

Das Profil der Wirtschaftspsychologie an der Fachhochschule zwischen Wissenschaft und Praxis.

Status quo und Perspektiven

Günther, Ullrich

Die Geschichte der Wirtschaftspsychologie an deutschen Fachhochschulen ist eine Erfolgsgeschichte. Die Zahl der Studiengänge mit der Bezeichnung „Wirtschaftspsychologie“, auch in Kombination mit anderen Begriffen, hat stark zugenommen. Dies gilt sowohl für staatliche als auch für private Fachhochschulen. Insgesamt zeigen FH-Studiengänge mit ihren Merkmalen wie Praxisnähe, Multidisziplinarität und Handlungskompetenz zunehmend Erfolge beim Einstieg ihrer Absolventen in den Arbeitsmarkt, neuerdings mit z.T. höheren Einstiegsgehältern als Uni-Absolventen (Fabian et al., 2016). Die Position der FH-Studiengänge zwischen Wissenschaft und Praxis ist wissenschaftslogisch gut zu bestimmen. – Manche neuen WP-Studiengänge werfen allerdings curriculare und andere Fragen oder Probleme auf (z.B.: nur ein kleinerer Teil des Curriculums umfasst psychologische Fächer; ein größerer Teil der Fächer liegen außerhalb des traditionellen psychologischen Kanons; Methodenfächer sind kaum vertreten). Bei einer Reglementierung etwa durch Akkreditierungsagenturen ist zwischen Freiheit von Lehre und Forschung einerseits und Qualitätskontrolle andererseits eine nicht immer einfache Abwägung vorzunehmen. Zudem legt der Begriff Qualitätskontrolle einen subjektivitätsfreien Vorgang nahe, dessen Subjektivitätsfreiheit allerdings anzuzweifeln ist. Die Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie hat einen Katalog von Mindestanforderungen („Empfehlungen“) vorgelegt, die ein Studiengang mit der Bezeichnung „Wirtschaftspsychologie“ erfüllen soll. Trotz einiger prinzipieller Probleme weisen die „Empfehlungen“ in die richtige Richtung.

Literatur

- Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F. & Briedis, K. (2016). *Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Forum Hochschule, 1 | 2016. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201601.pdf (3.12.2017).
- Günther, U. (2000). Wirtschaftspsychologie an der Fachhochschule Nordostniedersachsen – Programm und Struktur eines neuen Studiengangs und Fachbereichs. In

- Günther, U. (Hrsg.), *Psychologie an Fachhochschulen. Studiengänge, Theorie-Praxis-Verhältnis, Hochschulreform* (2. Aufl., S. 151-168). Lengerich, Berlin: Pabst Science Publishers.
- Günther, U. (2010). Psychologische Wissenschaft an der Universität – Praxisausbildung an der Fachhochschule? Das Wissenschaftler-Praktiker-Verhältnis und die Differenzierung der Hochschularten. In U. Kanning, L. v. Rosenstiel & H. Schuler (Hrsg.), *Jenseits des Elfenbeinturms: Psychologie als nützliche Wissenschaft* (S. 365-378). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Günther, U. (2018). Wirtschaftspsychologie an Fachhochschulen in Deutschland. Geschichte, Konzepte und Perspektiven. In Bildat, L. & Warszta, T. (Hrsg.), *Psychologie im Human Resource Management. Ein Lehrbuch für Hochschule und Praxis* (S. 531-545). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Korrespondenz

Prof. Prof. h.c. ICB Dr. Ullrich Günther (em.)

Leuphana Universität Lüneburg
Fakultät Wirtschaftswissenschaften
– Wirtschaftspsychologie –
Wilschenbrucher Weg 84
D-21335 Lüneburg
u.guenther@uni.leuphana.de

Jenseits von Bauchgefühl und vermeintlicher Erfahrung.

