

Bachelorarbeit
im Bachelorstudiengang
Wirtschaftspsychologie
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

Zwischen Vernetzung und Überlastung:
Der Einfluss von Core Self-Evaluations auf die Wahrnehmung von
Communication Overload und Stress

Erstkorrektorin: Prof. Dr. Michaela Eßbach

Zweitkorrektor: Prof. Dr. Rupert Bardens

Verfasserin: Theresa Hess (Matrikel-Nr.: 299912)

Thema erhalten: 16.05.2024

Arbeit abgegeben: 16.09.2024

Abstract

Kommunikationstechnologien sind in der modernen Arbeitswelt und im Studium unverzichtbar geworden, können aber auch Stress und Communication Overload verursachen. Diese empirische Studie untersucht den Einfluss von Technologie-Nutzung und sozialem digitalen Druck auf die Wahrnehmung von Overload und Stress sowie die moderierende Rolle der Core Self-Evaluations, einem Konstrukt aus vier bekannten Persönlichkeitsmerkmalen.

Eine quantitative Erhebung unter 436 Personen zeigte, dass intensive Nutzung von Kommunikationstechnologien nicht signifikant mit erhöhtem Stress korreliert, aber zu mehr Communication Overload führt. Sozialer digitaler Druck erwies sich als starker Prädiktor für Overload. Personen mit hohen CSE erlebten generell weniger Stress, aber bei intensiver Technologie-Nutzung stieg ihr Stress. Hohe CSE konnten den Stress durch Technologie nicht abmildern und hatten keinen Einfluss auf Overload. Besonders Studierende und Eltern zeigten eine höhere Anfälligkeit für negative Auswirkungen.

Diese Arbeit bietet Einblicke in die Balance zwischen digitaler Vernetzung und psychischem Wohlbefinden und legt Grundlagen für Strategien zur Förderung eines gesunden Gleichgewichts.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	
Tabellenverzeichnis	
Abkürzungsverzeichnis	
1. Einleitung	1
2. Theorie	3
2.1 Der Einfluss von Kommunikationstechnologie auf das Wohlbefinden	3
2.2.1 Stress durch Kommunikationstechnologie.....	3
2.2.2 Communication Overload.....	4
2.2.3 Die Beziehung zwischen Stress und Communication Overload.....	7
2.3. Core Self-Evaluations	8
2.3.1 CSE und Stress.....	9
2.3.2 CSE als Ressource gegen Communication Overload.....	11
3. Methodik	12
3.1 Stichprobe	12
3.2 Versuchsablauf	13
3.2 Beschreibung des Fragebogens	14
3.3.1 CSE.....	14
3.3.2 Stress.....	14
3.3.3 Communication Overload.....	15
3.3.4 Verwendung von Kommunikationstechnologien.....	16
3.3.5 Kontrollvariablen.....	17
4. Ergebnisse	18
4.1 Vorbereitende Datenanalyse	18
4.2 Deskriptive Statistik	18
4.4 Korrelationsmatrix	19
4.5 Hypothesentests	19
4.6 Explorative Untersuchungen	20
4.6.1 KT-Nutzung und SDD in multiplen Regressionsmodellen.....	20

4.6.2 Gruppenunterschiede in den Variablen	22
4.6.3 Vertiefende Analysen: CO, Stress und SDD	23
4.6.3 Mediations- und Moderatoranalysen	25
5. Diskussion	26
5.1 Forschungsziel und Hauptergebnis.....	26
5.2 Hypothesenergebnisse und explorative Befunde	27
5.2.1 Nutzung und Stress.....	27
5.2.2 KT-Nutzung und Communication Overload	27
5.2.3 Sozialer digitaler Druck und Communication Overload	29
5.2.4 Mediationseffekt von Communication Overload	30
5.2.5 Moderationseffekt von Core Self-Evaluations (CSE)	30
5.3 Weitere erwähnenswerte Ergebnisse und Implikationen für die Praxis.....	31
5.4 Gruppenunterschiede und Implikationen	32
5.5 Einordnung in den aktuellen Forschungsstand	33
5.6 Allgemeine Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf.....	34
5.7 Fazit	35
6. Literaturverzeichnis.....	/
Eidesstattliche Erklärung
Anhang A
Anhang B

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Korrelation zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.	4
Abbildung 2. Dimensionen von CO (eigene Darstellung nach Stephens et al., 2017).....	5
Abbildung 3. Korrelation zwischen KT-Nutzungsintensität und CO.	6
Abbildung 4. Korrelation zwischen SDD und CO.	7
Abbildung 5. CO als Mediator zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.	8
Abbildung 6. CSE als Moderator zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.	10
Abbildung 7. CSE als Moderator zwischen KT-Nutzungsintensität und CO.	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Demografische Stichproben-Details.....	12
Tabelle 2. Reihenfolge der abgefragten Variablen im Fragebogen.....	13
Tabelle 3. CO-Skala	16
Tabelle 4. Deskriptive Statistik	18
Tabelle 5. Korrelationsmatrix.....	19
Tabelle 6. Multiples Regressionsmodell mit PSS-Stress als abhängige Variable.....	21
Tabelle 7. Multiples Regressionsmodell mit CO als abhängige Variable.....	22
Tabelle 8. EFA der Stress-Skalen und CO	24
Tabelle 9. EFA von CO- und SDD-Items	25
Tabelle 10. CSE-Items.....	I
Tabelle 11. PSS-Stress-Items	II
Tabelle 12. XS-SOS-G-Items.....	II
Tabelle 13. Nutzungsintensität von Kommunikationstechnologie-Items	III

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
CO	Communication Overload
CSE	Core Self-Evaluations
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IM	Instant Messaging
KT	Kommunikationstechnologien
PSS-Stress	Perceived Stress Scale
SDD	Sozialer digitaler Druck
SOS-XS-G	Stress Overload Scale - extrakurze deutsche Version

1. Einleitung

In der heutigen Zeit sind Kommunikationstechnologien (KT) wie E-Mails, Mobiltelefone und Instant Messaging (IM)-Anwendungen zu unverzichtbaren Werkzeugen im Berufsleben geworden (Hoorey & Main, 2024). Die COVID-19-Pandemie hat diese Entwicklung beschleunigt und die Umstellung auf Homeoffice verstärkt (Mattern et al., 2021). KT haben unsere Kommunikationsweise grundlegend verändert und die Arbeitswelt transformiert, indem sie eine schnellere und effizientere Zusammenarbeit ermöglichen (Barrero et al., 2023; Korzynski et al., 2021; Moqbel & Nah, 2017). Funktionen wie Push-Benachrichtigungen ermöglichen jederzeitige Kommunikation und Verfügbarkeit (Büchi et al., 2019). Fachkräfte in Deutschland nutzen mittlerweile 75 % ihrer Arbeitszeit für schriftliche Kommunikation (Grammarly for Business, 2023).

Auch das Studium hat sich durch KT verändert: Mobile IM-Anwendungen wie WhatsApp fördern das mobile Lernen, indem sie das Lehren und Lernen nicht mehr auf den Klassenraum beschränken und neue Räume für Zusammenarbeit, Informations- und Wissensaustausch schaffen (Barhoumi, 2015; Bere & Rambe, 2016; Pimmer et al., 2021). Studierende können durch KT Lernmaterialien teilen, an Diskussionen teilnehmen und kollaborative Projekte bearbeiten (Kim et al., 2014; Pimmer et al., 2021).

Jedoch gibt es auch Bedenken hinsichtlich der negativen Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden: Die vermehrte Nutzung von KT hat nachweislich zu einem Anstieg von Stress und Burnout geführt, insbesondere bei Personen, die vermehrt im Homeoffice arbeiten (Islam et al., 2022). Unternehmenskollaborationsplattformen wie Microsoft Teams erleichtern zwar die elektronische Kommunikation (Islam et al., 2022) und werden von einigen Nutzern dafür geschätzt, dass sie schnelle Antworten und Multitasking ermöglichen (Stephens et al., 2017). Sie können jedoch auch zu einem höheren Kommunikationsvolumen führen, was Überlastung und eine Verringerung der individuellen Leistungsfähigkeit zur Folge haben kann (Lansmann & Klein, 2018; Stephens et al., 2017). Auch empirische Studien haben gezeigt, dass eine Überladung durch online Kommunikation das Stressniveau von Angestellten erhöht (Barley et al., 2011; Hoorey & Main, 2024). Angesichts dieser Entwicklungen steigt die Dringlichkeit, die Auswirkungen intensiver KT-Nutzung auf das Wohlbefinden besser zu verstehen.

In früheren Untersuchungen wurden Kommunikationstechnologien (KT) oft zusammen mit Informationstechnologien (IT) unter dem Begriff Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) betrachtet, insbesondere wenn es um negative

gesundheitliche Auswirkungen ging. Allerdings gibt es Unterschiede, da KT und IT für verschiedene Zwecke eingesetzt werden und unterschiedliche Auswirkungen auf die Nutzer haben (Bloom et al., 2014).

Diese Arbeit konzentriert sich speziell auf die Nutzung von KT im Berufsalltag und Studium. Unter KT werden dabei alle Werkzeuge und Plattformen verstanden, die den Austausch von Informationen und die Kommunikation zwischen Personen erleichtern, wie z.B. mobile Geräte, E-Mail, soziale Netzwerke und Instant-Messaging-Dienste. KT bezieht sich somit nicht auf die Verarbeitung und Speicherung von Daten, wie es bei IT der Fall ist (Bloom et al., 2014).

Ziel dieser empirischen Arbeit ist es, anhand eines quantitativen Fragebogens zu untersuchen, inwiefern intensive KT-Nutzung im Studium und Berufsalltag zu erhöhtem Stressempfinden und Überlastung in Form von Communication Overload (CO) (Stephens et al., 2017) führen kann. Zusätzlich wird ergründet, warum einige Personen und Personengruppen stärker unter Kommunikationsstress und Overload leiden als andere. Dabei rückt das Konzept der Core Self-Evaluations (CSE) in den Fokus, ein übergeordnetes Konstrukt aus vier Persönlichkeitsmerkmalen (Judge et al., 1998), das in der Stressforschung bereits als möglicher Puffer bekannt ist, jedoch bisher noch nicht im Rahmen von Communication Overload untersucht wurde. Es soll analysiert werden, wie CSE den Zusammenhang zwischen der Nutzung von KT und Stress sowie CO moderieren. Darüber hinaus wird der soziale und digitale Druck (SDD) untersucht, der durch die ständige Erreichbarkeit und die Notwendigkeit, schnell auf Nachrichten zu reagieren, entsteht. Ein besonderer Fokus liegt auch auf Risikogruppen wie Studierenden, Eltern oder Personen in Führungspositionen, die aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen besonders anfällig für die negativen Auswirkungen der intensiven Nutzung von KT sein könnten.

Diese Arbeit vertieft somit nicht nur das Verständnis für die Herausforderungen der modernen Technologien, sondern schafft auch eine Grundlage für Maßnahmen zur Förderung des psychischen Wohlbefindens unter Berücksichtigung spezifischer Risikogruppen. Um dies zu erreichen, werden im Theorieteil zunächst die Natur und Wirkweise von KT-Nutzung, Stress, CO, SDD und CSE sowie deren vermutete Beziehungen dargelegt und im Methodikteil der verwendete quantitative Fragebogen beschrieben. Darauf basierend werden die gefundenen Ergebnisse beschrieben und umfassend diskutiert.

2. Theorie

2.1 Der Einfluss von Kommunikationstechnologie auf das Wohlbefinden

2.2.1 Stress durch Kommunikationstechnologie

Gemäß der transaktionalen Theorie von Lazarus und Folkman (1984) entsteht Stress, wenn Individuen das Gefühl haben, dass die Anforderungen ihrer Umgebung ihre Bewältigungskapazitäten übersteigen (Hellert, 2023). Stress wird somit durch das Zusammenspiel von persönlichen Eigenschaften und Umweltfaktoren ausgelöst. Die transaktionale Theorie beschreibt Stress als Beziehung zwischen Person und Umwelt, die spürbar wird, sobald die Anforderungen der Situation die Kapazitäten der betroffenen Person übersteigen. Die kognitive Bewertung spielt hier eine Schlüsselrolle, da Individuen kontinuierlich die Auswirkungen von Ereignissen auf ihr Wohlbefinden einschätzen. Je nach Situation und den persönlichen Ressourcen können Stressoren sowohl als positiv (Eustress) als auch als negativ (Distress) wahrgenommen werden (Hellert, 2023)

In der modernen Arbeitswelt kann die verstärkte Nutzung von IKT als Stressor wirken und zu digitalem Stress führen, der die negativen Folgen des Umgangs mit digitalen Technologien und Medien beschreibt (Gimpel et al., 2020). Diese Form von Stress, auch als „Technostress“ bekannt, umfasst alle negativen Auswirkungen auf Einstellungen, Gedanken, Verhaltensweisen oder die körperliche Gesundheit, die direkt oder indirekt durch Technologie hervorgerufen werden (Weil & Rosen, 1997, zitiert nach Schaufel et al., 2022).

Eine kürzlich durchgeführte Studie von Forbes Advisor (Hoorey & Main, 2024) zeigt das erschreckende Ausmaß von digitaler Kommunikation im Arbeitsleben und dessen psychischen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. So verbringen Arbeitende in den USA rund 20 Stunden wöchentlich für digitale Kommunikation. 58% fühlen sich dadurch gezwungen, zunehmend verfügbar sein zu müssen, 60% berichten von erhöhtem Burnout und fast die Hälfte leidet unter ineffektiver Kommunikation. 42% erleben Stress beim Verfassen angemessener Antworten und 46% empfinden das Ignorieren ihrer Nachrichten als stressfördernd.

Forschungslücken: Ein zentrales Problem der bisherigen Studien zu Technostress und digitalem Stress besteht darin, dass sie sich meist auf die allgemeine Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien konzentrieren, ohne klar zwischen IT und KT zu unterscheiden (Srivastava et al., 2015; Stich et al., 2018; Tarafdar et al., 2007). Zudem gibt es nur wenige Studien, die die quantitative Nutzung von IKT direkt mit dem dadurch verursachten Stress in Verbindung bringen. Forschende messen häufig die Arbeitszeit, die für

die Nutzung von IKT, wie zum Beispiel das Schreiben von E-Mails, angewendet wird, und ziehen daraus Rückschlüsse auf Stress. Diese Rückschlüsse basieren meist auf umfangreicher Literatur, die lange Arbeitszeiten mit erhöhtem Stress verbindet (Barley et al., 2011). Dies führt jedoch dazu, dass Stress oft nur indirekt erfasst wird.

Eine der wenigen Studien, die die direkte Auswirkung der quantitativen IKT-Nutzung auf das Stressempfinden untersucht, stammt von Thomée et al. (2007). Sie analysierten das Nutzungsverhalten von Studierenden und fanden heraus, dass Frauen, die häufig SMS schreiben sowie Online-Chats und E-Mails verwenden, ein erhöhtes Risiko für anhaltenden Stress und Depressionen haben. Bei Männern war eine hohe Anzahl von Mobiltelefonanrufen und SMS mit Schlafstörungen und Depressionen verbunden (Thomée et al., 2007). Insgesamt deutet die Studie darauf hin, dass die intensive Nutzung von IKT die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigen kann. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, Hypothese 1 (Abbildung 1) zu testen und weitere Erkenntnisse durch quantitative Erhebungen zu gewinnen.

Hypothese 1: Eine intensivere Nutzung von Kommunikationstechnologie ist mit einem höheren Stresslevel verbunden.



Abbildung 1. Korrelation zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.

2.2.2 Communication Overload

Communication Overload (CO) wurde über die Jahre hinweg unterschiedlich definiert, ohne ein einheitliches Modell zu finden. Die verschiedenen Ansätze zur Operationalisierung von CO führten zu einer Vielzahl von Beschreibungen (Stephens et al., 2017).

