		2	2
30	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	1
31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
32	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1		1	1
33	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		3	1
34	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		2	2
35	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		3	2
36	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
37	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		0	1
38	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		1	1
39	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
40	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1		1	1
41	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1		1	2
42	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
43	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	2
44	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	1
45	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		0	1
46	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
47	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1		2	2
48	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1		1	1
49	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		2	2
50	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	2
51	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		0	1
52	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		1	2
53	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	1



81	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	2
82	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	2
83	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	2
84	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1		1	1
85	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	1		2	2
86	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		2	1
87	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		2	2
88	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1		2	2
89	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		1	1
90	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	1
91	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
92	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		1	2
93	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1		2	1
94	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1		1	1
95	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1		1	2
96	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	1		4	2
97	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	2
98	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	1
99	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1		2	2
100	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		1	2
101	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	2
102	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	2
103	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		2	1
104	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1		1	2
105	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
106	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1		2	2
107	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		1	1

108	2	1	1	1	5	2	2	2	1	2	2	1		3	2
109	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1		1	1
110	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	1
111	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1		3	2
112	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	Handy	0	1
113	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	1
114	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		2	2
115	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		1	1
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		1	1
117	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		1	1
118	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1		1	1
119	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	2
120	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		3	2
121	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		2	2
122	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
123	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
124	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1		1	1
125	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	skype	1	2
126	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1		3	2
127	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1		3	2
128	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	Google+	2	2
129	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1		2	1
130	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	2	Slack	1	2
131	1	1	1	1	5	2	1	2	1	2	2	2	Swiecloud	1	2
132	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1		1	2
133	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	Basecamp	2	2
134	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	1		3	1

135	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1		1	2
136	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		2	2
137	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
138	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	2
139	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1		2	2
140	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2	2	1		1	2
141	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
142	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1		2	2
143	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	lotus notes	1	1
144	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1		1	1
145	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	1
146	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	1	2	Skype for business	3	2
147	2	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	Lotus Sametime (firmeninternes Chatprogramm)	3	2
148	2	1	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1		2	1
149	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1		1	2
150	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		1	2
151	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1		3	2
152	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1		1	2
153	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	2	1		3	2
154	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1		2	2
155	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		1	1
156	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	2
157	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1		1	2
158	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
159	2	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1		2	2
160	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		1	2
161	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1		1	2





CASE	SN08_02	SN08_03	SN08_04	SN08_05	SN08_06	SN08_07	SN08_07a
1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	
3	1	2	1	1	2	1	
4	1	2	1	2	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	2	1	
7	1	2	1	1	1	1	
8	1	2	1	1	2	1	
9	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	
11	1	2	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	2	1	
13	2	1	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	1	2	
16	1	2	1	1	2	1	
17	1	1	1	1	1	2	
18	1	1	1	1	2	1	
19	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	2	1	
21	1	1	1	1	1	2	
22	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	2	1	
24	1	1	1	1	1	1	
25	1	1	1	1	2	1	
26	2	1	1	1	1	1	

27	2	1	1	1	1	1	
28	1	1	1	1	1	1	
29	1	1	1	1	2	1	
30	1	2	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	1	2	Es wurde nicht darüber gesprochen, ob die Nutzung von Social Media privat während der Arbeitszeit erlaubt ist oder nicht.
33	2	2	2	1	1	1	
34	1	1	1	1	2	1	
35	1	2	1	1	2	1	
36	1	1	1	1	1	1	
37	1	1	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	2	1	
39	1	1	1	1	1	1	
40	1	1	1	1	2	1	
41	1	1	1	1	1	1	
42	1	1	1	1	1	1	
43	1	1	1	1	1	1	
44	1	1	1	1	2	1	
45	1	1	1	1	1	1	
46	1	1	1	1	1	2	
47	1	1	1	1	2	1	
48	1	1	1	1	1	2	Social Media wird von mir nicht während der Arbeit genutzt
49	2	1	1	1	1	1	
50	1	1	1	1	1	1	
51	1	1	1	1	1	1	
52	1	1	1	1	1	1	
53	2	1	1	1	1	1	

54	1	1	1	1	2	1	
55	1	1	1	1	2	1	
56	1	1	1	2	1	1	
57	1	1	1	1	1	2	
58	1	1	1	1	2	1	
59	1	1	1	1	1	1	
60	1	1	1	1	2	1	
61	1	2	1	1	2	1	
62	1	1	1	1	1	1	
63	1	1	1	1	1	1	
64	1	1	1	1	1	1	
65	1	2	1	1	2	1	
66	1	1	1	1	1	1	
67	2	1	1	1	1	1	
68	1	1	1	1	2	1	
69	1	1	1	1	1	1	
70	1	1	1	1	2	1	
71	1	1	1	1	1	2	
72	1	1	1	1	1	1	
73	1	1	2	1	1	1	
74	1	2	2	2	1	1	
75	1	1	1	1	2	1	
76	1	1	1	1	1	1	
77	1	2	1	1	1	1	
78	1	1	1	1	1	1	
79	1	1	1	1	2	1	
80	1	2	2	2	1	1	

