



# **Forschungspakete aus dem Seminarraum.**

Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie  
an der Universität Trier

Projektbericht 01/2021

Prof. Dr. Thomas Ellwart & Christian Jaster, Hrsg.

## Forschungspakete 2021

<b>Nr</b>	<b>Autor/en</b>	<b>Titel (2021)</b>
A-01/2021	Matea Häussermann Lena Hitschler	„Hol doch mal Kaffee“ - unnötige Aufgaben am Arbeitsplatz
A-02/2021	Uria Éitani Désirée Finck Alicia Wegner	Allein sein macht doof! – Gruppenaktivitäten und mentale Fähigkeiten im Alter
A-03/2021	M. Hammes K. Reiners	Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß – Wahrgenommene Altersunterschiede als kritischer Aspekt in der Teamarbeit.
A-04/2021	Lidia Muliati Sandra Schwab	„Das ist doch nicht meine Sache!“ - Wie gemeinsame Unterschiede in Teams zu sozialem Faulenzen führen.
A-05/2021	Paulina Strowitzki Helena Schmitz	Dem Auto blind vertrauen? – Einflussfaktoren auf das Vertrauen in autonome Fahrzeuge

<b>Titel (A-01/2021)</b>	<b>„Hol doch mal Kaffee“ - unnötige Aufgaben am Arbeitsplatz</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Aufgaben, die von Angestellten als unnötig oder unangemessen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle wahrgenommen werden, führen zu einer Verletzung des Selbstwerts. Dies wird als Stress empfunden und kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben.
<b>Schlüsselworte</b>	Stresserleben, Selbstwert, Gesundheit, Rollenverständnis, illegitime Aufgaben
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Illegitime Aufgaben gibt es in jedem Arbeitsbereich, in dem die Verteilung von Aufgaben alltäglich und damit die Wahrscheinlichkeit illegitime Aufgaben zu verteilen besonders hoch ist. Forschungsergebnisse zeigen, dass sich Aufgaben, welche als unnötig oder unangemessen erachtet werden, in Form von Stress negativ auf die Gesundheit von Berufstätigen auswirken. Der Beitrag ist vor allem im Arbeitskontext von Bedeutung und richtet sich insbesondere an Führungskräfte, da diese bei der Aufgabenverteilung eine zentrale Rolle spielen.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Bei illegitimen Aufgaben handelt es sich um Aufgaben, die entweder als unnötig oder unangemessen empfunden werden (z.B. Kaffee holen). Als unnötig werden Aufgaben wahrgenommen, die gar nicht existieren sollten oder im Vorfeld hätten vermieden werden können. Aufgaben, die als unangemessen empfunden werden sind in der Regel solche, die nicht als Teil des eigenen Jobs angesehen werden und von einer anderen Person ausgeführt werden sollten. Durch illegitime Aufgaben wird das berufliche Rollenbild einer Person verletzt. Diese Verletzung der Rolle führt zu Stress und Unwohlsein am Arbeitsplatz.
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Semmer und Kollegen (2006, 2019) entwickelten das Konzept der illegitimen Aufgaben und untersuchten es erstmalig. Sie zeigten, dass Aufgaben, die nicht in das eigene berufliche Rollenbild passen und als illegitim wahrgenommen werden das Selbstvertrauen verletzen. Dies zu erhalten ist das Grundbedürfnis eines jeden Menschen und eine Bedrohung des Selbstwertes führt zu Stress, welcher negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Empirisch belegt wurde die Aussage durch Interviews mit Angestellten, in welchen nach einzelnen Aufgaben im Arbeitsalltag gefragt wurde. Es sollte bewertet werden, welcher Anteil an Aufgaben als unangemessen oder unnötig empfunden wurde. Die Angestellten gaben an, ein Drittel ihrer Tätigkeiten als illegitim wahrzunehmen. Basierend auf den Interviews wurde die "Bern Illegitimate Tasks Scale" (BITS) entwickelt. Sie dient dazu, den Anteil an Aufgaben im Arbeitsalltag, die von den Angestellten nicht als Teil ihres Jobs angesehen werden, zu bewerten. Dieser Fragebogen wurde in den Bereichen Management, Service und Lehre angewendet und zeigte zuverlässig, dass als unangemessen empfundene Aufgaben Stress auslösen, was sich negativ auf das Wohlbefinden auswirkt.