Frühe Arbeiten, wie die von Meier (1963, zitiert nach Stephens et al., 2017), beschrieben CO als Phänomen, bei dem die Menge an Kommunikationsanforderungen die Kapazitäten der vorhandenen Kanäle übersteigt, was die Effizienz der Arbeit beeinträchtigt. Später entwickelten Forscherteams Skalen zur Messung der Kommunikationslast, die unter anderem die Überlastung durch zu viele Kommunikationskanäle und verwirrende Informationen (Ballard & Seibold, 2006) sowie die Belastung durch Kommunikationsmittel wie E-Mail und Instant Messaging (Karr-Wisniewski & Lu, 2010) umfassen.

Stephens et al. nahmen sich 2017 dieser Unklarheit an und entwickelten ein umfassendes, formatives Modell, welches Communication Overload neu definiert. Ihr Modell umfasst sieben Dimensionen (Abbildung 1), die jeweils frühere Definitionen von Kommunikationsüberlastung vereinigen und stützen sich auf die Q-Methode, eine qualitative Forschungsmethode, die subjektive Perspektiven von Personen erfasst, die CO erlebt haben. Diese Methode half den Forschenden, die individuellen Unterschiede in der Wahrnehmung und Erfahrung von CO herauszuarbeiten.

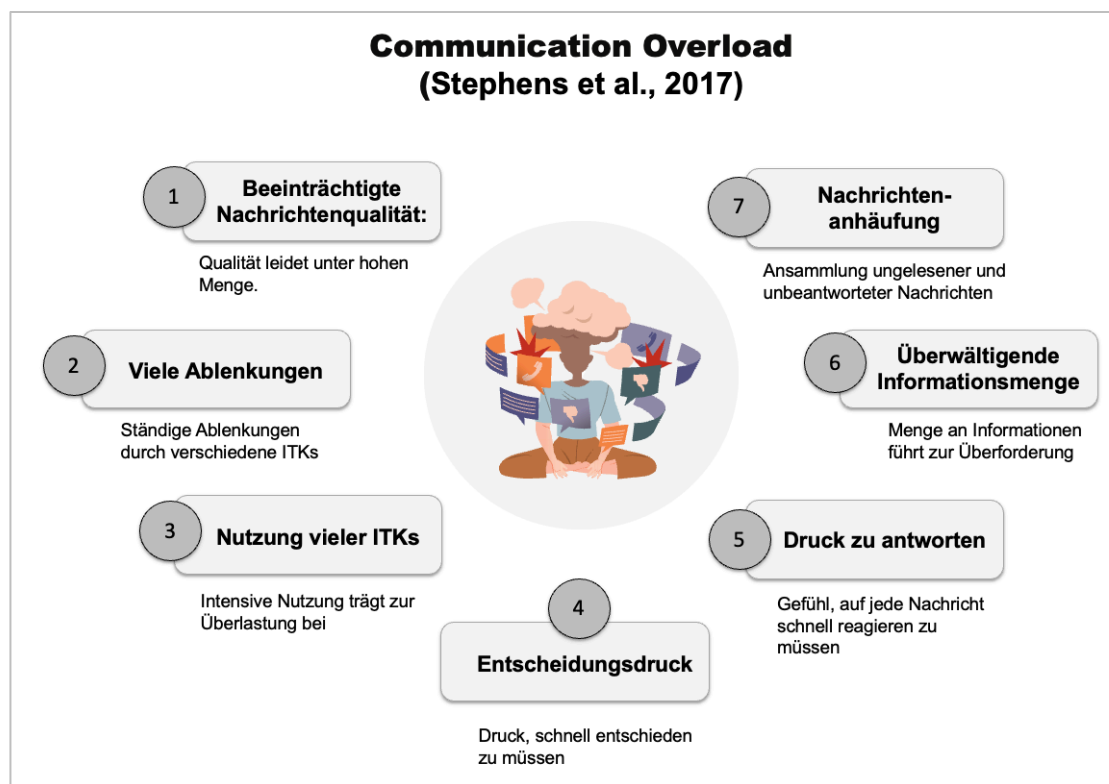


Abbildung 2. Dimensionen von CO (eigene Darstellung nach Stephens et al., 2017).

Stephens et al. (2017) beschreiben, dass die ersten drei Dimensionen – beeinträchtigte Nachrichtenqualität, Nutzung vieler IKT und Entscheidungsdruck – zusammen über 43% der Varianz von CO erklären und somit den größten Einfluss auf Communication Overload haben. Die verbleibenden vier Dimensionen tragen nur zu 37% der Varianz bei (Stephens et al., 2017). Ein besonderer Aspekt, der in das Modell von Stephens et al. (2017) integriert ist und bisher wenig Beachtung gefunden hat, ist die Dimension „Druck zu antworten“. Obwohl sie am wenigsten zur erklärten Varianz beiträgt, steht sie in engem Zusammenhang mit Stress (Stephens et al., 2017). Die Dimension basiert auf früheren Studien, die zeigen, dass Menschen ein starkes Bedürfnis haben, ständig mit anderen verbunden zu sein, und dass mobile Geräte diesen sozialen Druck erheblich verstärken (Bayer et al., 2016). Stephens et al. (2017)

bezeichnen dies als das „Availability-Expectations-Pressure Pattern“ und heben hervor, dass dieses Muster eine bedeutende Rolle bei der Wahrnehmung von Communication Overload spielt. Es beschreibt, wie die ständige Erreichbarkeit durch KT gesellschaftliche Erwartungen und persönlichen Druck erzeugt. Diese Erwartungen können zu einem Gefühl der Verpflichtung führen, jederzeit verfügbar zu sein und zu antworten, was soziale und psychologische Auswirkungen auf Verhalten und Wohlbefinden hat (Stephens et al., 2017).

Auch andere Studien beschreiben die Bedeutung sozialer Normen, die erfordern, online verfügbar zu sein und zu antworten, sowie deren negative Auswirkungen auf Stress (Barley et al., 2011; Reinecke et al., 2017). Es bleibt jedoch unklar, warum die Dimension des sozialen Drucks in der Befragung von Stephens et al. kaum zur erklärten Varianz von Communication Overload beiträgt und in früheren Definitionen wenig Berücksichtigung fand.

Forschungslücken: Obwohl viele Studien untersuchten, wie die Nutzung von IKT am Arbeitsplatz zu Communication Overload beiträgt (Cho et al., 2011; Karr-Wisniewski & Lu, 2010; Sean Burns & Bossaller, 2012), konzentrierten diese sich meist nur auf einzelne Aspekte des Modells von Stephens et al. (2017). Dies führte zu einer unvollständigen Erfassung des Phänomens. Eine Ausnahme ist die Studie von Barrett et al. (2022), die eine Kurzskala basierend auf sechs der sieben Dimensionen von Stephens et al. nutzte, um den Zusammenhang zwischen IKT-Nutzung in der Sicherheitskommunikation in Krankenhäusern und CO zu analysieren. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die Anzahl der Kommunikationskanäle und die Qualität der Nachrichten signifikante Auswirkungen auf CO haben können (Barrett et al., 2022). Trotz dieses Fortschritts bestehen weiterhin Forschungslücken bezüglich der Auswirkungen intensiver KT-Nutzung im akademischen und beruflichen Kontext. Die vorliegende Untersuchung nutzt daher die Skala von Barrett et al. (2022) als Ausgangspunkt, um zu messen, ob intensive KT-Nutzung für Studien- und Arbeitszwecke zu erhöhtem CO führt, und vergleicht dies mit dem Einfluss des sozialen und digitalen Drucks, online verfügbar zu sein und zu antworten, der laut Stephens et al. (2017) ebenfalls zu Überlastung führen kann.

Hypothese 2: Je intensiver Personen im Beruf oder Studium Kommunikationstechnologie nutzen, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie Communication Overload erleben (Abbildung 3).



Abbildung 3. Korrelation zwischen KT-Nutzungsintensität und CO.

Hypothese 3: Je mehr sozialen digitalen Druck (SDD) Personen im Studium oder Beruf empfinden, desto mehr Communication Overload erleben sie (Abbildung 4).



Abbildung 4. Korrelation zwischen SDD und CO.

2.2.3 Die Beziehung zwischen Stress und Communication Overload

Die vorangegangenen Kapitel deuten darauf hin, dass eine intensive Nutzung von KT sowohl zu Stress als auch zu Communication Overload führen kann. Beide Zustände treten auf, wenn externe Anforderungen die individuellen Bewältigungskapazitäten übersteigen (Hellert, 2023; Stephens et al., 2017). Daher ist es von Interesse, den Zusammenhang zwischen Stress und Communication Overload näher zu untersuchen.

Studien legen nahe, dass die Nutzung digitaler Technologien zu erhöhter Überlastung führt, was wiederum Stress verursachen kann: Entscheidungsdruck und der Zwang, auf jede Nachricht sofort reagieren zu müssen, stehen in starkem Zusammenhang mit einem erhöhten Stressniveau (Stephens et al., 2017). Ebenso wird die Belastung, die durch das Senden, Empfangen und Überprüfen privater E-Mails und Nachrichten in sozialen Medien entsteht, als digitaler Stressor wahrgenommen und kann das Stressniveau erhöhen (Reinecke et al., 2017). Empirische Studien bestätigen zudem, dass Überlastung durch KT direkt zu Stress führen kann (Bahri et al., 2020; Kasim et al., 2022). Diese Befunde lassen vermuten, dass Communication Overload eine vermittelnde Rolle zwischen der Nutzung von KT und dem Auftreten von Stress einnimmt, was die Relevanz einer Untersuchung dieser Beziehung als Mediator unterstreicht.

Ein ähnlicher Ansatz wurde in einer Studie verfolgt, die untersuchte, ob das pandemiebedingte "erzwungene Homeoffice" und die intensivere Nutzung von IKT zu einem Anstieg des wahrgenommenen Stressniveaus führten und dabei Communication Overload eine vermittelnde Rolle spielt (Mattern et al., 2021). Die Ergebnisse zeigten jedoch weder einen signifikanten Anstieg des täglichen CO im Homeoffice noch eine daraus resultierende Zunahme des Stressniveaus. Dies wurde jedoch auf die Zusammensetzung der Stichprobe aus weniger interaktiven Berufen zurückgeführt (Mattern et al., 2021). Außerdem wurde CO nicht gemäß dem Modell von Stephens et al. operationalisiert und gemessen.

Insgesamt gibt es Hinweise darauf, dass Communication Overload Stress verursachen kann, wobei unterschiedliche Messmethoden verwendet wurden, die nicht auf den Beschreibungen

von Stephens et al. basieren. Diese Arbeit zielt darauf ab, Klarheit in das Forschungsfeld zu bringen, indem angenommen wird, dass CO, ausgelöst durch intensive KT-Nutzung, zu einem Anstieg des Stressniveaus führt und diese Beziehung als Mediator wirkt.

Hypothese 4: Communication Overload fungiert als Mediator in der Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzungsintensität und Stress (Abbildung 5).

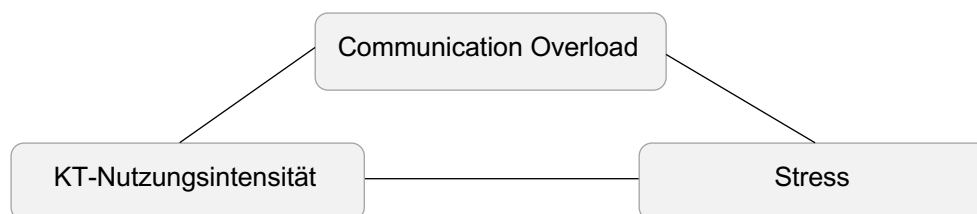


Abbildung 5. CO als Mediator zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.

2.3. Core Self-Evaluations

Die Theorie der Core Self-Evaluations (CSE) hat ihren Ursprung in den Schriften von Edith Packer (1985, 1985/1986). Sie argumentiert, dass unsere Bewertungen spezifischer Situationen von grundlegenden Einschätzungen beeinflusst werden und bezeichnete diese grundlegenden Einschätzungen als Core Evaluations (Packer, 1985, zitiert nach Chang et al., 2012).

Judge, Locke und Durham (1997) entwickelten Packer's Idee weiter und schufen ein theoretisches Modell, das erklärt, wie persönliche Eigenschaften unsere Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Sie beschreiben CSE als grundlegende, tief verwurzelte Selbstbewertungen, die die Wahrnehmung von uns selbst, anderen und der Welt beeinflussen und über Zeit und Situationen hinweg relativ stabil sind (Johnson et al., 2008). CSE umfassen vier zentrale psychologische Konzepte:

1. **Hohes Selbstwertgefühl:** Selbstwertgefühl ist die allgemeine Einschätzung des eigenen Wertes, basierend auf selbstbewertenden Gedanken und Gefühlen (Blascovich & Tomaka, 1991). Ein hoher Selbstwert fördert das Wohlbefinden, stärkt die mentale Widerstandskraft und reduziert das Risiko für psychische Probleme (Mann et al., 2004).
2. **Generalisierte Selbstwirksamkeit:** Selbstwirksamkeit, beschreibt den Glauben an die eigene Fähigkeit, in verschiedenen Situationen erfolgreich zu sein (Bandura, 1977). Judge et al. (1997) erweiterten dies zur generalisierten Selbstwirksamkeit, die die Kontrolle über Lebensereignisse umfasst (Johnson et al., 2008).

3. **Interne Kontrollüberzeugungen:** Basierend auf Rotters „Locus of Control“ (1954), beschreiben diese Überzeugungen, dass Menschen ihr Leben durch eigene Handlungen beeinflussen können (Yadav, 2023).
4. **Geringer Neurotizismus/Emotionale Stabilität:** Neurotizismus beschreibt die Empfindlichkeit gegenüber negativen Reizen, während emotionale Stabilität weniger Empfindlichkeit und bessere Stressbewältigung bedeutet (Zobel et al., 2004).

Obwohl es bereits umfangreiche Forschung zu den einzelnen Merkmalen gibt, sahen Judge et al. die Notwendigkeit, die CSE als übergeordnetes Konstrukt zu entwickeln, um die isolierte Betrachtung dieser vier Merkmale zu überwinden und ein umfassenderes Verständnis der Selbstwahrnehmung zu ermöglichen (Judge et al., 2003). Sie argumentieren, dass die vier Kernmerkmale auf einen gemeinsamen Faktor laden, was eine präzisere Erfassung der CSE erlaube (Judge et al., 2003). Auch würden die CSE Unterschiede in Job- und Lebenszufriedenheit besser erklären als die einzelnen Merkmale allein und erleichterten Bewertungen und Interpretationen, was vorteilhaft für Forschung und Praxis sei (Judge et al., 1998).

2.3.1 CSE und Stress

Die Forschung zeigt, dass CSE einen erheblichen Einfluss auf Stress haben: In den Gesundheitswissenschaften gelten Selbstwert, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen als Schutzfaktoren, während niedriger Neurotizismus mit höherer Resilienz verbunden ist (Wind, 2015).

Eine Metaanalyse von Kammeyer-Mueller et al. (2009) ergab, dass Personen mit hohen CSE-Werten weniger Stress wahrnehmen und geringere Belastungen erleben. Diese Personen nutzen häufiger problemlösende Strategien, kontrollieren ihre Arbeitsumgebung besser und zeichnen sich durch eine starke interne Kontrollüberzeugung sowie einen niedrigen Neurotizismus aus, was den empfundenen Stress reduziert (Kammeyer-Mueller et al., 2009). Chang et al. (2012) zeigten, dass CSE negativ mit Stressoren ($\rho = -0,30$) und Stressreaktionen ($\rho = -0,42$) korrelieren. Diese Reaktionen können psychisch, körperlich und verhaltensbezogen sein (Chang et al., 2012). Die Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass Mitarbeitende mit hohen CSE-Werten Situationen positiver einschätzen, was für die Relevanz von CSE für individuelle Bewertung im transaktionalen Stressmodell von Lazarus & Folkman (1984) sprechen könnte.

