Chancen diverser und interkultureller Berufswelten



HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

HerausgeberInnen:
Prof. Dr. Anke Weber, Prof. Dr. Claudia Ang-Stein,
Vera Vornhusen, Hanne Helming

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



© 2025 Pabst Science Publishers · D-49525 Lengerich / Westfalen
www.pabst-publishers.com
pabst@pabst-publishers.com

eBook: ISBN 978-3-95853-972-3
DOI: 10.2440/0006

Geleitwort des Präsidenten der GWPs

Prof. Dr. Christian Dries

Es ist mir eine große Ehre, Sie zur diesjährigen Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) willkommen zu heißen. Als Präsident und im Namen des gesamten Präsidiums der GWPs möchte ich zunächst Frau Prof. Dr. Anke Weber und dem Ausrichtungsteam für das großartige Engagement und die Organisation dieser Tagung danken. Ohne diesen unermüdlichen Einsatz wäre dieses großartige Event nicht möglich gewesen.

Die Fachtagung bietet uns die wertvolle Gelegenheit, uns als Gemeinschaft von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Praktikerinnen und Praktikern sowie Studierenden zusammenzufinden, sich zu vernetzen und neu Wissen miteinander zu teilen. Gemeinsam haben wir die Möglichkeit, die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse im Bereich der Wirtschaftspsychologie zu diskutieren und weiterzugeben.

Das diesjährige Thema „Wirtschaftspsychologie und Diversität – die Chancen von diversen & interkulturellen Berufswelten“ spiegelt den zunehmenden Stellenwert von Diversität und Interkulturalität in der modernen Arbeitswelt wider. In einer Zeit, in der Unternehmen und Organisationen zunehmend global agieren und sich mit einer immer vielfältigeren Belegschaft auseinandersetzen müssen, gewinnen das Verständnis und die gezielte Förderung von Diversität und Interkulturalität an zentraler Bedeutung. Die Wirtschaftspsychologie steht hierbei vor der Herausforderung, die psychologischen Dimensionen dieser Themenfelder zu erforschen und deren Potenziale für die Gestaltung erfolgreicher und inklusiver Arbeitswelten zu nutzen.

Die Beiträge in diesem Abstractband zeigen die Breite und Tiefe der aktuellen Forschungsarbeiten und praktischen Ansätze zur Integration von Diversität in beruflichen Kontexten. Die Tagung wird uns spannende Einblicke in die Auswirkungen und Chancen von interkulturellen Teams, die Förderung von Vielfalt im Führungsverhalten und die Entwicklung von Strategien zur Unterstützung diverser Arbeitsumgebungen bieten. Durch den Austausch von Wissen und Ideen werden wir gemeinsam daran arbeiten, die Potenziale einer diversen Arbeitswelt besser zu verstehen und optimal zu nutzen.

Ich freue mich auf eine erkenntnisreiche und inspirierende Tagung, die uns neue Perspektiven und Lösungen für die Herausforderungen und Chancen einer diversen und interkulturellen Berufswelt eröffnen wird.

Herzlich willkommen zur 28. Fachtagung für Wirtschaftspsychologie 2025!

Mit freundlichen Grüßen,
Prof. Dr. Christian Dries

Vorwort der Herausgeberinnen

Prof. Dr. Anke Weber & Prof. Dr. Ang-Stein

Wir freuen uns sehr, Sie zur 28. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWP) an der Hochschule Hamm-Lippstadt begrüßen zu dürfen. Vom 13. bis 15. Februar 2025 treffen sich auf dem Campus Hamm Wissenschaftler:innen, Praktiker:innen und Studierende, um sich intensiv mit aktuellen wirtschaftspsychologischen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Unter dem diesjährigen Leitthema:

„Diversität und Interkulturalität als wirtschaftspsychologische Erfolgsfaktoren“

widmen wir uns den Chancen und Herausforderungen, die eine zunehmend globalisierte Arbeitswelt mit sich bringt. In vielen Unternehmen und Organisationen sind Diversität und Interkulturalität längst zu essenziellen Erfolgsfaktoren geworden. Doch wie können diese gezielt genutzt werden, um nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu fördern? Welche psychologischen Mechanismen beeinflussen die Wahrnehmung und Integration von Vielfalt? Und welche Best Practices haben sich im transkulturellen Management bewährt? Diese und weitere Fragen stehen im Fokus der diesjährigen Tagung. Die Veranstaltung bietet eine Plattform für den interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis. In Vorträgen, Workshops und Diskussionsrunden werden innovative Konzepte, empirische Forschungsergebnisse und praxisorientierte Lösungen präsentiert. Besonders spannend sind die Diskussionen zur Bedeutung von Diversität entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Zusammensetzung der Belegschaft über die Vielfalt der Kund*innen bis hin zu global vernetzten Lieferketten. Auch psychologische Faktoren im Arbeitsalltag, moderne Arbeitsmodelle und aktuelle Trends in der digitalen Transformation werden thematisiert.

Ein besonderes Highlight bilden die beiden Keynotes. **M.A. Claudia Ekwuazi** (Hochschule Hamm-Lippstadt) wird mit ihrem Vortrag *„Ich sehe was, was du nicht siehst – Wahrnehmung und Bias in interkulturellen Teams“* die Tagung eröffnen und spannende Impulse für die anschließenden Diskussionen liefern. Ergänzend dazu beleuchtet **Prof. Dr. Julika Baumann Montecinos** (HFU Business School, Hochschule Furtwangen University) in ihrer Keynote *„Was, wenn wir uns auf Gemeinsamkeiten konzentrieren? Praktische Implikationen eines transkulturellen Managementansatzes“* praxisnahe Ansätze für eine erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit.

Neben der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ist diese Tagung eine wertvolle Gelegenheit, neue Netzwerke zu knüpfen und bewährte Praktiken aus unterschiedlichen Branchen kennenzulernen. Die Wirtschaftspsychologie liefert hier zentrale Erkenntnisse: Sie hilft Unternehmen, Herausforderungen im Umgang mit Diversität zu meistern, inklusive Arbeitsumfelder zu schaffen und Synergien aus der Vielfalt der Mitarbeitenden zu generieren.

Wir danken allen Autor:innen und Mitwirkenden für ihre wertvollen Beiträge und ihr Engagement. Möge dieser Tagungsband Ihnen wertvolle Impulse und neue Perspektiven bieten. Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Tagung mit anregenden Diskussionen und spannenden Erkenntnissen!

Ihre
Prof. Dr. Weber & Prof. Dr. Ang-Stein

Keynotes

ICH SEHE WAS, WAS DU NICHT SIEHST: (Perspektiven-)Vielfalt als Schlüssel zu gesellschaftlichem Zusammenhalt

M.A. Claudia Ekwuazi
Hochschule Hamm-Lippstadt

Diese Keynote widmet sich der zentralen Rolle von Diversity in Organisationen und Gesellschaften und beleuchtet sowohl ihre Potenziale als auch die damit verbundenen Herausforderungen. Vielfalt kann Kreativität, Innovationskraft und bessere Entscheidungsprozesse fördern – doch erst durch gezieltes Diversity Management werden diese Potenziale tatsächlich wirksam. Die Keynote zeigt auf, wie Organisationen Diversity nicht nur als ethische Verantwortung, sondern auch als wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolgsfaktor begreifen können.
Des Weiteren wird kritisch hinterfragt, inwiefern Diversity als wirtschaftliches Instrument genutzt wird, etwa zur Imagepflege oder als Marketingstrategie. Initiativen wie Pride-Month-Kampagnen großer Konzerne werden oft als „Pinkwashing“ kritisiert, wenn sie nicht mit tatsächlichen Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt einhergehen. Die Keynote thematisiert daher den schmalen Grat zwischen authentischem Diversity Management und reiner Profitmaximierung.

Doch Diversity betrifft nicht nur die Unternehmenswelt, sondern die gesamte Gesellschaft. Strukturelle Diskriminierung und ungleiche Teilhabechancen sind tief verwurzelt und erfordern gezielte Maßnahmen auf politischer, institutioneller und individueller Ebene. Die Keynote thematisiert daher drei zentrale Aspekte: (1) die strategischen Bedingungen für eine erfolgreiche Implementierung von Diversity in Organisationen, (2) die Spannungsfelder zwischen wirtschaftlichen Interessen und sozialer Verantwortung sowie (3) die gesellschaftlichen Herausforderungen und Chancen, die mit Diversität einhergehen.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Frage, wie gesellschaftliche Strukturen so gestaltet werden können, dass Vielfalt nicht nur als Differenzierungskriterium, sondern als integrativer Bestandteil einer gerechten Gesellschaft verstanden wird. Dabei werden verschiedene Dimensionen von Vielfalt betrachtet – von ethnischer Herkunft und Geschlecht über soziale Herkunft und sexuelle Orientierung bis hin zu Religion, Alter und körperlichen Fähigkeiten.

Die Keynote plädiert für eine differenzierte Perspektive, die Diversity nicht als Selbstzweck oder kurzfristigen Trend, sondern als grundlegenden Wandel in der Arbeitswelt und Gesellschaft versteht. Durch ihre eigene interkulturelle Erfahrung sowie ihre berufliche Expertise als interkulturelle Trainerin und Kommunikationsspezialistin verbindet Claudia Ekwuazi wissenschaftliche Erkenntnisse mit praxisnahen Einblicken und zeigt auf, wie Unternehmen, Institutionen und politische Akteure durch die Schaffung integrativer Strukturen, den Abbau systemischer Diskriminierung und die Förderung interkultureller Kompetenzen langfristig von Vielfalt profitieren können. Dabei wird deutlich, dass Diversity-Management ein dynamischer Prozess ist, der kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt werden muss, um den sich wandelnden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Der Vortrag sensibilisiert für die vielschichtigen Aspekte von Diversity und regt dazu an, Vielfalt als Chance zu begreifen – nicht nur für Unternehmen, sondern für die gesamte Gesellschaft.

Keywords: Diversity Management, Inklusion, Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit, gesellschaftlicher Wandel, interkulturelle Kompetenz, diskriminierungsfreie Gesellschaft, politische Verantwortung.

Literatur:

Becker, M. (2015). *Systematisches DiversityManagement: Konzepte und Instrumente für die Personal-und Führungspolitik.* Schäffer-Poeschel.

Booysen, L. A., Bendl, R. & Pringle, J. K. (2018). *Handbook of Research Methods in Diversity Management, Equality and Inclusion at Work*. Edward Elgar Publishing.

#Entdecken: Vielfaltsgesellschaft - Charta der Vielfalt. (o. D.). https://www.diversity-challenge.de/challenge-mediathek/diversityverstehen/diversity-1x1/entdecken-vielfaltsgesellschaft

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2003). *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*.

Göbel, V. (2022). *Unternehmen engagieren sich zum Pride Month*. markenartikel-magazin.de. https://www.markenartikel-magazin.de/_rubric/detail.php?rubric=marke-marketing&nr=49202

Hunt, V., Dixon-Fyle, S., Prince, S. & Dolan, K. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf?shouldIndex=false

Poulakos, I. (2025). *rheingold Wahlstudie 2025 – „Was Deutschland wirklich bewegt“*. Rheingold Marktforschung. https://www.rheingold-marktforschung.de/rheingold-studien/rheingold-wahlstudie-2025-was-deutschland-wirklich-bewegt/.

Rybnikova, I. & Weigel, A. (2024). *The effectiveness of corporate diversity training from the trainers' perspective: results of a qualitative study in Germany.*

Statista. (2025*). Frauenanteil in Aufsichtsräten der DAX-Unternehmen in Deutschland bis 2024.* https://de.statista.com/statistik/daten/studie/662800/umfrage/frauenanteil-in-aufsichtsraeten-der-dax-unternehmen-in-deutschland/

Viviane A. Winkler

Die Auswirkungen kultureller Diversität in multikulturellen Innovationsteams auf den Innovationsprozess



Multikulturelle Innovationsteams sind die Antwort vieler Unternehmen auf den zunehmenden Innovations- und Globalisierungsdruck. Funktionierende Teamarbeit, eine Voraussetzung für den Erfolg dieser Teams, kann durch kulturelle Diversität beeinträchtigt werden. Die Arbeit ergründet die Wirkungen von Diversität spezifischer kultureller Dimensionen in Teams anhand von fünf multikulturellen Teams eines innovativen und globalen Unternehmens der Konsumgüterindustrie. Ergebnis ist eine Theorie, die den individuellen Statuserhalt des Teammitglieds in den Mittelpunkt stellt. Die Dissertation richtet sich an ein wissenschaftliches Fachpublikum sowie Praktiker mit interkulturellem Hintergrundwissen. Der Leser erfährt, welche Potenziale und Stolpersteine kulturelle Diversität bereithält. Aus der gebildeten Theorie leiten sich Handlungsempfehlungen für die Teamzusammensetzung multikultureller Teams ab.

284 Seiten
ISBN 978-3-89967-720-1

30,00 €
Preise inkl. MwSt.

PABST SCIENCE PUBLISHERS
Eichengrund 28
D-49525 Lengerich/Westfalen

+49 (0) 5484-308
pabst@pabst-publishers.com
www.pabst-publishers.com | www.psychologie-aktuell.com

Was, wenn wir uns auf die Entwicklung von Gemeinsamkeiten konzentrieren? Implikationen eines transkulturellen Managementansatzes

Prof. Dr. Julika Baumann Montecinos
HFU Business School, Hochschule Furtwangen University

Diese Keynote beschäftigt sich mit den Erfolgsbedingungen von Kooperation in Kontexten kultureller Komplexität und damit mit einem Thema, das insbesondere für international agierende und in Stakeholder-Netzwerke eingebettete Organisationen relevant ist. Sie skizziert einen relationalen Ansatz für transkulturelles Management, der den Schwerpunkt von der Bewältigung von Unterschieden auf die Förderung von Gemeinsamkeiten verlagert. Ausgangspunkt dieser Perspektive sind die Ergebnisse einer internationalen, interdisziplinären Delphi-Studie zu transkultureller Kompetenz (Baumann Montecinos & Grünfelder, 2022) sowie deren konzeptionelle und praktische Managementimplikationen (Grünfelder & Baumann Montecinos, 2024).
Traditionelle interkulturelle Ansätze, die häufig auf einem Vergleich von Nationalkulturen, einer Verdinglichung von Kultur und einer binären Logik (z.B. Standardisierung vs. Lokalisierung) aufbauen, werden zunehmend als unzureichend angesehen, um die komplexen, dynamischen und sich wechselseitig beeinflussenden Konstellationen kulturübergreifender Interaktion produktiv und nachhaltig anzugehen. Ein transkultureller Ansatz schlägt eine Fokussierung auf die Potenziale vor, die sich aus der Entwicklung von Gemeinsamkeiten ergeben, und betrachtet kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten dabei als sich ergänzende Kooperationsressourcen, die in ihrer wechselseitigen Bedingtheit und Ermöglichung neue Gemeinsamkeiten und ein geschärftes Verständnis der Unterschiede hervorbringen können. Er deutet damit auf eine prozessorientierte Perspektive von Kompetenz sowie auf eine Abkehr von einem statischen Kultur- oder Identitätsbegriff zugunsten eines Konzepts von Zugehörigkeit, das per se relational ist (Baumann Montecinos & Grünfelder, 2022).

Unter der Leitfrage „Was, wenn wir uns auf Gemeinsamkeiten konzentrieren?“ befasste sich die Delphi-Studie insbesondere mit (1) den Determinanten der Wahrnehmung kultureller Vielfalt, (2) der Rolle und der Schaffung von Gemeinsamkeiten, (3) den entsprechenden Kompetenzen und (4) der Formulierung konzeptioneller Schlussfolgerungen als Ausgangspunkt für weitere Forschung und praktische Anwendung. Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die Bedeutung einer Verlagerung von einer entitätsbasierten Sichtweise von Kultur und kulturbezogenen Kompetenzen hin zu einer relationalen Perspektive. Dabei wird betont, dass gemeinsame Erfahrungen die Grundlage für transkulturelles Verständnis und Lernen und damit für die Entwicklung von Gemeinsamkeiten bilden. Entsprechend interpretiert die Studie das Präfix "trans" als eine Bewegung über bestehende kulturelle Praxis hinaus. Transkulturelle Kompetenz wird dann definiert als die Bereitschaft und Fähigkeit, durch gemeinsame Erfahrungen und gegenseitiges Lernen neue Gemeinsamkeiten – neue geteilte Bedeutungen und Handlungen – über bestehende Realitäten hinaus zu entwickeln, wobei gleichzeitig die kulturelle Vielfalt respektiert und erhalten bleiben kann (Grünfelder & Baumann Montecinos, 2023). Diese Gemeinsamkeiten basieren auf einem Gefühl der Zugehörigkeit zu einer diversen „Community of Practice“ und zielen gerade nicht auf eine Homogenisierung der beteiligten Akteure.

Zu den Implikationen eines solchen relationalen Ansatzes gehört die Entwicklung transkultureller Lernmodelle für Hochschullehre und L&D-Programme sowie von Managementsystemen, die den Fokus auf gemeinsame Praktiken und die Entwicklung neuer Gemeinsamkeiten legen. Durch die Gestaltung und Förderung relationaler Räume für gemeinsame, bedeutungsvolle Erfahrungen mit internen und externen Stakeholdern können Organisationen Zusammenarbeit und Innovation in kulturell komplexen Umgebungen fördern (Grünfelder & Baumann Montecinos, 2024). Das Angebot eines relationalen Ansatzes lässt sich dabei auf die zentrale Frage herunterbrechen: Wie lassen sich Strategien und Lösungen

darauf auslegen, neue Gemeinsamkeiten zu entwickeln, um erfolgreich und kontinuierlich miteinander kooperieren zu können?

Keywords: Transkulturalität, Interkulturelles Management, Gemeinsamkeiten, Relationaler Ansatz, Delphi-Studie, Kulturelle Kompetenz, Globale Zusammenarbeit, Kulturelle Komplexität, Transkulturelle Kompetenz.

Literatur:

Baumann Montecinos, J., & Grünfelder, T. (2022). What if we focus on developing commonalities? Results of an international and interdisciplinary Delphi study on transcultural competence. International Journal of Intercultural Relations, 89, 42–55.

Grünfelder, T. & Baumann Montecinos, J. (2023). Delphi study on transcultural competence: summary and reflections on a call for a relational approach. In: J. Baumann Montecinos, T. Grünfelder & J. Wieland (Eds.). A Relational View on Cultural Complexity. Implications for Theory and Practice. Springer. 3–31.

Grünfelder, T., & Baumann Montecinos, J. (2024). What if we focus on developing commonalities? Implications of a relational concept for transcultural management. International Journal of Cross Cultural Management, 1-25.

Vorträge
(in alphabetischer Sortierung gemäß Erstautor:in)

Exploration potentieller Risiko- und Schutzfaktoren der akademischen Resilienz von ostasiatischen Studenten an deutschen tertiären Bildungseinrichtungen. Eine qualitative Studie

Aschemann, Luana
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

Theoretischer Hintergrund
Diese qualitative Studie untersucht die akademische Resilienz ostasiatischer Studierender an deutschen tertiären Bildungseinrichtungen. Die bildungsbezogene Resilienz wird im sozioökologischen Kontext nach Bronfenbrenner (1979) betrachtet, wobei Indikatoren von Risko- und Schutzfaktoren auf individueller, familiärer, schulischer und systemischer Ebene erfasst werden.
Fragestellung und Ziel
Die zentrale Fragestellung lautet: „Welche Indikatoren lassen auf eine akademische Resilienz ostasiatischer Studierender an deutschen tertiären Bildungseinrichtungen schließen?“. Ziel ist es, Indikatoren zu identifizieren, die das Studienerlebnis und die akademische Resilienz dieser Zielgruppe fördern oder beeinträchtigen.
Methodik
Es wurden halbstandardisierte Leitfadeninterviews mit sieben Studierenden aus ostasiatischen Ländern durchgeführt. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2023) diente der Auswertung, wobei Oberkategorien deduktiv basierend auf Zheng et al. (2023) entwickelt und Unterkategorien induktiv aus dem Datenmaterial abgeleitet wurden.
Ergebnisse
• Individuelle Ebene: Identifikation von Indikatoren der Schutzfaktoren Zielorientierung, intensiver Lernaufwand und positive Emotionen, während Kulturschock sowie unzureichende Sprachkompetenz als Anzeichen für Risikofaktoren der akademischen Resilienz erkennbar wurden.
• Familiäre Ebene: Positive familiäre Beziehungen und sozioökonomischer Status lassen auf akademische Resilienz schließen.
• Universitätsumfeld: Ein guter Anschluss an Kommilitonen und hohe Qualität der Unterstützungssysteme stellen Schutzfaktoren der akademischen Resilienz dar.
• Systemebene: Eine hohe Qualität des Bildungssystems ist ein Schutzfaktor der akademischen Resilienz. Weitere Wirtschaftsbedingungen mögen je nach Kontext sowohl unterstützend als auch hinderlich wirken.
Diskussion und Implikationen
Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung einer multidimensionalen Betrachtung der Resilienzfaktoren. Praktische Ansätze zur Unterstützung internationaler Studierender sollten die Förderung individueller und institutioneller Ressourcen umfassen. Weitere Forschung auf der Ebene des Systems sinnvoll, um ein besseres Verständnis für Einflussfaktoren von der akademischen Resilienz zu bekommen.
Literatur:
Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development. Harvard University Press.
Mayring, P. (2023). Qualitative Inhaltsanalyse. Beltz.Zheng, J.-q., Cheung, K.-c., & Sit, P.-s. (2023). A systematic review of academic resilience in East Asia: Evidence from the large-scale assessment research. Psychology in the Schools, 1-17. https://doi.org/10.1002/pits.23109

Don’t push me! – Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verringerung der negativen Effekte von Social Media Nutzung

Bosau, Christian; Guardavascio, Alina
RH - Rheinische Hochschule Köln, Deutschland

Theoretischer Hintergrund & Fragestellung/Hypothesen
Die negative Wirkung von überbordender Social Media Nutzung auf Smartphones ist inzwischen seit langem hinreichend belegt (vgl. u.a. Krasnova et al. 2015, Maier et al., 2014; Przybyslki et al. 2013). Es zeigen sich deutliche negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit und auf FoMO (Fear of Missing Out). Welche Maßnahmen jedoch wirksam sind, um die negativen Auswirkungen zu verhindern, ist bisher nicht hinreichend untersucht.
Methodik/Ergebnisse
Die vorliegende messwiederholte 2x3 Studie (2 = vorher–nachher, 3 = 2 Maßnahmen + Kontrolltruppe; N=116) prüft daher, inwieweit ein kognitiv-basierter Aufklärungsansatz (d.h. Info-Bausteine über „richtige“ Nutzung 1x pro Tag für eine Woche) und ein verhaltens-basierter Ansatz (d.h. Ausschalten von Push-Benachrichtigungen) im Vergleich zu einer Kontrollgruppe die mentale Gesundheit (Lukat et al., 2016) erhöhen und FoMO (Spitzer, 2015) verringern kann.
Es zeigt sich, dass in der Tat das Ausschalten von Push-Benachrichtigung für selbst eine Woche FoMO im Vergleich zur Vorwoche signifikant verringern konnte (part. □2=.04, p=.043) und die von den Befragten selbst berichtete mentale Gesundheit sich signifikant erhöhte (part. □2=.04, p=.053). Diese Effekte waren hierbei für die jüngeren Probanden (d.h. 18-25 Jahre) deutlich stärker als für ältere. In der Kontrollgruppe zeigte sich erwartungsgemäß kein Effekt. Eine informationsbasierte Aufklärung führte jedoch zu keiner Verringerung von FoMO.
Implikationen für die Praxis
Push-Benachrichtigungen sind ein treibender Faktor - insbesondere von jüngeren Menschen - für die Angst, etwas zu verpassen (FoMO). Sie auszuschalten, um nicht permanent daran erinnert zu werden, was alles zeitgleich in seinem Umfeld passiert, kann positive Effekte für eine bessere mentale Gesundheit haben.
Literatur:

Krasnova, H., Widjaja, T., Buxmann, P., Wenninger, H., & Benbasat, I. (2015). Why Following Friends Can Hurt You: An Exploratory Investigation of the Effects of Envy on Social Networking Sites among College-Age Users. Information System Research, 26 (3), 585–605.

Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2014). Giving too much social support: social overload on social networking sites. European Journal of Psychological Assessment, 24 (5), 1–18.

Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., Van Der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). BMC Psychology, 4(1), 8.

Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. Computers in Human Behavior, 29(4), 1841-1848.

Spitzer, M. (2015). Smartphones, Angst und Stress. Nervenheilkunde, 34(8), 591–600.