Warum die Wirtschaft mehr Psychologie braucht

Kanning, Uwe Peter

Seit Jahrzehnten beschäftigt sich die wirtschaftspsychologische Forschung mit Fragen der Diagnostik und der Entwicklung von Kompetenzen. Pro Jahr erscheinen hunderte wissenschaftlicher Publikationen, die zu einem hohen Anteil Wissen generieren, aus dem die Praxis großen Nutzen ziehen könnte. Ein Blick in den Alltag der Personalarbeit zeigt jedoch, dass fast nichts davon umgesetzt wird. Bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen regiert nach wie vor das vielbeschworene Bauchgefühl. Einstellungsinterviews sind weit davon entfernt valide Aussagen über berufsrelevante Eigenschaften der Bewerber zu ermöglichen. In Führungskräfte trainings wird nicht selten der Unterhaltung mehr Wert beigemessen als der tatsächlichen Veränderung des alltäglichen Verhaltens. Evaluationen werden entweder vermieden oder so durchgeführt, dass die Ergebnisse ein positiv verzerrtes Bild der Realität zeichnen. Der Vortrag zeigt auf der Grundlage empirischer Studien die wichtigsten Schwachstellen auf und schätzt den hierdurch entstehenden wirtschaftlichen Schaden ab. Zudem stellt er die Frage nach möglichen Ursachen und entwickelt Ideen zur Beseitigung der skizzierten Missstände.

Korrespondenz

Prof. Dr. Uwe P. Kanning
Hochschule Osnabrück
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Albrechtstraße 30
D-49076 Osnabrück
u.kanning@hs-osnabrueck.de

Politisches Denken und die Steinzeit

Dörner, Dietrich

Wie hat man in Notfällen gedacht und gehandelt, bevor größere Gruppen existierten, die miteinander Politik treiben mussten. Aufgrund einer Analyse von zahlreichen politischen Fehlern, besonders aufgrund einer Analyse, die Barbara Tuchman in ihren Büchern aufzählt, ergeben sich insgesamt zwölf politische Fehler, die immer wieder gemacht werden; mehr kommen nicht vor.

Die vorprogrammierte Notfallreaktion, die Steinzeitjäger wohl seit 1 Million Jahre haben, ist fest vorprogrammiert. Die bewährt sich wunderbar, wenn man in der Steinzeit um die Ecke biegt und man steht plötzlich vor zwei niedlichen kleinen Bärenkindern, die miteinander spielen. Nun ist da aber auch noch eine Bärenmama, die es gar nicht niedlich findet, dass Sie ihre Kleinen niedlich finden. Zwei Tonnen Muskelmasse, die sich mit großer Geschwindigkeit und furchterregenden Krallen und Zähnen auf Sie zu bewegen! Jetzt müssen Sie ganz schnell etwas tun! Und das, was sie da tun können, könnte sogar Erfolg haben. Sie müssen Ihren Stock nehmen und der Bären Mamma mit einem sehr kräftigen Schlag das Nasenbein zertrümmern! Und das müssen Sie sich trauen, und Sie müssen ruhig bleiben und genau zielen!

Das ist eine vorprogrammierte Notfallreaktion, die noch einige andere Komponenten hat, zum Beispiel Wahrnehmungsabwehr, den Bärenpapa, der da auch von fern noch herankommt, den sehen Sie am besten gar nicht. Wahrnehmungsabwehr! Das ist zwar Realitätsverfälschung, aber zunächst macht es Mut! Und dann gibt es noch einige andere Komponenten, wenn Sie ein wenig mehr Zeit haben, aber auf die kann man jetzt nicht eingehen, dazu fehlt die Zeit.

Nun zurück zum politischen Denken. Die Fehler, die Politiker seit Troja bis Vietnam laut Barbara Tuchman immer wieder machen, sind schlicht und einfach Komponenten der steinzeitlichen Notfallreaktion. Alle!

Diese steinzeitlichen Reaktionen sind beim Umgang mit wütenden Bärenmüttern durchaus angebracht. In der Politik sind sie allesamt, ohne Ausnahme, Fehler! Aber auch in Notfallreaktion bei uns bewährt sich die Steinzeit durchaus noch, zum Beispiel wenn vor uns auf der Autobahn plötzlich ein Laster umkippt. Dann ist das mit der Steinzeit ganz prima, und wir sollten genauso intuitiv handeln, wie ein Auringiac-Jäger vor 15.000 Jahren. Aber in der Politik bitte nicht. Wenn 3.000 Flüchtlinge

150 km von der Grenze entfernt sind, dann muss man ihnen nicht jetzt schon Tor und Tür aufmachen; die brauchen mindestens noch drei Tage! Und in drei Tagen kann man eine ganze Menge überlegen und eine ganze Menge vorbereiten. Und die Beispiele im Keynote werden eine ganze Menge mehr Fälle betreffen als nur Merkels Grenzöffnung.