CSE als wichtige Ressource bei technologiebedingtem Stress: Obwohl es bisher keine Studien gibt, die CSE in Bezug auf technologischen Stress untersuchen, gibt es Studien, die die einzelnen Kernelemente der CSE im Zusammenhang mit Technostress untersuchten:

- Selbstwert: Hoher Selbstwert kann Technostress mindern (Korzynski et al., 2021).
- Selbstwirksamkeit: Aufgabenspezifische (technologische) Selbstwirksamkeit, kann Technostress verringern (Saidy et al., 2022; Tarafdar et al., 2007).
- Kontrollüberzeugung: Eine starke interne Kontrollüberzeugung reduziert negative Stressreaktionen bei Technostress (Shahibi & Aziz, 2017).
- Neurotizismus: Hoher Neurotizismus erhöht die Anfälligkeit für Technostress (Krishnan, 2017; Srivastava et al., 2015).

Insgesamt zeigt die Forschung, dass Individuen mit hohen CSE-Werten Stressoren als weniger bedrohlich wahrnehmen und besser mit den Arbeitsanforderungen umgehen können (Chang et al., 2012; Johnson et al., 2008; Judge et al., 1998; Kammeyer-Mueller et al., 2009). Daher stellt sich die Frage, ob hohe CSE-Werte auch die stressfördernde Wirkung intensiver KT-Nutzung vermindern können. Um diese Frage zu beantworten, sollen CSE als Moderator zwischen KT-Nutzung und Stress untersucht werden. Moderatoren haben die Fähigkeit, die Richtung oder Stärke der Beziehung zwischen zwei Variablen zu verändern (Baron & Kenny, 1986).

Die Ergebnisse zur moderierenden Rolle von CSE sind gemischt: Einige Studien fanden keine Unterstützung (Judge et al., 1998; Kammeyer-Mueller et al., 2009), während andere signifikante Moderatoreffekte bei Lebenszufriedenheit und Gesundheit zeigten (Tsaousis et al., 2007). Basierend auf diesen Zusammenhängen wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 5: CSE moderieren die Beziehung zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress negativ. Demnach empfinden Personen mit hohen CSE-Werten trotz intensiver KT-Nutzung weniger Stress (Abbildung 6).

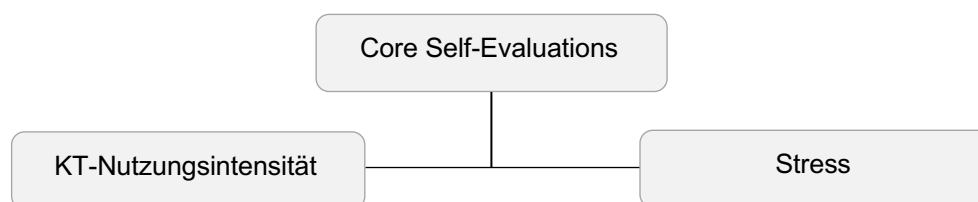


Abbildung 6. CSE als Moderator zwischen KT-Nutzungsintensität und Stress.

2.3.2 CSE als Ressource gegen Communication Overload

Laut Stephens (2017) tritt Communication Overload auf, wenn das Kommunikationsvolumen die Kapazität einer Person zur Informationsverarbeitung übersteigt. Dies steht in engem Zusammenhang mit Stress und verringerter Effizienz. Während bereits einige Hinweise auf die moderierende Rolle der CSE im Zusammenhang mit Stress existieren (van Doorn & Hülshager, 2015), wurde bisher kaum darüber geforscht, ob und wie persönliche Merkmale, insbesondere CSE, die Belastung durch KT und den daraus resultierenden CO abmildern können.

Reinke und Chamorro-Premuzic zeigten 2014 in ihrer Studie, dass hohe CSE-Werte dazu führen können, dass Personen weniger E-Mail-Überlastung empfinden (Reinke & Chamorro-Premuzic, 2014).

Da E-Mails häufig genutzte KT im Arbeitsleben sind, legen diese Ergebnisse nahe, dass Personen mit hohen CSE-Werten besser in der Lage sind, die durch KT verursachten Anforderungen zu bewältigen und diese als weniger belastend wahrzunehmen. Folglich empfinden sie weniger CO.

Hypothese 6: CSE moderieren die Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und CO negativ. Demnach empfinden Personen mit hohen CSE-Werten trotz intensiver KT-Nutzung weniger Communication Overload.

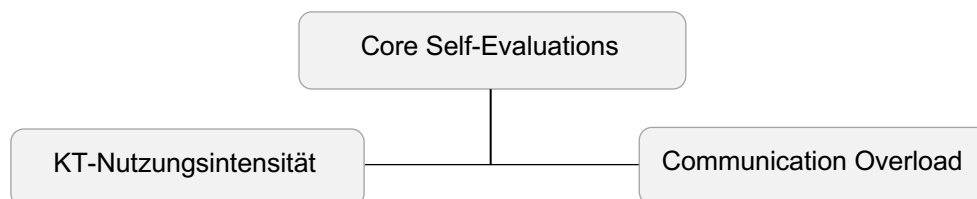


Abbildung 7. CSE als Moderator zwischen KT-Nutzungsintensität und CO.

3. Methodik

3.1 Stichprobe

Die endgültige Stichprobe für die quantitative Befragung umfasste 436 Personen, darunter 58.0 % Frauen und 42.0 % Männer. Die Altersspanne reichte von 17 bis 63 Jahren, wobei das Durchschnittsalter bei knapp 32 Jahren lag ($M = 31.9$ Jahre, $SD = 9.58$ Jahre). Tabelle 1 zeigt die demografischen Details der Stichprobe.

Tabelle 1. Demografische Stichproben-Details

Demografische Kategorie	Prozent (%)
Altersverteilung	
17-24 Jahre	25.7
25-34 Jahre	40.1
35-44 Jahre	23.2
45-55 Jahre	7.6
56-63 Jahre	3.4
Studierendenverhältnis	
Studierende	44.7
Nicht-Studierende	55.3
Elternschaft	
Eltern	53.7
Keine Eltern	46.3
Art der Erwerbstätigkeit	
Führungskraft	48.9
Angestellt	38.1
Nicht erwerbstätig	9.4
Selbstständig	3.7
Arbeitszeitverteilung	
0 Stunden	19.5
1-15 Stunden	41.7
16-35 Stunden	20.9
36-45 Stunden	9.3
>45 Stunden	4.1

Die Stichprobe wurde auf vielfältige Weise rekrutiert: Ein Teil der Befragten wurde über den Hochschul-E-Mail-Verteiler der HNU gewonnen. Zusätzlich wurde die Umfrage im persönlichen Umfeld mit Verwandten, Bekannten und Freunden geteilt, die bisher nichts über den Studieninhalt wussten. Um Vollzeit-Berufstätige zu erreichen, wurde die Studie auch über Beiträge auf LinkedIn und Instagram veröffentlicht. Als Anreiz zur Teilnahme gab es die

Chance, einen Amazon-Gutschein im Wert von 20 Euro zu gewinnen. Dieser wurde am Ende der Erhebung unter den Teilnehmenden verlost, die ihre E-Mail-Adresse angegeben hatten.

3.2 Versuchsablauf

Die quantitative Studie wurde in Form einer Online-Befragung durchgeführt. Der Original-Fragebogen befindet sich in Anhang B des Dokuments. Tabelle 2 zeigt die Reihenfolge, in der die insgesamt vier Konstrukte, sechs Variablen und sechs Kontrollvariablen abgefragt wurden. Vor einigen Abschnitten erhielten die Teilnehmenden einen kurzen Einleitungstext als Unterstützung für die korrekte Interpretation der folgenden Fragen und Antwortmöglichkeiten sowie zur angemessenen Einordnung ihrer eigenen Empfindungen (zum Beispiel: „*Teilen Sie mir bitte mit, wie Sie sich im Allgemeinen fühlen, indem Sie die Intensität für jedes der folgenden Wörter auf der Skala ankreuzen. Die Wörter beschreiben verschiedene Gefühle und Empfindungen.*“).

Die Kontrollvariablen wurden gezielt am Ende des Fragebogens erhoben, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden zu Beginn auf die Kernthemen der Studie zu lenken.

Tabelle 2. Reihenfolge der abgefragten Variablen im Fragebogen

Nr.	Konstrukt	Variable(n)
1	Core Self-Evaluations	CSE
2	Stress	SOS-XS-G PSS-Stress
3	Communication Overload	CO
4	KT-Nutzung	KT-Nutzungsintensivität (KTN) Sozialer Digitaler Druck (SDD)
5	Kontrollvariable	1. Alter 2. Geschlecht 3. Wochenarbeitszeit in Stunden 4. Führungsverantwortung in aktueller Position 5. Elternstatus 6. Studierendenstatus

3.2 Beschreibung des Fragebogens

3.3.1 CSE

Im ersten Abschnitt wurde die Variable „CSE“ mit zwölf Items erfasst (siehe Anhang A, Tabelle 9). Dafür wurde die deutschsprachige allgemeine CSE-Skala von Stumpp et al. (2010) verwendet, die auf der englischen Originalskala von Timothy Judge (1997) basiert. In der CSE-Skala beziehen sich jeweils drei Items auf ein Kernelement der CSE: Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit, Neurotizismus (umgekehrt kodiert) und interne Kontrollüberzeugungen.

Bei fünf Items wurden Anpassungen vorgenommen: Die ursprünglichen Items der Fragen 1, 5, 8, 9 und 10 enthielten, anders als die übrigen Items, keine Relativierungen. Daher wurden diese ergänzt. Beispielsweise wurde das ursprüngliche Item 8: *„Ich zweifle an meinen Fähigkeiten“* in *„Ich zweifle sehr oft an meinen Fähigkeiten“* geändert. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, weil im Pretest der Wunsch nach einer einheitlichen Skala geäußert wurde, die alle Items mit Relativierungen versieht. Die Items wurden als Aussagen formuliert, wobei die Befragten jede Aussage auf einer fünfstufigen Skala bewerten sollten. Zur Bewertung stand ein Schieberegler zur Verfügung, der von 1– *„Stimme überhaupt nicht zu“* bis 5 – *„Stimme voll und ganz zu“* reichte. Aussagen waren beispielsweise: *„Ich bin im Allgemeinen zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene“* oder *„Manchmal bin ich deprimiert“*.

3.3.2 Stress

Stress wurde mit Hilfe von zwei etablierten Instrumenten gemessen: der extrakurzen deutschen Version der Stress Overload Scale „XS-SOS-G“ (Haehner et al., 2023), basierend auf dem englischen Original von Amirkhan (2018), und einer modifizierten Version der Perceived Stress Scale (PSS-10) von Cohen (1994), ins Deutsche übersetzt von Klein et al. (2016) (siehe Anhang A, Tabelle 10 und 11).

Die Stress Overload Scale (SOS) misst die Diskrepanz zwischen externen Anforderungen und persönlichen Ressourcen (Amirkhan, 2018) und basiert auf Konzepten, die mit dem Stressmodell von Lazarus und Folkman verwandt sind (Haehner et al., 2023), was sie ideal für die Messung von Stress durch Technologienutzung macht. Als neues Messinstrument reflektiert die SOS auch aktuelle Erkenntnisse und ist besonders geeignet zur Bewertung von Überlastungen wie Rollen- und Technologieüberlastung (Amirkhan, 2018).

Aus Zeitgründen wurde die stark gekürzte Version XS-SOS-G von Haehner et al. (2023) verwendet, die Stress Overload mit vier Items misst und validiert ist. Die Fragen lauteten

beispielsweise: *„Wie oft haben Sie sich in den vergangenen vier Wochen überlastet gefühlt?“* oder *„Wie oft haben Sie sich gefühlt, als hätten Sie nicht alles bewältigen können?“*

Die Perceived Stress Scale (PSS-10) von Cohen erfasst die allgemeine Wahrnehmung von Stress hinsichtlich Unkontrollierbarkeit und Überlastung (Klein et al., 2016) und wurde in vielen Studien zur Messung von technologiebedingtem Stress verwendet (Hampton et al., 2016; Kot, 2022).

Die Original PSS-10 umfasst zehn Items in den Kategorien Hilflosigkeit und Selbstwirksamkeit. Da bei der Messung der CSE-Variable bereits Selbstwirksamkeit abgefragt wird, wurden die Items zu Selbstwirksamkeit eliminiert (Items 4, 5, 7, 8). Die finale Skala bestand somit aus sechs Items und erfragte die Gefühle der Teilnehmenden in den letzten vier Wochen. Die Bewertung erfolgte mit einem Schieberegler von 1– *„Nie“* bis 5– *„Sehr oft“*. Beispiele für Fragen sind: *„Wie oft waren Sie in den letzten vier Wochen aufgewühlt, weil etwas unerwartet passiert ist?“* oder *„Wie oft hatten Sie in den letzten vier Wochen das Gefühl, nicht all Ihren anstehenden Aufgaben gewachsen zu sein?“*

Zusätzlich zu den zwei Instrumenten zur Stresserhebung wurde ein weiteres Item aus dem Stress Coping Inventar (Satow, 2012) verwendet, um zusätzliche Quellen des Stress der Befragten zu erfassen bzw. diese auszuschließen. Das Item lautete: *„Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch folgende Ereignisse und Probleme überfordert gefühlt?“*. Die Befragten konnten ihre Antworten ebenfalls mit einem Schieberegler von 1- *„nicht überfordert“* bis 5- *„sehr stark überfordert“* angeben, wobei sie zu sieben verschiedenen Kategorien Stellung nehmen sollten: Schulden oder finanzielle Probleme, Wohnungssuche oder Hausbau, Leistungsdruck am Arbeitsplatz/ im Studium/ in Ausbildung/ in der Schule, Erwartungen und Ansprüche der Familie oder Freunde, Erwartungen und Ansprüche des Partners, gesundheitliche Probleme und eigene Erwartungen und Ansprüche.

3.3.3 Communication Overload

Die Variable CO wurde anhand einer Kombination des Communication Overload-Modells von Stephens et al. (2017) und einer davon abgeleiteten Kurzversion von Barrett et al. (2022) gemessen, die sechs anstelle der sieben Dimensionen von CO verwendet. Ursprünglich war geplant, nur die Kurzversion von Barrett et al. (2022) zu verwenden, um den Fragebogen kurz zu halten. Nach einem Pretest wurde jedoch die Notwendigkeit deutlich, fünf weitere Items aus dem Modell von Stephens (2017) einzubeziehen und die Skala leicht anzupassen.

Letztendlich umfasste die Skala zur Messung von CO zwölf Items und sechs Dimensionen, wie Tabelle 3 veranschaulicht. Die Dimension „Anhäufung von Nachrichten“ von Stephens et al. (2017) wurde weggelassen, da die Items teilweise redundant mit denen der Dimension „Überwältigende Informationsmenge“ waren.

Tabelle 3. CO-Skala

CO Dimension	Item	Item Nr.
(1) Beeinträchtigte Nachrichtenqualität	Die Informationen, die ich weitergeben muss, sind oft verwirrend oder mehrdeutig.	1
	Ich erhalte oft Nachrichten, die zu viele Erklärungen benötigen, um nützlich zu sein.	2
(2) Nutzung vieler IKTs	Ich habe oft zu viele Telefonate, Meetings, Notizen, Briefe oder persönliche Gespräche in meiner Abteilung.	3
	Ich fühle mich unter Zeitdruck gesetzt, wenn ich Entscheidungen treffen muss.	4
(3) Entscheidungsdruck	Ich habe unerreichbare Deadlines.	5
	Ich erhalte oft mehr Informationen, als ich benötige, um meine Arbeit effektiv zu erledigen.	6
(4) Überwältigende Informationsmenge	Ich fühle mich mit Informationen überladen.	7
	Ich muss Aufgaben vernachlässigen, weil ich zu viel zu tun habe.	8
	Ich glaube, dass meine Aufmerksamkeit in einer weniger vernetzten Umgebung besser fokussiert wäre, was mich produktiver machen würde.	9
(5) Viele Ablenkungen	Die Verfügbarkeit elektronischer Kommunikation hat zu mehr Unterbrechungen geführt als sie genutzt hat.	10
	Ich habe das Gefühl, mehr Nachrichten senden zu müssen, als ich möchte.	11
(6) Druck zu antworten	Ich verliere viel Zeit damit, auf geschäftliche E-Mails und Voicemails zu antworten, die nicht direkt mit meinen Aufgaben zusammenhängen.	12

Die Items waren als Aussagen formuliert, zu denen die Befragten angeben sollten, inwieweit sie auf einer Skala von 1 bis 5 zustimmen. Die Skala wurde als Schieberegler dargestellt, der von 1– „*Stimme überhaupt nicht zu*“ bis 5– „*Stimme voll und ganz zu*“ reichte.