Achtsamkeit als Ressource in Teams: Übertragbarkeit individueller Mechanismen auf die Teamebene

Brandenberg, Tammy[1]; Meyer, Bertolt[2]; Marquardt, Nicki[1]
[1]Hochschule Rhein-Waal, Deutschland; [2]Technische Universität Chemnitz

Theoretischer Hintergrund:
In diversifizierten Arbeitskontexten fördern teambezogene Ressourcen wie Achtsamkeit positive Prozesse und Outcomes in Teams. Achtsame Teams zeichnen sich durch eine wertoffene Haltung und eine auf das Hier und Jetzt gerichtete Aufmerksamkeit aus (Brandenberg et al., 2024; Hülsheger et al., 2013). Aufbauend auf dem Modell von Good et al. (2015) wurde mittels einer systematischen Literaturanalyse untersucht, ob kognitive und emotionale Mechanismen individueller Achtsamkeit auch für Achtsamkeit in Teams beschrieben werden. Zudem wurde der Forschungsstand zu arbeitsplatzbezogenen Outcomes wie Wohlbefinden und sozialer Beziehungen analysiert.
Fragestellung/Hypothesen:
Diese Forschungsarbeit zielt darauf ab, die Übertragbarkeit der kognitiven und emotionalen Mechanismen der individuellen Achtsamkeit auf Achtsamkeit als kollektiven Teamzustand zu analysieren. Der Fokus dieser Analyse liegt auf den kognitiven (Kapazitätserhöhung, Flexibilität) und emotionalen (Reaktivität, Valenz) Mechanismen.
Methodik:
Im Rahmen einer systematischen Literaturanalyse kognitive (z. B. kollektive Aufmerksamkeit und Fokussierung) und emotionale (z. B. gemeinsame Emotionsregulation) Mechanismen der Achtsamkeit sowie deren Einfluss auf Wohlbefinden und soziale Beziehungen im Team untersucht.
Ergebnisse:
Die Analysen deuten darauf hin, dass die Mechanismen der Achtsamkeit auf Teamebene vergleichbar wirksam sind. Teams mit ausgeprägter Achtsamkeit zeigen eine verbesserte kognitive Klarheit, eine stärkere emotionale Stabilität sowie positive Effekte auf das kollektive Wohlbefinden und die sozialen Interaktionen innerhalb des Teams.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis:
Die Untersuchung der kognitiven und emotionalen Wirkmechanismen von Achtsamkeit in Teams ist zentral, um die Brücke zwischen proximalen Prozessen und distalen Outcomes zu schlagen. Dieses Wissen ermöglicht nicht nur ein besseres theoretisches Verständnis, sondern auch die Entwicklung gezielter Interventionen, die Teams in diversifizierten Arbeitsumfeldern stärken.
Literatur:
Brandenberg, T., Meyer, B., & Marquardt, N. (2024). Thriving amid complexity: Developing a German-language scale for team mindfulness [Research Talk]. Presented at the 53rd DGPs Congress / 15th ÖGP Conference, September 16–19, 2024, Vienna, Austria.

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., & Lazar, S. W. (2015). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. Journal of Management, 42(1), 114–142. https://doi.org/10.1177/0149206315617003

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2), 310–325. https://doi.org/10.1037/a0031313

Der Reiz über Produkte zu sprechen - experimentelle Studie zur Motivation und zu Anreizen von electronic word-of mouth (eWOM)

Brauer, Kira; Nuszbaum, Mandy
FOM Hochschule, Deutschland

Die Studie widmet sich dem Thema der Motivation zur Abgabe von Online-Bewertungen als Form der Electronic-Word-of-Mouth (eWOM). Es werden Auswirkungen der intrinsischen und extrinsischen Motivation auf die Bewertungsabgabe analysiert. Weiterhin wird untersucht, wie Anreizmechanismen die extrinsische Motivation beeinflussen und die Abgabe von Online-Bewertungen positiv beeinflussen können. Zu den Anreizmechanismen gehören direkt finanzielle Anreize, indirekt finanzielle Anreize und Status-Identifikationsprogramme. Es besteht die Annahme, dass die Motivation die Abgabe von Online-Bewertungen positiv beeinflusst, und dass direkt und indirekt finanzielle Anreizmechanismen sowie Status-Identifikationsprogramme die Beziehung zwischen Motivation und der Abgabe von Online-Bewertungen positiv moderieren. Die Stichprobe bestand aus 188 Personen, die Erfahrung in der Nutzung von Online-Bewertungen und eine Affinität zum Internet haben. Es handelte sich um ein Onlineexperiment mit drei Experimental- und einer Kontrollgruppe, denen verschiedene Szenarien präsentiert wurden, in denen den teilnehmenden Personen verschiedene Anreize oder kein Anreiz zur Abgabe von Online-Bewertungen angeboten wurden. Als abhängige Variable wurde die Abgabe von Online-Bewertungen erfasst. Bis auf Hypothese 1, die davon ausgeht, dass die Motivation die Abgabe von Online-Bewertungen positiv beeinflusst, wurden alle weiteren Hypothesen verworfen. Somit nehmen die Anreizmechanismen keinen signifikanten Einfluss auf das Abgabeverhalten von Online-Bewertungen. Die Studie hebt die zentrale Bedeutung von Online-Bewertungen hervor und liefert wertvolle Erkenntnisse für Unternehmen, die Bewertungen als Teil ihrer Marketingstrategie einsetzen. Sie zeigt auf, dass ein effektives Bewertungsmanagementsystem insbesondere im Hinblick auf die Rolle der Motivation zur Bewertungsabgabe vorteilhaft sein kann. Da in dieser Studie keine weiteren Einflussfaktoren berücksichtigt wurden, sollten zukünftige Forschungen zusätzliche Aspekte wie beispielsweise Emotionen miteinbeziehen.

Generation Z und das Ehrenamt?! – Eine Multi-Method Case Study

Cramer, Christina
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

Theoretischer Hintergrund:
In Deutschland engagieren sich rund 29 Millionen Menschen freiwillig und unentgeltlich für das Gemeinwohl (Bundesministerium, 2024). Während die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung ehrenamtlichen Engagements erheblich ist, wird es für ehrenamtlich arbeitende Organisationen zunehmend schwieriger, Nachwuchs im Ehrenamt zu gewinnen.
Fragestellung:
Die vorliegende Untersuchung will dazu beitragen, dieses Phänomen besser zu verstehen, um daraus für eine ehrenamtlich arbeitende Organisation praktische Ansätze zu entwickeln, wie auch in Zukunft junge, engagierte Menschen erfolgreich für ehrenamtliche Tätigkeiten gewonnen werden können.
Methodik:
Die Studie ist als Multi-Method-Ansatz konzipiert mit einer Gesamtstichprobe von 473 TN. Sie fokussiert auf einen Case (eine große deutsche Hilfsorganisation). Die empirischen Untersuchungen umfassen Interviews, Fokusgruppen sowie einen Online-Survey.
Hauptergebnisse:
Ehrenamtliches Engagement wird nach wie vor als sehr wichtig angesehen und geachtet. Neben der Möglichkeit, einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, gehören persönliche Ziele zu den Hauptmotivatoren, sich ehrenamtlich zu engagieren; die Studie zeigt hier Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen der engagierten Gen Z und den älteren Engagierten. Die Vorstellungen über ehrenamtliches Engagement divergieren deutlich zwischen einer Innen- und einer Außensicht. Eine zentrale Hürde, die vom verlässlichen Engagement in einer ehrenamtlich arbeitenden Organisation abhält, ist aus Sicht der Gen Z das dafür notwendige längerfristige Commitment.
Am Beispiel einer großen deutschen Hilfsorganisation wird in der Untersuchung darüber hinaus mittels Brand Concept Maps aufgezeigt, wie eine ehrenamtlich arbeitende Organisation als Arbeitgeber-Marke im Bereich des Ehrenamtes in der jungen Öffentlichkeit (Gen Z) wahrgenommen wird.
Limitationen/Implikationen für Forschung und Praxis:
Als Einzelfall-Studie sind einige der gewonnenen Ergebnisse nur bedingt generalisierbar. Eine größerzahlige Branchenuntersuchung könnte zur Forschung weiter beitragen. Insbesondere erscheinen auch internationale und interkulturelle Vergleiche vielversprechend. Die vorliegende Studie könnte zudem durch eine Längsschnittkonzeption ergänzt werden. Die Ergebnisse der Untersuchung liefern wichtige Ansatzpunkte für eine zukünftige erfolgreiche Akquise von ehrenamtlichem Nachwuchs.
Literatur:
Bundesministerium des Innern und für Heimat (2024). Die Bedeutung von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement. Einzusehen unter: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/buergerschaftliches-engagement/bedeutung engagement/engagement-artikel.html. Zuletzt eingesehen am 06.12.2024.

Der Nutri-Score – Eine empirische Studie zum Verständnis des Labels

Del, Nicole; Bäumer, Thomas; Huber, Stephanie
Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland

Im Jahr 2019 wurden etwa 25 % der Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren in der EU als übergewichtig eingestuft (Statistisches Bundesamt, 2023). Um gesunde von ungesunden Lebensmitteln zu unterscheiden und dadurch das Risiko ernährungsbedingter Krankheiten zu senken, brauchen Konsument*innen eine Orientierungshilfe beim Lebensmitteleinkauf. Der Nutri-Score kann eine wirksame Hilfestellung bei der Auswahl von Produkten sein, indem er gesunde Optionen hervorhebt. Die Wirksamkeit des Nutri-Scores hängt davon ab, wie gut Konsument*innen das Label verstehen (Grunert & Wills, 2007).

Diese Studie verkleinerte eine Forschungslücke, indem das konzeptionelle Verständnis der Konsument*innen für den Nutri-Score untersucht und mit ihrem objektiven und subjektiven Verständnis vergleichen wurde.

Es wurde eine quantitative Online-Befragung mit 170 Konsument*innen durchgeführt.

Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie gut die Konsument*innen den Nutri-Score verstehen und zeigen Bereiche auf, die weitere Aufmerksamkeit erfordern.

Das durchschnittliche Niveau des objektiven Verständnisses des Nutri-Scores lag bei 85,1 %, das Niveau des subjektiven Verständnisses bei 69,4 % und das Niveau des konzeptionellen Verständnisses bei 62,5 %.

Die drei Arten des Verständnisses korrelierten nicht miteinander. Konsument*innen hatten beim konzeptionellen Verständnis Wissenslücken in Bezug auf die Interpretation von Farben, den Referenzwert und den Einfluss von Salz und Süßstoffen auf die Berechnung des Nutri-Scores.

In der Forschung sollten verschiedene Methoden zur Erfassung des Verständnisses des Nutri-Scores in Betracht gezogen werden. Da erhebliche Wissenslücken im konzeptionellen Verständnis der Konsument*innen bestehen, ist eine Informationskampagne erforderlich, um die korrekte Verwendung des Labels zu fördern.

Literatur:

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. (2023). *Deutschland, wie es isst – Der BMEL-Ernährungsreport 2023* Verfügbar unter: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/ernaehrungsreport2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Grunert, K. G. & Wills, J. M. (2007). A review of European research on consumer response to nutrition information on food labels. *Journal of Public Health*, *15*(5), 385–399. https://doi.org/10.1007/s10389-007-0101-9

Diversity bei Performance Bewertungen von Blue-Collar Führungskräften - Eine Qualitative Untersuchung inklusive Assessment Center Ergebnisse

Denzin, Josefine; Müller, Franziska
Hochschule Ravensburg Weingarten, Deutschland

Theoretischer Hintergrund

Angesichts des demographischen Wandels und steigender Gruppendiversität wird Diversity Management zunehmend als wesentlicher Bestandteil von Führungsprinzipien angesehen. Die Dimension Vielfalt spielt eine entscheidende Rolle in der Führungskräfteentwicklung (Scandura & Lankau, 1996), insbesondere in Performance-Beurteilungen von Nachwuchsführungskräften, da sie die Effektivität und Akzeptanz von Führungsentscheidungen innerhalb stark interkultureller Belegschaften fördern kann. Angesichts der spärlichen Forschungslage zur Führungskräfteentwicklung von Produktionsmitarbeitern bietet diese Arbeit wertvolle Einblicke in ein bisher wenig beleuchtetes Feld (vgl. Lorente et al., 2014).

Fragestellung/Hypothesen

Der Forschungsbeitrag untersucht die unterschiedlichen Erwartungen an Blue-Collar Nachwuchsführungskräfte seitens Führungskräfte und Human Resources (HR) in der Führungskräfteentwicklung im industriellen Umfeld.

Methodik

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes wurde eine qualitative Studie mit zehn Führungskräften durchgeführt. Das durchschnittliche Alter war 50 Jahre, 100 % waren männlich und 100% Deutsche. Diese Führungskräfte agierten als Beobachter in Entwicklungs-Assessment Centern für die kontinuierliche Förderung von Nachwuchsführungskräften. Des Weiteren wurden N = 31 schriftliche individuelle Assessment Center Bewertungen ausgewertet.

Ergebnisse

Führungskräfte und HR erwarten von den Nachwuchsführungskräften eine aktive Teilnahme an Mentoring und Networking-Programmen. Führungskräfte erwarten eine sich positiv entwickelnde Austauschqualität zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden (Leader-Member-Exchange-Quality; LMX-Qualität). Seitens HR ist eine weitere Erwartung das Diversitätsverständnis des Nachwuchses.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Vielfalt und sozialem Austausch in der Führungskräfteentwicklung. Da die Teilnahme an Mentoring und Netzwerk-Angeboten identifizierte Verhaltensweisen sind, die Führungskräfte und HR erwarten, sollten Unternehmen über die einzelnen Produktionsstandorte hinweg solche Programme implementieren, um interkulturelle Kompetenz zu stärken. Weitere Forschung könnte untersuchen, wie diese Faktoren in verschiedenen Branchen und kulturellen Kontexten wirken.

Literatur:

Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology, 49*(3), 200-207. doi:10.1002/ijop.12049

Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1996). Developing diverse leaders: A leader-member exchange approach. *The Leadership Quarterly, 7*(2), 243-263. doi:10.1016/S1048 9843(96)90043-0

Top-Sharing als Führungsmodell im Krankenhaus: Eine empirische Untersuchung zu Akzeptanz und Herausforderungen

Di Gion, Paola[1]; Preusser, Ivonne[2]
[1]IWA Akademie, Deutschland; [2]TH Köln

In deutschen Krankenhäusern verschärft der Fachkräftemangel auch auf Führungsebenen die Situation. Flexible Führungsmodelle wie Top-Sharing könnten Abhilfe schaffen, insbesondere für Ärztinnen und jüngere Ärzte, die Karriere und familiäre Verpflichtungen vereinbaren möchten. Top-Sharing beschreibt die Aufteilung einer Führungsposition zwischen zwei Personen, die gemeinsam Verantwortung tragen (Werther, 2014). Es basiert auf Prinzipien der geteilten Führung und unterstützt New-Work-Konzepte, die Flexibilität und Work-Life-Balance fördern.

Vor dem Hintergrund zunehmender Diversität in Berufswelten bietet Top-Sharing die Möglichkeit, auf unterschiedliche Bedürfnisse von Mitarbeitenden einzugehen. Diverse Teams profitieren von geteilten Führungsmodellen, da sie individuelle Lebenssituationen berücksichtigen und die Leistungsfähigkeit stärken. Untersuchungen zeigen, dass geteilte Führung in vielfältigen Teams die Leistungsfähigkeit steigert, da sie unterschiedliche Perspektiven integriert und die Zusammenarbeit fördert (Carson et al., 2007).

Diese Studie untersucht den Bekanntheitsgrad, die Akzeptanz und Einflussfaktoren von Top-Sharing im Krankenhauskontext. In einer Online-Umfrage wurden 73 Ärztinnen und Ärzte befragt. Die Datenerhebung kombinierte quantitative Items zur Bekanntheit und Akzeptanz mit qualitativen Fragen zu Chancen und Herausforderungen. Die Daten wurden deskriptiv und mittels logistischer Regressionsanalysen ausgewertet.

92 % der Befragten stehen Top-Sharing offen gegenüber. Besonders Ärztinnen und jüngere Ärzte sehen es als geeignet, um Arbeitsbelastungen zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Bedenken bestehen hinsichtlich der organisatorischen Umsetzung und der Unterstützung durch Krankenhausleitungen.

Top-Sharing bietet Potenzial zur Modernisierung von Führung im Krankenhaus. Es berücksichtigt Diversität, neue Arbeitswelten und individuelle Bedürfnisse – zentrale Themen der wirtschaftspsychologischen Diskussion.

Literatur:

Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of management Journal*, *50*(5), 1217-1234.

Werther, S. (2014). *Geteilte Führung: Ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand*.*essentials*. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH. DOI: 10.1007/978-3-658-05344-4

Akzeptanzsicherung bei Beobachtung durch KI-gestützte Radartechnologie

Dönmez, Fatma; Eigenstetter, Monika; Patalas, Thomas
A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein, Deutschland

Theoretischer Hintergrund

Das Forschungsverbundprojekts KIRaPol.5G untersucht die Sicherheit der Bevölkerung bei gleichzeitiger Gewährleistung von Persönlichkeits- und Datenschutzrechten: Eine KI-gestützte Radartechnologie detektiert und misst Geschwindigkeitsanteile von Personen und Objekten. Damit sollen sicherheitskritische Situationen an öffentlichen Plätzen entdeckt werden.

Fragestellungen

Die Akzeptanz der KI-gestützten Radartechnologie wird anhand folgender Fragestellungen untersucht:

- Verändert sich das Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum prospektiv durch die neue KI-gestützte Technologie?
- Würde die neue Technologie im öffentlichen Raum akzeptiert werden?

Methodik

Interviews und eine Online-Befragung (angelehnt an das Technology Acceptance Model-Video Surveillance (TAM-VS2) von Krempel (2016)) wurden durchgeführt und in einer Bürgerversammlung diskutiert.

Ergebnisse

In den Interviews wurde seitens der Befragten eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber der Technologie artikuliert, wobei aber auch grundlegende Vorbehalte zum Ausdruck gebracht wurden. Die Technologie wird als sinnvoll und hilfreich erachtet, gleichzeitig werden jedoch Bedenken hinsichtlich der Fehlerquellen der Technik geäußert.

Die Ergebnisse der Online-Befragung (n = 250) verweisen auf eine durchschnittliche Akzeptanz und Zustimmung zu der neuen radargestützten Technologie. Zudem lässt sich gemäß dem TAM-VS-Modell beobachten: Prädiktoren wie die "emotionale Einstellung" sowie "empfundene Nützlichkeit" beeinflussen die Technikakzeptanz.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Ergebnisse der Befragung deuteten darauf hin, dass das modifizierte TAM-VS-Modell ein valides Instrument zur Vorhersage der Akzeptanz KI-gestützter Radartechnologie sein könnte. Es lässt sich folgern, dass die Erfassung von Einflussfaktoren sowie eine zielgruppengerechte Kommunikation für die Akzeptanz neuer Technologien von entscheidender Bedeutung sind.

In Anbetracht der teilnehmenden Personen sowie der Anzahl der Daten ist eine Interpretation jedoch nur eingeschränkt möglich. Die Befragung ist nicht repräsentativ für die Region, da die akademische Bevölkerung überrepräsentiert ist.

Literatur:

Krempel, E. L. (2017). Steigerung der Akzeptanz von intelligenter Videoüberwachung in öffentlichen Räumen. https://doi.org/10.5445/ksp/1000060610

Humanoide Roboter an Hochschulen – eine Mixed-Methods-Studie unter Berücksichtigung der Technologieakzeptanz

Drescher, Lisa; Warszta, Tim
Fachhochschule Westküste Heide, Deutschland

Theoretischer Hintergrund

Hochschulen stehen durch verschiedene Aspekte wie steigende Studierendenzahlen und zunehmende Heterogenität vor neuen Herausforderungen (Dräger et al., 2017). Gleichzeitig verändert die Digitalisierung den Hochschulkontext (Dräger et al., 2017; Klotz et al., 2019). Humanoide Roboter könnten mit ihrer Interaktionsfähigkeit zum individualisierten Lernen beitragen. Sie bieten im Vergleich zu Whiteboards oder intelligenten tutoriellen Systemen zusätzliche Vorteile (Reich-Stiebert, 2023). Entscheidend für die Nutzung ist jedoch die Akzeptanz solcher Technologien (Davis et al., 1989).

Fragestellungen/Hypothesen

Welche Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen Studierende in ihrem Hochschulalltag?
Welche Einsatzgebiete humanoider Roboter können sich Studierende im Hochschulkontext vorstellen? Welche Vorteile und Bedenken haben Studierende gegenüber humanoiden Robotern und wie beeinflussen diese den wahrgenommenen Nutzen sowie die Nutzungsintention?

Methodik

In einer qualitativen Studie (N=24) wurden Studierende interviewt, um Aufgaben und Tätigkeiten sowie Einstellungen gegenüber humanoiden Robotern zu erfassen. Die transkribierten Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) mit MaxQDA ausgewertet. Aufbauend untersuchte eine quantitative Studie (N=183 Studierende) die Akzeptanz humanoider Roboter in spezifischen Anwendungsfällen. Diese Cases wurden hinsichtlich der TAM-Variablen wahrgenommener Nutzen und Nutzungsintention bewertet. Zudem wurden Chancen und Bedenken als Einflussfaktoren analysiert. Die Datenanalyse erfolgte durch Korrelations- und Regressionsanalysen.

Ergebnisse

Die qualitative Analyse zeigt, dass Studierende im Hochschulalltag eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben übernehmen. Einige können sich humanoide Roboter als Unterstützung vorstellen, sehen jedoch auch Risiken. Die quantitative Untersuchung zeigt signifikante Unterschiede in der Bewertung des wahrgenommenen Nutzens und der Nutzungsintention der Cases. Vorteile und Bedenken wirken als Einflussfaktoren.

Diskussion und Implikation für Forschung und Praxis

In der weiteren Forschung sollten auch die Perspektiven der Lehrkräfte einbezogen und diesbezüglich weitere Studien zur Akzeptanz humanoider Roboter durchgeführt werden.

Literatur:

Dautenhahn, K. (2007). Socially intelligent robots: Dimensions of human-robot interaction. In N. Emery, N. Clayton, & C. Frith (Eds.), Social intelligence: From brain to culture (pp. 313–351). Oxford University Press.

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P. & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. Management Science, 35(8), 982-1000.

Von der Vision zur Aktion: Zukunftsoptimismus als Treiber von Engagement

Ehrlich, Janna; Feinstein, Ingrid
Ipsos GmbH, Deutschland

In der heutigen Arbeitswelt, die durch rasante Veränderungen und Unsicherheiten geprägt ist, gewinnt Zukunftsoptimismus zunehmend an Bedeutung. Optimismus, Selbstwirksamkeit, Mitarbeiterengagement und organisationales Commitment sind zentrale Konstrukte in der Organisationspsychologie, die entscheidend zur Förderung positiver Arbeitsumgebungen und zur Steigerung der Mitarbeiterbindung beitragen. Basierend auf Banduras (1997) Selbstwirksamkeitstheorie und der Optimismustheorie von Carver und Scheier (2002) entwickelt dieser Beitrag ein theoretisches Modell, das durch Daten aus Mitarbeiterbefragungen in deutschen Unternehmen geprüft werden soll.

Die verwendeten Items der Mitarbeiterbefragungen orientieren sich an validierten wissenschaftlichen Skalen und wurden lediglich geringfügig für die praktische Anwendung in den jeweiligen Unternehmen angepasst. Als Grundlage stehen verschiedene anonymisierte Daten von Mitarbeiterbefragungen großer deutscher Unternehmen zur Verfügung, anhand derer die Zusammenhänge des Modells mittels Regressionen und Korrelationen überprüft werden.

Es zeigt sich unter anderem, dass ein starker Zusammenhang zwischen dem Optimismus in Bezug auf die Zukunft des eigenen Unternehmens und dem Engagement sowie dem Commitment der Mitarbeitenden besteht. Diese Ergebnisse sollen die Basis für eine umfassendere empirische Untersuchung bilden, die darauf abzielt, den Einfluss psychologischer Faktoren wie Optimismus und Selbstwirksamkeit auf organisationale Ergebnisse zu analysieren.

Das Modell bietet eine strukturierte methodische Basis für die Untersuchung der psychologischen Einflüsse auf Mitarbeiterergebnisse und schafft eine solide Grundlage für zukünftige empirische Studien. Es liefert wertvolle Erkenntnisse für Praktikerinnen und Praktiker sowie Forschende, um Mitarbeiterengagement und Commitment zu fördern.

Literatur:

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman and Company.

2Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 231-243). Oxford University Press.

Der Nutzen von Networking im digitalen Zeitalter: Lohnt sich online-Networking?

Falkenberg, Lina-Sophia[1]; Preusser, Ivonne[1]; Wolff, Hans-Georg[2]; Hermes, Elian[2]; Stein, Louisa-Katharina[3]

[1]Technische Hochschule Köln, Deutschland; [2]Universität zu Köln, Deutschland; [3]Radboud University, Nijmegen, Niederlande

Theoretischer Hintergrund: Obwohl die Verbindung zwischen beruflichem Networking und berufsbezogenen Ressourcen gut untersucht ist, gibt es noch kein umfassendes Verständnis der Vorteile, die Professional Networking Sites (PNS) wie z. B. LinkedIn bieten. Einige Untersuchungen (z.B. Davis et al., 2020; Utz & Breuer, 2019) deuten darauf hin, dass ihr Nutzen begrenzt sein könnte.

Fragestellung/Hypothesen: Die vorliegende Studie untersucht den Nutzen von klassischem Face-to-Face-Networking gegenüber online-Networking via PNS. Es werden geschlechtsspezifische Effekte sowie der Einfluss von Networking- und digitale Selbstwirksamkeit auf Investitionen in Netzwerke erforscht.

Methodik: Im Abstand von drei Wochen wurden 1061 Berufstätige, sowohl PNS-Nutzer als auch Nicht-Nutzer zu zwei Messzeitpunkten zu ihren Investitionen in PNS- und Face-to-Face-Networking-Kanäle (T1) und 14 Netzwerkvorteile (T2) befragt. Beide Messgrößen wurden in einer Pilotstudie validiert, und mittels Strukturgleichungsmodellen unsere Hypothesen überprüft.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen kleine bis mittlere Zusammenhänge des Nutzens mit Investitionen in beide Networking-Kanäle, wobei PNS-Investitionen zu signifikant höherer Unterstützung bei der Arbeitssuche und im Beruf führen, während Investitionen in Face-to-Face-Networking stärker mit sozialer Unterstützung, Selbstwertgefühl und Anerkennung assoziiert sind. Entgegen der vermuteten Interaktion zeigen sich bei der Arbeitsunterstützung antagonistische Effekte, d.h. gemeinsame Investitionen in beide Kanäle sind weniger wirksam. Eine höhere digitale und Networking-Selbstwirksamkeit begünstigt sowohl Online- als auch Offline-Investitionen in Netzwerke.

