



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„GET UP - COOL DOWN. Entwicklung und Evaluation eines Online-Trainings zur Selbstführung mit Fokus auf die Komponente der Selbstmotivation“

verfasst von / submitted by
Katharina Pils BEd, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Anmerkung bezüglich der Kooperation mit Frau Corinna Inauen, BSc

Für die vorliegende Masterarbeit wurde im Rahmen einer gemeinsamen Studie mit der Kollegin Frau Corinna Inauen, BSc ein Online-Training zur Steigerung zweier Komponenten der Selbstführungskompetenz und das damit einhergehende Forschungsdesign und die Hypothesenentwicklung für dessen Evaluation erarbeitet und erstellt. Ebenso wurde die anschließende Datenerhebung gemeinsam vorgenommen und für die Evaluation beider Trainingsteile die gleiche Stichprobe herangezogen.

Aufgrund dessen wurden die entsprechenden Methodenteile und überschneidenden Ergebnisteile gemeinsam mit Frau Corinna Inauen, BSc verfasst. Während sich Frau Corinna Inauen, BSc mit der Komponente der Selbstberuhigung auseinandergesetzt hat, wurde in der vorliegenden Masterarbeit die Selbstmotivation fokussiert. Die theoretische Einbettung und Passung der jeweiligen Forschungsschwerpunkte, die komponentenspezifische Ergebnisauswertung und die Diskussion der Ergebnisse fanden in beiden Arbeiten unabhängig und selbstständig ohne Hilfe der Kollegin statt.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	6
Home-Office und Telework	8
Selbstmotivation	11
Allgemeine Fragestellung und Hypothesen	22
METHODIK	24
Untersuchungsdesign	24
Operationalisierung der allgemeinen Hypothesen	24
Rekrutierung, Klassifikationskriterien der Stichprobe und zeitliche Rahmenbedingungen der Studie	25
g-Power-Analyse.....	27
Trainingsdesign.....	27
Fragebogendesign	29
Beschreibung der Skalen und Messinstrumente	30
Statistische Analyse	32
ERGEBNISSE	36
Deskriptive Statistik.....	36
Inferenzstatistik.....	41
Explorative Analyse.....	45
DISKUSSION	48
Zusammenfassung der Studienziele und Ergebnisse	48
Interpretation der Ergebnisse	49
Limitationen und Stärken.....	52
Theoretische Einbettung	54
Praktische Implikationen	57
LITERATURVERZEICHNIS	59
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	64
TABELLENVERZEICHNIS	65
ANHANG	66

EINLEITUNG

Mit dem Beginn der Corona Krise Endes des Jahres 2019 und der rasanten Verbreitung des Virus gingen zahlreiche Veränderungen einher, welche das gesellschaftliche Leben maßgeblich verändert haben (Ratten, 2020; Rigotti et al., 2020). So kam es bereits im März 2020 in Österreich zu einem von mehreren Lockdowns, um die Ausbreitung des Virus und die zahlreichen Kosten hinsichtlich der Gesundheits-, der Wirtschafts- und der Gesellschaftsbereiche auf ein Minimum zu halten (Spicer et al., 2020). Damit einhergehend kam es auch zu einer Veränderung von gewöhnlichen, fast schon als selbstverständlich betrachteten Vorgehensweisen im Arbeits- und Familienleben (Spicer et al., 2020; Rigotti et al., 2020). So wurde die hohe Verknüpfung mit unseren Mitmenschen und -arbeiter*innen mit dem Beginn der ersten Infektionsfälle mit dem COVID-19 Virus schlagartig gekappt und veränderte daher unsere Vorgehensweisen und Interaktionen während der Arbeitszeiten, aber auch in der Freizeit (Spicer et al., 2020; Lengen et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Das Einhalten von größeren Sicherheitsabständen (social distancing) und das Arbeiten von zu Hause stellten nur einige von wenigen Anpassungsmechanismen dar, um Herr über diese neue Situation zu werden (Ratten, 2020; Rigotti et al., 2020; Lengen et al., 2020; Kellner et al., 2020).

Demzufolge ist diese Pandemie keinesfalls nur als soziales Problem zu betrachten (Spicer et al., 2020; Bapuji et al., 2020). Vielmehr kann an dieser Krise erneut aufgezeigt werden, wie stark gesellschaftliche Veränderungen sich auch auf den Arbeitskontext auswirken (Spicer et al., 2020; Bapuji et al., 2020). Obwohl die gesamte Welt und deren gesellschaftliches Leben von dieser Pandemie betroffen ist, ist hier nicht zu vergessen, dass es durchaus Unterschiede hinsichtlich des Grads der Beeinflussung und dem Vorhandensein von finanziellen und nicht finanziellen Ressourcen gibt (Spicer et al., 2020; Bapuji et al., 2020). So unterscheiden sich nicht nur die Länder in der Schwere der Auswirkungen unter einander, sondern auch innerhalb eines Landes auf den Ebenen der Gesellschaft, den Populationen, den Organisationen und der Individuen (Spicer et al., 2020; Bapuji et al., 2020). Diese Differenzen können zum einen auf Unterschiede in der Verwaltung oder der sozialen Stellung einer Person oder Organisation zurückgeführt werden, aber auch auf die generelle Bereitschaft von Seiten der Unternehmen und Individuen, sich dieses Problem anzunehmen und dieses nicht weiter zu verleugnen und somit entscheidende Zeit zu vergeuden (Spicer et al., 2020; Bapuji et al., 2020; Ratten, 2020). So reagierten einige Länder in der ersten Zeit mit Ignoranz, während andere die infizierten Menschen isolierten, um so eine Ausbreitung zu reduzieren (Rigotti et al., 2020; Spicer et al., 2020). Ebenso vielschichtig waren die Reaktionen auf der Ebene der Unternehmen (Spicer et al., 2020). Während einige ihr Sortiment um Produkte zum Ma-

nagen der Krise oder zur Erleichterung der Arbeit von zu Hause erweiterten, erhöhten manche Unternehmen die Preise ihrer Ware (Ratten, 2020; Rigotti et al., 2020; Spicer et al., 2020).

Allen gemein war jedoch die Aufforderung, schnell auf die neuartige Situation zu reagieren und die Verbreitung des Virus im eigenen Unternehmen zu stoppen, um die allgemeine Ausbreitung des Virus einzudämmen (Bapuji et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Demzufolge kam es zu zahlreichen Entlassungen, aber auch zur Umstellung vieler Unternehmensbereiche auf Home-Office oder Kurzarbeit (Bapuji et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Damit einhergehend kam es auch zur Neudefinition der Organisationswerte und einer technischen Unterstützung der Mitarbeiter*innen zur Reorganisation ihrer Arbeit (Spicer et al., 2020). Auf der Ebene der Individuen verschob sich während dieser Krisenzeit der Fokus auf ein selbstständiges und autonomes Arbeiten und das Sparen von Geld (Ratten, 2020). Es ist daher nicht unwahrscheinlich, dass die rasanten Veränderungen aufgrund der Pandemie auf der organisatorischen und individuellen Ebene auch in Zukunft einen Effekt auf die Unternehmen haben werden (Spicer et al., 2020). Dies ist vor allem deshalb wahrscheinlich, weil im Rahmen der Krise aufgezeigt werden konnte, dass viele Arbeitsschritte auch in Isolation durch die Hilfe einzelner Technologien bewerkstelligt werden konnten, was sich wiederum in Zukunft auf die Organisation der Arbeit und die Rolle der Technik auswirken könnte (Spicer et al., 2020; Guérot et al., 2020). So brachte die Krise nicht nur Veränderungen und Herausforderungen hervor, sondern konnte auch zeigen, wie schnell die Gesellschaft dazu in der Lage ist auf soziale Probleme zu reagieren und von ihnen zu lernen (Spicer et al., 2020; Guérot et al., 2020; Kellner et al., 2020).

Nichtsdestotrotz sollte dennoch ein Augenmerk auf die Auswirkungen der Krise und die damit einhergehenden neuen Anforderungen gelegt werden, um darauf aufbauend Handlungsimplicationen und Hilfestellungen für die Zukunft generieren zu können. Dies ist wichtig, um auch weiterhin proaktiv zu bleiben und nicht in alte Muster zu verfallen (Kellner et al., 2020). So waren die Folgen dieser Pandemie wesentlich umfassender, als nur der bloße Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Todesfälle (Korunka et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Neben der Verschlechterung der Arbeitsqualität, Produktivität und der Gesundheit, ging auch eine Zunahme von Ziel- und Ressourcenkonflikten einher (Korunka et al., 2020). Obwohl mit COVID-19 auch durchaus positive Entwicklungen im Bereich des Home-Office verzeichnet werden konnten, kam es auch damit einhergehend zu problematischen Entwicklungen hinsichtlich des „Work-to-Family“-Konflikts (Korunka et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Ebenso zeigten sich im Rahmen dieser Krise, aber auch bereits in vergangenen Krisen, Reduktionen der Maßnahmencompliance, also der Bereitschaft Maßnahmen zu befolgen, und Risikowahr-

nehmung, welche eine Stärkung der Selbstwirksamkeit, Anpassung der Unternehmenskultur und eine stärkere Vorbildwirkung im Führungsbereich notwendig machen (Korunka et al., 2020).

Aufgrund der stark gestiegenen Beanspruchung der Option von zu Hause zu arbeiten, um die Verbreitung des Virus zu minimieren, soll im nachfolgenden Teil kurz auf die Entwicklungsgeschichte von Home-Office eingegangen werden.

Home-Office und Telework

Home-Office als anteiliges Arbeiten von zu Hause oder von anderen Arbeitsorten bei gleichzeitigem Bestehen eines Arbeitsplatzes beim Arbeitgeber stellt eine Option der Arbeitsflexibilität dar (Weichbrodt & Schulze, 2020). So ist die intensivere Nutzung von Home-Office mitunter eine der größten und weitreichendsten Veränderungen in der Arbeitswelt durch COVID-19 (Korunka et al., 2020; Kellner et al., 2020). Zahlreiche Arbeiter*innen bekamen aufgrund des Lockdowns zum ersten Mal die Möglichkeit, beziehungsweise wurden mit Nachdruck dazu aufgefordert, vom Wohnsitz zu arbeiten (Korunka & Straus, 2020; Guérot et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020; Lengen et al., 2020; Kellner et al., 2020).

In den Anfängen dieser flexiblen Arbeitsform, in etwa in den 1970ern, war es nur wenigen Arbeiter*innen möglich von daheim oder an anderen Orten zu arbeiten (Korunka & Straus, 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020; Kellner et al., 2020). Dies lag zum einen an den noch fehlenden oder minimal ausgebildeten Informations- und Kommunikationstechnologien (Korunka & Straus, 2020). Zum anderen sind nicht alle Tätigkeiten dafür geeignet, von zu Hause erledigt zu werden und manche Arbeitsschritte können ohne ein Vorhandensein der Person am Arbeitsplatz nicht ausgeführt werden (Korunka & Straus, 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020). Durch diese Einschränkung ergab sich im Laufe der Zeit ein Muster, welches nur den höheren Dienstgraden die Möglichkeit gab, ihren Arbeitsplatz autonom auszusuchen (Korunka & Straus, 2020). Auch die steigende Digitalisierung und die damit einhergehende Möglichkeit, diese Arbeitsform intensiver zu nützen, änderte nur minimal etwas an der bisherigen Vorgehensweise (Korunka & Straus, 2020).

Jedoch führte die Krise und die Forderungen die Verbreitung des Virus einzudämmen, zu einem regelrechten Anstieg im Bereich dieser Arbeitsform (Korunka & Straus, 2020; Kellner et al., 2020). Demzufolge sollte die Beanspruchung von Home-Office nicht nurmehr als Option für Einzelpersonen vorbehalten sein, sondern auf ein breiteres Personenfeld ausgeweitet werden (Korunka & Straus, 2020; Kellner et al., 2020). Auch in Österreich konnte durch die Corona-Krise ein Anstieg beobachtet werden, obwohl hier durchaus Unterschiede zwi-

schen dem Geschlecht und dem Bildungsgrad zu beobachten waren (Korunka & Straus, 2020).

Zwar zeigen sich auch im Rahmen der Krise weiterhin vor allem positive Effekte des Home-Office bei der wahrgenommenen Produktivität und Qualität des Arbeitslebens. Dennoch ist auf die Möglichkeiten einer problematischen Entwicklung hinsichtlich eines „Work-to-Family“-Konflikts als eine Interaktion und gegenseitige Beeinflussung dieser beiden Lebensbereiche bezüglich einzelner Outcome-Variablen, wie Arbeits- oder Familienzufriedenheit, hinzuweisen (Korunka & Straus, 2020; Carlson & Kacmar, 2000; Landes et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020; Kellner et al., 2020; Rigotti et al., 2020). So konnten die Erfahrungen, dass sich das Familien- und Berufsleben miteinander vermischten, von zahlreichen Arbeiter*innen miteinander geteilt werden (Guérot et al., 2020; Landes et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020). Die gewohnten zeitlich und örtlichen Grenzen, die eine Differenzierung dieser Lebensbereiche in den vergangenen Jahren erleichterten, verschwammen zunehmend durch die Nutzung von Home-Office und wurden durch die Notwendigkeit der Kinderbetreuung und der Beschulung noch weiter reduziert (Guérot et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020; Rigotti et al., 2020). Daher besteht die Frage, ob sich durch die Intensivierung und die stärkere Nutzung von Home-Office im gesamten Haushalt und dem damit einhergehenden Wettkampf um Ressourcen, Energie und Zeit ein gegensätzlicher Trend zur sonst wahrgenommenen Verringerung eines Arbeits-Familien-Konflikts entwickelt hat (Rigotti et al., 2020; Korunka & Straus, 2020). So deutet die Studie vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialwissenschaften (2020) darauf hin, dass vor allem erwerbsfähige Eltern die Pandemie und das damit einhergehende Home-Office und Home-Schooling als besonders belastend empfunden haben (Weichbrodt & Schulze, 2020; Hipp et al. 2020). Es erscheint daher umso wichtiger, beziehungsweise sogar notwendig, Angebote zu implementieren, um die Integration von Arbeit und Familie zu erleichtern und somit das Potential dieser Arbeitsform weiter zu nutzen und weiterzuentwickeln (Korunka et al., 2020; Rigotti et al., 2020).

Trotz der Tatsache, dass sowohl durchaus positive Effekte auf der Ebene des Individuums, als auch der der Organisation durch Home-Office-Nutzung verzeichnet werden konnten, kann es auch, neben einem wahrgenommenen Work-to-Family-Konflikts, zu einer Reduktion der Verpflichtung, einem Empfinden von Einsamkeit und Lustlosigkeit und einer Verschlechterung der Beziehungen zu den Arbeitskolleg*innen kommen (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020; Kellner et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Ebenso sollen mit dem Arbeiten von zu Hause ein erhöhter Arbeitsdruck durch wechselseitige Erwartungen, Ablenkungen und Unterbrechungen einhergehen (Korunka & Straus, 2020; Falk & Ichino, 2003; Weichbrodt &

Schulze, 2020). Aufgrund letzterer erhöht sich wiederum die Wahrscheinlichkeit Fehler zu machen und die Regenerationszeiten erhöhen sich, um wieder in den Arbeitsfluss zu finden (Brumby et al., 2019). Damit einhergehend besteht auch die Gefahr, den Willen sich mit einem Thema zu beschäftigen zu verlieren (Landes et al., 2020). Dies ist vor allem dann wahrscheinlich, wenn man beim Versuch eine komplexe, kognitive Aufgabe zu lösen, durch die Umgebung abgelenkt wird, und somit die Ressourcen bei der stetigen, selbstregulierten Initiation der Aufgabe bereits aufgebraucht wurden (Landes et al., 2020).

Im Rahmen einer Studie von Korunka und Straus (2020) konnte gezeigt werden, dass die Work-Life-Balance besonders dann hoch ausgeprägt war, wenn Personen (1) sich als autonom und zielorientiert eingeschätzt haben und somit wesentliche Voraussetzungen für die intrinsische Motivation aufwiesen, (2) eine gute Ausstattung für ein ungestörtes Arbeiten und (3) eine positive Einstellung hinsichtlich des Home-Office an sich vorhanden war (Korunka & Straus, 2020). Auch konnte in der Studie von Hill et al. (2003) gezeigt werden, dass Home-Office einen positiven Einfluss auf die Job-Motivation der Arbeiter*innen hat, da Menschen bei der freien Wahl ihres Arbeitsplatzes auch mehr Autonomie bezüglich der zeitlichen Planung einzelner Aufgaben und der Aufgabengestaltung empfinden. Jedoch gibt es Hinweise, dass sich im Rahmen der Pandemie und des Zwangs diese Arbeitsform zu nutzen, durchaus Einschränkungen ergaben (Weichbrodt & Schulze, 2020; Rigotti et al., 2020). So soll unter anderem nur in einem eingeschränkten Ausmaß mit diesem Zuwachs an Autonomie auch ein höherer Grad an Motivation einhergegangen sein (Hill et al., 2003; Weichbrodt & Schulze, 2020). In diesem Kontext stellt sich also die Frage, ob durch das Arbeiten von zu Hause und das Aufeinandertreffen vom Privat- und Arbeitsleben die Arbeiter*innen trotz höherer wahrgenommener Autonomie dennoch zusätzlich in ihrer Selbstmotivation unterstützt werden sollten, um auch tatsächlich autonomer und zielorientierter weiterarbeiten zu können. Dies erscheint vor allem deshalb notwendig, da es durch die erhöhte Autonomie, die normalerweise mit dieser Arbeitsform einhergeht, nicht nur zur Erfüllung eines wesentlichen Grundbedürfnisses, sondern auch zu einer Zunahme der Arbeitsintensität und einer erhöhten Anforderung an Selbstorganisation kommt, was wiederum als Herausforderung dieser Arbeitsform gedeutet werden kann (Guérot et al., 2020).

Auf der organisationalen Ebene ergeben sich zwei enorme Nachteile hinsichtlich des Arbeitens von zu Hause (Landes et al., 2020). Zum einen erschwert sich die Kontrolle und der Austausch von Mitarbeiter*innen, wodurch kontraproduktive Verhaltensweisen, wie das Surfen im Internet zu privaten Zwecken, oder das Telefonieren mit Freunden und Bekannten, erleichtert werden, und zum anderen stellen sich Gruppen-Effekte zur Steigerung der Produk-

tivität durch den geminderten Kontakt nur erschwert ein (Landes et al., 2020; Falk & Ichino, 2003; Weichbrodt & Schulze, 2020; Rigotti et al., 2020). Damit einhergehend ist auch der erhöhte Bedarf an Selbstdisziplin auf Seiten der Mitarbeiter*innen zu nennen, welcher oftmals aufgrund eingeschränkter Ressourcen und reduzierter Selbstregulationsfähigkeiten die Umsetzung und Bewältigung von komplexen Aufgaben beeinträchtigt (Landes et al., 2020). Dies könnte sich vor allem für jene Personengruppen erschwerend auswirken, welche aufgrund fehlender Vorerfahrung die nötigen Kompetenzen hinsichtlich der Selbstregulation noch nicht in einem angemessenen Ausmaß ausgebildet und trainiert haben. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass Einschränkungen hinsichtlich der Produktivität zu befürchten sind, wobei auch durchaus erfahrenere Mitarbeiter*innen dadurch größeren Belastungen ausgesetzt sein könnten (Weichbrodt & Schulze, 2020; Kellner et al., 2020).

Die Notwendigkeit die Selbstberuhigung der Mitarbeiter*innen zu fördern, um dadurch einem erhöhten Stresserleben und Druckempfinden entgegenzuwirken, erscheint aus dieser Perspektive unabdingbar (Korunka & Straus, 2020). Es stellt sich jedoch an diesem Punkt auch die Frage, ob nicht auch die Selbstmotivation als wesentlicher Bestandteil der Selbstwirksamkeit und -regulation wegen der (1) intensiveren Nutzung des Home-Office von allen Beteiligten im Haushalt, (2) der damit einhergehenden Möglichkeit eines Work-to-Family-Konflikts, (3) der Versuchung und oftmals bestehenden Notwendigkeit, sich anderwärtig zu beschäftigen, (4) der auftretenden Unterbrechungen und Ablenkungen, (5) der eingeschränkten Ressourcen zur Selbstregulation und (6) dem geminderten Peer-Effekt aufgrund von fehlendem Vergleich mit den Mitarbeiter*innen geschult und gefördert werden sollte (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020).

Diese Frage ist vor allem aus jenem Hintergrund berechtigt, da im Hinblick auf die zahlreichen Vorteile, die mit dem Home-Office einhergehen können, es einer adäquaten Bereitstellung der wesentlichen Rahmenbedingungen bedarf, sodass sowohl die Organisation, als auch das Individuum von dieser Arbeitsform profitieren (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020). Demzufolge erscheint auch ein Training zur Selbstregulation, beziehungsweise der Selbstmotivation, als eine wesentliche Komponente in diesem Bereich, unabdingbar, um optimal mit den Herausforderungen dieser Arbeitsform umgehen zu können.

Selbstmotivation

Motivation

Das Konzept der Motivation ist fast genauso umfassend, komplex und vielschichtig wie das Leben selbst und zählt seit Anbeginn der naturwissenschaftlichen Forschung zu einen der meist erforschten Themen in zahlreichen Wissenschaftsdisziplinen (Kirchler & Walen-

ta, 2011). So beschäftigen sich nicht nur Spitzenforscher*innen mit diesem Konstrukt, sondern auch Führungskräfte und die „einfachen Mitarbeiter*innen“ stellen sich mehrmals pro Jahr die Frage, wie man sich optimal motivieren kann, um erfolgreich zu sein (Schiemenz, 2015; Kirchler & Walenta, 2011).

Der Begriff „Motivation“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet so viel, wie „sich bewegen“ (Wesely, 2012; Schiemenz, 2015). Unter Motivation versteht man also allgemein den Antrieb beziehungsweise die Bereitschaft zum engagierten Handeln, wobei die Entscheidung zur Ausführung dieser bestimmten Handlungsalternative unterschiedlich begründet sein kann (Wesely, 2012; Schiemenz, 2015; Kirchler & Walenta, 2011). So fühlt sich ein Mensch dazu motiviert eine Handlung auszuführen, weil die Aktivität an sich Freude bereitet, oder weil äußere Faktoren begünstigend auf die Ausführung beziehungsweise Zielerreichung wirken (Wesely, 2012; Schiemenz, 2015). Ebenso wesentlich sind die Zielerreichung und das Beibehalten der Intensität und Richtung (Schiemenz, 2015).

Self-Determination-Theory

Die Self-Determination Theory (SDT) stellt eine der berühmtesten und empirisch fundiertesten Makrotheorien der Motivation dar, die entgegen anderer Theorien nicht auf das Ausmaß, sondern auf einzelne Motivationsarten und deren Verinnerlichung fokussiert und diese im Rahmen von förderlichen beziehungsweise hemmenden sozialen Faktoren beleuchtet (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b; Deci et al., 2017).