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Das Konzept von illegitimen Aufgaben ist relativ neu. In den letzten zehn Jahren gab es zu diesem Thema vielversprechende Forschungsergebnisse, die zeigen, dass solche Aufgaben stressauslösend wirken. Allerdings wird weitere Forschung benötigt, um zu untersuchen wie genau sich illegitime Aufgaben im Arbeitsalltag langfristig auf das Stresserleben und die persönliche Gesundheit auswirken.
<b>Konklusion</b>	Unternehmen und Führungskräfte sollten ein Bewusstsein für die Relevanz von Aufgaben und die damit einhergehende Auswirkung auf das berufliche Rollenbild der Angestellten entwickeln. Illegitime Aufgaben sind im Arbeitsalltag allgegenwärtig und betreffen Berufstätige aus allen Arbeitsfeldern. Deswegen ist es wichtig Kenntnisse zu diesem Thema zu erwerben und im Arbeitskontext darauf zu achten, illegitime Aufgaben nach Möglichkeit zu vermeiden. Insbesondere eine klare Definition der Rolle und der damit einhergehenden Aufgaben ist hierbei wichtig um negative Konsequenzen zu vermeiden. Ansonsten kann es zu einem Gefühl fehlender Wertschätzung und einer Verletzung der beruflichen Rolle kommen, mit zusätzlichen Auswirkungen auf das Stresserleben und die Zufriedenheit.
<b>Literatur/Quelle</b>	Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (2007). Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective. Bern: Nottingham University Press. Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as offense to self: A promising approach comes of age. <i>Occupational Health Science</i> , 3, 205-238.
<b>Autoren</b>	Matea Häussermann & Lena Hitschler; Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamprozesse“ (Prof. Dr. Ellwart)
<b>Datum</b>	20.01.2021
<b>Veröffentlichung</b>	Häussermann, M. & Hitschler, L. (2021). „Hol doch mal Kaffee“ - unnötige Aufgaben am Arbeitsplatz. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>

<b>Titel</b> (A-02/2021)	<b>Allein sein macht doof! – Gruppenaktivitäten und mentale Fähigkeiten im Alter</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, mit welcher man sich identifizieren kann, fördert bei Menschen über 60 Jahren die Gesundheit sowie mentale Fähigkeiten wie z.B. Gedächtnis, räumliche Orientierung und Sprache.
<b>Schlüsselworte</b>	Gruppenzugehörigkeit, mentale Fähigkeiten, Identifikation, Unterstützung, Gesundheit
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Der vorliegende Beitrag richtet sich an Menschen über 60 Jahren, an Einrichtungen, in welchen ältere Menschen untergebracht sind sowie an Kostenträger, welche Programme und Aktivitäten für diese Altersklasse anbieten.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Menschen über 60, die Mitglieder einer Gruppe sind, mit welcher sie sich identifizieren können, üben gerne gemeinsame Aktivitäten aus. Dabei kommunizieren sie untereinander, planen und lösen gemeinsam Probleme. Dies führt zu einer Festigung ihrer Nervenbahnen und schützt sie somit vor Abnahme ihrer mentalen Fähigkeiten. Durch die Identifikation der Gruppenmitglieder miteinander entsteht zudem ein "Wir"-Gefühl in der Gruppe, wodurch sich die Mitglieder stark verbunden fühlen. Diese Verbundenheit wiederum führt dazu, dass sie sich gegenseitig stärker unterstützen und die Unterstützung seitens der anderen auch als solche interpretieren. Das Wissen, nicht alleine zu sein, sondern stets auf die Unterstützung anderer zählen zu können, wirkt sich positiv auf ihr Befinden aus und schützt somit ihre Gesundheit.
