## 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=Jmxhbmc9ZGUmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=iuo.oai.edge.iu.folio.ebsco.com.fs00001148.da573a6d.20e8.5f3d.bda5.c0b6eec4f8f1&db=cat09158a>

Rekrutierung und Bindung:

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4Ivh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqS3ed%2fZ5E%2fj2qxNtdmuRrPZskysr7Z%2b4aS2TOHXsn3h2uFPr6ekfu3o63nys%2bSN6uLyffbq&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Führung:

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4Ivh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqSuSuCvsEy2qaxKt6%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%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt73%2bquUa%2brtnmk6t9%2fu7fMPt%2fku4Hz5ayH39%2bsfeLd40bn66x%2b7eLnh6zb4Ivh5ax77eOsfvGmrkiup69MtqTifraotUix16xPtti2RrOssFGs2Ld7r6SvTN%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%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%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%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%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%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%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%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e0Ubaork%2b3rqR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=1&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Reise Interesse nach Tebing Tinggi

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=7&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZGUmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=173874251&db=bsu>

Cyberloafing:

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46bRItK6zT7ek63nn5Kx94um%2bSq2nsEewprBMnqy4Sa%2bwsFCet8s%2b8ujfhvHX4Yzn5eyB4rOrSrWntU2zrLFRpOnnfLuu43mvq%2bRIs6PhfLKvq0zi2K9F4Kbheavbskiu2a5J36mvfbC28H3i3%2fE%2b6tfsf7va4z7i2Lt68eukjN%2fdu1nMnN%2bGu6e0TLavtFC2p6R%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&vid=6&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2@redis>

Media stickiness:

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=9&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZGUmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=174433976&db=bsu>

Recycling:

<https://eds-p-ebscohost-com.pxz.iubh.de:8443/eds/detail/detail?vid=12&sid=8ea15f05-cd49-4db1-b0ca-e400c01a31e2%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZGUmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#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 nutz 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>

Inforamtionssicherheit / Dietmar Abts & Wilhelm Mülder / <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 denen 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 anderen 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. Die „ Digital Natives“
   2. Begriffs Definition
   3. Ziel
   4. Struktur
2. Theoretische Fundierung
   1. Generation Z
   2. Bedrohungen
   3. SecOps
3. Methodik
   1. Die Gestellten Fragen
   2. Wer sind die Proband:innen
   3. Aufarbeiten der Daten
4. Ergebnisse
   1. Das Wissen der Generation Z
   2. Die Verwendete Software
5. Fazit
   1. Zusammenfassung
   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 | Forschungslücke 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.Ergebniss |
| 04.03.24-09.03.24 | Verfassen von 5.Fazit |
| 10.03.24-12.03.24 | Verfseen von 1.Einleitung |
| 13.03.24-17.03.24 | Korrektur Lesen |
| 18.03.24-24.03.24 | Vertigstellung |
| 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 | * 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 | * 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 | * Mit welchen wissenschaftlichen Methoden will die Autorin die Forschungsfrage beantworten? * Auf welcher Datenbasis beruhen der Ergebnisse? * Wie wurden die Daten ausgewertet? |
| Ergebnisse | * Welche Ergebnisse zeigen sich bei der Datenauswertung? * Welche Annahmen konnten bestätigt werden, welche nicht? * Was könnten mögliche Ursachen für diese Ergebnisse sein? |
| Implikationen | * Was kann man aus den Ergebnissen ableiten? Welche Implikationen ergeben sich für wen? * Wie wird die ursprünglich formulierte Forschungsfrage beantwortet? |
| Fazit | * 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 Holhammer

* Wer ist die Zielgruppe der wissenschaftlichen Arbeit? Für wen wurde sie geschrieben? Wer ist der Adressat?  
  Firmen/ Manager, um mittels dem passenden Arbeitszeiten Modell 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 eingesetzt 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 Begriffsunterschiede 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/arbeitundrecht/Arbeitszeit/Sonderfor

menderArbeitszeit/Gleitzeit.html

Auth, D. (2002).

Wandel im Schneckentempo - 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/beschaeftigungsformen/ 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/fllexible-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: Srpinger 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: WKO.

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). Vertauensarbeitszeit 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 Dienstleungen 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 Unterüberschrifften angeführt. Im 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 Authorin will mithilfe einer empirischen Studie die Forschungsfrage beantworten. Die Authorin 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 außeracht gelassen wurde.
* Auf welcher Datenbasis beruhen der Ergebnisse?  
  Stichprobenartiger Umfrage von 17.000 Angestellten in der IT. Diese sind in groß Unternehmen 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 Lebens Status.
  + 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 Arbeitsverhältnisse mit fixe 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 diese Anbieten
* Was kann man aus den Ergebnissen ableiten  
  Das 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 geöhrt, alle wollen Arbeit und Freizeit in vernünftigem 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 soweit, 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 Jungle zurecht zu finden. Sie bringen bereits viele nützliche Fähigkeiten mit. Jedoch gibt es auch eine Menge an Gefahren, die im Internet unterwegs sind. Es gibt kaum ein Tage an dem man nicht Wörter wie „Daten Breach“, „Randsomware 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.

