

Wirtschaft, Psychologie und Nachhaltigkeit

Abstracts zur 29. Fachtagung der Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftspsychologie



**Westfälische
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen
University of Applied Sciences

HerausgeberInnen:

Prof. Dr. Kai Externbrink, Prof. Dr. Sandra Sülzenbrück,
Annelie Rennen

Kai Externbrink, Sandra Sülzenbrück, Annelie Rennen (Hrsg.)

Wirtschaft, Psychologie und Nachhaltigkeit

Abstracts zur 29. Fachtagung der Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftspsychologie

Inhalt

- 2** Geleitwort des Präsidenten der GWPs
- 3** Vorwort der Herausgeber*innen
- 4** Key Notes & Invited Talks
- 6** Symposien
- 9** Vorträge (in alphabetischer Sortierung nach Erstautor*in)
- 77** Poster (in alphabetischer Sortierung nach Erstautor*in)

Geleitwort des Präsidenten der GWPs

Es ist mir eine große Freude, Sie mit diesem Vorwort zur diesjährigen Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) in Gelsenkirchen begrüßen zu dürfen. Als Präsident und im Namen des gesamten Präsidiums der GWPs möchte ich zunächst ein großes Dankeschön an die diesjährigen Ausrichter unserer Tagung, Frau Prof. Dr. Sandra Sülzenbrück, Frau M.Sc. Annelie Rennen sowie Herrn Prof. Dr. Kai Externbrink aussprechen. Sie haben mit großem Engagement und fachlicher Expertise die Jahrestagung in Gelsenkirchen organisiert und möglich gemacht!

Als Highlight eines jeden GWPs-Jahres bietet uns die Fachtagung die Möglichkeit, eine Gemeinschaft von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Praktikerinnen und Praktiker sowie Studierenden zusammenzubringen, um die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse im Bereich der Wirtschaftspsychologie zu teilen.

Das diesjährige Leitthema „Wirtschaft, Psychologie und Nachhaltigkeit“ reflektiert in bester Weise die Verantwortung unserer Wissenschaft und Lehre für unsere Zukunftsfähigkeit. Und es gibt wohl kaum einen besseren Standort für einen Austausch über strukturellen Wandel als hier in Gelsenkirchen, mitten im Ruhrgebiet. Kaum eine Region in Deutschland könnte passender sein, den Strukturwandel und die Resilienz einer Gesellschaft darzustellen. Unsere Hochschulen können hier ein Anker sein und die Wirtschaftspsychologie hat einen klaren Gestaltungsauftrag! Da passt es ideal, dass an der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen der neue Studiengang der Wirtschaftspsychologie vor wenigen Jahren den Betrieb aufgenommen hat.

Die Beiträge in diesem Abstractband spiegeln die Vielfalt auf der Tagung wider. „Akzeptanz von KI, New Work, Wandel & Transformation, Achtsamkeit & Resilienz sowie Berufswahl & Arbeitsbedingungen“ sind nur einige Überschriften von Vortragssessions.

Ich freue mich auf anregende Diskussionen, innovative Erkenntnisse und eine inspirierende Tagung, die uns bei einer positiven und konstruktiven Entwicklung der gesellschaftlichen Transformation unterstützt. Herzlich Willkommen zur Fachtagung für Wirtschaftspsychologie 2025 in Gelsenkirchen!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Prof. Dr. Christian Dries

Vorwort der Herausgeber*innen

Wirtschaft, Psychologie und Nachhaltigkeit sind heute enger miteinander verbunden denn je. Die 29. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie widmet sich diesem Zusammenspiel und rückt die Frage in den Mittelpunkt, wie ökologische, ökonomische und soziale Transformation so gestaltet werden kann, dass sie von Menschen verstanden, mitgetragen und aktiv mitgestaltet wird.

Die Tagung an der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen bringt Studierende, Wissenschaftler*innen und Führungskräfte aus der Praxis an einem Ort zusammen, an dem die Erfahrung von Strukturwandel und Fragen der Zukunftsfähigkeit seit Jahrzehnten zum Alltag gehören. Vor diesem Hintergrund bietet die GWPs ein Forum, in dem wissenschaftlich fundierte und empirisch belastbare Erkenntnisse mit praxisnahen Gestaltungsansätzen verbunden werden. Sie steht für angewandte Forschung mit Anspruch an Rigor und Relevanz.

Die in diesem Band versammelten Beiträge machen deutlich, wie vielfältig und zugleich unmittelbar relevant wirtschaftspsychologische Perspektiven für die Nachhaltigkeitstransformation sind. Sie widmen sich Fragen der Arbeitswelt, Gesundheit und Motivation ebenso wie demokratischen Einstellungen und gesellschaftlicher Teilhabe. Sie beleuchten Akzeptanzprozesse in Mobilität, Technologie und Künstlicher Intelligenz, diskutieren Konsumentenverhalten, soziale Verantwortung, Bildungs- und Hochschulentwicklung sowie organisationale Veränderungen. Damit zeigen sie eindrücklich, dass nachhaltige Transformation nicht allein eine technische, politische oder wirtschaftliche Aufgabe ist, sondern in besonderem Maße eine psychologische.

Wir verstehen diese Tagung daher als Einladung zum Dialog: zwischen Disziplinen, zwischen Forschung und Praxis sowie zwischen den unterschiedlichen Handlungsfeldern, in denen Nachhaltigkeit konkret wird und den Akteur*innen, die sie gestalten. Unser Ziel ist es, Orientierungswissen bereitzustellen, konstruktive Perspektiven zu eröffnen und Impulse zu geben, wie wirtschaftspsychologische Erkenntnisse dazu beitragen können, nachhaltige Entwicklungen wirksam, akzeptiert und menschlich zu gestalten.

Wir danken allen Autor*innen für ihre engagierten Beiträge sowie allen Beteiligten, die durch Organisation, Diskussion und Mitwirkung zum Gelingen dieser Tagung beitragen. Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre, erkenntnisreiche Diskussionen und viele Impulse für Forschung, Praxis und Lehre.

