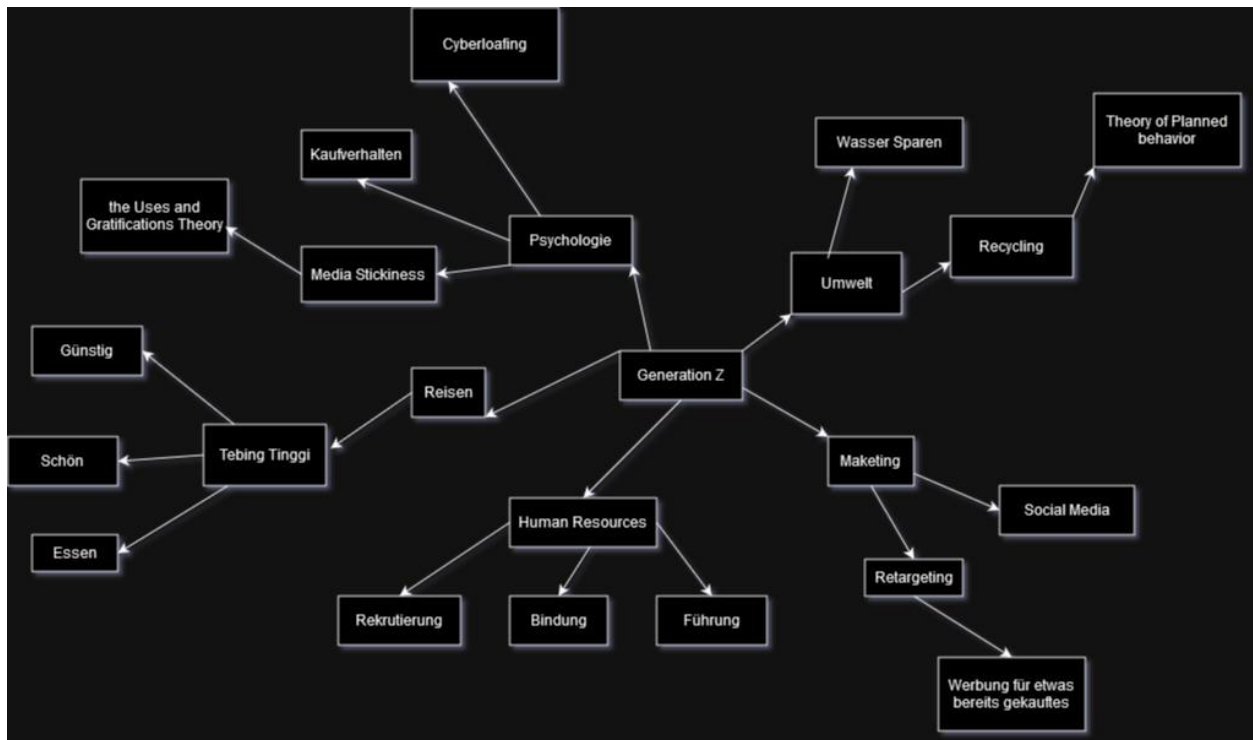


Workbook für das Modul „Einführung in das Wissenschaftliche Arbeiten“

Aufgabe 1: Mindmap (5 Punkte)

Erstelle ein Mindmap, um die bisherigen Forschungen zur Generation Z grob zu strukturieren!

Quellen



Reisen: <https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=2&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2%40redis&bdata=JmxhbmN9ZGUmc2l0ZT1lZHMtY2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=iuo.oai.edge.iu.folio.ebsco.com.fs00001148.da573a6d.20e8.5f3d.bda5.c0b6eec4f8f1&db=catalog09158a>

Rekrutierung und Bindung:

<https://eds-p-ebcohst-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRItK6zT7eK63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4lvh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqS3ed%2fZ5E%2fj2qxNtdmuRrPZskysr7Z%2b4aS2TOHXsn3h2uFP6ekfu3o63nys%2bSN6uLyffbq&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Führung:

<https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjjsfk5le46bRitK6zT7e>

[k63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4lvh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqSuSuCvsEy2qaxKt6%2fiRrKo4E6s17N55KS2TuOo4HnkrbJRs9ikfu3o63nys%2bSN6uLyffbq&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis](https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4lvh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqSuSuCvsEy2qaxKt6%2fiRrKo4E6s17N55KS2TuOo4HnkrbJRs9ikfu3o63nys%2bSN6uLyffbq&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis)

<https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4lvh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqTifraotUix16xPtti2RrOssFGs2Ld7r6SvTN%2bqsEqur%2bJM4q2kfu3o63nys%2bSN6uLyffbq&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Retargeting:

<https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e1TK%2bttkiur6R%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Social-Media-Marketing:

<https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e1TbGnslG0rqR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Water Conservation:

<https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e1TLGvs0uuqqR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Kaufverhalten:

<https://eds-p-ebSCOhost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRls6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e1TLGvs0uuqqR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

[fLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e0Ubaork%2b3rqR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis](https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=7&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis&bdata=Jmxhbm9ZGUm2I0ZT1IZHMtGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=173874251&db=bsu)

Reise Interesse nach Tebing Tinggi

<https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=7&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis&bdata=Jmxhbm9ZGUm2I0ZT1IZHMtGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=173874251&db=bsu>

Cyberloafing:

<https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisk5le46bRltK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e0TLavtFC2p6R%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=6&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Media stickiness:

<https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=9&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis&bdata=Jmxhbm9ZGUm2I0ZT1IZHMtGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=174433976&db=bsu>

Recycling:

<https://eds-p-ebshost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=12&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis&bdata=Jmxhbm9ZGUm2I0ZT1IZHMtGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=175274905&db=bsu>

Aufgabe 2: Forschungsfrage und Themenformulierung (10

Punkte)

Formuliere eine Forschungsfrage für eine 15-seitige Projektarbeit, die eine in Deinem Studiengang relevante Fragestellung mit Bezug zur Generation Z adressiert.

Achte hierbei darauf, dass die in der Vorlesung besprochenen Anforderungen an die Formulierung einer Forschungsfrage erfüllt sind. Insbesondere sollte die Forschungsfrage so präzise wie möglich formuliert sein und das Fachvokabular Deines Studiengangs aufgreifen.

