



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

WW

FAKULTÄT FÜR
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

Forschungsbericht 2021

Juniorprofessur BWL, Experimentelle Wirtschaftsforschung

JUNIORPROFESSUR BWL, EXPERIMENTELLE WIRTSCHAFTS-FORSCHUNG

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Gebäude 22, Raum C-206

Postfach 4120

39016 Magdeburg

1. LEITUNG

Jun.-Prof. Dr. Karina Held

2. HOCHSCHULLEHRER/INNEN

Jun.-Prof. Dr. Karina Held

3. FORSCHUNGSPROFIL

Forschungsschwerpunkte der Juniorprofessur für Experimentelle Wirtschaftsforschung liegen insbesondere in den Bereichen:

- Personalökonomik
- Organisationsökonomik
- Verhaltensökonomik
- Soziale Präferenzen

4. METHODIK

Folgende Methoden finden in der Forschung Anwendung:

- Experimentelle Wirtschaftsforschung
- Ökonometrische Test- und Schätzverfahren
- Online- und Offline-Befragungen

5. FORSCHUNGSPROJEKTE

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Projektbearbeitung: Felix Bransch
Förderer: Haushalt - 01.01.2021 - 31.12.2021

Diskrepanzen zwischen Anforderungen an Hochschulabsolventen, Erfahrungen mit Hochschulabsolventen und studentischen Selbsteinschätzungen

Ziel der Studie ist es, Diskrepanzen aufzudecken zwischen Anforderungen, die Unternehmen in Stellenausschreibungen für Hochschulabsolventen stellen, und Erfahrungen, die Unternehmen in den letzten 10 Jahren mit ihren Neueinstellungen aus Hochschulen gemacht haben. Dafür haben wir in Kooperation mit dem Präsidenten der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt und weiteren Unternehmensvertretern eine Befragung erarbeitet, an der Unternehmenvertreter aus verschiedenen Branchen teilgenommen haben, die Stellen für Hochschulabsolventen anbieten, bei denen es möglich ist, den Wohnsitz in der Region Sachsen-Anhalt zu halten. Besonderes Augenmerk hat die Befragung auf die Bereiche Soft Skills, Hard Skills und Arbeitgeberattraktivität gelegt.

Weiterhin haben wir eine Befragung unter Studierenden diverser Fakultäten durchgeführt. Diese Befragung orientierte sich inhaltlich an der der Unternehmen, sodass wir neben den unternehmerischen Anforderungen und Erfahrungen auch die studentische Selbsteinschätzung erheben konnten.

Erste Ergebnisse über die Diskrepanzen zwischen Angaben durch Unternehmen und Studierende bezüglich Soft Skills, Hard Skills und Arbeitgeberattraktivität haben wir nun zusammengefasst. Sie belegen, dass Unternehmen insbesondere bei den Soft Skills recht hohe Anforderungen an ihre Neueinstellungen stellen. Diese liegen zumeist signifikant über den Erfahrungen, die Unternehmen mit bislang eingestellten Hochschulabsolventen gemacht haben. Die Studierenden schätzen ihre Kompetenzen hier jedoch wesentlich optimistischer ein, als die Unternehmenserfahrungen es vermuten lassen würden.

Während bezüglich der Soft Skills eine Diskrepanz zwischen Anforderungen, Erfahrungen und studentischer Selbstwahrnehmung besteht, finden wir bei den Hard Skills eine weniger stark ausgeprägte Diskrepanz, d. h. hier fällt es Unternehmen im Schnitt leichter, Kandidaten auszuwählen, deren Fähigkeiten sich mit den Anforderungsprofilen decken.

Seitens der Studierenden zeigt sich, dass gerade Aspekte, die der eigenen Karriere dienlich sind, bei der Arbeitgeberwahl ausschlaggebend sind. Dazu gehören z. B. das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen und strukturierten Aufstiegsmöglichkeiten. Erfreulicherweise finden wir bezüglich der Arbeitgeberattraktivität, dass auch regionale Unternehmen in der Lage sind, ihren Bewerbern attraktive Angebote zu unterbreiten.

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Förderer: Haushalt - 01.09.2020 - 31.12.2022

Management Support Systeme als Determinanten von Arbeitsbeziehungen

In einem kontrollierten Laborexperiment soll der Einfluss von Management Support Systemen auf die Arbeitseinsatzwahl des Arbeitnehmers und die Festlegung eines Bonus durch den Arbeitgeber untersucht werden. Dabei soll beleuchtet werden, ob die Arbeiterleichterung durch das Management Support System die durch den Arbeitgeber wahrgenommene Wertschätzung der Arbeit des Arbeitnehmers beeinflusst und wie derartige Effekte gegebenenfalls kompensiert oder für die optimale Gestaltung von Arbeitsbeziehungen einbezogen werden können.