81	1	1	1	1	1	1	
82	1	1	1	1	1	1	
83	1	1	1	1	1	1	
84	1	1	1	1	1	2	
85	1	1	1	2	1	1	
86	2	1	1	1	2	1	
87	1	1	2	1	1	1	
88	1	1	1	1	2	1	
89	1	1	1	1	1	2	
90	1	1	1	1	1	2	
91	2	1	1	1	1	1	
92	1	1	1	1	1	1	
93	2	1	1	1	2	1	
94	1	1	1	1	2	1	
95	1	1	1	1	1	1	
96	2	1	2	1	2	1	
97	1	1	1	1	1	1	
98	1	1	1	1	1	2	
99	1	2	1	1	1	1	
100	1	1	1	1	1	1	
101	1	1	1	1	1	1	
102	1	1	1	1	1	1	
103	2	1	2	1	1	1	
104	1	1	1	1	1	1	
105	1	1	1	1	2	1	
106	1	1	1	1	2	1	
107	1	1	1	1	2	1	

108	1	2	2	1	1	1	
109	1	1	1	1	1	2	
110	1	1	1	1	2	1	
111	1	2	1	1	2	1	
112	1	1	1	1	1	1	
113	1	1	1	1	1	2	es wird geduldet
114	1	1	1	1	2	1	
115	1	1	1	1	1	2	
116	1	1	1	1	1	2	
117	1	1	1	1	2	1	
118	1	1	1	1	1	2	
119	1	1	1	1	1	1	
120	1	2	1	1	2	1	
121	1	1	2	1	1	1	
122	1	1	1	1	1	1	
123	1	1	1	1	1	1	
124	1	1	1	1	2	1	
125	1	1	1	1	1	1	
126	1	2	1	1	2	1	
127	1	2	1	1	2	1	
128	1	1	1	1	2	1	
129	2	1	2	1	1	1	
130	1	1	1	1	1	1	
131	1	1	1	1	1	1	
132	1	1	1	1	1	1	
133	1	1	1	1	2	1	
134	2	2	1	1	2	1	

135	1	1	1	1	1	1	
136	1	1	1	1	2	1	
137	1	1	1	1	1	1	
138	1	1	1	1	1	1	
139	1	2	1	1	1	1	
140	1	1	1	1	1	1	
141	1	1	1	1	1	1	
142	1	2	1	1	1	1	
143	1	1	1	1	1	2	
144	1	1	1	1	2	1	
145	2	1	1	1	1	1	
146	1	2	1	1	2	1	
147	1	2	1	1	2	1	
148	1	2	1	1	2	1	
149	1	1	1	1	1	1	
150	1	1	1	1	1	1	
151	1	2	1	1	2	1	
152	1	1	1	1	1	1	
153	1	2	1	1	2	1	
154	1	1	1	1	2	1	
155	1	1	1	1	1	2	
156	1	1	1	1	1	1	
157	1	1	1	1	1	1	
158	1	1	1	1	1	1	
159	1	2	1	1	1	1	
160	1	1	1	1	1	1	
161	1	1	1	1	1	1	

162	1	2	1	1	1	1	
163	1	1	1	1	2	1	
164	1	1	1	1	2	1	
165	1	2	1	1	1	1	
166	1	1	1	1	1	1	
167	1	1	1	1	1	2	Verbot von privater Internetnutzung
168	1	1	1	1	1	1	
169	1	1	1	1	1	1	
170	1	1	1	1	1	1	
171	1	1	1	1	1	1	
172	1	1	1	1	1	1	
173	1	2	2	2	1	1	
174	1	1	1	1	1	1	
175	1	2	1	1	1	2	Social Media wird aufgefordert genutzt, wird aber nicht gemessen und fließt nicht in die Erfolgsbewertung ein.
176	1	1	1	1	1	1	
177	1	2	1	1	1	1	
178	1	1	1	1	1	1	
179	1	1	1	1	2	1	
180	1	1	1	1	2	1	
181	1	2	2	1	1	1	
182	1	1	1	1	1	2	
183	1	1	1	1	2	1	
184	1	2	2	1	1	1	
185	1	1	1	1	1	1	
186	1	1	1	1	1	1	
187	1	1	1	1	1	1	
188	1	2	1	1	1	1	