Zudem zeichnen sich geschlechterspezifische Unterschiede ab: Männer profitieren stärker von Offline-Netzwerken, während Frauen Online-Netzwerke effektiver für die Jobsuche und Informationsbeschaffung nutzen.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Beide Networking-Kanäle sind nützlich, auch wenn sich nur additive und keine synergistischen Effekte zeigen. Networking via PNS ist effektiver bei konkreten Ressourcen.

Um die gefundenen Unterschiede zu berücksichtigen, könnten geschlechterspezifische Trainingsstrategien oder digitales Kompetenztraining sinnvoll sein.

Literatur:

Davis, J., Wolff, H. G., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2020). Networking via LinkedIn: An examination of usage and career benefits. Journal of Vocational Behavior, 118, 103396.

Utz, S., & Breuer, J. (2016). Informational benefits from social media use for professional purposes: Results from a longitudinal study. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 10(4).

Psychologische Sicherheit in Wahlhelfenden-Teams - Eine quantitative Untersuchung verschiedener Teamrollen in ad-hoc gebildeten Teams

Fischer, Sebastian; Beierlein, Constanze; Menzel, Viktoria; Rybnikova, Irma; Vornhusen, Vera
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

In Wahllokalen arbeiten an Wahltagen Teams von mindestens fünf Personen in verschiedenen Funktionen zusammen an dem reibungslosen Ablauf der Wahl. Die Teams werden in der Regel ad-hoc zusammengesetzt, kennen sich vorher nicht und haben auch hinterher keine gemeinsame Arbeit mehr.
Wir haben untersucht, wie die Wahlhelfenden-Teams zusammenarbeiten und inwieweit Aspekte der Zusammenarbeit mit der Bereitschaft, auch bei der nächsten Wahl als Wahlhelfer*in mitzuarbeiten, zusammenhängen. Insbesondere untersuchten wir die psychologische Sicherheit im Team. Psychologische Sicherheit ist ein Aspekt des Gruppenklimas, der es Gruppenmitgliedern erlaubt, andere um Hilfe zu bitten, schwierige Themen anzusprechen und gut mit Fehler umzugehen.
Für unsere Untersuchung haben wir N = 552 Wahlhelfende einer deutschen Großstadt befragt. Ergebnisse zeigen, dass eine positive Korrelation zwischen der psychologischen Sicherheit und der Bewertung der Aufgabe als eher einfach besteht ($r = .15$, $p < .05$). Zudem hängt in einer linearen Regressionsanalyse das Teilen und Diskutieren von Information insbesondere bei Wahlvorständen signifikant mit der psychologischen Sicherheit zusammen (b Wahlvorstand - Beisitz = .17, $t = 2.00$, $p < .05$).
Vorsitzende der Wahlvorstände zeigen insgesamt eine etwas geringere psychologische Sicherheit als Beisitzende.
Im Beitrag diskutieren wir, inwiefern Unterschiede in der Bewertung der psychologischen Sicherheit ein Ergebnis spontan entstehender hierarchischen Strukturen sein können, aber auch die Folge von Informationsasymmetrien zwischen den beteiligten Personen und Funktionen. Die verschiedenen Funktionsgruppen bieten zugleich einen Ansatzpunkt für Interventionen und zukünftige Forschung.

Nachhaltige Gütesiegel im Kontext von Greenwashing: Experimentelle Untersuchung der Wirkung ungeprüfter Gütesiegel am Beispiel von Schokolade

Futterer, Pia; Bäumer, Prof. Dr. Thomas
Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland

In der vorliegenden Bachelor-Thesis wird die Wirkung von ungeprüften Gütesiegeln im Lebensmittelbereich am Beispiel von Schokolade untersucht. Aufgrund mangelnder gesetzlicher Vorschriften ist es derzeit möglich, dass private Testanbieter, Organisationen und Unternehmen eigene Gütesiegel entwickeln und einsetzen können. Die Zahl der Gütesiegel nimmt stetig zu und damit steigt auch die Verwirrung bei den Konsumenten, da sie nicht mehr zwischen geprüften und ungeprüften Gütesiegeln unterscheiden können. Ziel der Thesis ist es herauszufinden, wie ungeprüfte Gütesiegel im Vergleich zu geprüften Gütesiegeln in Bezug auf die Kaufbereitschaft wirken und welchen Einfluss die Glaubwürdigkeit des Siegels hat. Dafür wurde eine quantitative Onlineumfrage mit 101 Teilnehmenden durchgeführt, bei der jeweils vier Schokoladentafeln mit und ohne Gütesiegel sowie die Gütesiegel einzeln bewertet wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass auch ungeprüfte Gütesiegel einen positiven Einfluss auf die Kaufbereitschaft haben und sich dabei in ihrer Wirkung nicht von unbekannten, geprüften Gütesiegeln unterscheiden. Des Weiteren zeigt sich, dass das ungeprüfte Gütesiegel sogar als signifikant glaubwürdiger eingeschätzt wird als das unbekannte, geprüfte Gütesiegel. Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer geplanten EU-Richtlinie zur Verbietung von Greenwashing und zeigen, dass diese möglichst schnell umgesetzt werden sollte. Zudem wird auch Konsumentinnen und Konsumenten geraten, sich bewusster mit Gütesiegeln und deren Bedeutung auseinanderzusetzen.

Die Rolle von Job-Einbettung und psychologischen Vertragsbrüchen in der Mitarbeiterbindung

Gaedke, Ulrike[1]; Sachse, Katharina[2]
[1]Mercedes-Benz Group Services Berlin; [2]Hochschule Schmalkalden

Die Bindung von Mitarbeitenden ist ein zentraler Faktor in Zeiten des Fachkräftemangels. Affektives Commitment, Job-Einbettung und der psychologische Vertrag spielen dabei eine entscheidende Rolle. Diese Konzepte beeinflussen nicht nur die Bleibeabsicht, sondern auch die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Beschäftigten. Diese Studie untersucht die Zusammenhänge zwischen affektivem Commitment, Job-Einbettung und psychologischen Vertragsbrüchen sowie deren Effekte auf die Mitarbeiterbindung.

Die Untersuchung basiert auf einer Online-Befragung von 512 Beschäftigten verschiedener Branchen. Zur Messung wurden validierte Skalen für die Konstrukte Mitarbeiterbindung, affektives Commitment, Job-Einbettung mit den Facetten Passung, Beziehungen und Verzicht sowie psychologischer Vertragsbruch eingesetzt. Zusätzlich erfolgte eine offene Abfrage von Situationen, in denen ein Bruch des psychologischen Vertrags erlebt wurde. Die Datenanalyse erfolgte mittels Regressionsanalysen sowie Mediations- und Moderationsanalysen. Die offenen Antworten wurden mittels induktiver Kategorienbildung gruppiert.

Die Ergebnisse zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen allen Variablen. Job-Einbettung und affektives Commitment sind starke Prädiktoren der Mitarbeiterbindung, während ein psychologischer Vertragsbruch einen negativen Effekt hat. Mediationsanalysen belegen, dass affektives Commitment den Zusammenhang zwischen Job-Einbettung und Mitarbeiterbindung teilweise vermittelt. Der negative Effekt des psychologischen Vertragsbruches auf die Mitarbeiterbindung wird weder durch die Einbettung in den Job noch durch das affektive Commitment moderiert. Die am häufigsten genannten Anlässe für das Erleben des Vertragsbruches waren Benachteiligung bei der Personalentwicklung sowie ausbleibende Bonuszahlungen oder Gehaltserhöhungen.

Die Befunde verdeutlichen die Bedeutung gezielter Maßnahmen zur Förderung der Job-Einbettung und der Prävention psychologischer Vertragsbrüche. Unternehmen können durch diese Ansätze nicht nur die Bindung stärken, sondern auch Fluktuation und deren Folgekosten reduzieren. Weitere Forschung sollte die kausalen Mechanismen und langfristigen Effekte dieser Strategien untersuchen.

Stresserleben pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesstätten

Geister, Susanne[1]; Oviedo Cogorno, Konstanze[2]; Beinrucker, Andre[2]; Rahel, Dreyer[3]
[1]Hochschule Harz, Wernigerode; [2]Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin; [3]Alice Salomon Hochschule, Berlin

Der gesetzlich verankerte Anspruch auf einen Krippen- und Kindergartenplatz führte zu einem rapiden Ausbau von Kitas, dennoch ist der Bedarf an Betreuungsplätzen und an Personal noch nicht gedeckt (Stein, 2022). Die Bertelsmann-Stiftung empfiehlt einen Fachkraft-Kind Schlüssel von 1 : 3 für den Krippenbereich, in Berlin liegt er aktuell bei 1 : 5,1 (Bock-Famulla et al., 2024). Zusätzlich steigen die Anforderungen an die Fachkräfte, die nicht nur Betreuungsaufgaben, sondern auch Erziehungs- und Bildungsaufgaben bei einer zunehmenden Diversität der Kinder übernehmen müssen. Das HEAD-Wheel, welches Diversitätsdimensionen für Hochschulen beschreibt, lässt sich auch für frühkindliche Bildungseinrichtungen anwenden (Gaisch et al., 2020).

Die Überbelastung der Fachkräfte führt zu überdurchschnittlich häufigen Krankschreibungen. Die DAK weist 2023 über alle Berufsgruppen 20,1 Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) pro Person aus. Bei Beschäftigten in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung sind diese mit 29,6 AU-Tagen deutlich erhöht. Spitzenreiter sind Berliner Kita-Beschäftigte mit 35,7 AU-Tagen (vgl. Akko 2024).

Das IFAF-Projekt „Gesunde Kita: Gesunde Fachkräfte, zufriedene Kinder“ ermittelt anhand eines multimodalen Untersuchungsdesign (Fragebögen, Schall- und Raumklimageräte, Cortisolproben) das Belastungs- und Beanspruchungserleben von pädagogischen Fachkräften. Die Ergebnisse zeigen deutliche Stressoren: Insbesondere quantitative Belastungen, aber auch emotionale Belastungen sind hoch ausgeprägt. Auch ein erhöhter Lärmpegel lässt sich durch die Daten belegen.

Es wird ersichtlich, dass die Arbeitsbedingungen von pädagogischen Fachkräften verbessert werden müssen. In den ostdeutschen Bundesländern ist infolge des demographischen Wandels von sinkenden Kinderzahlen auszugehen. Dies ermöglicht eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels ohne einen Aufwuchs an Personal (Lagemann et al., 2024). Auch Schallschutzmaßnahmen, Weiterbildungen und Supervision sind notwendig, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und eine gute Betreuungsqualität sicher zu stellen.

Literatur:

Akko, D. P. (2024). Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Bertelsmann Stiftung.

Bock-Famulla, K.; Berg, E., Baierl, A., Hornung, H. & Kapella, O. (2024). Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2024 Profile der Bundesländer. Länderprofil Berlin. Bertelsmann Stiftung.

DAK (2024). Beschäftigte in Kitas und in der Sozialarbeit stark belastet – Politik und Arbeitgeber müssen endlich handeln (Psychreport 2024). https://jugendhilfeportal.de/artikel/beschaeftigte-in-kitas-und-in-der-sozialarbeit-stark-belastet-politik-und-arbeitgeber-muessen-endlich-handeln

Gaisch, M., Preymann, S. & Aichinger, R. (2020). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. Journal of Applied Research in Higher Education, 12 (2), 137-150. Institut für angewandte Forschung Berlin. (2024). Gesunde Kita: Gesunde Fachkräfte, zufriedene Kinder. https://www.ifaf-berlin.de/projekte/gesunde-kita/

Lagemann, M., Bock-Famulla, K. & Dobelmann, N. (2024). Impulspapier: Regelmäßige Überlastung durch personelle Unterbesetzung. Bertelsmann Stiftung.

Stein, A. (2022, Oktober). 2023 fehlen in Deutschland rund 384.000 Kita-Plätze. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/oktober/2023-fehlen-in-deutschland-rund-384000-kita-plaetze

Citizenship behavior towards the environment (PCB-E): Merkmale, Barrieren und Möglichkeiten zur Förderung von nachhaltigkeitsorientiertem individuellem Verhalten in Projekten

Gerstle, Joana; Braun, Timo
Universität Kassel, Deutschland

Citizenship Behavior als freiwilliges Extrarollenverhalten (Organ, 1988) ist sowohl für die Forschung als auch für die Praxis von hohem Interesse aufgrund seiner möglichen positiven Auswirkungen auf Organisationen und Individuen (z.B. Podsakoff et al., 2009). Dies gilt insbesondere auch für Projektarbeit, bei der Akteure in hohem Maße auf die Kooperationsbereitschaft von Teammitgliedern angewiesen sind, um Projektziele zu erreichen (Braun et al., 2012, 2013). Während sich die bisherige Forschung vor allem auf individuelle und organisationale Konsequenzen konzentriert, bleibt die potenzielle Rolle dieses kooperativen Verhaltens bei der Bewältigung der „grand challenges“, insbesondere in Hinblick auf Fragen der Nachhaltigkeitsförderung unklar.

Dieser Beitrag zielt darauf ab, solche individuellen Verhaltensweisen zugunsten der Umwelt (PCB-E) auf Projekt- und Programm- bzw. Portfolioebene zu untersuchen und die Motivationsunterschiede zu beleuchten:

1.Welche Art von individuellen Verhaltensweisen können Projektmanager*innen und
- mitarbeitende zugunsten der Umwelt anwenden?

2.Wie unterscheiden sich PCB-E-Verhaltensweisen zwischen der Projekt- und der Programm-/Portfolioebene?

3.Was sind Barrieren und Motivationsunterschiede?

Es wurde eine qualitative Forschungsmethodik angewandt, die auf zwei Interviewphasen mit Manager*innen der Projekt-, Programm- und Portfolioebene in Phase eins und mit Mitarbeiter*innen des Projektmanagements in Phase zwei basiert. Die Interviews wurden auf der Grundlage einer induktiven Theoriebildung nach der Gioia-Methode (Gioia, 2021) ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen distinkte Typen von nachhaltigkeitsorientierten Verhaltensweisen in Projekt- und Portfoliokontexten sowie Barrieren, die Projektmitarbeitende daran hindern, solche Verhaltensweisen zu zeigen. Aus den Ergebnissen lassen sich neue Fragen für die Forschung sowie praktische Implikationen ableiten, um nachhaltigkeitsorientiertes individuelles Verhalten in Projekten systematisch zu fördern.

Literatur:

Braun, T., Müller-Seitz, G., & Sydow, J. (2012). Project citizenship behavior? – An explorative analysis at the project-network-nexus. Scandinavian Journal of Management, 28(4), 271-284.

Braun, T., Ferreira, A. I., & Sydow, J. (2013). Citizenship behavior and effectiveness in temporary organizations. International Journal of Project Management, 31(6), 862-876.

Gioia, D. (2021). A systematic methodology for doing qualitative research. The Journal of Applied Behavioral Science, 57(1), 20-29.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington books. Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of applied Psychology, 94(1), 122.

Wie persönliche Ziele das Stresserleben beeinflussen: Überprüfung der stressverstärkenden Wirkung des Konzepts der inneren Antreiber

Gschneidner, Tamara; Kortsch, Timo
Denkverstärker Psychologische Lösungen Prof. Timo Kortsch, Deutschland

Menschen unterscheiden sich im Erleben von Stress, was gemäß der kybernetischen Stresstheorie (Edwards, 1992) auf individuelle Ziele und Motive zurückzuführen ist. Demnach sollte eine größere Diskrepanz zwischen Situation und Zielen mit geringerem Wohlbefinden und höherem Stresserleben einhergehen. Kaluza (2023) beschreibt diese individuellen Ziele und Motive als fünf sogenannte „innere Antreiber“, die die Anfälligkeit für Stress erhöhen können. Trotz der Popularität des Konzepts in der Praxis wurden die zugrundeliegenden Annahmen bisher nicht überprüft. Ziel dieser Studie ist es, mithilfe eines Vignettenansatzes die stressverstärkende Wirkung innerer Antreiber zu überprüfen.

In einer Vorstudie (N = 148) wurden Vignetten entwickelt, die drei unterschiedliche Diskrepanzengrade (gering, mittel, hoch) pro innerem Antreiber induzieren. Sie wurden den Diskrepanzkategorien zu 70 % bis 81 % korrekt zugeordnet. Zur Überprüfung der Hypothesen wird in der Hauptstudie (aktuell in Durchführung, N > 250) ein Policy Capturing Design (Aguinis & Bradley, 2014) verwendet, bei dem die 15 Vignetten (3 Vignetten je Antreiber), die sich in ihrer Diskrepanz unterscheiden, experimentell manipuliert werden. Die Teilnehmer bewerten ihr subjektives Wohlbefinden und Stressempfinden in den verschiedenen Szenarien. Die Daten werden mithilfe eines Hierarchischen Linearen Modells (HLM) analysiert, welches die Zwei-Level-Datenstruktur der Vignetten berücksichtigt.

Die Analysen aus den Vorstudien zeigen vielversprechende Ergebnisse. Mit den validierten Vignetten werden aktuell die Annahmen der kybernetischen Theorie überprüft. Auf Grundlage der Ergebnisse sollen Empfehlungen für den Einsatz des Instruments in Beratungs- und Trainingskontexten abgeleitet werden.

Literatur:

Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. Organizational Research Methods, 17(4), 351–371. https://doi.org/10.1177/1094428114547952

Edwards, J. (1998). Cybernetic theory of stress, coping, and well-being: Review and extension to work and family. In C. L. Cooper (Ed.), Theories of organizational stress (pp. 122–152). Oxford University Press.

Kaluza, G. (2023). Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung (5., vollständig überarbeitete Aufl.). Springer.

Anforderungen an mobile Endgeräte in einer diversen Berufswelt

Haase, Germaine; Pischke, Frederike; Pietrzyk, Ulrike
Technische Universität Dresden, Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln

Mobile Endgeräte bieten die Chance eine inklusive und flexible Arbeitsumgebung zu schaffen, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse einer diversen Belegschaft berücksichtigt. Damit jedoch alle Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Herkunft und möglichen Beeinträchtigungen – menschengerecht arbeiten können, ist es entscheidend, Anforderungen, die mit der Nutzung mobiler Endgeräte einhergehen, zu prüfen. Vor diesem Hintergrund adressiert das DGUV-geförderte Projekt „GBU-SmarD – Gesunde Arbeit mit Smart Devices“ die Anforderungen für den sicheren und gesunden Einsatz verschiedener mobiler Endgeräte in einer branchenübergreifenden Handlungshilfe.

Das Projekt nutzt dafür einen multimethodischen Ansatz zur Erfassung der Anforderungen, darunter ein Scoping Review mit 253 Publikationen und fünf Fokusgruppen mit 37 Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis. Im Rahmen eines Designsprints mit neun interviewten Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis konnte ein Prototyp der Handlungshilfe erstellt werden, welcher derzeit erprobt wird.

Aus dem Scoping Review resultierten vielseitige Anforderungen an mobile Endgeräte aus verschiedenen Bereichen des Arbeitssystems. Die Fokusgruppen stützten diese und ergänzten sie um beschäftigten- und prozessfokussierte Erfahrungswerte. Zudem wurden Forschungslücken identifiziert, insbesondere zu Anforderungen von Smartwatches und mobilen Endgeräten im Dienstleistungssektor. Es fehlt weiterhin an gerätespezifischen Grenzwerten und technischen Standards für eine schädigungsfreie Nutzung mobiler Endgeräte.

Die Gespräche mit Expert:innen aus der Praxis verdeutlichen, dass Unternehmen neben der Gefährdungsbeurteilung stärkere Unterstützung im Auswahl- und Einführungsprozess mobiler Endgeräte benötigen. Daher wurde die Handlungshilfe, vormals bestehend aus „Gefährdungsanalyse“ und „Maßnahmenkatalog“, um die Bereiche „Geräte- und Softwareauswahl“ und „Einführungsprozess“ erweitert.

Die vorliegende Handlungshilfe fokussiert die menschengerechte, sichere und gesunde Integration und Nutzung neuer Technologien und will damit einen Beitrag für Inklusion und Teilhabe aller Beschäftigtengruppen leisten.

Literatur:

Luthe et al. (Hrsg.) (2022). Assistive Technologien im Sozial- und Gesundheitssektor. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Meske, C., Junglas, I. (2021). Investigating the elicitation of employees' support towards digital workplace transformation. Behaviour & Information Technology, 40(11), 1120–1136. https://doi:10.1080/0144929X.2020.1742382

Minow, A. (2021). Arbeitsphysiologische Untersuchungen beim Einsatz digitaler Assistenzsysteme für variantenreiche Montageprozesse in der Arbeitswelt 4.0. https://doi.org/10.25673/39299

Rothe, I., Wischniewski, S., Tegtmeier, P. & Tisch, A. (2019). Arbeiten in der digitalen Transformation – Chancen und Risiken für die menschengerechte Arbeitsgestaltung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73(3), 246–251. https://doi.org/10.1007/s41449-019-00162-1

Schmeckt irgendwie komisch – Über die Fähigkeit, Ersatzprodukte zu erschmecken

Hau, Robin[1]; Summer, Daniel[2]
[1]Hochschule Landshut, Deutschland; [2]Universität Regensburg

Theoretischer Hintergrund
Die Ernährung in der westlichen Welt führt zu vielfältigen gesundheitlichen und ethischen Problemen wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Übergewicht, Tierleid und nicht nachhaltigem Ressourcenverbrauch. Verschiedene Nahrungsmittelhersteller haben Produkte entwickelt, die versuchen, das Essgefühl und den Geschmack, den Konsumenten gewohnt sind, mit weniger problematischen Rezepturen zu imitieren.
Fragestellung
Wir untersuchen, ob, bzw. wie gut Konsumenten in der Lage sind, zwischen im Handel erhältlichen Original und Ersatzprodukt zu unterscheiden.
Methodik
In zwei Studien stellten wir Probanden bei einer Verkostung die Aufgabe, zu identifizieren, welches von zwei Produkten das Original und welches ein Ersatzprodukt ist. In Studie 1 ließen wir fleischhaltige Leberwurst mit einer veganen Alternative vergleichen. In Studie 2 ließen wir die Originalrezeptur eines bekannten Erfrischungsgetränks mit einer zucker-reduzierten Variante vergleichen.
Ergebnisse
In beiden Fällen waren die Versuchspersonen in der Lage, überzufällig häufig Original und Ersatzprodukt voneinander zu unterscheiden. Die Diskriminationsleistung war bei der Leberwurst deutlich besser als bei dem Erfrischungsgetränk.
Diskussion
Bei beiden Produkten, die wir untersucht haben, konnten Konsumenten Original und Ersatzprodukt unterscheiden. Es erscheint fraglich, ob es überhaupt möglich ist, Ersatzprodukte zu entwickeln, die vom Original ununterscheidbar sind. Wir diskutieren, ob das überhaupt ein sinnvolles Ziel ist. Wir beschreiben außerdem am Beispiel des Erfrischungsgetränks die Kommunikationsstrategie, die der Hersteller verwendet hat, als das Produkt auf den Markt kam, nämlich die Rezepturänderung praktisch nicht zu kommunizieren. Wir diskutieren, welche Implikationen eine derartige Kommunikationsstrategie auf Akzeptanz und Marktdurchdringung von Ersatzprodukten haben kann.

Wissenschaft für alle? Wissenschaftskommunikation als Schlüssel zur Geschlechtergerechtigkeit

Hülsken, Hanna; Rademacher, Ute
Hochschule Emden Leer, Deutschland

Populistische Strömungen und Fake News in diversen gesellschaftlichen und politischen Kontexten machen seriöse Wissenschaftskommunikation unverzichtbar. Wissenschaftler:innen engagieren sich trotz begrenzter Ressourcen durch Faktoren wie Publikationsdruck und Drittmittelakquise an der Demokratisierung der Wissenschaft (1). Besonders Frauen stehen dabei vor strukturellen Barrieren, da Diversität im akademischen Bereich durch die ‚leaky talent pipeline' und durch fortbestehende tradierte Rollenbilder erschwert wird (2).

Wirtschaftspsychologische Studien widmen sich primär der Motivation von Wissenschaftler:innen für Wissenschaftskommunikation (3). Die Rahmenbedingungen, potenzielle Barrieren und das Potenzial von Förderprogrammen wurden bislang wenig untersucht. Diese Wissenslücke schließt die vorliegende Studie durch die evaluative Analyse der Motivation und Barrieren von Wissenschaftskommunikation. Der Fokus liegt dabei auf Wissenschaftlerinnen und das Potenzial von Fördermaßnahmen im Rahmen des Zia Fellowship-Programms des Zeitverlags.

Die qualitative Analyse exploriert die Perspektive auf Wissenschaftskommunikation von Zia-Teilnehmenden im Vergleich zu nicht-geförderten Wissenschaftlerinnen. Zehn Wissenschaftlerinnen wurden in semistrukturierten Leitfadeninterviews per Videokonferenz befragt. Nach der KI-gestützten Transkription entwickelte die inhaltsanalytische Kodierung auf Basis der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen die Haupt- und Unterkategorien, um die Einflussfaktoren zur Bildung von Intentionen für Wissenschaftskommunikation zu verstehen.

Die Studie identifizierte u.a. das Geschlecht als Einflussfaktor auf die wahrgenommene Verhaltenskontrolle. Insbesondere geförderte Wissenschaftlerinnen sehen Wissenschaftskommunikation als Mittel, um strukturelle Barrieren für Frauen zu überwinden und langfristig eine diskriminierungsfreie Kultur in der Forschung der nächsten Generation zu stärken.