3.3.4 Verwendung von Kommunikationstechnologien

Um das Verhalten und die Wahrnehmung der Befragten im beruflichen und akademischen Kontext hinsichtlich ihrer Nutzung von Kommunikationstechnologien zu erfassen, wurden zwei Variablen entwickelt: KT-Nutzungsintensität im Berufs- und Studienalltag (KTN) und sozialer digitaler Druck (SDD).

KTN im Berufs- und Studienalltag: Diese Variable erfasst die tägliche Interaktion der Teilnehmenden mit Kommunikationstechnologien im beruflichen oder akademischen Kontext anhand von 14 Items. Die Teilnehmenden sollten Schätzwerte zu ihrer täglichen Interaktion mit KT angeben, zum Beispiel wie viele E-Mails sie durchschnittlich pro Tag senden und empfangen, wie oft sie ihre beruflichen/akademischen Nachrichten überprüfen oder wie viele Online-Meetings sie täglich haben (siehe Anhang A, Tabelle 12). Die quantitativen Antworten sind in Z-Werte umrechenbar, um eine vergleichbare Aussage über die Intensität der KT-Nutzung zu ermöglichen.

SDD: Diese Variable wurde durch drei Items erfasst, basierend auf den Überlegungen von Bayer et al. (2016), Stephens et al. (2017), Barley et al. (2011) und Reinecke et al. (2017). Diese Theorien beschreiben, wie ständige Erreichbarkeit durch Kommunikationstechnologie gesellschaftliche Erwartungen und persönlichen Druck erzeugen kann, was individuelles Verhalten und Wohlbefinden beeinträchtigen kann. Ziel der Variable war es, zu messen, welche Personen diesen Druck empfinden.

a. Belastung, nicht schnell genug antworten zu können: *„Wie stark belastet es Sie, wenn Sie aufgrund von zeitlichen Gründen nicht schnell genug auf berufliche und private E-Mails oder Nachrichten reagieren können?“*

b. Erwartete Erreichbarkeit - Arbeits- oder Studienumfeld: *„Wie stark haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeits- oder Studienumfeld von Ihnen erwartet, immer erreichbar zu sein und schnell auf Nachrichten oder E-Mails antworten zu müssen?“*

c. Erwartete Erreichbarkeit – privates Umfeld: *„Wie stark haben Sie das Gefühl, dass Ihr privates Umfeld von Ihnen erwartet, immer erreichbar zu sein und schnell auf Nachrichten oder E-Mails antworten zu müssen?“*

Die Teilnehmenden sollten ihre Antworten für alle drei Items auf einer Skala von 1– „Gar nicht“ bis 5– „Sehr stark“ mit einem Schieberegler ausdrücken.

3.3.5 Kontrollvariablen

Die erhobenen Kontrollvariablen umfassten Alter, Geschlecht, Wochenarbeitszeit in Stunden, Führungsverantwortung in der aktuellen Position, Anzahl der Kinder, Studienstatus. Diese Variablen werden erfasst, um potenzielle Einflussfaktoren auf die Nutzung und Wahrnehmung von Kommunikationstechnologien angemessen zu berücksichtigen.

4. Ergebnisse

4.1 Vorbereitende Datenanalyse

Vor der eigentlichen Analyse wurden die Items zur Nutzungsintensität von KT (Variable KTN) z-transformiert, um die unterschiedlichen Nutzungsmuster von E-Mails, Instant-Messaging-Diensten, Online-Meetings und Telefongesprächen auf eine einheitliche Skala zu bringen. Die daraus entstandene, standardisierte Variable, als Z-KTN, ermöglichte es, die Zusammenhänge zwischen KTN, den Stress-Skalen und Communication Overload vergleichbar zu analysieren.

4.2 Deskriptive Statistik

Die deskriptive Statistik (Tabelle 4) zeigt, dass die Mittelwerte der Variablen, bei einer Skala von 1 bis 5, überwiegend im mittleren Bereich lagen. Die Ausnahme bildet die Variable Z-KTN, die durch ihre Standardisierung nicht direkt interpretierbar ist. Die Streuung der meisten Variablen war moderat, mit Ausnahme der Variablen CSE ($SD = 0.58$) und Z-KTN ($SD = 0.60$), die eine geringe Streuung aufwiesen.

Tabelle 4. Deskriptive Statistik

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	α
Core Self-Evaluations (CSE)	3.48	0.58	2.17	5.00	0.80
Stress (XS-SOS-G)	3.10	0.98	1.00	5.00	0.86
Stress (PSS-Stress)	2.88	0.90	1.00	5.00	0.87
Zusatzstress	2.65	0.85	1.00	5.00	0.82
Communication Overload (CO)	2.71	0.81	1.00	5.00	0.90
KT-Nutzungsintensität (Z-KTN)	1.12e-18	0.60	-0.70	4.63	0.86
Sozialer Digitaler Druck (SDD)	3.22	0.797	1.00	5.00	0.49
KT-Nutzungsintensität (KTN)					0.84

Anmerkungen. KT-Nutzungsintensität (Z_KT) z-transformiert, daher nicht interpretierbar. Alle Items bis auf Z-KTN und KTN wurden auf einer Skala von 1 bis 5 angefragt.

Die internen Konsistenzen, gemessen mit Cronbachs α , waren alle akzeptabel ($\alpha > 0.80$), außer für die Variable SDD, die aus drei Items besteht und einen geringeren Wert ($\alpha = 0.49$) aufwies.

Besonderheiten der KT-Nutzung: Eine Analyse der Z-KTN-Werte zeigte, dass die Altersgruppe 35-44 Jahre die höchsten Durchschnittswerte hatte ($M = 0.17$), gefolgt von 25-34-Jährigen ($M = 0.08$). Jüngere (17-24 Jahre, $M = -0.22$) und ältere Altersgruppen (45-55 Jahre, $M = -0.17$; 56-63 Jahre, $M = -0.05$) wiesen dagegen geringere bzw. negative Werte auf.

4.4 Korrelationsmatrix

Die Korrelationsmatrix, veranschaulicht in Tabelle 5, zeigt signifikante Zusammenhänge zwischen den Skalen, insbesondere zwischen SDD und CO, sowie zwischen CSE und den zwei Stressmessungen XS-SOS-G und PSS-Stress.

Tabelle 5. Korrelationsmatrix

	CSE	XS-SOS-G	PSS-Stress	CO	Z-KTN
XS-SOS-G	-0.502***	—			
PSS-Stress	-0.635***	0.779***	—		
CO	-0.448***	0.524***	0.607***	—	
Z-KTN	-0.018	-0.037	-0.018	0.229***	—
SDD	-0.344***	0.497***	0.525***	0.644***	0.218***

Anmerkung. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

4.5 Hypothesentests

H1 - Zusammenhang KT-Nutzung und Stress: Die erste Hypothese nahm an, dass eine intensivere KT-Nutzung (Z-KTN) mit höheren Stressleveln korreliert. Stress wurde anhand von PSS-Stress ($M = 2.88$, $SD = 0.90$) und XS-SOS-G ($M = 3.10$, $SD = 0.98$) gemessen. Es zeigte sich jedoch keine signifikante Korrelation zwischen der KT-Nutzungsintensität und Stress (Z-KTN und PSS-Stress: $r = -0.02$, $p = 0.735$; Z-KTN und XS-SOS-G: $r = -0.04$, $p = 0.445$). Daher musste die erste Hypothese verworfen werden.

H2 - Zusammenhang KT-Nutzung und CO: Die zweite Hypothese besagte, dass eine intensivere KT-Nutzung (Z-KTN) im Beruf oder Studium mit höheren CO einhergeht. Diese Hypothese konnte bestätigt werden, da eine signifikante positive Korrelation ($r = 0.23$, $p < .001$) zwischen Z-KTN und CO ($M = 2.71$, $SD = 0.81$) gemessen wurde.

H3 - Einfluss von SDD auf CO: Die dritte Hypothese vermutete, dass höhere SDD-Werte, die Wahrscheinlichkeit erhöhen, CO zu erleben und wurde bestätigt. Die SDD-Werte ($M = 3.22$, $SD = 0.80$) zeigten eine signifikante positive Korrelation mit CO ($r = 0.64$, $p < .001$).

H4 - Mediationseffekt von CO zwischen KT-Nutzung und Stress: Die vierte Hypothese besagte, dass CO als Mediator in der Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und Stress fungiert. Dies würde bedeuten, dass eine vermehrte KT-Nutzung zu gesteigerten CO-Werten

führt, was wiederum mit einem Anstieg des wahrgenommenen Stresses einhergeht. Diese Hypothese musste verworfen werden, da CO keinen signifikanten Mediator darstellte. Der indirekte Effekt von Z-KTN auf Stress (gemessen durch PSS-Stress und XS-SOS-G) über CO war nicht signifikant ($p > 0.05$).

H5 - Moderationseffekt von CSE auf KT-Nutzung und Stress: Die fünfte Hypothese ging davon aus, dass CSE als Moderator die Beziehung zwischen KT-Nutzung und Stress signifikant beeinflusst, sodass Personen mit hohen CSE-Werten ein niedrigeres Stressniveau aufweisen würden. Stress wurde mit der Variable PSS-Stress gemessen. Die Ergebnisse zeigten ein komplexes Bild: Der direkte Effekt von CSE auf PSS-Stress war signifikant negativ ($\beta = -0.97$, $SE = 0.25$, $p < .001$). Jedoch war die Interaktion zwischen Z-KTN und CSE signifikant positiv ($\beta = 0.22$, $SE = 0.10$, $p = 0.030$). Eine detaillierte Betrachtung der einfachen Steigungen ergab, dass bei niedrigen CSE-Werten ($-1 SD$) eine höhere KT-Nutzung zu niedrigeren Stresswerten führte ($\beta = -0.30$, $SE = 0.11$, $p = 0.007$). Bei durchschnittlichen CSE-Werten war die Beziehung zwischen KT-Nutzung und Stressniveau nicht signifikant ($\beta = -0.06$, $SE = 0.07$, $p = 0.373$) und bei hohen CSE-Werten ($+1 SD$) führten höhere Z-KTN Werte zu höheren Stresswerten ($\beta = 0.17$, $SE = 0.08$, $p = 0.032$). Daher musste die Hypothese verworfen werden.

H6 - Moderationseffekt von CSE auf KT-Nutzung und CO: Hypothese 6 nahm an, dass CSE die Beziehung zwischen KT-Nutzung und CO negativ moderiert. Demnach würden Personen mit hohen CSE-Werten trotz intensiver KT-Nutzung weniger CO empfinden. Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden, da CSE keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf die Beziehung zwischen KT-Nutzung und CO hat ($\beta = 0.23$, $SE = 0.24$, $p = 0.329$).

4.6 Explorative Untersuchungen

4.6.1 KT-Nutzung und SDD in multiplen Regressionsmodellen

Im explorativen Teil der Datenanalyse wurden zunächst die Auswirkungen intensiver KT-Nutzung (hohe Z-KTN-Werte) und SDD auf PSS-Stress und CO untersucht. Dabei wurde sowohl der Einfluss der Faktoren in bivariaten Regressionsmodellen als auch ihre Wirkung in multiplen Regressionsmodellen zusammen mit anderen Faktoren wie sozio-demografischen Daten (Alter, Geschlecht, Arbeitszeit, Elternstatus, Führungsrolle, Studierendenstatus), persönlichen Ressourcen (CSE) sowie psychischen Faktoren (SDD, Stress, CO) analysiert.

KT-Nutzung und Stress: Die Ergebnisse der bivariaten Regression zeigten, dass höhere Z-KTN-Werte keinen signifikanten Einfluss auf PSS-Stress hatte, und das Modell nur einen sehr geringen Anteil der Varianz in PSS-Stress erklärte ($R = 0.02$, $R^2 < 0.01$, $p = 0.710$). Nach Erweiterung auf ein multiples Regressionsmodell ergaben sich signifikante Veränderungen (siehe Tabelle 6). Es wurde ein signifikanter negativer Einfluss von Z-KTN auf die PSS-Stress-Werte festgestellt ($\beta = -0.20$, $p < 0.001$), und das Gesamtmodell erklärte 58.2% der Varianz des wahrgenommenen Stress ($R = 0.76$, $R^2 = 0.58$, $p < 0.001$).

Tabelle 6. Multiples Regressionsmodell mit PSS-Stress als abhängige Variable

Unabhängige Variable	β	SE	t	p
Intercept	3.34	0.31	10.66	< .001
Z_KT	-0.20	0.05	-3.82	< .001
CSE	-0.63	0.06	-11.19	< .001
Communication Overload	0.39	0.05	7.57	< .001
Sozialer Digitaler Druck	0.21	0.05	4.33	< .001
Alter	-0.01	0.01	-0.78	0.437
Geschlecht (Frau vs. Mann)	0.06	0.06	0.94	0.347
Arbeitszeit	0.01	0.01	1.21	0.226
FK (Führungskraft vs. Keine Führungskraft)	-0.04	0.07	-0.53	0.598
Elternteil (Elternteil vs. Kein Elternteil)	-0.06	0.08	-0.76	0.451
Student (Student vs. Kein Student)	0.10	0.07	1.48	0.140

Anmerkung. $R^2 = 0.58$. Adjusted $R^2 = 0.57$.

KT-Nutzung und CO: Die bivariate Regression ergab, dass Z-KTN 5.2% der Varianz in CO erklärte ($R = 0.23$, $R^2 = 0.05$, $p < 0.001$). Im multiplen Regressionsmodell zeigte sich aber (Tabelle 7), dass Z-KTN keinen signifikanten Einfluss mehr auf CO hatte ($\beta = 0.08$, $p = 0.068$). Das erweiterte Modell erklärte 60.1% der Varianz von CO ($R = 0.77$, $R^2 = 0.60$, $p < 0.001$). Signifikante Prädiktoren waren CSE (negativer Effekt), sozialer digitaler Druck (positiver Effekt) sowie Geschlecht, wobei Frauen weniger CO als Männer berichteten.

Tabelle 7. Multiples Regressionsmodell mit CO als abhängige Variable

Unabhängige Variablen	β	SE	t	p
Intercept	1.16	0.31	3.79	< .001
Sozialer Digitaler Druck	0.39	0.04	9.97	< .001
PSS-Stress	0.30	0.04	7.57	< .001
CSE	-0.15	0.06	-2.74	0.006
Elternteil (Elternteil vs. Kein Elternteil)	0.24	0.07	3.68	< .001
FK (Führungskraft vs. Keine Führungskraft)	0.21	0.06	3.36	< .001
Geschlecht (Frau vs. Mann)	-0.15	0.05	-2.96	0.003
Z_KT	0.08	0.05	1.83	0.068
Student	-0.09	0.06	-1.53	0.127
Alter	-0.01	0.01	-0.59	0.555
Arbeitszeit	-0.01	0.01	-0.37	0.715

Anmerkung: $R^2 = 0.60$. Adjusted $R^2 = 0.59$.

SDD und CO: In einer weiteren Analyse wurde der Einfluss von SDD auf CO geprüft. Das bivariate Modell erklärte 41.5% der Varianz in CO und war hochsignifikant ($R^2 = 0.41$, $p < 0.001$). Mit der Einbeziehung zusätzlicher UVs in das Regressionsmodell (ebenfalls Tabelle 7) stieg die erklärte Varianz von CO auf 60.1% ($R^2 = 0.60$, $p < 0.001$), wobei SDD auch in Anwesenheit der anderen Faktoren wie CSE, PSS-Stress und demografische Variablen signifikant blieb. KT-Nutzung zeigte in diesem Modell keinen signifikanten Einfluss auf CO mehr.

4.6.2 Gruppenunterschiede in den Variablen

Um signifikante Unterschiede in den Ausprägungen von Z-KTN, SDD, PSS-Stress, CO und CSE in den untersuchten Gruppen zu analysieren, wurden T-Tests durchgeführt.