Welche Sicherheitsmaßnahmen nutzt die Generation Z, um sicher im Web zu surfen?

Recherchiere, welche anderen Wissenschaftler sich bereits mit dieser oder einer ähnlichen Forschungsfrage beschäftigt haben und begründe in max. 5 Sätzen, wieso Du bei dieser Forschungsfrage eine wissenschaftliche relevante Forschungslücke siehst.

Privatheit im Internet / Noah Walle / <http://www.informatik.uni-leipzig.de/~graebe/Texte/Walle-17.pdf>

Informationsicherheit / Dietmar Abts & Wilhelm Müller /

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-16379-2_17

Millennials und die Cyberrisiken/ Amy Baker, Emmanuel Schalit, Eike Trapp & Oliver Hülse

Cyberrisiken – Drei Studien über deren Begrifflichkeit, Quantifizierung und Risikomanagement /

<https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/24385/>

Die soeben genannten wissenschaftlichen Arbeiten beschäftigen sich entweder mit im Allgemeinen um Sicherheitsprobleme und deren Lösungen oder untersuchen andere Generationen.

Wenn bei der Forschung herauskommt, dass die Generation Z gefährdet ist. Dann bestünde großer Handlungsbedarf.

Formuliere abschließend einen möglichst prägnanten Titel für Deine Wissenschaftliche Arbeit.

Wie halten sich die „Digital Natives“ sicher?

Aufgabe 3: Gliederung (10 Punkte)

Erstelle für Deine Wissenschaftliche Arbeit aus Aufgabe 2 einen Entwurf des Inhaltsverzeichnisses.

Formuliere alle Überschriften der ersten und zweiten Gliederungsebene so aus, dass sie aus sich heraus verständlich sind und spezifiziere zusätzlich, wie umfangreich die einzelnen Gliederungspunkte ausfallen sollen.

Beachte hierbei die aktuell gültigen Richtlinien zum Wissenschaftlichen Arbeiten an der IU Internationale Hochschule.

1. Einleitung
 - 1.1. Die „Digital Natives“
 - 1.2. Begriffsdefinition
 - 1.3. Ziel
 - 1.4. Struktur
2. Theoretische Fundierung
 - 2.1. Generation Z
 - 2.2. Bedrohungen
 - 2.3. SecOps
3. Methodik
 - 3.1. Die gestellten Fragen
 - 3.2. Wer sind die Proband:innen?
 - 3.3. Aufarbeiten der Daten
4. Ergebnisse
 - 4.1. Das Wissen der Generation Z
 - 4.2. Die verwendete Software
5. Fazit
 - 5.1. Zusammenfassung
 - 5.2. Limitationen

Aufgabe 4: Zeitplan (5 Punkte)

Erstelle für Deine Wissenschaftliche Arbeit aus Aufgabe 2 einen auf den Gliederungsentwurf von Aufgabe 3 abgestimmten Zeitplan.

Als Bearbeitungszeitraum kannst Du Q1/2024 (01.01.2024-31.03.2024) unterstellen.

Beachte bei der Planung den in der Vorlesung besprochenen Prozess des Wissenschaftlichen Arbeitens und die Hinweise zur realistischen Zeitplanung.

01.01.24-07.01.24	Forschungslücken finden/definieren
08.01.24-14.01.24	Formulieren Forschungsfrage
15.01.24-31.01.24	Recherche
22.01.24	Umfrage entwerfen
23.01.24-11.02.24	Online-Umfrage
01.02.24-11.02.24	Verfassen von 2.Theoretische Grundlagen
12.02.24-25.02.24	Datenauswerten und Verfassen von 3.Methodik
26.02.24-03.03.24	Verfassen von 4.Ergebnis
04.03.24-09.03.24	Verfassen von 5.Fazit
10.03.24-12.03.24	Verfassen von 1.Einleitung
13.03.24-17.03.24	Korrekturlesen
18.03.24-24.03.24	Fertigstellung
25.03.24	Abgabe
31.03.24	Deadline

Aufgabe 5: Paper-Steckbrief (10 Punkte)

Fasse die Masterarbeit von Holzhammer (2019) anhand des folgenden Paper-Steckbriefs kurz zusammen, indem Du die Fragen in der rechten Spalte kompakt beantwortest! (max. 2 DIN A4-Seiten)

Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wer ist die Zielgruppe der wissenschaftlichen Arbeit? Für wen wurde sie geschrieben? Wer ist der Adressat? ▪ Welches Problem soll gelöst, welche Forschungsfrage beantwortet werden? Was ist das Ziel der wissenschaftlichen Arbeit? ▪ Wie ist die wissenschaftliche Arbeit aufgebaut?
Theoretische Fundierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche anderen Wissenschaftlichen Arbeiten zitiert die Autorin? ▪ Wie definiert die Autorin die für ihre wissenschaftliche Arbeit relevanten Begrifflichkeiten? ▪ Auf welchen Theorien/Modellen/Frameworks baut sie auf? ▪ Welche Ergebnisse zeigten sich in anderen Studien zum Forschungsthema?
Methodik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit welchen wissenschaftlichen Methoden will die Autorin die Forschungsfrage beantworten? ▪ Auf welcher Datenbasis beruhen der Ergebnisse? ▪ Wie wurden die Daten ausgewertet?
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Ergebnisse zeigen sich bei der Datenauswertung? ▪ Welche Annahmen konnten bestätigt werden, welche nicht? ▪ Was könnten mögliche Ursachen für diese Ergebnisse sein?
Implikationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was kann man aus den Ergebnissen ableiten? Welche Implikationen ergeben sich für wen? ▪ Wie wird die ursprünglich formulierte Forschungsfrage beantwortet?
Fazit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist die Quintessenz der wissenschaftlichen Arbeit (idealerweise 1 Satz)? ▪ Wo lohnt es sich weiterführend zu forschen? ▪ Welche Fragen konnte die Autorin nicht beantworten? ▪ Welche überraschenden (Neben-)Ergebnisse bedürfen einer intensiveren Betrachtung?