Um die Geltungsreichweite des Einflussfaktors zu prüfen, sollten künftig quantitative Studien mit großen Fallzahlen durchgeführt und Förderprogramme berücksichtigt werden, die auch andere Geschlechter einbeziehen.

(1) Gantenberg (2018)

(2) Gemeinsame Wissenschaftskonferenz [GWK] (2021)

(3) Besley et al. (2018); Mason und Merga (2022)

Literatur:

Besley, J. C., Dudo, A., Yuan, S. & Lawrence, F. (2018). Understanding scientists' willingness to engage. Science Communication, 40(5), 559–590. https://doi.org/10.1177/1075547018786561

Gantenberg, J. (2018). Wissenschaftskommunikation in Forschungsverbünden. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18607-4

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2021). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschu-len und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf

Mason, S. & Merga, M. (2022). Communicating research in academia and beyond: sources of self-efficacy for early career researchers. Higher Education Research & Development, 41(6), 2006–2019. https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1945545

Recruiting-Games: Die Wirksamkeit von Online-Self-Assessments am Beispiel der Applikation „Einstiegs-Check“ von EDEKA.

Jansen, Lars
Hamburger Fern-Hochschule, Deutschland

Theoretischer Hintergrund:
Recrutainment ist der Sammelbegriff für Gamification in den Bereichen Personalmarketing und -auswahl. Recruiting-Games werden im Personalmarketing eingesetzt, um eine Organisation im Allgemeinen und die Anforderungen bestimmter Positionen im Speziellen erlebbar zu machen. Der Einsatz von Recruiting-Games soll letztlich den Anteil der passenden unter allen Bewerbungen (Grundquote) erhöhen.
Fragestellung/Hypothesen:
Untersucht werden folgende Fragen:
- Unterstützen Recruiting-Games bei der Berufswahl?
- Werden Recruiting-Games von Job-Interessierten akzeptiert?
- Verbessern Recruiting-Games die Bewertung der Arbeitgebermarke?

Methodik:
Um die Wirksamkeit von Recruiting-Games zu prüfen, bedarf es umfassender Feldforschung mit echten Job-Interessierten, realen Organisationen und im Rahmen der Personalgewinnung tatsächlich eingesetzten Applikationen. Ein Beitrag dazu ist die hier vorgestellte deskriptive Analyse von Daten, die im Rahmen einer freiwilligen Befragung im Anschluss an ein Recruiting-Game eines Lebensmitteleinzelhandelskonzerns gewonnen wurden.
Ergebnisse:
Die Daten deuten darauf hin, dass Recruiting-Games bei der Berufswahl helfen, akzeptiert werden sowie das Arbeitgeberimage positiv beeinflussen und dies unabhängig von Alter, Geschlecht sowie Videospielerfahrung- und -nutzung.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis:
Es wird deutlich, dass aus ökonomischen Erwägungen der Einsatz von Recruiting-Games aktuell auf Großunternehmen sowie auf den Bereich Ausbildung und Berufseinstieg beschränkt ist, da hier meist größere Bewerbervolumina zu bewegen sind. Implikationen für die weitere Forschung werden aufgezeigt und dabei wird insbesondere diskutiert inwieweit empirisch geprüft werden kann, ob Recruiting Games die Grundquote zu steigern vermögen.
Literatur:

Jansen, L. J., Diercks, J. & Kupka, K. (2022). Lösungen im E-Recruiting – Recrutainment: Eine Erweiterung der Klassifikation & empirische Ergebnisse. Wirtschaftspsychologie, 24(4), 62–78.

Jansen, L. J., Diercks, J. & Kupka, K. (2023). Recrutainment – Gamification in Employer Branding, Personalmarketing und Personalauswahl. Springer Gabler.

Jansen L. J. (2023). Recrutainment – Wie die Gamification von Online-Assessments das Recruiting optimiert. Wirtschaftspsychologie aktuell, 4, 8-13.

Oeljeklaus, L. & Höft, S. (2024). Die Qualität von Online-Self-Assessments zur Studienorientierung: Ein Überblick zur bestehenden empirischen Befundlage. In H. Steiner (Hrsg.), Online-Assessment – Grundlagen und Anwendung von Online-Tests in der Unternehmenspraxis (S. 21 - 41). Springer.

Achtsam im Arbeitsalltag: Der Wirkmechanismus von Achtsamkeit hin zur Arbeitszufriedenheit und -engagement

Jantos, Leah; Prof. Dr. Merkwitz, Ricarda; Prof. Dr. Mausz, Irmgard
International School of Management, Deutschland

Theoretischer Hintergrund/Fragestellung:
Unternehmen stehen angesichts des demografischen Wandels vor erheblichen Schwierigkeiten. Der Mangel an Arbeitskräften führt zu einer erhöhten Arbeitsbelastung, was sich auf das Wohlbefinden (z.B. die Zufriedenheit) der Mitarbeitenden auswirkt. Darüber hinaus verzeichnen Unternehmen eine erhöhte Fluktuation und ein geringeres Engagement. Im Zuge dessen werden Achtsamkeitspraktiken immer häufiger als wirksame Methoden betrachtet, um mit herausfordernden Situationen gut umzugehen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern.
Daher untersucht die hier vorliegende Studie den Zusammenhang zwischen Achtsamkeit und Mitarbeiterzufriedenheit sowie -engagement. Der Schwerpunkt liegt dabei insbesondere auf der Untersuchung möglicher Wirkmechanismen, die diese postulierten Verbindungen erklären sollen. Als mögliche Mediatoren werden hier das Stressempfinden und Emotionale Intelligenz beleuchtet.
Methodik:
Mittels einer Online-Befragung wurden branchenübergreifend 156 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Deutschland befragt.
Ergebnisse:
Die statistische Auswertung bestätigte Mediationseffekte zwischen Achtsamkeit und Arbeitszufriedenheit sowie Arbeitsengagement über ein reduziertes Stressempfinden und erhöhte Emotionale Intelligenz.
Diskussion und Implikationen:
Während die Studie die Relevanz und den positiven Einfluss von Achtsamkeit auf die organisationalen Effekte Arbeitszufriedenheit und -engagement hervorhebt, werden insbesondere die dahinterliegenden Wirkmechanismen durch ein reduziertes Stressempfinden sowie eine erhöhte Emotionale Intelligenz beleuchtet. Die Ergebnisse implizieren, dass Organisationen einen verstärkten Fokus auf die Förderung von Achtsamkeit in der Belegschaft legen sollten.

Einsatz von Online-Diversity-Trainings in Unternehmenskontexten: Ein Scoping Review

Kempny, Christian; Aksakal, Tugba; Yilmaz-Aslan, Yüce; Brzoska, Patrick
Universität Witten/Herdecke, Deutschland

Einleitung: Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen macht auch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte notwendig. Die damit, aber auch mit Diversitätsmerkmalen wie z.B. Alter, Geschlecht, Beruf, Werte und Einstellungen einhergehende Teamdiversität stellen zunehmend eine große Herausforderung dar. Online-Diversity-Trainings könnten die Zusammenarbeit in vielfältigen Teams verbessern und die Integration erleichtern. Bisher fehlt Evidenz zur Akzeptanz und Wirkung von verschiedenen Trainingsmethoden bei Online-Diversity-Trainings für Gesundheitspersonal.
Methoden: Im Rahmen eines Scoping Reviews wurden die Datenbanken PubMed, Business Source Premier, PsycInfo und PsycArticle durchsucht. Eingeschlossen wurden deutsch- und englischsprachige empirische Studien aus den Jahren 2014 bis 2024, die Online- oder Hybrid-Diversity-Trainings evaluierten.
Ergebnisse: Von 4.110 identifizierten Studien erfüllten 23 die Einschlusskriterien. Die Mehrheit der Studien stammt aus den USA (14 Studien). Die Trainings dauerten von einer Stunde bis zu mehreren Wochen und legten einen Schwerpunkt auf kulturelle Diversität (16 Studien). Die methodische Vielfalt der Trainingsangebote unterschied sich stark. Neben live abgehaltenen Online-Vorlesungen, gab es digitale Trainings in Lernportalen oder VR-Simulationen. Die Studienergebnisse zeigten, dass Online-Trainings das Bewusstsein für Diversität und die Diversitätskompetenz steigern können. Teilnehmende berichteten von erhöhter Selbstwirksamkeit, einer gesteigerten Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und einem höheren Wissen. Auch Verhaltensänderungen der Teilnehmenden nach dem Training konnten in einzelnen Studien identifiziert werden.
Diskussion: Online-Diversity-Trainings erweisen sich als effektive Methode zur Förderung von Diversitätskompetenzen im Gesundheitswesen und können zur Verbesserung der Teamleistung in diversen Teams beitragen. Technische und organisatorische Herausforderungen können jedoch die Umsetzung beeinträchtigen.

Ein Praxisbeispiel zu Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes Künstlicher Intelligenz in der qualitativen Inhaltsanalyse

Kempny, Christian; Annac, Kübra; Yılmaz-Aslan, Yüce; Brzoska, Patrick
Universität Witten/Herdecke, Deutschland

Hintergrund: Auf künstlicher Intelligenz basierende große Sprachmodelle wie ChatGPT halten Einzug in viele Bereiche der Forschung. Auch in der qualitativen Forschung könnten sie eine wichtige Rolle spielen. Hierbei stellt sich u. a. die Frage, inwiefern Sprachmodelle bei der qualitativen Inhaltsanalyse, u.a. die Codierung und Aufbereitung der qualitativen Auswertung betreffend, unterstützen können.
Zielsetzung: Im Rahmen des Beitrags wird anhand zweier empirischer Beispiele ermittelt, inwiefern sich von unterschiedlichen Sprachmodellen und von Forschenden durchgeführte Codierungen qualitativen Materials voneinander unterscheiden.
Methode: Zwei MAXQDA-Beispieltranskripte aus den MAXQDA-Beispielprojekten „Klimawandel“ und „Work-Life-Balance“ wurde auf Deutsch und auf Türkisch von qualitativ Forschenden der Versorgungsforschung, von ChatGPT 4 und dem AI-Assist innerhalb von MAXQDA unabhängig voneinander codiert und aufbereitet und mit dem Auswertungsbeispiel auf inhaltlicher und formaler Ebene verglichen.
Ergebnisse: Es lassen sich nur unwesentliche Unterschiede zwischen den Beispielprojekten und den Forschenden, Chat-GPT und AI-Assist in Bezug auf die inhaltliche Codierung feststellen. Diese beziehen sich lediglich auf die Detailtiefe und die Aufbereitung der Analyse. Verglichen mit der Lehrbuchvorlage generierte ChatGPT 4 lange und umfassende Analysen, während die Auswertung der AI-Assist-Funktion innerhalb von MAXQDA sehr kurz und wenig aussagekräftig ausfiel. Den Forschenden war es nicht möglich, zu identifizieren, welche Codierung und Aufbereitung aus der Lehrbuchvorlage und welche KI-generiert waren.
Diskussion und Implikationen: Sprachmodelle wie ChatGPT können Teile der qualitativen Inhaltsanalyse unterstützen. Codierungen und Aufbereitung von KI-Sprachmodellen unterscheiden sich kaum von erfahrenen Forschenden und Lehrbuchvorlagen. Sprachmodelle könnte Forschende bei der Ideenentwicklung, Synthese von Ergebnissen und Qualitätssicherung unterstützen. Dabei sind neben der stetigen Reflexion auch Themen des Datenschutzes zu beachten.

Die Transformation von Leadership-Paradigmen unter dem Einfluss von Künstlicher Intelligenz

Kölbl, Marcel[1,2]
[1]Hochschule für Technik; [2]Graduate Campus der Hochschule Aalen

Theoretischer Hintergrund
Sowohl Politik, Forschung als die Privatwirtschaft versuchen in den letzten Jahren verstärkt herauszufinden, welche Auswirkungen der Einsatz von KI auf Organisationen und deren Mitarbeitende haben kann. Das Interesse zielt darauf ab frühzeitig notwendige Anpassungen in Arbeitsprozessen vorzunehmen und Führungskräfte auf den verstärkten Einsatz der Technologie vorzubereiten (Peifer et al., 2022, S. 1024).
Fragestellung/Hypothesen
Das Ziel dieser Abschlussarbeit ist es zu untersuchen, inwieweit sich durch KI Veränderungen in den Führungsaufgaben ergeben und welche Kompetenzen Führungskräfte benötigen, um effektiv KI zu nutzen.
Methode
Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden insgesamt 11 Expert*innen aus den Bereichen Leadership und KI zu Veränderung der Führungsaufgaben und neuen Führungskompetenzen befragt. Die Stichprobe setzt sich aus Fachleuten verschiedener Branchen, Unternehmensberatungen, Forschung und IT zusammen. Die Interviews wurden mittels einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet.
Ergebnisse
Die Ergebnisse zeigen, dass sich mit dem Einsatz von KI grundlegende Veränderungen in der Arbeitsweise von Führungskräften ergeben. Klassische Führungsaufgaben wie die Kontrolle von Arbeitsleistungen rücken in den Hintergrund. Entscheidungen können durch vorhandene Informationen datenbasiert, objektiv und nachvollziehbar in eigenständigeren Teams getroffen werden. KI-Assistenten können genutzt werden, um Gespräche vorzubereiten und Reflexion zu unterstützen. Die Führungsaufgaben erhalten mit der Einführung von KI einen stärker menschenzentrierten Fokus. Im Rahmen der Untersuchung werden 16 Future Leadership Skills identifiziert.
Diskussion und Implikationen für Theorie und Praxis
Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Führungskräfte sich aktiv mit dem Einsatz von KI in Unternehmen auseinandersetzen müssen, um in Zukunft ihre Rolle wertschöpfend auszufüllen. Die Studie liefert praxisorientierte Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung der Kollaboration zwischen Führungskräften, Mitarbeitenden und KI.
Literatur:
Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung (4. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa.
Peifer, Y., Jeske, T. & Hille, S. (2022). Artificial Intelligence and its Impact on Leaders and Leadership. Procedia Computer Science (200), 1024–1030. https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.301

Wie indirekte Gewalterfahrungen die Psyche prägt: Eine vergleichende Fallstudie zwischen Brasilien und Deutschland

Le, Kayla
Hochschule Hamm- Lippstadt, Deutschland

Theoretischer Hintergrund. Gewalt stellt ein ernsthaftes Problem für die öffentliche Gesundheit dar, das Menschen beider Geschlechter in allen Lebensphasen betrifft. Auch Gewalt, die innerhalb der Gemeinschaft ausgeübt und in den Medien beobachtet wird, geht mit negativen Auswirkungen auf die Psyche und geringeres Wohlbefinden einher (Hindin & Gultiano, 2006, Kennedy et al., 2010).
Fragestellung. Die Bachelorarbeit widmet sich der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen indirekter Gewaltkonfrontation und dem psychischen Wohlbefinden im interkulturellen Vergleich zwischen Deutschland und Brasilien, mit dem Ziel, die Rolle passiver Gewalterfahrungen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zu analysieren und mögliche Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden aufzuzeigen.
Methodik. Ein quantitatives Design mit validierten Fragebögen bildet die Grundlage der Untersuchung. Der General Health Questionnaire (Goldberg, 1972) erfasst die psychische Gesundheit und das subjektive Wohlbefinden, während der Trauma History Questionnaire (Green, 1996) die Gewalterfahrungen erhebt. Die Datenerhebung erfolgt über LimeSurvey und wird über die sozialen Medien in beiden Ländern verbreitet, mit dem Ziel eine Stichprobengröße von 100 zu erreichen. Die deskriptive Statistik erfolgt im Nachgang über die Statistiksoftware R Studio, bei der nach Korrelationen und Siginifkanz geprüft wird.
Ergebnisse. Es wird angenommen, dass das Ausgesetztsein gegenüber Gewalt ohne direkte Beteiligung, in beiden Ländern negativ mit der Psyche und dem subjektiven Wohlbefinden korreliert. Zudem wird erwartet, dass die Häufigkeit der Konfrontation eine zentrale Rolle bei der Intensität der Belastung spielt. Außerdem untersucht die Arbeit geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verarbeitung von Gewalterfahrungen. Es wird erwartet, dass Männer und Frauen unterschiedlich auf Gewalterfahrungen reagieren, was auf geschlechtsspezifische Rollenbilder und kulturelle Unterschiede zurückzuführen sein könnte. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den sozioökonomischen Faktoren, die als moderierende Variablen betrachtet werden. Diese Hypothesen sollen durch die Analyse der soziokulturellen Unterschiede in Brasilien und Deutschland überprüft und interpretiert werden.
Literatur:

Goldberg, D. P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. https://openlibrary.org/books/OL5319314M/The_detection_of_psychiatric_illness_by_questionnaire

Green. (1996). Trauma History Questionnaire. In Stamm (Ed.), Measurement of stress, trauma and adaptation (pp. 366–369). Sidran Press.

Hindin, M. J., & Gultiano, S. (2006b). Associations Between Witnessing Parental Domestic Violence and Experiencing Depressive Symptoms in Filipino Adolescents. American Journal of Public Health, 96(4), 660–663. https://doi.org/10.2105/ajph.2005.069625

Kennedy, A. C., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Greeson, M. (2010). The impact of family and community violence on children's depression trajectories: Examining the interactions of violence exposure, family social support, and gender. Journal of Family Psychology, 24(2), 197–207. https://doi.org/10.1037/a0018787

Der Einfluss der geografischen Distanz auf den Cross-Cultural Loss bei internationalen Studierenden in Deutschland

Marx, Corali; Ang-Stein, Claudia
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

Theoretischer Hintergrund

Cross-Cultural Loss beschreibt den empfundenen Verlust von kulturellen Praktiken, Werten und Verbindungen, den Individuen während des Anpassungsprozesses an eine neue kulturelle Umgebung erleben. Insbesondere bei internationalen Studierenden können Faktoren wie geografische Distanz zur Heimat Einfluss auf die Intensität dieses Verlusts haben. Theorien der Akkulturation legen nahe, dass größere Entfernungen stärkere emotionale und soziale Herausforderungen mit sich bringen könnten.

Fragestellung/Hypothesen

Diese Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen geografischer Distanz und Cultural Loss bei internationalen Studierenden in Deutschland. Es wird hypothesiert, dass Studierende aus Ländern mit größerer geografischer Distanz zur Heimat einen höheren Grad an Cultural Loss erfahren.

Methodik

Die Studie soll eine Stichprobe von 120 internationalen Studierenden, die an deutschen Universitäten eingeschrieben sind, umfassen. Der Cross-Cultural Loss wird mit der Cross-Cultural Loss Scale (CCLS) gemessen, einem validierten Instrument zur Bewertung des empfundenen kulturellen Verlusts. Die geografische Distanz wird basierend auf der Entfernung zwischen Deutschland und der Hauptstadt des Herkunftslandes berechnet. Mittels multipler Regressionsanalysen wird der Einfluss der Distanz auf den Cross-Cultural Loss untersucht.

Literatur:

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. Applied Psychology, 46(1), 534.

Ward, C., & Kennedy, A. (1999). Acculturation and adaptation revisited. Journal of Cross-Cultural Psychology, 30(4), 422–442.

Yoon, E., & Portman, T. A. A. (2004). Critical issues of cultural transition. International Education Journal, 5(4), 520–530.

Zhang, J., & Goodson, P. (2011). Predictors of international students' psychosocial adjustment. International Journal of Intercultural Relations, 35(2), 139–162.

Die Auswirkung der visuellen Menschenähnlichkeit virtueller Influencer:innen auf ihre Quellenglaubwürdigkeit in der Kosmetikbranche

Mergel, Julia; Huber, Stephanie; Bäumer, Thomas
Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland

Auf Grund von Fortschritten in der Computer-Generated-Imagery kann Influencer-Marketing mittlerweile nicht nur mit Menschen, sondern auch mit computergenerierten fiktiven Charakteren, sogenannten virtuellen Influencern, betrieben werden. In Folge des erhöhten Interesses von Unternehmen an Kooperationen mit virtuellen Influencern, beschäftigt sich diese Studie mit der Wahrnehmung von visuell unterschiedlich menschenähnlichen virtuellen Influencerinnen und wie sich die Gestaltung auf deren Quellenglaubwürdigkeit auswirkt. Für die Datenerhebung wurde ein Online Experiment mit 119 Instagram-Nutzerinnen durchgeführt, wobei ein Within-Subject-Design verfolgt wurde. Hierbei bekamen alle Teilnehmerinnen in zufälliger Reihenfolge drei unterschiedlich menschenähnliche virtuelle Influencerinnen und eine menschliche Influencerin gezeigt. Die Ergebnisse zeigen, dass eine höhere visuelle Menschenähnlichkeit bis zu einem gewissen Punkt signifikant zu einer höheren Quellenglaubwürdigkeitsbeurteilung beiträgt. Zusätzlich ergaben die Ergebnisse einer parallelen Mediationsanalyse, dass der Zusammenhang vollständig durch drei Einflussfaktoren der Quellenglaubwürdigkeit (Attraktivität, Expertise und Vertrauenswürdigkeit) vermittelt wird, wobei der Mediationspfad der Vertrauenswürdigkeit am stärksten war. Dieser Einblick in die Wirkmechanismen hinter der Wahrnehmung von virtuellen Influencern eröffnen neue Möglichkeiten für einen effektiveren Einsatz von virtuellen Influencern im Influencer-Marketing, indem ihre Gestaltung gezielter optimiert werden kann.

Diversität und Zugehörigkeitsgefühl: Eine Photovoice-Analyse der Perspektiven von HSHL-Studierenden

Miller, Bettina
Hochschule Hamm-Lippstadt

Diversität in Bildungseinrichtungen stellt sowohl eine Chance für Innovation als auch eine Herausforderung im Hinblick auf das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb heterogener Gemeinschaften dar. Besonders an Hochschulen, in denen Studierende aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten aufeinandertreffen, ist die Förderung von Diversität und die Schaffung eines inklusiven Umfelds entscheidend, um ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln (Strayhorn, 2012). Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht wie Studierende der Hochschule Hamm-Lippstadt die Förderung von Diversität sowie die Auswirkungen auf ihr Zugehörigkeitsgefühl wahrnehmen. Dabei orientiert sich die Arbeit an theoretischen Konzepten von Diversität und dem Zugehörigkeitsgefühl im Hochschulkontext. Die Datenerhebung erfolgte mithilfe der partizipativen Methode Photovoice, bei der die Studierenden ihre individuellen Erfahrungen und Perspektiven visuell durch Fotografien ausdrücken konnten, die in anschließenden Gruppendiskussionen reflektiert wurden. Die Analyse der Daten orientierte sich an der themenbasierten Analyse nach Braun und Clarke (2012) um zentrale Muster und Themen zu identifizieren.
Die Ergebnisse zeigen eine überwiegend kritische Wahrnehmung der Diversitätsförderung an der Hochschule. Positive Erfahrungen wurden nur in begrenztem Maße geäußert. Stattdessen wurden insbesondere das Fehlen von Unterstützung für Minderheiten, unzureichende Räume für soziale Interaktionen, Schwierigkeiten bei der Integration verschiedener Identitätsaspekte, sowie mentale Herausforderungen und das Wohlbefinden als zentrale Herausforderungen identifiziert. Diese Faktoren werden von den Studierenden als zentrale Ursachen für ein vermindertes Zugehörigkeitsgefühl und die damit verbundene erschwerte Integration in die Hochschulgemeinschaft wahrgenommen. Die Arbeit liefert praxisorientierte Empfehlungen, wie die Hochschule Hamm-Lippstadt durch gezielte Maßnahmen die Diversität und die Auswirkungen auf das Zugehörigkeitsgefühl von Studierenden fördern können und leistet damit einen Beitrag zur aktuellen Debatte über Diversität und Inklusion im Hochschulkontext.
Literatur:

Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Hrsg.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (S. 57–71). Washington, DC: American Psychological Association.

Strayhorn, T. L. (2012). *The role of belonging in college student retention and persistence*. Journal of College Student Development, 53(6), 767–783. https://doi.org/10.4324/9781315297293

Hybrides ortsflexibles Arbeiten nach der Pandemie: Eine Follow-up Studie zur Verbreitung, Umsetzung und Konsequenzen

Möltner, Hannah[1]; Overbeck-Gurt, Jochen[2]; Klim, Peter[1]
[1]FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Deutschland; [2]Fachhochschule Südwestfalen

Theoretischer Hintergrund
Die Covid-19-Pandemie führte zu gravierenden Änderungen in der Arbeitswelt, um unter den jeweils gültigen Verordnungen den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Dazu zählte die verstärkte Verbreitung des hybriden ortsflexiblen Arbeitens, zumeist im Homeoffice (in vielfältigen Ausgestaltungsformen) und die Nutzung digitaler (Kommunikations- und Kollaborations-)Medien.
Fragestellung
Die Studie untersucht Verbreitung und Umfang ortsflexiblen Arbeitens, sowie Konsequenzen und Wirkungen der Arbeit im Homeoffice. Ziel ist es für die betrieblichen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine empirische Grundlage hinsichtlich neuer Unterstützungs- bzw. Regelungsbedarfe zu schaffen.
Methodik
Es werden zentrale Ergebnisse einer systematischen Literaturanalyse, die 2022 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beauftragt wurde, dargestellt (Overbeck-Gurt et al., 2023). Darauf aufbauend wurde 2024 eine Follow-up-Studie durchgeführt, um nachhaltige Veränderungen der Verbreitung, Umsetzung und Konsequenzen hybriden ortflexiblen Arbeitens zu analysieren.
Ergebnisse
In der systematischen Literaturanalyse wurden 123 Studien ausgewertet, von denen 92 die Arbeit im Homeoffice betreffen. In der Follow-up Studie wurden weitere 41 Studien mit dem gleichen Fokus identifiziert. In beiden Studien werden vergleichbare Zahlen zu Verbreitung und Umfang hybriden ortflexiblen Arbeitens identifiziert. Die Follow-up-Studie findet im Hinblick auf die Konsequenzen Lernkurveneffekte, die dazu führen, dass Wohlbefinden und Produktivität im Homeoffice im Zeitverlauf steigen (z.B. Moens et al., 2024). Neben den inferenzstatistischen Auswertungen überwiegen jedoch auch 2024 immer noch deskriptive Befunde zu positiven und negativen Konsequenzen der Arbeit im Homeoffice.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis
Es existiert eine Vielzahl an Gestaltungsempfehlungen für das hybride ortsflexible Arbeiten, die jedoch überwiegend nicht empirisch fundiert sind. Ebenso verbreitet ist die Empfehlung rechtliche Rahmenbedingungen, wie ein Recht auf Nichterreichbarkeit (Burke, 2024), umzusetzen. In künftiger Forschung sollte vermehrt mit qualitativ hochwertigen Designs geprüft werden, welche Gestaltungsempfehlungen wirksam sind und welche Rahmenbedingungen darauf Einfluss nehmen.