Statt der historischen, gängigen Betrachtungsweise von Motivation als einheitliches Konzept, betrachtet die SDT die Motivation eines Menschen als Zusammenspiel von mehreren Typen, die sich wiederum in Qualität, Katalysatoren, Begleiterscheinungen und Folgen unterscheiden (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b; Deci et al., 2017). Diese Betrachtungsweise ermöglicht eine bessere Vorhersage von einzelnen Outcome-Variablen (z. B. Performance,..), und nicht nur eine Quantifikation des Umfangs der menschlichen Motivation (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b).

Ihren Ursprung hatte die SDT mit folgenden Annahmen (Deci & Ryan, 2008b). Sie ging davon aus, dass gute und nützliche Motivationstheorien (1) weitgefasst und umfassend sind, (2) Konzepte nützen, die eine phänomenologische oder personelle Bedeutung haben, (3) aus empirischen Methoden abgeleitet wurden und (4) sich aus Prinzipien zusammensetzen, welche sich über das ganze Leben hinweg anwenden lassen (Deci & Ryan, 2008b). Aufgrund dieser Kriterien kam es zu einer umfassenden, langwierigen Entwicklung und Adaption der SDT und einer damit einhergehenden Erforschung und Überprüfung in zahlreichen Lebensbereichen (Deci & Ryan, 2008b).

Die Grundannahme der SDT lautet, dass Menschen von Natur aus aktiv, selbstmotiviert, interessiert, vital und zielstrebig sind, wobei sie durchaus auch berücksichtigt, dass manche Individuen eher entfremdet und in diesem Sinne eher passiv sind (Deci & Ryan, 2008b). Diesem Unterschied wird die SDT durch die verschiedenen Motivationstypen, welche aus den unterschiedlichen Interaktionen einzelner Personen mit ihrer Umwelt aufgrund von fördernder oder hemmender sozialer Einflüsse entstehen, gerecht (Deci & Ryan, 2008b).

Eine entscheidende Differenzierung der SDT findet sich also in der Unterteilung der Motivation in die (1) autonome und (2) kontrollierte Motivation, wobei diese wiederum untergliedert und je nach Grad der Internalisierung auf einem Kontinuum angeordnet werden können (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b; Gagné & Deci, 2005; Deci et al., 2017; siehe Abbildung 01). Während sich die autonome Motivation aus der intrinsischen und jenen extrinsischen Regulationstypen, wo eine Identifizierung mit dem Wert der Aktivität oder bereits eine Integration in die Selbstwahrnehmung stattgefunden hat, zusammensetzt, umfasst die kontrollierte Motivation lediglich jene extrinsische Regulationsarten, die auf Belohnung oder Bestrafung basieren (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b; Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Letztere sind kaum verinnerlicht und dienen eher dem Zweck der Schamvermeidung und Aufrechterhaltung des Selbstwertes (Deci & Ryan, 2008). Somit zeichnet sich autonome Motivation dadurch aus, dass Menschen willentlich, gewollt und aufgrund von eigenen Entscheidungen handeln (Deci et al., 2017). Hierbei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass sich all diese Motivationstypen entlang eines Kontinuums von kontrolliert bis höchst autonom anordnen lassen (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). So entsprechen die externe und introjizierte Regulation Formen der kontrollierten Motivation und die identifizierte, integrierte und intrinsische, beziehungsweise interne Regulation Arten der autonomen Motivation (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Aus dieser Zuordnung wird ersichtlich, dass Handlungen nicht intrinsisch motiviert sein müssen, um als autonom empfunden zu werden (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). So können bis auf die interne Regulation tatsächlich alle Regulationstypen zur extrinsischen Motivation zugeordnet werden (Gagné & Deci, 2005; Deci et al., 2017). Die externe Regulation stellt bezüglich des Autonomie-Kontrolle-Kontinuums den geringsten Anteil an Autonomie dar (Deci et al., 2017). Menschen handeln in diesem Fall, um bestimmte Konsequenzen herbeizuführen oder zu vermeiden (Gagné & Deci, 2005; Deci et al., 2017). Die anderen Regulationstypen kommen dadurch zustande, dass Werte, welche mit der Regulation assoziiert werden, internalisiert werden und dadurch der Handlung mehr Autonomie verleihen (Deci et al., 2017). Laut Gagné und Deci (2005) beschreibt der Begriff Internalisierung einen mehrstufigen Prozess, bei dem Werte, Einstellun-

gen oder Regulationsstrukturen aufgenommen werden, sodass die externale Regulation in eine internale umgewandelt wird, womit die Anwesenheit von externalen Begebenheiten obsolet wird (Gagné & Deci, 2005). Je internalisierter eine Verhaltensweise, desto autonomer wird das extrinsisch motivierte Verhalten (Gagné & Deci, 2005). Die introjizierte Regulation weist im Gegensatz zur externalen ein höheres Ausmaß an Autonomie auf (Deci et al., 2017). Solche Personen haben zwar eine Regulation internalisiert, jedoch noch nicht als zur Person zugehörig eingeordnet, wodurch die Regulationsform die Person kontrolliert und lenkt (Gagné & Deci, 2005; Deci et al., 2017). Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Personen arbeiten, um sich wertvoll zu fühlen (Gagné & Deci, 2005; Deci et al., 2017). Beide Regulationstypen werden noch als Formen der kontrollierten Motivation betrachtet (Deci et al., 2017). Bei der identifizierten Regulation kommt es zur Identifizierung mit der Wertigkeit der Arbeitsrolle und des Verhaltens, wodurch Ausführung und Aufrechterhaltung von Handlungen als autonomer und freier empfunden werden, da das Verhalten kongruenter mit der eigenen Identität und den Zielen ist (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Kommt es zur Integration von Werten, Interessen oder anderen Aspekten des Selbsts, wie es der Fall bei der integrierten Regulation ist, agieren Menschen engagiert und zielgerichtet und ohne innere Konflikte und Barrieren, da das Verhalten als Teil ihrer selbst und selbstbestimmt wahrgenommen wird (Deci et al., 2017). Die internale, beziehungsweise intrinsische Regulation stellt eine besondere Form der autonomen Motivation dar und zeichnet sich durch ein spontanes Interesse und Freude an der Aktivität aus (Deci et al., 2017). Alle drei werden der autonomen Motivation zugeordnet (Deci et al., 2017). Sowohl die autonome, als auch die kontrollierte Motivation stehen der Amotivation, also dem vollkommenen Fehlen von Motivation, entgegen, da beide sowohl Verhalten lenken, als auch antreiben (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b).

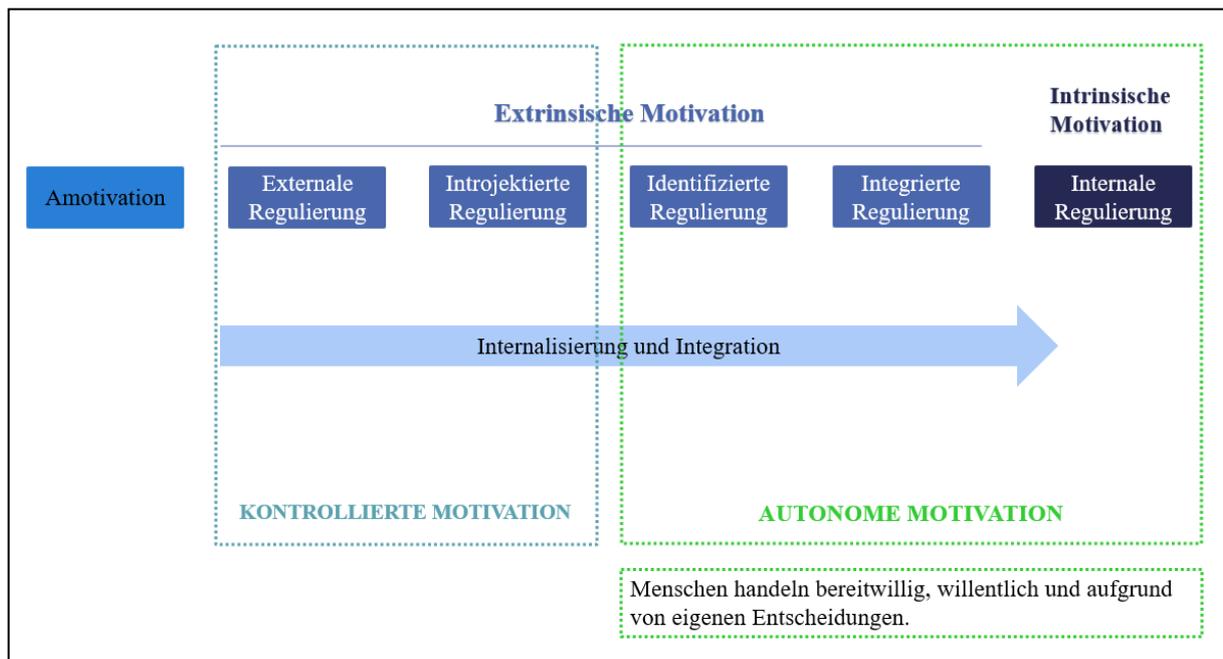


Abbildung 01. Motivationstheorie erstellt nach Ryan & Deci (2008).

Bevor jedoch intrinsische Motivation entstehen beziehungsweise externe Motivation internalisiert und dadurch autonomer werden kann, müssen nach der SDT alle universalen und psychologischen Grundbedürfnisse zumindest zu einem gewissen Grad durch den sozialen Kontext gestillt sein beziehungsweise ermöglicht werden (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2008b; Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Je nach Grad der Erfüllung unterscheidet man wiederum zwischen drei Orientierungen: (1) autonom, (2) kontrolliert und (3) unpersönlich (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Menschen, die eine autonome Orientierung aufweisen zeigen sich proaktiv und interessiert, während kontrollierte Personen sich hinsichtlich ihrer Verhaltenssteuerung am Umfeld orientieren und der unpersönliche Orientierungstyp den Fokus auf Vermeidung von Bewertung und Fehlern legt (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Die Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit können generell dabei helfen die Auswirkungen von den zahlreichen, sozialen Antriebsfaktoren und interpersonalen Umfeldern auf die autonome beziehungsweise kontrollierte Motivation zu verstehen. Dies wird dadurch erreicht, indem aufgrund der Erfüllung beziehungsweise Nicht-Erfüllung dieser psychologischen Grundbedürfnisse weitere Verläufe bezüglich anderer Outcome-Variablen besser vorhergesagt werden können. Somit kann nachvollzogen werden, wieso unter bestimmten Bedingungen Motivation gefördert, beziehungsweise gehemmt wird (Deci & Ryan, 2008).

Deci und Ryan (2008b) gehen davon aus, dass je nach Erfüllung der psychologischen Grundbedürfnisse auch die Prozesse der Internalisation unterstützt werden können. Hier wird angenommen, dass drei Internalisierungsschritte unterschieden werden können, nämlich die

(1) Introjektion, (2) Identifikation und (3) Integration (Deci & Ryan, 2008b). Wie bereits oben angeschnitten wird bei der Introjektion zwar eine Regulation aufgenommen, die jedoch als fremd und nicht zur eigenen Person gehörend wahrgenommen wird. (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Bei der Identifikation kommt es zu einer Gleichsetzung der Aufgaben mit den Werten, wodurch diese als freier und autonomer wahrgenommen werden (Gagné & Deci, 2005). Im letzten Schritt der Integration werden weitere Aspekte des Selbsts, wie Interessen, Werte, Identifikationen und vieles mehr mit aufgenommen, wodurch erreicht werden kann, dass extrinsische Motivation als besonders autonom und freiwillig empfunden wird (Gagné & Deci, 2005).

Im Laufe der Zeit kam es zu zahlreichen Adaptionen der SDT (Deci & Ryan, 2008). Hier sei vor allem der Zustand der *Mindfulness* (deutsch *Bewusstseinszustand*) zu nennen, welcher laut Brown und Ryan (2003) als Bewusstsein und interessierte Aufmerksamkeit hinsichtlich der eigenen Person und dem eigenen Umfeld zu verstehen ist. Dieses zeigt sich unter anderem dadurch, dass sich Menschen mehr mit ihren Gefühlen und schmerzhaften Erinnerungen, welche unter anderem blockiert wurden, auseinandersetzen (Ryan & Deci, 2008). Ebenso geht die SDT im Allgemeinen davon aus, dass sich das Bewusstsein bezüglich der eigenen Bedürfnisse, Werte und Interessen sinnvoll für das eigene Handeln und für dessen Entscheidungen erweist (Brown & Ryan, 2003; Deci & Ryan, 2008). So konnte in der Studie von Brown und Ryan (2003) gezeigt werden, dass *Mindfulness* zu einem hohen Grad mit Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit, also den drei Grundbedürfnissen zur Entwicklung von autonomer Motivation und autonomer Motivation generell korreliert (Ryan & Deci, 2008; Brown & Ryan, 2003). So geht man davon aus, dass Menschen, welche *mindfully* handeln, auch entsprechend ihrer Werte und Interessen handeln und vice versa (Brown & Ryan, 2003).

Selbstmotivation nach Kuhl

Die PSI-Theorie von Julius Kuhl stellt eine umfassende Persönlichkeitstheorie dar, welche auf mehreren Theorien aufbaut und versucht diese durch weitere Erkenntnisse aus dem Bereich der experimentellen Psychologie und Neuropsychologie zu erweitern (Kuhl, 2005; Martens & Kuhl, 2019). Sie deutet Verhalten als Zusammenspiel von mehreren psychischen Systemen (Kuhl, 2005). Entscheidend hierbei ist jedoch nicht nur die Aktivierung dieser einzelnen Systeme, sondern auch der Informationsaustausch bezüglich der Affekte einer einzelnen Person (Kuhl, 2005). So soll die Bildung von Willensstärke, als Fähigkeit die eigenen Absichten umzusetzen und Selbstkongruenz, als Wissen um die eigenen Bedürfnisse und Werte und Bildung eigener Ziele und Absichten, vom Zusammenspielen dieser vier Systeme abhängen (Kuhl, 2005).

Während das Intention Gedächtnis (IG) dazu dient schwierige und schwer umsetzbare Absichten nicht zu vergessen, ermöglicht die Intuitive Verhaltenssteuerung (IVS) als dazugehöriges Ausführungssystem die spontane und automatische Ausführung einer Handlung, wenn eine passende Handlungsmöglichkeit gefunden wurde, beziehungsweise schon vorhanden ist (Martens & Kuhl, 2019; Kuhl, 2005). Das Objekterkennungssystem (OES), welches einen differenzierteren Blick auf das Ganze ermöglicht, dient somit dem Erkennen von einzelnen Risiko- und Gefahrenquellen oder Fehlern und Problemen aus der Gesamtheit der Situation (Martens & Kuhl, 2019; Kuhl, 2005). Zuletzt ist auch noch auf das Extensionsgedächtnis (EG) hinzuweisen, welches als Summe aller Erfahrungen und somit als Reserve von abgespeicherten Erfahrungen, Gefühlen und Lösungen zu verstehen ist und sich in manchen Situationen zur Lösungen von Problemen oder zum Verstehen von Mitmenschen als nützlich und relevant erweist (Martens & Kuhl, 2019; Kuhl, 2005).

Wie auch Deci und Ryan (2008) sieht die PSI-Theorie im Bedürfnis nach sozialem Austausch, Autonomie und Kompetenzsteigerung entscheidende Faktoren zur Genese eines positiven Affekts und darauf aufbauend Motivation zur Ausführung einer Handlung (Martens & Kuhl, 2019).

Aufgrund der Komplexität dieser Theorie und dem begrenzten Rahmen dieser Arbeit soll im Anschluss nur auf jene Aspekte eingegangen werden, die sich auf die selbst eingeleitete Motivierung der eigenen Person beziehungsweise auf die Selbstmotivation beziehen.

Kuhl (2005) versteht unter der Selbstmotivation eine Art willentliches Handeln, also die notwendige Erzeugung eines positiven Affekts, um im richtigen Moment eine Intention in eine Handlung umzusetzen (Kuhl et al., 2010). Kann eine Absicht nicht sofort umgesetzt werden, kommt es zu einem Absacken der positiven Stimmung und einer Steigerung der Frustration (Kuhl, 2005). Dies hat zur Folge, dass vorerst die Genese eines positiven Affekts und damit einhergehend die Umsetzung des eigenen Handelns gehemmt und das IG aktiviert wird (Kuhl, 2005; Kuhl & Strehlau, 2014). Durch dessen Aktivierung kommt es zur Aufrechterhaltung von Absichten und der Suche nach einer Lösung für das Problem (Kuhl, 2005; Kuhl & Strehlau, 2014). Bei leicht lösbaren Problemen ermöglichen bereits erste Lösungsvorschläge die Verhaltenshemmung zu überwinden und erneut den eigenen Willen umzusetzen (Kuhl, 2005). Besonders relevant erscheint jedoch die Selbstmotivation in schwer zu lösenden Situationen (Kuhl et al., 2010; Kuhl & Strehlau, 2014). Erfolgt aufgrund der ersten Ansätze nämlich keine Lösung, wird das IG stärker aktiviert, während damit einhergehend der positive Affekt abnimmt und die IVS stärker blockiert wird (Kuhl, 2005; Kuhl & Strehlau, 2014). Aufgrund dessen erscheint das breite Erfahrungswissen des EG für die Selbstmotivation in

einer solchen Situation umso wichtiger, um dem Mangel an positivem Affekt entgegenzuwirken (Kuhl, et al., 2010). Ein Wechsel vom IG zum EG zur Bildung eines positiven Affekts und zur Motivierung des eigenen Selbsts erscheint daher unerlässlich (Kuhl, 2005). Die dort abgespeicherten Erlebnisse und Erfahrungen mit ähnlichen Problemen können als positive Zielvorstellungen fungieren, welche wiederum durch das Weitermachen neue Ideen generieren, weiter motivieren und positiven Affekt erzeugen können (Kuhl, 2005; Goisau, 2020). Der dabei entstehende Anstieg an positiven Affekten wirkt wiederum der Hemmung der IVS entgegen und ermöglicht wieder ein Handeln (Kuhl, 2005). Somit erscheint in schwierigen Situationen der positive Affekt beziehungsweise eine optimistische und ehrgeizige Einstellung hilfreich (Kuhl, 2005; Wesely, 2012).

Für ein optimales Training der Selbstmotivation bedarf es laut Kuhl und Strehlau (2014) einer Aktivierung des Selbsts, um diese Selbstregulationskomponente in die eigene Person zu integrieren. Hierfür muss sich die Person ernst genommen, verstanden und angenommen fühlen (Kuhl & Strehlau, 2014). Ansonsten erscheint eine Erzeugung eines positiven Affekts erschwert (Kuhl, 2005; Martens & Kuhl, 2019; Goisau, 2020).

Selbstmotivation nach anderen Autoren

Nutzen der Selbstmotivation. Unabhängig vom Lebensbereich, für die Erreichung eines großen Zieles, für den dauerhaften Erfolg, für die eigene Selbstwirksamkeit oder zur Regulation von stressigen Ereignissen, erscheint die Selbstmotivation unerlässlich (Breskot, 2008; Theurer, 2017a). Ohne letztere sind die Aufgaben langweilig und trist (Breskot, 2008).

Voraussetzungen zur Genese und Steigerung der Selbstmotivation. Bevor Mitarbeiter*innen jedoch dazu in der Lage sind sich selbst zu motivieren, müssen sie sich zuerst selbst kennenlernen und wahrnehmen (Breskot, 2008; Goisau, 2020). Erst dann kann die eigene Selbstmotivation durch einzelne Übungen gestärkt beziehungsweise überhaupt erst erlernt werden (Breskot, 2008). So sollte vorab geklärt werden (1) was einen als Menschen motiviert, (2) einen dazu veranlasst auf die eigene Person stolz zu sein, (3) einen als Person beflügelt, (4) ob der Vergleich mit anderen Menschen als motivierend oder demotivierend empfunden wird und (5) wie man auf Lob reagiert (Breskot, 2008). Letzteres erscheint vor allem aufgrund von jenem Aspekt als besonders relevant, da Menschen tendenziell dazu neigen ihre Leistungen herunterzuspielen (Breskot, 2008; Schiemenz, 2015; Dahms, 2010). Dies hat jedoch auch zur Folge, dass der Handlung die Wertigkeit genommen wird (Breskot, 2008; Schiemenz, 2015). Stattdessen wäre jedoch eine stolze Haltung und ein überzeugendes und selbstbewusstes Dankeschön empfehlenswerter, um sowohl die eigene als auch die Motivation der Verkünder*in des Lobes anzuspornen und somit ein Motivationsnetzwerk aufzubauen

(Breskot, 2008; Schiemenz, 2015; Dahms, 2010). Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass extrinsische Motivation in Form einer Gehaltserhöhung oder einer Prämie zwar einen starken Effekt aufweist, diese jedoch oft nur kurzzeitig wirkt, während intrinsische Motivation langfristig anspricht (Breskot, 2008). Ähnlich ist es mit Formen der Anerkennung von Dritten (Breskot, 2008). Diese wirken zwar motivierend und werden meistens als erfreulich empfunden, gehen jedoch mit der Gefahr einher eine Abhängigkeit zu erzeugen. Das wiederum hat zur Folge, dass jene Menschen, welche tendenziell leichter von außen motivierbar sind, im Umkehrschluss auch leichter von außen zu demotivieren sind (Breskot, 2008; Goisauf, 2020).

Im Falle der Selbstmotivation fungieren das eigene Lob, der eigene Stolz und die eigene Anerkennung für die erbrachten Leistungen als beständige Motivatoren und werden dementsprechender als zielführender empfunden (Breskot, 2008; Goisauf, 2020; Schiemenz, 2015, Dahms, 2010). Dadurch kommt es zu einer selbstständigen Genese von Leistungsbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit (Wesely, 2012).

Als „einfache und kurze Methode“ zur Steigerung der Selbstmotivation wird das rationale Überlegen genannt (Theurer, 2017a; Theurer, 2017b). Dieses soll dazu dienen, sich (1) der Tätigkeiten, die der Motivation bedürfen, (2) der Argumente, die für das Verhalten sprechen, (3) der positiven Folgen und kurzfristigen und langfristigen Gefühlen, die mit dem Verhalten einhergehen, (4) den bisherigen Rechtfertigungen für das Nicht-Ausführen und (5) den Konsequenzen und Folgen der Ausführung beziehungsweise Nicht-Ausführung bewusst zu werden (Theurer, 2017a; Theurer, 2017b, Hornig, 2017).

Eine weitere wesentliche Grundvoraussetzung für die Entwicklung von Selbstmotivation stellt das Setzen von klar formulierten, messbaren, kontrollierbaren, sinnvollen, realisierbaren, lohnenden und terminierten Zielen dar (Goisauf, 2020; Breskot, 2008; Martens & Kuhl, 2019; Schiemenz, 2015; Dahms, 2010). Ohne Klärung des Sinnes und Wertes eines Zieles erfolgen Handlungen vorwiegend aufgrund von konditionierten Prozessen und Menschen werden anfälliger für Manipulationen (Goisauf, 2020). Wobei es an dieser Stelle ebenso entscheidend ist, auch erste Schritte zu wagen und Rückschläge in Kauf zu nehmen, statt mehrmals über potenzielle Ausgänge nachzudenken oder sich vor möglichen Situationen vor Angst lähmen zu lassen (Dahms, 2010; Theurer, 2017b).