189	1	2	1	1	1	1	
190	1	1	1	1	1	1	
191	1	1	1	1	2	1	
192	1	1	1	1	1	1	
193	1	1	1	1	2	1	
194	1	1	1	1	2	1	
195	1	1	1	1	2	1	
196	1	1	1	1	1	1	
197	1	2	1	1	2	1	
198	1	1	1	1	2	1	
199	1	1	1	1	1	1	
200	1	1	1	1	1	2	
201	1	1	1	1	1	2	keine Social Media-Nutzung während der Dienstzeit
202	1	1	1	1	1	1	
203	1	2	1	1	2	1	
204	1	1	1	2	1	1	
205	2	1	1	1	1	1	

CASE	PE01	PE02	PE03	PE05	PE07	PE08	PE04	PE06	PE09	PE10	PE11	PE12	PE13	PE14	PE15	PE16	PE17	AS02	AS04	AS05	AS06	AS07	AS08	AS09	BA01	BA02	BA03
1	5	4	3	5	6	5	6	3	5	7	1	3	3	3	3	4	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
2	4	3	5	7	7	7	7	2	7	3	7	7	7	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	7	2
3	6	5	5	5	6	4	5	6	5	4	6	5	4	4	4	3	5	6	-1	7	-1	5	5	5	5	6	5
4	6	6	5	5	7	3	5	6	5	6	6	5	3	3	3	3	3	-1	5	-1	3	5	5	6	2	3	3
5	4	4	4	5	7	6	4	3	4	6	7	3	5	5	5	6	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	5	5	6	5	7	6	4	5	4	6	4	6	2	2	4	5	5	6	6	6	6	3	6	6	2	3	1
7	2	2	1	4	3	6	6	2	2	5	2	2	3	4	5	5	2	2	-9	2	2	3	4	3	4	3	4
8	7	7	5	7	6	5	7	4	7	7	7	7	1	1	1	4	7	7	7	7	7	-1	-1	-1	1	3	3
9	6	6	6	7	7	5	7	7	7	7	7	3	2	3	3	2	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	7	-1
10	7	7	6	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	2	6	-1
11	5	6	6	2	6	6	3	3	5	7	5	3	3	1	2	4	4	-1	5	-1	-1	5	6	6	5	6	4
12	5	5	5	6	6	6	2	4	6	7	7	4	4	4	4	3	6	-1	6	-1	-1	5	6	6	5	3	5
13	2	4	1	6	7	5	2	4	6	4	2	5	5	5	4	3	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	-1
14	5	6	6	4	6	5	4	2	6	2	2	2	5	4	3	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
15	4	5	6	5	4	4	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	1	1	1	4	4	4
16	7	7	7	6	6	5	7	6	7	7	7	6	5	6	6	5	7	-1	-1	-1	-1	-1	5	6	3	4	5
17	4	6	6	6	7	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
18	6	6	7	7	6	4	7	7	7	7	7	7	2	2	3	2	4	2	4	3	4	1	2	6	3	3	2
19	7	6	7	7	7	7	7	3	6	6	6	4	1	1	1	1	2	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	6	-1
20	5	5	6	6	7	2	6	6	6	7	7	6	3	2	3	2	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	-1	-1
21	4	7	7	6	7	4	7	6	7	2	7	5	4	4	4	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	6	-1
22	5	5	5	6	7	4	6	6	6	6	6	6	4	4	3	3	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
23	5	6	6	6	5	5	6	5	6	7	6	6	4	3	3	2	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
24	6	5	6	7	7	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	3	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
25	2	4	5	6	6	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	-1	5	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1	-1
26	3	4	5	6	7	2	7	7	2	5	1	4	4	2	4	5	2	-1	-1	-1	-1	-1	1	6	2	3	4