Arbeit: Bewertung von Arbeitszeitmodellen im Generationenvergleich (X,Y und Z), Anna-Maria Holzhammer

- Wer ist die Zielgruppe der wissenschaftlichen Arbeit? Für wen wurde sie geschrieben? Wer ist der Adressat?
Firmen/ Manager, um mittels des passenden Arbeitszeitmodell die Mitarbeiter in den entsprechenden Generationen möglichst optimal zu motivieren.
- Welches Problem soll gelöst, welche Forschungsfrage beantwortet werden? Was ist das Ziel der wissenschaftlichen Arbeit?
Forschungsfrage: Wie werden die bei IT-Dienstleistern eingesetzten Arbeitszeitmodelle im Generationenvergleich(X, Y, Z) bewertet?
- Wie ist die wissenschaftliche Arbeit aufgebaut?
Insgesamt ist diese in 4 Kapitel gegliedert. Das zweite Kapitel hat die Unterschiede, Zusammenhänge,

Trends und Charaktereigenschaften jeder Generation im Blick. Im dritten Kapitel geht es weiter mit allgemeinen Begriffsunterschieden und es wird abgegrenzt zu Arbeitszeitmodellen. Ebenso wird hier auch der Einfluss der Generationen auf die Entstehung neuer Modelle begutachtet. Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den Motivatoren der Mitarbeitenden. Im fünften Kapitel findet sich bereits eine Zusammenfassung; diese dient als Grundlage für die empirische Studie. Im sechsten Kapitel ist die empirische Studie beschrieben. Hier wurde ein Online Fragebogen durchgeführt

- Welche anderen Wissenschaftlichen Arbeiten zitiert die Autorin?

Auszug aus den verwendeten Verzeichnisse

Andresen, M. (2009).

Das (Un-)Glück der Arbeitszeitfreiheit - Eine ökonomisch-
psychologische Analyse und Bewertung. Wiesbaden: GWV Fachverlag.

Apelidou, K. (2006).

Vertrauensarbeitszeit - Ein flexibles Arbeitszeitkonzept. Norderstedt:
GRIN Verlag.

Appelbaum, S., Serena, M., & Shapiro, B. (November/Dezember 2004). Generation X
and the boomers - organizational, myths and literary realities.

Management

Research News.

Arbeiterkammer Wien. (2018).

Gleiten in der Arbeitszeit. Abgerufen am März 2019 von

Portal der Arbeiterkammern:

[https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/Sonderfor
menderArbeitszeit/Gleitzeit.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Gleitzeit.html)

Auth, D. (2002).

Wandel im Schnecken tempo - Arbeitszeitpolitik und

Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Wiesbaden: Springer
Fachmedien.

Badura, B., Schellschmidt, H., & Vetter, C. (2004).

Wettbewerbsfaktor Work-Life-

Balance. Heidelberg: Springer Verlag.

Baillod, J. (2002).

Chance Teilzeitarbeit - Argumente und Materialien für Verantwortliche.

Zürich: vdf Hochschulverlag.

Bechtel, P., Friedrich, D., & Kerres, A. (2018).

Mitarbeitermotivation ist lernbar -

Mitarbeiter in Gesundheitseinrichtungen motivieren, führen, coachen. Berlin:
Springer Verlag.

Bejtkovský, J. (Dezember 2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. Journal of Competitiveness, 8(4), S. 105-123.

Berger-Grabner, D. (2016). Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Wien: Springer Gabler.

Berkup, S. (August 2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period - Management Of Different Generations In Business Life. Mediterranean Journal of Social Sciences, S. 218.

Böhm, J., Sonderegger, S., & Lass, B. (2010). Handbuch "Flexible Arbeitszeitmodelle" - Mehr Spielraum für Vereinbarkeit im Unternehmen. Wien: MA 57 - Frauenarbeitlung der Stadt Wien.

Böhm, S., Herrmann, C., & Trinczek, R. (Oktober 2002). Vertrauensarbeitszeit - Kulturbruch im großen Stil. Personalwirtschaft Magazin für Human Resources, S. 6-10.

Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres. (2019). Beschäftigungsformen. Von migration.gv.at: <https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/beschaefigungsformen/> abgerufen

Burgard, N., & Pelzer, C. (2014). Co-Economy - Wertschöpfung im digitalen Zeitalter. Wiesbaden: Springer Verlag.

Chillakuri, B., & Mahanandla, R. (2018). Generation Z entering the workforce - the need for sustainable strategies in maximizing their talent. Human Resource Management International Digest, S. 34-38.

Cran, C. (2010). 101 Ways to make Generations X, Y and Zoomers Happy at Work. Vancouver: Synthesis at Work.

Dockter, A. (15. Januar 2018).

Flexible Arbeitszeiten - Welche Zeitmodelle gibt es? Von
Salzburger Nachrichten: <https://karriere.sn.at/karriere-ratgeber/arbeitswelt/flexible-arbeitszeiten-welche-zeitmodelle-gibt-es-23055283> abgerufen

Doralt, W. (2018).
Kodex - Arbeitsrecht 2018/19 (Bd. 48). Wien: Linde.

Edelmann, W. (2003).
Intrinsische und extrinsische Motivation. Soest: Grundschule. Von
https://www.bauberufe.eu/images/doks/Motivation_staerken.pdf abgerufen

Fauth-Herkner, A. (2004). Flexible Arbeitszeitmodell zur Verbesserung der "Work-Life-Balance". In B. Badura, H. Schellschmidt, & C. Vetter,
Fehlzeiten-Report 2003 (S.
91-106). Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

Frindte, T., & Thalmann, A. (2017).
Flexible Arbeitszeitmodelle - Überblick und
Umsetzung. Bönen: Druck & Verlag Kettler.

GAWO e.V. (April 2019).
Flexible Arbeitszeiten. Von Initiative neue Qualität der Arbeit:
<http://inqa.gawo-ev.de/cms/index.php?page=flexible-arbeitszeiten> abgerufen

Glania, M. (24. Dezember 2017).
Ausbildung: So motivieren Sie Angehörige der
Generation
Z. Von wirtschaftswissen:
<https://www.wirtschaftswissen.de/personal-arbeitsrecht/personalmanagement/ausbildung/ausbildung-so-motivieren-sie-angehoerige-der-generation-z/> abgerufen

Grünbacher, U. (2017). Geteilter Job - Halbe oder doppelte Freude?
kurier.at.