Jedoch reicht es nicht aus sich seiner Ziele bewusst zu sein. Es ist auch der persönliche Entschluss die Ziele auch erreichen zu wollen und Anstrengung und Überwindung zu leisten notwendig, da Selbstmotivation nicht gezwungenermaßen dazu führt, dass schwierige Situationen nicht als frustrierend oder niederschlagend empfunden werden (Goisauf, 2020). Es ist nur tendenziell so, dass selbstmotivierte Menschen kürzer in einer Episode des Selbstmitleids

verharren (Goisauf, 2020; Wesely, 2012). Zur weiteren Unterstützung können die eigenen Ziele öffentlich gemacht und positive, mentale Bilder und Assoziationen im Sinne einer Aufmerksamkeitskontrolle aufgebaut werden (Theurer, 2017a; Theurer, 2017b). Hierbei sei ebenso zu bedenken, dass zwischenzeitlich Ruhezeiten, die mit erfreulichen Aktivitäten verplant sind, einzubauen, um somit die eigene Motivation, positive Gedanken und Gefühle zu steigern (Dahms, 2010). Dementsprechend erscheint es im Sinne der Genese der Selbstmotivation sinnvoll, (1) sich selbst zu loben, (2) ein klares Bild der Ziele vor Augen zu haben, (3) die Ziele in Teilziele zu untergliedern und (4) konkrete Fristen für die Erreichung der Ziele und Teilziele zu setzen (Schiemenz, 2015; Theurer, 2017a).

Für eine sinnvolle Steigerung der Selbstmotivation ist es ebenso relevant das Selbstbewusstsein zu stärken, indem Menschen (1) sich ihrer eigenen Stärken bewusstwerden, (2) positiv kommunizieren, um positive Gedanken auszulösen und (3) ihre bereits erzielten Erfolge als Ressourcen nützen, indem sie z.B. den Tageserfolg täglich niederschreiben (Dahms, 2010).

Ebenso unerlässlich erscheint die Suche nach geeigneten Vorbildern für die jeweiligen Ziele und das entsprechende Verhalten durch wiederholtes und kontinuierliches Ausführen zur Gewohnheit zu machen (Theurer, 2017a; Theurer, 2017b).

Nachteile der Selbstmotivation. Doch mit der Selbstmotivation geht auch ein gravierender Nachteil einher (Schiemenz, 2015). Denn nun ist es nichtmehr der/die Chef*in, das Team oder die Kolleg*innen, die die Verantwortung tragen müssen, dass ein Mangel an Motivation vorherrscht und somit das Ziel nicht erreicht wird, sondern die eigene Person, die sich selbst zur Rechenschaft ziehen muss (Schiemenz, 2015).

Gegenüberstellung der Theorien

Aufbauend auf die vorher beschriebenen Konstrukte, Theorien und Aspekte zur Genese der Selbstmotivation soll der Begriff der „Selbstmotivation“ im Rahmen dieser Arbeit und zur Erstellung der Workshops „neu“ definiert und operationalisiert werden. Vorab soll jedoch kurz auf die Gemeinsamkeiten und Überschneidungen der Theorien eingegangen werden, um die Parallelität der einzelnen Theorien aufzuzeigen.

Der Begriff „Selbstmotivation“ von Kuhl (2005) und jener der autonomen Motivation von Ryan und Deci (2008) erscheinen zwar auf den ersten Blick konträre Konstrukte der Motivation zu beschreiben, ergänzen und überlappen sich jedoch zu einem großen Ausmaß, wenn man sich tiefer mit beiden beschäftigt. So zeichnen sich Menschen, welche autonom motiviert sind, durch ein bereitwilliges, willentliches Handeln aufgrund von eigenen Entscheidungen aus (Deci et al., 2017). Je nach Grad der Internalisierung können sich Menschen mit der Wer-

tigkeit der Arbeitsrolle identifiziert oder bereits Werte, Interessen oder andere Aspekte des Selbsts in das Arbeitshandeln integriert haben, wodurch engagiertes und zielgerichtetes Handeln gefördert wird (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Die intrinsische Regulation stellt die autonomste Form dar und zeichnet sich durch ein spontanes Interesse an der Aktivität aus (Deci et al., 2017). Kuhl (2005) definiert die Selbstmotivation als willentliches Handeln, welche auf die Erzeugung eines positiven Affekts beruht, der im richtigen Moment eine Intention in eine Handlung umsetzt.

Somit fokussieren also beide Konstrukte auf ein willentliches und freies Handeln, welches wiederum nur erreicht werden kann, wenn Vorbedingungen erfüllt worden sind. Während Kuhl (2005) diese im positiven Affekt sieht, beschreiben Deci und Ryan (2008b) den Prozess der Internalisierung als fundamental, um den Autonomiegrad einer extrinsisch motivierten Handlung oder Verhaltensweise zu steigern oder intrinsische Motivation zu erzeugen.

Beide wiederum sehen im Bedürfnis nach sozialem Austausch, Autonomie und Kompetenzsteigerung wesentliche Grundbedingungen, um Verhaltensweisen zu internalisieren beziehungsweise positiven Affekt zu erzeugen (Kuhl, 2005; Deci & Ryan, 2008). Dieser Internalisierungsprozess beziehungsweise der positive Affekt sind schlussendlich für die Genese von autonomer Motivation beziehungsweise Selbstmotivation unerlässlich (Kuhl, 2005; Deci & Ryan, 2008). Die Erzeugung des positiven Affekts im Sinne Kuhls (2005) dient dazu, die IVS als System zur Steuerung und zum Injizieren von automatischen oder vorprogrammierten Verhaltensweisen, in ihrem Vorhaben, also der Umsetzung von Verhaltensweisen, welche im Intentionsgedächtnis abgespeichert sind, zu unterstützen. Ohne konkrete Absicht steuert das IVS automatisch, spontan und intuitiv (Kuhl, 2005). In diesem Sinne zeigen sich Gemeinsamkeiten mit der SDT von Ryan und Deci (2008), die ähnlich der Aktivierung des IVS durch einen positiven Affekt im Prozess der Internalisierung jenen Weg sehen, um völlig engagiert, zielgerichtet und ohne innere Konflikte und Barrieren zu handeln, oder ein spontanes Interesse an der Situation zu erzeugen.

Allgemeine Fragestellung und Hypothesen

Zusammenfassend soll im Rahmen dieser Arbeit die Selbstmotivation als Konzentration beider Theorien und Handlungsempfehlungen von anderen Autor*innen verstanden werden. Somit handelt es sich hierbei um ein bereitwilliges, willentliches und autonomes Handeln, welches auf der Erfüllung der psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, sozialer Eingebundenheit und Kompetenzerleben und dem Wahrnehmen eines positiven Affekts beruht. Ebenso soll eine Internalisierung von Werten, Normen und anderen Aspekten zur Steigerung des Autonomiegrads stattgefunden haben (Kuhl, 2005; Deci et al., 2017). Demzufolge sollen jene Regulationsformen, welche nach Ryan und Deci (2008) der autonomen Motivation entsprechen, im nachfolgenden Text als Formen der Selbstmotivation betrachtet werden.

Aufgrund der gegenwärtigen COVID-19-Pandemie, als entsprechender Aus- und Anhaltspunkt, ergibt sich die Möglichkeit auf bestehende Herausforderungen und Lücken im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext zu reagieren und Menschen hinsichtlich ihrer Selbstführungskompetenzen in einer Zeit des gesteigerten Home-Office Bedarfs, zu unterstützen.

Dies ist nicht nur deshalb sinnvoll, weil derartige Studien bisher noch nicht durchgeführt wurden, sondern eine optimale Nutzung dieser Arbeitsform eine entsprechende Vorbereitung seitens der Organisation und des Individuums bedarf, die sich im besten Fall nicht nur auf die Bereitstellung von materiellen Ressourcen beschränkt. Ebenso werden gerade in dieser schwierigen Zeit und den damit einhergehenden Herausforderungen gesteigerte Selbstführungskompetenzen von den Mitarbeiter*innen abverlangt, um den veränderten Alltag zu meistern und mit den verschwimmenden Grenzen zwischen dem Arbeits- und Privatleben umzugehen.

Demzufolge soll im Rahmen eines größeren Projekts ein theoriegeleitetes Online-Training zur Steigerung der Selbstberuhigung und -motivation erstellt werden, um erste Schritte bei der personalen Unterstützung von Arbeiter*innen im Home-Office zu setzen und Möglichkeiten zur Optimierung dieser Arbeitsform zu bieten.

So soll bei der Erstellung des Online-Trainings ebenso der Aspekt der *Mindfulness* berücksichtigt werden, da die Literatur darauf hinweist, dass dadurch eine tiefere Auseinandersetzung mit der eigenen Person, den individuellen Gefühlen und Affekten und die Internalisierung allgemein gefördert wird. Zudem erweist sich das Wissen um die eigene Person und deren Motivatoren unerlässlich für die Genese von Selbstmotivation (Brown & Ryan, 2003;

Deci & Ryan, 2008; Breskot, 2008; Goisauf, 2020). Auch die Handlungsempfehlungen anderer Autoren zur Steigerung der Selbstmotivation sollen berücksichtigt werden, um den Komponenten in ihrer Komplexität gerecht zu werden und bestmöglich alle wesentlichen Voraussetzungen zu erfüllen (Breskot, 2008; Goisauf, 2020). So sollen neben den genannten Faktoren auch der Wert und die Sinnhaftigkeit von Zielen und die eigenen Stärken bewusst gemacht werden (Martens & Kuhl, 2019).

Ziel und Zweck dieser Arbeit soll jedoch nicht nur die Erstellung eines solchen Trainings, sondern auch in dessen Evaluation liegen, um somit eine Basis für weitere Studien in diesem Bereich zu bieten. Im Angesicht dieser Arbeit stellen sich somit vor allem die Fragen nach der kurzfristigen und langfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings (Intervention) zur Steigerung der Selbstmotivation.

Daraus ergeben sich folgende Forschungsfragen und Hypothesen hinsichtlich der Wirksamkeit des Trainings:

Forschungsfrage 1: Wirkt sich die Intervention kurzfristig positiv auf die Selbstmotivation aus?

Hypothese 1: Die Intervention wirkt sich kurzfristig positiv auf die Selbstmotivation aus.

Forschungsfrage 2: Wirkt sich die Intervention langfristig positiv auf die Selbstmotivation aus?

Hypothese 2: Die Intervention wirkt sich langfristig positiv auf die Selbstmotivation aus.

Forschungsfrage 3: Bleiben die Effekte der Selbstmotivation langfristig stabil?

Hypothese 3: Die Effekte der Selbstmotivation bleiben langfristig stabil.

METHODIK

Untersuchungsdesign

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und der damit einhergehenden Hypothesen wurde in einem Zeitraum von sechs Wochen eine längsschnittliche, randomisierte Interventionsstudie durchgeführt. Hierbei wurden nach einer vierwöchigen Anmeldephase die Interessent*innen randomisiert zur Versuchs- und Wartekontrollgruppe zugeteilt, um die Wirksamkeit eines Online-Trainings zur Steigerung der Selbstführung, beziehungsweise zweier Komponenten davon, zu evaluieren. Diesbezüglich wurde im Rahmen einer zweiten Teilstudie dieses Forschungsprojektes der Fokus auf die Selbstberuhigung gelegt (Inauen, 2021), während in dieser Arbeit die Komponente der Selbstmotivation das zu messende Konstrukt darstellt, welches durch die Interventionen gesteigert werden soll. Das damit einhergehende Training *Get Up* umfasst primär Übungen zur Steigerung des positiven Affekts, wobei bei der Zusammenstellung der Übungen des Trainings *Cool Down* auf die Dämpfung des negativen Affekts fokussiert wurde.

Während den Teilnehmer*innen der Versuchsgruppe im vierwöchigen Zeitraum von 12.04.2021 bis zum 09.05.2021 täglich Anleitungen zu kurzen Übungen sowohl zur Steigerung der Selbstberuhigung als auch der Selbstmotivation auf der Plattform MOVEEFFECT zur Verfügung gestellt wurden, erhielten die Teilnehmer*innen der Wartekontrollgruppe erst nach einer zweiwöchigen Pause nach der Interventionsphase Zugriff auf die jeweiligen Trainingsinhalte. Beide Gruppen erhielten zudem zu drei festgelegten Erhebungstermine Fragebögen, um Rückschlüsse auf die Veränderung der Selbstberuhigungskomponenten ziehen zu können. Der erste Erhebungstermin fand vor dem Start des Trainings der Versuchsgruppe statt und dient als Ausgangswert, um Aussagen über eine Veränderung der Selbstführungskomponenten treffen zu können. Der zweite Termin wurde einen Tag nach Beendigung des vierwöchigen Trainings der Versuchsgruppe angesetzt und nützt der Erhebung der kurzfristigen Veränderungen durch die Intervention. Der letzte Fragebogentermin fand nach einer zweiwöchigen Pause nach der Intervention statt, um auch Aussagen über die langfristigen Wirkungen des Trainings treffen zu können.

Operationalisierung der allgemeinen Hypothesen

Aufgrund des gewählten Studiendesigns sollen an dieser Stelle die allgemein formulierten Fragestellungen und Hypothesen methodisch präzisiert werden. Somit ergeben sich folgende Forschungsfragen und Hypothesen bezüglich der kurzfristigen Wirksamkeit des Trainings:

Forschungsfrage 1: Gibt es beim ersten Posttest (T1) Unterschiede zwischen der Wartekontroll- und Versuchsgruppe bezüglich der Selbstmotivation?

Hypothese 1a: Es gibt einen Unterschied zwischen der Wartekontroll- und Versuchsgruppe zum Posttest-Zeitpunkt.

Hypothese 1b: Es gibt einen Unterschied zwischen der Baseline-Erhebung und dem Posttest bei der Versuchsgruppe.

Die Untersuchung eines langfristigen Effekts ergibt wiederum folgende Fragen und Hypothesen:

Forschungsfrage 2: Gibt es beim zweiten Posttest (T2) Unterschiede zwischen der Wartekontroll- und Versuchsgruppe bezüglich der Selbstmotivation?

Hypothese 2a: Es gibt einen Unterschied zwischen der Wartekontroll- und Versuchsgruppe zum Posttest-Zeitpunkt.

Hypothese 2b: Es gibt einen Unterschied zwischen der Baseline-Erhebung und dem Posttest-Zeitpunkt bei der Versuchsgruppe.

Die letzte Fragestellung bezieht sich auf die Unterschiede zwischen den beiden Posttests nach einer zweiwöchigen Pause, um somit Aussagen hinsichtlich der Veränderlichkeit und der Stabilität der Selbstführungskomponenten zu treffen und daraus Implikationen ableiten zu können:

Forschungsfrage 3: Gibt es in der Versuchsgruppe bezüglich der Selbstmotivation Unterschiede zwischen den zwei Posttests?

Hypothese 3: Die Werte zwischen dem Posttest und Follow-Up-Test-Zeitpunkt unterscheiden sich nicht in der Versuchsgruppe.

Rekrutierung, Klassifikationskriterien der Stichprobe und zeitliche Rahmenbedingungen der Studie

Die Rekrutierung der Studienteilnehmer*innen erfolgte im März 2021 per Schneeballsystem über Arbeitskolleg*innen, Freund*innen, Bekannte und Social Media. Hierbei wurden digitale Flugblätter und Ausschreibungstexte mit den wichtigsten Fakten und Terminen zur Studie, die beliebig geteilt werden konnten, ausgesendet. Bei Interesse konnten sich die jeweiligen Personen freiwillig per E-Mail (getup.cooldown@gmail.com) anmelden, worauf sie eine Anmeldebestätigung erhielten. Nach der Anmeldephase wurden die Teilnehmer*innen randomisiert zu den beiden Gruppen zugeteilt und anschließend in die jeweiligen E-Mail-Verteiler aufgenommen. Eine genauere Aufschlüsselung der einzelnen Studieninhalte erfolgte im Sinne der Objektivität und der Verfälschung der Daten nicht. Erst mit Studienbeginn erhielten die

Teilnehmer*innen beider Gruppen umfassendere Informationen zur Nutzung der Plattform und den Link für die Pretest-Erhebung.

Die Studienausschreibungen wandten sich vor allem an jene Menschen, bei denen im Rahmen des verstärkt auftretenden Home-Office und Home-Schoolings Schwierigkeiten auftraten oder welche ein generelles Interesse an der Optimierung der Fähigkeiten und Kompetenzen der eigenen Person aufwiesen. Neben der Voraussetzung bereits Erfahrungen mit Home-Office gemacht zu haben, mussten die Teilnehmer*innen mindestens 18 Jahre alt sein, um an der Studie teilnehmen zu können. Somit bezieht sich die Stichprobe vor allem auf den studierenden und/oder berufstätigen Kohorten. Zur Messung der Wirksamkeit des theoriegeleiteten Online-Trainings zur Selbstmotivation umfasste die Studie neben dem vierwöchigen Training auch drei Erhebungstermine via Online-Fragebogen im Rahmen einer größeren Erhebung zu festgelegten Terminen (Pre-Post-Follow Up).

Die Pretest-Erhebung beider Gruppen erfolgte am 12.04.2021. Während die Versuchsgruppe zusätzlich genauere Informationen zur Plattform und den Zugang zum Training erhielt, wurde die Wartekontrollgruppe auf den Trainingsbeginn Ende Mai vertröstet.

Die beiden Posterhebungen erfolgten für beide Gruppen am 10.05.2021 und den 25.05.2021. Erstere wurde nach einer vierwöchigen Trainingsphase angesetzt, da Lemper-Pychlau (2015) nahelegt, dass für die Veränderung von Gewohnheiten zumindest ein Zeitraum von 21 Tagen veranschlagt werden sollte. Die Follow-Up-Erhebung erfolgte nach einer zweiwöchigen Pause, um auch Rückschlüsse auf die langfristigen Wirkungen des Trainings ziehen zu können. Mit Abschluss der letzten Erhebung, der Follow-Up-Erhebung, bekam auch die Wartekontrollgruppe den Zugang zum Training und die Informationen zur Nutzung der Plattform. Der Verlauf der Studie und weitere Informationen können auch dem angeführten Flow-Diagramm entnommen werden (siehe Abbildung 02).

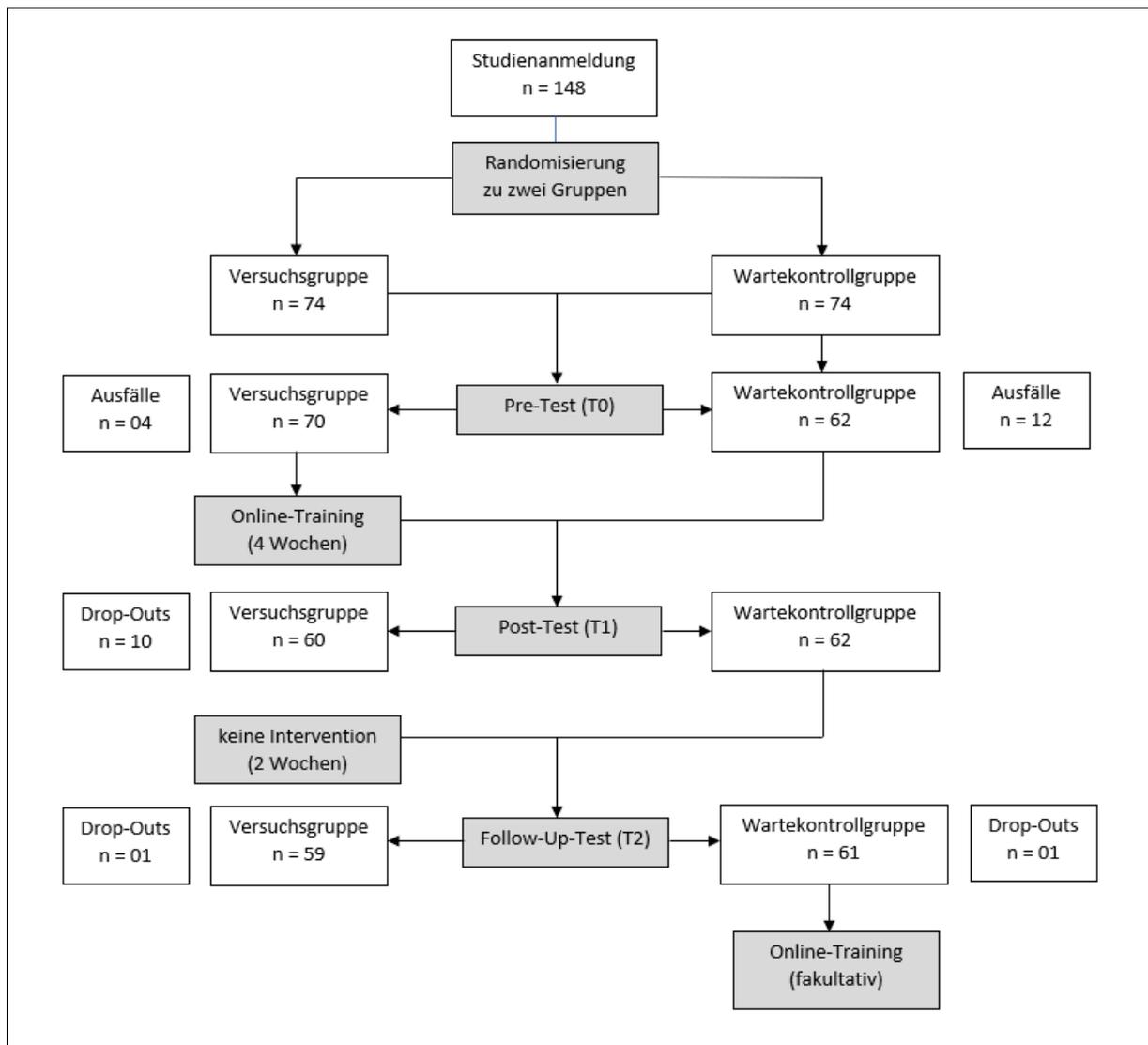


Abbildung 02. Flow-Diagramm.

g-Power-Analyse

Eine vorab durchgeführte Poweranalyse zur Messung der optimalen Studiengröße mit dem Programm *R* ergab eine Gesamtstichprobe von 128 Studienteilnehmer*innen. Dies ergab somit eine Stichprobengröße von 64 Personen pro Gruppe bei einem Signifikanzniveau von $p < .05$ mit einer 80%igen Power. Aufgrund fehlender vorausgehender Pilotstudien- und Studienergebnisse wurde bei der Berechnung von einem mittleren Effekt ($d = 0.50$) ausgegangen.