Studierende vs. Nicht-Studierende: Es wurden signifikante Unterschiede in Bezug auf SDD ($t(434) = 2.35$, $p = 0.019$) und PSS-Stress ($t(434) = 2.83$, $p = 0.005$) festgestellt. Studierende berichteten von höheren SDD- ($M = 3.32$, $SD = 0.80$) und Stresswerten ($M = 3.02$, $SD = 0.86$) im Vergleich zu Nicht-Studierenden (SDD: $M = 3.14$, $SD = 0.78$; PSS-Stress: $M = 2.77$, $SD = 0.86$).

Eltern vs. Kinderlose: Signifikante Unterschiede wurden in Bezug auf Z-KTN ($t(434) = 6.52$, $p < 0.001$), SDD ($t(434) = 2.90$, $p = 0.004$) und CO ($t(434) = 6.36$, $p < 0.001$) festgestellt. Eltern berichteten von höheren Werten (SDD: $M = 3.33$, $SD = 0.78$; CO: $M = 2.97$, $SD = 0.82$; Z-

KTN: $M = 0.20$, $SD = 0.75$) im Vergleich zu Kinderlosen (SDD: $M = 3.11$, $SD = 0.80$; CO: $M = 2.49$, $SD = 0.74$; Z-KTN: $M = -0.17$, $SD = 0.38$).

Geschlechterunterschiede: Männer und Frauen unterschieden sich signifikant in Bezug auf CO ($t(434) = 2.07$, $p = 0.039$). Männer hatten im Durchschnitt höhere CO-Werte ($M = 2.81$, $SD = 0.80$) als Frauen ($M = 2.65$, $SD = 0.81$).

Führungskräfte vs. Nicht-Führungskräfte: Führungskräfte wiesen signifikant höhere Werte in SDD ($M = 3.38$, $SD = 0.79$, $t(434) = 2.59$, $p = 0.010$), Z-KTN ($M = 0.26$, $SD = 0.74$, $t(434) = 2.53$, $p = 0.012$) und CO ($M = 3.01$, $SD = 0.80$, $t(434) = 3.56$, $p < 0.001$) auf als Nicht-Führungskräfte (SDD: $M = 3.12$, $SD = 0.78$; Z-KTN: $M = -0.16$, $SD = 0.44$; CO: $M = 2.53$, $SD = 0.76$).

CSE-Werte: Personen mit niedrigen CSE-Werten zeigten signifikant ($p < 0.001$) höhere SDD- ($M = 3.45$, $SD = 0.76$), PSS-Stress- ($M = 3.36$, $SD = 0.74$), CO- ($M = 3.03$, $SD = 0.75$) und Zusatzstress-Werte ($M = 3.05$, $SD = 0.76$) im Vergleich zu Personen mit hohen CSE-Werten (SDD: $M = 2.94$, $SD = 0.75$; PSS-Stress: $M = 2.32$, $SD = 0.74$; CO: $M = 2.34$, $SD = 0.73$; Zusatzstress: $M = 2.18$, $SD = 0.70$).

4.6.3 Vertiefende Analysen: CO, Stress und SDD

Einfluss der CO-Dimensionen

Zur Bestimmung der Faktoren, die den größten Einfluss auf CO hatten, wurden separate Regressionsanalysen für jede Dimension der CO-Skala durchgeführt. CO diente dabei als abhängige Variable. Alle sechs Modelle ergaben signifikante Ergebnisse. Die stärksten Einflüsse auf CO zeigten sich in den Dimensionen „Druck, schnell zu antworten“ (Adjusted $R^2 = 0.73$) und „Qualitätseinbußen bei Nachrichten“ (Adjusted $R^2 = 0.65$). Weitere signifikante Einflüsse hatten die Dimensionen „Viele Ablenkungen“ (Adjusted $R^2 = 0.62$), „Überwältigende Informationsmenge“ (Adjusted $R^2 = 0.49$), „Druck, Entscheidungen zu treffen“ (Adjusted $R^2 = 0.48$) und „Besitz vieler IKT“ (Adjusted $R^2 = 0.47$).

Faktorenanalyse von Stress- und CO-Items

Anschließend wurde eine Explorative Faktorenanalyse (EFA) durchgeführt, um zu ermitteln, ob die Stressskalen (PSS-Stress, XS-SOS, Zusatzstress) und CO auf verschiedene Faktoren laden (Tabelle 8). Die meisten Stress-Items (PSS-Stress, Zusatzstress und XS-SOS) luden stark auf Faktor 1, der als allgemeine Stress-Dimension interpretiert werden kann. Einige CO-Items

(CO4, CO9, CO10, CO11) zeigten ebenfalls nennenswerte Ladungen auf Faktor 1, was auf eine Überschneidung mit dem allgemeinen Stressfaktor hindeutet. Insgesamt luden die CO-Items jedoch überwiegend auf die Faktoren 2 und 3. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die CO-Skala sowohl allgemeine Stressaspekte als auch spezifische CO-Facetten erfasst.

Tabelle 8. EFA der Stress-Skalen und CO

	Faktoren		
	1	2	3
CO1		0.72	
CO2		0.74	
CO3		0.69	
CO4	0.30	0.43	
CO5		0.68	
CO6		0.70	
CO7		0.64	
CO8		0.40	
CO9		0.44	0.42
CO10		0.35	0.51
CO11		0.55	0.32
CO12		0.83	
SOS-XS1	0.85		
SOS-XS2	0.81		
SOS-XS3	0.72		
SOS-XS4	0.73		
PSS-Q1	0.58		
PSS-Q2	0.70		
PSS-Q3	0.70		
PSS-Q4	0.58		
PSS-Q5	0.78		
PSS-Q6	0.46		
Zusatzstress	0.39	0.56	

Anmerkung. Die Methode der „Minimum-Residual“-Extraktion wurde in Kombination mit einer „Oblimin“-Rotation verwendet.

Faktorenanalyse von SDD- und CO-Items

Eine weitere EFA (Tabelle 9) untersuchte die Überschneidungen zwischen den CO- und SDD-Items. Die Ergebnisse zeigten, dass die CO- und SDD-Items auf unterschiedliche Faktoren luden, was auf verschiedene zugrunde liegende Konstrukte hinweist. Die meisten CO-Items luden stark auf den ersten Faktor, während CO10, CO9 und CO11 auf den zweiten Faktor luden. Die SDD-Items luden hauptsächlich auf den dritten Faktor.

Tabelle 9. EFA von CO- und SDD-Items

	Faktoren		
	1	2	3
CO6	0.80		
CO2	0.77		
CO1	0.72		
CO7	0.70		
CO3	0.67		
CO12	0.61		
CO5	0.57		
CO8	0.42		
CO4	0.31		
CO10		0.86	
CO9		0.61	
CO11		0.44	
SDD1			0.53
SDD2			0.35
SDD3			0.33

Anmerkungen. Die Methode der „Minimum-Residual“-Extraktion wurde in Kombination mit einer „Oblimin“-Rotation verwendet. Items sortiert nach Ladung.

4.6.3 Mediations- und Moderatoranalysen

Um die Hypothesentests weiter zu vertiefen, wurde explorativ untersucht, ob bestimmte Faktoren die Beziehung zwischen der KT-Nutzung (Z-KTN) und Stress (gemessen mit PSS-Stress) sowie CO mediiieren oder moderieren könnten.

Z-KTN und PSS-Stress: Keine der untersuchten Variablen, wie z. B. Studierendenstatus, Elternstatus, Führungsposition, Arbeitszeit, Alter, sozialer digitaler Druck (SDD), CO oder CSE, zeigte signifikante Mediationseffekte (alle p -Werte > 0.05). Auch wenn die

Mediationsanteile bei Alter, Arbeitszeit und Studierendenstatus über 50.0 % lagen, waren diese Effekte nicht signifikant. Ebenso wurden keine signifikanten moderierenden Effekte zwischen Z-KTN und PSS-Stress festgestellt.

Z-KTN und CO: Auch in der Beziehung zwischen Z-KTN und CO mediierte keine der untersuchten Variablen, wie PSS-Stress, Studierendenstatus, Elternstatus, Führungsposition, Arbeitszeit, Alter, CO oder CSE, signifikant oder über 50.0 %, mit Ausnahme von SDD (59.4 %, $p < 0.001$). Dieser Mediationsanteil stellt jedoch keine vollständige Mediation dar. Signifikante Moderationseffekte wurden hingegen bei SDD, Elternstatus und Führungsposition festgestellt, welche den Einfluss von Z-KTN auf CO jeweils abschwächten. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass spezifische demografische und psychologische Faktoren die Beziehung zwischen KTN-Nutzung und CO beeinflussen können, während sie auf die Beziehung zwischen KTN-Nutzung und Stress weniger Einfluss haben

5. Diskussion

5.1 Forschungsziel und Hauptergebnis

Diese Arbeit zielte darauf ab, die komplexen Zusammenhänge zwischen der Nutzung von Kommunikationstechnologien (KT), dem empfundenen Stress und Communication Overload (CO) zu untersuchen. Ein besonderes Augenmerk lag darauf, zu erforschen, ob Core Self-Evaluations (CSE) als moderierende Variable in diesen Beziehungen fungieren. Zudem wurde der Einfluss des sozialen digitalen Drucks (SDD) auf CO sowie mögliche demografische Unterschiede analysiert.

Die Ergebnisse zeigten, dass es keine signifikante Korrelation zwischen der Intensität der KT-Nutzung und dem empfundenen Stress gab. Allerdings erhöhte eine intensivere Nutzung von KT die Wahrscheinlichkeit, CO zu erleben. Auch sozialer digitaler Druck stand in enger Verbindung mit erhöhtem CO und beeinflusste diesen stärker als die Intensität der KT-Nutzung an sich. Die Rolle der CSE erwies sich als differenziert: Personen mit hohen CSE-Werten neigten im Allgemeinen zu einem niedrigeren Stressniveau, paradoxerweise konnte aber intensive KT-Nutzung bei ihnen zu einem höheren Stressniveau führen. Umgekehrt erlebten Personen mit niedrigeren CSE-Werten bei intensiver KT-Nutzung weniger Stress. Darüber hinaus wurden sozialer digitaler Druck, Elternschaft und Führungspositionen als signifikante Einflussfaktoren für sowohl Communication Overload als auch Stress identifiziert.

5.2 Hypothesenergebnisse und explorative Befunde

5.2.1 Nutzung und Stress

Entgegen der ersten Hypothese zeigte sich keine signifikante Korrelation zwischen der Intensität der KT-Nutzung und dem empfundenen Stress. Dieses Ergebnis lässt sich schwer mit früheren Studien vereinbaren, die eine direkte Verbindungen nahelegten (Barley et al., 2011; Thomée et al., 2007) und entspricht nicht dem Phänomen des digitalen Stresses (Gimpel et al., 2020).

Methodische Erwägungen: Eine mögliche Erklärung für das Fehlen einer signifikanten Korrelation könnte in methodischen Faktoren liegen. Beispielsweise deutet die geringe Varianz der Z-KTN-Werte darauf hin, dass die Nutzungsmuster der Probanden zu homogen waren, um Unterschiede in den Stresswerten deutlich zu machen. Auch die Logarithmierung der Z-KTN-Werte konnte dieses Problem nicht beheben. Darüber hinaus könnte die Standardisierung der Daten und die Erhebung von Schätzwerten zur KT-Nutzung dazu geführt haben, dass wichtige Details über die Art und Weise der Nutzung verloren gingen. Echtzeitdaten hätten möglicherweise präzisere Informationen geliefert und Verzerrungen durch ungenaue Erinnerungen vermieden. Dies ist ein Aspekt, der in der zukünftigen Forschung berücksichtigt werden sollte.

Überraschende Ergebnisse bei Kontrolle weiterer Variablen: Interessanterweise ergab die anschließende multiple Regressionsanalyse einen signifikant negativen Effekt der KT-Nutzung auf das wahrgenommene Stressniveau, wenn andere Variablen wie Persönlichkeitsmerkmale (CSE) und psychologische Aspekte (SDD und CO) kontrolliert wurden. Dies deutet darauf hin, dass intensive KT-Nutzung nicht nur nicht zu erhöhtem Stress führt, sondern sogar zu weniger Stress beitragen kann, wenn andere stressauslösende Variablen berücksichtigt werden. Diese Erkenntnis passt zur transaktionalen Stresstheorie von Lazarus (1984), die betont, dass die Wahrnehmung und Bewältigung von Stress stark von individuellen Bewertungen und Ressourcen abhängt. In der multiplen Regression waren vor allem CSE, sozialer digitaler Druck und CO entscheidende Einflussfaktoren. Diese Faktoren könnten erklären, warum keine signifikante Korrelation und keine signifikante Regression im bivariaten Modell zwischen KT-Nutzung und Stress gefunden wurde.

5.2.2 KT-Nutzung und Communication Overload

Die positive Korrelation zwischen der intensiven KT-Nutzung und dem Erleben von Communication Overload konnte in der zweiten Hypothese bestätigt werden und steht im

Einklang mit früheren Studien (Barrett et al., 2022; Reinecke et al., 2017). Diese Studie erweitert das Verständnis, indem sie die überlastende Wirkung von KT im Kontext von Studium und Arbeit untersucht.

Einfluss weiterer Variablen: Der Vergleich eines bivariaten mit einem multiplen Regressionsmodell im explorativen Teil der Arbeit zeigte, dass die Bedeutung der intensiven KT-Nutzung (Z-KTN) abnahm und nicht mehr signifikant war, wenn sozialer digitaler Druck, persönliche Ressourcen (CSE) und Geschlecht berücksichtigt wurden. Dies deutet darauf hin, dass nicht allein intensive KT-Nutzung zu mehr CO führt, sondern, dass andere Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Dies passt zu den Ausführungen von Stephens et al. (2017), die betonen, dass die Wahrnehmung von Communication Overload stark von individuellen Bewertungen und Nutzungsmustern abhängt und sich je nach Kontext und individueller Bewertung ändern kann.

Vergleich mit Stephens et al.'s (2017) Befunden: Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass nicht allein intensive KT-Nutzung zu mehr CO führt, sondern dass andere Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Dies passt zu den Ausführungen von Stephens et al. (2017), die betonen, dass die Wahrnehmung von Communication Overload stark von individuellen Bewertungen und Nutzungsmustern abhängt und sich je nach Kontext und individueller Bewertung ändern kann. Technologie kann somit sowohl als hilfreich als auch als belastend wahrgenommen werden (Stephens et al., 2017).

Auch eine detaillierte Analyse der CO-Skala ergab, dass qualitative Faktoren, wie der psychologische Druck, schnell zu antworten, in der untersuchten Stichprobe einen größeren Einfluss auf CO hatten als quantitative Faktoren, wie die Menge der genutzten Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Diese Ergebnisse weichen leicht von Stephens et al.'s Befunden von 2017 ab, die in ihrer Varianzanalyse „Beeinträchtigung der Nachrichtenqualität“, „Besitz vieler IKT“ und „Druck, Entscheidungen zu treffen“ als die einflussreichsten Faktoren für CO identifizierten. Im Gegensatz dazu maßen sie der qualitativen Dimension „Verantwortung zu antworten“ eine geringere Bedeutung bei.

Methodische und kulturelle Unterschiede: Die Unterschiede zwischen den Studien sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Methodische Unterschiede bestehen darin, dass hier separate Regressionsmodelle für jede CO-Dimension verwendet wurden, während Stephens et al. explorative oder konfirmatorische Faktorenanalysen nutzten. Zudem berücksichtigte diese Studie nur sechs der sieben von Stephens et al. betrachteten CO-Dimensionen.

Auch kulturelle Unterschiede könnten eine Rolle gespielt haben: Stephens et al. führten ihre Studie in den USA durch, während diese Untersuchung in Deutschland stattfand. Zusätzlich sind zeitliche Veränderungen zu berücksichtigen: Der soziale Druck, ständig verfügbar zu sein und schnell zu reagieren, hat durch die verstärkte Nutzung mobiler Geräte und Kommunikationsplattformen nach Covid-19 zugenommen. Obwohl Stephens et al. bereits 2017 das „Availability-Expectations-Pressure Pattern“ beschrieben haben, zeigen die aktuellen Daten, dass der damit verbundene Druck in der heutigen Arbeitswelt und im Studium noch intensiver wahrgenommen wird. Dies deutet auf verstärkte gesellschaftliche Normen und Erwartungen in Bezug auf ständige Erreichbarkeit und schnelle Reaktionen hin, insbesondere nach der Covid-19-Pandemie.