Ihre

Prof. Dr. Kai Externbrink, Prof. Dr. Sandra Sülzenbrück und M.Sc. Annelie Rennen

Konferenzleitung der 29. Fachtagung der Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs)

Key Notes & Invited Talks

Prof. Dr. Christine Sutter

Professur für Verkehrs- und Ingenieurpsychologie, Deutsche Hochschule der Polizei Münster

Mobilitätswende und künftige Sicherheitsanforderungen an den öffentlichen Verkehrsraum

Die Entwicklung der Mobilität hin zu einer nachhaltigeren und gesünderen Fortbewegung ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die sowohl die Bürger*innen als auch die zahlreichen organisationalen Akteure der Mobilität und Verkehrssicherheit fordert. Wie stellt sich die Verkehrssicherheitsarbeit derzeit hinter den Kulissen dar und wie kann die Polizei – als ein bedeutender Akteur der Verkehrssicherheitsarbeit – den Veränderungsprozess der Mobilitätswende begleiten? An dem State-of-the-Art der theoretischen, methodischen und berufspraktischen Grundlagen der Verkehrssicherheitsarbeit wird der Veränderungsprozess der Mobilitätswende reflektiert. Wenn die Mobilitätswende keine abstrakte und politische Forderung bleiben soll, dann werden sich die Bürger*innen im öffentlichen Raum zunehmend zu Fuß, mit dem Rad oder ÖPNV (= Umweltverbund) anstelle des motorisierten Individualverkehrs bewegen. Das dann veränderte Mobilitätsverhalten im Umweltverbund wird zwangsläufig mit Veränderungen der Sicherheitsanforderungen im öffentlichen Raum einhergehen. In diesem Veränderungsprozess nimmt die Polizei eine zentrale Rolle ein, wenn sie mit ihrer Expertise in der Verkehrssicherheitsarbeit und der inneren Sicherheit proaktiv Bedingungen schaffen kann, die den Umstieg vom motorisierten Individualverkehr zum Umweltverbund sicherstellen. Aus meiner interdisziplinären Forschung werden dazu im Vortrag beispielhaft die prädiktive Analytik und Sicherheitsindikatoren als derzeitige Methoden zur Bewertung der Sicherheitsanforderungen im öffentlichen Verkehrsraum sowie deren zugrunde liegenden theoretischen Annahmen vorgestellt. Einige Anwendungsbeispiele der polizeilichen und kommunalen Akteure der Verkehrssicherheitsarbeit veranschaulichen die derzeitige Praxis. Es ist feststellbar, dass Datenquellen und Methoden noch sehr stark auf den motorisierten Individualverkehr fokussiert sind und der öffentliche Verkehrsraum für eine inklusive Mobilität auszurichten ist. Wie dieser Veränderungsprozess interdisziplinär aus psychologischer Sicht mitgestaltet werden kann und welche zukünftigen Herausforderungen auf die Polizei und Kommunen zukommen, wird abschließend im Vortrag behandelt.

Prof. Dr. Stefan Diestel

Lehrstuhl für Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Bergische Universität Wuppertal

**Die Rollen der Arbeit, Motivation und Persönlichkeit in der Nachhaltigkeitstransformation und Wahrung der Demokratie:
Prekäre Arbeit und psychische Belastungen als Risikofaktoren**

Eine umfassend wirksame Nachhaltigkeitstransformation setzt die Bereitschaft und Motivation der Bürgerinnen sowie Bürger unter demokratisch-freiheitlichen Vorzeichen voraus. Aktuell herrschen allerdings in Deutschland und anderen westlichen Demokratien Diskurse, die einerseits sozial-ökologische Nachhaltigkeit erschweren und andererseits über die rechtspopulistischer Ideologien Demokratien in akute Krisen versetzen. Die Frage nach Ursachen, Mechanismen und Lösungen dieser Entwicklungen verlangt nach einer Analyse, die soziologische und psychologische Erkenntnisse miteinander verknüpft. Der Vortrag stellt empirische Ergebnisse aus eigenen und anderen Studien dar, die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen (wie bspw. prekäre Arbeit), sonstigen beruflichen Einflussfaktoren (Führung), politischen Einstellungen (Rechtautoritarismus und Neoliberalismus) und sozial-ökologisches Nachhaltigkeitsverhalten dokumentieren. Hierbei werden insbesondere Prozesse der Persönlichkeit und Motivation unter Einfluss von politisch-ökonomischen Faktoren beleuchtet, die erklären, warum Initiativen zur Nachhaltigkeitstransformation häufig schnell an ihre Grenzen stoßen und demokratiegefährdende Einstellungen Verbreitung finden. Schließlich wird der Beitrag potenzielle Wege aus der Nachhaltigkeits- und Demokratiekrise aus wirtschaftspsychologischer Perspektive aufzeigen.

Prof. Dr. Stefan Gärtner

Direktor des Forschungsschwerpunktes Raumkapital, Institut Arbeit und Technik (IAT) Gelsenkirchen

Klimasozialpolitik für alle: Akzeptanz der ökologischen Transformation erhöhen

Die Akzeptanz von Klimapolitik steigt deutlich, wenn finanzielle Mittel sichtbar und direkt in lokale Umwelt- und Sozialprojekte investiert werden. Vor diesem Hintergrund wird im Vortrag die Stärkung der kommunalen Daseinsvorsorge als Lösung diskutiert: Durch den Ausbau sozialräumlicher Infrastruktur und meritokratischer Güter können ökologische Ziele mit sozialer Teilhabe verbunden werden. Diese Form der kommunalen Investition fördert insbesondere benachteiligte Gruppen, ermöglicht diskriminierungsfreie Teilhabe und kann ökologisch wirksamer sein als direkte Geldleistungen wie ein Klimageld. Offene Fragen betreffen dabei die Steuerung vor Ort, Kooperationsformen sowie die kurz- bis langfristigen Effekte auf Teilhabe und CO₂-Emissionen.

Symposien

Nachhaltigkeit an Hochschulen

Chair: **Susanne Geister** (Hochschule Harz)

In diesem Forschungssymposium werden zwei Forschungsprojekte vorgestellt, die zur Förderung der Nachhaltigkeit von Hochschulen durchgeführt wurden. Das Verbundprojekt „WaNdel!4“ wurde von vier Hochschulen aus Berlin, Brandenburg, Sachsen und Bayern gemeinsam bearbeitet. Das Verbundprojekt „KlimaPlanReal“ wurde an fünf Hochschulen im Land Sachsen-Anhalt durchgeführt. In beiden Forschungsprojekten wurde zunächst eine Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) vorgenommen, Handlungsfelder definiert und Teilprojekte bearbeitet. Hierzu gehören die effiziente und suffiziente Organisation und Nutzung der Innen- und Außenflächen sowie die Einführung eines Klimalabels für Mensagerichte. Deutlich wird, dass Partizipation eine zentrale Rolle spielt, um Verhaltensänderungen zu bewirken.

Das Forschungssymposium verfolgt mehrere Ziele:

- (1) Vorstellung der Forschungsprojekte und Einordnung in die Change-Mgmt. Modelle nach Kotter (2018) und Lewin (1947),
- (2) Einblick in konkrete Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit an Hochschulen,
- (3) Reflexion zu partizipativen Methoden,
- (4) Ableitung von Handlungsempfehlungen.

Im Forschungssymposium soll als gemeinsamer Nenner herausgearbeitet werden, wie Verhaltensänderungen angestoßen, umgesetzt und verankert werden können. Hierfür müssen alle Phasen des Change-Management Prozesses durchlaufen und bestmöglich ausgestaltet werden. Zentral sind eine zielgruppenspezifische Partizipation sowie eine objektive Datengrundlage. In den Projekten wurde eine breite Vielfalt an Methoden eingesetzt, u.a. quantitative und qualitative Befragungen von Nutzer*innen zu Einstellung und Verhalten. Ziel des Symposiums ist es, Handlungsempfehlungen zur Förderung der Nachhaltigkeit an Hochschulen herauszuarbeiten.