Trainingsdesign

Die Teilnehmer*innen der Versuchsgruppe erhielten am Tag der ersten Fragebogenerhebung per E-Mail eine Anleitung zur Anmeldung und Nutzung der Plattform MOVE-EFFECT und ein Begrüßungsaudio mit den wichtigsten Informationen zur Studie und den wissenschaftlichen Rahmenbedingungen zu den beiden Trainingsprogrammen. Durch die ge-

trennten E-Mail-Verteiler wurde sichergestellt, dass lediglich die Versuchsgruppe die weiteren Informationen zum Training erhielt.

Im Rahmen der Plattform MOVEEFFEKT, welche sowohl am Handy via App oder in der Browserversion genutzt werden kann, wurden die Übungen getrennt nach den beiden Kategorien *Get Up* und *Cool Down* eingespielt, wobei diese schrittweise Tag für Tag für die Teilnehmer*innen freigeschalten wurden. Per Push-Up Nachricht am Handy und per E-Mail-Erinnerung gab es täglich Informationen zur Freischaltung der Übungen. Die Übungen der beiden Programme wechselnden sich tageweise ab, wobei an manchen Tagen durchaus von beiden Inputs zur Verfügung gestellt wurden, deren Bearbeitung jedoch nicht länger als 10 – 15 Minuten in Anspruch nahmen und individuell über den Tag verteilt erledigt werden konnten.

Beschreibung des Online-Trainings: Get Up

Das Online-Training *Get Up* besteht aus einer vierwöchigen Intervention mit wöchentlich wechselnden Schwerpunkten. Die Zusammenstellung der Übungen orientierte sich vor allem an Theorien der Motivationspsychologie, der Positiven Psychologie, aus dem Bereich des Coachings, dem Zürcher Ressourcen Modell und bestehenden Übungen aus der App „eleMental“ (Streit, 2010; Hornig, 2017; Krott et al., 2019; Krause & Storch, 2020; Theurer, 2017a; Theurer, 2017b). Im Fokus hierbei stand stets die Erzeugung oder Wahrnehmung eines positiven Affekts.

Woche 1. Der Schwerpunkt der ersten Woche lag auf der Findung eines spezifischen Zieles, welches im Rahmen der Intervention angegangen beziehungsweise sogar erreicht werden sollte. Hierbei lag auch ein Schwerpunkt auf die Bewusstmachung eines positiven Affekts. Dafür wurden vier Übungen zur Verfügung gestellt, die eine phasenweise Auseinandersetzung mit dem Ziel induzieren und den Fokus auf die positiven Gefühle legen sollten. So mussten (1) die positiven und negativen Gefühle, die derzeit mit dem Ziel einhergehen, erforscht, (2) die Argumente, die für das Ziel sprechen ins Gedächtnis gerufen, (3) die Gegenargumente entkräftet und die Konsequenzen einer Erreichung beziehungsweise eines Scheiterns gegenübergestellt und (4) die positiven Momente des täglichen Lebens bewusster wahrgenommen werden.

Woche 2. Im Rahmen der zweiten Woche lag der Fokus darauf, bewusst etwas für die Zielerreichung zu tun. Dafür wurden fünf Übungen zur Verfügung gestellt, die dabei helfen sollten, die Zielerreichung, aber auch den genauen Plan und die eigenen Stärken und Motiva-

tionsgründe zu visualisieren. Somit wurde den Teilnehmer*innen Übungen angeboten, bei denen sie (1) ihr individuelles, positives Motto finden, (2) sich selbst Anreize schaffen und Momente des Stolzes ins Gedächtnis rufen, (3+4) ihre Zielgerade darstellen und sich darauf einordnen und (5) aktiv etwas für ihre Zielerreichung tun sollten.

Woche 3. In dieser Woche bestand das Ziel darin, dass sich die Teilnehmer*innen auch in schwierigen Momenten als handlungsfähig und kompetent wahrnehmen, um somit eine schrittweise und stetige Annäherung an deren Ziel zu ermöglichen. Hierfür wurden die Teilnehmer*innen dazu aufgefordert (1) den Moment der Zielerreichung nochmals zu visualisieren und den Fokus auf die damit einhergehenden, positiven Gefühle zu legen, (2) Pläne zu formulieren, falls ein Hindernis auftreten sollte, (3) sich nochmals der eigenen Stärken bewusst zu werden, indem sie an bereits gelöste Probleme denken und nochmals (4) aktiv zu sein und (5) die positiven Momente des Alltags bewusster wahrzunehmen und zu schätzen.

Woche 4. Im Sinne einer guten Festigung von neuen Verhaltensweisen sollten sich die Teilnehmer*innen in der letzten Woche der Intervention jene Übungen aussuchen, die sie als sinnvoll und fördernd zur Erreichung ihrer Ziele empfunden haben. Diesbezüglich haben sie von der Kategorie *Get Up* drei Erinnerungen erhalten, um auch in dieser Woche aktiv etwas für deren Zielerreichung zu tun und das positive im eigenen Leben und an der eigenen Person im Blick zu behalten.

Fragebogendesign

Die Erhebung der Interventions- und Wartekontrollgruppe erfolgte parallel zu drei Messzeitpunkten. Vor dem Beginn der Intervention wurde ein Pretest (T0) an alle Teilnehmer*innen ausgesandt. Nach dem Ende der Interventionsphase erfolgte direkt ein Posttest (T1) und nach einer zweiwöchigen Pause ein Follow-Up-Test (T2) für beide Gruppen. Die Zuordnung der drei Fragebögen pro Person erfolgte mittels eines selbst generierten Codes, der am Anfang jedes Fragebogens angegeben werden musste.

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden über alle drei Befragungen hinweg insgesamt folgende Daten erhoben: (1) Demographische Daten, (2) Home-Office-Nutzung, (3) Teilnahmegrund, (4) Selbstführung, (5) Trainingsteilnahme, (6) Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training, (7) Critical Incidents und (8) Trainingsfeedback.

Pretest-Erhebung

Neben der Erhebung von den relevanten soziodemographischen Daten, wie dem Alter, dem Geschlecht, der bisherigen Nutzung von Home-Office und dem Bildungsgrad, wurden

auch die hypothesenrelevanten Skalen erhoben. Hierbei lag vor allem der Fokus auf der Ermittlung der selbsteingeschätzten Selbstberuhigungs- und Selbstmotivationsfähigkeiten, wobei ebenso der Teilnahmegrund an dieser Studie erfasst wurde.

Posttest-Erhebung

Im Rahmen des zweiten Fragebogens wurden hinsichtlich der soziodemographischen Daten lediglich das Alter zum Zeitpunkt der ersten Erhebung und das Geschlecht abgefragt, um eine Zuordnung der Datensätze zu den einzelnen Personen zu erleichtern. Anschließend wurden wieder für beide Gruppen die Items zur Messung der Selbstberuhigung und Selbstmotivation vorgegeben. Während der zweite Fragebogen nach den Items zur Selbstführung endete, folgten für die Versuchsgruppe noch Fragen zum Training und sie wurden darum gebeten, ein abschließendes Feedback zu geben. Die nachfolgenden Items bezogen sich auf die Häufigkeit der Ausübung der Aufgaben, der wahrgenommenen positiven und negativen Veränderung beziehungsweise eines Profits durch das Training, der Nennung der „Lieblingsübungen“ und einer Benotung des Gesamttrainings. Am Ende konnten die Teilnehmer*innen noch ein abschließendes Resümee und Verbesserungsvorschläge abgeben.

Follow-Up-Erhebung

Beim letzten Erhebungstermin nach einer zweiwöchigen Pause wurde erneut nach dem Alter zum Zeitpunkt von der Baselineerhebung, dem Geschlecht, den hypothesenrelevanten Skalen und der Wahrnehmung einer positiven und oder negativen Veränderung beziehungsweise eines Profits durch das Training gefragt.

Beschreibung der Skalen und Messinstrumente

Demographische Daten

Diese beschränkten sich auf das Alter, Geschlecht und den Bildungsgrad der Teilnehmer*innen. Während das Alter im Rahmen einer offenen Frage zu beantworten war, gab es für die restlichen Fragen der demographischen Daten jeweils eine Auswahl. So konnten die Teilnehmer*innen hinsichtlich des Geschlechts zwischen (1) männlich, (2) weiblich und (3) divers und beim Bildungsgrad zwischen (1) Pflichtschulabschluss, (2) Lehrabschluss, (3) Matura und (4) Hochschulabschluss auswählen.

Home-Office-Nutzung

Im Rahmen der Pretest-Erhebung wurde erfragt, ob die Teilnehmer*innen bereits vor der COVID-19 Pandemie oder erst durch diese mit der Telearbeit in Kontakt gekommen sind.

Teilnahmegrund

An dieser Stelle wurden die Teilnehmer*innen gefragt, was sie dazu motiviert an der Studie teilzunehmen. Hier mussten sie zwischen zwei Antwortmöglichkeiten auswählen. Sollten beide Aussagen auf sie zutreffen, sollte jene genommen werden, welche stärker zutrifft. Neben der Motivation sich selbst zu verbessern (intrinsische Motivation) konnte ebenso eine Teilnahme zuliebe der Student*innen (extrinsische Motivation) ausgewählt werden.

Selbstführung

Für die Messung der Selbstführungskomponenten wurden Items aus verschiedenen Fragebögen herangezogen, wobei die beiden Skalen der Selbstberuhigung und Selbstmotivation des Fragebogens zur Selbstkooperationsanalyse (SEKOAN) als Anhaltspunkt fungierte, da für dessen Entwicklung die Persönlichkeits-System-Interaktionstheorie nach Kuhl die Grundlage war (Melzer, 2016). Ebenso wurden einzelne Elemente vom Test zur Selbstmotivation vom Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH Köln (2008) und eine adaptierte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell (1989) integriert (Müller et al., 2007). Die Auswahl der Items fokussierte auf die Erzeugung eines positiven Affekts, beziehungsweise die Reduktion eines negativen Affekts. Die verschiedenen Items der oben angeführten Fragebögen wurden miteinander verglichen und zusammengetragen. Bei zu großer Überschneidung wurden die Items zusammengefasst. Dies ergab eine Gesamtanzahl von 30 Items für beide Skalen, Selbstberuhigung und Selbstmotivation, zu jeweils 15 Items pro Skala (siehe Anhang A-C). Im Rahmen aller Erhebungen erfolgt die Messung der Selbstführung mit einer 5-stufigen Likert-Skala. Dabei sollten die Teilnehmer*innen angeben, wie sehr die einzelnen Aussagen zur Selbstberuhigung und Selbstmotivation auf sie zutreffen. Somit konnte im Mittel pro Erhebung ein Wert von 15 bis 75 Punkten erreicht werden, wobei ein hoher Score auch für hohe Ausprägungen in der Selbstführung steht.

Trainingsintensität

Im Zuge der zweiten Erhebung wurden die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe gefragt, wie häufig am Training teilgenommen und die einzelnen Übungen auch in der App

eingetragen wurden. An dieser Stelle wurde auch gefragt, ob sich im Laufe des Trainings etwas am Teilnahmegrund geändert hat.

Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training

Im Rahmen dieses Bereichs wurden die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe im Fragebogen direkt nach dem Training gefragt ob sie durch das Training eine positive oder negative Veränderung wahrgenommen haben, und das Training generell als Profit empfunden wurde. Hierbei wurden alle drei Aspekte getrennt erfragt, um somit voreilige Schlüsse zu vermeiden. So konnten die Teilnehmer*innen sowohl eine positive als auch eine negative Veränderung wahrnehmen und dies dezidiert kundtun.

Trainingsfeedback

Neben der Gesamtbenotung des Trainings konnten die Teilnehmer*innen der Versuchsgruppe angeben, welche Übungen ihnen besonders gut gefallen haben und optional noch ein abschließendes schriftliches Feedback zum Training geben.

Critical Incident

Zur Absicherung, ob etwaige Veränderungen nicht auf externe Umstände zurückzuführen sind, wurde ebenso erfragt, ob in den letzten Wochen ein einschneidendes Erlebnis stattgefunden hat. Hierbei lag jedoch nicht der Fokus darauf welche Ereignisse erfolgten, sondern ob sie passierten.

Statistische Analyse

Die Aufarbeitung der Daten, die Testung der Voraussetzungen und die statistische Analyse erfolgte mit dem Programm R. Dafür wurden die Pakete *misty*, *ggplot2*, *jtools*, *car*, *tidyverse* und *lsr* herangezogen.

Statistische Verfahren zur Überprüfung der Homogenität zwischen der Versuchs- und der Wartekontrollgruppe

Die Vergleichbarkeit der beiden Gruppe hinsichtlich der demographischen Daten und der Selbstführungskompetenzen zum Pretest erfolgte mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests für die kategorialen Variablen und mittels t-Test für unabhängige Stichproben für die metrischen Variablen getestet. Mithilfe dieser Verfahren konnte ebenso eine gelungene Randomisierung festgestellt werden.

Statistische Verfahren für die Inferenzstatistik

Zur Überprüfung der kurzfristigen (H1a-b) und langfristigen (H2a-b) Wirksamkeit des theoriegeleiteten Online-Trainings zur Steigerung der beiden Komponenten der Selbstführung wurde ein randomisiertes zwei-Gruppen Pre-Post Design herangezogen. Aufgrund der Tatsache, dass eine Randomisierung nicht immer auch eine Baseline-Äquivalenz der Gruppe garantiert, wurde für beide Untersuchungen jeweils eine ANCOVA mit der Kovariate Pretest durchgeführt. Somit konnten mögliche Gruppenunterschiede zum Pretest-Zeitpunkt und damit einhergehend auch eine bedingte Typ I -Fehlerrate kontrolliert werden (Rausch et al., 2003; Bortz & Schuster, 2010). Zudem können durch eine Analyse mit einer ANCOVA sowohl Fragen hinsichtlich der Veränderung von Gruppen zwischen Pre und Post beantwortet, als auch Unterschiede zwischen Gruppen zum Postzeitpunkt festgestellt werden (Rausch et al., 2003).

Ebenso standen noch weitere Kovariaten zur Option, weshalb vorher ein globaler Modellfit durchgeführt wurde, um im Sinne der Parsimonie (*Modellsparsamkeit*) nur jene Modelle zu überprüfen, die mit möglichst wenig Variablen eine gute Modellanpassung gestatten (Stein, P., & Nehr Korn-Ludwig, 2007; Wimmer, 2010). Dafür wurden die Varianztabelle der nested Modelle miteinander verglichen und nur nach jenen Kovariaten kontrolliert, welche einen signifikanten Beitrag leisteten (Stein, P., & Nehr Korn-Ludwig, 2007; Wimmer, 2010). Zu Beginn wurde jeweils das größte Modell, das alle Kovariaten umfasste, mit dem zweitgrößten Modell verglichen. Im Rahmen dessen ist bei einem signifikanten Ergebnis das größere Modell heranzuziehen. Bei einem nicht signifikanten Ergebnis ist das kleinere Modell vorzuziehen und die Analyse fortzuführen, wobei das kleinere Modell erneut mit dem wiederum nächstkleineren Modell zu vergleichen ist.

Zur Überprüfung der Stabilität der Werte der Versuchsgruppe zwischen der Post- und Follow-Up-Erhebung (H3) wurde ein abhängiger t-Test durchgeführt. Explorativ wurde auch die Stabilität der Werte der Wartekontrollgruppe überprüft (Bortz & Schuster, 2010).

Berechnung von Effektstärken

Um eine zusätzliche Aussagekraft über den Effekt des Online-Trainings und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen, wurden für die Variablen der ANCOVA Effektstärken berechnet. Hierfür wurde ein Eta-Quadrat (η^2) herangezogen, welches als Maß der Effektgröße der Varianzanalyse für eine abhängige Variable gilt (Salkind, 2010; Leonhart, 2020). Ein Eta-Quadrat bis zu einem Wert von .01 ist nach Cohen (1988) als kleiner Effekt zu

interpretieren. Werte bis zu .06 sind wiederum als mittlere Effekte und Werte ab .14 als große Effekte aufzufassen (Cohen, 1988).

Überprüfung der Voraussetzungen

Vor der statistischen Überprüfung der einzelnen Hypothesen wurden die nötigen Voraussetzungstests der jeweiligen Verfahren überprüft, um somit zu gewährleisten, dass die einzelnen Analysemethoden tatsächlich angewendet werden dürfen, um keine voreiligen Entscheidungen zu treffen (Bortz & Schuster, 2010). Bezüglich der ANCOVA wurde daher vorab (1) die Unabhängigkeit der Beobachtungen, (2) die Skalierung der abhängigen, (3) der unabhängigen Variable, (4) der Kovariate(n) und (5) der Residuen, (6) die Homoskedastizität und (7) die Multikollinearität überprüft (Bortz & Schuster, 2010; Eid et al., 2017). Ebenso wurde nach Ausreißern kontrolliert (Bortz & Schuster, 2010; Eid et al., 2017).

Hinsichtlich des t-Tests für abhängige Stichproben wurde (1) die Abhängigkeit der Stichprobe, (2) die Sphärizität und (3) die Normalverteilung der Differenz der beiden Stichproben kontrolliert (Bortz & Schuster, 2010; Hain, 2012; Lüpsen, 2021).

Explorative Analyse

Zusätzlich zur deskriptiven Statistik und zur statistischen Überprüfung der Hypothesen wurde das Training und einzelne Bestandteile von der VG evaluiert. So wurde unter anderem eine (1) Gesamtnote, (2) ein Rating der Lieblingsübungen, (3) die Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung, (4) die Wahrnehmung eines Profits, (5) eine mögliche Veränderung des Teilnehmergegrundes, (6) die Trainingsintensität und (7) die Wirkung des Trainings je nach Trainingsintensität berechnet (siehe Anhang B).

Gesamtnote. Ähnlich der Benotung im Schulsystem erfolgte die Gesamtbeurteilung mittels einer Likert-Skala von 1 bis 5, wobei der Einsler für „Sehr gut“ und der Fünfer für „Nicht genügend“ stand.

Rating der Lieblingsübungen. Hierbei sollten die Teilnehmer*innen aus einer Liste aller Übungen jene auswählen, welche ihnen besonders zugesagt haben. Die drei Übungen mit den größten relativen Häufigkeiten wurden als Top 3 Lieblingsübungen deklariert.

Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung. Sowohl die mögliche positive als auch die negative Veränderung durch das Training wurde mittels zwei getrennter Fragen mit je einer dichotomen Antwortauswahl erhoben. Somit konnte sichergestellt werden, dass aufgrund einer vorhandenen positiven Veränderung nicht implizit ein Fehlen einer negativen Veränderung angenommen wurde.

Wahrnehmung eines Profits. Wie auch bei der Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training handelt es sich bei der Wahrnehmung eines Profits um eine dichotome Variable.

Veränderung des Teilnahmegrundes. Im Rahmen dieser Frage wurde eruiert, ob sich während der Teilnahme am Training die Teilnahmemotivation verändert hat. Dafür wurde zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten eine Differenz berechnet. So ist ein Differenzwert von -1 als Veränderung von intrinsisch auf extrinsisch, ein Wert von 0 als gleichbleibende Motivation (sowohl extrinsisch als auch intrinsisch) und ein Wert von 1 als Wandel von extrinsischer Motivation zu intrinsischer Motivation zu interpretieren.

Trainingsintensität und Wirkung des Trainings. Innerhalb dieses Bereichs wurden die Intensität der Trainingsteilnahme und die Verhinderungsgründe erfasst. Für ersteres standen folgende Antwortoptionen zur Auswahl: (1) Täglich, (2) Fast täglich, (3) 3-4x Woche, (4) 1-2x pro Woche und (5) Gar nicht. Bei der Auswahl der Antwortmöglichkeiten 3-5 wurde zusätzlich nach den Verhinderungsgründen gefragt. Zur Option standen die Gründe „Zeit“, „Interesse“ und „Sonstiges“ mit offenem Antwortformat. Ebenso wurde die Stichprobe nach Häufigkeit der Trainingsteilnahme in eine „Low-Intensity“ (0-4x Teilnahme pro Woche) und „High-Intensity“-Gruppe (5-7x Teilnahme pro Woche) unterteilt, damit weitere Schlüsse über die Wirksamkeit des Trainings möglich sind. Um einen denkbaren Wirkungsunterschied des Trainings zwischen den Gruppen zu erheben, wurde eine weitere ANCOVA mit der Kovariate Pretest berechnet. Ebenso wurde zur Überprüfung der Vergleichbarkeit der „High und Low-Intensity“ Gruppe ein t-Test für unabhängige Stichproben herangezogen.

Umgang mit fehlenden Werten

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden all jene Daten herangezogen, die bei der vorhergehenden Ausreißeranalyse als unproblematisch betrachtet wurden. Damit ergaben sich für die Testung von H1a-b und für H2a-b unterschiedlich große Stichproben.

Zudem wurden die Drop-Outs, die im Verlauf der beiden Posterhebungen wegfielen, mit der Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests und t-Test für unabhängige Stichproben verglichen.

ERGEBNISSE

Deskriptive Statistik

Stichprobenbeschreibung

Im Rahmen der Rekrutierungsphase haben sich insgesamt 148 Personen zum Online-Training angemeldet. Diese wurden vorab randomisiert zur Versuchs- (VG) und Wartekontrollgruppe (KG) zugeteilt, sodass jeweils 74 Teilnehmer*innen in einer Gruppe waren. Von diesen 148 Interessent*innen haben 132 Teilnehmer*innen zum ersten Erhebungszeitpunkt (Pretest) den Fragebogen ausgefüllt. Dies ergibt einen Verlust von 16 Personen (11%) vor dem Training. Da von diesen keinerlei weitere Informationen vorliegen, können sie in der nachfolgenden Drop-Out-Analyse nicht einbezogen werden.

Zum Pretest lagen 132 Datensätze vor, wovon 70 der Versuchsgruppe und 62 der Wartekontrollgruppe angehörten. Während vom Pretest zum Posttest 10 Datensätze wegfielen, verringerte sich die Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt nurmehr um zwei weitere Datensätze. Dies ergab insgesamt einen Verlust von 12 Datensätzen über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg. Somit umfasste die Stichprobe zum Postzeitpunkt 122 Teilnehmer*innen mit 60 Personen in der Versuchsgruppe und 62 in der Wartekontrollgruppe und zum Follow-Up-Zeitpunkt 120 Teilnehmer*innen mit je einem Datensatzverlust pro Gruppe ($n_{2VG} = 59$, $n_{2KG} = 61$). Deshalb wurden die demographischen Daten lediglich für den Pretest und den Follow-Up-Test tabellarisch aufgearbeitet.

Stichprobenbeschreibung zum Pretest. Die Gesamtstichprobe zum Pretest (T0) hatte ein gerundetes Durchschnittsalter von 31 Jahren, wobei die differenzierte Betrachtungsweise hinsichtlich dieses Parameters über alle Erhebungszeitpunkte für die VG und KG der Tabelle 01 zu entnehmen ist. Neben dem Alter wurden auch weitere Variablen erhoben, die in Tabelle 02 für den Pretest-Zeitpunkt aufgeschlüsselt wurden. Hinsichtlich der Stichprobe zum Pretest ist hervorzuheben, dass in der Gesamtstichprobe der weibliche Anteil 62% war, während der männliche bei 37% und der diverse Anteil bei 1% lag. Ebenso herauszustreichen ist der sehr hohe Anteil der Hochschulabsolvent*innen (61%) und Maturant*innen (29%). Auffällig ist zudem, dass die Mehrheit der Gesamtstichprobe intrinsisch motiviert waren und erst mit COVID-19 die Möglichkeit bekamen von zu Hause aus zu arbeiten.