Hung, K., Fang Gu, F., & Yim, C. (2007). A social institutional approach to identifying
generation cohorts in China with a comparison with American consumers.
Journal
of International Business Studies(38), S. 836-853.

Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y? - Policy
implications for defence forces in the modern era.
Foresight, S. 41-49.

Kiel, C. (11. Mai 2016).

Studie - Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitsmotivation?

Von Digitaler Mittelstand: <https://digitaler-mittelstand.de/business/news/studie-welche-faktoren-beeinflussen-die-arbeitsmotivation-23860> abgerufen

Klaffke, M. (2014).

Generationen-Management - Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Berlin: Springer Verlag.

Klaffke, M. (2014).

Millennials und Generation Z - Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Klein-Schneider, H. (2007).

Flexible Arbeitszeit - Vertrauensarbeitszeit: Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Kolb, M. (2010).

Personalmanagement - Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Kolland, F., & Wanka, A. (2017).

Von den Baby Boomern zur Generation Y - Eine empirische Studie. Wien: WKÖ.

Korb, S. (2002). Vertrauensarbeitszeit - Ein Modell für öffentliche Bibliotheken.

Berliner

Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft, 105, S. 67.

Krause, L. (2015).

Die Generation Y - ihre Wünsche und Erwartungen an die Arbeitswelt.

München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Krüger, K.-H. (2016). Gesellschaftlicher Wertewandel - Generation X, Y, Z - und dann?

In H. Klaus, & H. Schneider,

Personalperspektiven - Human Resource

Management und Führung im ständigen Wandel (S. 39). Wiesbaden: Springer Verlag.

Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z - Thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future.

Strategic HR Review, S. 288-290.

Lewanczik, N. (11. Oktober 2018).

Die 4-Tage-Woche: Vieles spricht dafür - ist aber mit

Vorsicht

zu

genießen. Von onlinemarketing:

<https://onlinemarketing.de/jobs/artikel/4-tage-woche-vieles-spricht-dafuer-mit-vorsicht-geniessen-abgerufen>

Verzeichnisse

Anna-Maria Holzhammer 84

Mainka, M. (4. Mai 2013).

Generation Y. Von Leading Different: <http://leading-different.blogspot.com/2013/05/die-motivation-der-generation-y-unter.html> abgerufen

Mangelsdorf, M. (2015).

Von Baby-boomer bis Generation Z - Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. Offenbach: Gabal Verlag.

Mannheims, K. (Oktober 1985). Das Problem der Generationen.

Zeitschrift für Soziologie,

S. 363-372.

Maschke, M. (2016).

Flexible Arbeitszeitgestaltung. Wirtschaft- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

McLeod, R. S. (13. Dezember 2014). SSAT Presidential Address 2014 - Here Comes Generation Y!

J Gastrointest Surg, S. 1-5.

Morawetz, R. (05. Juni 2016).

Generation X. Von Ruth Morawetz:

<http://rutmorawetz.com/generation-x> abgerufen

Müller, K. (02. September 2018). Die stille Umverteilung der Überstunden. München, Deutschland.

Musger, G., & Lehner, M. (2014).

Flexible Arbeitszeiten - fair, sozial und gesundheitsverträglich gestalten. Wien: Gewerkschaft der Privatangestellten.

Oertel, J. (2014). Baby Boomer und Generation X - Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generation. In M. Klaffke, Generationen-Management (S. 27-54).

Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance - An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), S. 36-52.
- Parment, A. (2013). Die Generation Y - Mitarbeiter der Zukunft - Herausforderung und Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Wiesbaden: GWV Fachverlag.
- Penney, S., & Neilson, P. (2010). Next Generation Leadership - Insights from Emerging Leaders. New York: Palgrave MacMillan.
- Pohl, E. (2008). Sabbatical - so gewinnen alle. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Recklies, D. (September 2001). Überblick über grundlegende Motivationstheorien. Von themanagement: <https://managementportal.de/HumanResources/Motivationstheorien.htm> abgerufen
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). Management. New Jersey: Quebecor World Color.
- Rozkwitalska, M., Sulkowski, L., & Magala, S. (2017). Intercultural Interactions in the Multicultural Workplace - Traditional and Positive Organizational Scholarship. Switzerland: Springer International.
- Samtleben, C., & Wotschack, P. (November 2017). Sabbaticals in Deutschland und Belgien - Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus. WZBrief Arbeit, 21, S. 1-6.
- Sarti, D., & Torre, T. (2018). Generation X and Knowledge Work - The Impact of ICT. What are the Implications for HRM? In C. Rossignoli, F. Virili, & S. Za, Digital Technology and Organizational Change (S. 227). Springer International.
- Schmidt, K. (02. Juli 2018). Vier-Tage-Woche. Von Utopia: <https://utopia.de/vier-tage-woche-gruende-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-95140/> abgerufen
- Scholz, C. (2014).

Generation Z - Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Weinheim: Wiley-Vch Verlag.

Stock-Homburg, R. (2010).
Personalmanagement - Theorien, Konzepte, Instrumente.
Wiesbaden: Gabler Verlag.

Täubner, C. (17. April 2018).
Expertin - "Flexible Arbeitszeitmodelle reduzieren nachweislich Krankheitstage!". Von Berufsunfähigkeitsversicherungen:
<https://www.berufsunfaehigkeitsversicherungen-heute.de/2018/04/17/flexible-arbeitszeitmodelle-reduzieren-krankheitstage/> abgerufen

Thomson, P. (2008). The business benefits of flexible working.
Strategic HR Review, S.
17-22.

Weidinger, M., & Schlottfeld, C. (Juni 2002). Vertrauensarbeitszeit und eigenverantwortliche Arbeitszeiterfassung.
Das flexible Unternehmen, S. 17.

Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys.
International Journal of Manpower, 18(3), S. 263-280.

Wirtschaftskammer Österreich. (September 2018).
Arbeitsrecht-Sozialrecht - Flexible
Arbeitszeiten IT. Von WKO: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Flexible-Arbeitszeit-IT.pdf> abgerufen

Wirtschaftskammer Österreich. (2018).
Flexible Arbeitszeit im Bereich Dienstleistungen in
der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik. Wien: WKO.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation - Do they exist and what are the implications for the workplace?
Journal of Managerial Psychology, 23(8), S. 878-890.