54	6	6	7	6	7	3	2	4	5	2	6	3	2	2	2	7	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	7	-1
55	7	7	7	7	7	5	7	7	6	7	7	4	4	4	4	5	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
56	5	6	7	6	7	4	6	2	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	2	2	6	6	7	6	6	2	
57	6	7	6	6	7	5	6	6	6	7	5	7	5	4	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
58	7	7	6	6	7	7	6	6	7	7	7	4	4	4	4	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	4
59	1	3	3	5	7	6	6	7	5	6	7	3	4	4	5	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	5	2
60	5	5	4	6	6	3	6	3	6	4	7	4	3	2	3	3	5	5	-1	5	-1	-1	-1	-1	5	6	2	
61	6	5	4	5	7	1	5	7	4	5	7	7	2	2	7	1	6	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
62	2	6	6	6	7	6	5	3	3	3	6	3	2	2	4	6	6	6	6	6	6	6	3	4	6	3	4	6
63	5	5	6	5	6	5	4	4	6	6	6	4	5	5	4	4	5	5	5	6	5	4	5	4	4	4	5	5
64	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	3	4	7	-1	-1	-1	-1	7	-1	7	-1	7	-1	-1
65	2	2	3	5	6	2	4	5	6	6	5	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	3	2	6	2	3	3	3
66	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	4	5	5	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
67	4	5	6	7	7	6	6	6	5	1	6	2	3	1	3	4	5	-1	-1	-1	-1	3	-1	-1	2	5	1	1
68	5	5	6	6	6	6	6	3	4	4	6	4	4	4	4	4	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
69	6	6	6	7	7	5	7	6	6	7	6	6	2	1	1	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
70	6	5	6	7	7	3	7	5	6	7	7	6	3	3	4	5	6	7	7	7	7	2	3	7	2	4	4	4
71	4	1	3	5	3	1	5	1	4	1	7	4	1	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
72	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	6	6	6	6	6	6	6	7	5	5	2	2	4
73	5	5	6	7	7	5	7	7	6	7	5	6	3	3	3	4	5	6	6	6	6	6	4	5	5	2	4	5
74	5	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	4	4	3	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6
75	4	5	5	7	6	5	7	6	6	7	7	7	4	6	6	4	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	7	7	6
76	5	6	6	7	4	4	6	4	4	7	6	4	5	5	5	6	6	7	-1	7	-1	-1	-1	-1	3	4	3	3
77	7	6	6	6	7	7	6	5	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6
78	6	6	7	7	1	6	7	6	7	7	7	7	5	3	2	5	5	6	6	7	6	-1	7	7	5	-1	6	6
79	5	6	6	5	6	4	6	5	6	6	7	4	4	3	6	2	5	6	6	6	6	6	6	6	5	7	4	4
80	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	4	4	4	4	5	6	6	6	6	5	6	6	4	5	-1	-1

81	3	4	5	6	4	1	6	4	2	2	4	5	2	2	3	4	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
82	5	6	6	6	6	3	5	5	6	6	5	2	3	3	3	3	4	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	6	1
83	5	5	4	6	6	3	7	6	5	7	7	5	4	5	5	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	4	2
84	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	-1
85	7	7	5	6	7	7	2	7	6	1	4	7	1	1	1	3	2	5	7	-1	-1	-1	5	7	1	3	2
86	6	6	7	6	7	3	6	5	5	7	7	7	2	3	3	5	4	6	6	6	6	6	5	6	4	7	4
87	6	6	6	5	7	6	4	7	2	7	1	7	4	2	3	6	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
88	5	4	7	4	7	2	3	5	2	4	4	2	2	2	5	2	2	3	4	4	4	2	3	7	-1	-1	-1
89	4	4	3	7	7	1	7	5	7	7	7	2	7	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
90	7	7	7	6	7	6	5	6	7	7	7	6	4	7	6	4	7	7	7	7	7	4	5	7	7	5	5
91	4	5	7	6	7	2	7	4	2	3	1	3	2	2	2	3	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
92	5	5	6	7	7	6	7	6	5	7	6	6	3	4	4	3	2	5	5	5	5	3	3	7	2	5	4
93	7	6	7	7	7	5	7	7	6	7	6	7	4	4	4	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
94	5	2	6	6	6	2	4	6	2	3	5	3	3	2	4	2	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
95	3	3	2	3	6	3	3	4	3	2	6	4	2	3	3	2	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	-1	-1
96	7	7	7	7	7	1	7	4	7	7	7	7	1	1	1	1	1	7	7	7	7	1	-1	-1	1	1	1
97	6	6	6	7	5	4	6	4	5	6	4	5	5	5	4	5	6	-1	5	-1	-1	5	5	6	6	5	3
98	4	4	6	4	5	2	4	6	4	4	4	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	2	5	3	3	3
99	5	4	6	4	4	4	3	4	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6
100	5	6	7	5	6	3	5	5	5	6	6	3	4	3	3	5	5	5	6	6	6	7	7	7	3	6	5
101	6	6	7	5	7	6	3	5	6	6	6	5	3	3	2	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	-1	5
102	5	5	5	6	6	3	6	5	7	4	5	3	2	3	3	4	4	1	5	-1	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1
103	5	5	3	3	6	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	-9	3	5	4	5	5	5	1	5	1
104	5	5	6	6	6	6	5	6	3	5	6	5	4	5	5	5	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	5	2
105	6	6	6	7	7	5	6	7	4	6	5	6	6	6	6	5	4	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
106	6	5	7	5	6	5	2	1	6	7	6	7	2	1	3	2	1	5	5	5	5	6	4	5	6	4	5
107	6	6	6	6	6	5	2	2	3	6	5	6	5	6	6	5	5	-1	-1	-1	-1	4	4	6	6	4	4