Beiträge des Symposiums

Campus-Außenflächen im WaNdel!4 – Umweltpsychologische Begleitung der klimaresilienten Campusumgestaltung an der HTW Berlin

Susann Ullrich (HTW Berlin)

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin verfolgt seit 2020 das Ziel, ihren stark versiegelten und sich im Sommer aufheizenden Campus Wilhelminenhof klimaresilient und biodivers umzugestalten. Aufbauend auf initialen Online-Workshops während der Corona-Pandemie entstand ein Konzept zur Entsiegelung und Begrünung mit Blühwiesen, Bäumen, Dach- und Fassadenbegrünung sowie Regenwassermanagement für die Bewässerung. Nach erfolgreicher Mittelakquise (3,5 Mio. €) geht es 2026 in die Planung und ab 2027 in die Umsetzung. Diese Campusumgestaltung möchte die HTW als „grün-blaues Reallabor“ nutzen, um die Hochschulgemeinschaft durch Beteiligung und Information für die Themen Klimaanpassung und Biodiversität zu sensibilisieren. Um den Erfolg dieses Vorhabens zu evaluieren, gibt es eine umweltpsychologische Begleitforschung, die hier vorgestellt wird: Anfang 2026 wird eine hochschulweite Vorab-Befragung durchgeführt und im Anschluss an den Campusumbau eine Nachher-Befragung. Hierbei sollen, basierend auf der Protection Motivation Theory (PMT; Rogers, 1975) das Problembewusstsein der Studierenden und Mitarbeitenden für die Notwendigkeit von Klimaanpassung und die Biodiversitätskrise erfasst werden sowie das vorhandene Handlungswissen, die (kollektive) Selbstwirksamkeitserwartung (Jugert et al., 2016) und die Bereitschaft zur Partizipation bei der Campusumgestaltung (z. B. Pflanzaktionen, Monitoring). Zusätzlich soll ein möglicher Spill-over (Maki et al., 2019) auf privates umweltbezogenes Verhalten (z. B. biodiverse Balkon- oder Gartengestaltung) untersucht werden. Gemäß der PMT sind sowohl eine hohe Bedrohungseinschätzung (z. B. wahrgenommenes Risiko durch Biodiversitätsverlust) als auch eine hohe Coping-Einschätzung (Effizienz der Maßnahmen und Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz) nötig, um adaptive Schutz- bzw. Umweltverhaltensweisen zu initiieren. Frühere Forschung zeigt, dass gerade Response-Efficacy und Self-Efficacy starke Prädiktoren für Verhaltensintentionen sind (Kothe et al., 2023). Erste Ergebnisse der Vorab-Befragung und das weitere Vorgehen werden im Beitrag vorgestellt.

Campus-Innenflächen im WaNdel!4 - Büroflächen bewusst nutzen: Suffizienzstrategien für eine nachhaltige Hochschulentwicklung

Jennifer Schneidt (HTW Berlin)

Suffizienz zielt auf gerechte Verteilung und macht deutlich, dass nachhaltige Entwicklung strukturelle Veränderungen erfordert (vgl. von Winterfeld, 2007). Eine suffizienzorientierte Nutzung von Büroflächen an Hochschulen gewinnt an Bedeutung, da sich Arbeitsformen durch Digitalisierung und seit der COVID-19-Pandemie zunehmend flexibilisiert haben (vgl. Vartiainen & Vanharanta, 2023). Dies beeinflusst die Auslastung von Büroflächen und eröffnet Potenziale für ressourcenschonende

Nutzungskonzepte, die zusätzlichen Neubaubedarf vermeiden können (vgl. Wissenschaftsrat, 2022). Gleichzeitig lassen sich Bewirtschaftungskosten durch effizientere Nutzung bestehender Flächen senken (vgl. Neumann, 2019). Im Forschungsprojekt „WaNdel!“ wurde untersucht, (1) wie Mitarbeitende der HTW Berlin ihre Büroarbeitsplätze nutzen, (2) wie offen sie gegenüber flexiblen und nachhaltigen Büronutzungsmodellen sind und (3) ob sich Unterschiede zwischen Statusgruppen zeigen. 2024 erfolgte eine Online-Befragung von 291 Mitarbeitenden und 2025 ein qualitativ-partizipativer Workshop mit 20 Mitarbeitenden zur Entwicklung bedarfsgerechter Büronutzungslösungen. Für 2026 ist die Erprobung flexibler Büronutzungsmodelle in Pilotteams geplant. Obwohl 97 % der Befragten über einen festen Büroarbeitsplatz verfügen, sind sie durchschnittlich weniger als drei Tage pro Woche vor Ort. Desk-Sharing findet kaum statt, jedoch signalisieren 66 % eine Bereitschaft, flexible Büronutzungsmodelle auszuprobieren. Zwischen den Statusgruppen bestehen deutliche Unterschiede in Nutzung, Offenheit und Anforderungen. Flexible Büronutzungsmodelle sind eine zentrale Suffizienzstrategie, da sie zur Reduktion des Flächenbedarfs beitragen und damit verschiedene Nachhaltigkeitspotenziale eröffnen. Die Begleitung intrinsisch motivierter Pilotteams erscheint geeignet, um Akzeptanz zu fördern und nachhaltige Flächennutzung organisational zu verankern. Damit solche Ansätze wirksam werden können, ist eine hochschulweite Verständigung über gemeinsame Nutzungsprinzipien sowie den dafür notwendigen kulturellen Wandel erforderlich (vgl. Wissenschaftsrat, 2022).

KlimaPlanReal: Kann ein Klimarat (Planungszelle) die Partizipation an Maßnahmen der Nachhaltigkeit erhöhen?

Andrea Heilmann & Heidi Wilhof (Hochschule Harz)