In dieser Wissenschaftlichen Arbeit wird die Frage Untersucht, Welche Sicherheitsmaßnahmen nutz 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 auseinander gesetzt 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. 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 besitz. 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 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 Hygenefaktoren 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, Managementstyle, Mitarbeitervorteile und am Wichtigsten die Sicherheit des Arbeitsplatzen

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. Zum anderen wird die Gesundheitsförderung auch mitaufgenommen. Die Hyginefakoten 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 nutz 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 Teilnemer, 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-Dienstleiter tätig sind.

Dass 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 Zeitlassen können und den Bogen ausfüllen sobald sie Zeit dazu haben. Der Inhalt des Fragebogen 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 Arbeitszeitmodelle 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 einer Tiefenintervies 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 scher 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 das die Ergebnisse weniger Aussage kräftig ist. Faktoren wie Bias und Overfitting sind nicht auszuschließen. Es ist auch schwieriger auf Numerische Ergebnisse zu gelangen.  
  
Ich hätte mich auch wie Frau Holuhammer 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***: Arbeitszeitmodell je Generation

Ein Bild, das Diagramm enthält.

Automatisch generierte Beschreibung

Quelle: Holzhammer (2019), S. 54

***Datensatz 2***: Transkribiertes Gruppeninterview

**A: Aus welchen Motiven lassen sich Patienten bei dir behandeln? #00:03:04#**

B: Also da ich ja eigentlich nur Beauty mache, ist es eben auch nur ausschließlich der Wunsch frischer und schöner auszusehen, aber eben auf einem hohen medizinischen Niveau. Was man ja vielleicht in anderen Ländern auch nicht immer hat, da eben auch Unterspritzungen und so dort von Krankenschwestern, (unv., Mikrofon rauscht) oder so durchgeführt werden und nicht immer von einem promovierten Arzt. Und ich glaube das macht dann auch eben schon den Unterscheid aus. Die Qualität des deuten Arztes, die ist gefragt. #03:45#

**A: Was sind die häufigsten Anwendungen die bei dir vorgenommen werden und sind diese eher kuvativ oder präventiv? #00:03:51#**

B: Hm also es ist ja in der Beauty so ein bisschen schwierig. Entweder der Patient kommt und hat halt wirklich Defizite also Volumenverluste oder so. Und dann ist es ja schon fast wieder kurativ, weil da baue ich etwas auf was weg ist und der Patient fühlt sich dann ja schon geheilt dann ist es ja schon fast nicht nur Beauty, sondern da geht es ja schon da drum die Lebensqualität eines Patienten zu verbessern. Wenn es Präventiv ist dann habe ich eben zum Beispiel Patienten die um die 30- 40 sind die eigentlich in einem super Zustand sind, die aber jetzt schon mal vorbeugend was machen möchten um ihren Zustand auch weit möglich länger zu erhalten. Also bei mir würde ich sagen findet beides statt. Und die meisten Behandlungen sind bei mir Botox und Hyaluronsäure, also diese absoluten Klassiker. Aber auch apparative Verfahren zur Straffung der Haut. Aber das meiste bei mir ist eben das Gesicht, keine Körperanwendungen. #04:59#

**A: Falls du Ausländische Kunden hast, woher kommen die oder vielleicht auch innerdeutsch? #00:05:04#**

B: Also die meisten kommen bei mir entweder aus Asien oder aus Dubai. Aus den arabischen Ländern. Wobei da schon eher die Araber eher überwiegen. Wenn sie aus Deutschland kommen, dann tatsächlich eher aus dem Umkreis Düsseldorf. Und da fahren die dann auch meinetwegen zwei Stunden mit dem Auto. Das ist dann so das Häufigste. Denn in Deutschland ist das ja eigentlich schon ganz gut verteilt, also in Hamburg gibt es super Ärzte die das machen, in Berlin. Ich glaube da ist der Bedarf weit dafür zu reisen nicht ganz so groß. #00:05:42#

Datensatz 1:

In der Grafik mit dem Titel „Arbeitszeitmodell je Generation“, sieht man Balkendiagramme. Auf der Y-Achse sind die Balken in den Generationen Gruppiert. Die X-Achse stellt die Anzahl der Befragten dar.