Literatur:

Burke, H. (2024). Living and working in Europe. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-05/ef24002en.pdf

Moens, E., Lippens, L., D'hert, L. & Baert, S. (2024). Speeding up on the learning curve: The evaluation of telework following a surge in telework experience. IZA Discussion Paper. https://docs.iza.org/dp16900.pdf

Overbeck-Gurt, J., Möltner, H., Weigelt, O., Hällfritzsch & Klim, P. (2023). Folgen der Covid-19 Pandemie für die Ausgestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Fokus. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Folgen-Covid-19-Pandemie

Herausforderungen bei der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in deutschen Unternehmen

Mpairaktari, Paskalia
Hochschule Niederrhein, Deutschland

Anonymisierte Bewerbungsverfahren (ABV) haben sich in der Praxis als wertvolles Diversity-Instrument erwiesen, die vor allem bei Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund bessere Zugangsmöglichkeiten im Bewerbungsverfahren garantierten und den Implicit Bias neutralisieren können. Trotzdem sind ABV in Deutschland im Vergleich zu angelsächsischen und anderen europäischen Ländern nicht so weit verbreitet. ABV haben sich sowohl in großen Unternehmen, als auch in KMU´s bisher nicht durchsetzen können, auch eine Trendwende ist nicht absehbar. Ursachen, die von Personalverantwortlichen angegeben werden sind vielfältig. Die Frage, die sich stellt, welche konkreten Herausforderungen Unternehmen in Deutschland angeben und wie diese überwunden werden können. Diese Fragestellung wird anhand eines Leitfaden-gestützten Interviews mit Personalverantwortlichen von zehn Unternehmen untersucht. Die Auswertung erfolgt nach den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse von Marying.
Die Ergebnisse zeigen, dass die Einführung von anonymisierte Bewerbungsverfahren mit einigen Hindernissen verbunden sind und eine diversitysensible Führungskultur voraussetzen. Wenn ABV-Verfahren erstmal etabliert sind, werden sie es als selbstverständlich angesehen und werden nicht mit Mehraufwand verbunden oder hinterfragt. Es zeigt sich, dass sich in der Praxis die anonymisierten Bewerbungsverfahren vor vielen Herausforderungen stehen. Die Schaffung einer diversitysensiblen Kultur, ist Grundvoraussetzung für die Einführung von ABV. Außerdem gibt vor allem noch praktische Umsetzungsprobleme, die für Personalverantwortlichen große Hindernisse darstellen. Die Verbindung von ABV mit anderen Diversity-Themen, wie zum Beispiel die Förderung von Frauen in Führungspositionen kann gute Synergieeffekte erzielen und die Einführung von ABV fördern.

Kommunikationsstrategien von Frauen und Männern im Beruf

Nelke, Astrid
HAM Hochschule für angewandtes Management, Deutschland

Frauen haben allein durch ihre Geschlechtszugehörigkeit in unserer Gesellschaft immer noch Nachteile. Aus diesem Grund wird die Variable Geschlecht in der Literatur als Fundamentalkategorie verstanden, die vor anderen sozialen Ordnungsfaktoren, wie z. B. Alter und Ethnie, steht. Diese Annahme hat historisch und auch derzeit noch vielfältige Anknüpfungspunkte in die soziale Realität in Organisationen. Uneindeutigkeiten entstehen, weil gegenwärtig immer noch häufig die traditionelle Zuweisung der Reproduktionsverantwortung an Frauen sozial durchgesetzt ist – aber durch die Selbstbestimmung in Reproduktionsfragen eine neue Generation von Frauen auf die soziale und politische Bühne tritt, die selbstverständlich andere Lebensentwürfe und damit einhergehend auch andere Verhaltens- und Kommunikationsmuster vor- und einführen.
Die Gleichzeitigkeit traditioneller und „modernisierter" Verhaltens- und Kommunikationsstrategien – mit allen hybriden Übergangsformen – lässt es außerordentlich spannend erscheinen „strength and weakness" unterschiedlicher modi aufzuzeigen und einzuordnen. Die Asymmetrie der sozialen Situation von Männern und Frauen, die unterschiedliche Strategien nahe legte von den „Listen der Ohnmacht", Konfliktvermeidungsstrategien hin zu den „Strategien der Macht" bei machtvollen Menschen beiderlei Geschlechts: Diesen Weg nachzuzeichnen erscheint spannend und notwendig, denn unter dem Rubrum Leistungseliten ist und bleibt verdeckt, dass der soziale Hintergrund der Privilegierung des männlichen Nachwuchses auch gegenwärtig noch greift. Die traditionellen familienzentrierten Zugangs- und Aufstiegschancen, haben in der Wirtschaft, gerade in mittelständischen Betrieben in vielen Fällen undiskutiert Geltung.
Nun hat sich im Zuge von organisatorischen und ökonomischen Veränderungen der Status insbesondere von Töchtern, zuweilen auch von Gattinen, deutlich verändert (Springer, Quandt etc.). Mit dieser modernen Form der extended family entsteht eine Veränderung im sozialen Gefüge, die begleitet wird auch von einem Wandel in den Verhaltens- und Kommunikationsstrategien. In dieser Gemengelage sind Vor- und Nachteile für Einzelne, aber auch für die soziale Gruppe der Frauen als Ganze, auszuloten und das Kommunikationsverhalten als – bewusst oder unbewusst – eingesetzter Akzent der Zugehörigkeit, mit der Wirkung Ein- und Ausschluss zu signalisieren, zu identifizieren. Kommunikationsmuster als Strategien – die benutzt oder abgelegt werden können – in jedem Fall aber veränderbar sind, aufzuzeigen, ist Ziel dieses Beitrages.

Empowerment Culture als Schlüssel für erhöhte Arbeitsfähigkeit?

Normann, Nele[1]; Weilhartner, Alexandra[2]; Mausz, Irmgard[1]; Frey, Dieter[2]
[1]International School of Management München, Deutschland; [2]Ludwig Maximilian Universität München

Theoretischer Hintergrund:
In Zeiten ökologischer, demografischer und digitaler Transformationsprozesse stehen Organisation vor tiefgreifenden Herausforderungen. Der Mangel an kompetenten Arbeitskräften, eine erhöhte Arbeitsintensität und unbalancierte Altersstrukturen wirken sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit der bestehenden Belegschaft aus. Eine auf Empowerment Culture ausgerichtete Unternehmenskultur könnte in diesen turbulente Zeiten eine entscheidende Grundlage für die Förderung der Arbeitsfähigkeit sein. Das Konzept beschreibt eine Unternehmenskultur, die die gemeinsame Wertschätzung der Erfahrungen von Mitarbeitenden in Bezug auf Sinn, Kompetenz, Selbstbestimmung und Einfluss umfasst. Die hier vorliegende Studie untersucht daher ihr Potenzial, die Arbeitsfähigkeit zu verbessern.
Fragestellung/ Hypothesen:
Neben dem Zusammenhang zwischen der Empowerment Culture und der Arbeitsfähigkeit und widmet sich die Studie darüber hinaus dem Mechanismus, der über den Zeitraum von 6 Monaten hinweg den benannten Zusammenhang erklärt. Das psychologisches Empowerment wird hierbei als Mediator zwischen der Empowerment Culture und der Arbeitsfähigkeit postuliert.
Methodik:
Die noch laufende Untersuchung umfasst eine zweiteilige Online-Befragung (T1 = 1322 Teilnehmenden, nach 6 Monaten T2 = noch nicht abgeschlossen) in einem europäischen, deutschsprachigen Land, analysiert durch Mediationsanalysen.
Ergebnisse:
In ersten Analysen mit Daten aus dem ersten Messzeitpunkt weist Empowerment Culture einen signifikant positiven Effekt auf die Arbeitsfähigkeit auf, wobei psychologisches Empowerment in dieser Beziehung als Mediator fungiert.
Diskussionen und Implikationen für die Praxis:
Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung einer Empowerment Culture für die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden. Ebenso deutet die Studie darauf hin, dass die Förderung des psychologischen Empowerments eine entscheidende Rolle bezüglich der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit über die Zeit hinweg zukommt.

Diversitätsprozesse in interkulturellen Projektteams - Eine qualitative, explorative Analyse

Nowak, Lisa
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

Dissertation von Lisa Nowak, verteidigt am 25.09.2024 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena
Betreuerinnen: Anke Weber (Hochschule Hamm-Lippstadt), Daniela Gröschke (Friedrich-Schiller-Universität Jena)
THEORETISCHER HINTERGRUND: (Kulturelle) Diversität wird in der Forschung und in der Managementpraxis in Kategorien erfasst und mit Faktoren wie Arbeitsleistung, Gruppenzusammenhalt oder Konflikt zusammengebracht (Input-Output-Logik (Ilgen, 2005)). Prozessuale Sichtweisen und eine Rekonzeptualisierung von Diversität werden als wichtig für die Diversitätsforschung erachtet (vgl. Minbaeva, Fitzsimmons & Brewster, 2021; Stahl & Maznevski, 2021). Diese Dissertation vertieft die Prozessperspektive in der Diversitätsforschung und fragt nach Prozessen in interkulturellen Projektteams, in denen sich Diversität manifestiert. Für Kultur wird eine prozess-saliente Betrachtungsweise zugrunde gelegt, die Kultur als gruppenspezifische, dynamische Beziehungsstrukturen konzipiert. Die kulturelle Diversität der Teammitglieder wird beim Aufbau dieser Strukturen ausgehandelt.
FRAGESTELLUNG: In welchen Prozessen manifestiert sich Diversität in der Teamarbeit?
METHODIK: Sechs neu zusammengesetzte Teams eines global agierenden Unternehmens werden im Rahmen von Beobachtungen und Interviews über 6-8 Wochen begleitet (eingebettetes Fallstudiende-sign).
ERGEBNISSE: Die Arbeit zeigt, dass Diversität sich in Teamprozessen manifestiert. 16 Teilprozesse in 7 Gruppen werden in den untersuchten Teams identifiziert. Diversität wird dabei prozessspezifisch salient. Die Prozesse sind in den Teams zudem unterschiedlich ausgeprägt und verlaufen kleinteilig und mehrzyklisch in mehreren Etappen. Die Prozesse sind von kommunikativen Aktivitäten geprägt.
DISKUSSION: Teamprozesse sollten die Grundlagen für Diversitätsuntersuchung bieten und Diversitätserhebungen immer im prozessualen Kontext reflektiert werden. Als Forschungsimpuls wird die Methode von Prozessbildern (Diagramme von salienten Teamprozesse über längere Zeiträume) skizziert, um Dynamiken und Abhängigkeiten der Diversitätsmanifestation weiter zu analysieren.
Literatur:

Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. & Jundt, D. (2005). Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models. Annual Review of Psychology, 56, 517–543.

Minbaeva, D., Fitzsimmons, S. & Brewster, C. (2021). Beyond the double-edged sword of cultural diversity in teams: Progress, critique, and next steps. Jounal of International Business Studies, 52, 45–55.

Stahl, G. K., Maznevski, M. L. (2021). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. Journal of International Business Studies 52, 4–22.

Soziale Medien - Chancen und Risiken der Nutzung im privaten und beruflichen Kontext

Ozimek, Phillip[1]; Reimann, Linda-Elisabeth[2]
[1]Vinzenz Pallotti University, Deutschland; [2]Universität Münster, Deutschland

Soziale Medien sind aus unserem Alltag nicht mehr weg zu denken. Für viele Menschen geht schon morgens der erste Griff zum Smartphone. Und dies hat Konsequenzen für unseren privaten und beruflichen Alltag. In den Medien wird von der „Social Media Depression“, das „Alone Together“ oder auch von Selbstbildverzerrungen durch Instagram und TikTok gesprochen. Positive Auswirkungen von der Nutzung Sozialer Medien auf unseren privaten und beruflichen Alltag hingegen werden kaum diskutiert. Ziel dieses Beitrages ist eine wissenschaftliche Gegenüberstellung von sowohl Chancen als auch Risiken durch die Nutzung Sozialer Medien im privaten und beruflichen Kontext. Dabei werden sowohl eigene Studien vorgestellt als auch weitere Forschungsarbeiten hinzugezogen und wissenschaftlich eingeordnet. Zuletzt werden die Ergebnisse diskutiert und Implikationen für Theorie und Praxis hieraus abgeleitet.

Agil, analog und interkulturell – Nachhaltige Innovationsforschung im Spannungsfeld verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen

Rademacher, Ute
Hochschule Emden/Leer, Deutschland

Forschung und Lehre in den Ingenieurwissenschaften und der Wirtschaftspsychologie können als unterschiedliche wissenschaftliche Kulturen betrachtet werden. In den technischen Disziplinen liegt der Fokus häufig auf der Anwendung naturwissenschaftlicher Prinzipien zur Lösung technischer Probleme. Die Forschung ist meist quantitativ, experimentell und praxisorientiert gelagert. Lehrmethoden betonen die Vermittlung technischer Fähigkeiten und die Anwendung von Theorien auf reale Probleme (Wollin-Giering & Gläser, 2017). Demgegenüber konzentrieren sich die Sozialwissenschaften auf das Verständnis menschlichen Verhaltens und sozialer Strukturen. Hier kommen auch qualitative Methoden, theoretische Analysen und interpretative Ansätze zum Einsatz (Genkova, 2019, 2021). Gerade im Kontext der Bildung für nachhaltige Entwicklung sind jedoch interdisziplinäre und damit kulturübergreifende Formen und Formate in Lehre und Forschung gefordert (Dernbach & Klages, 2023; Michaelis & Berding, 2021). Wie kann das gelingen?

Dieser Beitrag stellt ein studentisches Forschungsprojekt vor, in dem Studierende der Wirtschaftspsychologie mit dem Paradigma des Design Thinking einen innovativen Prototypen testeten und Empfehlungen für die technische und marketing-orientierte Weiterentwicklung entwickelten. Die Studierenden erarbeiteten nach einem umfangreichen Kick off mit dem technischen Entwickler als Product Owner und einigen Pilotinterviews in einem Workshop zunächst Consumer Insights, Benefits und Reasons-to-believe (Rademacher, 2023). Diese wurden als Produktkonzepte auf Basis der inhaltsanalytischen Ergebnisse von 20 qualitativen Interviews mit Vertreter:innen der potenziellen Zielgruppen überprüft und optimiert. Zudem erfolgte ein kurzer Produkttest des Prototyps mit qualitativer Exploration. Der Schwerpunkt der Analyse lag auf der kundenzentrierten Weiterentwicklung als Vorbereitung für den Markteintritt.

Der Fokus dieses Beitrags liegt nicht auf den Ergebnissen der Evaluation selbst, sondern auf der Reflexion und Diskussion des Lehr- und Forschungskonzeptes, welches sich im Spannungsfeld zwischen den Kulturen der Ingenieur- und Sozialwissenschaft bewegt. Dies ist für Lehrende im Bereich der Bildung für nachhaltige Entwicklung ebenso relevant wie für die kundenzentrierte Innovationsforschung in der Praxis.

Literatur:

Dernbach, B. & Klages, M. (2023). Interdisziplinäre Lehre für nachhaltige Entwicklung. Beitrag zur ersten Fachkonferenz 2023 an der Technischen Hochschule Nürnberg. Genkova, P. (2019). Interkulturelle Wirtschaftspsychologie. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-58447-7

Michaelis, C. & Berding, F. (2021). Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen. wbv Media.

Rademacher, U.(2023). Customer Centricity in der Neuproduktentwicklung. Springer.https://doi.org/10.1007/978-3-662-66466-7

Wollin-Giering, S. & Gläser, J. (2017). Entwerfen lernen. Die Integration von Lehre, Forschung und Berufspraxis in entwerfenden Disziplinen. Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe „Zur Praxis des Entwerfens. Offene Zukunft und geschlossene Gegenwart im Zeitalter des Designs“. 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bamberg.

Fear of Missing Out im Homeoffice: Einflussfaktoren und Auswirkungen auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden

Reimann, Linda-Elisabeth[1]; Binnewies, Carmen[1]; Ozimek, Phillip[2]
[1]University of Münster, Deutschland; [2]Vinzenz Pallotti University, Deutschland

Theoretischer Hintergrund: Angesichts des Wandels in der Arbeitswelt stehen Arbeitnehmende und Organisationen vor neuen Herausforderungen, einschließlich der Zunahme von Remote-Arbeit. Auch wenn viele Arbeitnehmende Remote-Arbeit zum Teil wünschenswert finden, kann dies Schwierigkeiten im Grenz-Management verursachen, was sich beispielsweise auch in arbeitsbezogenem Fear of Missing Out (aFoMO) manifestieren kann. AFoMO bezeichnet die Furcht, aufgrund physischer Distanz wichtige arbeitsbezogene Informationen oder Kontakte zu verpassen.
Hypothesen: Im Kontext der Self-Determination Theorie analysieren wir, wie andere arbeitsbezogene Variablen wie die Anwesenheit von Kolleg:innen und die Flexibilität der Remote-Arbeit das Ausmaß von aFoMO beeinflussen könnten.
Methodik: Wir führten zwei experimentelle Vignettenstudien (N1 = 252, N2 = 507) durch, bei denen die Teilnehmenden sich in verschiedene Arbeitskontexte hineinversetzen und daraufhin Fragebögen ausfüllen sollten.
Ergebnisse: Die Präsenz von Kolleg:innen sowie das Maß an Flexibilität in der Remote-Arbeit sind signifikante Prädiktoren für das aFoMO-Niveau. Zudem zeigt sich, dass aFoMO signifikant mit anderen Variablen des arbeitsbezogenen Wohlbefindens wie Stress, negativem Affekt und allgemeiner Arbeitszufriedenheit korreliert.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Unsere Resultate unterstreichen die Bedeutung eines effektiven Grenz-Managements in der remote Arbeitsgestaltung und beleuchten dessen Einfluss auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden. Eine stärkere Integration von Remote-Arbeitenden durch verbesserte Kommunikationswege und flexible Arbeitsmodelle könnte aFoMO reduzieren. Diese Erkenntnisse sind für Organisationen essentiell, um Anpassungen in ihrer Arbeitskultur vorzunehmen, die nicht nur die Produktivität, sondern auch das Wohlbefinden ihrer Angestellten fördern. Weiterführende Forschungen sollten die Dynamik zwischen aFoMO und anderen psychosozialen Faktoren weiter vertiefen, um fundierte Empfehlungen für die Gestaltung hybrider Arbeitsumgebungen entwickeln zu können.

Wahrnehmung von Maßnahmen zur Förderung von Geschlechterdiversität in Industrieunternehmen – eine quantitative Untersuchung

Rothenhäusler, Niklas; Walter, Götz
Hochschule Ravensburg-Weingarten RWU, Deutschland

Theoretischer Hintergrund
Erwerbstätige Frauen sind in der Industrie stark unterrepräsentiert, insbesondere in Führungspositionen. Nicht nur angesichts des Fachkräftemangels zeigt dies die Notwendigkeit eines aktiven und vor allem zielorientierten Umgangs mit Geschlechterdiversität in Industrieunternehmen auf.
Fragestellung/Hypothesen
Der vorliegende Forschungsbeitrag hat zum Ziel, die Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit von Maßnahmen zur Förderung von Geschlechterdiversität in der Belegschaft eines Industrieunternehmens zu untersuchen, und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.
Methodik
Im November 2023 wurden 100 repräsentativ ausgewählte Mitarbeitende eines mittelständischen Industrieunternehmens aus der Elektrotechnikbranche aufgefordert, an einer Onlinebefragung teilzunehmen. 72 Mitarbeitende (24 weiblich, 48 männlich) füllten den vollständigen Fragebogen aus.
Ergebnisse
Die wahrgenommene Sinnhaftigkeit der Maßnahmen zur Förderung von Geschlechterdiversität variierte deutlich: Maßnahmen wie flexible Arbeits- & Elternzeitmodelle, Förderung der Kinderbetreuung und transparente Karriere- & Gehaltsstrukturen wurden im Durchschnitt sehr positiv und mit einer geringen Standardabweichung bewertet, während dies bei Maßnahmen wie Frauenquote, anonymisierte Bewerbungsverfahren, Weiterbildungsangebote und geschlechtsspezifische Netzwerke und Gruppen nicht der Fall war. Weibliche Befragte bewerteten die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen durchweg positiver als männliche Befragte. Weiterhin unterschied sich der Bekannheitsgrad je Maßnahme deutlich – selbst die im Unternehmen vorhandene zentrale Ansprechperson war dem Großteil der Befragten nicht bekannt.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis
Die Ergebnisse der Umfrage weisen auf Informations- und Kommunikationsdefizite bezüglich der Förderung von Geschlechterdiversität in Industrieunternehmen hin. Vorhandene Maßnahmen sollten besser beworben und durch ein generelles Informationsangebot ergänzt werden, um eine breite Akzeptanz und Wirksamkeit der Diversitätsbemühungen zu erreichen. Ziel sollte eine umfassende Veränderung der Unternehmenskultur bezüglich des Umgangs mit Geschlechterdiversität sein.
Literatur:
Köllen, T. (2021). Diversity Management: A Critical Review and Agenda for the Future. Journal of Management Inquiry, 30(3), 259-272. https://doi.org/10.1177/1056492619868025
Pfahl, S., Unrau, E., Lott, & Y. Wittmann, M. (2023). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Report Nr. 80 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI. Verfügbar unter https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_re-port_80_2023.pdf

Zwischen Hype und Evidenz: Generationenunterschiede bei der Arbeitgeberattraktivität

Sachse, Katharina[1]; Heinrich, Claus-Peter[2]; Heiss, Silke F.[3]; Sülzenbrück, Sandra[4]
[1]Hochschule Schmalkalden; [2]The Stepstone Group; [3]FOM Hochschule, München;
[4]Westfälische Hochschule

In der öffentlichen Debatte wird die Generation Z häufig als zentrale Herausforderung für die zukünftige Arbeitswelt dargestellt. Es wird behauptet, dass diese Generation, geprägt durch digitale und gesellschaftliche Umbrüche, andere Erwartungen an Arbeitgeber hat als ihre Vorgänger. Unsere Studie untersucht, ob diese Annahme wissenschaftlich haltbar ist und ob sich die Relevanz von Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren zwischen den Generationen Baby Boomer, Generation X, Y und Z signifikant unterscheidet.

Basierend auf einem neuen empirischen Ansatz analysieren wir mit einer umfangreichen deutschen Stichprobe (N=1133) mittels multipler Regressionen die Vorhersagekraft von 19 Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren für die allgemeine Arbeitgeberattraktivität. Dabei prüfen wir, ob und inwieweit die Generationszugehörigkeit moderierende Effekte auf die Bedeutung dieser Faktoren hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass wesentliche Attraktivitätsfaktoren wie Identifikation mit dem Unternehmen, Management und Führung sowie die Arbeitsaufgabe generationsübergreifend relevant sind. Unterschiede zeigen sich lediglich in einzelnen Dimensionen wie Arbeitsplatzsicherheit, Corporate Social Responsibility, Work-Life-Balance und Unternehmensimage, wobei die Varianzaufklärung durch Generationsunterschiede äußerst gering ist (<2 %) und die signifikanten Regressionskoeffizienten im Durchschnitt nur bei .23 liegen.

Die Studie liefert eine empirische Basis für die Diskussion über Generationsunterschiede bei arbeitsrelevanten Einstellungen. Unsere Ergebnisse stellen die gängige Praxis von generationsspezifischem Employer Branding und eine Überschätzung von Generationsunterschieden, die auf stereotypen Annahmen beruhen, infrage. Selbst Alters- und Lebensphaseneffekte lassen sich in unseren Ergebnissen kaum nachweisen. Zukünftige Forschung sollte verstärkt longitudinale Designs verwenden, um die Dynamik von Alter, Lebensphasen und Generationen besser zu verstehen.