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Haslam und Kollegen (2016) erbringen den Befund, dass die Mitgliedschaft in einer Gruppe, mit welcher sich ältere Menschen identifizieren können, positiv mit dem Gefühl von Unterstützung und dem Erhalt ihrer mentalen Fähigkeiten zusammenhängt.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Um die theoretischen Annahmen zu überprüfen, wurden zwei Studien durchgeführt. Teilnehmer dieser Studien waren Personen im Mindestalter von 60 Jahren. Diese wurden mittels eines Online-Fragebogens (Studie 1) oder eines Einzel-Interviews (Studie 2) hinsichtlich Gruppenzugehörigkeit, Identifikation mit der/den Gruppe/n, wahrgenommener Unterstützung sowie mentalen Fähigkeiten befragt. Im Anschluss wurde statistisch untersucht, ob und wie stark die erfragten Größen untereinander zusammenhängen.
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Die vorliegenden Studien bestätigen bisherige Befunde der Gruppenforschung, welche bereits positive Zusammenhänge zwischen Gruppenzugehörigkeit, Identifikation mit der/den Gruppe/n, wahrgenommener Unterstützung und mentalen Fähigkeiten darlegen. Da die interessierenden Größen in beiden Studien jedoch zeitgleich erfasst wurden (Querschnitt), kann keine Aussage über die Richtung ihrer Beziehungen getroffen werden. Ob beispielsweise einer Gruppe anzugehören, mit welcher man sich stark identifiziert, dazu führt, dass mentale Fähigkeiten aufrechterhalten werden oder umgekehrt, bleibt unklar. Zukünftige Studien sollten die interessierenden Größen daher über die Zeit erfassen (Längsschnitt), um nicht lediglich deren Zusammenhänge, sondern auch entsprechende Ursache-Wirkungs-Beziehungen erkennen zu können.
<b>Konklusion</b>	Insbesondere ältere Menschen (Ü60) profitieren von der Zugehörigkeit zu einer Gruppe. In Einrichtungen für diese Altersgruppe sollten daher stets Gruppenaktivitäten angeboten und gefördert werden. Durch die regelmäßige Teilnahme an Gruppenaktivitäten werden die älteren Menschen in ihrer Kommunikation miteinander dazu angeregt, Dinge zu planen oder gemeinsam Probleme zu lösen, was den Erhalt ihrer mentalen Fähigkeiten fördert. Sofern sie sich mit den übrigen Gruppenmitgliedern identifizieren können, fühlen sie sich zudem eher von diesen unterstützt. Dieses Gefühl der Unterstützung wirkt sich positiv auf das Befinden der älteren Menschen aus, sie bleiben folglich gesünder.
<b>Literatur/Quelle</b>	Haslam, C., Cruwys, T., Milne, M., Kan, C. H., & Haslam, S. A. (2016). Group ties protect cognitive health by promoting social identification and social support. <i>Journal of aging and health, 28</i> (2), 244-266.
<b>Autoren</b>	Uria Éitani, Désirée Finck & Alicia Wegner; Masterstudiengang Psychologie der U. Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Ellwart)
<b>Datum</b>	20.01.2021
<b>Veröffentlichung</b>	Éitani, U., Finck, D. & Wegner, A. (2021). Allein sein macht doof! – Gruppenaktivitäten und mentale Fähigkeiten im Alter. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>

<b>Titel (A-03/2021)</b>	<b>Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß – Wahrgenommene Altersunterschiede als kritischer Aspekt in der Teamarbeit.</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Wenn innerhalb eines Teams Altersheterogenität bewusst wahrgenommen wird, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit emotionaler und kognitiver Konflikte zwischen Teammitgliedern. Diese führen zu einer reduzierten Gruppeneffektivität.