5.2.3 Sozialer digitaler Druck und Communication Overload

Die starke positive Korrelation zwischen sozialem digitalem Druck und Communication Overload, die in der dritten Hypothese bestätigt wurde, unterstreicht die erheblichen Auswirkungen sozialer Normen auf das Erleben von Überlastung. Personen, die einen hohen Druck verspüren, ständig erreichbar zu sein und schnell auf Nachrichten zu reagieren, sind besonders anfällig für Kommunikationsüberlastung. Dieser Befund deckt sich mit den Studien von Stephens et al. (2017), Reinecke et al. (2017) und Bayer et al. (2016), die auf den negativen Einfluss sozialer Normen hinweisen, die ständige Erreichbarkeit verlangen und das Wohlbefinden beeinträchtigen.

Auch eine multiple Regressionsanalyse zeigte, dass sozialer digitaler Druck einen starken und signifikanten Einfluss auf CO beibehielt, selbst wenn andere Einflussfaktoren wie CSE, Stress und demografische Faktoren berücksichtigt wurden. Somit könnte sozialer digitaler Druck ein stärkerer Prädiktor für Communication Overload sein als intensive KT-Nutzung.

Es könnte argumentiert werden, dass die starke Korrelation methodisch bedingt ist, da die Items von SDD Ähnlichkeiten mit der CO-Dimension „Druck zu antworten“ aufweisen. Um dies auszuschließen, wurde eine Explorative Faktorenanalyse (EFA) der CO- und SDD-Items durchgeführt, welche zeigte, dass die Items auf unterschiedlichen Faktoren laden. Dies spricht dafür, dass sozialer digitaler Druck und Communication Overload trotz oberflächlicher Ähnlichkeiten in den Messinstrumenten unterschiedliche Konstrukte darstellen, die jeweils spezifische Aspekte des Erlebens von digitalem Druck und Kommunikationsüberlastung erfassen.

5.2.4 Mediationseffekt von Communication Overload

Die Hypothese, dass Communication Overload die Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und Stress mediiert, musste verworfen werden. Dies steht im Einklang mit den Befunden von Mattern et al. (2021), die ebenfalls keinen Mediationseffekt von Communication Overload auf Stress im Zusammenhang mit pflichtverordnetem Homeoffice feststellen konnten.

Zusätzlich wurden weitere potenzielle Mediatoren wie Studierendenstatus, Elternstatus, Führungsposition, Arbeitszeit, Alter, sozialer digitaler Druck und CSE untersucht und konnten ebenfalls als Mediatoren zwischen der KT-Nutzung und Stress ausgeschlossen werden. Dies deutet darauf hin, dass die Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und Stress möglicherweise durch eine komplexe Interaktion verschiedener individueller und kontextueller Faktoren geprägt ist, sodass beispielsweise doppelte, dreifache oder moderierte Mediationen vorliegen. Ein Aspekt für zukünftige Untersuchungen.

Eine weitere Analyse wurde durchgeführt, um zu überprüfen, ob Stress als Mediator zwischen der KT-Nutzung und Communication Overload fungieren könnte. Diese Analyse zeigte jedoch ebenfalls keine signifikante Mediation und deutet darauf hin, dass Stress und Communication Overload trotz hoher Korrelation miteinander sich bei der KT-Nutzung nicht gegenseitig beeinflussen.

5.2.5 Moderationseffekt von Core Self-Evaluations (CSE)

Hypothesen 5 und 6 untersuchten die moderierende Rolle von CSE in den Beziehungen zwischen der KT-Nutzung und den Variablen Stress sowie CO.

Stress als Moderator: Es wurde erwartet, dass Personen mit hohen CSE-Werten ein niedrigeres Stressniveau aufweisen. Unerwartet zeigten die Ergebnisse jedoch, dass diese Personen bei intensiver KT-Nutzung einen signifikant höheren Stressanstieg erlebten, obwohl sie allgemein weniger Stress hatten. Personen mit niedrigen CSE-Werten berichteten bei intensiver KT-Nutzung von signifikant weniger Stress. Da es keine signifikanten Unterschiede in der KT-Nutzungsintensität und im sozialen digitalen Druck zwischen Personen mit hohen bzw. niedrigen CSE-Werten gab, könnte dies darauf hindeuten, dass Menschen in Hochstresssituationen höhere Erwartungen an ihre eigene Leistungsfähigkeit haben. Dies kann den Stress erhöhen, insbesondere bei Personen mit hohen CSE-Werten, die möglicherweise extremere Erwartungen an sich selbst und eine stärkere Engagementbereitschaft haben, was bei intensiver KT-Nutzung zu mehr Druck und Stress führen kann.

Ein weiterer interessanter Befund war, dass Menschen mit niedrigen CSE-Werten weniger Stress empfinden, wenn sie KT intensiver nutzen. Dies könnte daran liegen, dass sie möglicherweise weniger Verantwortung in der Nutzung von KT übernehmen und dadurch weniger Belastung erfahren. Alternativ könnten sie effektive Strategien entwickelt haben, um sich vor den negativen Auswirkungen der KT-Nutzung zu schützen. Auffällig war auch, dass Personen mit niedrigen CSE-Werten durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten hatten und jünger waren. Dies legt nahe, dass ältere Menschen mit hohen CSE-Werten und längeren Arbeitszeiten stärker gestresst sind, wenn ihre KT-Nutzung zusätzlich ansteigt. Diese Zusammenhänge sollten in zukünftigen Studien näher untersucht werden, um die zugrunde liegenden Mechanismen besser zu verstehen.

Communication Overload als Moderator: Bei der Untersuchung, ob CSE die Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und CO beeinflusst, wurde keine signifikante Moderation festgestellt. Dies war überraschend, da in einer multiplen Regression gezeigt wurde, dass hohe CSE-Werte insgesamt einen negativen Einfluss auf CO haben und somit Communication Overload verringern können. Ein möglicher Grund dafür könnte darin liegen, dass die Moderationsanalyse nur die quantitativen Aspekte von CO berücksichtigt hat, wobei die gesteigerte KT-Nutzung der einzige Prädiktor war. Wenn CSE nur diese quantitativen Aspekte der KT-Nutzung abmildert, könnte dies möglicherweise nicht ausreichen, um CO insgesamt signifikant zu reduzieren. Denn laut Stephens et al. (2017) spielen auch qualitative soziale Aspekte, wie der Druck zu antworten, eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von CO. Daher müssten die anderen Prädiktoren ebenfalls in die Berechnung einbezogen werden, um den vollen Einfluss auf CO zu verstehen. Zusätzlich könnte die geringe Varianz der CSE-Werte bei den Teilnehmenden dazu geführt haben, dass es schwer war, einen moderierenden Einfluss von CSE zu erkennen.

Zusammengefasst hat CSE zwar generell einen negativen Einfluss auf CO, dieser reicht jedoch nicht aus, um die Beziehung zwischen intensiver KT-Nutzung und CO signifikant zu moderieren. Zukünftige Forschung sollte daher weitere qualitative Prädiktoren einbeziehen. Zudem sollte die Varianz der CSE-Werte in den Stichproben erhöht werden, um den moderierenden Einfluss von CSE besser zu erkennen.

5.3 Weitere erwähnenswerte Ergebnisse und Implikationen für die Praxis

Neben den Haupthypothesen lieferten weitere Analysen Einblicke in die Beziehung zwischen den untersuchten Variablen. Die Korrelationsmatrix zeigte, dass Communication Overload

stark mit den drei verwendeten Stressskalen und sozialem digitalem Druck korreliert. Dennoch stellt CO ein eigenes Konstrukt dar, wie aus den Faktorenanalysen ersichtlich wurde. Dies spiegelt sich auch in den Hypothesenergebnissen wider: Während die KT-Nutzung mit einem Anstieg von CO verbunden war, gab es keine signifikante Korrelation mit Stress. Beide Konstrukte sind mit negativen Auswirkungen der KT-Nutzung verbunden, aber nur CO konnte in dieser Studie bestätigt werden. Viel wichtiger war wiederum der soziale digitale Druck, der sowohl ein signifikanter Prädiktor für Stress als auch für Communication Overload war.

Die Ergebnisse der Korrelationsmatrix zeigten außerdem, dass hohe CSE-Werte, mit niedrigeren Stress und CO-Werten einhergehen. Das deutet darauf hin, dass Personen mit positiven Selbstbewertungen weniger anfällig für Überlastung und Stress sind und bestätigt die Forschungsergebnisse von Forschern wie Judge et al. (1997, 1998, 2009) und Johnson et al. (2008). Programme zur Förderung von CSE, wie Coaching und Trainings zur Stärkung des Selbstwertgefühls und der Selbstwirksamkeit, könnten Menschen helfen, besser mit den Herausforderungen der digitalen Kommunikation umzugehen und die Auswirkungen von Communication Overload zu reduzieren.

5.4 Gruppenunterschiede und Implikationen

Die Untersuchung zeigte signifikante Unterschiede in der KT-Nutzung, dem sozialen digitalen Druck, Communication Overload und Stressniveaus zwischen verschiedenen demografischen Gruppen in der untersuchten Stichprobe. Besonders betroffen schienen Eltern und Führungskräfte im Alter von 25-35 Jahren, Männer mit hohen CO-Werten sowie jüngere Personen mit niedrigen CSE-Werten.

Eltern nutzten KT intensiver und erlebten höheren sozialen digitalen Druck und CO. Diese Erkenntnisse sind plausibel und könnten ein Nebeneffekt ihrer intensiveren sozialen Einbindung sowohl privat als auch beruflich sein. Es lässt sich diskutieren, ob Eltern aufgrund ihrer Verantwortung und der Notwendigkeit, mehr digital zu kommunizieren, einen gewissen Druck aushalten müssen. Jedoch wäre es wünschenswert, sie mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und kinderfreundlichen Arbeitsbedingungen zu entlasten.

Auch Männer zeigten höhere CO-Werte und längere Arbeitszeiten als Frauen, was auf die oft diskutierte kommunikative Affinität von Frauen sowie unterschiedliche berufliche Verpflichtungen hinweist. Geschlechtsspezifische Programme zur Bewältigung von CO könnten hilfreich sein, adressieren jedoch nur das Symptom. Eine Anpassung der Arbeitszeiten könnte ebenfalls erwägenswert sein, um den Stress der Mehrarbeit zu verarbeiten.

Führungskräfte erlebten intensiven sozialen digitalen Druck, mehr CO und nutzten mehr KT, was aufgrund ihrer Position als Knotenpunkt im Team plausibel ist. Hier könnten Trainings zur effizienten Kommunikation und Delegation den Druck reduzieren.

Personen mit niedrigen CSE-Werten waren besonders anfällig für sozialen digitalen Druck, Stress und CO, arbeiteten jedoch häufig weniger und waren jünger. Maßnahmen zur Stärkung der Selbstwirksamkeit sowie Resilienztraining, gerade für jüngere Menschen, die noch dabei sind, ihre CSE auszuprägen, könnten helfen, digitale Herausforderungen besser zu bewältigen.

Zusammengefasst könnten flexible Arbeitszeitmodelle für Eltern, geschlechtsspezifische Stressbewältigungsprogramme und Trainings zur Stärkung der Selbstwirksamkeit zentrale Ansätze sein, um den digitalen Druck zu reduzieren und die psychische Gesundheit zu fördern. Ergänzend dazu könnten gezielte, kostengünstigere Maßnahmen wie die Einführung fester „Kommunikationsfenster“ während der Arbeitszeit sinnvoll sein. Dadurch könnte die digitale Kommunikation gebündelt und die ständige Erreichbarkeit verringert werden, was den Stresspegel senken würde. Weitere sinnvolle Schritte wären Schulungen zur effizienten Nutzung, Priorisierung und Filterung von E-Mails sowie die Sensibilisierung für digitale Hygiene und regelmäßige Pausen von digitalen Geräten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das betriebliche Gesundheitsmanagement. Viele Probleme im Zusammenhang mit Communication Overload entstehen auch durch ineffiziente Kommunikationssysteme am Arbeitsplatz. Unternehmen sollten daher hier Verantwortung übernehmen und ihre internen Plattformen und Kommunikationsstrukturen gründlich überprüfen, um die Überlastung zu minimieren.

5.5 Einordnung in den aktuellen Forschungsstand

Die Ergebnisse dieser Studie erweitern die Forschungsliteratur, indem sie die komplexen Beziehungen zwischen KT-Nutzung, sozialem digitalem Druck, Stress, Überlastung und individuellen Unterschieden aufzeigen. Frühere Untersuchungen haben bereits gezeigt, dass die Nutzung von KT sowohl negative (Reinecke et al., 2017; Stephens et al., 2017; Thomée et al., 2007) als auch positive (Hampton et al., 2016; Stephens et al., 2017) Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben kann. Diese Studie geht einen Schritt weiter, indem sie verdeutlicht, dass nicht allein die Intensität der KT-Nutzung entscheidend für das Wohlbefinden ist, sondern vielmehr psychische Faktoren, der soziale Kontext und individuelle Unterschiede.

Insbesondere bestätigen die Ergebnisse die Erkenntnisse von Stephens et al. (2017) zu den Dimensionen von Communication Overload, wobei der Druck, auf Nachrichten zu antworten,

eine zentrale Rolle spielt. Während Stephens et al. die Nutzung vieler Technologien als bedeutend ansahen, zeigt diese Studie, dass der qualitative Druck, ständig erreichbar zu sein, einen stärkeren Einfluss auf das Wohlbefinden haben kann als die bloße Menge der genutzten Technologien. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, den sozialen und digitalen Druck in der modernen Kommunikation genauer zu betrachten und Strategien zu entwickeln, um diesen Druck zu mindern.

Die Untersuchung stützt zudem die Befunde von Reinecke et al. (2017), die herausfanden, dass besonders jüngere Menschen stärker unter dem sozialen Druck leiden, sofort auf Nachrichten zu reagieren, und diesem Druck eher nachgeben als ältere. Hier sollten gezielte Maßnahmen entwickelt werden, um diese Altersgruppe besser zu unterstützen.

Schließlich verdeutlichen die gemischten Befunde zur Moderation durch CSE, dass persönliche Eigenschaften wie Selbstwirksamkeit und emotionale Stabilität zwar direkt Stress und Communication Overload mindern können, jedoch nicht als Moderator wirken. Dies steht im Einklang mit früheren Studien, die ebenfalls widersprüchliche Ergebnisse zur moderierenden Rolle von CSE berichten (Judge et al., 1998; Kammeyer-Mueller et al., 2009).

5.6 Allgemeine Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf

Eine zentrale Einschränkung dieser Studie liegt in der Verwendung von Selbstberichten, die anfällig für Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit und ungenaue Selbsteinschätzungen sind. Objektive Messungen, wie ein Tracking-System für gesendete und empfangene E-Mails, könnten die Erfassung der KT-Nutzung präzisieren.

Die Messung von Stress könnte durch biometrische Daten ergänzt werden. Dabei ist es entscheidend, sicherzustellen, dass diese Daten spezifisch auf digitalen Stress zurückzuführen sind, um valide Schlussfolgerungen zu ermöglichen.

