

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	iii
Arbeitsdefinitionen	xi
Abbildungsverzeichnis	xiii
Tabellenverzeichnis	xvii
Konventionen	xxi
I Motivation	1
1 Einleitung	3
1.1 Digitale Transformation als Vernetzung globaler Herausforderungen . . .	4
1.2 Digitale Transformation als Vernetzung aller Organisationsebenen . . .	5
2 Konzept, Ziel und Struktur der Arbeit	7
II Theoretischer Hintergrund	11
3 Digitale Transformation der Arbeitswelt	13
3.1 Arbeit im beständigen Wandel	13
3.1.1 Frühantike bis Aufklärung	13
3.1.2 Erste industrielle Revolution bis Zweiter Weltkrieg	14
3.1.3 Nachkriegszeit in Deutschland und dritte industrielle Revolution	16
3.1.4 Heutiger Status der Digitalisierung in Deutschland	17
3.2 Industrie 4.0 und New Work	18
3.2.1 Digitisierung, Digitalisierung und digitale Transformation	19
3.2.2 New Work und das neue Arbeitsverhältnis	21
3.2.3 KI als typisches Merkmal der digitalen Transformation	28
3.3 Zusammenfassung und Herausforderungen	32

4	Akzeptanz, Individuum und Organisation im Wandel	35
4.1	Technikakzeptanz in der digitalen Transformation	35
4.1.1	Begriffe und Dimensionen von Akzeptanz	36
4.1.2	Klassische Technikakzeptanzmodelle im Arbeitskontext	38
4.2	Job Crafting	42
4.2.1	Definition, Einflussfaktoren und Auswirkungen	43
4.2.2	Job Crafting als digitales Konzept	48
4.2.3	Interventionen zur Steigerung des Job Craftings	49
4.3	Transformational Leadership	50
4.3.1	Definition, Einflussfaktoren und Auswirkungen	50
4.3.2	Digital Leadership und Digital Transformative Leadership	54
4.3.3	Transformational Leadership und Job Crafting	60
4.4	KI im Kontext von Job Crafting und Transformational Leadership	61
4.5	Zusammenfassung	65
5	Work-Life Balance: Trennung im Wandel	67
5.1	Transformation des Begriffes	67
5.1.1	Balance zwischen zwei dynamischen Entitäten	68
5.1.2	Schwierigkeit der Definition	69
5.2	Work-Life Balance als digitales Konzept	71
5.2.1	Telework und Telework-Paradox	71
5.2.2	Telepressure und Technostress	75
5.3	Einflussfaktoren, Auswirkungen und Maßnahmen	76
5.3.1	Auswirkungen von Work-Life (Im)balance	76
5.3.2	Einflussfaktoren von Work-Life (Im)balance	77
5.3.3	Zyklische Verbindung von Auswirkungen und Einflussfaktoren	77
5.3.4	Bezüge zu Job Crafting und Transformational Leadership	80
5.3.5	Maßnahmen zur Herstellung von Work-Life Balance	82
5.4	KI-basierte Vorhersage von Work-Life Balance	85
5.5	Zusammenfassung	86