Das Digitale Nomadentum als neuer Arbeits- und Lebensstil - Lösungsstrategien digitaler Nomaden zur Bewältigung von beruflichen Herausforderungen

Schätzle, Janina; Müller, Patrick
Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland

Durch technologische Fortschritte und einen gesellschaftlichen Wertewandel entstehen neue Arbeitsformen und ein Trend hin zu immer flexibleren Arbeitsbedingungen. Das digitale Nomadentum steht für einen solchen Arbeits- und Lebensstil, bei dem die Arbeit zeit- und ortsunabhängig erledigt werden kann, während man sich auf Reisen befindet. Von den Medien wird dieser Lebensstil oft als sehr attraktiv und als einfache Möglichkeit dargestellt, aus dem System der klassischen Erwerbsarbeit auszubrechen. Die Vielzahl von Herausforderungen, die das digitale Nomadentum mit sich bringt und das Berufsleben direkt oder indirekt beeinflussen können, werden bislang in der Gesellschaft und Forschung weniger stark beleuchtet. Basierend auf einer sechswöchigen autoethnographischen Feldforschung in Europa und problemzentrierten Interviews mit elf digitalen Nomaden untersucht die vorliegende Arbeit die beruflichen Herausforderungen, denen sich digitale Nomaden gegenübersehen und wie sie diese bewältigen können, um ihr berufliches System erfolgreich aufrechtzuerhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Work-Life-Balance, private und berufliche Beziehungen und infrastrukturelle Schwierigkeiten konstante Herausforderungen sind, die in verschiedenen Formen auftreten und unterschiedliche, aber einfachere Lösungen erfordern. Besonders undurchsichtig und schwierig zu handhaben sind die steuerlichen und aufenthaltsrechtlichen Regelungen, da aufgrund der Neuartigkeit dieses Phänomens weder die digitalen Nomaden noch die staatlichen Vertreter die rechtliche Situation durchblicken. Ein selbstentwickeltes Rahmenmodell ordnet die gängigen Herausforderungen und ihre potenziellen Lösungen, aber auch mögliche Gründe zum Ausstieg aus dem digitalen Nomadentum, ein. Die Studie gibt Arbeitnehmenden Aufschluss über die Herausforderungen im Zusammenhang mit dieser Arbeits- und Lebensform und liefert wichtige Hinweise für Arbeitgebende, welche Problemfelder bei einer solchen Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen zu beachten sind.

Literatur:

Cook, D. (2023). What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. World Leisure Journal, 65(2), 256–275. https://doi.org/10.1080/16078055.2023.2190608

Ellis, C., Adams, T. E. & Bochner, A. P. (2010). Autoethnografie. In VS Verlag für Sozialwissenschaften eBooks (S. 345–357). https://doi.org/10.1007/978-3-531-92052-8_24

Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? Transnational Social Review, 6(3), 344–348. https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930

Reichenberger, I. (2017). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. Annals Of Leisure Research, 21(3), 364–380. https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098

Emotionale Intelligenz sowie verbale Sprachbarrieren und deren Zusammenhänge mit empfundener Vertrauenswürdigkeit und Vertrauen in Teammitglieder

Schneider, Karolin
Hochschule Osnabrück

Arbeitgebende, wie auch Arbeitnehmende sind zunehmend mit sprachlicher Diversität im beruflichen Umfeld konfrontiert. Um trotz Sprachbarrieren vertrauensbasierte und effektive Teamarbeit zu ermöglichen, ist es wichtig, Faktoren und Zusammenhänge zu identifizieren, die auf dieses Zusammenspiel einwirken. Emotionale Intelligenz wird bereits als ein Faktor herausgestellt, der sowohl in Zusammenhang mit Vertrauen (Christie et al., 2015; George, 2000) als auch Sprache (Pishghadam, 2009) steht. Ziel dieser Arbeit ist es, Zusammenhänge zwischen emotionaler Intelligenz und verbalen Sprachbarrieren auf Vertrauenswürdigkeitseinschätzungen und Vertrauen in Teammitglieder zu untersuchen. Es wird vermutet, dass Vertrauenswürdigkeitseinschätzungen im direkten positiven Zusammenhang zu Vertrauen stehen, wohingegen emotionale Intelligenz und verbale Sprachbarrieren in einem direkten Zusammenhang zu Vertrauenswürdigkeitseinschätzungen und einem indirekten Zusammenhang, vermittelt über diese Einschätzungen, zu Vertrauen stehen. Zudem wird vermutet, dass emotionale Intelligenz den negativen Zusammenhang zwischen Sprachbarrieren und Vertrauenswürdigkeitseinschätzungen moderiert. Mittels quantitativer Verfahren in Form eines Selbsteinschätzungsfragebogen, werden für die Stichprobe (n = 105) fünf der sechs Hypothesen unterstützt. Nicht unterstützt wird dabei die Annahme über den moderierenden Einfluss von emotionaler Intelligenz auf den Zusammenhang von verbalen Sprachbarrieren und empfundener Vertrauenswürdigkeit von Teammitgliedern. Zur Absicherung der Ergebnisse könnten die Zusammenhänge in Laborexperimenten oder im Hinblick auf zeitliche Entwicklungen in Längsschnittstudien untersucht werden. Praktische Implikationen, die aus dieser Arbeit folgen ist, unter anderem, das Aufbauen eines psychologisch sicheren Sprachklimas. Obwohl das eingesetzte Messinstrument für verbale Sprachbarrieren revisionsbedürftig ist, leistet die Arbeit dennoch einen wichtigen wissenschaftlichen Beitrag, da sie anders als vorherige Arbeiten Sprachbarrieren aus quantitativer Sicht untersuchen und somit neue Blickwinkel auf die Zusammenhänge von Sprache, emotionaler Intelligenz und Vertrauen eröffnet.

Literatur:

Christie, A. M. H., Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2015). Trust antecedents: Emotional intelligence and perceptions of others. International Journal of Organizational Analysis, 23(1), 89–101. https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2013-0695

George, J. M. (2000). Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence. Human Relations, 53(8), 1027–1055.

Pishghadam, R. (2009). A Quantitative Analysis of the Relationship between Emotional Intelligence and Foreign Language Learning. Electronic Journal of Foreign Language Teaching, 6(1), 31–41.

Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung des Emotionalen Stils von Führungskräften im organisationalen Kontext

Schweizer, Kathrin
HfWU Nürtingen-Geislingen, Deutschland

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird zunehmend als kritischer Erfolgsfaktor anerkannt. Die Rolle der Führungskräfte und deren Interaktionen sowie der Einfluss auf die Mitarbeitenden-Gesundheit rückt daher stärker in den Fokus (Koinig & Diehl, 2021). Ein Ansatz zur Untersuchung von Emotionen in Unternehmen im Rahmen der Führungsqualität ist der „Emotionale Stil“ (Gammerl, 2012). Davidson und Begley (2012) beschreiben diesen als Merkmale emotionaler Reaktionen und gliedern ihn in sechs Dimensionen.

Ziel der Untersuchung war, basierend auf der Forschung von Davidson und Begley (2012), ein Messinstrument für den organisationalen Kontext zur Erfassung des Emotionalen Stils von Führungskräften zu entwickeln; auch weitere etablierte Messinstrumente, wie der Psychological Capital Questionnaire (PCQ; Luthans et al., 2007), wurden berücksichtigt. Die hier dargelegten Ergebnisse stammen aus einer größeren Studie zum Emotionalen Stil von Führungskräften und dessen Auswirkungen im organisationalen Kontext. Die Entwicklung des Messinstruments erfolgte durch einen Mixed-Methods-Ansatz, bestehend aus Literaturanalyse, Experteninterviews und Faktorenanalysen (EFA, CFA).

Nach Modellanpassungen wurde der zweidimensionale Emotionale Stil (ES-2) von Führungskräfte mit einem guten Gesamtbild auf Modell-, Konstrukt- und Indikatorenebene bestätigt: Sorgfältige Situationsbetrachtung (13 Items) und Intuition (3 Items) bilden die beiden Dimensionen zur Erfassung des Emotionalen Stils in Organisationen.

Das Messinstrument (ES-2) bietet wertvolle Implikationen für Forschung und Praxis. Es ermöglicht beispielsweise die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Emotionalem Stil von Führungskräften und Mitarbeitenden-Gesundheit, unterstützt Maßnahmen wie Schulungen und Entwicklungsprogramme und dient der Evaluierung und Optimierung von Führungspraktiken. Dies fördert nachhaltige Veränderungen, höhere Mitarbeiterzufriedenheit und gesteigerte organisationale Leistung.

Literatur:

Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). The emotional life of your brain: how its unique patterns affect the way you think, feel, and live—and how you can change them. Hudson Street Press.

Gammerl, B. (2012). Emotional styles – concepts and challenges. Rethinking History: The Jour-nal of Theory and Practice, 16(2), 161–175. https://doi.org/10.1080/13642529.2012.681189

Koinig, I., & Diehl, S. (2021). Healthy Leadership and Workplace Health Promotion as a Pre-Requisite for Organizational Health. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(17):9260. https://doi.org/10.3390/ijerph18179260

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.

“Toxic People Cannot Create Something So Kind”: Parasocial Relationships and Customer Engagement in Online Video Games

Senina, Ekaterina
Hochschule Hamm-Lippstadt, Deutschland

Video games have evolved from niche entertainment to a global cultural phenomenon, offering powerful tools for community building and customer engagement (CE). This study investigates the role of parasocial relationships (PSRs) with game developers in fostering CE in online video games, a question previously unexplored in professional literature.

Van Doorn et al. (2010) define CE as “a customer’s behavioral manifestations that have a brand or firm focus, beyond purchase, resulting from motivational drivers.” Consumers can engage concurrently with multiple actors and multiple foci (Dessart et al., 2016). This research examines whether PSRs - defined by Dibble et al. (2015) as “a long-term socioemotional bond” - with game developers can serve as an additional focal point for CE, alongside the game itself, and explores the connection between them.

This case study focuses on Final Fantasy XIV (FFXIV), a globally popular Japanese massively multiplayer online game. In-depth semi-structured interviews with nine European FFXIV players were analyzed using reflexive thematic analysis.

Results show that PSRs with game developers enhance the level of CE and promote its outcomes such as dedication, belonging, game-related activities, positive word-of-mouth and leniency. Moreover, successful CE and PSRs transform FFXIV into a virtual third space with its own distinct culture and behavioral profiles, fostering diversity, acceptance, cooperation, and intercultural exchange. Implications include a deeper understanding of PSRs, their role in CE, gaming culture, games as cultural media, community building, and digital citizenship.

Literature:

Dessart, L., Veloutsou, C., & Morgan-Thomas, A. (2016). Capturing consumer engagement: duality, dimensionality and measurement. MM. Journal Of Marketing Management/Journal Of Marketing Management, 32(5–6), 399–426. https://doi.org/10.1080/0267257x.2015.1130738

Dibble, J. L., Hartmann, T., & Rosaen, S. F. (2015). Parasocial Interaction and parasocial Relationship: conceptual clarification and a critical assessment of measures. Human Communication Research, 42(1), 21–44. https://doi.org/10.1111/hcre.12063

Van Doorn, J., Lemon, K. N., Mittal, V., Nass, S., Pick, D., Pirner, P., & Verhoef, P. C. (2010). Customer Engagement Behavior: theoretical foundations and research directions. Journal of Service Research, 13(3), 253–266. https://doi.org/10.1177/1094670510375599

Überraschende Vorlieben - Wie der "Less-Is-Better Effect" das Verbraucherverhalten im Tourismus beeinflusst

Skudinski, Anna-Lena; Müller, Kai-Markus
Hochschule Furtwangen, Deutschland

Hintergrund
Der "Less-is-better Effect" beschreibt das Phänomen, dass Konsumenten ein objektiv minderwertiges, aber innerhalb der Kategorie hochwertiges Produkt in isolierten Bewertungen besser bewerten als ein objektiv höherwertiges Produkt, wenn dieses innerhalb seiner Kategorie niedrigwertig ist. Der Effekt, der im between-Design verschwindet, wurde von Hsee (1998) eingeführt und mit der Evaluability-Hypothese erklärt (Hsee 1996). Diese besagt, dass die Bewertbarkeit von Attributen je nach Kontext unterschiedlich ist und Präferenzumkehrungen zwischen isolierten und gemeinsamen Bewertungen hervorrufen kann.
Hypothesen
Wir untersuchten, ob der Less-is-better-Effect in der Tourismusbranche auftritt. Ziel war es, das Phänomen zu überprüfen (Open Science Collaboration 2015) und theoretische Ansätze auf praktische Fragestellungen in Hotellerie und Tourismus anzuwenden. Unsere Hypothese: Der Less-is-better-Effect lässt sich mit praktischen, industrierelevanten Szenarien replizieren.
Methodik
In sechs Experimenten entwickelten wir Szenarien aus der Tourismusbranche. Mit einem Design, das between- und within-Subject-Elemente kombinierte, untersuchten wir mit 162 Teilnehmenden, wie Kontext und Präsentation die Entscheidungsfindung beeinflussen.
Ergebnisse
In isolierten Bewertungen bevorzugten die Teilnehmenden Optionen mit weniger, aber konsistenten Vorteilen (z. B. einfacheres Frühstücksbuffet). In gemeinsamen Bewertungen dominierte die Option mit mehr, aber gemischten Attributen (z. B. größeres Buffet, aber Qualitätsschwankungen). Fünf der sechs Szenarien zeigten signifikante Unterschiede im t-Test.
Diskussion
Die Ergebnisse betonen die Bedeutung des Präsentationskontexts für Konsumentenentscheidungen. Unternehmen in der Tourismusbranche können gezielt Marketingstrategien entwickeln, die auf separate oder gemeinsame Bewertungen abzielen, abhängig vom jeweiligen Bewertungskontext.
Literatur:
Hsee, C. K. (1996). The evaluability hypothesis: An explanation for preference reversals between joint and separate evaluations of alternatives. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(3), 247–257.
Hsee, C. K. (1998). Less is better: When low-value options are valued more highly than high-value options. Journal of Behavioral Decision Making, 11(2), 107–121.
Kahneman, D., & Miller, D. T. (1986). Norm theory: Comparing reality to its alternatives. Psychological Review, 93(2), 136–153.

Arbeitsfähigkeit im digitalen Wandel: Inklusive Führung zur Senkung von Technostress und negativer Folgeerscheinungen

Thiemann, Daniel; Mausz, Irmgard
International School of Management, Deutschland

Digitale Technologien durchdringen in zunehmendem Maße die Arbeitswelt und stellen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen vor weitreichende Herausforderungen. Dies betrifft z.B. den gesunden Umgang mit Technologien im Arbeitskontext, der sonst in sogenanntem Technostress und negativen Folgeerscheinungen münden kann. Studien zeigen, dass sich Beschäftigte in ihrer Fähigkeit unterscheiden, sich an neue Technologien anzupassen (Tarafdar et al., 2019). Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels von Relevanz, in der die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit eine wichtige Rolle spielt (Ilmarinen, 2019). Dieser bringt eine Diversität dahingehend mit, als dass sich Menschen hinsichtlich ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten in Bezug auf Technologien unterscheiden. Da erste Untersuchungen darauf hinweisen, dass verschiedene Führungsstile einen Einfluss auf Technostress haben (e.g., Thiemann, 2022), könnte ein Führungsstil für das Management dieser Diversität besonders relevant sein: Inklusive Führung (e.g., Dwertmann & van Dijk, 2021). In einer noch laufenden Studie wurden bei aktuell über 190 Teilnehmenden untersucht, inwieweit negative Folgen von Technostress auf emotionale Erschöpfung und die Arbeitsfähigkeit durch inklusive Führung abgemildert werden könnten. Erste Ergebnisse zeigen hypothesenkonform, dass Technostress emotionale Erschöpfung steigert und die Arbeitsfähigkeit senkt. Darüber hinaus konnte im Zuge einer Mediationsanalyse festgestellt werden, dass inklusive Führung Technostress abmildern kann, indem es die emotionale Erschöpfung senkt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass inklusive Führung im Rahmen einer zunehmenden Diversität der Belegschaft aufgrund des demografischen Wandels in Zeiten vermehrter Technologienutzung negative Folgen wie Technostress abmildern und eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit stärken kann.

Literatur:

Dwertmann, D.J.G., & van Dijk, H. (2021). A leader's guide to fostering inclusion by creating a positive diversity climate. In B.M. Ferdman, J. Prime, & R.E. Riggio (Eds.), Inclusive Leadership (pp. 149-161). Routledge.

Ilmarinen, J. (2019). From work ability research to implementation. International journal of environmental research and public health, 16(16).

Tarafdar, M., Cooper, C.L. & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta — techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. Info Systems J 29 (1), 6-42.

Thiemann D. (2022). Stress durch digitale Technologien – Herausforderungen und Implikationen für Führung. Wirtschaftspsychologie, 22 (2), 14-27.

Hoffnung – der motivationspsychologische Schlüssel für Verhalten in unsicheren Zeiten

von Hahn, Sarah[1,2]; Urbig, Diemo[2]
[1]Hochschule Fresenius Köln; [2]Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus-Senftenberg

Theoretischer Hintergrund: Hoffnung ist eine zentrale psychologische Ressource in Situationen von Unsicherheit und Veränderung. Damit erweist sie sich auch als verbindendes interpersonelles Element im Kontext von Diversität und Interkulturalität. Als motivierender Mechanismus treibt Hoffnung zielgerichtete Handlungen an und beeinflusst Verhalten in verschiedenen Lebensbereichen (Snyder, 2002; Luthans & Jensen, 2002). Offen bleibt jedoch, unter welchen Bedingungen Hoffnung bestimmte Verhaltensweisen motiviert.
Fragestellung/Hypothesen: Diese Studie untersucht, ob Hoffnung unterschiedliche zielbezogene Verhaltensweisen (aktives, anstrengendes vs. passives, nicht-anstrengendes Verhalten) beeinflusst. Es wird angenommen, dass Hoffnung insbesondere dann entscheidend wirkt, wenn die Erfolgswahrscheinlichkeit gering ist, und dass die motivierende Kraft der Hoffnung mit wachsender Unsicherheit (Ambiguität) zunimmt.
Methodik: Zwei szenario-basierte Vignettenstudien mit N=662 Proband*innen untersuchten Hoffnung in zwei Kontexten: Gesundheit und Job. Innerhalb der Szenarien mit between-subject-Design wurden entsprechend den Annahmen unterschiedliche Informationen über die Erfolgswahrscheinlichkeit von aktiven und passiven zielbezogenen Verhaltensweisen präsentiert.
Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass Hoffnung kontextübergreifend sowohl aktive als auch nicht-aktive Verhaltensweisen antreiben kann, je nach Grad der Unsicherheit. Hoffnung wirkt dabei besonders unter größter Unsicherheit als motivierende Kraft, was sie als relevanten entscheidungstheoretischen Faktor identifiziert und die Hoffnung-als-Ambiguitätspräferenz-Hypothese ableiten lässt.
Diskussion: Die Ergebnisse verdeutlichen Hoffnung als elementaren motivationalen Mechanismus in Situationen, die von Unsicherheit und Wandel geprägt sind. Sie zeigen, dass Hoffnung nicht nur aktives Verhalten antreibt, sondern auch deaktivierend wirken kann, je nach dem Grad der Ungewissheit des zielgerichteten Verhaltens. Die Studie appelliert an die HR-Praxis, durch ein Verständnis für Hoffnung und die damit verbundene Ambiguitätsneigung gezielte Strategien zu entwickeln, um Mitarbeitende in diversitätsreichen und transformationalen Berufswelten zu unterstützen.

Literatur:

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review, 1*(3), 304–322. https://doi.org/10.1177/1534484302013003

Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Zur Bindung von Auszubildenden – Ergebnisse der AZUBUS-Studien von 2019, 2022 und 2024

Warszta, Tim; Drescher, Lisa; Westensee, Jan
Fachhochschule Westküste, Deutschland

Theoretischer Hintergrund
Die Berufsausbildung stellt für deutsche Unternehmen eine wichtige Form der Fachkräftesicherung dar. Die Basis für eine langfristige Beschäftigung ist hierbei die emotionale Bindung (affektives Commitment, vgl. Meyer & Allen, 1991) der Auszubildenden an ihren Ausbildungsbetrieb. Diese Bindung muss gestaltet werden. Für Betriebe ist es daher entscheidend zu wissen, welche Faktoren der Arbeitszufriedenheit in Beziehung zum affektiven Commitment der Auszubildenden stehen.
Fragestellung/Hypothesen
Welche Faktoren der Arbeitszufriedenheit erklären Unterschiede im affektiven Commitment der Auszubildenden? Welche Zusammenhänge bestehen mit Anschlussplänen nach der Berufsausbildung?
Methodik
Die Ergebnisse von drei verschiedenen Studien aus den Jahren 2019, 2022 und 2024 mit 450, 1100 und 900 teilnehmenden Auszubildenden werden betrachtet. Erhoben wurden neben dem affektiven Commitment Arbeitszufriedenheitsfaktoren aber auch Verhaltensintentionen für die Zeit nach der Berufsausbildung. Die Daten wurden per Korrelations- und Regressionsanalysen untersucht.
Ergebnisse
Über die drei Studien hinweg erklärte die Zufriedenheit mit den Faktoren Soziale Integration, Arbeitsumgebung, Arbeitsinhalte und Bezahlung konsistent Unterschiede im affektiven Commitment. Zudem zeigen sich signifikante zwischen affektivem Commitment und Verhaltensintentionen für die Zeit nach der Ausbildung.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis
Die Ergebnisse sind konsistent mit psychologischen Theorien (Leader-Member-Exchange Theory, Graen & Uhl-Bien, 1995 oder dem Job Characteristics Model, Hackman & Oldham, 1975). Ausbildungsbetriebe sollten Auszubildende voll ins Team integrieren und zudem auf interessante Aufgaben, gute Arbeitsbedingungen und angemessene Vergütung achten.
Literatur:
Graen, G. B.; Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. Leadership Quarterly, 6, 2, 219–247.
Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison Wesley.
Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 1, 61–89.

Erfolgsfaktoren beruflicher Teilhabe von Fachkräften mit internationaler Geschichte: Ein Scoping Review

Weber, Anke[1]; Kempny, Christian[2]; Hindriksen, Jona[1]
[1]HSHL, Deutschland; [2]Universität Witten/Herdecke, Deutschland

Einleitung
Die berufliche Teilhabe von ausländischen Fachkräften oder Fachkräften mit Migrationsbiografie ist ein vielschichtiger Prozess, der von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird. Diese Faktoren umfassen sowohl individuelle als auch teambezogene und organisationale Dimensionen. Aufgrund des wachsenden Fachkräftebedarfs und der zunehmenden internationalen Mobilität ist es wichtig, die Rahmenbedingungen zu verstehen, die eine erfolgreiche Integration und berufliche Teilhabe ermöglichen oder behindern können.
Methoden:
Die Datenbanken PsycINFO, CINHAL, MEDLINE und Business Source Premier wurden im Rahmen eines Scoping Reviews systematisch durchsucht. Eingeschlossen wurden empirische Studien zu Erfolgsfaktoren und Barrieren der beruflichen Teilhabe von Fachkräften, die in englischer oder deutscher Sprache und im Zeitraum von 2010 bis November 2024 veröffentlicht wurden.
Ergebnisse:
Aus insgesamt 3.592 Artikeln konnten verschiedene internationale Studien identifiziert werden, die sich mit der beruflichen Teilhabe von Fachkräften und den Erfolgsfaktoren und Barrieren dieser Teilhabe in verschiedenen Ländern beschäftigen. Erste Analysen legen nahe, dass spezifische Faktoren auf Team-, Individual- und Organisationsebene wirksam sind. Auf der individuellen Ebene könnten Aspekte wie Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenzen und persönliche Resilienz eine wichtige Rolle spielen. Auf Teamebene scheinen interkulturelle Offenheit, Teamzusammenhalt und gegenseitige Unterstützung wichtige Einflussfaktoren zu sein. Auf organisationaler Ebene könnten Diversity-Strategien, Führungskompetenzen und institutionelle Unterstützung entscheidend zu einer erfolgreichen beruflichen Integration beitragen.
Schlussfolgerungen:
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die berufliche Teilhabe von ausländischen Fachkräften und Fachkräften mit Migrationsbiografie von mehreren Faktoren abhängt. Individuelle Ressourcen sollten durch eine förderliche Teamkultur und unterstützende Organisationsstrukturen ergänzt werden. Die Ergebnisse des Scoping Reviews können wertvolle Hinweise für die Entwicklung von Maßnahmen und Programmen liefern, die gezielt an den Barrieren ansetzen und die Erfolgsfaktoren auf den jeweiligen Ebenen stärken.

Den inneren HERO fördern – Eine empirische Analyse der Antezedenzien des Psychologischen Kapitals von Mitarbeitenden

Wegge, Rebecca; Möltner, Hannah
FOM Essen, Deutschland

Unternehmen sowie Arbeitnehmende können von einem gesteigerten Psychologischen Kapital (PsyCap) profitieren, um adäquat auf Herausforderungen der aktuellen Arbeitswelt reagieren zu können. Die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit werden gesteigert, wohingegen die Fluktuationsneigung und Stress verringert werden. Gemäß der Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll benötigen Individuen zur indirekten Investition in PsyCap, einer persönlichen Ressource, Zugang zu weiteren Ressourcen. Bislang wurden dazu überwiegend unterschiedliche Führungsstile untersucht. Jüngste Studien entdeckten zudem, dass das Herkunftsland der Stichprobe die Effektstärken der Antezedenzien und Konsequenzen von PsyCap moderiert. Vor diesem Hintergrund zielt die durchgeführte Studie darauf ab, bestehende Erkenntnisse zu Leader-Member-Exchange und Entwicklungsmöglichkeiten mit PsyCap anhand einer deutschen Stichprobe zu überprüfen und einen potenziellen korrelativen Zusammenhang zwischen Flexibilisierung und PsyCap zu ermitteln. Die Untersuchung erfolgte anhand eines Online-Fragebogens als Querschnittstudie in Form einer Korrelationsanalyse und einer hierarchischen Regressionsanalyse mit N = 134 Arbeitnehmenden aus unterschiedlichen Branchen. Zwischen Entwicklungsmöglichkeiten, Leader-Member-Exchange, Flexibilisierung und der abhängigen Variable PsyCap wurden jeweils signifikante positive Korrelationen nachgewiesen. Leader-Member-Exchange und Flexibilisierung konnten in einem gemeinsamen Modell mit Alter als Antezedenzien von PsyCap identifiziert werden. Als Handlungsempfehlung könnten Führungskräfte Schulungen mit Fokus auf Führungskompetenzen im Sinne der Leader-Member-Exchange-Theorie erhalten. Im Rahmen der Flexibilisierung werden hybride Arbeitsmodelle Prognosen zufolge auch zukünftig stark nachgefragt, weshalb Unternehmen bereits jetzt eine Überarbeitung ihrer Strukturen empfohlen wird. Zu Flexibilisierung als neu bekannte Antezedenz wird zudem vor dem Hintergrund von Arbeit 4.0 und Konzepten wie New Work zur weiteren Erforschung aufgerufen. Aufgrund identifizierter Abweichungen bei den Effektstärken in den in- und ausländischen Stichproben sollte die Replizierbarkeit von Befunden ausländischer Stichproben überprüft werden.