Korrespondenz

Prof. Dr. Dietrich Dörner
dietrich.doerner@uni-bamberg.de

Poster

Warum fällt uns die Trennung von Gegenständen so schwer?

Ein Ansatz zur Identifikation von Verhaltensstilen von Verbrauchern im Hinblick auf die Bindung an materielle Dinge

Adler, Susanne; Wagenlehner, Jessica; Tischer, Maike & Bokler, Milena

Der Besitz von Gegenständen verleiht diesen in den Augen des Besitzers eine besondere Position: Sie sind mehr wert als vergleichbare und nicht im Besitz befindliche Gegenstände (Endowment Effect; Dommer & Swaminathan, 2013) und können in das erweiterte Selbst eingehen, wo sie eine identitätsstiftende Wirkung entfalten (Mittal, 2006). Diese Mechanismen sorgen normalerweise dafür, dass Gegenstände im Besitz bleiben und nicht abgegeben werden. Der gegenwärtige Megatrend Neo-Ökologie baut in weiten Teilen jedoch auf die gemeinsame Nutzung und die Abgabe von Gegenständen an andere auf (Zukunftsinstitut, 2017). Die vorliegende Untersuchung exploriert daher, welche Gründe und Anlässe für die Trennung und das Behalten von Gegenständen bestehen. In vier qualitativen Einzelinterviews wurde schwerpunktmäßig exploriert, unter welchen Bedingungen Personen Gegenstände abgeben bzw. nicht abgeben würden und welche Kanäle hierfür in Frage kämen. Es wurde herausgearbeitet, dass die Funktionalität des Gegenstandes allein keine Rückschlüsse auf die Trennungsbereitschaft erlaubt. Emotionale Bindung an den Gegenstand war die Hauptbarriere für das Abgeben von Gegenständen. Als Grund für die potenzielle Abgabe von Gegenständen dominierte das „Nicht-(mehr)-brauchen bzw. -nutzen“. Die reelle Abgabe scheiterte häufig nicht an der Bereitschaft zur Abgabe der Dinge, sondern an fehlenden Anlässen (verhaltensbezogene Barriere), sodass der Status Quo (Besitz des Gegenstandes) auch bei prinzipieller Abgabebereitschaft erhalten blieb.

Literatur

- Dommer, S. L. & Swaminathan, V. (2013). Explaining the endowment effect through ownership. The role of identity, gender, and self-threat. *Journal of Consumer Research*, 39 (5), 1034-1050. doi:10.1086/666737
- Mittal, B. (2006). I, me, and mine – how products become consumers' extended selves. *Journal of Consumer Behaviour*, 5 (6), 550-562. doi:10.1002/cb.202
- Zukunftsinstitut (2017). *Megatrend Neo-Ökologie*. Zugriff am 31.07.2017. Verfügbar unter <http://www.zukunftsinstitut.de/mtglossar/neo-oekologie-glossar/>

Korrespondenz

Susanne Adler
Hochschule Harz
FB Wirtschaftswissenschaften
Friedrichstraße 57-59
D-38855 Wernigerode
sus.adler@web.de

Von „WaSSerleben“ zu Nachhaltigkeitskompetenz

*Bokler, Milena; Brinkmann, Lauritz; Csuk, Katja; Grohmann, Sarah;
Heilmann, Andrea; Luge, Robin; Ramsch, Melanie; Wieman, Mirko;
Wilhelm, Dominik; Starker, Ulrike*

Aufbauend auf Erkenntnissen zur Problemlöseforschung wird Nachhaltigkeitskompetenz als Befähigung verstanden, sich in komplexen Umwelten langfristig erfolgreich zu bewegen. Aus der Forschung zum Umgang mit Komplexität ist bekannt, dass Erfolg hierbei zum großen Teil von emotionalen und motivationalen Faktoren abhängt (Dörner, 2016; Güss, Tuason & Gerhard, 2010; Spring, Wagener & Funke, 2005; Starker, 2012). Doch wie genau sehen mögliche Lernziele aus, wenn man dies trainieren beziehungsweise lehren will? Und wie lassen sich diese am besten vermitteln?