<b>Schlüsselworte</b>	Age Diversity, Altersheterogenität
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Das Thema Altersheterogenität spielt in jedem Arbeitskontext eine wichtige Rolle, in dem mindestens zwei Personen unterschiedlichen Alters eine gemeinsame Aufgabe bearbeiten.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Die Grundlage des geschilderten Zusammenhangs bildet das Kategorisierungs-Elaborations-Modell (kurz: CEM). Hier wird dargestellt, dass ein Bewusstmachen (Salienz) von Personenunterschieden, welche für die Erledigung einer Aufgabe <i>nicht</i> direkt relevant sind (z.B. die jüngeren und die älteren Angestellten), negative Auswirkungen auf die Kreativität, Innovation, Entscheidungsqualität und Leistung eines Teams hat. Aus diesem Grund ist vom "negativen Pfad" der Diversität die Rede. Der negative Pfad des CEM bedeutet konkret, dass bewusst wahrgenommene aber aufgabenirrelevante Altersunterschiede emotionale und gedankliche Konflikte im Team verursachen, welche dann Innovation senken und Erschöpfung hervorrufen.
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Ries et al. (2010) konnten den theoretisch vermuteten Zusammenhang im Sinne des "negativen Pfades" in ihrer Stichprobe empirisch belegen. So zeigte sich ein bedeutsamer Zusammenhang mit Konfliktvariablen und Indikatoren der Gruppeneffektivität. Beispielsweise führten mehr emotionale Konflikte zwischen Teammitgliedern zu geringerer Innovation auf Ebene der Gruppeneffektivität.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Analysegrundlage bildete die schriftliche Befragung von 722 Mitarbeitern aus 27 Ämtern einer großen Landesverwaltung. Sie beantworteten Fragebögen zu Altersheterogenität, Bewusstheit der Altersheterogenität, emotionalen und gedanklichen Konflikten sowie zur Gruppeneffektivität. Diese Daten wurden über statistische Verfahren auf eine Gruppenebene zusammengefasst und geprüft.
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Bei der systematischen Befragung können nur Zusammenhänge gezeigt werden, die eine Ursache-Wirkungs-Erklärung einschränken (Kausalität). Zudem wurde nur eine Berufsgruppe untersucht, was die Generalisierbarkeit einschränkt. Jedoch bestätigen andere Studien den hier gezeigten Zusammenhang (Ellwart et al. 2013). Insgesamt sind die gefundenen Ergebnisse als auch die Annahmen des CEM gut durch Studien und Metaanalysen bestätigt.
<b>Konklusion</b>	Es sollte verhindert werden, dass Altersheterogenität im Team bewusst als Merkmal der Gruppe betont und hervorgehoben wird. Viele Unterschiede werden automatisch sichtbar. Aber es könnten sprachliche Formulierungen (z.B. <i>Teilzeit</i> statt Alters-Teilzeit, <i>erfahrene</i> statt alte Mitarbeiter) zugunsten einer altersunspezifischen Ausdrucksweise verändert werden. Wichtig für Führungskräfte ist, den im CEM postulierten und bestätigten positiven Pfad zu fördern und ein Bewusstsein für aufgabenrelevante Unterschiede und Expertisen zwischen den Teammitgliedern zu betonen. Dieser positive Pfad kann durch die Aufmerksamkeit auf Heterogenität des Fachwissens, der praktischen Kompetenzen und der Interessen eingeschlagen werden
<b>Literatur/Quelle</b>	van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 89, 1008-22. Ellwart, T., Bündgens, S. & Rack, O. (2013). Managing Knowledge Exchange and Identification in Age Diverse Teams. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 28(7/8), 950-972. Ries, B. C., Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K. (2010). Die Rolle von Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. <i>Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie</i> , 54 (3), 117-130. Roh, H., Chun, K., Ryou, Y., & Son, J. (2019). Opening the Black Box: A Meta-Analytic Examination of the Effects of Top Management Team Diversity on Emergent Team Processes and Multilevel Contextual Influence. <i>Group &amp; Organization Management</i> , 44(1), 112-164.