Das Forschungsprojekt KlimaPlanReal untersucht partizipative Ansätze zur Erreichung der Klimaneutralität an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Im ersten Arbeitspaket erfolgte eine quantitative und qualitative Analyse des Ist-Zustands der Treibhausgasemissionen mit dem Referenzjahr 2021. Es wurde auf drei Handlungsfelder fokussiert: Regenerativer Campus, Nachhaltige Geschäfts- und Pendelmobilität sowie Nachhaltige Ernährung und Beschaffung. In Kooperation mit dem Umwelt- und Klimaschutzmanagement der Hochschule Harz wurden die Handlungsfelder anhand von Wirkindikatoren analysiert und eine Akteursanalyse erstellt. Im zweiten Arbeitspaket wurde ein Klimarat in Form einer Planungszelle mit nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Teilnehmenden implementiert (Pfitzner, et al., 2024). Die Auswahl wurde zufällig in einem mehrstufigen Losverfahren unter Berücksichtigung soziodemographischer Merkmale und der Statusgruppen vorgenommen. Der Klimarat tagte in zwei Sitzungen. In der ersten Sitzung standen Projektverständnis, Rollenklärung und die Einführung in die Handlungsfelder im Fokus. In der zweiten Sitzung sollten die Teilnehmenden konkrete Maßnahmen entwickeln und priorisieren. Insgesamt wurden 48 Maßnahmenideen im „KlimaPlan“ festgehalten (Heilmann et al., 2023). In weiteren Arbeitspaketen wurden Maßnahmen in Transferlaboren bearbeitet. Hierzu gehört die Klimakennzeichnung des Mensaeßens im Handlungsfeld Nachhaltige Ernährung. Die Ergebnisse zeigen, dass partizipative Formate grundsätzlich geeignet sind, neue Maßnahmen zur Förderung der Klimaneutralität zu entwickeln. Gleichzeitig identifizierten Teilnehmende Unsicherheiten bezüglich der Zielsetzung, die auf die Komplexität der Aufgabenstellung zurückzuführen waren. Damit randomisiert zusammengesetzte Gruppen ihr volles Potential entfalten können, braucht es zudem Moderations- und Übersetzungsleistungen, um heterogene Wissensstände auszugleichen und kollektive Handlungsfähigkeit zu stärken. Die Rückmeldungen liefern wichtige Hinweise für die Gestaltung zukünftiger Beteiligungsprozesse, insbesondere hinsichtlich klarer Zieldefinitionen, strukturierter Anleitungen und angemessener Unterstützung beim Umgang mit komplexen Nachhaltigkeitsanforderungen.

KlimaPlanReal: Befragung zur Klimakennzeichnung nach Einführung eines Klimabels für Mensagerichte beim Studentenwerk Magdeburg

Susanne Geister & Heidi Wilhof (Hochschule Harz)

Nachhaltige Ernährung ist ein Handlungsfeld im Forschungsprojekt KlimaPlanReal. An Hochschulen stellt das Essensangebot in den Mensen einen großen Hebel dar, um den ökologischen Fußabdruck der Hochschule zu verringern. Ziel ist es, mehr Gerichte zu verkaufen, die wenig CO₂-Äq. produzieren. Neben der grundsätzlichen Bereitstellung klimafreundlicher Gerichte, spielt die Wahl des Essens durch die Konsument*innen eine entscheidende Rolle (Liobikiene & Brizga, 2025). Basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991; Armitage & Conner, 2001) wurde die Verhaltensintention der Mensagäste untersucht. Im Mai 2025 nahmen 542 Essensgäste in den Mensen der Hochschule Harz, der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und der Hochschule Magdeburg-Stendal an einer Online-Befragung teil. Die Stichprobe bestand zum großen Teil aus Studierenden (86%, Hochschulbeschäftigte 14%, Gäste 1%) und wies ein durchschnittliches Alter von $m = 25,14$ ($s = 7,35$) auf. Alle Skalen zur Theorie des geplanten Verhaltens besaßen zufriedenstellende Reliabilitäten ($\alpha = 0,80$ bis $\alpha = 0,93$). Eine Regressionsanalyse zeigt auf, dass vor allem die klimafreundliche Einstellung die Verhaltensintention vorhersagt ($\beta = .50$), aber auch das soziale Umfeld ($\beta = .29$) und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle ($\beta = .12$) sind relevant. Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass persönliche Werte und Einstellungen der stärkste Treiber dafür sind, sich klimafreundlich in der Mensa zu verhalten. Die Einstellung kann gemäß des Elaboration Likelihood Modells einerseits durch die periphere Route (u.a. Quizzes, Mitmachaktionen, Poster, Klimateller der Woche), andererseits durch die zentrale Route positiv beeinflusst werden (v.a. kognitiv anspruchsvollere Maßnahmen, z.B. Ernährungsworkshops). Eine höhere Awareness und partizipative Ansätze zur Einstellungsänderung sind zentral, um eine klimafreundliche Essenswahl zu fördern.

Vorträge (in alphabetischer Sortierung nach Erstautor*in)

Erlebensraum Kino – Morphologische Pionierstudie für Kulturelle Nachhaltigkeit

Kinobetreiber verzeichnen heute einen verstärkten Besucherrückgang, verbunden mit sinkenden Einnahmen, was eine Gefahr für die ökonomische und kulturelle Nachhaltigkeit der Institution Kino darstellt. Das Kino fungiert nicht nur als Ort der Unterhaltung, sondern als symbolischer Raum, wo Menschen Gemeinschaft erleben, Emotionen verarbeiten und Weltbezüge neu ordnen (Trenz, 2005). So ist anzunehmen, dass diese tiefgreifenden Bedürfnisse nicht einfach durch technologischen Wandel und verändertes Medienverhalten sublimiert werden, sondern dass die Abkehr vom Kino auch psychologisch motiviert ist, wenn das Kino die Bedürfnisse eines zunehmend auf Fluidität und Individualität bedachten „Seamless Consumer“ (Barbolini, 2022) nicht länger befriedigen kann. Damit gewinnt die Betrachtung der psychologischen Funktionen des Kinobesuchs neue Relevanz.

Explorativ wird untersucht: Welche psychischen Funktionen erfüllt der Kinobesuch, und wie kann Kino unter veränderten Bedingungen (soziokulturell / technologisch) wieder Resonanz stiften?

Methodologie ist die Psychologische Morphologie (Salber, 1988), welche den psychologischen Gegenstand als dynamische mehrschichtige Gestalt begreift, deren inhärente Spannungen auf vier Ebenen rekonstruiert werden können: Grundqualitäten, Gestalttransformation, Gestaltkonstruktion, Gestaltparadox. Die Morphologische Analyse (Salber, 2005) behandelt Daten aus Selbstexplorationen (n=12) und Morphologischen Tiefeninterviews mit KinogängerInnen (n=23).

Als zentrales Gestaltparadox zeigt sich eine „Loslösende Fesselung“ als psychologische Wirkungsweise des Kinos, woraus sich eine Sehnsucht nach Sicherheit und Halt im Erlebensraum Kino ergibt.

Um wieder Resonanz zu stiften, geht es um eine stärkere Betonung dieser psychologischen Dimensionen des Kinos, wofür die Studie Ansätze bereitstellt. Die Forschung liefert tiefenpsychologische Erkenntnisse zum Verhältnis von Publikum und Kino und Anstöße für die Weiterentwicklung des Kinos. Damit weitet diese Studie das Spektrum der Nachhaltigkeit um eine kulturelle Dimension.

Literatur

- Barbolini, J. (2022). ECR Austria 2022 – „Meet the seamless consumer“. rheingold Institut. Abgerufen: 15. Oktober 2025.
<https://www.rheingold-marktforschung.de/trends/ecr-austria-2022/>
- Salber, H. (1988). Morphologische Psychologie: Theorie und Anwendung. Zeitschrift für Psychologie, 196(4), 345–367.
- Salber, H. (2005). Psychologische Wirkungseinheiten und ihre Analyse. In H. Fitzek (Hrsg.), Morphologische Psychologie. Verlag für Morphologische Psychologie.
- Trenz, H. J. (2005). Das Kino als symbolische Form von Weltgesellschaft. Berliner Journal für Soziologie, 15(3), 401–417.