108	6	5	6	6	7	2	7	6	5	6	7	6	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	6	2	3	3
109	6	6	6	4	7	7	4	6	4	4	7	4	4	4	4	5	5	6	7	-1	-1	5	7	7	4	7	4
110	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	4	4	3	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
111	5	5	6	6	6	3	5	5	5	6	5	6	2	2	2	2	4	4	1	4	1	-1	-1	-1	3	3	3
112	3	4	6	3	7	1	4	7	6	4	7	7	1	1	1	2	3	-1	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	-1
113	5	6	6	5	2	6	5	5	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4
114	5	5	5	5	7	4	4	6	7	7	7	3	3	3	4	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
115	4	4	6	7	7	2	6	5	2	4	2	3	4	4	4	1	3	-1	-1	-1	-1	4	4	6	5	-1	-1
116	4	4	4	6	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	6	5	6	5	5	5	4	6	6	6
117	6	6	6	5	6	4	5	4	5	4	6	6	3	4	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
118	6	7	7	7	7	4	7	5	7	7	7	5	3	3	5	5	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
119	6	5	5	5	6	3	5	4	4	4	6	3	3	3	3	3	3	-1	-1	-1	-1	5	4	5	5	-1	5
120	6	7	5	6	5	4	6	6	7	6	7	7	2	2	2	3	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
121	4	6	6	7	7	7	7	1	2	1	7	2	3	3	5	7	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
122	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	4	2	1	2	3	3	6	4	4	2	2	2	5	1	2	3
123	5	5	6	5	6	4	4	4	5	6	5	5	3	3	3	4	5	5	5	-1	-1	5	5	6	7	6	2
124	6	7	4	6	6	3	6	4	7	7	7	7	1	2	3	1	2	-1	-1	-1	-1	7	-1	-1	4	7	1
125	6	6	6	6	5	4	2	5	6	5	5	6	3	3	3	2	3	-1	-1	-1	-1	6	7	6	-1	7	2
126	7	7	6	6	7	5	6	6	7	7	7	5	6	6	5	5	4	7	7	7	7	7	7	7	5	6	3
127	5	6	2	6	7	6	6	5	5	6	7	5	3	3	4	6	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5	5	3
128	5	5	5	6	7	6	6	5	5	5	6	6	5	6	7	6	5	7	6	7	7	7	7	7	6	6	5
129	4	3	5	6	7	5	7	7	4	4	6	5	2	2	2	4	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
130	5	5	7	6	7	4	6	2	4	6	2	3	4	4	4	2	2	-1	6	6	6	2	2	7	2	2	-1
131	4	5	4	6	6	3	6	6	6	2	7	2	2	2	2	3	3	6	-1	4	4	-1	-1	-1	3	-1	-1
132	6	6	6	6	6	5	2	4	7	1	1	4	3	1	3	5	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	7	1
133	4	6	6	2	6	3	3	4	6	7	7	7	5	3	3	5	6	-1	-1	6	-1	6	6	5	3	3	4
134	1	1	2	5	7	5	4	4	4	3	5	1	7	3	7	7	2	-1	-1	-1	-1	4	3	-1	1	-1	-1

135	6	6	6	3	7	1	3	6	6	1	1	2	6	6	6	6	6	-1	-1	-1	-1	3	7	-1	3	-1	-1	
136	4	5	3	6	3	3	5	4	5	5	6	1	3	3	4	2	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	-1	
137	6	6	6	7	6	7	1	3	7	7	7	4	4	4	4	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	7	-1	
138	6	6	6	7	7	5	7	5	6	6	7	5	2	3	4	6	7	6	7	7	7	2	6	5	2	6	2	
139	4	5	3	6	3	4	5	3	6	7	6	2	2	2	4	5	6	-1	-1	-1	-1	5	4	4	3	4	5	
140	6	7	6	6	7	4	6	7	7	7	7	7	2	2	3	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5	7	1	
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
142	6	6	6	7	6	3	7	6	6	7	7	4	2	2	2	3	6	1	6	1	2	5	3	5	5	1	5	
143	2	1	4	6	7	7	4	2	4	4	4	1	5	4	3	4	4	-1	7	1	1	7	7	7	-1	-1	-1	
144	7	6	7	3	6	4	3	6	6	7	7	1	3	2	2	2	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	-1	-1	
145	5	6	7	6	7	4	7	7	6	6	6	6	4	4	3	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
146	4	5	5	2	7	2	4	4	4	2	6	3	3	2	4	4	2	-1	-1	-1	-1	3	6	6	-1	-1	4	
147	3	3	5	6	5	3	6	2	4	5	4	2	2	2	3	3	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	2	-1	-1	
148	7	7	5	7	7	5	1	7	6	7	7	5	4	4	4	4	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1	
149	6	6	5	6	6	5	2	4	5	5	5	5	3	3	7	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	2	3	-1	
150	4	5	7	4	7	6	4	6	5	5	5	6	6	6	7	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	5	2	
151	5	5	4	6	4	5	5	3	5	6	4	7	6	3	5	4	7	7	5	7	6	3	3	5	5	6	4	
152	5	5	4	6	4	3	6	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	-1	-1	-1	-1	4	5	4	4	4	3	
153	5	6	6	7	7	3	6	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	
154	1	1	1	4	1	1	4	3	1	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	-1	-1	-1	3	4	1	
155	6	6	5	6	6	5	5	4	5	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	
156	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	4	6	6	6	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
157	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	3	3	2	3	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
158	5	5	5	6	7	6	6	5	5	3	4	2	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	7	5	6	4
159	2	3	3	5	5	2	5	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	5
160	2	2	1	5	7	2	4	4	2	2	2	1	2	2	3	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
161	6	6	7	6	6	5	6	6	6	4	4	7	3	3	3	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	2	3	3