Literatur:

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and perfor -mance. Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127–152. https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. & Westman, M. (2018). Conservation of re-sources in the organizational context: The reality of resources and their conse-quences. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 103–128. https://doi.org/10. 1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Logham, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S. O. & Scott, J. (2023). A com-prehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (psycap). Journal of Leadership & Organizational Studies, 30(1), 108–128.https://doi.org/10.1177/15480518221107998

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measu-rement and relationship with performance and job satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541–572.

Soziale Onboarding-Aktivitäten und Gruppenkohäsion: eine empirische Analyse der Zusammenhänge mit dem affektiven Commitment

Werschmöller, Henrike; Nuszbaum, Mandy
FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Deutschland

Im Zuge des Fachkräftemangels und kostenintensiven Recruiting-Prozessen wird eine dauerhafte Bindung von Mitarbeitenden immer wichtiger. Eine besonders wirksame Komponente der Mitarbeitendenbindung ist das affektive Commitment. Basierend auf der bisherigen Forschung untersuchte diese Forschungsarbeit, wie der Umfang von sozialen Onboarding-Aktivitäten bei neuen Mitarbeitenden eines Unternehmens mit dem affektiven Commitment zusammenhängt und in welchem Zusammenhang dies mit der Gruppenkohäsion steht. Die Prüfung der vier aufgestellten Hypothesen erfolgte mithilfe eines Onlinefragebogens für neue Mitarbeitende (n = 165). Im Fragebogen wurde der Umfang der bereits erlebten sozialen Onboarding-Aktivitäten abgefragt. Zusätzlich hat der Fragebogen die Gruppenkohäsion und das affektive Commitment mittels validierter Skalen gemessen. Nach der Mediationsanalyse nach Hayes konnte der angenommene positive Zusammenhang zwischen dem Umfang von sozialen Onboarding-Aktivitäten und dem affektiven Commitment als kleiner, aber statistisch relevanter Effekt bestätigt werden. Außerdem wurde der angenommene positive Zusammenhang zwischen der Gruppenkohäsion und dem affektiven Commitment neuer Mitarbeitende geprüft. Dieser Zusammenhang zeigte sich als großer, statistisch relevanter Effekt. Hingegen erwies sich der angenommene Zusammenhang zwischen dem Umfang sozialer Onboarding-Aktivitäten und der Gruppenkohäsion als nicht signifikant, ebenso wie der geprüfte Mediationseffekt. Die Hypothese 4 besagte einen positiven Zusammenhang zwischen dem Umfang sozialer Onboarding-Aktivitäten und dem affektiven Commitment, welcher durch die Gruppenkohäsion mediiert wird, und musste verworfen werden. Da die Stichprobe nicht vollumfänglich repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland ist, sollte dies bei der Ergebnisbetrachtung beachtet werden. Dennoch ist deutlicher geworden, wie Unternehmen an dem affektiven Commitment der Mitarbeitenden arbeiten können. Dies ist besonders wertvoll, da das affektive Commitment die stärkste Korrelation mit erstrebenswerten Verhaltensweisen von Mitarbeitenden hat.

Motiviert und glücklich bei der Arbeit? Motivatoren im Arbeitskontext und ihr Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden

Winter, Stefanie; Stürzer, Max; Krahl, Elisa; König, Nina; Fürguth, Daniela; Petzoldt, Greta; Sorg, Ann-Kathrin
Hochschule Darmstadt, Deutschland

In einer zunehmend komplexen, vernetzten und diversifizierten Arbeitswelt ist die Identifikation individueller Einflussfaktoren auf Motivation und subjektives Wohlbefinden im Arbeitskontext von großer Bedeutung. Ziel der vorliegenden Forschungsstudie war es, potenzielle Motivatoren aus bestehenden Motivationsmodellen in ein einheitliches Modell zu integrieren und zu untersuchen, inwiefern die Erfüllung dieser Motivatoren und deren individuelle Wichtigkeit das subjektive Wohlbefinden im Arbeitskontext beeinflussen.
Auf Basis bestehender Motivationstheorien und qualitativer Expert:inneninterviews wurden zwei aufeinander aufbauende quantitative Studien durchgeführt. Die erste Studie (N=319) diente der Aufdeckung der faktoriellen Struktur der potenziellen Motivatoren im Arbeitskontext. Sie führte zur Spezifikation von sieben Motivatoren, deren Bedeutsamkeit interindividuell variiert. Im Rahmen der zweiten Studie (N=182) wurde regressionsanalytisch untersucht, inwiefern ein Motivationsterm berechnet aus Erfüllung und individueller Wichtigkeit der sieben Motivatoren die Varianz des subjektiven Wohlbefindens im Arbeitskontext erklären kann. Die Erfassung des subjektiven Wohlbefindens erfolgte auf Basis auf den Arbeitskontext angepasster Versionen der SWLS (Diener et al., 1985; Janke & Glöckner-Rist, 2012) und der PANAS (Watson et al, 1988; Breyer & Bluemke, 2016). Es konnte ein starker signifikanter Einfluss des Motivationsterms aus Erfüllung und individueller Wichtigkeit der Motivatoren auf das subjektive Wohlbefinden aufgezeigt werden (korr. $R2 = .51$).
Die Ergebnisse der Studien bieten mit der Spezifikation von Motivatoren im Arbeitskontext, deren Erfüllung und Wichtigkeit auf einfache Weise erfasst werden kann, eine ergänzende Möglichkeit, den Fit zwischen Mitarbeiter:innen und spezifischem Arbeitskontext zu prüfen und diesen gezielt zu verbessern. Sie unterstreichen die Bedeutung der Erfüllung der individuell besonders wichtigen Motivatoren für das subjektive Wohlbefinden im Arbeitskontext und schaffen die Möglichkeit, Arbeitskontexte auf die Motivationsstruktur anzupassen, um die Motivation und das subjektive Wohlbefinden im Arbeitskontext zu steigern. Für die Forschung bietet die Studie wertvolle Impulse, Motivation im Arbeitskontext auf Basis der identifizierten Motivatoren differenziert zu erfassen und die individuelle Relevanz einzelner Motivatoren mit zu berücksichtigen.

Literatur:

Breyer, B. & Bluemke, M. (2016). Deutsche Version der Positive and Negative Affect Schedule PANAS (GESIS Panel). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). https://doi.org/10.6102/zis242

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Janke, S. & Glöckner-Rist, A. (2012). Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). https://doi.org/10.6102/ZIS147

Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. Journal of Personality and Social Psychology, 54(6), S. 1063-1070.

Agilität und Empowerment: Das Zusammenspiel von agilen Faktoren und Psychologischem Empowerment zur Bewältigung aktueller, organisationaler Herausforderungen

Wollinger, Corine; Prof. Dr. Mausz, Irmgard; Prof. Dr. Merkwitz, Ricarda
International School of Management, Deutschland

Theoretischer Hintergrund: In einer Zeit bedeutender weltweiter Transformationen und Disruptionen ist das Wirtschaftsumfeld von ständigem Wandel und Unsicherheiten geprägt. Somit stehen Organisationen vor der großen Herausforderung sich anpassen zu müssen indem sie Innovationen fördern und gleichzeitig das Commitment von Mitarbeitenden stärken. Diese Studie stellt zwei agile Faktoren, 1) Shared Leadership auf organisationaler Ebene und 2) Arbeitsautonomie auf individueller Ebene vor, welche unabhängig von einem spezifischen, agilen Framework, Organisationen dabei helfen können, den genannten Herausforderungen zu begegnen. Insbesondere wird der Prozess untersucht, der agile Faktoren mit Innovation und Commitment verbindet. Hierbei wird Psychologisches Empowerment als Mediator postuliert. Also theoretische Grundlage dient hierfür das Agilitätsmodell von Malik und Kollegen (2021).
Fragestellung/Hypothesen:
H1: Psychologisches Empowerment vermittelt die positive Beziehung zwischen Arbeitsautonomie und a) innovativem Arbeitsverhalten und b) organisationalem Commitment.
H2: Psychologisches Empowerment vermittelt die positive Beziehung zwischen Shared Leadership und a) innovativem Arbeitsverhalten und b) organisationalem Commitment.
Methodik: Primärdaten wurden mittels einer Online-Befragung im Querschnitt (N=141) erhoben.
Ergebnisse: Die statistischen Auswertungen bestätigen die postulierten Mediationseffekte zwischen den agilen Faktoren Shared Leadership und Arbeitsautonomie auf a) innovatives Arbeitsverhalten sowie b) organisationales Commitment über Psychologisches Empowerment.
Diskussion und Implikationen: Diese Studie unterstreicht die Relevanz von agilen Faktoren außerhalb spezifischer, agiler Frameworks, um heutigen organisationalen Herausforderungen zu begegnen. Insbesondere richtet die Studie einen Fokus auf Psychologisches Empowerment als kritischen Wirkmechanismus zwischen agilen Faktoren und den Einstellungen und Verhalten von Mitarbeitenden. Daraus ergibt sich als eine konkrete praktische Implikation, dass im agilen Kontext Psychologisches Empowerment gezielt gefördert werden sollte, um die Vorteile agiler Faktoren ausschöpfen zu können.
Literatur:

Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. International Journal of Project Management, 39(1), 10-20.

Symposium

Ansätze zum Umgang mit dem Scientist-Practioner Gap in der Eignungsdiagnostik: valide testen, offen kommunizieren und wirksam anwenden

Die Wirtschaftspsychologie im Allgemeinen und die Berufseignungsdiagnostik im Speziellen übernehmen eine vermittelnde Rolle im Dialog zwischen Grundlagenforschung und Anwendungsfeld (Wottawa & Hossiep, 1998): Dabei werden im ersten Fall Anwendungsmöglichkeiten durch Erkenntnisse aus der differentiellen Psychologie und Psychometrie deutlich, sodass diagnostische Methoden für die Praxis entstehen. Im Zweiten Fall besteht das Bedürfnis nach Problemlösung vor Theorie und Methodik, was Impulse für die Weiterentwicklung der Theorie und diagnostischer Instrumente liefert. Forschung und Praxis sind keine Gegensätze, sie bedingen einander wechselseitig und stehen in einem konstanten Dialog. So zeigt sich auf der einen Seite, dass Unternehmen durch den Einsatz evidenzbasierter Methoden höhere ökonomische Erfolge erzielen können (z.B. Neumann et al., 2021). Auf der anderen Seite ergeben sich hier größere Schwierigkeiten, wenn die Lösungswege der Wissenschaft häufig als zu sperrig, überkomplex oder „an den wirklichen praktischen Anforderungen vorbei“ wahrgenommen werden (vgl. Externbrink & Dormann). Im Symposium diskutieren wir, wie diagnostische Verfahren fundiert entwickelt, praxisnah kommuniziert und anwendungsorientiert umgesetzt werden können. Der erste Themenblock beleuchtet die evidenzbasierte Testentwicklung: Marius Pischel stellt ein psychometrisches Instrument zur Messung von Digital Readiness vor. Marten Bischof zeigt, wie leistungsdiagnostische Verfahren im Fußball die mentalen Ressourcen im Leistungssport erfassen können. Der zweite Themenblock befasst sich mit Kommunikation im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis: Stefan Höft und Kai Externbrink diskutieren Intuition und Bauchgefühl in der Personalauswahl und berichten Erfahrungen zu einem neuen Diskussionsformat. Schließlich folgen Werkstattberichte zur wirksamen Anwendung psychometrischer Instrumente. So wollen wir herausarbeiten, wie wissenschaftliche Forschung und praktische Anwendung sich gegenseitig verstärken und eine synergetische Partnerschaft eingehen. Die Anwendungsfälle zeigen, dass evidenzbasierte Instrumente nur dann ihr volles Potenzial entfalten, wenn sie auf Herausforderungen und Rückmeldungen der Praxis abgestimmt sind und umgekehrt, wenn Praktiker*innen sich für wissenschaftliche Methodik öffnen.

Beiträge des Symposiums

Digital Readiness? – Entwicklung eines psychometrischen Tests zur Erfassung von digitaler Kompetenz

Marius, Pischel[1], Andre, Findeisen[2], Christian, Dries[3]
[1]AZOLA, [2]ki-Test GmbH, [3]ki.m

Die fortschreitende Entwicklung von Technologien wie künstlicher Intelligenz (KI) und dem Internet der Dinge (IoT) verändert die digitale Welt grundlegend und erhöht die Anforderungen an die digitalen Kompetenzen der Bevölkerung. Angesichts eines starken Anstiegs der Nutzung generativer KI und der damit verbundenen Risiken ist die präzise Erfassung dieser Fähigkeiten entscheidend, um die Menschen auf die Herausforderungen der digitalen Zukunft vorzubereiten. Digitale Kompetenz wird in Zeiten zunehmender Internetnutzung unverzichtbar, da sie die Grundlage für sicheres und effektives Handeln in einer vernetzten Welt bildet. Ein psychometrischer Test zur Erfassung von digitaler Kompetenz kann dabei helfen, die komplexen Anforderungen an digitale Fähigkeiten systematisch zu erfassen und gezielt zu fördern.
Methode:
Basierend auf dem DigComp-Modell, das eine umfassende Struktur zur Bewertung digitaler Kompetenzen in den Bereichen Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Erstellung digitaler Inhalte sowie Sicherheit und Problemlösung bietet, wurden zunächst 168 Items entwickelt und anschließend auf 84 Items reduziert. Zur Evaluierung des Tests wurden zwei quantitative Studien sowie ein Pretest durchgeführt. Die Ergebnisse wurden mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen, T-Tests und Korrelationen ausgewertet.
Ergebnisse:
Der entwickelte Test zur Erfassung digitaler Kompetenzen zeigte in den ersten Untersuchungen eine hohe Reliabilität und Validität, was auf seine Qualität und Eignung zur Erfassung digitaler Kompetenz hinweist. Die interne Konsistenz des Tests wurde durch positive Werte von Cronbachs Alpha und kongenerischer Reliabilität bestätigt, wobei kleinere Anpassungen aufgrund systematischer Unterschätzungen erforderlich sein könnten. Zusätzlich verdeutlichten die Ergebnisse eine solide Inhaltsvalidität und konvergente Validität durch signifikante Korrelationen mit digitaler Affinität und Endgerätenutzung.
Die Passung zwischen den Ergebnissen der Untersuchung der Theorie (DigComp-Modell) konnte weitgehend bestätigt werden, wenngleich einige statistische Parameter, wie RMSEA und CFI, noch verbesserungsfähig sind.

Angespornt zur Spitzenleistung: Innovative Diagnostik impliziter Motive zur Leistungsvorhersage im Fußball

Marten, Bischoff
SpoHo Köln/ ki.m

Fußball ist nicht nur eine der beliebtesten Sportarten weltweit, sondern zählt insbesondere in Deutschland, durch das große Interesse der Fans und die hohe Wettbewerbsdichte im Nachwuchsbereich, zu einem besonders geförderten Sportsektor. Die zunehmende Professionalisierung, die bereits bei Jugendlichen einsetzt, hebt psychologische Faktoren als entscheidende Determinanten der sportlichen Leistungsentwicklung hervor. Vor diesem Hintergrund untersucht das vorliegende Projekt, welche psychologischen Potenziale für die Leistungsentwicklung von Fußballtalenten bestehen und inwiefern diese Potenziale langfristig im Nachwuchsbereich gefördert werden können.
Methode:
Mit einem Quer- und Längsschnittdesign werden implizite Motive, Selbstwirksamkeit, Zielorientierung, Volition, Wettkampfangst sowie fußballspezifische Entscheidungsfähigkeit analysiert, um intraindividuelle Entwicklungen und deren Einfluss auf die sportliche Leistung zu verstehen.
Erwartete Ergebnisse:
Die detaillierte Analyse der Ergebnisse steht noch aus; jedoch wird erwartet, dass die Studie wertvolle Einblicke in die Relevanz und Veränderbarkeit der untersuchten Konstrukte für die Leistungsprognose im Nachwuchsfußball bietet.
Limitationen:
Die Forschung beschränkt sich auf Nachwuchsleistungszentren (NLZ) und analysiert eine spezifische Alterskohorte, was die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Sportarten oder Altersgruppen einschränken könnte. Darüber hinaus könnte die exklusive Stichprobe spezifische psychologische Konstrukte hervorheben, die nicht für alle Nachwuchssportler*innen gleichermaßen gültig sind.
Praktische Implikationen:
Die Ergebnisse sollen die Entwicklung und Anwendung hochspezifischer psychologischer Testinstrumente unterstützen, die eine präzisere Prognose sportlicher Leistungen im Fußball ermöglichen. Solche Instrumente könnten dazu beitragen, Identifikations- und Förderstrategien in Nachwuchsleistungszentren weiter zu optimieren und damit vielversprechende Talente gezielter zu entwickeln.
Originalität/Wert:
Der Mehrwert dieses Forschungsprojekts liegt in seinem multidimensionalen Ansatz und der kombinierten Methodik aus Quer- und Längsschnittanalysen. Durch die Untersuchung stabiler und variabler psychologischer Konstrukte leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Talententwicklung und Expertise-Forschung im Sport. Die Erkenntnisse können potenziell auch über den Sport hinaus in andere Entwicklungsfelder für Kinder und Jugendliche, wie z.B. das schulische Umfeld, transferiert werden.

Bauchgefühl vs. Evidenz: Reflexion einer Debatte zur Rolle der Intuition in der modernen Personalauswahl

Stefan, Höft[1], Kai, Externbrink[2]
[1]HdBA, [2]Westfälische HS

Die Diskussion um Intuition in der Personalauswahl spiegelt unterschiedliche Vorstellungen davon wider, wie Entscheidungen über Menschen getroffen werden sollten. Intuition wird häufig als „Bauchgefühl“ verstanden, das sich auf unbewusste Erfahrungen stützt und insbesondere bei der Beurteilung von Passung und Beziehungsqualität von Bedeutung ist. Kritiker warnen jedoch, dass intuitive Entscheidungen anfällig für Verzerrungen und Vorurteile sind und damit die Fairness und Validität des Auswahlprozesses gefährden.

Methode

Der Beitrag basiert auf einem neuen Diskursformat der Zeitschrift Wirtschaftspsychologie, bei dem Vertreter*innen aus Wissenschaft und Praxis einen Leitartikel aus interdisziplinärer Perspektive kommentieren, sodass am Ende eine argumentative Synthese abgeleitet werden kann.

Ergebnisse

Der Diskurs im Themenheft 04/24 der Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie“ offenbart zwei grundlegende Perspektiven auf den Menschen in der Arbeitswelt. Die eine sieht ihn als aktives Subjekt, das Beziehungen gestaltet und Entscheidungen durch situatives Handeln und soziale Dynamik beeinflusst. Die andere betrachtet den Menschen als analysierbares Objekt, dessen Eigenschaften und Kompetenzen durch standardisierte, evidenzbasierte Verfahren gemessen werden können. Diese unterschiedlichen Menschenbilder prägen auch die Ansichten darüber, wie Personalauswahlprozesse gestaltet werden sollten – als sozialer Aushandlungsprozess oder als wissenschaftlich fundierte Methodik.

Limitationen

Es werden keine eigenen empirischen Daten erhoben; die Reflexion basiert auf theoretischen und konzeptionellen Überlegungen sowie einer Diskussion der einschlägigen Literatur.

Praktische Implikationen

Im Beitrag wird beleuchtet, wie diese Divergenz die Praxis und Wahrnehmung von Personalauswahl beeinflusst. Welche Rolle Intuition in der Entscheidungsfindung spielen kann, welche Risiken sie birgt und wie sie sich mit analytischen Ansätzen verbinden lässt, wird kritisch reflektiert.

Originalität/Wert

Abschließend werden mögliche Lösungsansätze diskutiert, die darauf abzielen, die Stärken beider Perspektiven zu vereinen und die Personalauswahl für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt weiterzuentwickeln.

Symposium

Brands in the Relationship Cosmos

Social Media ist für viele Menschen nicht mehr aus ihrem Alltag wegzudenken. Die seit Jahren stetig steigende Bedeutung der sozialen Medien führt dazu, dass klassische Marketinginstrumente immer mehr an Bedeutung verlieren. Der Grund: Märkte lassen sich nicht mehr als bloße Produkt- oder Service-Transaktionen verstehen, sondern Kaufentscheidungen entwickeln sich aus Gesprächen zwischen Menschen heraus, seien es Rezensionen, Kommentare, Empfehlungen oder Shit-Storms auf YouTube, Instagram, Facebook oder TikTok. In dieser Vielfalt digitaler Konversationen entstehen erfolgreiche Kundenbeziehungen, nicht durch werbliche Einweg-Kommunikation.

Selbst gut gemachte, kreative, teure Werbekampagnen können den Dialog zwischen erfolgreichen Influencer*innen und ihren Followern weder übertreffen noch ersetzen. Im gleichen Maße, wie profane Verkaufsangebote und werbliche Nutzenversprechen an Wirkung verlieren, wird die Ratlosigkeit bei Unternehmen größer, wie Menschen künftig noch erfolgreich angesprochen werden können. Selbst für starke Marken wird es immer schwerer, Menschen zu begeistern und zu loyalen Brands Fans zu machen.

Angesichts dieser großen Herausforderungen suchen viele Unternehmen ihr Heil in technologischen Ansätzen, wie dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz für effizienteres Targeting, Programmatic Advertising und Touchpoint-Controlling.

Dabei wird übersehen, dass nur ein neues Verständnis in Markenmanagement und Marketing zum Game Changer werden kann: Dieser Change of Mind verabschiedet sich von der reinen sales-gesteuerten Target-Denke und beginnt, mit den Menschen partnerschaftliche Beziehungsverhältnisse aufzubauen.

Dieses Symposium stellt daher geeignete theoretische Ansätze zur Beziehungsgestaltung vor und geht auf eigene empirische Untersuchungen ein, die ein tiefergehendes, neues Relationship-Management zwischen Marken und Menschen erlauben: die Marke im Kosmos vielfältiger Beziehungen.

Beiträge des Symposiums

Is it Love? Untersuchungen zur Marken-Beziehungsqualität von Lovemarks

Schimansky, Alexander
HAWK Hildesheim, Deutschland

„Is it Love?“ hat die Marke Mini kess bei der Wiedereinführung des Kleinwagens gefragt, McDonalds schmückt sich mit dem Slogan „Ich liebe es“ und selbst die Marke Pfanni setzt mit „Liebe, die man schmeckt“ auf diese große Emotion. Die Markenbranche adelt besonders emotional erfolgreiche Marken als sog. „Lovemarks“ (Roberts, 2008).
Bei aller Liebe: Was soll Liebe zu einer Marke eigentlich genau sein? Und wie wirkt sich solch ein Liebesverhältnis zwischen Konsument*in und Marke aus? In mehreren Studien wurden diese Fragen auf Basis des Brand Relationship Quality-Ansatzes (BRQ) von Fournier (1998) untersucht. Wir wollten klären, inwieweit sich Unterschiede zwischen Brand Fans von Lovemarks und Nutzer*innen herkömmlicher Marken in Bezug auf die zentralen Erfolgskriterien des BRQ-Modells finden lassen.
Literatur:
Fournier, S. M. (1998). Consumers and Their Brands: Developing Relationship Theory in Consumer Research. Journal of Consumer Research, 24, 343-373.
Roberts, K. (2008). Der Lovemarks-Effekt. Markenloyalität jenseits der Vernunft. Moderne Industrie.

Brands in the Relationship Cosmos. Untersuchungen zur Beziehungsvielfalt von Marken

Müller-Eyal, Svenya
Senior Product Management, Amazon

Klassische Marketingansätze gehen davon aus, dass neue sowie treue Kund*innen durch monetäre Anreize „erworben“ werden können – durch Geld, Boni, Rabatte, Garantien und Prozente. In dem Maße aber, wie Unternehmen in diesen schwierigen Zeiten ihre Leistungen für Kundenbindung und -pflege reduzieren müssen, verlieren sie wertvolle Kunden.
Studien belegen, dass bis zu 80 Prozent der Kund*innen von Unternehmen bereit sind, bei der nächstbesten Gelegenheit zu wechseln. Dabei hatten sie sich mal für die Marke dieses Unternehmens entschieden und waren glücklich und zufrieden. Hinzu kommt, dass es wesentlich teurer ist, neue Kund*innen zu gewinnen, als die bestehende Kundschaft zu halten. Es ist wenig aussichtsreich, Kundenbeziehungen auf reine Kosten-Nutzen-Verhältnisse zu reduzieren. Zudem erklärt diese bei Unternehmen verbreitete Strategie nicht, warum viele Menschen bereit sind, für vergleichbare Produkte viel mehr Geld zu zahlen als für die gleichwertige Konkurrenz und dabei auch noch glücklicher sind, wie es bei der Marke Apple der Fall ist.
Die Forschung konnte zeigen, dass zu starken Marken quasi menschliche Beziehungen aufgebaut werden, sogenannte Brand Relationships, die sehr vielschichtig und dynamisch verlaufen können (Fournier, 2008; Hupp, 2011). Um diese Vielfalt von Beziehungsarten zwischen Menschen und ihren Marken genauer zu verstehen, wurde ein Forschungstool zur Messung von 13 verschiedenen Beziehungsstilen entwickelt. Die Ergebnisse werden für Marken aus dem Telekommunikations- und Bankenbereich vorgestellt. Die Implikationen für die Markenforschung und -praxis werden abschließend aufgezeigt.
Literatur:
Fournier, S. M. (2008). Lessons Learned About Consumers’ Relationships With Brand. Boston.
Hupp, O. (2011). Markenbeziehungen - Konsumenten emotional binden. Markenartikel, 116-118.