Würzburger, T. (2016).
Key Skills für die Generation Y - Die wichtigsten Tipps für eine erfüllte Karriere. Wiesbaden: Springer Gabler.

Zurwerra, S. (30. Oktober 2018).
4-Tage-Woche: Welche Vor- und Nachteile bringt eine

verkürzte Arbeitswoche mit sich? Von 100000jobs:

<https://blog.100000jobs.ch/de/2018/10/4-tage-woche/> abgerufen

- Wie definiert die Autorin die für ihre wissenschaftliche Arbeit relevanten Begrifflichkeiten?
Sie hat die Begriffsdefinition in eigene Kapitel aufgenommen. Dabei sind die zu klärenden Begriffe als eigene Unterüberschriften angeführt. In dem darauffolgenden Fließtext werden die Begriffe genauer erklärt.
- Auf welchen Theorien/Modellen/Frameworks baut sie auf?
Extrinsische/ Intrinsische Motivation, Maslow's Bedürfnispyramide, Herzberg's Zwei-Faktoren Theorie, McClelland's Leistungs-Motivationstheorie
- Welche Ergebnisse zeigten sich in anderen Studien zum Forschungsthema? Mit welchen wissenschaftlichen Methoden will die Autorin die Forschungsfrage beantworten?
Die Autorin will mithilfe einer empirischen Studie die Forschungsfrage beantworten. Die Autorin führt die Studie der WKO(Kokkand & Wanka, 2017) an. Sie begründet, dass diese Studie sich bereits mit dem Thema beschäftigt hat, jedoch den Aspekt der Mitarbeitermotivation außer Acht gelassen wurde.
- Auf welcher Datenbasis beruhen der Ergebnisse?
Stichprobenartiger Umfrage von 17.000 Angestellten in der IT. Diese sind in Großunternehmen in/um Wien.
- Wie wurden die Daten ausgewertet?
Die Daten wurden mittels der statistischen Software, IBM SPSS durchgeführt.
- Welche Ergebnisse zeigen sich bei der Datenauswertung?
 - Frauen haben eher teilgenommen
 - Großteil war von Generation Y, gefolgt Generation X
 - Ledig und Verheiraten sind die häufigsten ausgewählten Lebensstatus.
 - Falls Kinder vorhanden sind, so waren diese Meistens zwischen 4-12 Jahre
 - Die meisten sind auf 40 Stunden angestellt.
 - Die Angestellten waren bis jetzt am meisten in Arbeitsverhältnissen mit fixer Arbeitszeit oder Gleitzeit mit Kernzeit
 - Fast die Hälfte der Angestellten hatten Gleitzeit mit Kernzeit
- Welche Annahmen konnten bestätigt werden, welche nicht?
Die erste These wird abgelehnt, die Zweite auch. Zu der dritten wird keine Stellung bezogen.
- Was könnten mögliche Ursachen für diese Ergebnisse sein?
Es liegt immer noch am Unternehmen und welche Systeme dies Anbieten
- Was kann man aus den Ergebnissen ableiten
Die Theorie und Praxis zwei verschiedene Sachen sind. Es gibt eine Veränderung im Arbeitszeitmodell, aber diese ist nur langsam und spärlich.
- Welche Implikationen ergeben sich für wen?
- Wie wird die ursprünglich formulierte Forschungsfrage beantwortet?
Unterm Strich spielt es keine Rolle zu welcher Generation man gehört, alle wollen Arbeit und Freizeit in vernünftigen Maße miteinander verbinden. Es ist abhängig von den Modellen, die die Firma anbiete.
- Was ist die Quintessenz der wissenschaftlichen Arbeit (idealerweise 1 Satz)?
Die Generation nimmt keinen direkten Einfluss auf das Traumarbeitszeitmodell
- Wo lohnt es sich, weiterführend zu forschen?
Welche Resultate auf eine Änderung des Arbeitszeitmodells folgen.

Aufgabe 6: Einleitung (5 Punkte)

Verfasse für Deine Wissenschaftliche Arbeit aus Aufgabe 2 eine Einleitung (max. 1 DIN A4-Seite Fließtext ohne weitere (Zwischen-)Überschriften), in der Du insbesondere auf folgendes eingehst:

- Hinführung zum Thema
- Relevanz des Themas
- Forschungslücke und -frage
- Ziel und Struktur der Arbeit (siehe hierzu auch Aufgabe 3)

Beachte hierbei die in der Vorlesung besprochenen Gestaltungsempfehlungen.

Wie halten sich die „Digital Natives“ sicher?

Nun ist es so weit, die „Digital Natives“ starten richtig in das Arbeitsleben ein. Diese Generation zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie mit Technologie aufgewachsen sind. Für diese Generation ist es kein Thema, sich im digitalen Dschungel zurechtzufinden. Sie bringen bereits viele nützliche Fähigkeiten mit. Jedoch gibt es auch eine Menge an Gefahren, die im Internet unterwegs sind. Es gibt kaum Tage an denen man nicht Wörter wie „Daten Breach“, „Ransomware angriff“ oder „Phishing“ in den Überschriften lesen kann. Somit ist das Internet nicht nur ein extrem wichtiges Werkzeug, um Daten auszutauschen und sich zu vernetzen, sondern auch ein Ort, an dem sehr viele Gefahren lauern.

Diese Gefahren sind der Anlass, die Frage zu stellen, Welche Sicherheitsmaßnahmen nutzt die Generation Z um sicher im Web zu surfen?

Der Anlass diese Frage zu klären liegt darin, dass sich bis jetzt nur sehr wenige Forscher mit dieser Frage direkt auseinandergesetzt haben. Die meisten fokussieren sich auf allgemeine Sicherheitsprobleme, die auftreten. Dabei geht es um Sicherheitsprobleme, die in Firmen auftreten und wie diese zu lösen/ beheben sind. Andere wiederum untersuchen es nur für Ältere Generationen.