189	4	5	3	5	6	3	6	7	6	6	6	7	5	3	6	3	4	-1	-1	-1	-1	-1	5	6	3	6	5
190	5	4	3	5	6	4	6	2	5	2	6	4	4	4	3	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	6	-1
191	4	5	5	5	6	2	3	6	6	2	3	5	4	4	6	7	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	-1
192	4	6	5	7	7	7	7	5	6	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	5	6	4	4	4	3	3	3
193	6	6	6	7	7	6	7	6	6	4	4	4	6	6	6	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	6	7	3	5	3
194	4	2	3	3	7	4	3	2	6	3	7	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2
195	6	5	7	7	6	4	7	6	6	6	5	3	6	5	6	3	3	5	6	6	6	4	3	5	2	3	2
196	5	6	5	4	6	5	3	4	5	6	6	6	6	4	4	7	7	7	6	-1	-1	7	7	7	3	-1	-1
197	3	5	4	6	3	2	7	2	3	2	4	1	1	1	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	6	6
198	5	5	3	5	6	4	4	4	4	5	1	1	3	2	2	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
199	6	5	6	7	7	4	6	6	6	1	7	6	3	2	4	2	6	-1	3	-1	4	2	6	-1	6	3	2
200	7	7	7	6	7	7	4	6	6	7	7	7	3	5	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
201	6	6	6	6	6	4	5	5	5	2	7	4	3	2	3	3	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
202	7	5	6	5	7	5	7	7	3	6	2	3	4	4	3	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
203	6	6	6	6	6	3	6	5	7	6	7	3	4	3	4	3	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	-1	-1
204	6	6	6	7	7	6	5	6	7	4	7	7	5	5	5	5	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	4
205	1	2	2	4	6	3	2	4	3	3	6	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	5	2	6	6	7	5

CASE	SS01	SS03	SS04	SS05	SS06	SS07	BU03	BU04	BU10	BU06	BU07	BU08
1	2	2	6	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	7	7	7	7	2	7	7	7	5	5	-1	-1
3	4	5	5	4	-1	4	6	6	6	6	6	7
4	5	6	4	4	-1	5	-1	5	6	-1	-1	4
5	7	4	7	7	-1	-1	5	-1	-1	5	-1	3
6	6	3	2	4	2	6	4	4	5	3	3	5
7	6	5	3	6	-1	4	-1	-1	4	-1	-1	3
8	5	5	1	2	1	6	7	7	7	7	7	-1
9	7	5	3	3	1	3	2	6	6	5	5	-1
10	7	7	6	7	3	-1	7	7	7	3	-1	6
11	3	3	2	6	7	5	4	6	6	5	5	4
12	3	4	5	7	6	7	4	-1	-1	-1	-1	-1
13	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7
14	5	6	6	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
15	4	4	4	4	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	1
16	3	2	3	4	2	6	6	-1	-1	-1	5	-1
17	6	6	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
18	2	3	2	4	2	3	4	1	2	1	1	2
19	1	1	7	7	1	-1	7	-1	-1	-1	-1	-1
20	7	7	7	7	3	-1	5	-1	-1	-1	-1	-1
21	5	4	5	5	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6
22	7	7	7	7	-1	-1	7	7	5	-1	-1	5
23	6	6	6	6	2	4	-1	6	-1	-1	-1	-1
24	4	4	4	4	1	7	4	4	4	4	4	4
25	7	4	4	6	4	7	4	5	4	4	4	6
26	2	1	1	2	-1	2	1	4	4	-1	7	3