Beim deskriptiven Vergleich der beiden Gruppen zeigte sich ein Unterschied hinsichtlich des Teilnahmegrundes. Hier gab in der Versuchsgruppe die Mehrheit (79%) an, dass sie intrinsisch motiviert sind, während die Wartekontrollgruppe mehrheitlich (61%) eine extrinsische Motivation aufwies.

Die Überprüfung der Vergleichbarkeit der beiden Stichproben zum Pretest mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests für die kategorialen Variablen und mittels t-Test für unabhängige Stichproben für die metrischen Variablen zeigte keine signifikanten Unterschiede. Somit konnten die beiden Gruppe zum Zeitpunkt des Pretests als vergleichbar betrachtet werden.

Tabelle 01

Altersverteilung zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test

Prädiktor	Pretest				Posttest				Follow-Up-Test			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min
Alter												
VG	31.67	9.13	59	22	31.48	9.17	59	22	31.42	9.24	59	22
KG	29.18	8.85	56	18	29.18	8.85	56	18	29.23	8.91	56	18

Anmerkung. *M* = Mittelwerte. *SD* = Standardabweichungen. Max = Maximum. Min = Minimum.

Tabelle 02

Deskriptive Statistik zum Pretest

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Versuchsgruppe		Wartekontrollgruppe	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	132		70		62	
Geschlecht						
Männlich	49	37	25	36	24	39
Weiblich	82	62	45	64	37	60
Divers	01	01	00	00	01	01
Bildung						
Pflichtschulabschluss	03	02	00	00	03	05
Lehrabschluss	10	08	04	06	06	10
Matura	39	29	17	24	22	35
Hochschulabschluss	80	61	49	70	31	50
Teilnahmegrund						
Intrinsisch	79	60	55	79	24	39
Extrinsisch	53	40	15	21	38	61
Home-Office-Erfahrung						
Vor COVID-19	38	29	23	33	15	24
Mit COVID-19	94	71	47	67	47	76

Anmerkung. Häufigkeit = absolute Häufigkeit. % = relative Häufigkeit.

Stichprobenbeschreibung zum Follow-Up-Zeitpunkt. Die deskriptive Statistik der Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt ($N_2 = 120$) hinsichtlich des Geschlechts und des Bildungsgrades kann der Tabelle 03 entnommen werden. Hierbei ist zu erwähnen, dass es im Laufe der Studie zu einem Verlust von 12 Datensätzen gekommen ist. Für die Überprüfung eines systematischen Ausfalls wurden die Gesamtsichtprobe zum Follow-Up-Test und die Drop-Outs mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests und t-Test für unabhängige Stichproben miteinander verglichen. Sowohl die deskriptive Gegenüberstellung (siehe Tabelle 04), als auch der statistische Vergleich zeigt keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

Tabelle 03

Deskriptive Statistik zum Follow-Up-Test

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Versuchsgruppe		Wartekontrollgruppe	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	120		59		61	
Geschlecht						
Männlich	42	35	19	32	23	38
Weiblich	77	64	40	68	37	61
Divers	01	01	00	00	01	01
Bildung						
Pflichtschulabschluss	03	03	00	00	03	05
Lehrabschluss	10	08	04	07	06	10
Matura	37	31	15	25	22	36
Hochschulabschluss	70	58	40	68	30	49

Anmerkung. Häufigkeit = absolute Häufigkeit. % = relative Häufigkeit.

Tabelle 04

Deskriptiver Vergleich der Gesamtstichprobe mit den Drop-Outs zum Follow-Up-Test

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Drop-Outs	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	120		12	
Geschlecht				
Männlich	42	35	07	58
Weiblich	77	64	05	42
Divers	01	01	00	00
Bildung				
Pflichtschulabschluss	03	03	00	00
Lehrabschluss	10	08	00	00
Matura	37	31	02	17
Hochschulabschluss	70	58	10	83

Anmerkung. Häufigkeit = absolute Häufigkeit. % = relative Häufigkeit.

Deskriptive Darstellung der Selbstmotivation über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg

Die Erhebung der Selbstmotivation erfolgte im Laufe der Studie dreimal, um somit Rückschlüsse auf die kurzfristige und langfristige Wirksamkeit des Online-Trainings ziehen zu können. Für die rein deskriptive Visualisierung des Trainingsverlaufs wurden die Daten, sowohl in tabellarischer als auch graphischer Form, aufgearbeitet. Für die Graphik des Trainingsverlaufs wurden jedoch nur die Datensätze der Follow-Up-Stichprobe ($N_2 = 120$) herangezogen, da nur jene Teilnehmer*innen alle drei Fragebögen vollständig ausgefüllt haben.

Wie der Tabelle 05 zu entnehmen ist, gab es bereits zur Baseline-Erhebung (T0) rein deskriptiv kleine Unterschiede zwischen der Versuchs- und Wartekontrollgruppe, wobei ein durchgeführter t-Test für unabhängige Stichproben auf keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden hinwies. So zeigte die Wartekontrollgruppe zum zweiten Messzeitpunkt im Schnitt 1.72 Punkte mehr auf der Selbstmotivationsskala. Wiederum wies die Versuchsgruppe zum Posttest-Zeitpunkt (T1) höhere Werte als die Wartekontrollgruppe auf, wobei sich der Mittelwert der Versuchsgruppe zu den beiden Posterhebungsterminen (T1 und T2) nur mini-

mal veränderte. Die Wartekontrollgruppe zeigte im Verlauf der drei Testungen ähnliche Mittelwerte, obwohl rein deskriptiv eine minimale Zunahme in der Selbstmotivation zu beobachten ist.

Tabelle 05

Selbstmotivation zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test

Prädiktor	Pretest ($N_0 = 132$)		Posttest ($N_1 = 122$)		Follow-Up-Test ($N_2 = 120$)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Selbstmotivation						
Gesamtstichprobe	52.25	7.92	54.48	7.89	54.76	8.34
VG	51.44	7.88	55.15	8.27	55.05	8.64
KG	53.16	7.93	53.82	7.51	54.48	8.09

Anmerkung. *M* = Mittelwerte. *SD* = Standardabweichungen.

Die bereits deskriptiv beschriebenen Werte können auch der Abbildung 03 entnommen werden, wo der Verlauf umso deutlicher erkennbar ist. Hier zeigt sich vor allem die Differenz der beiden Gruppen zu der Pre- und Posterhebung besonders gut.

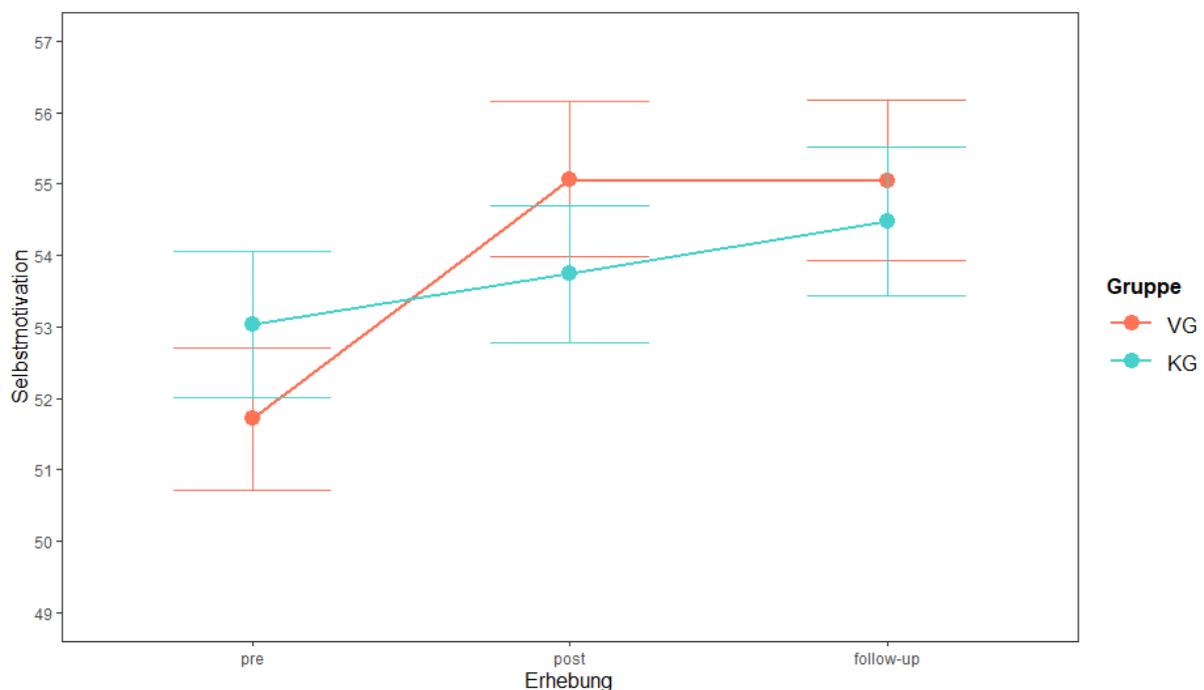


Abbildung 03. Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstmotivation für die Versuchs- und Wartekontrollgruppe ($N_2 = 120$) zu allen drei Erhebungszeitpunkten.

Sowohl der Tabelle 05, als auch der Graphik 03 ist zu entnehmen, dass es nach dem Training bei der Versuchsgruppe zu einem Anstieg in der Selbstmotivation gekommen ist, wobei jene Werte zwischen der Post- und Follow-Up-Erhebung kaum einer Veränderung durchlaufen haben. Auch bei der Wartekontrollgruppe kann eine minimale Steigerung der Selbstmotivationswerte mit wesentlich geringerem Ausmaß verzeichnet werden.

Inferenzstatistik

Überprüfung der kurzfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings (H1a-b)

Für die Überprüfung der Effektivität des Trainings wurde eine ANCOVA mit Pretest als Kovariate für die statistische Berechnung herangezogen. Aufgrund des Vorhandenseins weiterer Kovariaten wurde zudem vorab ein globaler Modellfit durchgeführt und die Voraussetzungen überprüft.

Modellfit. Ein globaler Modellvergleich für die Überprüfung der beiden ersten Hypothesen (H1a-b) zeigte, dass neben der Kovariate Pretest auch die Variablen Teilnahmegrund und Alter einen signifikanten Beitrag zu Modellanpassung leisteten und somit ins Modell aufgenommen werden sollten. Die anderen Kovariaten trugen laut der Parsimonie nicht signifikant zur Modellanpassung bei.

Voraussetzungstests. Im Rahmen der Voraussetzungstests wurde in einer Ausreißeranalyse ein Datensatz, weshalb in weiterer Folge auch andere Voraussetzungen nicht erfüllt werden konnten, entfernt. Zwar zeigte jene Person kein „sonderbares Verhalten“ beim Ausfüllen der Fragebögen (z. B. kontinuierlich nur eine Antwortkategorie ausgewählt), jedoch führte dessen Inklusion zu immensen Problemen bei der Voraussetzungstestung der Linearität (Normalverteilung der Residuen, siehe Anhang D) und Homoskedastizität. Daher wurden für die Überprüfung eines kurzfristigen Effekts nur 121 Datensätze herangezogen. Die weiteren Voraussetzungen waren somit gegeben, da (1) jede/r Teilnehmer*in nur in einer Gruppe vorgekommen ist, (2) die abhängige Variable aufgrund ihrer Skalierung von Werten zwischen 15-75 intervallskaliert ist, (3) die unabhängige Variable durch den nicht signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen unabhängig und durch die Zuordnung zu den beiden Gruppen ebenso nominalskaliert ist, (4) die Kovariate Pretest aufgrund ihrer Skalierung von Werten zwischen 15-75 intervallskaliert ist, (5) das Kriterium der Linearität der Residuen durch eine ähnliche Verteilung gemäß der Identity-Gerade erfüllt ist, (6) die Homoskedastizität zu keinen signifikanten Ungleichheiten in der Streuung führte ($\chi^2 = 1.47, p = .226$) und (7) im Sinne der Multikollinearität der VIF-Grenzwert von 10 für die einzelnen Kovariaten nicht überschritten wurde. Siehe dafür auch Anhang D.

ANCOVA (Pretest-Posttest). Zur Überprüfung der Fragen, ob (1) es zwischen Pre- und Posttest zu einer Veränderung in der Gruppe kam, und ob (2) sich die beiden Gruppen zum Postzeitpunkt unterscheiden, wurde eine ANCOVA berechnet. Dabei wurde entsprechend des globalen Modellfits für folgende Kovariaten kontrolliert: Pretest, Teilnahmegrund und Alter. Die ANCOVA mit diesem Modell zeigte nach Kontrolle des Pretests, Alters und Teilnahmegrundes, dass zum Posttest ein signifikanter Unterschied zwischen der Kontroll- und Versuchsgruppe existiert, $F(4, 116) = 5.876, p = .017, \eta^2 = .019$. So wies die Versuchsgruppe zum Posttest-Zeitpunkt im Schnitt um 2.05 Punkte signifikant mehr auf der Selbstmotivationskala auf, als die Wartekontrollgruppe (siehe Abbildung 04). Durch die Kontrolle der Baseline-Äquivalenz zum Pretest-Zeitpunkt zeigte sich hier ebenso eine signifikante Veränderung von + 2.05 Punkten auf der Selbstmotivationskala zwischen den beiden Testzeitpunkten in der Versuchsgruppe. Somit ergab sich ein signifikanter, kleiner Effekt für das Training. Ebenso ergab sich ein kleiner, signifikanter Alterseffekt, $F(4, 116) = 6.275, p = .014, \eta^2 = .020$. Dieser deutet darauf hin, dass ältere Menschen zum Postzeitpunkt weniger Punkte in der Selbstmotivationskala aufwiesen als jüngere. Ebenso ergab sich ein signifikantes Ergebnis für den Pretest, welches einem autoregressiven Effekt entspricht, $F(4, 116) = 185.423, p < .001, \eta^2 = .597$. So zeigten jene Leute mit höheren beziehungsweise niedrigeren Werten in der Selbstmotivation zum Pretest auch tendenziell höhere beziehungsweise niedrigere Werte zum Posttest.

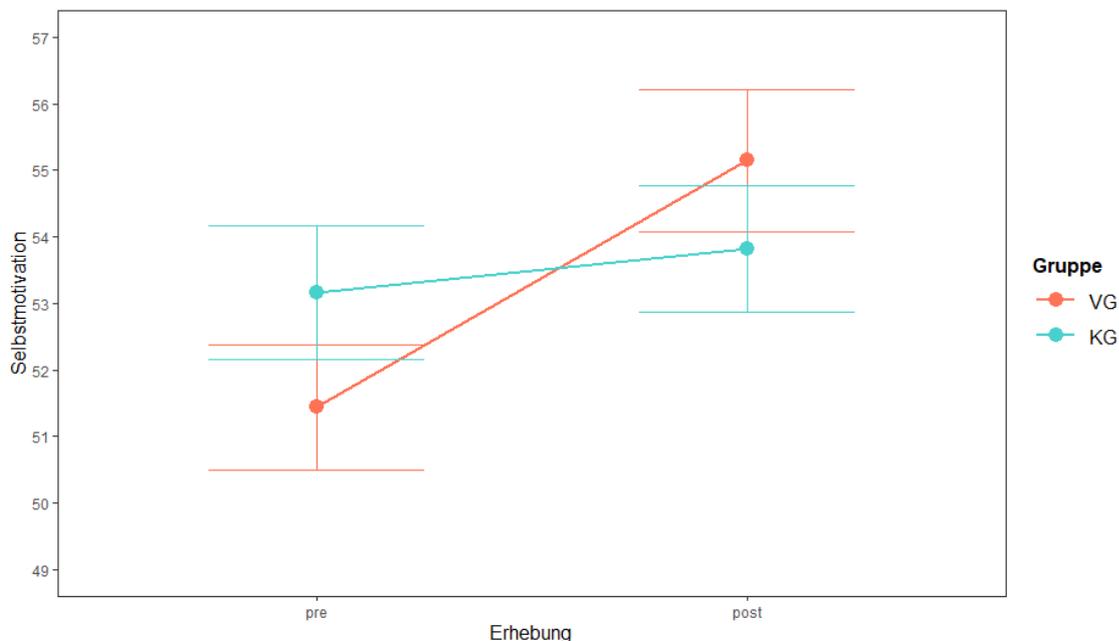


Abbildung 04. Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstmotivation für die Versuchs- und Wartekontrollgruppe ($N_1 = 122$) zum Pre- und Posttest.

Überprüfung der langfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings (H2a-b)

Die Auswertung der langfristigen Wirksamkeit erfolgte analog zur Überprüfung der kurzfristigen Wirksamkeit.

Modellfit. Ein globaler Modellvergleich zeigte für die Testung nach einem langfristigen Effekt, dass entsprechend der Modellanpassung nach den Kovariaten Pretest und Teilnahmegrund kontrolliert werden sollte.

Voraussetzungstests. Hierbei konnten in einer Ausreißeranalyse keine auffälligen Datensätze ausfindig gemacht werden. Ebenso ergaben sich keine anderen Auffälligkeiten, die gegen die statistische Analyse mit einer ANCOVA sprechen ($\chi^2 = 1.04$, $p = .308$, siehe Anhang E). Für die Analyse des langfristigen Effekts wurden 120 Datensätze herangezogen.

ANCOVA (Pretest-Follow-Up-Test). Für die Beantwortung der Fragen, ob (1) es zwischen Pre- und Follow-Up-Test zu einer Veränderung in der Gruppe kam und ob (2) sich die beiden Gruppen zum Follow-Up-Zeitpunkt unterschieden, wurde eine ANCOVA mit den Kovariaten Pretest und Teilnahmegrund berechnet. Im Rahmen dieser Analyse konnte gezeigt werden, dass zum Follow-Up-Zeitpunkt nach Kontrolle der beiden anderen Variablen knapp kein signifikanter Unterschied zwischen der Kontroll- und Versuchsgruppe existiert, $F(3, 116) = 3.857$, $p = .052$, $\eta^2 = .012$ (siehe Abbildung 05). Stattdessen konnte ein signifikanter Teilnahmegrund-Effekt aufgezeigt werden, welcher darauf hinweist, dass die „intrinsisch motivierten“ Teilnehmer*innen zum Follow-Up-Zeitpunkt weniger Punkte auf der Selbstmotivationskala aufwiesen als die Referenzgruppe, $F(3, 116) = 4.482$, $p = .036$, $\eta^2 = .014$. Auch in dieser Analyse konnte ein autoregressiver Effekt zwischen Pre- und Follow-Up-Test gezeigt werden, $F(3, 116) = 192.183$, $p < .001$, $\eta^2 = .608$.

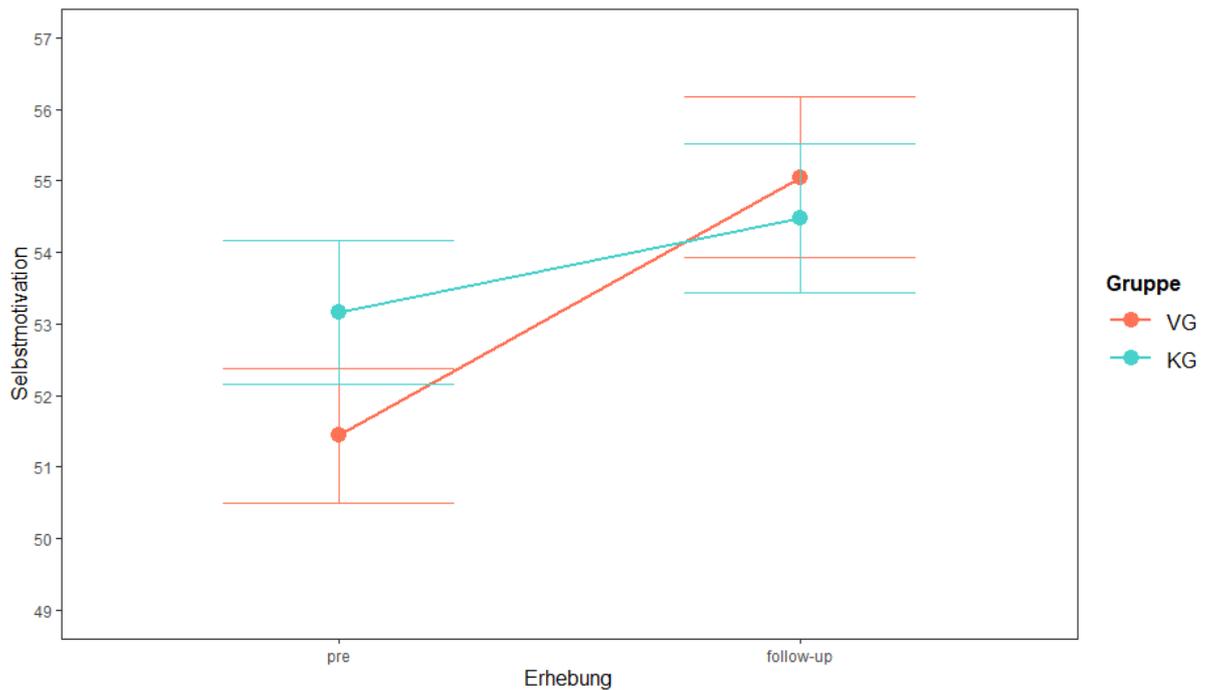


Abbildung 05. Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstmotivation für die Versuchs- und Wartekontrollgruppe ($N_2 = 120$) zum Pre- und Follow-Up-Test.

Überprüfung der Veränderung der Werte zwischen Posttest und Follow-Up-Test für die Versuchsgruppe (H3)

Wie auch bei den vorausgehenden, hypothesentestenden Analysen wurden vorab die Voraussetzungen für die gewählte statistische Methode kontrolliert.

Voraussetzungstests. Auch hier zeigten sich keine Auffälligkeiten, die gegen die Verwendung eines t-Tests für abhängige Stichproben sprachen. Es handelte sich aufgrund der Messwiederholung um abhängige Stichproben, die Sphärität lag laut Mauchly Test vor ($W = 0.55, p = .09$). Ein durchgeführter Shapiro-Wilk Normality Test zeigte das Vorhandensein der Normalverteilung der Differenz zwischen den beiden Stichprobenzeitpunkten ($W = .97, p = .09$). Insgesamt wurden 59 Datensätze berücksichtigt.

t-Test für abhängige Stichproben. Hierbei zeigte sich, dass kein signifikanter Unterschied in den Selbstmotivationswerten zwischen den beiden Stichprobenzeitpunkten bestand, was wiederum nahe legt, dass die Werte über die beiden Posttestungen stabil geblieben sind, $t(58) = 0.04, p = 0.96$.