Stichworte: Kino, Morphologie

Der Einfluss von Affekt und Aspiration auf die Risikobereitschaft: Eine experimentelle Studie

Nachhaltige Entscheidungen erfordern langfristiges Denken, stabile Risikopräferenzen und konsistente Entscheidungsprozesse. Nach referenzabhängigen Entscheidungsmodellen wie der Prospect Theory werden Entscheidungen relativ zu subjektiven Referenzpunkten bewertet. Aspirationen können dabei als solche Referenzpunkte fungieren und bestimmen, ob eine Ergebnislage als Erfolg oder Misserfolg erlebt wird. Dies ruft affektive Reaktionen hervor, die nach dem Risk-as-Feelings-Framework unmittelbaren Einfluss auf risikobezogene Entscheidungen haben können. Affektive Valenzen wirken damit als zentrale Mechanismen, die Risikoverhalten in leistungsbezogenen und nachhaltigkeitsrelevanten Entscheidungskontexten systematisch verändern können.

In einem Online-Experiment setzten die Teilnehmenden (N = 469) eine individuelle IQ-Aspiration, absolvierten einen Intelligenztest und erhielten manipuliertes Leistungsfeedback, das entweder über oder unter ihrer Aspiration lag (Erfolg vs. Misserfolg). Risikobereitschaft sowie positiver und negativer Affekt wurden jeweils vor und nach dem Feedback erfasst.

Leistungsfeedback relativ zur Aspiration beeinflusste die nachfolgende Risikobereitschaft signifikant (OR = 1.54, 95% CI [1.04, 2.31]). Teilnehmende mit Erfolgsfeedback zeigten im Verhältnis zur Misserfolgsbedingung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, nach dem Feedback eine höhere Risikobereitschaft einzunehmen. Die Mediationsanalyse zeigte, dass dieser Effekt vollständig über affektive Prozesse vermittelt wurde: Erfolgsfeedback erhöhte positiven Affekt im Vergleich zu Misserfolgsfeedback (OR = 12.71, 95% CI [8.26, 19.57]), der wiederum die Risikobereitschaft erhöhte (OR = 1.50, 95% CI [1.05, 2.15]). Erfolgsfeedback reduzierte zudem negativen Affekt (OR = 0.20, 95% CI [0.14, 0.28]), und negativer Affekt reduzierte die Risikobereitschaft (OR = 0.66, 95% CI [0.45, 0.95]). Beide indirekten Effekte waren signifikant.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Emotionen zentrale Mechanismen kurzfristiger Risikoentscheidungen sind. Dies unterstreicht, dass nachhaltiges Handeln stabile Entscheidungsprozesse erfordert, die affektive Verzerrungen durch Feedback und Zielabweichungen begrenzen.

Literatur

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263.
<https://doi.org/10.2307/1914185>

Loewenstein, G. F., Weber, E. U., Hsee, C. K., & Welch, N. (2001). Risk as feelings. *Psychological Bulletin*, 127(2), 267–286.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.2.267>

Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2015). Kurzsкала zur Erfassung der Risikobereitschaft (R-1). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/ZIS236>

Stichworte: Risikobereitschaft, Affekt, Aspiration, Leistungsfeedback, Entscheidungspsychologie

Beckenkamp, Martin

S.E.S. Bonn

Perspektiven auf Nachhaltigkeit in Tunesien und Usbekistan

Die Wahrnehmung der Veränderungen der Umwelt und der Klimakrise ist global, und betrifft jedes Land, je nach geographischen und geopolitischen Kontext in anderer und spezifischer Weise. Über einen S.E.S.-Auslandsaufenthalt in Usbekistan und einer Teilnahme zu einem sehr interdisziplinären Symposium in Tunis zu Biodiversität, Klimawandel, Gesundheit und KI ergaben sich Perspektiven und Einsichten, wie sie bislang in Deutschland wenig bekannt sind. Darüber würde ich in meinem Vortrag gerne berichten und ggf. auch Kontakte ermöglichen zwischen interessierten deutschsprachigen Hochschulen mit usbekischen Hochschulen und der Universität Tunis.

Stichworte: Ökologische Wirtschaftspsychologie; Kulturvergleich; Internationale Kooperationen

Der Einfluss von Social Media-Konsum auf Selbstwirksamkeit und Lebenszufriedenheit bei jungen Menschen unter Berücksichtigung spezifischer Konsummuster

Theoretischer Hintergrund: Die Nutzung von Social Media ist fest im Alltag junger Menschen verankert und wird im wissenschaftlichen Diskurs häufig mit positiven wie negativen Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden in Verbindung gebracht (Bitkom e.V., 2023; Valkenburg, 2022).

Fragestellung / Hypothesen: Die Studie untersucht den Einfluss von Social Media-Konsum auf die Selbstwirksamkeit und Lebenszufriedenheit junger Menschen und berücksichtigt dabei neben der Nutzungshäufigkeit auch spezifische Konsummuster.

Methodik: Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein quantitatives Querschnittsdesign gewählt. Die Datenerhebung erfolgte über einen standardisierten Online-Fragebogen, der auf etablierten Skalen zur Selbstwirksamkeit (ASKU; Beierlein et al., 2012) und Lebenszufriedenheit (SWLS; Janke & Glöckner-Rist, 2012) basiert. An der Befragung nahmen insgesamt 281 Personen teil, die bereinigte Stichprobe beinhaltete 223 Personen im Alter von 17 bis 29 Jahren. Die Auswertung erfolgte über multiple lineare Regressionsanalysen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass weder die allgemeine Nutzungshäufigkeit von Social Media noch drei von vier Konsummuster signifikante Einflüsse auf Selbstwirksamkeit oder Lebenszufriedenheit haben. Personen, die Social Media vorrangig zum Informations- und Nachrichtenkonsum nutzen, zeigen eine höhere Lebenszufriedenheit ($\beta = .231$, $t(215) = 3,399$, $p < .001$). Dieser Effekt lässt sich insbesondere bei männlichen Befragten nachweisen ($\beta = .388$, $t(69) = 3.480$, $p < .001$).

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Studie zeigt, dass inhaltliche Präferenzen Effekte auf das Wohlbefinden junger Menschen haben können. Damit trägt die Arbeit zur Präzisierung der bisherigen Forschungslage bei und unterstreicht die Bedeutung einer differenzierten Betrachtung spezifischer Konsummuster von Social Media.