III	Untersuchungskonzept und methodischer Zugriff	89
6	Konkretisierung der Zielsetzung	91
6.1	Zusammenfassung der Forschungslücken	91
6.2	Forschungsfragen und Forschungsmodell	94
7	Hinweise zu den empirischen Erhebungen	97
7.1	Operationalisierung, Datenerhebung und Datenaufbereitung	97
7.2	Struktur der Ergebniskapitel	99
IV	Empirische Studien	101
8	Job Crafting und die Qualität von Veränderungskommunikation	103
8.1	Zielsetzung der Studie (S1)	103
8.2	Hypothesen	103
8.3	Methode	104
8.3.1	Erhebungsinstrument	105
8.3.2	Durchführung, Aufbereitung und Auswertung	105
8.3.3	Stichprobe	106
8.4	Ergebnisse	108
8.4.1	Deskriptive Ergebnisse	108
8.4.2	Explorative Korrelationsanalyse	109
8.4.3	Inferenzstatistische Hypothesenprüfung	110
8.5	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	115
9	Transformational Leadership als Moderator von Job Crafting	117
9.1	Zielsetzung der Studie (S2)	117
9.2	Hypothesen	117
9.3	Methode	119
9.3.1	Erhebungsinstrument	119
9.3.2	Durchführung, Aufbereitung und Auswertung	120
9.3.3	Stichprobe	120
9.4	Ergebnisse	122
9.4.1	Deskriptive Ergebnisse	122
9.4.2	Inferenzstatistische Hypothesenprüfung	123
9.5	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	128
10	Transformational Leadership und digitale Vorbildfunktion	131
10.1	Zielsetzung der Studie (S3)	131
10.2	Hypothesen	131

10.3	Methode	132
10.3.1	Erhebungsinstrument	132
10.3.2	Durchführung, Aufbereitung und Auswertung	133
10.3.3	Stichprobe	133
10.4	Ergebnisse	135
10.4.1	Deskriptive Ergebnisse	135
10.4.2	Inferenzstatistische Hypothesenprüfung	137
10.5	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	141
11	Work-Life Balance und Digitalität des Arbeitsplatzes	143
11.1	Zielsetzung der Studie (S4)	143
11.2	Hypothesen	143
11.3	Methode	146
11.3.1	Erhebungsinstrument	146
11.3.2	Durchführung, Aufbereitung und Auswertung	147
11.3.3	Stichprobe	147
11.4	Ergebnisse	149
11.4.1	Deskriptive Ergebnisse	149
11.4.2	Inferenzstatistische Hypothesenprüfung	150
11.5	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	156
12	Interventionen und ihre Evaluationskriterien	157
12.1	Zielsetzung der Studie (S5)	157
12.2	Qualitative Vorstudie: Identifikation von Evaluationskriterien	157
12.2.1	Studiendesign, Durchführung und Aufbereitung	158
12.2.2	Stichprobe	159
12.2.3	Ablauf der Analyse und deduktives Kategoriensystem	159
12.2.4	Ergebnisse	162
12.2.5	Diskussion und Überführung in ein Evaluationsmodell	172
12.3	Quantitative Hauptstudie:	
	Evaluation in Abhängigkeit von Interventionsziel und KI-Bezug	175
12.4	Hypothesen der Hauptstudie	175
12.5	Methode	177
12.5.1	Erhebungsinstrument	177
12.5.2	Durchführung, Aufbereitung und Auswertung	178
12.5.3	Stichprobe	179
12.6	Ergebnisse der Hauptstudie	180
12.6.1	Inferenzstatistische Hypothesentests	181
12.7	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	190

V	Digitale Transformation der Arbeit: Implikationen und Ausblick	191
13	Diskussion und Interpretation	193
13.1	Einordnung in den Forschungsstand	193
13.1.1	Job Crafting, Transformational Leadership und Work-Life Balance	193
13.1.2	Digitale Transformation, Evaluationskriterien und Technikakzeptanz	201
13.2	Handlungsempfehlungen und Implikationen für die Praxis	206
13.2.1	Gesellschaftliche Implikationen	206
13.2.2	Arbeitspersonen und Organisationen	208
13.3	Limitationen und Forschungsbedarf	211
13.3.1	Methodenreflexion	211
13.3.2	Inhaltliche Limitationen	213
13.3.3	Ausblick und Anknüpfungspunkte für Folgeforschung	214
14	Fazit	217
	Literaturverzeichnis	219
	Anhang	250
A	Fragebogenszenarien und Interviewleitfäden	253
B	Liste der Operationalisierungen	257
C	Kategoriedefinitionen und Ankerbeispiele der Qualitativen Analyse . . .	264
D	Verwendete Software	270
E	Danksagung	272