Explorative Analyse

Für die Evaluation des Trainings wurden die Datensätze der Versuchsgruppe zum Post-Erhebungszeitpunkt ($n_{IVG} = 60$) herangezogen. Hierbei wurden folgende Aspekte beleuchtet:

Gesamtnote

Bei der Gesamtbeurteilung des Online-Trainings wurden lediglich Noten von eins bis drei vergeben. Insgesamt benoteten 23% das Training mit „Sehr gut“, 67% mit „Gut“ und 10% mit „Befriedigend“. Dies ergab eine Durchschnittsnote von 1.9 als Gesamtbewertung. Somit wurde das Training im Schnitt mit „Gut“ bewertet.

Rating der Lieblingsübungen

Die am häufigst ausgewählten Übungen in der Kategorie Selbstmotivation waren: (1) „Ruhezeit“, (2) „Motto finden“ und (3) „Ziele finden“.

Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung

Aufgrund des Trainings gaben 42 Personen (70.00%) eine Wahrnehmung einer positiven Veränderung an. Lediglich 18 Personen (30.00%) konnten durch das Training keine positive Veränderung wahrnehmen. Die Frage nach der Wahrnehmung einer negativen Veränderung durch das Training bejahten 2 Person (3.33%), während 58 Personen (96.67%) diese verneinten.

Wahrnehmung eines Profits

Auch hier gab die Mehrheit (91.67%) an, das Training als Profit wahrgenommen zu haben.

Veränderung des Teilnahmegrundes

Im Rahmen dieser Analyse zeigte sich, dass sich im Laufe des Trainings bei 12 Personen die Trainingsmotivation veränderte. Während sich bei 5 Personen der Teilnahmegrund von intrinsischer zu extrinsischer Motivation verändert hat, zeigten 7 Personen einen gegenläufigen Wechsel.

Trainingsintensität und Trainingswirksamkeit

Wie in Tabelle 06 ersichtlich, haben 55% der Teilnehmer*innen täglich beziehungsweise fast täglich die Trainingsübungen durchgeführt („High-Intensity“), wohingegen 45%

seltener pro Woche trainiert haben („Low-Intensity“). Die Mehrheit der „Low-Intensity“-Gruppe nannte die Option „Zeit“ als Verhinderungsgrund, wobei auch in der Rubrik „Sonstiges“ häufig die zeitliche Dimension in Kombination mit anderen Gründen eine Rolle spielte (siehe Tabelle 07).

Tabelle 06

*Überblick über die Trainingsintensität der Teilnehmer*innen über die gesamte Trainingszeit*

Prädiktor	Versuchsgruppe zum Posttest		
	Häufigkeit	Prozente	kumulierte Prozente
N	60	100.00	
Trainingsintensität			
Täglich	9	15.00	15.00
Fast jeden Tag	24	40.00	55.00
3-4 x pro Woche	18	30.00	85.00
1-2 x pro Woche	5	8.33	93.33
Gar nicht	4	6.67	100.00

Anmerkung. Häufigkeit = absolute Häufigkeit.

Tabelle 07

Überblick über die Verhinderungsgründe von Personen, die im Schnitt weniger als 5 Tage pro Woche trainiert haben

Prädiktor	Versuchsgruppe zum Posttest	
	Häufigkeit	Prozente
N	27	100.00
Verhinderungsgründe		
Zeit	16	59.26
Interesse	3	11.11
Sonstiges	8	29.63

Anmerkung. Die angegebenen Gründe unter der Kategorie *Sonstiges* waren: Prioritätensetzung; Vergessen; fehlende Zeit in Kombination mit fehlender Motivation oder Vergesslichkeit; Todesfälle. Häufigkeit = absolute Häufigkeit.

Hinsichtlich der Wirksamkeit des Trainings zwischen der „High und Low-Intensity“ Gruppe konnte keine signifikante Veränderung vom Pre- zum Posttest aufgezeigt werden. Ebenso konnte kein Unterschied zwischen den beiden Gruppen zum Posttest gezeigt werden, $F(2, 57) = 0.434$, $p = .513$. Zusätzlich wurde im Rahmen eines t-Tests für unabhängige Stichproben überprüft, ob sich die beiden Gruppen hinsichtlich der Baseline-Werte und Post-Werte der Selbstmotivation unterscheiden. Auch hier konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen zum Pretest, $t(55) = 0.785$, $p = .436$ und zum Posttest, $t(56) = 1.008$, $p = .318$ ausgemacht werden.

Evaluation des Feedbacks

Die Durchsicht des Feedbacks hat, wie auch sehr gut in der Gesamtnote widergespiegelt, gezeigt, dass die Mehrheit mit dem Training zufrieden war und sich viele auch einzelne Übungen für die Zukunft mitnehmen konnten. Negative Kritik bezog sich vor allem auf den Aufbau der App, die teilweise als komplex und daher als unübersichtlich und demotivierend empfunden wurde. Ebenso hätten sich manche Teilnehmer*innen in der letzten Woche, die der Wiederholung der bereits kennengelernten Übungen diente, mehr Anleitung anstelle kurzer Impulse gewünscht. Mit den Ergebnissen der explorativen Analyse kongruent, wurde auch im abschließenden Feedback erwähnt, dass das Programm sehr zeitintensiv und dicht war. Dennoch kam auch der Wunsch auf das Training zu verlängern und auszuweiten oder das gesamte Training in Form eines Podcasts umzuwandeln. Weiters wurden die täglichen Erinnerungen und das Ranking der Teilnehmer*innen von vielen als motivierend und positiv empfunden. Ebenso wurden die Anweisungen als nachvollziehbar, schlüssig und verständlich aufgefasst und die zusätzlichen Audios zu den Erklärungen als willkommene Alternative empfunden. Viele Teilnehmer*innen gaben an, dass sie Spaß und Freude an den Übungen empfunden haben und haben sich für die Option, dieses Training durchzuführen, bedankt. So „kam das Training genau zum richtigen Zeitpunkt“ und konnte in dieser stressigen Zeit gut dazu beigetragen, um sich zu entspannen und sich dennoch weiterhin Ziele zu setzen und diese auch zu verfolgen. Schlussendlich kristallisierte sich aus dem Feedback heraus, dass viele Teilnehmer*innen Interesse an weiteren Trainings haben.

DISKUSSION

Zusammenfassung der Studienziele und Ergebnisse

Im Rahmen dieser Studie kam es zur Erstellung und Evaluation eines theoriegeleiteten Online-Trainings zu Teilen der Selbstführung, wobei lediglich die Komponenten Selbstberuhigung und Selbstmotivation betrachtet wurden. Für die Erstellung der Trainingsinhalte der Selbstmotivation wurde gemäß der Literatur das Augenmerk auf die Erzeugung eines positiven Affekts gelegt. Somit wurden nur jene Übungen inkludiert, die auch tatsächlich zum positiven Erleben und Wahrnehmen beitragen. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Komponente der Selbstmotivation, jedoch soll an entsprechenden Stellen auch kurz die Selbstberuhigung erwähnt werden, da die Theorie auf ein Wechselspiel zwischen den beiden Bestandteilen hinweist. Genauere Studienergebnisse hinsichtlich der Komponente der Selbstberuhigung sollen jedoch der Arbeit von Frau Corinna Inauen (2021) entnommen werden.

Zur Untersuchung eines kurzfristigen und langfristigen Effekts wurden jeweils zwei ANCOVAs mit der Kovariate Pretest und weiteren Variablen, je nach Empfehlung des vorausgehenden globalen Modellfit, berechnet. Ebenso wurden Effektstärken kalkuliert. Die Überprüfung der Stabilität der Werte über die beiden Posttests erfolgte mittels t-Test für abhängige Stichproben. Explorativ erfolgte auch eine Auswertung der Trainingsbeurteilung und eine Analyse des Trainings je nach Trainingsintensität.

So konnte im Rahmen dieser Studie ein signifikanter Unterschied zwischen der Versuchs- und Wartekontrollgruppe, eine Zunahme der Selbstmotivation durch das Training in der Versuchsgruppe und ein signifikanter Effekt für das Alter gezeigt werden. Diesbezüglich ergab sich jeweils ein kleiner Effekt für das Training und das Alter. Dementsprechend zeigten ältere Menschen geringere Werte auf der Selbstmotivationsskala zum Post-Zeitpunkt (T1) als jüngere Teilnehmer*innen. Dieser signifikante Unterschied zwischen den Gruppen hinsichtlich der Selbstmotivation konnte jedoch nach einer zweiwöchigen Pause (Follow-Up-Termin) knapp nicht mehr beobachtet werden. Stattdessen zeigte sich ein kleiner Effekt hinsichtlich des Teilnahmegrundes, welcher darauf hindeutet, dass extrinsisch motivierte Teilnehmer*innen signifikant bessere Werte zum Follow-Up-Test aufwiesen als intrinsisch motivierte Teilnehmer*innen. Die dafür berechneten Effektstärken waren durchgehend klein. Lediglich die Kovariate Pretest zeigte für beide Berechnungen einen großen, signifikanten Effekt, der als autoaggressiver Effekt zu deuten ist (Eid et al., 2017). Die Ermittlung einer Veränderung zwischen den beiden Posterhebungen ergab keine signifikanten Veränderungen, wodurch eine Stabilität der Werte angenommen werden kann. In der explorativen Analyse konnte im Gro-

ßen und Ganzen eine grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Training aufgezeigt werden. Ebenso zeigte sich kein Unterschied hinsichtlich der Selbstmotivation nach dem Training zwischen den Teilnehmer*innen, welche am Training regelmäßiger teilgenommen haben und jenen, welche nur sporadisch die Übungen durchgeführt haben.

Interpretation der Ergebnisse

Deskriptive Statistik

Bereits im beschreibenden Teil zeigten sich einige erwartbare und einige überraschende Ergebnisse. Besonders interessant sind die Ergebnisse hinsichtlich der ersten Erfahrungen mit Home-Office. Gemäß der Literatur haben auch ein Großteil dieser Studie erst mit der COVID-19 Pandemie die ersten Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gemacht. Dies ist vor allem deshalb interessant, da durchaus viele positive Effekte mit diesem Arbeiten einhergehen, jedoch die fehlende Kontrolle seitens der Organisation oder die geminderte Peer-Effekte eventuell dazu geführt haben, dass Unternehmen diese Option bisher nicht jedem zur Verfügung gestellt haben (Korunka & Straus, 2020). Ebenso interessant, wenn auch wenig verwunderlich, ist der hohe weibliche Anteil der Studie, da bereits mehrere Studien zuvor gezeigt haben, dass Frauen tendenziell mehr dazu geneigt sind an solchen Forschungsdesigns teilzunehmen. Daher muss an dieser Stelle die eingeschränkte Aussagekraft bezüglich anderer Geschlechter beachtet werden. Ebenfalls spannend ist der Hohe Anteil an Hochschulabschlüssen, welche vermutlich als Effekt der Rekrutierung zu sehen ist, da sich ein großer Teil des Bekannten- und Freundeskreises auf den universitären Rahmen beschränkt.

Hauptanalyse

Für die vorliegende Studie wurden vor Beginn des Trainings fünf Hypothesen über kurzfristige und langfristige Veränderungen der Selbstmotivationswerte zwischen den einzelnen Erhebungsterminen aufgestellt. Diesbezüglich sollen die Werte nun an dieser Stelle genauer interpretiert und mögliche Ursachen eruiert werden.

Kurzfristiger Effekt des Trainings. Der Vergleich der Pre- und Posttest-Werte zwischen den Gruppen konnte zeigen, dass sich beide zum Posttest-Termin signifikant voneinander unterschieden haben. Diesbezüglich konnte beobachtet werden, dass die Versuchsgruppe nach dem Training höhere Werte in der Selbstmotivation aufwies als die Wartekontrollgruppe. Die berechnete Effektstärke deutet auf einen kleinen Trainingseffekt hin. Dies legt nahe, dass das vierwöchige Training zumindest kurzfristig dazu beigetragen hat, die Selbstmotivation der Versuchsgruppen-Teilnehmer*innen zu steigern. In gewisser Weise entspricht das auch den bestehenden Erkenntnissen der Literatur, die darauf hindeutet, dass es zumindest 21

Tage bedarf, um Verhaltensweisen zu ändern und welche davon ausgeht, dass Selbstmotivation trainiert und gesteigert werden kann. Ebenso konnte ein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Alters gezeigt werden. So waren jüngere Menschen zum Posttest-Zeitpunkt selbstmotivierter als ältere Menschen. Dieses Ergebnis erscheint zum Teil logisch, da bestehende Studien gezeigt haben, dass das Lernen vor allem in jüngeren Jahren leichter fällt. Es erweist sich aber dennoch in diesem Rahmen als interessant, da bisherige Studienergebnisse nicht darauf hingewiesen haben, dass es Unterschiede in der Selbstmotivation zwischen jüngeren und älteren Menschen gibt. Eine mögliche Ursache dafür könnte jedoch in der Implementierung des Trainings selbst liegen, da sich die älteren Teilnehmer*innen durch die Einbettung in ein Online-Format eventuell weniger angesprochen gefühlt haben. Dagegen sprechen jedoch die weiteren Ergebnisse dieser Studie und jener der Kollegin Inauen (2021), bei denen sich ein solcher Effekt nicht zeigte. Dementsprechend wäre interessant dahingehend weitere Forschungen durchzuführen, um im Zweifelsfall das Training in Präsenz anzubieten. Ebenso zeigte sich ein großer Effekt beim Zusammenhang der Pretest und Posttest-Werte. Diese hohe Korrelation kann auch als autoregressiver Effekt gedeutet werden, also der Tendenz, dass Personen, welche zum Pretest höhere Werte hatten, auch zum Posttest höhere Werte aufwiesen (Eid et al., 2017). Die hohen Korrelationen zwischen den beiden Messzeitpunkten sind nicht unwahrscheinlich, da es sich um Messwiederholungen bei denselben Personen handelt. Somit kann sowohl Hypothese 1a, es gibt Unterschiede zwischen der Wartekontroll- und Versuchsgruppe zum Posttest, als auch Hypothese 1b, es gibt Unterschiede zwischen der Baseline-Erhebung und der Posttest-Erhebung, vorübergehend angenommen werden.

Langfristiger Effekt des Trainings. Beim Vergleich der Pre- und Follow-Up-Werte konnte kein Unterschied zwischen den Gruppen zum Follow-Up-Test beobachtet werden. Das deutet darauf hin, dass sich sowohl die beiden Gruppen als auch die beiden Zeitpunkte nicht signifikant voneinander unterscheiden. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass sich die Gruppen sehr knapp signifikant nicht voneinander unterscheiden und bei lockererer Auslegung durchaus von einem Trend gesprochen werden kann. Ebenso unterscheidet sich die berechnete Effektstärke für einen langfristigen Trainingseffekt nur minimal von jener des kurzfristigen Effekts. Dies deutet darauf hin, dass der kleine Effekt nicht zeitstabil ist oder hinsichtlich dieser Analyse eventuell ein Power-Problem besteht. Bei strikter Auslegung muss an dieser Stelle jedoch davon ausgegangen werden, dass das Training nach einer zweiwöchigen Pause nicht langfristig dazu beiträgt, die Selbstmotivation zu steigern. Dementsprechend stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob durch ein längeres oder kontinuierliches Training ein langfristiger Effekt erreicht werden kann. Interessant bei dieser Analyse ist zudem der signifikante Unter-

schied zwischen den extrinsisch motivierten und intrinsisch motivierten Teilnehmer*innen, welcher darauf hinweist, dass erstere zum Follow-Up-Termin höhere Werte in der Selbstmotivation aufwiesen. Dies wiederum lässt vermuten, dass das Training langfristig gesehen für die extrinsisch motivierten Teilnehmer*innen effektiver war. Dennoch sollte an dieser Stelle auch noch die Möglichkeit betrachtet werden, dass es sich hierbei um einen zufälligen Effekt handelt, da zwischen dem ersten und zweiten Erhebungspunkt kein solcher Zusammenhang festgestellt werden konnte. Auch an dieser Stelle zeigte sich wieder eine hohe Korrelation zwischen den Messzeitpunkten, die ebenso als autoregressiven Effekt gedeutet werden kann und im Rahmen dieses Settings nicht verwunderlich ist. Nichtsdestotrotz muss an dieser Stelle sowohl die Hypothese 2a, als der Unterschied zwischen den Gruppen zum Follow-Up-Testzeitpunkt als auch 2b, die Veränderung der Selbstmotivationswerte von der Baseline-Erhebung zur Follow-Up-Erhebung verworfen werden.

Vergleich zwischen den beiden Posterhebungen. Die Untersuchung der Veränderung der Selbstmotivationswerte der Versuchsgruppe, zwischen der Posttest- und der Follow-Up-Erhebung ergab, dass sich die beiden Werte in der Versuchsgruppe nicht signifikant voneinander unterscheiden. Daraus kann geschlossen werden, dass eine gewisse Stabilität zwischen den beiden Zeitpunkten besteht. Eine explorative Untersuchung hinsichtlich der Veränderung der Werte zwischen den beiden Zeitpunkten für die Wartekontrollgruppe ergab auch hier ein ähnliches Ergebnis. So änderten sich auch hier nicht die Werte zwischen den beiden Posterhebungen für die Wartekontrollgruppe. Dieses Ergebnis legt nahe, dass die Selbstmotivationswerte nach einer zweiwöchigen Pause in einem ähnlichen Bereich geblieben sind und es zu keiner signifikanten Zunahme oder Abnahme des Trainingseffekts kam. Dies erscheint jedoch unter dem Gesichtspunkt, dass vom Pretest zum Follow-Up-Test keine signifikante Veränderung in der Selbstmotivationskala der Versuchsgruppe beobachten werden konnte (H2b), und sich die beiden Gruppen zum Follow-Up-Zeitpunkt nicht signifikant voneinander unterscheiden (H2a), etwas kontraintuitiv. Diese Problematik löst sich jedoch ein wenig auf, wenn man bedenkt, dass ein Trend beobachtet werden konnte und das Problem der fehlenden Power durch den zusätzlichen Drop-Out zwischen der Post und Follow-Up-Erhebung eventuell verstärkt wurde. Ebenso sollte in Erwägung gezogen werden, dass der kleine Trainingseffekt nicht zeitstabil ist. Dennoch kann nach dieser Studie die Hypothese 3, die Werte in der Selbstmotivation in der Versuchsgruppe unterscheiden sich nicht zwischen dem Posttest und Follow-Up-Test, vorübergehend angenommen werden.

Explorative Analyse. Eine zusätzliche Analyse der Trainingsbewertung der Versuchsgruppe zum Posttest ergab eine Gesamtnote von 1,9, die darauf hindeutet, dass das Trai-

ning als gut empfunden wurde. Ebenso berichtete die Mehrheit von einer Wahrnehmung einer positiven Veränderung und eines Profits aufgrund des Trainings. Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass das Training durchaus dazu beigetragen hat positive Veränderungen bei den Teilnehmer*innen der Versuchsgruppe zu erzeugen. Hierbei muss jedoch angemerkt werden, dass es sich ausschließlich um Selbsteinschätzungen handelte und es daher an dieser Stelle interessant wäre, ob jene Personen tatsächlich über höhere Selbstberuhigungs- und Selbstmotivationskompetenzen verfügen oder ob das Training auf eine andere Art und Weise als positiv empfunden wurde. Zudem zeigte sich bei einzelnen Personen der Versuchsgruppe sowohl ein positiver und negativer Wandel hinsichtlich des Teilnahmegrundes, was vermuten lässt, dass durch dieses Training durchaus Veränderungen in der Motivation und den Gründen zur Auseinandersetzung mit diversen Themen erzeugt werden konnten. Ebenso spannend erweist sich die Trainingswirksamkeit je nach Trainingsintensität, welche nahelegte, dass direkt nach dem Training, unabhängig von der regelmäßigen und sporadischen Teilnahme, ein kleiner Trainingseffekt gezeigt werden konnte. Dies zeigt uns, dass das Training an sich ausschlaggebend ist, um die Selbstmotivation zu steigern und die Häufigkeit der Teilnahme diesbezüglich keine allzu große Rolle spielte. Ein anschließender Vergleich der beiden Gruppen (Low und High Intensity) hinsichtlich ihrer Selbstmotivationswerte zum Pretest und Posttestzeitpunkt zeigte ein ähnliches Bild. So gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, was die Vermutung, dass die Trainingsintensität nur eine geringe Rolle spielt, bestärkt.

Interpretation der Gesamtanalyse. Insgesamt konnten sowohl ein kurzfristiger Trainingseffekt für die Versuchsgruppe (Hypothese 1a und 1b) als auch eine Stabilität der Selbstführungswerte über die beiden Posterhebungszeitpunkte hinweg (Hypothese 3) für die Selbstberuhigung und die Selbstmotivation im Rahmen dieser Studie beobachtet werden. Die Verwerfung der Hypothese 2a und 2b und diverse andere Effekte werfen jedoch ein paar Fragen auf, weshalb darauf in der theoretischen Einbettung nochmals eingegangen werden soll.

Limitationen und Stärken

Hinsichtlich der Einschränkungen dieser Studie und des Studiendesigns ist zu sagen, dass zwar eine gute Stichprobengröße erreicht wurde, die Drop-Out Rate dennoch zu einer geringeren Stichprobengröße, als eine vorausgehende Poweranalyse empfohlen hat, geführt hat. Dementsprechend ist von einer geringeren Power und somit einer geringeren Teststärke auszugehen, was einzelne Ergebnisse in der Studie ebenfalls andeuten beziehungsweise vermuten lassen. Ebenso problematisch erweist sich das Studiendesign selbst, als Evaluation ei-

nes Online-Trainings zur Selbstführung, das zwar hinsichtlich des explorativen Charakters zu neuen Erkenntnissen führt, jedoch nicht zu bisherigen Studien zur Selbstführung in Verbindung gesetzt werden kann. Dadurch büßt die Aussagekraft der vorliegenden Studie ein wenig ein. Zudem ist auf das Messinstrument zur Feststellung der Selbstführung hinzuweisen, wo keine Daten zur Erfüllung der Gütekriterien auffindbar sind und dementsprechend keine Aussagen darüber getroffen werden können, ob damit tatsächlich reliable und valide Implikationen abgeleitet werden können. Nichtsdestotrotz erwies sich gerade diese Kombination bestehend aus je 15 Items vor allem vor den Hintergrund von täglichen Übungen als ökonomisch und zumutbar. Eine weitere Schwäche der Studie ergibt sich in der rekrutierten Gelegenheitsstichprobe, welche sich vor allem aufgrund eines hohen Bildungsgrades und einer Mehrheit an weiblichen Teilnehmerinnen auszeichnet. Dementsprechend konnte nur ein Blick auf einen kleinen Ausschnitt geworfen werden. Aussagen über die Gesamtpopulation sind daher unzulässig. Dennoch besteht die Option, praktische Implikationen vor dem Hintergrund dieser Gelegenheitsstichprobe abzuleiten. Wie bereits oben angeklungen, besteht eine weitere Schwäche wiederum in der Selbsteinschätzung der Selbstführung, wodurch keine Aussage darüber getroffen werden konnte, ob die einzelnen Teilnehmer*innen durch das Training tatsächlich ihre Selbstführungskompetenzen steigern konnten oder das Training nur zu einer veränderten Einschätzung geführt hat. Letzteres erweist sich jedoch nicht unbedingt als Misserfolg, da auch das gesteigerte Kompetenzerleben sich positiv auf die Selbstmotivation auswirkt. Als ein weiteres Makel ist auf die Implementierung des Trainings in die Plattform MOVEEFFECT hinzuweisen, da letzteres eher für einen physischen Kontext ausgelegt ist und somit durch das Vorhandensein einzelner Parameter (Kalorienverbrauch, Distanz,..) zu Verwirrung führen konnte und auch hatte. Dennoch wurde sich für die Online-Plattform und gegen eine reine E-Mail-Kommunikation entschieden, da ersteres einen guten Überblick über die bisherigen Übungen und auch eine Dokumentation des Trainingserfolgs bot. Zuletzt ist auf die sportliche Zeiteinplanung der Studie hinzuweisen, die dem Bestreben, die Masterarbeit in absehbarer Zeit abzuschließen, geschuldet war. Dennoch sollte für weitere Trainings auch Pufferzeit für organisatorische Aspekte (Download der App, Ausfüllen der Fragebögen, ..) eingeplant werden, um somit den Ablauf der Studie zu erleichtern und Handlungsspielraum bei auftretenden, organisatorischen Problemen zu haben. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass wir glücklicherweise nur mit kleineren technischen Problemen kämpfen mussten, die innerhalb einer Stunde gelöst werden konnten, durchaus aber auch andere Schwierigkeiten auftreten hätten können, die sich maßgeblich auf das Studiendesign hätten auswirken können.