Im Großen und Ganzen werden zwei mögliche Ergebnisse erwartet. Das erste Ergebnis ist, dass die Generation Z bereits einen sehr großen Wert auf die digitale Sicherheit legt. Das äußert sich darin, dass sie bereits Techniken und Technologien benutzen, um ihren digitalen Fußabdruck und ihre digitale Angriffsfläche zu minimieren. Dies würde auch große Vorteile für Firmen implizieren. Wenn die Generation Z bereits im privaten Umfeld weniger angreifbar ist, so wird sich dies auch auf die Arbeit übertragen. Das ist vor allem relevant, da die Generation Z in den nächsten Jahren immer stärker den Arbeitsmarkt dominieren wird. Das zweite Ergebnis wäre, dass die Generation Z sich nicht ausreichend im Internet schützt. Dadurch würden diese häufiger zur Zielscheibe für Cyberangriffe. Das würde auch bedeuten, dass die Generation Z sicherer werden muss.

Aufgabe 7: Theoretische Fundierung (10 Punkte)

Gehe davon aus, dass Du eine fiktive Wissenschaftliche Arbeit auf der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg aufbauen willst.

Stelle diese Theorie auf max. 1 DIN A4-Seite so vor, wie Du es in der Theoretischen Fundierung Deiner Arbeit tun würdest.

Achte hierbei insbesondere auf eine stringente und kompakte Darstellung der Theorie sowie auf der ordnungsgemäßen Zitation aller von Dir verwendeten Literaturquellen.

Die Zwei Faktoren Theorie – von Herzberg

Prof. Dr. Günter W. Maier definiert die Theorie im Wirtschaftslexikon wie folgt beschreiben(<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/zweifaktorentheorie-48072/version-271330>). Bei dem von Herzberg definierten Theorie gilt die Annahme, dass die Arbeitszufriedenheit zwei unabhängige Dimensionen besitzt. Die Zufriedenheit/Nicht-Zufriedenheit und Unzufriedenheit/Nicht-Unzufriedenheit. Faktoren, die das Arbeitsumfeld beeinflussen, werden Hygienefaktoren genannt. Diese wirken sich auf die Unzufriedenheit aus. Motivatoren sind Faktoren, die in Verbindung mit dem Arbeitsinhalt stehen. Diese wirken sich auf die Zufriedenheit aus und erhöhen die Leistung. Optimal ist, wenn eine sehr hohe Zufriedenheit vorliegt und die Unzufriedenheit gering ist.

In seinem Buch (motivation to Work, Frederik Herzberg, 1993, ISBN 987-1-56000-634-3, S.xv f) beschreibt er folgende Motivatoren. Zuerst nennt er das Erzielen von Erfolge als ersten Motivator. Im Anschluss wird die Anerkennung für die erzielte Leistung genannt. Als dritten Faktor nennt von Herzog die Beziehung zu den Kollegen und Kunden. Ein weiterer Punkt ist die Verantwortung. Insbesondere wenn der Angestellte die Verantwortung hat selbst Termine auszumachen, zu kommunizieren, Ressourcen zu kontrollieren und durch alle Aktionen, womit dieser als identifizierbar ist. Als letzter motivierender Faktor wird das Lernen und selbst Verbesserung genannt.

Im gleichen Buch beschreibt von Herzog, was er als Hygienefaktoren identifiziert hat(motivation to Work, Frederik Herzberg, 1993, ISBN 987-1-56000-634-3, S.113 f). Hier werden Bereiche wie physische Arbeitsumfeld, Gehalt, Firmenpolitik, Management style, Mitarbeitervorteile und am wichtigsten die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Im Folgenden wird die zwei Faktoren Theorie angewandt und dient als Basis. Um diese zu erweitern und genauer auf das Thema abzustimmen, werden folgende Motivatoren ergänzt. Zum einen wird neben der Karrieren Entwicklung auch den Innovationsraum berücksichtigt. Zum anderen wird die Gesundheitsförderung auch mitaufgenommen. Die Hygienefaktoren werden noch um die technische Ausstattung erweitert.

Aufgabe 8: Methodik (10 Punkte)

Fasse die in der Masterarbeit von Holzhammer (2019) genutzte Methodik kurz zusammen und nehme kritisch dazu Stellung (max. 0,5 DIN A4-Seiten).

Anna-Maria Holzhammer nutzt eine quantitative Forschung. Als Medium dazu dient ein Online Fragebogen auf umfrageonline.at. Der Fragebogen wird anonym ausgefüllt. Insgesamt werden 31 Fragen gestellt, wovon 25 Pflichtfragen sind. Die Strukturierung ist wie folgt:

- Screening:
Ausscheiden von Probanden
- Arbeitszeitmodelle: Welche Arbeitszeitmodelle kennt der Teilnehmer, welche werden angeboten .
- Motivation: Was motiviert die Arbeitnehmer
- Sozialdemographische Fragen

Als Zielgruppe wurden Beschäftigte in Firmen, die dem IT-Kollektivvertrag und im Bereich der IT-Dienstleister tätig sind.

Das Frau Holzhammer eine Online-Umfrage durchführte, ist eine gute Entscheidung. Es ist dadurch einfacher, mehr Leute zu erreichen. Für die Befragte hat es den Vorteil, dass sie sich Zeit lassen können und den Bogen ausfüllen, sobald sie Zeit dazu haben. Der Inhalt des Fragebogens passt mit dem Thema der Arbeit überein. Die Forschungsfrage und die daraus resultierenden Thesen werden mit den Fragen gut überprüft. Ein Verbesserungsvorschlag wäre direkt nach der aktuellen Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell zu fragen.

Stelle auf ebenfalls max. 0,5 DIN A4-Seiten dar, welche Vor- und Nachteile qualitative Tiefeninterviews mit 5 Vertretern jeder Generation gegenüber der von Holzhammer (2019) gewählten Methodik gehabt hätten?

Der erste Vorteil eines Tiefeninterviews wäre, dass man mehr Informationen bekommt. Damit geht der zweite Vorteil einher. Durch mehr Informationen wird es leichter, Verbindungen zwischen den einzelnen Variablen zu entdecken. Dadurch wird auch klar, wie die Gewichtung der Variablen ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass der Kontext erhalten bleibt. Die meisten Informationen verlieren an Aussagekraft, sobald diese aus dem Kontext genommen werden. Nicht zu verachten ist die Tatsache, dass es bei Tiefeninterviews leichter ist, die Emotionen der Befragten zu erfassen. Bei diesem Thema sind die Emotionen ein zentraler Punkt.