<b>Autoren</b>	M. F. Hammes (s1mahamm@uni-trier.de) & K. M. Reiners (s2knrein@uni-trier.de) Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamprozesse“ (Prof. Dr. Ellwart)
<b>Datum</b>	01.03.2021
<b>Veröffentlichung</b>	Hammes, M. F. & Reiners, K. M. (2021). Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß – Der bewusste Altersunterschied ist ein kritischer Aspekt für Teamarbeit. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>

<b>Titel (A-04/2021)</b>	<b>„Das ist doch nicht meine Sache!“ - Wie gemeinsame Unterschiede in Teams zu sozialem Faulenzen führen.</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Soziales Faulenzen kann durch die Bildung heterogener Arbeitsgruppen reduziert werden.
<b>Schlüsselworte</b>	Arbeitsgruppen; Teams; Soziales Faulenzen; Soziale Kompetenz; Team Diversität; <i>Faultlines</i>
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Nur ein engagiertes, kommunikatives und motiviertes Team kann Aufgaben leistungsorientiert bewältigen, Prozesse optimieren und Konflikte bewältigen. Soziales Faulenzen (d.h. Ausruhen Einzelner auf Kosten der Gruppe) kann die Leistung des gesamten Teams reduzieren und das Arbeitsklima gefährden. Um dies zu vermeiden, sollte bereits bei der Zusammenstellung des Teams auf eine ausreichende Heterogenität zwischen den Teammitgliedern geachtet und soziale Kompetenzen der Teammitglieder durch Training positiv unterstützt werden. Diese Empfehlung ist für jede Organisation bzw. Führungskraft relevant, die sich mit Personalentwicklung, Teamentwicklung und Teamcoaching beschäftigen.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Soziales Faulenzen beschreibt eine reduzierte Motivation und Leistung einer Einzelperson innerhalb einer Arbeitsgruppe, der sich negativ auf die gesamte Gruppenleistung auswirken kann. Soziales Faulenzen scheint häufiger in homogenen (Unter-)Gruppen aufzutreten, wenn mehrere Personen eines Teams gemeinsame Merkmale besitzen oder wahrnehmen (z.B. Alter, Geschlecht, Kultur, Einstellungen). Dieses Phänomen wird in diesem Beitrag im Rahmen des <i>Diversity Faultline</i> -Ansatzes betrachtet und diskutiert. <i>Faultlines</i> (Trennlinien) in Gruppen entstehen durch mehrere Merkmale, die einzelne Personen einer homogenen Untergruppe zuordnen (z.B. drei Frauen, mit gleichen Interessen, vom gleichen Ausbildungsort).
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Meyer et al. (2016) konnten zeigen, dass die subjektive Wahrnehmung gemeinsamer Merkmale bei einzelnen Personen zu der Tendenz führt, soziales Faulenzen zu zeigen. Wenn eine Person zu sozialem Faulenzen tendiert, bedeutet dies, dass sie sich generell zurückhält und im Gesamten weniger leistet. Soziales Faulenzen tritt am häufigsten bei Personen auf, die ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Untergruppe bewusst wahrnehmen, die Teil der größeren Untergruppe sind und eine geringe soziale Kompetenz aufweisen.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Dieser Befund bezieht sich auf eine korrelative Untersuchung von 272 Angestellten in 45 realen Arbeitsgruppen aus 18 verschiedenen Produktionsbetrieben. Die gemeinsame Aufgabe der Arbeitsgruppen war Produktoptimierung (z.B. Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten, Qualitätsverbesserung des Produktes, Optimierung des Workflows). Die Gruppen sollten sich möglichst selbstständig organisieren.