Trotz der Limitationen zeigt diese Studie auch Stärken, die an dieser Stelle nicht zu kurz kommen sollten. Zwar gab es Drop-Outs im Laufe der drei Erhebungszeitpunkte, jedoch ist eine Stichprobengröße von 120 Teilnehmer*innen, welche alle drei Fragebögen über einem Zeitraum von 6 Wochen ausfüllten, dennoch sehr gut. Zudem ist auf die hohe Reaktivität auf Seiten meiner Kollegin und mir hinzuweisen, welche auf die drastischen Veränderungen im Arbeitsbereich reagiert haben und eine mögliche Unterstützung bei der Arbeit von zu Hause durch verhaltensorientierte Maßnahmen (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020) geboten haben. So kann argumentiert werden, dass ein Online-Training zur Selbstführung für ein effizienteres Arbeiten von zu Hause aufgrund der Bestärkung der Mitarbeiter*innen durch ein solches Training als verhaltensorientierte Maßnahme zu sehen ist, da dadurch Entspannungsmethoden und Zeitmanagementstrategien an die Hand gegeben werden. Obwohl durch das Training auch Arbeitsabläufe positiv verändert werden, soll an dieser Stelle dennoch nicht von einer verhältnisregulierenden Maßnahme gesprochen werden. Nichtsdestotrotz ist darauf hinzuweisen, dass gemäß der Literatur das Arbeiten von zu Hause Vorbereitung auf Seiten der Individuen und der Organisation bedarf (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020).

Theoretische Einbettung

Wenig überraschend ist, dass trotz getrennter Förderung und Evaluation der Trainingskomponenten die Selbstberuhigung und Selbstmotivation zu ähnlichen Ergebnissen geführt haben. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass bereits Kuhl (2005) darauf hinweist, dass Verhaltensweisen aufgrund eines Zusammenspiels aus mehreren Systemen entstehen. Demzufolge wird beides benötigt, um handlungsfähig zu bleiben. Dementsprechend fiel bereits bei der Erstellung der Trainingsinhalte auf, dass viele Aspekte der Selbstberuhigung genauso entscheiden für die Selbstmotivation waren und umgekehrt. Daher ist es wenig überraschend, dass auch die Evaluation zeigt, dass die beiden Aspekte stark miteinander in Verbindung stehen.

Hinsichtlich des kleinen Trainingseffekts ist auf mehrere Aspekte hinzuweisen. So ist auf die Veränderbarkeit, beziehungsweise Erlernbarkeit, hinzudeuten, das bereits in der bestehenden Literatur vermerkt wurde. Auch hier konnte gezeigt werden, dass die Selbstberuhigung und die Selbstmotivation durch ein vierwöchiges Training zumindest kurzfristig verbessert werden konnte. Dies deutet darauf hin, dass durch die einzelnen Übungen zumindest kurzfristig der negative Affekt reduziert und der positive Affekt gesteigert werden konnte, wodurch die Personen gemäß Kuhl (2005) insgesamt handlungsfähiger werden.

Der kleine Alterseffekt beim Vergleich der Pre- und Postwerte von der Selbstmotivation ist nur bedingt als suboptimal zu deuten, da sich durch den veränderten Lebenskontext und des Arbeitsbildes durchaus auch Veränderungen in den Werten, Einstellungen und Normen von Menschen ergeben haben könnten. So zeigte die Generation der Baby-Boomers (1946-1964) noch ein starkes Aufopfern, ein hohes Pflichtbewusstsein und die Tendenz nur für die Arbeit zu leben, während die Generation Me (1982-1999) sich mehr durch Kreativität und dem Streben nach Erfolg, Erfüllung und Lernen auszeichnet (Carbary et al., 2016; Hammit, 2005). Auch hinsichtlich der Selbstmotivation, beziehungsweise der Motivation, ergeben sich daraus unterschiedliche Implikationen. Während erstere eher den Eindruck erwecken, als würden sie lediglich aufgrund von externer Anreize, wie der Entlohnung, arbeiten, vermitteln zweitens den Anschein, als wäre die eigene Entwicklung und Entfaltung, und vor allem die Konformität zwischen der Arbeit und der eigenen Person, wichtiger, das mehr in Richtung intrinsischer Motivation zu deuten ist (Deci et al., 2017). Daher ist es auch nicht ungewöhnlich, dass ältere Menschen auch im Rahmen dieser Studie nach dem Training schlechtere Werte in der Selbstmotivation hatten als jüngere.

Der fehlende langfristige Trainingseffekt ist ebenso nicht als problematisch zu deuten, wenn bisherige Forschungsergebnisse berücksichtigt werden. So deutete bereits Lemper-Pychlau (2015) darauf hin, dass die Veränderung von Gewohnheiten Zeit benötigt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unter Berücksichtigung dieser Tatsache legen nahe, dass die zeitlichen Rahmenbedingungen lediglich kurzfristig dazu beigetragen haben, um jene Verhaltensweisen in den Alltag zu integrieren, die einen positiven Affekt und somit eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Genese der Selbstmotivation erzeugen. Daher entsteht die Vermutung, dass für einen Langzeiteffekt ein längeres Training nötig und sinnvoll wäre. Dies entspricht auch der Theorie von Ryan und Deci (2008), welche die Internalisierung als mehrstufigen Prozess verstehen, bei der Werte, Einstellungen, Normen und Regulationsstrukturen schrittweise aufgenommen werden, um somit autonomer und intrinsischer motiviert zu sein. Dies legt nahe, dass durch das Training gute erste Schritte gesetzt werden, um die Internalisierung zu fördern, jedoch langfristig gesehen noch weitere Maßnahmen beziehungsweise Übungen folgen sollten, um den Prozess nicht ins Stocken zu bringen.

Weitere Ursachen, weshalb nur ein kleiner Trainingseffekt beobachtet werden konnte, könnten der Implementierung und der Zusammensetzung des Trainings geschuldet sein. So deutet die Literatur darauf hin, dass für die Steigerung der Selbstmotivation vor allem ein positiver Affekt notwendig ist, um etwaige Blockaden zu lösen und wieder handlungsfähig zu werden (Kuhl, 2005). Auf der anderen Seite ist es ebenso wichtig, sich der negativen Gefühle

und Konsequenzen bewusst zu werden, um daher eine Bilanz zwischen den positiven und negativen Affekten ziehen zu können (Hornig, 2017). Dies ist vor allem deshalb sinnvoll, da oftmals der Fokus sehr einseitig auf den negativen Affekt gelegt wird, und dadurch manchmal die positiven Aspekte vernachlässigt werden. Dieser einseitige Blick zeigt sich auch vermehrt, wenn Personen dazu aufgefordert werden sich für die eigenen Leistungen zu loben. So besteht tendenziell die Neigung eigene Leistungen herunterzuspielen, statt diese selbstbewusst und positiv zu kommunizieren (Breskot, 2008; Schiemenz, 2015; Dahms, 2010). Folgendermaßen könnte es sein, dass durch die zusätzliche Auseinandersetzung mit dem negativen Affekt erneut der positive Affekt gemildert wurde und daher letzterer noch mehr ins Zentrum gerückt werden muss, um auch nachhaltig die Selbstmotivation zu fördern.

Neben der Erzeugung eines positiven Affekts erweist sich die Erfüllung der drei Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenzerleben und sozialer Eingebundenheit als wesentlich, um selbstmotivierter zu handeln (Kuhl, 2005; Deci & Ryan, 2008). So konnte durch die Implementierung des Trainings in eine Online-Plattform und das freie Entscheiden, wann die Übungen am Tag durchgeführt werden, durchaus die Autonomie gefördert werden. Auch das Kompetenzerleben konnte durch das tägliche Eintragen verstärkt werden. Jedoch litt das Grundbedürfnis der sozialen Eingebundenheit enorm durch das Setting, da nur ein indirekter Austausch mit den anderen Teilnehmer*innen durch das Betrachten des Rankings möglich war. Zwar wurde das durchaus als motivierend empfunden, jedoch sollte für weitere Trainings berücksichtigt werden, dass hierbei Potential nach oben besteht. Dies ist vor allem deshalb wichtig, da es auch ein Nachteil des Home-Office ist, dass nur erschwerte Peer-Effekte entstehen können und dadurch oft die individuellen Leistungen gemildert werden (Landes et al., 2020; Falk & Ichino, 2003; Weichbrodt & Schulze, 2020; Rigotti et al., 2020).

Eine weitere Ursache, weshalb nur ein kleiner Effekt gezeigt werden konnte, könnte in der Tatsache bestehen, dass durch die wiederholten Befragungen sowohl in der Versuchsgruppe, als auch in der Wartekontrollgruppe, ein Bewusstsein für die Selbstmotivation der eigenen Person entstanden ist. In weiterer Folge könnte das dazu geführt haben, dass sich auch die Wartekontrollgruppe mit ihren eigenen Selbstführungskompetenzen auseinandergesetzt haben. Dies könnte sich wiederum positiv auf das eigene Handeln und die eigenen Entscheidungen der Wartekontrollgruppe ausgewirkt haben (Brown & Ryan, 2003; Deci & Ryan, 2008). Das würde zumindest erklären, weshalb sich die Wartekontrollgruppe rein deskriptiv über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg stets minimal besser hinsichtlich ihrer Selbstmotivation eingeschätzt hat.

Die Evaluation der Lieblingsübungen konnte jedoch wieder zeigen, dass vor allem jene Übungen von der Mehrheit als gut empfunden wurden, welche auch gemäß der Literatur dazu beitragen, einen positiven Affekt oder Selbstmotivation zu erzeugen. So weist Dahms (2010) darauf hin, dass bei der Verfolgung der eigenen Ziele zwischendurch auch Phasen mit erfreulichen Aktivitäten eingebaut werden sollten, um somit die positiven Gedanken und Gefühle zu steigern. Genau dieser Aspekt sollte mit der Übung „Ruhezeit“ abgedeckt werden. Weiteres erweist sich die positive Kommunikation der eigenen Ziele und das Aufbauen von Assoziationen als enorm wichtig, um die eigenen Leistungen nicht herunterzuspielen und die Zielverfolgung zu unterstützen (Dahms, 2010; Theurer, 2017a; Theurer, 2017b). Wie der Name der Übung „Motto finden“ bereits suggeriert, sollte dadurch eine zusätzliche Unterstützung geboten werden, um die eigenen Ziele positiv zu kommunizieren und bei der Erreichung der Ziele durch erste Assoziationen und Bilder zu helfen. Ebenso wurde die Übung „Ziele finden“ ausgewählt, welches als Grundvoraussetzung der Selbstmotivation zu sehen ist, da Menschen nur durch klar formulierte, kontrollierbare, sinnvolle und zeitlich terminierte Ziele weniger anfälliger für Manipulationen sind und nicht veralteten Mustern verfallen (Schiemenz, 2015; Goisau, 2020).

Praktische Implikationen

Aus den vorliegenden Studienergebnissen kann abgeleitet werden, dass durchaus ein großes Interesse und dementsprechend vielleicht ein hoher Bedarf an einem Online-Training zur Selbstführung besteht. Ob dies auf die bestehende COVID-19 Pandemie zurückzuführen ist oder nicht, kann aufgrund dieser Studie nicht festgemacht werden, da derartige Trainings zuvor nicht angeboten wurden. Ebenso zeigt sich, dass es durchaus sinnvoll ist, dieses Training auf diese Art oder auf eine abgewandelte Weise anzubieten, da nicht nur ein kleiner Trainingseffekt direkt nach dem Training nachgewiesen werden konnte, sondern auch vorwiegend positive Rückmeldung zum Training geäußert wurde.

Trotz kleinem signifikanten Trainingseffekt nach dem Training sollten aufgrund der vorausgehenden Ergebnisse Trainingsabwandlungen in Erwägung gezogen werden. So legen die Ergebnisse nahe, dass aufgrund der „Zeitprobleme“ und dem nicht signifikanten Unterschied zwischen der höheren und niedrigeren Trainingsteilnahme weniger Übungen pro Woche angeboten werden sollten. Ebenso sollte in Betracht gezogen werden, das Training auszuweiten und langfristiger anzubieten, da kein Langzeiteffekt beobachtet wurde und im Feedback die Rückmeldung aufkam, dass das tägliche Erinnern an die Übungen als motivierend empfunden wurde und man dadurch die Teilnehmer*innen zusätzlich unterstützen könnte.

Hierbei sei ebenfalls darauf hinzuweisen, dass das gesamte Training evaluiert wurde und nicht die einzelnen Übungen. Zwar wurde nach den Lieblingsübungen der Teilnehmer*innen gefragt, die auch gemäß der Literatur dazu beitragen, die Selbstführung zu steigern, jedoch kann letztendlich nicht dezidiert darauf hingewiesen werden, welche dieser Übungen dazu beigetragen haben, die beiden Komponenten der Selbstführung zu steigern. Dementsprechend wäre es sinnvoll die einzelnen Übungen zu evaluieren und daran anschließend gegebenenfalls die Zusammensetzung dieser zu verändern. Ebenso würde sich der Wechsel, beziehungsweise die Nutzung, einer anderen Plattform anbieten, da im Kontext dieses Trainings bezüglich der gewählten App viel Kritik aufkam.

Auf jeden Fall sollte aus der vorhergehenden Literatur zum Home-Office und dieser Trainingsevaluation gelernt werden und diese als Anlass gesehen werden, um bestehende Arbeitsabläufe anzupassen und zu verbessern, statt in alte Muster zu verfallen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Bapuji, H., Patel, C., Ertug, G., & Allen, D. G. (2020). Corona crisis and inequality: Why management research needs a societal turn. *Journal of Management*, 46, 1205-1222. <https://doi.org/10.1177/0149206320925881>
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-642-12770-0
- Breskot, J. (2008). Selbstmotivation. In M. Akhavan-Hezavei, A. Rodatus & A. Rompel (Hrsg.), *Handbuch Sekretariat und Office-Management: Der Praxisleitfaden für effiziente Büroorganisation, wirksame Chefentlastung und erfolgreiche Assistenz im Management*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-8349-4610-2
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brumby, D. P., Janssen, C. P., & Mark, G. (2019). How do interruptions affect productivity? In C. Sadowski, & T. Zimmermann (Eds.), *Rethinking productivity in software engineering* (pp. 85-107). Apress, Berkeley, CA. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1007/978-1-4842-4221-6_9
- Carbary, K., Fredericks, E., Mishra, B., Mishra, J., (2016). Generation Gaps: Changes in the workplace due to differing generational values. *Advances in Management* 9(5), 1-1,8.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. [https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1016/S0149-2063\(00\)00067-2](https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1016/S0149-2063(00)00067-2)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dahms, M. (2010). *Motivieren-Delegieren-Kritisieren: Die Erfolgsfaktoren der Führungskraft*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-8349-8746-4
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2017). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.

- Falk, A., & Ichino, A. (2003, März). *Clean evidence on peer pressure*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=391701>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1002/job.322>
- Goisaufl, R. (2020). *Die Kilimanjaro-Strategie: Warum das Ziel mehr als ein Ziel ist und wie dies erreicht werden kann*. Berlin: Springer.
- Guérot, U., Korunka, C., Prainsack, B., & Psota, G. (2020). Protokolle der Krise: Wie Corona unser Leben verändert. *Wiener Vorlesungen, 198*. Picus Verlag.
- Hain, J. (2012, 18. April). *Einfache statistische Testverfahren*. https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/10040800/user_upload/hain/SPSS/Testverfahren.pdf
- Hammill, G., (2005). Mixing and Managing Four Generations of Employees. *FDU Magazine*. <https://portal.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm> [05.07.2021]
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hipp, L., Bünning, M., & Munnes, S. (2020, 15. April). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*. <https://wzb.eu/de/pressemitteilung/erwerbsarbeit-in-zeiten-von-corona> [26.04.2020]
- Hornig, G. (2017, 8. März). *Affektbilanz Züricher Ressourcen Modell*. <http://gabriele-hornig.at/wp-content/uploads/2016/07/Affektbilanz-und-Anleitung.pdf>
- Inauen, C. (2021). *GET UP - COOL DOWN. Entwicklung und Evaluation eines Online-Trainings zur Selbstführung mit Fokus auf die Komponente der Selbstberuhigung*. (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Wien, Wien.
- Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH Köln (2008, 7. Februar). *Test „Selbstmotivation“*. http://www.casa-bauen.de/upload/casa/pdf/Selbstmotivation_Test.pdf
- Kellner, B., Korunka, C., Kubicek, B., & Wolfsberger, J. (2020). *Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert. Flexible Working Studie 2020*. Deloitte Consulting GmbH.
- Kirchler, E., & Walenta, C. (2011). Motivation. In E. Kirchler (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Facultas.

- Korunka, K., Juen, B., Kubicek, B., Prinz, H., Rakowsky, S., & Kutalek, R. (2020, Dezember). *COVID-19 und die Arbeitswelt: Psychosoziale Bedingungen, Entwicklungen und Effekte. Expert Opinion der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales der COVID-19 Future Operations Plattform.*
https://futureoperations.at/fileadmin/user_upload/k_future_operations/202012_Expert_Opinion_FOP_AG_Gesellschaft_Psychosoziales_Arbeitswelt.pdf
- Korunka, C., & Straus, E. (2020). Die Arbeit im Homeoffice –Die Covid-19-Krise als Chance? *Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift*, 4/20, 31-48.
- Krause, F., & Storch, M. (n. d.). *Züricher Ressourcen Modell.*
https://zrm.ch//_%20Online%20Tool.htm [28.06.2021]
- Krott, N. R., Marheinecke, R., & Oettingen, G. (2019). Mentale Kontrastierung und WOOP fördern Einsicht und Veränderung. In S. Rietmann, P. Deing (Hrsg.), *Psychologie der Selbststeuerung*. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24211-4_9
- Kuhl, J. (2005). *Eine neue Persönlichkeitstheorie.* <https://www.psi-theorie.com/> [13.02.21]
- Kuhl, J., Scheffer, D., Mikoleit, B., & Strehlau, A. (2010). *Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen: Anwendung der PSI-Theorie in Personalauswahl und -entwicklung.* Stuttgart: Kohlhammer.
- Kuhl, J., & Strehlau, A. (2014). *Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching: Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI).* Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-06475-4
- Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R., & Utz, T. (2020). *Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive.* Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-30053-1
- Lemper-Pychlau, M. (2015). *Mehr erreichen: 36 Bausteine für Ihre Effektivität.* Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-05779-4
- Lengen, J. C., Kordsmeyer, A. C., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2020). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 1-6. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>
- Leonhart, R. (n. d.). *Eta-Quadrat.* <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/eta-quadrat>
 [20.06.2021]
- Lüpsen, H. (2021, 12. Mai). *Varianzanalysen - Prüfen der Voraussetzungen und nichtparametrische Methoden sowie praktische Anwendungen mit R und SPSS.* Universität zu Köln. <http://www.uni-koeln.de/~a0032/statistik/texte/nonpar-anova.pdf>
- Martens, J. U., & Kuhl, J. (2019). *Die Kunst der Selbstmotivierung: neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen.* Stuttgart: Kohlhammer.

- Melzer, K. (2016). *Selbstkooperation statt Selbstaussbeutung*. (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Wien, Wien. doi:10.25365/thesis.41914
- Müller, F. H., Hanfstingl, B., & Andreitz, I. (2007, Oktober). *Skalen zur motivationalen Regulation beim Lernen von Schülerinnen und Schülern. Adaptierte und ergänzte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell*. Wissenschaftliche Beiträge aus dem Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung. Klagenfurt: Alpen-Adria-Universität. https://ius.aau.at/wp-content/uploads/2016/01/IUS_Forschungsbericht_5.pdf
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and social value co-creation. *International Journal of Sociology and Social Policy*. doi:10.1108/IJSSP-06-2020-0237
- Rausch, J. R., Maxwell, S. E., & Kelley, K. (2003). Analytic methods for questions pertaining to a randomized pretest, posttest, follow-up design. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 32(3), 467–486. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1207/S15374424JCCP3203_15
- Rigotti, T., De Cuyper, N., & Sekiguchi, T. (2020). The Corona crisis: What can we learn from earlier studies in applied psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 1–6. doi:10.1111/apps.12265
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 186. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1037/a0012753>
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of Research Design* (Vol. 2). Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412961288>
- Schiemenz, A. (2015). *Das persönliche Gespräch: Fundraising durch Überzeugung: Großspender und Unternehmer erfolgreich ansprechen*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-01426-1
- Spicer, A., Rehbein, K., Higgins, C., Brown, J. A., de Bakker, F. G., & Bapuji, H. (2020). Business and Society Research in Times of the Corona Crisis. *Business & Society*, 59(6), 1067-1078. <https://doi.org/10.1177/0007650320921172>
- Stein, P., & Nehr Korn-Ludwig, M.-A. (2007, 13. Dezember). *Einführung in die Analyse mit Kovarianzstrukturmodellen*. <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/stein/kovarianzstrukturmodelle.pdf>
- Streit, P. (2010, 9. Juli). *Positive Interventionen in der Praxis*. http://www.ippm.at/wp-content/uploads/2017/01/streit_hd.pdf
- Theurer, J. (2017). *Resilienz in rechtsberatenden Berufen: Strategien zur Erhöhung der eigenen Selbstwirksamkeit*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-17215-2
- Theurer, J. (2017b). *Zeitmanagement für Juristen: Weniger Stress - mehr Effizienz - mehr freie Zeit*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-14967-3

- Weichbrodt, J., & Schulze, H. (2020). Homeoffice als Pandemie-Maßnahme-Herausforderungen und Chancen. In C. Benoy (Hrsg.), *COVID-19: Ein Virus nimmt Einfluss auf unsere Psyche. Einschätzungen und Maßnahmen aus psychologischer Perspektive* (S. 93-101). Stuttgart: Kohlhammer. <http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-3365>
- Wesely, S. (2012). Authentische Führung und Persönlichkeit. *Arbeitspapier / Hochschule Hannover, Fakultät IV (07-2012)*. <https://doi.org/10.25968/opus-957>
- Wimmer, V. (2010, Dezember). *Statistics and data analysis using R*. <https://www.gzw.wzw.tum.de/fileadmin/downloads/Kursbeschreibungen/Unterrichtsmaterialien/Handout.pdf>

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 01: Motivationstheorie erstellt nach Ryan & Deci (2008).....	15
Abbildung 02: Flow-Diagramm.....	27
Abbildung 03: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu allen drei Erhebungszeitpunkten	40
Abbildung 04: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zum Pre- und Posttest	42
Abbildung 05: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zum Pre- und Follow-Up-Test	44
Abbildung 06: QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer.....	79
Abbildung 07: QQPlot zur Überprüfung der Linearität nach Kontrolle der Ausreißer.....	80
Abbildung 08: QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer.....	81

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 01: Altersverteilung zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test.....	37
Tabelle 02: Deskriptive Statistik zum Pre...est.....	37
Tabelle 03: Deskriptive Statistik zum Follow-Up-Test.....	38
Tabelle 04: Deskriptiver Vergleich der Gesamtstichprobe mit den Drop-Outs zum Follow-Up-Test.....	39
Tabelle 05: Selbstmotivation zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test.....	40
Tabelle 06: Überblick über die Trainingsintensität der Teilnehmer*innen über die gesamte Trainingszeit.....	46
Tabelle 07: Überblick über die Verhinderungsgründe von Personen, die im Schnitt weniger als 5 Tage pro Woche trainiert haben.....	46
Tabelle 08: Nachweis der Unabhängigkeit der Versuchs- und Wartekontrollgruppe zum Pre-test-Erhebungszeitpunkt	79
Tabelle 09: Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten.....	80
Tabelle 10: Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten.....	81

ANHANG

Anhang A: Fragebogen zum Pretest



0% ausgefüllt

Liebe Trainingsteilnehmerin, lieber Trainingsteilnehmer!