27	3	1	1	4	-1	6	4	-1	-1	-1	-1	-1
28	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
29	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4
30	3	4	2	6	1	3	6	6	6	5	6	4
31	7	7	7	7	7	6	1	1	2	-1	-1	-1
32	7	7	7	7	5	-1	5	-1	-1	-1	-1	-1
33	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4
34	6	6	7	7	-1	-1	6	4	4	-1	-1	-1
35	7	7	6	4	5	-1	7	-1	-1	7	7	7
36	7	7	6	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
37	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4
38	6	6	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5
39	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
40	4	2	3	3	2	4	2	1	1	1	1	4
41	7	6	6	6	3	7	5	4	6	-1	-1	-1
42	7	7	7	7	-1	-1	3	-1	4	-1	-1	2
43	3	5	5	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5
44	7	4	2	4	2	4	6	6	6	6	6	2
45	7	7	7	6	2	7	2	1	2	1	1	3
46	7	7	7	7	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1
47	7	7	6	6	3	-1	6	5	-1	2	5	6
48	2	6	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
49	6	6	6	6	6	6	6	1	6	2	2	6
50	1	6	6	7	-1	-1	7	4	6	-1	-1	7
51	4	3	1	2	1	4	3	4	4	3	3	2
52	3	4	2	3	1	4	7	6	4	3	4	6
53	5	4	3	4	2	-1	4	-1	-1	-1	3	3

54	6	6	7	7	3	-1	5	5	5	-1	-1	-1
55	5	6	5	5	5	6	6	5	-1	3	3	-1
56	4	5	5	7	1	6	7	6	6	4	5	3
57	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
58	7	7	7	7	-1	7	5	4	5	4	-1	4
59	7	7	4	7	4	7	5	5	5	4	5	7
60	7	6	5	6	2	6	4	4	4	2	2	6
61	5	3	4	6	1	4	7	6	7	1	1	6
62	5	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6
64	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
65	2	2	2	3	1	2	5	5	3	4	4	3
66	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
67	4	4	4	6	-1	-1	7	6	4	4	4	4
68	6	6	6	6	-1	-1	6	5	-1	-1	5	-1
69	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
70	3	2	3	4	-1	5	6	1	4	1	2	4
71	2	6	6	6	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
72	7	7	5	5	7	4	-1	-1	-1	-1	-1	4
73	4	3	3	5	2	4	5	5	6	5	5	5
74	5	5	3	4	3	6	2	3	5	-1	4	4
75	2	4	4	4	2	-1	5	5	6	-1	4	-1
76	4	4	3	6	-1	-1	7	5	-1	-1	-1	4
77	6	6	6	6	4	6	6	5	5	4	5	5
78	7	7	4	3	1	6	7	6	7	6	6	7
79	6	5	3	5	3	5	6	5	5	5	5	5
80	5	4	5	4	5	6	6	6	5	4	5	5

81	6	6	6	7	4	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1
82	5	7	6	7	1	7	6	5	2	2	2	5
83	7	2	7	7	-1	-1	5	-1	-1	-1	-1	4
84	7	7	6	5	2	6	7	7	7	-1	5	-1
85	6	1	1	1	1	2	7	3	-1	-1	5	3
86	5	6	5	4	1	5	6	6	5	3	5	6
87	5	6	5	1	1	6	-1	-1	-1	6	-1	7
88	3	3	3	7	2	3	2	4	4	1	2	-1
89	2	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
90	4	3	7	3	7	5	5	6	6	1	4	4
91	2	2	1	2	-1	-1	2	-1	-1	-1	-1	-1
92	6	3	4	4	2	3	6	5	5	4	4	6
93	7	7	7	7	-1	-1	5	5	5	1	2	-1
94	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
95	5	3	4	6	3	3	5	2	2	-1	-1	-1
96	7	1	7	7	1	-1	7	7	7	1	1	7
97	7	6	6	4	6	6	5	3	3	3	4	4
98	2	3	2	2	3	2	6	6	5	4	4	4
99	3	3	4	4	6	5	4	4	4	4	4	4
100	3	5	3	6	2	6	7	6	6	-1	6	6
101	7	7	7	7	3	-1	5	-1	-1	-1	-1	-1
102	5	7	6	6	3	5	5	-1	-1	-1	2	-1
103	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	6	4	-1	-1	5	-1	-1	-1	-1	-1
105	7	7	7	7	-1	-1	6	6	6	-1	-1	-1
106	6	3	3	4	2	3	4	2	2	3	5	2
107	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3