Aktuell wurde in einem gemeinsamen Forschungsprojekt an der Hochschule Harz ein Konzept hierzu entwickelt. Dabei stand eine zielgruppenspezifische lösungs- und ressourcenorientierte Didaktik im Vordergrund, durch die eine Nachhaltigkeitskompetenz erworben werden soll. Die Grundidee des Projekts wird in Form einer „Installation“ vorgestellt und durch ein erläuterndes Poster ergänzt.

Literatur

- Dörner, D. (2016). *Planen in komplexen Systemen*. In: G. Kamp. Langfristiges Planen. Berlin Heidelberg: Springer.
- Güss, C. D., Tuason, M. T. & Gerhard, C. (2010). Cross-national comparisons of complex problem-solving strategies in two microworlds. *Cognitive Science*, 34, 489-520.
- Spring, M., Wagener, D. & Funke, J. (2005). The role of emotions in complex problemsolving. *Cognition and Emotion*, 19, 1252-1261.
- Starker, U. (2012). *Emotionale Adaptivität*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Korrespondenz

Milena Bokler

Hochschule Harz, Hochschule für angewandte Wissenschaften,
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Friedrichstraße 57-59, D-38855 Wernigerode
milena.bokler@gmx.de

Dienende Führung in Organisationen – Eine Frage von Führungspersönlichkeit und Organisationsklima?

Brouns, Tim & Externbrink, Kai

Theoretischer Hintergrund

Servant Leadership (SL) ist eine normative Führungsphilosophie und stellt das Eintreten der Führungskraft für andere ins Zentrum. Empirische Befunde weisen auf positive Effekte für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Geführten und deuten auch auf eine Überlegenheit z.B. ggü. transformationaler Führung. Wenig wissen wir hingegen über Antezedenzen dienender Führung und damit Ansatzpunkte für das HRM.

Hypothesen

Die Theory of Purposeful Work Behavior legt nahe, dass die Persönlichkeitsdimensionen Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität SL determinieren. Außerdem lassen sich Haupt- und Interaktionseffekte für das ethische Organisationsklima ableiten.

Methodik

Untersucht wurden $N = 99$ berufstätige Personen, die die Persönlichkeit und das Führungsverhalten ihrer Führungskraft sowie das Organisationsklima einschätzten. Das Forschungsdesign basiert auf zwei Messzeitpunkten, um Methodenartefakte zu vermeiden. Zur Datenauswertung wurden Korrelations- und Regressionsanalysen durchgeführt.

Ergebnisse

SL war hoch signifikant mit Verträglichkeit ($r = .45$), Gewissenhaftigkeit ($r = .39$) und Neurotizismus ($r = -.39$) assoziiert. Dieses Muster unterscheidet sich erkennbar von Metaanalysen zu Persönlichkeitseigenschaften transformationaler Führung. Bei

Verträglichkeit und emotionaler Stabilität wirkte sich überdies das ethische Organisationsklima als Verstärker (Moderator) auf den Zusammenhang aus.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Ergebnisse können zu einem Umdenken in der Führungskräfteauswahl beitragen und Impulse für OE-Maßnahmen zum Organisationsklima geben.

Literatur

- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Li, N. (2013). The Theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38 (1), 132-153.
- Greenleaf, R. K. & Spears, L. C. (2002). *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Steffen, F. E. & Externbrink, K. (2017). Erholt und engagiert am Arbeitsplatz – Mentales Abschalten nach der Arbeit als Mediator zwischen Servant Leadership und freiwilligem Arbeitsengagement. *German Journal of Human Resource Management*, 31 (3), 260-274.

Korrespondenz

Tim Brouns, M.Sc.
Vodafone GmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1
D-40549 Düsseldorf
tim.brouns@vodafone.com