Im Kontrast dazu haben Tiefeninterviews auch Nachteile. Zunächst einmal ist es nur schwer möglich viele Probanden zu interviewen. Es fängt bereits an der Zeit an. Ein Interview braucht einiges an Zeit in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Ebenso ist es schwieriger, Termine mit den Probanden zu etablieren. Das Resultat der geringeren Probandenmenge ist, dass die Ergebnisse weniger aussagekräftig sind. Faktoren wie Bias und Overfitting sind nicht auszuschließen. Es ist auch schwieriger, auf numerische Ergebnisse zu gelangen.

Ich hätte mich auch wie Frau Holzhammer für eine empirische Befragung entschieden. Der Hauptgrund dafür liegt in der Organisation. Eine Online-Umfrage ist leichter organisiert. Des Weiteren ist sie passiv, sobald die Umfrage entworfen und online ist, benötigt sie keine Zuwendung mehr, bis die Datenerhebung abgeschlossen ist. Es wird Zeit frei, die für andere Bereiche eingesetzt werden kann.

Gib am Ende eine begründete Einschätzung ab, für welche Methodik Du Dich entschieden hättest!

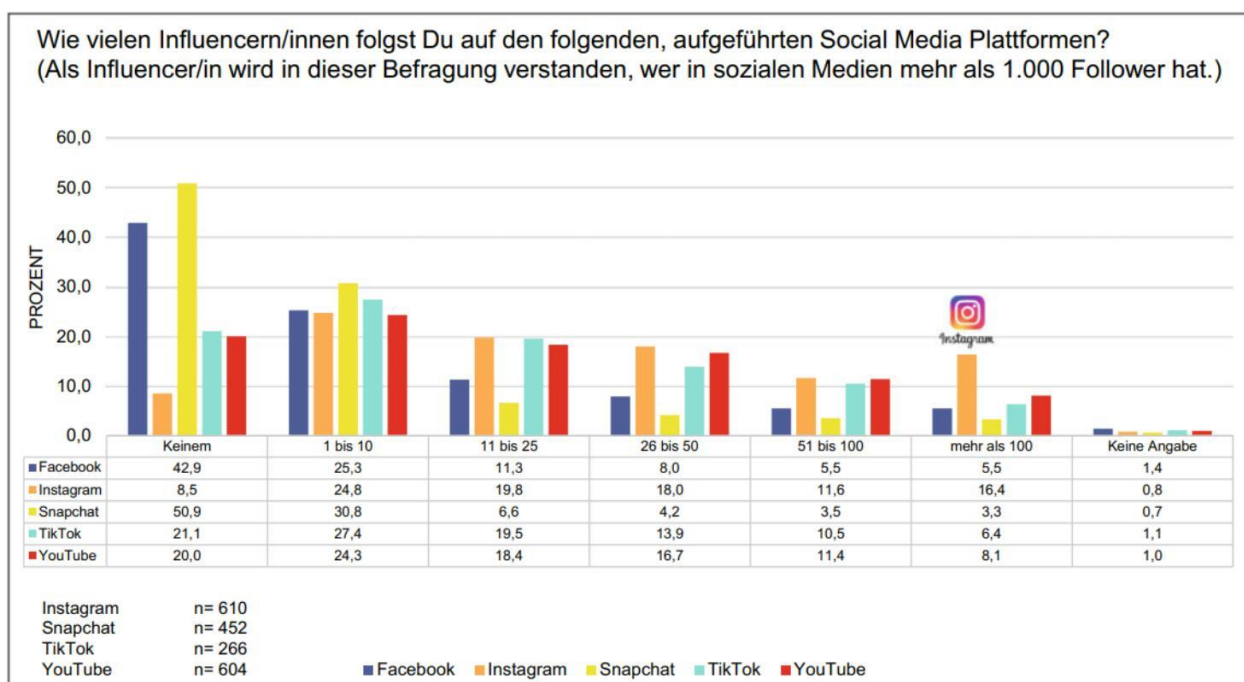
Aufgabe 9: Ergebnisdarstellung & -interpretation

(10

Punkte)

Fasse die Ergebnisse von Datensatz 1 oder Datensatz 2 auf einer halben DIN A4-Seite zusammen und interpretiere diese auf einer weiteren halben DIN A4-Seite.

Datensatz 1: Anzahl Social Media Influencer, denen Nutzer folgen



Quelle: Thiefs (2022), S. 181

Datensatz 2: Transkribiertes Gruppeninterview

I: Vielleicht differenzieren Sie zwischen genereller Beteiligung und Beteiligung am Betrieblichen Gesundheitsmanagement? Vielleicht ist das für Sie ein Unterschied? Oder es gibt keine Unterschiede. Was ist

Beteiligung für Sie? #00:34:10-9#

B4: Also für mich wäre Beteiligung. Oder Beteiligung bedeutet für mich: ein positives Einbringen. Ne. (...) Und ich

lege jetzt mal den Fokus auf's positive Einbringen. (lacht) #00:34:25-2#

B2: (lacht) #00:34:25-2#

B1: Teilnahme. Für mich ist es ein anderes Wort für Teilnahme. // #00:34:28-5#

B4: Teilnahme. Ge. #00:34:28-5#

B1: // eigentlich. Teilnahme an einer Sache. #00:34:32-2#

B2: Also ich würde es noch ein bisschen mehr erweitern. Also nicht nur TEILnahme, sondern auch einfach so ANteilnahme, Berücksichtigung und äh (...) #00:34:41-6#

B3: Einbringen? #00:34:42-1#

B2: Ja. Einfach Wahrnehmung im positiven Sinne. Ne. Also nicht nur, das aktive Einbringen, sondern einfach auch nur, dass man sich beteiligt. Nicht in dem man sich zurückzieht, sondern indem man halt offen der Sache gegenüber steht. Das wäre bei mir auch die Beteiligung. #00:34:57-1#
 B3: Und positiv meint konstruktiv dann, sehr wahrscheinlich auch, 'ne? Also ist ja dann positiv wenn // #00:35:04-3#
 B4: Mhm. #00:35:03-5#
 B3: // egal / Kann ja / kann ja auch Kritik sein. #00:35:06-3# B4: Klar. #00:35:07-5#
 B3: Die muss ja nicht schlecht sein. Ne. Ja. #00:35:08-2#

Im Folgenden wird der Datensatz 1 analysiert.