Willkommen beim Online-Training für die Selbstführung.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Wichtig hierbei ist, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes erstellst Du Dir einen **Username**, über den sowohl die Befragungen als auch das Training laufen wird. Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiße: Valerie

Meine Mutter heißt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

1. Tippe hier Deinen generierten Username ein.

Username:

2. Bist Du schon bzw. über 18 Jahre alt?

- Ja
- Nein

3. Wie alt bist Du?

Alter in Jahren:

4. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

- Männlich
- Weiblich
- Divers

5. Seit wann hast Du Erfahrung mit Home-Office (kann auch einzelne Tage im Monat betreffen)?

- Vor der COVID 19 Pandemie
- Seit der COVID 19 Pandemie

6. Welcher Gruppe wurdest Du zugeordnet?

- Gruppe 1 (Trainingsbeginn April)
- Gruppe 2 (Trainingsbeginn Mai)

7. Wieso nimmst Du an diesem Training teil?

Sollten beide Antworten auf Dich zutreffen, wähle jene, die stärker auf Dich zutrifft.

- Interesse an dem Training oder Wunsch, an sich selbst zu arbeiten
- Gefallen für die Student*innen oder Anordnung/Bitte von Vorgesetzten

8. Wähle Deinen höchsten Bildungsabschluss.

- Pflichtabschluss
- Lehrabschluss
- Matura
- Hochschulabschluss

**9. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.**

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>				
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>				
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>				
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>				
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bws. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>				
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>				
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>				

**10. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.**

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>				
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>				
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>				
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>				
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>				
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>				
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>				
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>				
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>				
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>				
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>				
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>				

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens!

Für Gruppe 1 startet mit dem heutigen Tag das Training.

Gruppe 2 muss sich noch ein wenig verträsten und bis 24.05.2021 warten.

Die nächsten Umfragen für beide Gruppen finden am:

- 10.05.2021
- 24.05.2021

statt.

Auch diese Umfragen werden nur maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang B: Fragebogen zum Posttest



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Willkommen beim zweiten Erhebungstermin.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Viele Fragen werden Dir bekannt vorkommen. Es ist sehr wichtig, dass Du den Fragebogen nochmal zum jetzigen Zeitpunkt ausfüllst.

Wie auch beim letzten Erhebungstermin gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes gib bitte Deinen **Username** an.

Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiße: Valerie

Meine Mutter heißt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

Achtung: Bitte den Usernamen aus dem Beispiel nicht übernehmen, sondern Deinen eigenen Usernamen erstellen. Danke!

1. Tippe hier Deinen generierten Usernamen ein.

Username:

2. Wie alt warst Du am 12.04.2021?

Alter in Jahren:

3. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

Männlich

Weiblich

Divers

4. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.

Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>				
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>				
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>				
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>				
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bwspl. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>				
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>				
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>				

5. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>				
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>				
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>				
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>				
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>				
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>				
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>				
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>				
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>				
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>				
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>				
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>				

6. Hast Du die Übungen bereits zur Verfügung gestellt bekommen?

- Ja, ich habe die Übungen ab dem 12.04.2021 zur Verfügung gestellt bekommen. Ich bin in der Gruppe 1.
 Nein, ich habe noch keine Übungen zur Verfügung gestellt bekommen. Ich bin in der Gruppe 2.

7. Wie häufig hast Du die Übungen eingetragen, die Du gemacht hast?

- Immer
 Oft
 Manchmal
 Selten
 Gar nicht

8. Wie häufig hast Du die Übungen gemacht? (Es zählt auch dazu, wenn Du bereits bekannte Übungen nochmal gemacht hast.)

- Jeden Tag
 Fast jeden Tag
 2-3x in der Woche
 1x in der Woche
 Gar nicht

9. Warum hast Du nicht (fast) jeden Tag die Übungen gemacht?

- Zeitstress
 Andere Interessen

Anderer Grund:

10. Kreuze an welche Übung(en) Dir besonders gefallen haben. (Es sind beliebig viele Antworten möglich)

- 01 Ziele finden
- 02 Entspannung im Körper finden: Bodyscan, Super-Ruhe-Kraft, Wake-Up-Smile-Up
- 03 Kontraste erleben: Progressive Muskelentspannung & Wettetenspannen
- 04 Argumente finden: Pro-Argumente für das Ziel
- 05 Mit dem Atem entspannen: Achtsam atmen, Meditation
- 06 Gegenargumente entkräften
- 07 Let's move: Lieblingssport
- 08 Ruhezeit 1: Mikro-Power-Nap, Me(e)hr Lebensfreude, Mentales Dankbarkeitstagebuch, Wake-Up-Smile-Up
- 09 Motto finden: Themenspezifische Bilderwahl
- 10 Begleiter: Wichtige Menschen
- 11 Anreize finden & Momente des Stolzes: Anreize schaffen und auf sich selbst stolz sein
- 12 Drei Musikstücke/Lieder
- 13 Gute Erfahrungen: Löwengeschichte, Erfahrungsschätze, Mentales Dankbarkeitstagebuch
- 14 Zielgerade visualisieren: Zielgerade darstellen
- 15 Auf der Zielgerade einordnen
- 16 ABCDE-Übung: Positives im Negativen finden
- 17 Aktiv sein! 1: Einen Schritt auf der Zielgerade gehen
- 18 Zielerreichung visualisieren: Sich vorstellen, das Ziel schon erreicht zu haben
- 19 Hindernisse erkennen: Blockaden zur Entspannung erkennen
- 20 Wenn-Dann-Pläne 1: Hindernisse vorab überwinden
- 21 Wenn-Dann-Pläne 2: Aus dem Stress zur Ruhe
- 22 Stärken stärken: Sich der eigenen Stärken bewusst werden
- 23 Gut-Genug-Plan & Über-Drüber-Blick
- 24 Aktiv sein! 2: Einen Schritt auf der Zielgerade gehen
- 25 Termin mit mir selbst
- 26 Ruhezeit 2: Mikro-Power-Nap, Me(e)hr Lebensfreude, Mentales Dankbarkeitstagebuch, Wake-Up-Smile-Up

11. Wie hat Dir das gesamte Training gefallen? Gib uns bitte eine Note.

- Sehr Gut
- Gut
- Befriedigend
- Genügend
- Nicht Genügend

12. Wieso hast Du das Training durchgezogen?

Sollten beide Antworten auf Dich zutreffen, wähle jene, die stärker auf Dich zutrifft.

- Interesse an dem Training oder Wunsch, an sich selbst zu arbeiten
- Gefallen für die Student*innen oder Anordnung/Bitte von Vorgesetzten

13. Hast Du das Gefühl, dass Du vom Training profitiert hast?

- Ja
- Nein

14. Hast Du eine positive Veränderung in den letzten vier Wochen wahrgenommen, die Du auf das Training zurückführen würdest?

- Ja
- Nein

15. Hast Du eine negative Veränderung in den letzten vier Wochen wahrgenommen, die Du auf das Training zurückführen würdest?

- Ja
- Nein

16. Trat in den letzten vier Wochen ein einschneidendes Ereignis in deinem Leben auf?

- Ja
- Nein

17. Hast Du noch Anregungen, Tipps oder ein allgemeines Feedback zum Training, was Du uns noch gerne mitteilen würdest?

Vielen Dank für das Ausfüllen des zweiten Fragebogens!

Gruppe 1 hat erfolgreich das Training beendet.

Nach einer kurzen Reset-Phase wird das Online-Training am 24.05.2021 für Gruppe 2 freigeschalten.

Der letzte Erhebungstermin für beide Gruppen ist der 24.05.2021.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Du kannst das Browserfenster nun schließen.

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang C: Fragebogen zum Follow-Up-Test



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Willkommen zum letzten Erhebungstermin.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Viele Fragen werden Dir bekannt vorkommen. Es ist sehr wichtig, dass Du den Fragebogen nochmal zum jetzigen Zeitpunkt ausfüllst.

Wie auch beim letzten Erhebungstermin gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes gib bitte Deinen **Username** an.
Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiße: Valerie

Meine Mutter heißt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

Achtung: Bitte den Usernamen aus dem Beispiel nicht übernehmen, sondern Deinen eigenen Usernamen erstellen. Danke!

1. Tippe hier Deinen generierten Usernamen ein.

Username:

2. Wie alt warst Du am 12.04.2021?

Alter in Jahren:

3. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

Männlich

Weiblich

Divers

4. Welcher Gruppe wurdest Du zugeordnet?

Gruppe 1: Ich habe die Übungen bereits zur Verfügung gestellt bekommen.

Gruppe 2: Ich bekomme erst die Übungen zur Verfügung gestellt.

**5. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.**

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>				
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>				
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>				
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>				
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bws. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>				
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>				
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>				

**6. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.**

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>				
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>				
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>				
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>				
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>				
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>				
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>				
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>				
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>				
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>				
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>				
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>				

7. Trät in den letzten zwei Wochen ein einschneidendes Ereignis in deinem Leben auf?

- Ja
 Nein

Vielen Dank für das Ausfüllen des dritten Fragebogens!

Gruppe 1 vielen Dank für Eure Teilnahme.

Gruppe 2 kann mit heutigen Termin ins Training starten.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Du kannst das Browserfenster nun schließen.

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang D: Voraussetzungstests für die ANCOVA (Pretest-Posttest)

Tabelle 08

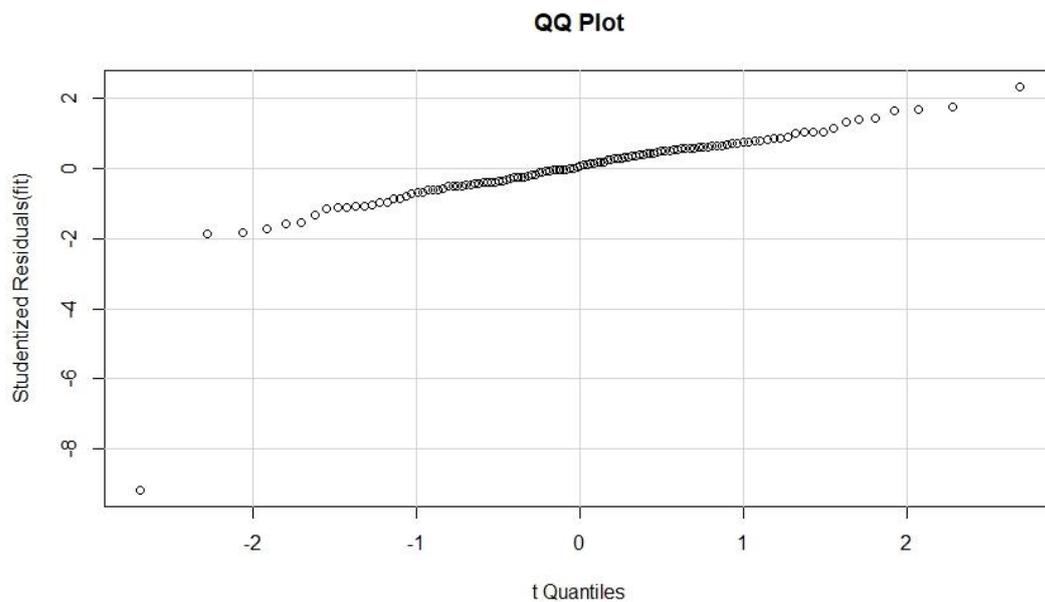
Nachweis der Unabhängigkeit der Versuchs- und Wartekontrollgruppe zum Pretest-Erhebungszeitpunkt mittels Chi-Quadrat-Test für kategoriale Variablen und t-Test für metrische Variablen

Prädiktor	χ^2	t	p
Gender	1.32	-	.517
Bildung	7.63	-	.054
Alter	-	1.59	.114
Teilnahmegrund	1.02	-	.313
Home-Office Erfahrung	0.82	-	.366
Selbstberuhigung	-	-0.36	.718
Selbstmotivation	-	-1.25	.215

Anmerkung. χ^2 = Chi Quadrat Wert. t = t- Wert. p = p-Wert

Abbildung 06

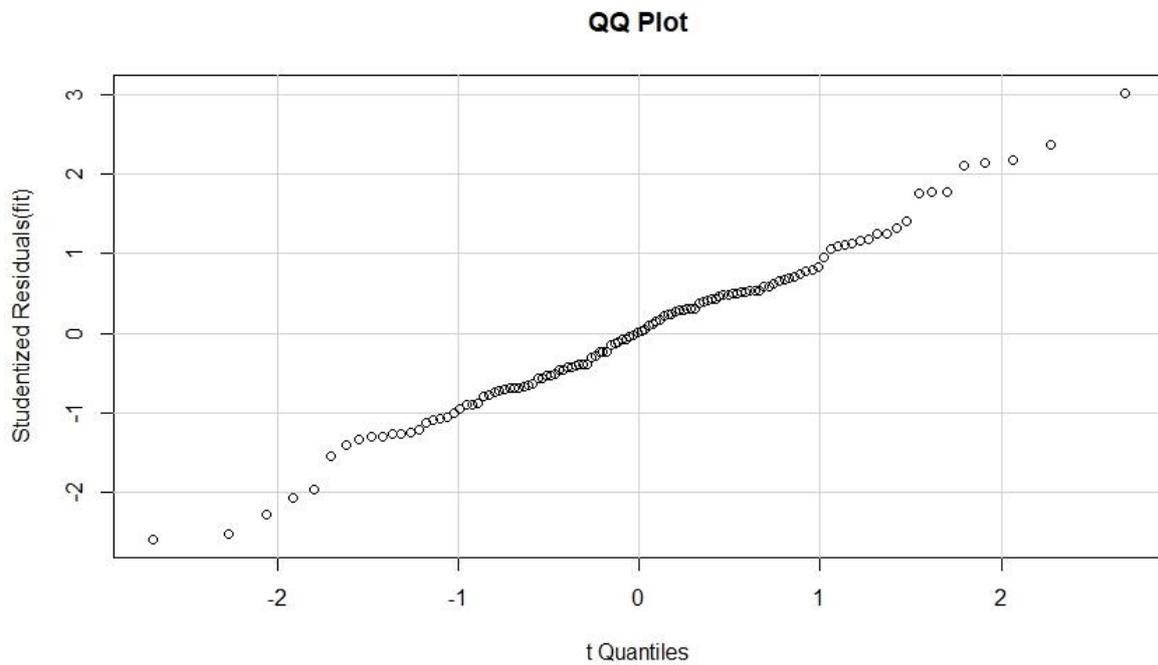
QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N_1 = 122$

Abbildung 07

QQPlot zur Überprüfung der Linearität nach Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N_1 = 121$

Tabelle 09

Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten

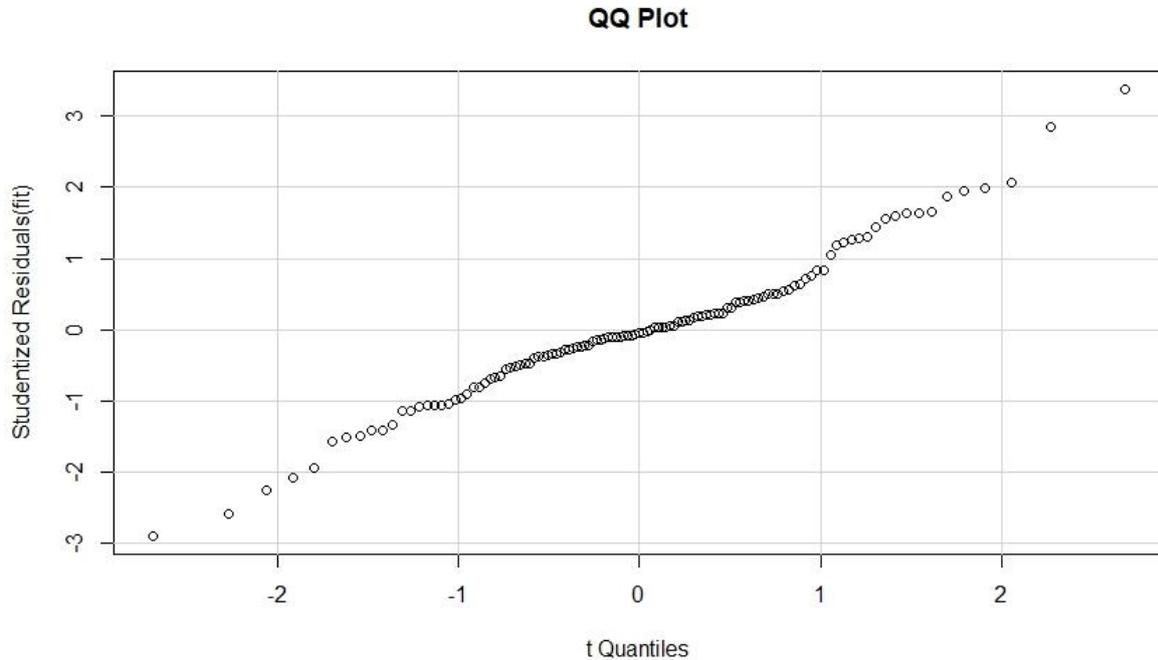
Prädiktor	VIF
Gruppe	1.11
Gender	1.11
Bildung	1.38
Alter	1.16
Teilnahmegrund	1.08
Home-Office-Erfahrung	1.10
Selbstmotivation zum Pretest	1.19

Anmerkung. VIF = Varianzinflationsfaktoren.

Anhang E: Voraussetzungstests für die ANCOVA (Pretest-Follow-Up-Test)

Abbildung 08

QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N_2 = 120$

Tabelle 10

Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten

Prädiktor	VIF
Gruppe	1.11
Gender	1.13
Bildung	1.39
Alter	1.16
Teilnahmegrund	1.08
Home-Office-Erfahrung	1.09
Selbstmotivation zum Pretest	1.18

Anmerkung. VIF = Varianzinflationsfaktoren.

Anhang F: Zusammenfassung

Das Hauptziel dieser Studie lag in der Evaluation eines Online-Training zur Selbstführung. Hierfür wurde ein randomisiertes Pre-Posttest Design mit einer Follow-Up-Erhebung mit zwei Gruppen herangezogen. Die Befragung der Versuchs- und Wartekontrollgruppe fand jeweils zu den gleichen Tagen durch die Durchführung von Online-Umfragen statt. Die Ergebnisse wurden je nach Forschungsfrage von mindestens 120 Teilnehmer*innen, welche zum Pretest älter als 18 Jahre waren und vor oder mit Beginn der COVID-19 Pandemie Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, gesammelt. Nach Konzeption eines Trainings zur Steigerung der Selbstmotivation gemäß Kuhl, Ryan und Deci wurden der Versuchsgruppe nach Beendigung der Baseline-Befragung Übungen für einen Zeitraum von vier Wochen über die Plattform MOVEEFFECT zur Verfügung gestellt. Anschließend erfolgte die Post-Erhebung und nach einer zweiwöchigen Pause fand die Follow-Up-Erhebung für die Versuchs- und Wartekontrollgruppe statt. Zur Überprüfung der Wirksamkeit des Trainings zur Steigerung der Selbstmotivation wurden jeweils zwei ANCOVAs und ein t-Test für abhängige Stichproben gerechnet. Die statistischen Analysen zeigten diesbezüglich nicht nur einen kleinen Trainingseffekt nach dem Training, sondern auch eine Stabilität der Selbstmotivationswerte über die beiden Post-Erhebungszeitpunkte. Demzufolge kann angenommen werden, dass das Training zumindest kurzfristig dazu beigetragen hat, die Selbstmotivation der Teilnehmer*innen der Versuchsgruppe zu steigern. Für einen Langzeiteffekt bedarf es jedoch noch weiterer Anpassungen und Untersuchungen.

Keywords: Selbstmotivation, Online-Training, Evaluation, Home-Office

Anhang G: Abstract

The main goal of this study was to evaluate an online self-management training. For this purpose a randomized pre-post test design with a follow-up survey containing two groups was used. The survey of the trial and waiting control group took place on the same days by conducting online surveys. Depending on the research question, the results were collected from at least 120 participants who were older than 18 years at the pretest and who had experience in working from home before or at least at the start of the COVID-19 pandemic. Based on the conception of a training to increase self-motivation according to Kuhl, Ryan and Deci, for a period of four weeks exercises were made available to the test group via the MOVEEFFECT platform after the baseline survey was completed. Afterwards the post survey was conducted and after another two weeks the follow up survey took place for the trial and waiting control group. To check the effectiveness of the training to increase self-motivation, two ANCOVAs and a t-test for dependent samples were calculated. In this regard, the statistical analyzes showed not only a small training effect after training, but also a stability of the self-motivation values over the two post-survey times. Accordingly, it can be assumed that the training contributed an, at least short term, increase in self-motivation of the participants of the test group. However, further adjustments and investigations are required to determine long-term effects.

Keywords: self-motivation, online training, evaluation, home office