Literatur

Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2012). ASKU - Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala. ZPID (Leibniz Institute for Psychology) – Open Test Archive. <https://doi.org/10.23668/PSYCHARCHIVES.4527>

Bitkom e.V. (2023). Mehr als 50 Millionen Deutsche nutzen soziale Medien. [Pressemeldung]. Verfügbar unter: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mehr-als-50-Millionen-Deutsche-nutzen-soziale-Medien> (30.10.2024)

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>

Valkenburg, P. M. (2022). Social media use and well-being: What we know and what we need to know. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101294. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.12.006>

Stichworte: Social Media, Konsummuster, Selbstwirksamkeit, Lebenszufriedenheit, Junge Menschen

Zwischen Selbstorganisation und Selbstausbeutung: Interessierte Selbstgefährdung als Risiko für emotionale Erschöpfung

Die wachsende Betonung von Selbstorganisation und autonomer Arbeitsgestaltung eröffnet Potenziale, kann jedoch zugleich zu einer Überlastung der Beschäftigten und begünstigt selbstschädigende Formen der Selbstausbeutung unter hohen Arbeitsanforderungen führen. Interessierte Selbstgefährdung (ISG) beschreibt das bewusste Kompromittieren der eigenen Gesundheit, um diese wahrgenommenen organisationalen Anforderungen zu erfüllen.

ISG wird in zwei Querschnittstudien im Kontext arbeitsbezogener Belastungen und individueller Bewältigungsmuster bei Beschäftigten verschiedener Branchen untersucht. Während Studie 1 den Zusammenhang von ISG mit spezifischen Arbeitsanforderungen und -ressourcen analysiert, fokussiert Studie 2 die Rolle von selbst- sowie fremdorientiertem Perfektionismus und extensivierenden und vermeidenden ISG-Strategien.

Studie 1 (N = 146) untersucht die Zusammenhänge zwischen ISG, Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Es zeigen sich positive und signifikante Zusammenhänge zwischen ISG und Arbeitsanforderungen, insbesondere mit kognitiven Anforderungen ($r = .298^{**}$, $p < .01$) und Zielspiralen ($r = .519^{***}$, $p < .001$). Zielspiralen hängen stark positiv mit sowohl extensivierenden ($r = .463^{***}$, $p < .001$) als auch mit vermeidenden Strategien von ISG ($r = .403^{***}$, $p < .001$) in Zusammenhang, während kognitive Anforderungen nur moderat positiv mit der extensivierenden Facette assoziiert waren ($r = .328^{***}$, $p < .001$) und keinen Zusammenhang mit der vermeidenden Facette zeigten ($r = .046$, $p = .679$). Bezüglich der untersuchten Arbeitsressourcen ergaben sich ambivalente Befunde: Entscheidungsspielraum korrelierte signifikant negativ mit ISG ($r = -.342^{**}$, $p < .01$).

Studie 2 (N = 320) untersucht den Zusammenhang zwischen selbst- und fremdorientiertem Perfektionismus als Persönlichkeitsfaktor und den verschiedenen ISG-Strategien. Die Ergebnisse zeigen, dass selbstorientierter Perfektionismus stärker mit extensivierenden Strategien (wie Präsentismus, [$r = .282^{**}$, $p < .01$]) und fremdorientierter Perfektionismus stärker mit vermeidenden Strategien (wie Vortäuschen [$r = .339^{**}$, $p < .01$]) zusammenhängt. Eine Mediationsanalyse (PROCESS Model 4) mit fremdorientiertem Perfektionismus als Prädiktor, Präsentismus als Mediator und emotionaler Erschöpfung als Kriterium ergab einen signifikanten direkten Effekt ($b = 0.48$, $SE = 0.10$, $p < .001$) sowie einen signifikanten indirekten Effekt über Präsentismus ($b = 0.14$, $SE = 0.04$, 95%-Bootstrap-KI [0.06, 0.23]).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass interessierte Selbstgefährdung ein zentrales Bindeglied zwischen modernen, selbstorganisierten Arbeitsformen und der Gesundheit der Beschäftigten darstellt: Unter hohen kognitiven Anforderungen und Zielspiralen sowie bei perfektionistischen Tendenzen greifen Beschäftigte verstärkt ISG-Strategien zurück, die kurzzeitig Leistungsanforderungen abfangen, langfristig aber emotionale Erschöpfung erhöhen und damit ein erhebliches Risiko für die nachhaltige Arbeitsfähigkeit und Gesundheit darstellen.

Stichworte: Interessierte Selbstgefährdung, Emotionale Erschöpfung, Perfektionismus, Zielspiralen

Wie Kontrollverlust Stress erhöht und soziale Unterstützung ihn reduziert. Eine experimentelle Untersuchung akuter Stressreaktionen im Studium

Studierende berichten hohe psychische Belastungen durch Stress im Studium (Meyer et al., 2023). Während studienbezogene Belastungsfaktoren gut dokumentiert sind (Iqra, 2024), fehlt experimentelle Forschung zu psychologischen Mechanismen von akutem Stress. Erlebte Diskrepanz zwischen realer Belastung und motivationalen Zielen (d. h. Inkongruenz) im Sinne der Konsistenztheorie nach Grawe (2004) könnte ein solcher Mechanismus sein. Besonders die Verletzung des Kontrollbedürfnisses ist demnach ein Auslöser für Stress. Das Job-Demand-Control-Support-Modell betont ergänzend soziale Unterstützung als Ressource (Johnson & Hall, 1988). Empirische Arbeiten zu Zusammenhängen zwischen Kontrollverlust (Misamer et al., 2021), Unterstützung (Kugbey et al., 2015) und Stress beruhen jedoch auf korrelativen Designs und sind so wenig aussagekräftig.

Die vorliegende präregistrierte Studie (N = 379) adressierte diese Lücke mittels eines experimentellen Vignetten-Designs. Auf Basis eines qualitativen Pretests (N = 10) wurden Vignetten mit zwei studiumstypischen Situationen (Kursauswahl und Prüfungsvorbereitung) entwickelt, die Kontrollverlust (hoch vs. niedrig) und wahrgenommene Unterstützung (hoch vs. niedrig) randomisiert darstellten. Das Stresserleben wurde mit dem SSSQ-G (Ringgold et al., 2024) erfasst. Die Ergebnisse zeigten einen großen, signifikanten Effekt der Bedürfnisinkongruenz ($\eta^2 = .77$), wobei inkongruente Situationen höhere Stresswerte hervorriefen als kongruente. Es zeigte sich ein kleiner signifikanter Effekt der Unterstützung ($\eta^2 = .01$), wobei Studierende mit wahrgenommener Unterstützung geringeres Stresserleben berichteten als jene ohne. Die Interaktion war ebenfalls signifikant ($\eta^2 = .02$) und Unterstützung wirkte besonders unter Kontrollverlust stressmindernd. Die Studie liefert erstmals experimentelle Evidenz für die Wirkung von Kontrollverlust und Unterstützung auf akuten Stress. Hochschulen sollten daher Handlungsspielräume schaffen, damit Studierende bedürfnisgerecht auf Stresssituationen reagieren können und Unterstützungsangebote fördern.

Literatur

Grawe, K. (2004). Neuropsychotherapie. Hogrefe.

Iqra (2024). A systematic – Review of academic stress intended to improve the educational journey of learners. *Methods in Psychology*, 11, 100163. <https://doi.org/10.1016/j.metip.2024.100163>

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>

Kugbey, N., Osei-Boadi, S., & Atefoe, E. (2015). The Influence of Social Support on the Levels of Depression, Anxiety and Stress among Students in Ghana. *Journal of Education and Practice*, 6(25), 135–141.