Links in der Legende sind die Farbcodierungen der Balken erklärt. Dabei steht dunkel Blau für Gleitzeit mit Kernzeit, Orange für Gleitzeit ohne Kernzeit. Vertrauensarbeitszeit hat die Farbe Grau. Fixe Arbeitszeit wird in Gelb dargestellt. Hellblau ist für die 4-Tage-Woche und grün ist für 10-Monats-Jahr.

Insgesamt haben a

In den Balken die der Generation X (1965-1979) zugewiesen sind sieht man, dass 33 Leute Gleitzeit mit Kernarbeitszeit arbeiten und 8 ohne Kernzeit. 19 Machen Vertrauensarbeitszeit und 11 haben Feste Arbeitszeit.

Bei der Generation Y(1980-1994) sind es 58 mit Gleitzeit mit Kernzeit und 15 ohne.32 Personen mit Vertrauensarbeitszeit, 23 Fixe Arbeitszeit und 1 mit 10-Montas-Jahr. Die Generation Z (1995-2000) arbeitet auch mit Gleitzeit. 9 mit Kernzeit, 1 ohne. Hier haben 2 Personen angegeben dass sie Vertrauensarbeitszeit nutzen und 8 sind fest angestellt.   
Bei den Generationen X und Y sieht man, dass die Verteilung auf die einzelnen Arbeitszeitmodelle ziemlich ähnlich ist. Dabei ist die Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit die klaren Favoriten. Vor allem das Modell Gleitzeit mit Kernzeit ist mit Abstand das Beliebteste. Generation Z schließt sich in dem Punkt an. Jedoch sind hier fast gleich viele mit festen Arbeitszeiten angestellt. Inzwischen hat sich Gleitzeit in vielen Bertrieben etabliert. Vor allem das System mit Kernzeit. Demensprechend ist es kein Wunder, dass es das meist verbreitete System ist. Bei den Generationen X und Y die schon länger auf dem Arbeitsmarkt sind und sich Bewiesen haben wird ihnen auch Vertrauensarbeitszeit zugemutet. Im Kontrast hierzu die Generation Z die jetzt erst richtig durchstartet. Vertrauen in die Fähigkeiten und die Zuverlässigkeit der Jungen Arbeitnehmer kommt nicht von allein. Daher ist der Einstig mit Fixen Arbeitszeiten sinnvoller. Hier haben sie die Möglichkeit sich zu Beweisen und Fähigkeiten wie die selbst Organisation zu lernen.

Ein Interessanter Fall ist die 10-Monat-Jahr bei der Generation Y. Das Konzept wird für die Generation X zu fremd sein, die gewohnt sind viel und hart zu Arbeite. Dementsprechend nicht Interessant. Für die Generation Z wird der Vorschlag für die Zukunft Interessant werden.

## Aufgabe 10: Literaturverzeichnis (5 Punkte)

Erstelle aus folgenden Quellen ein Literaturverzeichnis für Deine Wissenschaftliche Projektarbeit:

* Arlene J. Nicolas: Preferred Learning Methods of Generation Z (Conference Paper)
* Nikolai Thelitz: Generation Z: Netto null Zukunft (Neue Zürcher Zeitung)
* Samantha Müller: Die Generation Z: Über die Rekrutierung und Bindung einer neuen Mitarbeiter-Generation (2018)
* Simon Schnetzler & Klaus Hurrelmann: Jugend in Deutschland (Trendstudie 2022)
* Thang Nguyen Ngoc/Mai Viet Dung/Chris Rowley/Mirjana Pejic Bach: Generation Z job seeker‘s expectations and their job pursuit intention (Journal Paper)

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

Nicolas, AJ (2019). Preferred Learning Methods of Generation Z*. Proceedings of the Northeast Business & Economics Association*, 2019, 161-170, ISSN: 9783960952336

Thelitz, N(27.09.2022).Generation Z: Netto null Zukunft. *Neue Züricher Zeitung*, <https://www.nzz.ch/visuals/generation-z-netto-null-zukunft-ld.1704493>

Müller, S. (o. J.). Die Generation Z : Über die Rekrutierung und Bindung einer neuen Mitarbeiter-Generation (iuo.oai.edge.iu.folio.ebsco.com.fs00001148.9aacf7ed.57c0.5c44.98fc.84ca4ecdc711). *IU Online Library*. Abgerufen 27. Februar 2024, von <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat09158a&AN=iuo.oai.edge.iu.folio.ebsco.com.fs00001148.9aacf7ed.57c0.5c44.98fc.84ca4ecdc711&site=eds-live>

Schnetzler, S, Hurrelmann K(2023). Trendstudie: Jugend in Deutschlad, *JID23 - Jugend in Deutschland,* <https://doi.org/10.17169/refubium-39578>

Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers’ expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, *14*, 1-1–13. Business Source Ultimate. <https://doi.org/10.1177/18479790221112548>