Da diese Studie hauptsächlich Korrelationen und andere statistische Zusammenhänge untersucht hat, sind keine direkten kausalen Aussagen möglich. Für zukünftige Forschungen wäre es sinnvoll, experimentelle Methoden einzusetzen. Ein Ansatz könnte die Durchführung eines Experiments im „Within-Subjects-Design“ umfassen, bei dem die Teilnehmenden zunächst intensiver KT-Nutzung und anschließend sozialem digitalem Druck ausgesetzt werden. Dabei könnte im ersten Teil des Experiments die KT-Nutzung gesteigert werden, indem die Experimentalgruppe mehr E-Mails und Nachrichten in kurzer Zeit bearbeiten muss, zusätzlich gestört durch Anrufe und Meetings. Die Kontrollgruppe würde diese Belastungen nicht erfahren. Im zweiten Teil könnte der soziale digitale Druck für die Experimentalgruppe

erhöht werden, indem ihr mitgeteilt wird, dass schnelle Reaktionen und ständige Erreichbarkeit erwartet werden, während die Kontrollgruppe diese Anforderungen nicht erhält. Die Ergebnisse könnten aufzeigen, wie diese Faktoren das Stressempfinden beeinflussen. Ergänzend dazu könnten die Teilnehmenden nach dem Experiment den CO-Fragebogen ausfüllen, um weitere Einblicke in ihre Wahrnehmung der Belastung zu erhalten.

Zusätzlich zu den bereits genannten Verbesserungen ist es für zukünftige Studien wichtig, die Messung des sozialen digitalen Drucks zu überarbeiten. In der aktuellen Studie war diese Messung sehr einfach und basierte nur auf drei Fragen im Selbstbericht, was zu einer niedrigen Zuverlässigkeit führte. Künftige Untersuchungen könnten diesen Druck entweder experimentell (wie zuvor beschrieben) oder durch zusätzliche, präzisere Fragen mit der Q-Methode erfassen, um realistischere Einblicke in die Auswirkungen und Belastungen durch digitalen Druck zu gewinnen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für zukünftige Forschung ist die Unterscheidung zwischen sozialem digitalem Druck durch externe Normen und durch individuelle Standards. Diese Differenzierung könnte wertvolle Einsichten in die Quellen des Drucks liefern und gezieltere Interventionen ermöglichen. Hierfür könnten differenzierte Fragebögen oder Tagebuchstudien eingesetzt werden, um die jeweiligen Einflüsse präzise zu erfassen.

5.7 Fazit

Diese Studie liefert wertvolle Einblicke in die komplexen Beziehungen zwischen der Nutzung von Kommunikationstechnologien, sozialem digitalem Druck, Communication Overload und Stress. Die Ergebnisse zeigen, dass die Intensität der KT-Nutzung allein keinen signifikanten Einfluss auf das Stressniveau hat, jedoch die Wahrscheinlichkeit von Überlastung erhöht. Der soziale digitale Druck erwies sich als starker Prädiktor für Communication Overload und Stress. Hohe Core Self-Evaluations mindern tendenziell Stress und Communication Overload, wobei ihre moderierende Rolle bei intensiver KT-Nutzung differenzierte Effekte zeigte.

Für die Praxis bedeuten diese Ergebnisse, dass Maßnahmen zur Reduktion des sozialen digitalen Drucks und zur Förderung von CSE wichtige Strategien sein könnten, um die negativen Auswirkungen der digitalen Kommunikation zu mindern. Zukünftige Forschung sollte sich auf die Entwicklung und Evaluation solcher Interventionen konzentrieren sowie die langfristigen Effekte von sozialem digitalem Druck und KT-Nutzung auf das Wohlbefinden weiter untersuchen. Methodische Verbesserungen und repräsentativere Stichproben könnten dabei helfen, die Generalisierbarkeit und Präzision der Ergebnisse zu erhöhen.

6. Literaturverzeichnis

- Amirkhan, J. H. (2018). A Brief Stress Diagnostic Tool: The Short Stress Overload Scale. *Assessment*, 25(8), 1001-1013. <https://doi.org/10.1177/1073191116673173>
- Bahri, S., Fauzi, A., & Ahmad, N. S. (2020). A communication overload scale for use with mobile instant messaging in work management. *Digital Business*, 1(1), 100003. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2021.100003>
- Ballard, D. I., & Seibold, D. R. (2006). The Experience of Time at Work: Relationship to Communication Load, Job Satisfaction, and Interdepartmental Communication. *Communication Studies*, 57(3), 317-340. <https://doi.org/10.1080/10510970600845974>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barhoumi, C. (2015). The Effectiveness of WhatsApp mobile learning activities guided by activity theory on students' knowledge management. *Contemporary educational technology*, 6(3), 221-238.
- Barley, S., Meyerson, D., & Grodal, S. (2011). E-Mail as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*, 22, 887-906. <https://doi.org/10.2307/20868902>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23-49. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Barrett, A., Ford, J., & Zhu, Y. (2022). Communication Overload in Hospitals: Exploring Organizational Safety Communication, Worker Job Attitudes, and Communication Efficacy. *Health Communication*, 38, 1-15. <https://doi.org/10.1080/10410236.2022.2129313>
- Bayer, J. B., Campbell, S. W., & Ling, R. (2016). Connection cues: Activating the norms and habits of social connectedness. *Communication Theory*, 26(2), 128-149. <https://doi.org/10.1111/comt.12090>
- Bere, A., & Rambe, P. (2016). An empirical analysis of the determinants of mobile instant messaging appropriation in university learning. *Journal of Computing in Higher Education*, 28, 172-198. <https://doi.org/10.1007/s12528-016-9112-2>
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1(2), 115-160. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50008-3>
- Bloom, N., Garicano, L., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2014). The distinct effects of information technology and communication technology on firm organization. *Management Science*, 60(12), 2859-2885. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2013>

- Büchi, M., Festic, N., & Latzer, M. (2019). Digital Overuse and Subjective Well-Being in a Digitized Society. *Social Media + Society*, 5(4), 2056305119886031. <https://doi.org/10.1177/2056305119886031>
- Chang, C.-H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Gimpel, H., Berger, M., Regal, C., Urbach, N., Kreilos, M., Becker, J., & Derra, N. D. (2020). *Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit: Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen.* <https://www.fim-rc.de/Paperbibliothek/Veroeffentlicht/1091/wi-1091.pdf>
- Grammarly for Business. (2023). *The Path to Productivity, Performance, and Profit*. Retrieved 12.07.2024 from <https://go.grammarly.com/l/894581/2023-02-10/4nh62>
- Haehner, P., Pfeifer, L. S., Jahre, L. M., Luhmann, M., Wolf, O. T., & Frach, L. (2023). Validation of a German version of the Stress Overload Scale and comparison of different time frames in the instructions. *Psychological Test Adaptation and Development*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.1027/2698-1866/a000037>
- Hampton, K. N., Lu, W., & Shin, I. (2016). Digital media and stress: The cost of caring 2.0. *Information, Communication & Society*, 19(9), 1267-1286. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2016.1186714>
- Hellert, U. (2023). Stresstheoretische Grundlagen. In U. Hellert & K. Stix (Eds.), *Kreative Stresskompetenz für die Arbeitswelt: Stress proaktiv mit Strategien, Potenzialen und Ressourcen bewältigen.* (pp. 61-98). Haufe. https://doi.org/10.34157/978-3-648-16946-9_3
- Hoorey, L., & Main, K. (2024). *The State Of Workplace Communication In 2024.* <https://www.forbes.com/advisor/business/digital-communication-workplace/>
- Islam, A. K. M. N., Mäntymäki, M., Laato, S., & Turel, O. (2022). Adverse consequences of emotional support seeking through social network sites in coping with stress from a global pandemic. *International Journal of Information Management*, 62, 102431. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102431>
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 391-413. <https://doi.org/10.1002/job.514>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195. <https://doi.org/10.1037/a0013214>
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061-1072. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.008>

- Kasim, N. M., Fauzi, M. A., Yusuf, M. F., & Wider, W. (2022). The Effect of WhatsApp Usage on Employee Innovative Performance at the Workplace: Perspective from the Stressor–Strain–Outcome Model. *Behavioral Sciences*, *12*(11), 456. <https://doi.org/10.3390/bs12110456>
- Kim, H., Lee, M., & Kim, M. (2014). Effects of mobile instant messaging on collaborative learning processes and outcomes: The case of South Korea. *Journal of Educational Technology & Society*, *17*(2), 31-42.
- Klein, E. M., Brähler, E., Dreier, M., Reinecke, L., Müller, K. W., Schmutzer, G., Wölfling, K., & Beutel, M. E. (2016). The German version of the Perceived Stress Scale - psychometric characteristics in a representative German community sample. *BMC Psychiatry*, *16*, 159. <https://doi.org/10.1186/s12888-016-0875-9>
- Korzynski, P., Rook, C., Treacy, E. F., & Vries, M. K. d. (2021). The impact of self-esteem, conscientiousness and pseudo-personality on technostress. *Internet Res.*, *31*(1), 59-79. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0141>
- Kot, P. (2022). Psychometric properties of the polish adaptation of technostress creators and technostress inhibitors scale. *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety*, *73*(4), 277-293. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01236>
- Krishnan, S. (2017). Personality and espoused cultural differences in technostress creators. *Computers in Human Behavior*, *66*, 154-167. <https://doi.org/DOI:10.1016/j.chb.2016.09.039>
- Lansmann, S., & Klein, S. (2018). *How Much Collaboration? Balancing the Needs for Collaborative and Uninterrupted Work*.
- Mann, M., Hosman, C. M., Schaalma, H. P., & De Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health education research*, *19*(4), 357-372. <https://doi.org/10.1093/her/cyg041>
- Mattern, J., Lansmann, S., & Hüllmann, J. (2021). It's Not that Bad! Perceived Stress of Knowledge Workers During Enforced Working from Home Due to COVID-19. *Lecture Notes in Information Systems and Organization*, 263-279. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86790-4_19
- Moqbel, M., & Nah, F. F.-H. (2017). Enterprise social media use and impact on performance: The role of workplace integration and positive emotions. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, *9*(4), 261-280. <https://doi.org/10.17705/1thci.00098>
- Pimmer, C., Brühlmann, F., Odetola, T. D., Dipeolu, O., Oluwasola, O., Jäger, J., & Ajuwon, A. J. (2021). WhatsApp for mobile learning. Effects on knowledge, resilience and isolation in the school-to-work transition. *The Internet and Higher Education*, *50*, 100809. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2021.100809>
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., Wölfling, K., & Müller, K. W. (2017). Digital Stress over the Life Span: The Effects of Communication Load and Internet Multitasking on Perceived Stress and Psychological Health Impairments in a German Probability Sample. *Media Psychology*, *20*(1), 90-115. <https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1121832>
- Reinke, K., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement. *Computers in Human Behavior*, *36*, 502-509. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.075>

- Saidy, J., Garanti, Z., & Sadaka, R. (2022). Technostress creators and job performance among frontliners: theorizing the moderating role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 13*, 827027. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827027>
- Satow, L. (2012). *SCI - Stress- und Coping-Inventar [Fragebogen mit Beispielen und Skalendokumentation]*. Z. L. I. f. P. I. Testarchiv.
- Shahibi, M. S., & Aziz, F. A. (2017). The Effect of Psychological Traits, Compulsive Behavior and Techno Stress on Smartphone Usage. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7*(8), 2222-6990. <https://doi.org/URL:http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i8/3299>
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal, 25*(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>
- Stephens, K. K., Mandhana, D. M., Kim, J. J., Li, X., Glowacki, E. M., & Cruz, I. (2017). Reconceptualizing Communication Overload and Building a Theoretical Foundation. *Communication Theory, 27*(3), 269-289. <https://doi.org/10.1111/comt.12116>
- Stich, J.-F., Tarafdar, M., & Cooper, C. L. (2018). Electronic communication in the workplace: boon or bane? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 5*(1), 98-106. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0046>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems, 24*(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-122240109>
- Thomé, S., Eklöf, M., Gustafsson, E., Nilsson, R., & Hagberg, M. (2007). Prevalence of perceived stress, symptoms of depression and sleep disturbances in relation to information and communication technology (ICT) use among young adults—an explorative prospective study. *Computers in Human Behavior, 23*(3), 1300-1321. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.12.007>
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences, 42*(8), 1441-1452. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.025>
- van Doorn, R. R., & Hülsheger, U. R. (2015). What makes employees resilient to job demands? The role of core self-evaluations in the relationship between job demands and strain reactions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(1), 76-87. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.858700>
- Wind, U. (2015). *Individuelle Resilienzfaktoren der psychischen Gesundheit im Outplacement-Prozess Technische Universität Dresden*. Dresden. <https://core.ac.uk/download/pdf/236372596.pdf>
- Yadav, A. (2023). Locus of Control and Academic Scores of Undergraduate Students. *11*. <https://doi.org/10.25215/1104.211>
- Zobel, A., Barkow, K., Schulze-Rauschenbach, S., Widdern, O., Metten, M., Pfeiffer, U., Schnell, S., Wagner, M., & Maier, W. (2004). High neuroticism and depressive temperament are associated with dysfunctional regulation of the hypothalamic-pituitary-adrenocortical system in healthy volunteers. *Acta psychiatrica Scandinavica, 109*, 392-399. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2004.00313.x>

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und dass ich sie zuvor an keiner anderen Hochschule und in keinem anderen Studiengang als Prüfungsleistung eingereicht habe. Ich bestätige, dass ich keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, mit der Ausnahme des Sprachmodells ChatGPT von OpenAI, welches für die Formulierungsvorschläge und die Überprüfung der Textkohärenz auf Basis meiner Ideen und Inhalte verwendet wurde. Zur Sicherstellung der Originalität der Arbeit habe ich diese mit dem Plagiatscanner Turnitin überprüft. Alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder aus anderweitigen fremden Äußerungen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

26.08.2024

Ort, Datum

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials, is written above a horizontal line.

Unterschrift

Anhang A

Tabelle 10. CSE-Items

Nr.	Item	Merkmal	R	1	2	3	4	5
1	Ich bin im Allgemeinen zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.	Selbstwertgefühl	Nein					
2	Manchmal bin ich deprimiert.	Neurotizismus	Ja					
3	Wenn ich mich anstrengte, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.	Allgemeine Selbstwirksamkeit	Nein					
4	Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.	Selbstwertgefühl	Ja					
5	Ich erledige Aufgaben im Großen und Ganzen erfolgreich.	Allgemeine Selbstwirksamkeit	Nein					
6	Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.	Locus of Control	Ja					
7	Im Großen und Ganzen bin ich mit mir zufrieden.	Selbstwertgefühl	Nein					
8	Ich zweifle sehr oft an meinen Fähigkeiten.	Neurotizismus	Ja					
9	Im Allgemeinen bestimme ich, was in meinem Leben geschehen soll.	Locus of Control	Nein					
10	Ich habe das Gefühl, den Erfolg bei meiner Arbeit/im Studium selbst unter Kontrolle zu haben.	Locus of Control	Nein					
11	Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.	Allgemeine Selbstwirksamkeit	Nein					
12	Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.	Neurotizismus	Ja					

Anmerkungen. R = Reverse coded, Skala von (1) „Stimme überhaupt nicht zu“, (2) „Stimme nicht zu“ (3) „Weder noch“, (4) „Stimme zu“, (5) „Stimme voll und ganz zu“.

Tabelle 11. PSS-Stress-Items

Nr.	Item	1	2	3	4	5
1	Wie oft waren Sie in den letzten vier Wochen aufgewühlt, weil etwas unerwartet passiert ist?					
2	Wie oft hatten Sie in den letzten vier Wochen das Gefühl, nicht in der Lage zu sein, die wichtigen Dinge in Ihrem Leben kontrollieren zu können?					
3	Wie oft haben sie sich in den letzten vier Wochen nervös und gestresst gefühlt?					
4	Wie oft hatten Sie in den letzten vier Wochen den Eindruck, nicht all Ihren anstehenden Aufgaben gewachsen zu sein?					
5	Wie oft haben Sie sich in den letzten vier Wochen über Dinge geärgert, über die Sie keine Kontrolle hatten?					
6	Wie oft hatten Sie in den letzten vier Wochen das Gefühl, dass sich so viele Schwierigkeiten angehäuft haben, dass Sie diese nicht überwinden konnten?					

Anmerkung. Skala von (1) „Nie“, (2) „Selten“, (3) „Teilweise“, (4) „Oft“, (5) „Sehr oft“.