Meyer, B., Grobe, T. G., & Bessel, S. (2023). Gesundheitsreport 2023-Wie geht 's Deutschlands Studierenden? Techniker Krankenkasse. <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/tk-gesundheitsreport-2023-2149758>

Ringgold, V., Shields, G. S., Hauck, F., Kurz, M., Schindler-Gmelch, L., Abel, L., Richer, R., Eskofier, B. M., & Nicolas, R. (2024). The Short Stress State Questionnaire in German (SSSQ-G). A Multi-Study Validation. *European Journal of Health Psychology*, 31(4), 189–200.

Stichworte: akuter Stress, Kontrollverlust, soziale Unterstützung, Bedürfnisinkongruenz, Vignettenexperiment

Nimm Deine Karriere selbst in die Hand! Entwicklungschancen und -herausforderungen in (weitgehend) selbstorganisierten Unternehmen

Hierarchiearme, weitgehend selbstorganisierte Unternehmen bieten Mitarbeitenden einen hohen Grad an Autonomie, jedoch keine klassischen Karriereemöglichkeiten. In solchen postbürokratischen Strukturen steht nicht der Aufstieg, sondern die individuelle Entwicklung im Mittelpunkt, wobei die Verantwortung hierfür vollständig bei den Mitarbeitenden liegt (Appelt, Bronner & Eulenburg, 2023).

Wie gut eine solche „Entwicklung nach dem Pull-Prinzip“ den Karrierevorstellungen der Mitarbeitenden entspricht und welche organisationale Unterstützung insbesondere Young Professionals in einem solchen Umfeld benötigen, ist bislang wenig erforscht. Die Studie untersucht daher, wie junge Mitarbeitende in weitgehend selbstorganisierten Organisationen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten erleben und welche Unterstützung sie brauchen.

Dazu wurden 24 Young Professionals aus zwei weitgehend selbstorganisierten Unternehmen (je ca. 800 Mitarbeitende) in halbstrukturierten Interviews befragt und die Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die geforderte Selbstverantwortung zu Beginn der beruflichen Tätigkeit als herausfordernd bis zuweilen überfordernd erlebt wird. Der große Gestaltungsfreiraum wird zwar als reizvoll und befriedigend wahrgenommen, geht aber mit Unsicherheit hinsichtlich „richtiger“ Entwicklungsschritte einher. Personalentwicklung gewinnt daher – anders als in klassischen Organisationen – in ihrer begleitenden, unterstützenden Rolle an Bedeutung und verteilt sich auf mehrere interne Akteure. Der Fokus auf stärkenorientierte Entwicklung fördert zudem eine breitere Wahrnehmung von Entwicklungschancen im Unternehmen.

Als explorative qualitative Studie liefern die Befunde erste Hinweise auf Besonderheiten weitgehend selbstorganisierter Unternehmen und sollten durch weitere Forschung validiert werden. Praktisch können die Erkenntnisse zur Gestaltung attraktiver Entwicklungs- und Anreizsysteme beitragen und die Diskussion vertiefen, wie Unternehmen Young Professionals künftig effektiv binden können.

Literatur

Appelt, D., Bronner, U. & Eulenburg, N. (2023). „Aufstieg war gestern“ Karriere in postbürokratischen Organisationen. *Wirtschaftspsychologie*, Jg. 25, Heft 4-2023, 301-312.

Stichworte: Karriere, Selbstorganisation, Personalentwicklung, Young Professionals

Psychosoziale Auswirkungen der frühen Social-Media-Exposition und Monetarisierung von Kindheit und Jugend am Beispiel von Kidfluencern - Ein Scoping Review

Kidfluencing rückt kindliche Selbstpräsentation und Familienökonomien in den Fokus öffentlicher Diskurse. Die psychosozialen Auswirkungen für betroffene Kinder sind bislang heterogen und nur vereinzelt beschrieben. Vor diesem Hintergrund kartiert das Scoping Review systematisch die Auswirkungen früher Social-Media-Exposition und Monetarisierung am Beispiel von Kidfluencern. Dabei steht die Fragestellung im Mittelpunkt: Welche psychosozialen Auswirkungen der frühen Social-Media-Exposition und der monetarisierten Online-Präsenz von Kindern werden in der Literatur beschrieben? Methodisch orientiert sich das Scoping Review an den Leitlinien des JBI Manual (Peters et al., 2020) und den PRISMA-ScR-Richtlinien (Tricco et al., 2018). Die Evidenzkartierung erfolgte anhand vordefinierter Ein- und Ausschlusskriterien auf Basis des PCC-Schemas. Recherchiert wurde in relevanten Fachdatenbanken und per Handsuche, wobei Quellen aus den Jahren 2014 bis 2025 eingeschlossen wurden. Insgesamt wurden 22 Quellen final offen kodiert und thematisch zusammengeführt. Es ergaben sich fünf wiederkehrende Kategorien psychosozialer Auswirkungen: Einschränkungen von Autonomie und Privatsphäre (20 von 22 Quellen), emotionale und psychische Belastung (14/22), Leistungsdruck und familiäre Rollenkonflikte (19/22), soziale Isolation und Stigmatisierung (10/22) sowie entwicklungsbezogene Folgen (14/22). Übergreifend zeigen sich eingeschränkte Handlungsspielräume, anhaltende Belastungserfahrungen und Risiken für Identitäts- und Bildungsprozesse, die auf Machtasymmetrien zwischen familiären, ökonomischen und medialen Akteuren verweisen. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit interdisziplinärer Schutz- und Beteiligungsmechanismen, die unterschiedliche Fachperspektiven verbinden. Für die Praxis ergeben sich Ansatzpunkte zur Implementierung plattformspezifischer Schutzsysteme, partizipativer Assent-Prozesse und ethischer Leitlinien, die Autonomie und Privatsphäre berücksichtigen. Das Review bietet eine transparente Evidenzgrundlage für Forschung und Praxis und verweist auf den Bedarf vertiefender Untersuchungen, insbesondere durch längsschnittliche Designs, alltagsnahe Messprogramme und präzisere Operationalisierungen psychosozialer Belastungsdimensionen.