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Meyer et al. (2016) untersuchten das Phänomen des sozialen Faulenzens innerhalb von Arbeitsgruppen unter nahezu realen Bedingungen. Sowohl die Arbeitsgruppen als auch die Aufgabe der Gruppe waren real und wurden über einen längeren Zeitraum in relativ natürlicher Umgebung beobachtet und analysiert. Hierdurch können die Befunde generell auf sich selbst organisierende Arbeitsteams im Kontext der Produktoptimierung verallgemeinert werden. Einschränkend ist der korrelative Charakter der Studie, der Kausalaussagen einschränkt.
<b>Konklusion</b>	Unternehmen sollten bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen darauf achten, dass soziales Faulenzen durch die Wahrnehmung homogener Untergruppen gefördert wird, wenn gleichzeitig geringe soziale Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit) vorliegen. Da die Zusammensetzung von Gruppen schwer beeinflussbar ist und sich Gruppen im Laufe der Zeit auch in Einstellungen und Werten ähnlicher werden, sollte das Teammanagement die Aufgaben und Ziele der Gruppe transparent zuordnen und kommunizieren, sensibel gegenüber sozialem Faulenzen sein und mögliche Konflikte früh antizipieren und diskutieren. Insgesamt kann soziales Faulenzen durch Förderung einer gemeinsamen Motivation, Leistungsbereitschaft sowie hoher sozialer Kompetenz der Teammitglieder vermieden werden.
<b>Literatur/Quelle</b>	Meyer, B., Schemuly, C. C., & Kauffeld, S. (2016). That's not my place: The interacting effects of faultlines, subgroup size, and social competence on social loafing behaviour in work groups. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 25(1), 31-49.
<b>Autoren</b>	Lidia Muliati ( s1limuli@uni-trier.de ) und Sandra Schwab ( s1ssschw@uni-trier.de ) Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart)
<b>Datum</b>	16.03.2021
<b>Veröffentlichung</b>	Muliati, L. & Schwab, S. (2021). „Das ist doch nicht meine Sache!“ - Wie gemeinsame Unterschiede in Teams zu sozialem Faulenzen führen. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>

<b>Titel (A-05/2021)</b>	<b>Dem Auto blind vertrauen? – Einflussfaktoren auf das Vertrauen in autonome Fahrzeuge</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Transparenz, Kompetenz, Kontrollierbarkeit und Zuverlässigkeit führen zu Vertrauen in autonome Fahrzeuge und steigern die Nutzungsbereitschaft.
<b>Schlüsselworte</b>	Autonomes Fahren, Vertrauen, Nutzungsintention, Mensch-Maschine-Interaktion
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Das Thema ist relevant im Kontext der Entwicklung autonomer Fahrzeuge, im Bereich des Marketings im Fahrzeugverkauf, aber auch für die Reflexion eigener Entscheidungsprozesse bei der Fahrerschulung und Nutzung.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Bisherige Befunde der Mensch-Maschine-Interaktion-Forschung zeigen, dass Vertrauen in und wahrgenommene Nützlichkeit einer technischen automatisierten Anwendung großen Einfluss auf die Akzeptanz und spätere Nutzung haben (Endsley, 2017). Obwohl die Rolle von individuellem Vertrauen in bisherigen Studien klar herausgestellt wurde, gibt es wenig Forschung zu Einflussfaktoren auf das Vertrauen. Diese Kurzexpertise hebt ausgewählte Einflussfaktoren auf das Vertrauen bei der Nutzung autonomer Fahrzeuge hervor und gibt Einblicke in die Interaktion zwischen Mensch (Fahrer) und Maschine (Auto).