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Förderer: Haushalt - 01.01.2020 - 31.12.2022

Managing Labor under Monetary Instability

In a controlled laboratory experiment, we study the impact of monetary instability on work relationships with incomplete contracts. We observe wage inertia, i.e. the reluctance to fully adjust nominal wages to the changes in the value of the currency, and effort inertia, i.e. the reluctance to fully adjust the work effort to the alterations of the real wages. Under inflation, these effects lead to cheaper labor and a shift of payoff shares to employers. Under deflation, we observe a higher cost of labor and a shift of payoff shares to employees. Additionally, inflation and deflation lower productivity and per capita earnings.

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Förderer: Sonstige - 01.05.2016 - 31.12.2021

Ökonomische Alternative zum TSST

In letzter Zeit lässt sich in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung ein starkes Interesse am Zusammenspiel zwischen Hormonen und ökonomischer Entscheidungsfindung erkennen. Besonderes Forschungsinteresse lässt sich hier auf dem Gebiet der Stressforschung erkennen, die den Einfluss des Stresshormons Cortisol auf menschliches Handeln untersucht. Während dieses Feld in der Wirtschaftswissenschaft bislang relativ wenig Beachtung gefunden hat, ist die Stressforschung innerhalb der Neurowissenschaften äußerst weit vorangeschritten und entwickelt, sodass ein interdisziplinärer Forschungsansatz der Wirtschaftswissenschaft hier ein solides Fundament bietet.

Zur Überprüfung des Einflusses von Stress auf Entscheidungsfindung eignen sich Laborstudien in besonderem Maße, da hier der Einfluss nicht zu beobachtender Variablen kontrolliert und ausgeschlossen werden kann. In der Psychologie gibt es daher ein Standardprozedere, das verlässlich akuten Stress bei den Versuchsteilnehmern auslöst: der Trier Social Stress Test (TSST). Ziel dieser Studie ist es, eine Version des TSST zu entwerfen, die:

- mit den Grundsätzen wirtschaftswissenschaftlicher Laborexperimente konform ist
- zuverlässig akuten Stress bei den Teilnehmern erzeugt und
- mit höchstens denselben Kosten verbunden ist, wie der ursprüngliche TSST

Das Design des adaptierten TSST wird sich dabei an das des Originals anlehnen und die reichhaltigen Erkenntnisse jahrelanger Stressforschung in den Neurowissenschaften für die Wirtschaftswissenschaft nutzbar machen.

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Förderer: Haushalt - 02.04.2017 - 31.12.2022

Inducing Acute Stress in an Economist's Lab: Selfish Black Lies and Trust under Socio-Evaluative Threat

We propose and validate a task to induce acute socio-evaluative stress in the laboratory. The task features performance-based pay and simultaneously creates a treatment and a control group. Employing this task, we study the influence of acute socio-evaluative stress on the propensity to tell a selfish black lie and to trust messages that can comprise lies. We find that stress significantly reduces the probability to lie at the extensive margin, while it does not influence the intensive margin of lying. Furthermore, we find evidence that socio-evaluative stress significantly reduces the willingness to trust messages that may contain large lies.

Projektleitung: Jun.-Prof. Dr. Karina Held
Förderer: Haushalt - 01.01.2018 - 31.12.2022

Ein kontrolliertes Feldexperiment zur Kandidatenbeurteilung in persönlichen versus videobasierten Bewerbungsgesprächen

Das Vorstellungsgespräch ist essentiell für die Auswahl geeigneter Kandidaten. Traditionell handelt es sich dabei um ein persönliches Gespräch zwischen Unternehmensvertreter(n) und Bewerber, um sowohl die fachliche Kompetenz des Kandidaten als auch den aus der schriftlichen Bewerbung gewonnenen Gesamteindruck zu überprüfen. Traditionelle Interviews werden entweder in persönlichen oder telefonischen Gesprächen oder aber per Videotelefonie über das Internet geführt.

Ein neuartigeres Verfahren der Personalauswahl ist das Videointerview, in dem der Bewerber selbst per Webcam seine Antworten auf vorgegebene Fragen aufzeichnet. Die Aufnahmen werden dann von den Personalverantwortlichen gesichtet und ausgewertet. Persönliche und videobasierte Interviews unterscheiden sich also in der An- bzw. Abwesenheit eines Interviewers. In dieser Studie soll überprüft werden, ob die gewählte Interviewart Auswirkungen auf die Kandidatenwahl hat. In einem Feldexperiment werden 13 Bewerber auf eine Hilfskraftstelle in einer Live- und einer Videoversion eines kurzen Vorstellungsgesprächs eingeschätzt. Die Vorstellungsgespräche liegen in den drei Modi "persönliches Gespräch", "Videomitschnitt des persönlichen Gesprächs" und "eigenständig aufgezeichnetes Videointerview" vor. In einem nächsten Schritt werden die Kandidaten eingeschätzt um potentielle Unterschiede zwischen den Vorstellungsmodi aufdecken zu können.