Tabelle 12. XS-SOS-G-Items

Nr.	Item: Wie oft auf einer Skala von 1 bis 5 haben Sie in den vergangenen vier Wochen folgende Gefühle erlebt?	1	2	3	4	5
1	Haben Sie sich überlastet gefühlt?					
2	Haben Sie sich gefühlt, als hätten Sie nicht alles bewältigen können?					
3	Haben Sie sich gefühlt, als hätten sich die Dinge angehäuft?					
4	Haben Sie sich gefühlt, als hätten Sie eine schwere Last getragen?					

Anmerkung. Skala von (1) „Nie“, (2) „Selten“, (3) „Teilweise“, (4) „Oft“, (5) „Sehr oft“.

Tabelle 13. Nutzungsintensität von Kommunikationstechnologie-Items

Nr.	Items	Kategorie
1	Wie viele E-Mails senden Sie durchschnittlich pro Tag?	Email
2	Wie viele E-Mails empfangen Sie durchschnittlich pro Tag?	Email
3	Wie viele Nachrichten senden Sie durchschnittlich mit berufs- oder studienorientierten Inhalten über Instant-Messaging-Dienste wie WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams pro Tag?	Instant Messaging
4	Wie viele Nachrichten empfangen Sie durchschnittlich mit berufs- oder studienorientierten Inhalten über Instant-Messaging-Dienste wie WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams pro Tag?	Instant Messaging
5	Wie oft überprüfen Sie durchschnittlich Ihre beruflichen/ akademischen E-Mails pro Tag?	Überprüfen von KT
6	Wie oft überprüfen Sie durchschnittlich Ihre beruflichen/ akademischen Nachrichten pro Tag?	Überprüfen von KT
7	Wie viele Online-Meetings haben Sie durchschnittlich am Tag?	Meetings
8	Wie viele berufs- oder studienbedingte Telefongespräche führen Sie durchschnittlich am Tag?	Telefongespräche
9	Wie viel Prozent Ihrer beruflichen und/oder studienorientierten Nachrichten und E-Mails erhalten Sie durchschnittlich als Push-Nachrichten pro Tag?	Push-Nachrichten
10	Wie viele private Nachrichten schreiben Sie im Durchschnitt innerhalb Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit?	Private KT Nutzung
11	Wie viele private Nachrichten erhalten Sie im Durchschnitt während Ihrer Arbeits- oder Studienzeit?	Private KT Nutzung
12	Wie viel Prozent Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit verbringen Sie durchschnittlich mit dem Lesen und Schreiben von beruflichen/ akademischen E-Mails?	KT Arbeitsanteil
13	Wie viel Prozent Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit verbringen Sie durchschnittlich mit dem Lesen und Schreiben von berufsbedingten/ akademischen Instant-Messaging Nachrichten?	KT Arbeitsanteil

Anhang B



Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

es ist mir eine große Freude, Sie zu meiner Umfrage zu begrüßen! 🎉🎉🎉

Ich stehe kurz vor meinem Abschluss im Studiengang Wirtschaftspsychologie und führe eine spannende Untersuchung zum persönlichen Erleben von Kommunikationstechnologie am Arbeitsplatz und im Studium durch.

Durch Ihre Teilnahme an dieser Umfrage tragen Sie dazu bei, die Arbeitswelt und das Studenumfeld für zukünftige Generationen zu verbessern. Ihre Meinung ist von unschätzbarem Wert, um ein tieferes Verständnis für die Auswirkungen digitaler Technologien auf unser tägliches Leben zu gewinnen.

Es gibt keine falschen Antworten. Richtig ist das, was Sie denken!

Ihre Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angaben von Gründen beendet werden.

Ihre Daten dienen wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Insgesamt benötigen Sie für die Teilnahme an dieser Studie circa 5-7 Minuten.

Mit Vorfreude auf Ihre Teilnahme und herzlichen Grüßen,

Theresa Hess

Bei Fragen können Sie mich gerne kontaktieren: Theresa.hess@student.hnu.de



Ihre Sicht der Dinge

Der erste Abschnitt dieses Fragebogens zielt darauf ab, Ihre persönlichen Einstellungen und Gefühle zu verschiedenen Aspekten Ihres Lebens zu erfassen. Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um jede Aussage sorgfältig zu lesen und sie anschließend anhand des Schiebereglers zu bewerten. Der Schieberegler lässt sich durch einen einfachen Mausklick verschieben und umfasst einen Bereich von 1 bis 5, wobei die Skala wie folgt aussieht:

(1) Stimme überhaupt nicht zu (2) Stimme nicht zu (3) Weder noch (4) Stimme zu (5) Stimme voll und ganz zu

A1. Ich bin im Allgemeinen zuversichtlich, im Leben den Erfolg zu bekommen, den ich verdiene.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A2. Manchmal bin ich deprimiert.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A3. Wenn ich mich anstrenge, bin ich im Allgemeinen erfolgreich.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A4. Wenn ich etwas nicht schaffe, fühle ich mich manchmal wertlos.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A5. Ich erledige Aufgaben im Großen und Ganzen erfolgreich.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A6. Manchmal habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Arbeit zu haben.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A7. Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden mit mir.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A8. Ich zweifle sehr oft an meinen Fähigkeiten.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A9. Im Allgemeinen bestimme ich, was in meinem Leben geschehen soll.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A10. Ich habe das Gefühl, den Erfolg bei meiner Arbeit/im Studium im Großen und Ganzen selbst unter Kontrolle zu haben.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

A11. Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu



A12. Es gibt Zeiten, in denen mir die Dinge ziemlich düster und hoffnungslos erscheinen.

-Stimme überhaupt nicht zu- Stimme voll und ganz zu

Rückblick auf Ihre Gefühle der vergangenen vier Wochen

In den folgenden vier Fragen geht es um Ihre Gefühle der letzten vier Wochen.

Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um jede Frage sorgfältig zu lesen und dann den Schieberegler entsprechend zu bewegen. Ihre Ehrlichkeit ist dabei entscheidend. Der Schieberegler erstreckt sich auf einer Dimension von 1 bis 5 und steht für die folgende Skala:

(1) Nie (2) Selten (3) Teilweise (4) Oft (5) Sehr oft

B1. Wie oft auf einer Skala von 1 bis 5 haben Sie in den vergangenen vier Wochen folgende Gefühle erlebt?

Dies ist eine Frage-Hilfetext.

Haben Sie sich überlastet gefühlt?-Nie-Sehr oft

Haben Sie sich gefühlt, als hätten Sie nicht alles bewältigen können?-Nie-Sehr oft

Haben Sie sich gefühlt, als hätten sich die Dinge angehäuft?-Nie-Sehr oft

Haben Sie sich gefühlt, als hätten Sie eine schwere Last getragen?-Nie-Sehr oft

Weitere Gedanken und Gefühle in den letzten vier Wochen

Die folgenden Fragen beschäftigen sich ebenfalls mit Ihren Gedanken und Gefühlen während der letzten vier Wochen. Bitte geben Sie für jede Frage mit Hilfe des Schiebereglers an, wie oft Sie in entsprechender Art und Weise gedacht oder gefühlt haben.

Der Schieberegler erstreckt sich auf einer Dimension von 1 bis 5 und steht für die folgende Skala:

(1) Nie (2) Selten (3) Teilweise (4) Oft (5) Sehr oft

C1. Wie oft waren Sie in den letzten vier Wochen aufgewühlt, weil etwas unerwartet passiert ist?

,Nie, Sehr oft

C2. Wie oft hatten Sie in den letzten vier Wochen das Gefühl, dass sich so viele Schwierigkeiten angehäuft haben, dass Sie diese nicht überwinden konnten?

,Nie, Sehr oft



Digitales Erleben: Ihr Alltag unter der Lupe

Wie prägen moderne Kommunikationstechnologien Ihren Alltag im Studium oder im beruflichen Umfeld? Unter dem Begriff Kommunikationstechnologie werden hier alle digitalen Mittel und Werkzeuge zusammengefasst, die für Kommunikation und Kollaboration eingesetzt werden, darunter:

E-Mail: Gmail, Outlook, und Apple Mail. Instant Messaging: WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams. Video-Konferenz-Tools: Zoom, Microsoft Teams, Skype und Google Meet. Interne soziale Unternehmensplattformen: Microsoft SharePoint, Yammer und Workplace by Facebook. Telefonanrufe: Traditionelle Telefonate über Mobiltelefone oder Festnetztelefone. Dokumenten-Sharing-Plattformen: Zur gemeinsamen Bearbeitung von Dokumenten. Beispiele sind Google Drive, Microsoft OneDrive, Notion und Dropbox. Social-Networking-Plattformen: LinkedIn, ResearchGate und Academia.edu. Blogs und Foren: WordPress, Blogger und Reddit.

E1. Bitte teilen Sie uns mit, wie häufig Sie sich in den nachfolgend beschriebenen Situationen wiederfinden.

Die Informationen, die ich weitergeben muss, sind oft verwirrend oder mehrdeutig.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich erhalte oft Nachrichten, die zu viele Erklärungen benötigen, um nützlich zu sein.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich habe oft zu viele Telefonate, Meetings, Notizen, Briefe oder persönliche Gespräche in meiner Abteilung.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich fühle mich unter Zeitdruck gesetzt, wenn ich Entscheidungen treffen muss.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich habe unerreichbare Deadlines.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich erhalte oft mehr Informationen, als ich benötige, um meine Arbeit effektiv zu erledigen.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich fühle mich mit Informationen überladen.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich muss Aufgaben vernachlässigen, weil ich zu viel zu tun habe.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich glaube, dass meine Aufmerksamkeit in einer weniger vernetzten Umgebung besser fokussiert wäre, was mich produktiver machen würde.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Die Verfügbarkeit elektronischer Kommunikation hat zu mehr Unterbrechungen geführt als sie genutzt hat.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich habe das Gefühl, mehr Nachrichten senden zu müssen, als ich möchte.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>
Ich verliere viel Zeit damit, auf geschäftliche Emails und Voicemails zu antworten, die nicht direkt mit meinen Aufgaben zusammenhängen.-Nie-Sehr oft	<input type="text"/>



E2.

Wie stark belastet es Sie, wenn Sie aufgrund von zeitlichen Gründen nicht schnell genug auf berufliche und private E-Mails oder Nachrichten reagieren können.

Bitte verwenden Sie den Schieberegler, um Ihre Antwort auf einer Skala von 1 bis 5 auszudrücken:

- (1) gar nicht
- (2) ein wenig
- (3) mäßig
- (4) stark(5) sehr stark

Es belastet mich -gar nicht - sehr stark

Wie nutzen Sie Kommunikationstechnologien?

Dieser Abschnitt zielt darauf ab, Ihre tägliche Interaktion mit Kommunikationstechnologie im Kontext Ihrer beruflichen oder akademischen Tätigkeit zu erfassen.

Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um die folgenden Fragen sorgfältig zu lesen und entsprechende Schätzungen anzugeben. Sie beziehen sich jeweils auf Ihre persönliche Nutzung von Kommunikationstechnologien im Studium oder bei der Arbeit.

Kommunikationstechnologien werden hier wie folgt definiert:

E-Mail: Gmail, Outlook, und Apple Mail. Instant Messaging: WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams. Video-Konferenz-Tools: Zoom, Microsoft Teams, Skype und Google Meet. Interne soziale Unternehmensplattformen: Microsoft SharePoint, Yammer und Workplace by Facebook. Telefonanrufe: Traditionelle Telefonate über Mobiltelefone oder Festnetztelefone. Dokumenten-Sharing-Plattformen: Zur gemeinsamen Bearbeitung und Freigabe von Dokumenten. Beispiele sind Google Drive, Microsoft OneDrive, Notion und Dropbox. Social-Networking-Plattformen: LinkedIn, ResearchGate und Academia.edu. Blogs und Foren: WordPress, Blogger und Reddit.

F1. Wie viele E-Mails senden Sie durchschnittlich pro Tag?

F2. Wie viel Prozent Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit verbringen Sie durchschnittlich mit dem Lesen und Schreiben von berufsbedingten/ akademischen Instant-Messaging Nachrichten?

F3. Wie viele E-Mails empfangen Sie durchschnittlich pro Tag?



F4.	<p>Wie viele Nachrichten senden Sie durchschnittlich mit berufs- oder studienorientierten Inhalten über Instant-Messaging-Dienste wie WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams pro Tag?</p>	<input type="text"/>
F5.	<p>Wie viele private Nachrichten erhalten Sie im Durchschnitt innerhalb Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit?</p>	<input type="text"/>
F6.	<p>Wie viele Nachrichten empfangen Sie durchschnittlich mit berufs- oder studienorientierten Inhalten über Instant-Messaging-Dienste wie WhatsApp, Telegram, iMessage, Slack und Microsoft Teams pro Tag?</p>	<input type="text"/>
F7.	<p>Wie oft überprüfen Sie durchschnittlich Ihre beruflichen/ akademischen E-Mails pro Tag?</p>	<input type="text"/>
F8.	<p>Wie oft überprüfen Sie durchschnittlich Ihre beruflichen/ akademischen Nachrichten pro Tag?</p>	<input type="text"/>
F9.	<p>Wie viele Online-Meetings haben Sie durchschnittlich am Tag?</p>	<input type="text"/>
F10.	<p>Wie viele berufs- oder studienbedingte Telefongespräche führen Sie durchschnittlich am Tag?</p>	<input type="text"/>
F11.	<p>Wie viel Prozent Ihrer beruflichen und/oder studienorientierten Nachrichten und E-Mails erhalten Sie durchschnittlich als Push-Nachrichten pro Tag?</p>	<input type="text"/>
F12.	<p>Wie viele private Nachrichten schreiben Sie im Durchschnitt innerhalb Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit?</p>	<input type="text"/>
F13.	<p>Wie viel Prozent Ihrer täglichen Arbeits- und/oder Studienzeit verbringen Sie durchschnittlich mit dem Lesen und Schreiben von beruflichen/ akademischen E-Mails?</p>	<input type="text"/>



Wie nutzen Sie Kommunikationstechnologien? (Teil 2)

G1. Welche Arten von Kommunikationstechnologien nutzen Sie bei der Arbeit/ im Studium am häufigsten?

E-Mail

Instant Messaging-Apps und Chats (Whatsapp, Slack, Microsoft Teams etc.)

Videokonferenzen

Telefonate

G2. Welche Rolle spielen Kommunikationstechnologien in Ihrer Zusammenarbeit mit anderen?

Nicht wichtig

Weniger wichtig

Neutral

Wichtig

Sehr wichtig



G3.

Wie stark haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeits- oder Studienumfeld von Ihnen erwartet, immer erreichbar zu sein und schnell auf Nachrichten oder E-Mails antworten zu müssen?

Bitte verwenden Sie den Schieberegler, um Ihre Antwort auf einer Skala von 1 bis 5 auszudrücken:

- (1) Gar nicht
- (2) Ein wenig
- (3) Mäßig
- (4) Stark(5) Sehr stark

Im Arbeits- oder Studienumfeld_Gar nicht_Sehr stark

Im privaten Umfeld_Gar nicht_Sehr stark

Ein paar letzte Fragen zum Schluss

H1. Wie alt sind Sie?

H2. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

Mann

Frau

Divers

H3. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

H4. Haben Sie in Ihrer aktuellen beruflichen Position die Verantwortung, andere Mitarbeitende zu führen und zu koordinieren?

Ja, ich habe eine Führungsposition und leite ein Team.

Nein, ich habe keine Führungsrolle.

Ich übe derzeit keinen Beruf aus.

Ich bin selbstständig mit meinem Unternehmen und habe keine Mitarbeitende.

H5. Haben Sie ein oder mehrere Kinder?

Ja

Nein



H6. Studieren Sie derzeit?

Ja, ich studiere derzeit (in Vollzeit/Teilzeit/berufsbegleitend).

Nein, ich studiere derzeit nicht.

II.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage!

Falls Sie an der Verlosung eines 20 EUR Amazon Gutscheins als Dankeschön teilnehmen möchten, bitte ich Sie hier Ihre E-Mail-Adresse anzugeben.

Ihre E-Mail-Adresse wird ausschließlich für die Auslosung des Gewinners oder der Gewinnerin benötigt. Nach Abschluss der Verlosung wird die E-Mail-Adresse umgehend gelöscht.