Love is in the Air! Wie Brand Fans ihre Marken lieben

Schimansky, Alexander
HAWK

Häufig hören wir in unserem Bekanntenkreis, dass jemand eine persönliche Lieblingsmarke hat. Überzeugte Brand Fans sprechen sogar oft und gerne über ihre Marke und was sie an ihr lieben. Diesem Phänomen wollten wir weiter nachgehen.

Die Forschung zur zwischenmenschlichen Liebe hat gezeigt, dass es "die" Liebe, verstanden als eine, als einzige Liebesform, nicht gibt, weil die Vorstellungen und Konzepte zu unterschiedlich sind. Gängige Theorien gehen daher von verschiedenen Facetten der Liebe aus, die sich als Liebesstile beschreiben lassen (Lee, 1977; Sternberg, 1988).

Anhand einer für Marken modifizierten Fassung des Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile (MEIL) von Bierhoff et al. (1993) haben wir untersucht, welche Liebesstile sich bei Brand Fans von deutschen Auto-Marken feststellen lassen, zumal bereits für Fans von Harley-Davidson in den USA spannende Ergebnisse berichtet worden sind (Whang et al., 2004). Die Resultate zeigen ein interessantes Spektrum an vorherrschenden Liebesstilen.

Literatur:

Bierhoff, H. W., Grau, I., & Ludwig, A. (1993). Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile (MEIL). Hogrefe.

Lee, J. A. (1977). A Typology of Styles of Loving. Personality and Social Psychology Bulletin, 3, 173-182.

Sternberg, R. J. (1988). The Triangle of Love. Intimacy, Passion, Commitment. Basic Books.

Whang, Y.-O., Allen, J., Sahoury, N., & Zhang, H. (2004). Falling in Love with a Product: The Structure of a Romantic Consumer-Product Relationship. Advances in Consumer Research, 31, 320-327.

Poster

The validity of nonverbal cues to detect truth or lie

Baumgart, Björn[1]; Sutter, Christine[1]; Sülzenbrück, Sandra[2]
[1]Deutsche Hochschule der Polizei, Deutschland; [2]Westfälische Hochschule, Deutschland

Interrogations are a core task of police law enforcement. The police are often credited with the ability to detect false statements based on nonverbal body cues. This belief is rooted in a widely held notion that lies can be easily detected through nonverbal body language. This review presents evidence-based scientific findings on nonverbal body cues in police interrogations, based on current research and professional publications, through a systematic literature analysis. Six scientific databases were searched, incorporating 15 keywords. According to the PRISMA processing guidelines, a total of 16 research articles published after the year 2000 were included. The findings indicate that there are no clear and reliable nonverbal body cues that can reveal a lie or accurately assess a person or statement. Additionally, based on the considered studies, the ability of police officers to evaluate statements using nonverbal body cues is slightly above chance level and is generally regarded as average. Based on this, an assessment of the use and application of nonverbal cues in everyday interrogation practices can be derived. Detecting nonverbal body cues often leads to incorrect credibility attributions in police interrogations and is unsuitable for making a dichotomous distinction between truth and falsehood. Finally, the implications for practice, derived from the findings, are highlighted. The discussion focuses on the impact on police and law enforcement leadership, as well as future perspectives for the application and research of nonverbal body cues.

Employer Branding auf Social Media – Chancen und Herausforderungen in der Kommunikation mit der Generation Z auf Instagram

Bindel, Alina Rosa; Bronner, Uta
Hochschule für Technik Stuttgart, Deutschland

Theoretischer Hintergrund:
In den letzten Jahren hat sich das Mediennutzungsverhalten junger Generationen, wie der Generation Z, in Richtung sozialer Medien verschoben. Um die junge Zielgruppe zu erreichen und die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen, zeigen Unternehmen zunehmend Präsenz auf Instagram. Eine zielgruppengerechte Ansprache in diesem Medienformat zu finden, stellt Arbeitgeber hierbei vor Herausforderungen (Büttgen & Kissel, 2013; Gajanova, 2021).
Fragestellung/Hypothesen:
Aus diesem Grund untersucht die vorliegende Studie, wie sich Unternehmen auf der Plattform Instagram präsentieren sollten, um von der Generation Z als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.
Methodik:
In teilstrukturierten Interviews wurden Unternehmensvertreter:innen verschiedener Branchen (Automobilindustrie, IT, etc.) und Mitglieder der Generation Z zu ihren Perspektiven auf Attraktivitätsmerkmale eines Arbeitgebers sowie Chancen und Herausforderungen für die Kommunikation mit auf Instagram befragt. Diese fünfzehn Interviews wurden anhand der qualitativen Analyse nach Mayring (2015) ausgewertet.
Ergebnisse:
Die Ergebnisse zeigen, dass die Plattform Instagram von der Generation Z noch nicht vollständig im berufsrelevanten Kontext akzeptiert wird. Beliebteste Themen eines Instagram-Auftritts sind für sie Unternehmenskultur, flexible Arbeitsmodelle und ein Überblick über Berufsmöglichkeiten im Unternehmen, umgesetzt in Form von Reels.
Aus Unternehmensperspektive werden Chancen wie höhere Sichtbarkeit, Reichweite und ein dauerhafter Informationsfluss zur Zielgruppe wahrgenommen.
Zu den Erfolgsfaktoren zählt ein authentischer, persönlicher, zielgruppenspezifischer Auftritt, indem Mitarbeitende einbezogen, persönliche Inhalte geteilt werden sowie eine einheitliche, konsistente Darstellung.
Diskussion und Implikationen für Theorie und Praxis:
Die Studie zeigt, wie sich Arbeitgeber auf Instagram darstellen sollten, um von der Zielgruppe als attraktiv wahrgenommen zu werden. Die Ergebnisse ermöglichen eine vertiefende Fachdiskussion hinsichtlich der Gestaltung einer effizienten Kommunikation der Employer Brand auf Instagram.

Literatur:

Böhlich, S., & Axmann, R. (2020). Generation Z: A comparative study of the expectations of Gen Z and the perception of employers. IBUH Discussion Papers – Human Resources, 1(1), 1–15.

Büttgen, M., & Kissel, P. (2013). Der Einsatz von Social Media als Instrument des Employer Branding. In R. Stock-Homburg (Ed.), Handbuch Strategisches Personalmanagement (pp. 107–124). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00431-6_7

Carpentier, M., van Hoye, G., & Weijters, B. (2019). Attracting applicants through the organization's social media page: Signaling employer brand personality. Journal of Vocational Behavior, 115, 103326. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103326

Gajanova, L. (2021). Challenges of external personnel marketing. SHS Web of Conferences, 92, 02018. https://doi.org/10.1051/shsconf/20219202018

Kuscheln gegen Stress? Der Zusammenhang zwischen Stressempfinden und Zufriedenheit mit der Menge an Berührung in Abhängigkeit des Need for Interpersonal Touch

Deitert, Hendrik; Denzel, Zoe; Dreimol, Paula; Tepaße, Nina; Nuszbaum, Mandy
FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Deutschland

Stress ist eine natürliche Reaktion eines Lebewesens auf seine Umwelt. Bei dauerhaftem und oder besonders starkem Stressempfinden kann es jedoch negative Auswirkungen auf den Körper und die Psyche geben. Dass Stressempfinden durch interpersonelle Berührung reduziert werden kann, ist bereits in verschiedenen Studien gezeigt worden. Das Hormon Oxytocin, welches durch interpersonelle Berührung ausgeschüttet wird, spielt dabei eine wichtige Rolle. Die vorliegende Studie untersucht darüber hinaus, das individuelle Need for interpersonal Touch (NFIPT) und die Bedeutung der erfahrenen Berührung im Hinblick auf das Stressempfinden. Bei der Studie handelte es sich um einen quasiexperimentellen Ansatz. Anhand der Need for Interpersonal Touch Skala (Nuszbaum et al., 2014) erfolgte eine Einteilung in Personen mit hohem vs. geringerem NFIPT. Weiterhin wurde der subjektiv wahrgenommene Stress mittels der Perceived Stress Scale Cohen (Klein et al., 2016) erfasst. Geprüft wurde die Annahme, dass ein Interaktionseffekt zwischen dem individuellen NFIPT und der Zufriedenheit mit der Menge erfahrener Berührung vorliegt. Die Ergebnisse dieser Studie konnten zwar keinen Interaktionseffekt nachweisen. Jedoch zeigte sich, dass Personen, die eine hohen Zufriedenheit mit der Menge erfahrener Berührung angaben, weniger Stress empfunden haben als Personen, die eine niedrige Zufriedenheit mit der Menge erfahrener Berührung aufwiesen. In künftigen Studien könnte u. a. genauer untersucht werden, ob die Angemessenheit der Berührung abhängig vom Kontext einen relevanten Erklärungsfaktor darstellt, da Forschungsbefunde bereits darauf hindeuten, dass Berührungen nicht von jedem gleich empfunden werden.

Literatur:

Klein, E. M., Brähler, E., Dreier, M., Reinecke, L., Müller, K. W., Schmutzer, G., Wölfling, K., & Beutel, M. E. (2016). The German version of the Perceived Stress Scale - psychometric characteristics in a representative German community sample. *BMC Psychiatry, 16*(159), 1-10. https://doi.org/10.1186/s12888-016-0875-9

Nuszbaum, M., Voss, A., & Klauer, K. C. (2014). Assessing individual differences in the need for interpersonal touch and need for touch. *Social Psychology, 45(1*), 31–40. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000157

Diversity Duell - Raus aus der Schublade, rein ins Spiel. Ein spielbasiertes Lernformat zu Altersdiversität.

Hartmann, Celina; Mehler, Laura; Hosp, Florian; Zhivkova, Iren-Zornitsa; Pietsch, Xenia; Lermer, Eva; Kubowitsch, Simone
Technische Hochschule Augsburg, Deutschland

In einer sich dynamisch entwickelnden Arbeitswelt wird Altersdiversität zunehmend als strategischer Vorteil betrachtet (Klaffke, 2021). Altersdiverse Teams weisen eine verbesserte Entscheidungsfindung und hohe Innovationskraft auf, sie müssen jedoch häufig zuerst bestehende Vorurteile bearbeiten und Kommunikationsprobleme bewältigen (Boerner et al., 2017; Klaffke, 2021). Vor diesem Hintergrund kann „Diversity Duell“, ein spielbasiertes Lernformat, einen Beitrag leisten, das eigene Verhalten innerhalb eines Teams zu reflektieren und die Vorteile einer altersdiversen Zusammenarbeit zu erkennen, da bisher vergleichbare Spielformate fehlen, die eine praxisnahe und zugleich unterhaltsame Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen. Dafür wurde ein Quizspiel entwickelt, das Popkulturwissen der fünf Generationen abfragt (Klaffke, 2021). Anhand von 50 Fragekarten können Teams im Laufe des Spiels ihr Wissen miteinander vergleichen. Eine anschließend beigefügte Reflexion bietet dem Team (oder z.B. der Führungskraft) die Möglichkeit, das Erlebte zu reflektieren und die Brücke zum Thema Altersdiversität zu bauen. Für die Konzeption des Spiels wurden neben Aspekte der Gamification auch Bezüge zur transformationalen Führung hergestellt (Deterding et al., 2011; Winkler, 2020). Diese theoretischen Ansätze wurden gezielt kombiniert, um die Vorteile altersdiverser Teams sichtbar zu machen, gleichzeitig für die Vorurteile bei altersdiverser Zusammenarbeit zu sensibilisieren sowie den Transfer der Lernergebnisse in den Arbeitsalltag durch die Führungskraft zu fördern. Der vorliegende Prototyp des Diversity Duell Spiels wird in zukünftigen Studien einer qualitativen und quantitativen Evaluation unterzogen. Darüber hinaus bietet das Konzept Potenzial für die Ausweitung auf weitere Diversity-Dimensionen wie Herkunft oder körperliche und geistige Fähigkeiten.

Literatur:

Boerner, S., Hüttermann, H. & Reinwald, M. (2017). Effektive Führung heterogener Teams. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie, 48(1), 41–51. https://doi.org/10.1007/s11612-017-0357-7

Deterding, S., Sicart, M., Nacke, L., O’Hara, K., & Dixon, D. (2011). Gamification. Using game-design elements in non-gaming contexts. CHI ’11 extended abstracts on human factors in computing systems, 2425-2428. https://doi.org/10.1145/1979742.1979575

Klaffke, M. (2021). Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02325-6

Winkler, K., Heim, N., Heinz, T. (2020). Transformationale Führung im Zeitalter der Digitalisierung. In Wörwag, S. & Cloots, A. (Hrsg.), Human Digital Work – Eine Utopie? (S. 45–62). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26798-8_10

Thesen zur Wissenschaftsfreiheit der Fachgruppe Psychologie im Netzwerk Wissenschaftsfreiheit

Klauk, Bruno
Hochschule Harz, Deutschland

Thesen zur Wissenschaftsfreiheit der Fachgruppe Psychologie im Netzwerk Wissenschaftsfreiheit

Die Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geschützt. Wir beobachteten in den vergangenen Jahren gesellschaftliche Entwicklungen, die diese Freiheit der Wissenschaft gefährden. Das gilt auch und insbesondere für die Psychologie als Wissenschaft des menschlichen Erlebens und Verhaltens. Daher verabschiedete die Fachgruppe Psychologie im Netzwerk Wissenschaftsfreiheit auf ihrer Fachgruppenversammlung am 4. Dezember 2023 Thesen und Forderungen, die auf einem Poster vorgestellt werden sollen.

Potenziale von breiten Individualisierungsmöglichkeiten bei mHealth für berufsbezogenes Stressmanagement im interkulturellen Kontext

Kunas, Beatrix[1]; Jung, Oliver[2]; Schranz, Christoph[2]; Schmoigl-Tonis, Mathias[2]; Laireiter, Anton-Rupert[1]

[1]Universität Salzburg, Österreich; [2]Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH, Österreich

Theoretischer Hintergrund: Das Arbeitsleben wird zunehmend diverser. Dies hat zur Folge, dass die Bedürfnisse nach einem effektiven Gesundheitsmanagement ebenfalls vielfältiger werden. Stress ist ein Gesundheitsrisiko, das alle Beschäftigten betrifft, und die äußerst individuelle Ausgestaltung dessen verlangt nach differenzierteren Ansätzen statt betriebsübergreifenden Programmen. Mobile Gesundheitsanwendungen (mHealth) ermöglichen eine individuelle Erreichbarkeit von Beschäftigten und eine niederschwellige Vermittlung von Stressmanagement.

Fragestellung: Wie können die Potenziale der fortgeschrittenen Technik, insbesondere der künstlichen Intelligenz, und ihre erweiterten Individualisierungsmöglichkeiten mit interkulturellem, berufsbezogenem Stressmanagement kombiniert werden?

Methode: Es wurde eine mHealth-Applikation entwickelt, welche die Individualisierung von Stressinterventionen für Beschäftigte mittels eines lernenden Agenten ermöglicht. Auf der Basis multimodaler Diagnostik von Stress wurde in der App ein Entscheidungsbaum aktiviert, der über sieben Themenbereiche einen individualisierten Zugang zu einer von 179 Interventionen eröffnet. In einer Studie zur Evaluierung dieser App wurden zwei Interventionsgruppen gebildet, die sich hinsichtlich der Individualisierungsmöglichkeiten– hoch vs. niedrig – unterschieden (N = 46; 2x3 Wochen).

Ergebnisse: Es gab einen Effekt einer Stressreduktion im Studienzeitraum, welcher auf die Wirksamkeit der App schließen lässt. Es konnte jedoch kein Einfluss der unterschiedlichen Individualisierungen auf diesen Effekt festgestellt werden. Stattdessen zeigte sich eine beträchtliche Variabilität in den Nutzungserfahrungen der Versuchspersonen. Für interkulturelle Zielgruppen lässt sich prognostizieren, dass die stressreduzierende Wirkung anhält und die vielseitigen Bedürfnisse individuell adressiert werden können.

Diskussion: Individualisierungsmöglichkeiten haben das Potenzial, diverse bzw. interkulturelle Gruppen im Arbeitsumfeld hinsichtlich der Stressprävention und -reduktion effektiv und bedürfnisgerecht zu adressieren. Die Generalisierbarkeit des entwickelten Systems zum individuellen und automatischen Stressmanagement muss jedoch noch im interkulturellen Kontext empirisch validiert werden.

Mentales Imaginationstraining als Ressource für Hochrisikofachkräfte: Leistungssteigerung und Stressbewältigung in unterschiedlichen Einsatzkontexten

Langenberg, Maryvonne[1]; Sülzenbrück, Sandra[2]; Sutter, Christine[1]
[1]Deutsche Hochschule der Polizei, Deutschland; [2]Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

Diese systematische Übersichtsarbeit bewertet die Wirksamkeit von Mentalem Imaginationstraining (engl. Mental Imagery Training, MIT) zur Leistungssteigerung und Stressbewältigung für Hochrisikoberufe wie Polizeibeamten und Feuerwehrleuten. MIT, eine kognitive Technik zur mentalen Visualisierung von Aufgaben und Einsatzszenarien, wird auf ihr Potenzial hin untersucht, psychomotorische Fähigkeiten zu verbessern und stressbedingte Gesundheitsprobleme in extrem anspruchsvollen Einsatzfeldern zu reduzieren. Mit dem Job Demands-Resources (JD-R) Modell als theoretischem Rahmen untersucht die Arbeit, wie MIT als Ressource zur Minderung der schädlichen Effekte hoher beruflicher Anforderungen beitragen kann, indem sie berufsbezogene und persönliche Ressourcen stärkt. Eine umfassende Literatursuche gemäß den PRISMA-Richtlinien identifizierte zehn relevante Studien. Diese Studien belegen, dass MIT signifikant zur Stressreduktion, zur Erhöhung der Resilienz und zur Verbesserung der Aufgabenbewältigung in komplexen und fehleranfälligen Einsatzsituationen beitragen kann. Insbesondere zeigt MIT Potenzial für einen prophylaktischen Ansatz zur Prävention stressbedingter Gesundheitsprobleme sowie zur Steigerung der operativen Effizienz. Trotz dieser positiven Befunde sind weitere Forschungen notwendig, um die spezifischen Effekte von MIT im Vergleich zu anderen Stressbewältigungsmaßnahmen zu isolieren und die optimale Umsetzung in Trainingsprogrammen für Hochrisikoberufe zu fördern. Die Ergebnisse deuten auf praktische Anwendungen von MIT in strukturierten Trainingsumgebungen hin, um das Wohlbefinden und die Leistung in stressintensiven Berufen nachhaltig zu verbessern.

The social brain in good company: Exploring why the visual presence of others benefits first impressions

Müller, Kai-Markus[1]; Lehmann, Sonja[1,2]
[1]Furtwangen University; [2]Rhine-Waal University of Applied Sciences

The cheerleader effect refers to the bias that an individual person is rated more attractive in a group than when presented alone. Here, we provide empirical support for an evolutionary explanation and establish a link between the cheerleader effect and the social brain hypothesis. We psychophysically tested eight evolutionarily relevant traits in groups vs. isolation across two studies with 32 and 66 subjects respectively from Furtwangen University. Five traits showed significantly higher positive evaluations (change scores) in the group condition: (1) attractiveness, replicating the cheerleader effect; (2) health; (3) salary, which has previously been termed the “banker effect”; (4) intelligence, and (5) emotional stability. Three traits showed no significant effect in either direction: (6) pleasing disposition; (7) vanity; and (8) reliability. Importantly, the inter-rater reliability of the effects was low as observed by the change scores of the stimuli correlating either weakly or not at all. This indicates that the results are not explainable by a mere halo effect of visual attractiveness. Instead, we theorise that the psychophysical effects correspond to a decision bias related to the evolutionary fitness of brains with high social skills. While in theory this is a topic of evolutionary social cognition, here we also discuss practical implications of the effects. For instance, the findings are relevant for social media websites with a high level of self-disclosure such as LinkedIn as well as other career-relevant public displays. Furthermore the effects are meaningful with respect to issues such as advertising design.

Ein komplexes Problem - Der Absturz der Germanwings Maschine 9525

Starker, Ulrike; Paul, Sebastian; Wiedemann, Jil; Laaken, Christin-Marieke
Hochschule Harz, Deutschland

Abstract: Der Absturz der Germanwings-Maschine 9525
Theoretischer Hintergrund
Der Absturz der Germanwings-Maschine 9525 zeigt die Komplexität sicherheitskritischer Systeme, in denen psychologische, technische und gesellschaftliche Faktoren ineinandergreifen. Stigmatisierung psychischer Erkrankungen, unzureichende Sicherheitsstandards und rechtliche Konflikte, wie die ärztliche Schweigepflicht, illustrieren diese Dynamik.
Fragestellung/Hypothesen
Welche Synergien wirkten aufeinander, die den Ablauf und die Ursache des Germanwings-Absturzes am 24.März 2015 beeinflussten?
Methodik
Das Poster basiert auf systemischem Denken, Ursachen-Wirkungs-Analysen, ethischen Reflexionen und gesellschaftlichen Perspektiven. Die interdisziplinäre Betrachtung untersucht die Synergien zwischen den Einflussfaktoren und identifiziert Schwachstellen in bestehenden Sicherheitskonzepten.
Ergebnisse
Der Absturz wurde durch psychische Probleme des Kopiloten, fehlende präventive Programme und die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen begünstigt. Die Zwei-Mann-Regel und neue Screening-Ansätze wurden eingeführt, greifen jedoch nur teilweise.
Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis
Es bedarf einer stärkeren Integration psychologischer und technischer Faktoren in die Sicherheitskultur. Sensibilisierung, regelmäßige psychologische Überprüfungen und eine angepasste ärztliche Schweige-pflicht könnten entscheidend sein, um ähnliche Ereignisse zu verhindern. Erkenntnisse lassen sich auf andere sicherheitskritische Berufe übertragen.

Work-Life Blending: The Concept and Potential for Future Research

Steffens, Katharina[1]; Sutter, Christine[1]; Sülzenbrück, Sandra[2]
[1]Deutsche Hochschule der Polizei, Münster, Deutschland; [2]Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen, Deutschland

Theoretical Background

Work-Life Blending refers to the dissolution and permeability of boundaries between work and personal life, leading to an integrated experience across these domains. Despite its growing prevalence, a comprehensive conceptualisation of Work-Life-Blending is lacking. Our study addresses this gap by conducting a systematic review to define and clarify the construct, guided by Clark's (2000) work/family border theory.

Research Question

Our study aimed to identify key factors and dimensions of Work-Life Blending, leading to a holistic conceptualisation. Specifically, our review seeks to answer: What are the key factors and dimensions of Work-Life-Blending, and how can they be integrated into a unified concept and definition? We aim to review the current state of knowledge, define and clarify the concept, and propose a future research agenda.

Methodology

Following PRISMA guidelines (Liberati et al., 2009; Moher et al., 2009), we analysed 51 relevant articles from an initial pool of 1,400 references. A systematic review approach was used to synthesise existing literature and identify the main factors and dimensions associated with Work-Life Blending.

Findings

Our findings revealed a diverse and multifaceted field, structured using Clark's (2000) key concepts. This framework provided deeper insights into the complex nature of the topic, highlighting significant diversification in the studies.

Discussion and Implications

The study provides a strong foundation for further research on Work-Life Blending. By establishing a classification of key determinants, we offer a comprehensive framework for future studies, e.g., to explore which lifestyle principles can enhance work-life integration and address the challenges of modern work arrangements.

Literature:

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6), 747-770.

Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. Journal of clinical epidemiology, 62(10), e1-e34.

Diversität und Interkulturalität als wirtschaftspsychologische Erfolgsfaktoren

Wie lassen sich die Potenziale von Vielfalt gezielt nutzen? Welche psychologischen Mechanismen beeinflussen Wahrnehmung, Integration und Wertschätzung interkultureller Teams? Die 28. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWP) widmet sich diesen Fragen und beleuchtet Chancen und Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt. Dieser Abstractband vereint aktuelle Forschung, praxisnahe Erkenntnisse und zukunftsweisende Strategien. Erfahren Sie, wie Diversität entlang der gesamten Wertschöpfungskette zum Erfolgsfaktor wird – von Teamdynamiken und Führungskultur bis hin zu globalen Marktstrategien. Lassen Sie sich inspirieren und entdecken Sie neue Perspektiven für eine vielfältige und erfolgreiche Zukunft.

Jetzt eintauchen – und weiterdenken!

Chancen diverser und interkultureller Berufswelten

HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

HerausgeberInnen:
Prof. Dr. Anke Weber, Prof. Dr. Claudia Ang-Stein,
Vera Vornhusen, Hanne Helming

eBook: ISBN 978-3-95853-972-3
DOI: 10.2440/0006