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Unterschiedliche Studien prüfen systematisch die Einflüsse auf das Vertrauen in autonome Fahrzeuge. Choi und Ji (2015) nennen drei Einflussfaktoren: (1) die Transparenz des Systems (d.h. der Fahrer sieht das System als verständlich und berechenbar an), die technische Kompetenz des Systems (d.h. der Fahrer bewertet das System als zuverlässig; vgl. Gold et al., 2015) und die wahrgenommene Situationskontrolle (d.h. der Fahrer glaubt an effektive Unterstützung durch das System und kann wenn gewünscht eingreifen). Diese Einflüsse werden auch in Studien bestätigt, die nicht im Bereich autonomer Fahrzeuge Vertrauen untersuchten. Hancock und Kollegen (2011) zeigen, dass die Eigenschaften des Systems (Transparenz, Zuverlässigkeit, Leistung, Bedienbarkeit) einen größeren Einfluss auf das Vertrauen haben und hier noch wichtiger sind, als die Kompetenzen des Fahrers.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Die aufgeführten Ergebnisse basieren auf einer Metaanalyse bestehend aus 29 Einzelstudien im Bereich Automatisierung (Hancock et al., 2011;), einer Umfrage (Choi & Ji, 2015; N = 552) und aus einem Quasiexperiment hinsichtlich der Erfahrung mit autonomen Fahrzeugen (Gold et al., 2015; N = 72).
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Betrachtet man allgemein das Vertrauen in Automatisierung, so bestätigen Studien unterschiedlicher Anwendungsbereiche die Einflussgrößen und ihre Wirkung. Im Kontext der autonomen Fahrzeuge gibt es erst wenige und keine kontrollierten randomisierten Studien. Dies wird sich im Zuge der Entwicklung solcher Systeme noch ändern. Zum Teil widersprüchliche Befunde einzelner Studien und die Vielschichtigkeit der Konstrukte „Vertrauen“ und „Nutzungsbereitschaft“ unterstreichen, dass allein die Zusammenhänge zwischen Vertrauen und Nutzungsbereitschaft zu einfach sind, um komplexe Entscheidungsprozesse vorherzusagen.
<b>Konklusion</b>	Entwicklungsdesign und Einführungsprogramme autonomer Fahrzeuge müssen Nutzer unterstützen, Fähigkeiten und Grenzen der autonomen Fahrzeuge und der Fahrzeugführer realistisch, situativ und kritisch zu beurteilen. Die Forschung zum Vertrauen in Mensch-Maschine-Interaktionen autonomer Systeme kann hier wichtige Einflüsse und Zusammenhänge herausarbeiten, um kalibriertes Vertrauen - das heißt kein falsches Misstrauen, aber auch kein blindes Vertrauen – herzustellen.
<b>Literatur/Quelle</b>	Choi, J. K., & Ji, Y. G. (2015). Investigating the importance of trust on adopting autonomous vehicle. <i>International Journal of Human-Computer Interaction</i> , 31(10), 692-702. Endsley, M. R. (2017). From here to autonomy: lessons learned from human-automation research. <i>Human Factors</i> , 59(1), 5-27. Gold, C., Körber, M., Hohenberger, C., Lechner, D., & Bengler, K. (2015). Trust in automation – before and after experience of take-over scenarios in a highly automated vehicle. <i>Procedia Manufacturing</i> , 3, 3025-3032. Hancock, P. A., Billings, D.R., Schaefer, K.E. Chen, J.Y.C., De Visser, E. J., & Parasuraman, R. (2011). A meta-analysis of factors affecting trust in human robot interaction. <i>Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society</i> , 53, p.517.
<b>Autoren</b>	Paulina Strowitzki (s1pastro@uni-trier.de), Helena Schmitz (s1hhschm@trier-uni.de) und Hanna Thiel (s1hathie@uni-trier.de); Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamprozesse“ (Thomas Ellwart)
<b>Datum</b>	12.04.2021
<b>Veröffentlichung</b>	Strowitzki, P., Schmitz, H. & Thiel, H. (2021). Dem Auto blind vertrauen? – Wie Vertrauen und Nützlichkeit die Nutzung autonomer Fahrzeuge beeinflussen. In T. Ellwart & C. Jaster (Hrsg.) Forschungspakete aus dem Seminarraum, (A/2021), Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>