

Bildquellen

Bild	Quelle
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Seinsche, L., Lindert, L., Neumann, J., Zeike, S. J. & Pfaff, H. (2020). <i>Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie* Aktualisierte Version</i>. Köln: Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft.</p>
	<p>© Microsoft</p>
	<p>© Microsoft</p>
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Michael, J., & Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. <i>Group & organization management</i>, 18(3), 328-351.</p>
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). <i>Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen</i>. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.</p> <p>Montano, D., Reeske, A. & Franke, F. (2016). <i>Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Führung</i>. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.</p> <p>Tavares, A. I. (2017). Telerwork and health effects review. <i>International Journal of Healthcare</i>, 3(2), 30-36.</p>

	<p>Santas, G., Isik, O., & Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. <i>South Asian Journal of Management Sciences</i>, 10(2), 30-38.</p> <p>Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. <i>Applied Ergonomics</i>, 52, 207-215.</p>				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="193 636 347 936"> <p>S</p> <p>Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt der Fähigkeiten • Aufgabenvielfalt • Anforderungen zur Problemlösung • Info-Verarbeitung • Komplexität • Bedeutung der Aufgabe • Nutzung von Fähigkeiten </td> <td data-bbox="347 636 502 936"> <p>M</p> <p>Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback vom Jobs • Feedback von anderen • Rollenklarheit • Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten) </td> <td data-bbox="502 636 657 936"> <p>A</p> <p>Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle über Arbeitsmethoden • Kontrolle über die Zeiteinteilung • Kontrolle der Entscheidungsfindung </td> <td data-bbox="657 636 766 936"> <p>R</p> <p>Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch den Vorgesetzten • Unterstützung von Peers • Interdependenz • Soziale Kontakte • Verbindung mit Endbenutzern & Begünstigten </td> </tr> </table>	<p>S</p> <p>Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt der Fähigkeiten • Aufgabenvielfalt • Anforderungen zur Problemlösung • Info-Verarbeitung • Komplexität • Bedeutung der Aufgabe • Nutzung von Fähigkeiten 	<p>M</p> <p>Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback vom Jobs • Feedback von anderen • Rollenklarheit • Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten) 	<p>A</p> <p>Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle über Arbeitsmethoden • Kontrolle über die Zeiteinteilung • Kontrolle der Entscheidungsfindung 	<p>R</p> <p>Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch den Vorgesetzten • Unterstützung von Peers • Interdependenz • Soziale Kontakte • Verbindung mit Endbenutzern & Begünstigten 	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Parker, S. K., Knight, C., & Ohly, S. (2017). The changing face of work design research: Past, present and future directions. In A. J. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, & S. Snell (Hrsg.), <i>The SAGE handbook of human resource management</i> (2. Aufl., S. 402-413). London, Great Britain: Sage Publishing.</p>
<p>S</p> <p>Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt der Fähigkeiten • Aufgabenvielfalt • Anforderungen zur Problemlösung • Info-Verarbeitung • Komplexität • Bedeutung der Aufgabe • Nutzung von Fähigkeiten 	<p>M</p> <p>Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback vom Jobs • Feedback von anderen • Rollenklarheit • Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten) 	<p>A</p> <p>Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle über Arbeitsmethoden • Kontrolle über die Zeiteinteilung • Kontrolle der Entscheidungsfindung 	<p>R</p> <p>Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch den Vorgesetzten • Unterstützung von Peers • Interdependenz • Soziale Kontakte • Verbindung mit Endbenutzern & Begünstigten 		
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Fox, R. (2014). <i>Mitarbeitermotivation im Unternehmen-Begründung und Validierung des „Gross Corporate Happiness“-Ansatzes für die Wirtschaft</i>. (Dissertation, Frankfurt/Oder am Lehrstuhl für Sprachgebrauch und therapeutische Kommunikation). Abgerufen von https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/deliver/index/docId/84/file/Promotion_offiziell.pdf</p>				
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Fox, R. (2014). <i>Mitarbeitermotivation im Unternehmen-Begründung und Validierung des „Gross Corporate Happiness“-Ansatzes für die Wirtschaft</i>. (Dissertation, Frankfurt/Oder am Lehrstuhl für Sprachgebrauch und therapeutische Kommunikation). Abgerufen von https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/deliver/index/docId/84/file/Promotion_offiziell.pdf</p>				
	<p>© Microsoft</p>				
	<p>© Microsoft</p>				



Präventa

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern

	© Microsoft
	© Microsoft
	© Microsoft
	© Microsoft
	© Microsoft

Quelle: *Quelle APA einfügen*