Die Grafik trägt die Überschrift „Wie viele Influencern/innen folgst Du auf den folgenden, aufgeführten Social Media Plattformen?“. In der Unterüberschrift wird dabei noch einmal genauer definiert, dass ein Influencer mindestens 1000 Follower besitzt. Die Grafik stammt von Thiefs(2022) und ist auf Seite 181 zu finden. Bei dem Diagramm handelt es sich um ein Säulendiagramm. Auf der Y-Achse sind die relativen Häufigkeiten in Prozent dargestellt. Die X-Achse ist in folgende Bereiche unterteilt: „Keinem“, „1 bis 10“, „11 bis 25“, „26 bis 50“, „51 bis 100“, „mehr als 100“ und „Keine Angaben. Insgesamt wurden bei Instagram 610 Antworten, bei Snapchat 452, Tik Tok 266 und YouTube 604 erzielt. Bei den Befragten, die Facebook benutzen, gaben 42.9% an keinem Influencer zu folgen. Bei Instagram waren es 8.5%. Bei Snapchat sind es 50,9%. Bei TikTok folgen nur 21,1% Influencern. Auf Youtube sind es 20%. In der Kategorie „1 bis 10“ liegen Facebook, 25,3%, und Instagram, 24,8%, nahe zusammen. Snapchat ist hier bei 30,8%. TikTok liegt bei 27,4% und Youtube bei 24,3%. Die Verteilung bei den Befragten die Angeben, dass sie „11 bis 25“ Influencern folgen sieht wie folgt aus: Facebook mit 11,3%, Instagram 19,8%, Snapchat 6,6%, TikTok 19,5% und Youtube 18,4%. In der Kategorie „26 bis 50“ Influencer liegt Facebook bei acht Prozent, Instagram bei 18%, Snapchat bei 4,2%, TikTok 13,9% und Youtube 16,7%. Auf Facebook folgen 5,5% der Befragten 51 bis 100 Influencern. In dieser Kategorie sind es bei Instagram 11,6%, 3,5% bei Snapchat, 10,5% Tiktok und 11,4% Youtube. Falls befragte mehr als 100 Influencern folgt so ist es zu 5,5% auf Facebook, zu 16,4% auf Instagram, zu 3,3% auf Snapchat, 6,4% Tiktok und 8,1 auf Youtube. In der Letzten spalte die dar, die „Keine Angabe“ gemacht haben. Hier sind des 1,4% der Befragten die keine Auskunft über die Anzahl an gefolgt Facebook Influencer gemacht haben. Es sind 0.8% bei Instagram, 0.7 % bei Snapchat, 1.1% bei TikTok und 1% bei Youtube. Bei Facebook und Snapchat ist ein Trend zu erkennen. Hier ist das Lokale Maximum in der Kategorie „Keinem“. Die Anderen haben hier mit Ausnahme der Befragten, die keine Angabe gemacht haben, den niedrigsten Wert. Dies liegt an der Grundsätzlichen Modell der Jeweiligen Sozialen Netzwerken. Sowohl Facebook, als auch Snapchat legen den Fokus gezielt auf Lokale Communities mit einem starken Fokus auf die Vernetzung von Freunden. Dadurch folgt man in der Regel nur Freunden, Bekannten und im Falle von Facebook auch lokalen Gruppen. Dadurch gibt es im Verhältnis nur wenige Personen die auf die Mindestanforderungen von 1000 Follower kommen. Bei TikTok, Youtube und Instagram hingegen liegt der Fokus auf dem Content der Nutzer. Dies wird ferner durch die Empfehlungsalgorithmen bestärkt. Dadurch vernetzen sich die Nutzer t anhand der gemeinsamen Interessen. Als Resultat gibt es zum einem mehr die in die Kategorie Influencer zählen. Zum anderen folgt an dadurch auch mehr Content Produzenten um das Soziale Netzwerk besser nutzen zu können. Für Leute die ihr Bestehendes Sozial Leben pflegen möchten eignen sich folglich Facebook und Snapcha mehr. Für die, die es ausbauen möchten oder selber zu Influencer werden möchten, eignen sich Tiktok, Instagram und Youtube.

Aufgabe 10: Literaturverzeichnis (5 Punkte)

Erstelle aus folgenden Quellen ein Literaturverzeichnis für Deine Wissenschaftliche Projektarbeit:

- Die Zufallsfunde der Regenwürmer (Lumbricidae) auf den untersuchten Binnendünen in Sachsen-Anhalt (Elisabeth Neubert und Jörg Schuboth)
- <https://doi.org/10.1002/biuz.202010706>
- <https://enveurope.springeropen.com/counter/pdf/10.1065/usws2006.07.120.1.pdf>
- <https://blogs.nabu.de/regenwurmsuche/>
- Sally Coulthard & Andrea Kunstmann: Das Buch des Regenwurms (2022)

Beachte hierbei die aktuell gültigen Richtlinien zum Wissenschaftlichen Arbeiten an der IU Internationale Hochschule.

Adrion M.(2018, 28.Mai).MOIN Feldarbeit: Auf der Suche nach den Regenwürmern. Nabu.de.
<https://blogs.nabu.de/regenwurmsuche/>.

Coulthard S & Kunstmann A.(2022). Das Buch des Regenwurms

Neubert E & Schuboth J. Die Zufallsfunde der Regenwürmer (Lumbricidae) auf den untersuchten Binnendünen in Sachsen-Anhalt

Rahtkens K & von der Trenck T. Schwermetalle in Regenwürmern Baden-Württembergs.
Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg. Abgerufen am
17.03.2024 von
<https://enveurope.springeropen.com/counter/pdf/10.1065/usws2006.07.120.1.pdf>

Schrader S, van Capelle C & Meyer-Wolfarth F.(2020). Regenwürmer als Partner bei der Bodennutzung. Biologie in unserer Zeit.50(3).192-198.
<https://doi.org/10.1002/biuz.202010706>