108	2	2	3	2	1	3	4	5	4	3	2	2
109	4	4	4	4	3	-1	-1	5	-1	-1	-1	-9
110	7	7	7	7	5	-1	7	7	7	-1	5	6
111	3	2	3	4	-1	-1	7	6	6	5	5	6
112	1	7	7	7	2	7	3	4	1	2	1	7
113	4	4	4	4	3	4	6	3	5	4	4	4
114	6	6	6	6	3	5	-1	6	6	-1	-1	-1
115	4	4	5	3	1	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1
116	6	6	6	6	6	5	6	5	5	7	6	4
117	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
118	7	7	7	7	3	-1	5	5	-1	5	-1	7
119	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
120	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
121	7	7	7	7	-1	-1	4	6	5	5	5	4
122	5	5	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2
123	7	7	6	6	4	6	5	4	3	4	4	4
124	6	6	4	6	4	-1	6	1	1	1	2	6
125	2	7	6	7	-1	7	4	6	6	2	2	3
126	5	5	5	6	4	4	6	4	4	7	5	5
127	5	6	7	7	4	6	2	2	2	5	4	3
128	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7
129	6	6	5	5	6	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1
130	6	2	6	6	6	6	7	7	7	5	4	7
131	7	7	7	7	2	-1	5	6	5	-1	-1	-1
132	4	5	7	7	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
133	4	4	4	6	-1	-1	5	-1	-1	-1	-1	5
134	7	1	4	7	3	-1	3	1	1	-1	1	3

135	7	7	7	7	-1	-1	6	6	7	6	6	7
136	2	4	7	7	-1	-1	1	5	5	1	1	3
137	5	4	5	6	2	-1	6	6	-1	-1	-1	-1
138	5	5	2	3	3	4	6	6	6	4	5	6
139	5	6	6	6	3	-1	7	5	6	4	-1	-1
140	7	2	6	7	4	7	3	3	3	1	2	7
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	1	4	2	3	1	4	-1	7	7	5	-1	-1
143	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
144	1	6	4	6	3	-1	5	6	5	-1	3	4
145	7	7	7	7	3	-1	1	1	1	1	1	3
146	6	4	4	4	4	4	2	5	5	-1	5	7
147	3	3	3	4	1	3	5	6	6	5	6	4
148	3	3	3	7	5	-1	7	7	5	3	4	4
149	6	6	6	7	3	-1	6	5	6	-1	-1	-1
150	6	6	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
151	6	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3
152	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4
153	7	7	7	7	2	-1	6	6	7	5	5	-1
154	4	4	6	7	6	5	1	1	4	1	1	5
155	4	4	6	3	-1	-1	4	4	5	4	4	2
156	5	4	3	6	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6
157	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
158	6	6	5	5	6	6	4	5	5	5	5	3
159	3	3	2	3	2	3	5	5	5	6	6	5
160	5	6	6	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
161	4	2	3	3	2	5	5	6	4	4	4	4

162	6	5	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5
163	6	5	6	4	6	5	5	5	5	4	4	4
164	7	7	7	7	7	7	1	1	-1	1	1	-1
165	7	3	6	6	3	5	3	6	6	5	4	6
166	7	7	7	7	-1	-1	-1	4	4	2	-1	-1
167	2	2	2	4	2	2	2	6	6	-1	-1	-1
168	6	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
169	4	3	2	3	1	6	5	6	6	7	6	6
170	4	4	3	4	3	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1
171	7	7	7	7	6	7	-1	5	5	5	4	5
172	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
173	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
174	3	6	3	5	2	6	2	6	7	-1	3	2
175	6	3	5	6	-1	-1	5	4	4	5	-1	-1
176	6	7	7	7	2	7	4	3	2	1	1	6
177	7	7	5	4	3	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1
178	7	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
179	4	7	7	4	2	-1	7	7	7	5	7	7
180	4	4	4	4	-1	-1	5	5	5	4	5	-1
181	4	4	4	7	2	4	5	-1	3	-1	4	5
182	7	7	7	7	7	7	1	1	4	1	1	4
183	7	7	1	1	1	5	7	7	7	7	7	7
184	7	5	6	7	5	7	7	7	7	-1	-1	6
185	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
186	3	6	5	6	6	-1	4	-1	-1	-1	-1	4
187	2	2	6	6	2	6	4	-1	-1	-1	-1	6
188	6	7	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1

189	2	2	2	4	1	5	5	6	3	2	3	5
190	3	3	4	5	2	3	2	3	-1	1	2	-1
191	7	7	7	7	-1	-1	6	4	2	2	1	7
192	5	5	5	5	6	6	4	4	5	4	4	5
193	7	7	7	7	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
194	4	3	2	4	1	2	2	5	5	3	4	3
195	6	3	3	2	2	3	2	3	3	-1	-1	-1
196	7	3	7	7	4	6	5	7	6	5	5	6
197	6	2	6	6	7	6	6	5	5	-1	7	6
198	7	7	5	5	-1	-1	5	-1	-1	-1	5	-1
199	5	4	4	3	5	6	6	3	5	5	5	6
200	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
201	3	3	3	4	-1	-1	-1	5	5	-1	-1	3
202	7	7	7	7	-1	-1	-1	7	7	4	-1	-1
203	6	5	7	7	-1	-1	5	5	5	4	-1	-1
204	6	5	5	5	5	6	6	6	6	3	3	5
205	6	6	6	5	7	6	4	4	-1	4	4	-1