Literatur

- Peters, M. D. J., Marnie, C., Tricco, A. C., Pollock, D., Munn, Z., Alexander, L., McInerney, P., Godfrey, C. M., & Khalil, H. (2020). Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBI Evidence Synthesis*, 18(10), 2119–2126.
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>

Stichworte: Kidfluencer, Social Media, Monetarisierung, psychosoziale Auswirkungen

Einfluss der wahrgenommenen Geschlechtsidentität eines Sprachassistenten auf die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse

Digitale Sprachassistenten prägen zunehmend alltägliche Interaktionen zwischen Menschen und technischen Systemen, wobei das häufig geschlechtsstereotypische Design der Systeme ethische und soziale Fragen aufwirft. Geschlechtsneutrale Assistenzsysteme gelten als möglicher Ansatz, um Vorurteile in der Mensch-System-Interaktion zu reduzieren. Mit der vorliegenden Studie wurde untersucht, inwiefern die wahrgenommene Geschlechtsidentität einer Sprachassistentin die Erfüllung der psychologischen Grundbedürfnisse Kompetenzerleben, Autonomieerleben und sozialer Verbundenheit, sowie die Nutzungsabsicht beeinflusst. Als mögliche Einflussfaktoren wurden das Geschlecht der Teilnehmenden und deren interaktionsbezogene Technikaffinität berücksichtigt. In einem Online-Experiment wurde den Teilnehmenden (N = 83) ein Video einer fiktiven Finanzassistentin präsentiert, welche je nach Experimentalkondition mit einer weiblichen oder einer geschlechtsneutralen Stimme sprach. Anschließend wurden die Erfüllung der psychologischen Grundbedürfnisse, die Nutzungsabsicht und die Affinität zur Technikinteraktion erhoben. Die Zuordnung der Stimme zu einem Geschlecht beeinflusste die allgemeine Bedürfnisbefriedigung signifikant: Teilnehmende in der weiblichen Bedingung berichteten eine höhere Gesamtbefriedigung sowie ein stärker ausgeprägtes Kompetenzerleben als Teilnehmende der geschlechtsneutralen Bedingung. Zudem korrelierte die allgemeine Bedürfnisbefriedigung gruppenübergreifend signifikant mit der Nutzungsabsicht. Für Autonomieerleben, soziale Verbundenheit und Nutzungsabsicht zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Experimentalgruppen. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung psychologischer Grundbedürfnisse als wichtigen Rahmen zur Bewertung sprachbasierter Systeme. Zugleich zeigen die Befunde, dass die geschlechtsneutrale Systemgestaltung zwar Auswirkungen auf das subjektive Nutzungserlebnis haben kann, jedoch keinen nachweisbaren Einfluss auf die Nutzungsabsicht haben muss. Dies verdeutlicht das Potenzial geschlechtsneutraler Stimmen, stereotypische Darstellungen in der Mensch-Maschine-Interaktion zu reduzieren, ohne die Akzeptanz des Systems nennenswert zu beeinträchtigen. In weiteren Studien sollten neben dem Finanzkontext weitere Domänen untersucht, und die Befunde in interaktiveren Versuchssettings validiert werden.

Stichworte: Sprachassistentin, psychologische Grundbedürfnisse, Gender

Akzeptanz humanoider Roboter bei Studierenden: Eine Policy-Capturing-Studie im Hochschulkontext

Theoretischer Hintergrund: Die fortschreitende Digitalisierung prägt den Hochschulkontext (Klotz et al., 2019) und rückt die Frage in den Vordergrund, wie digitale Technologien nachhaltig eingesetzt werden können. Humanoide Roboter werden dabei als Assistenzsysteme mit zusätzlichem Potenzial durch physische und soziale Präsenz diskutiert (Reich-Stiebert, 2023). Ihre Nutzung hängt von der Akzeptanz der Studierenden ab. Auf Basis des Technologieakzeptanzmodells (TAM), der UTAUT und des Almere-Modells werden insbesondere Aufgaben- und Rollenmerkmale und die Benutzerfreundlichkeit des Roboters sowie das Vertrauen, der wahrgenommene Nutzen und die Nutzungsintention betrachtet (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003; Heerink et al., 2010).

Fragestellung und Hypothesen: Welche Variablen determinieren aus Sicht der Studierenden den wahrgenommenen Nutzen und die Nutzungsintention von humanoiden Robotern an Hochschulen? Es wurde angenommen, dass die Aufgabenkomplexität, die Roboterrolle, die Benutzerfreundlichkeit und Personenfaktoren den wahrgenommenen Nutzen und die Nutzungsintention beeinflussen.

Methodik: Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Policy-Capturing-Designs. Die Studierenden (N = 146) bewerteten acht Vignetten (2³-Design: Aufgabenkomplexität × Rolle × Benutzerfreundlichkeit). Nach jeder Vignette wurden der wahrgenommene Nutzen und die Nutzungsintention erfasst. Die Auswertung erfolgte über Mehrebenenanalysen.

Ergebnisse: Die Benutzerfreundlichkeit zeigte den stärksten Effekt auf den wahrgenommenen Nutzen und die Nutzungsintention. Komplexe Aufgaben wurden positiver bewertet. Hinsichtlich der Roboterrolle war beim wahrgenommenen Nutzen ein Einfluss vorhanden, bei der Nutzungsintention allerdings nicht. Auch das Vertrauen spielte eine zentrale Rolle.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Befunde unterstreichen, dass humanoide Roboter dann zu einer nachhaltigen digitalen Hochschulentwicklung beitragen können, wenn sie als benutzerfreundlich, vertrauenswürdig und für komplexere Aufgaben geeignet wahrgenommen werden.

Literatur

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>

Heerink, M., Kröse, B., Evers, V., & Wielinga, B. J. (2010). Assessing acceptance of assistive social agent technology by older adults: The Almere model. *International Journal of Social Robotics*, 2(4), 361–375. <https://doi.org/10.1007/s12369-010-0068-5>

Reich-Stiebert, N. (2023). Roboter in kollaborativen Lehr-Lernkontexten: Theoretische Reflexionen interaktiver Lehr-Lernformen mit sozialen Robotern. In C. de Witt, N. Pinkwart, & F. Rampelt (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz in der Bildung* (S. 155–174). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40079-8_8

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>

Stichworte: Hochschulkontext, Studierende, Humanoide Roboter, Digitale Technologien, Akzeptanz

Guilty by Association? Transgressives Verhalten von Marken und Influencern und seine Auswirkungen auf den Kooperationspartner

Influencer-Marketing zählt zu den wirkungsstärksten Instrumenten digitaler Markenkommunikation und prägt maßgeblich Kaufentscheidungen sowie Markenwahrnehmungen. Neben den üblicherweise positiven Übertragungseffekten können bei Fehlverhalten auch negative Spillover entstehen. Vor diesem Hintergrund untersucht diese Arbeit, wie Marken- bzw. Influencer-Transgressionen die Einstellung gegenüber dem Kooperationspartner beeinflussen, ob sich die Stärke dieser Effekte unterscheidet, inwieweit Vertrauenswürdigkeit als Mediator wirkt und ob der Brand-Influencer-Fit diesen Zusammenhang moderiert.

In einem Online-Experiment mit zwei Versuchsgruppen (N = 110) und einem Design mit einem Between-Subjects-Faktor (Transgressionsquelle) sowie einem Within-Subjects-Faktor (Vorher-/Nachher-Messung) bewerteten Teilnehmende personalisierte Stimuli zu Spendenbetrug (Marke) oder Datenschutzverletzung (Influencer). Beide Transgressionsformen führten zu signifikanten Einbrüchen in Vertrauen und Einstellung gegenüber dem jeweils unbeteiligten Partner. Die Mediationsanalysen zeigten, dass in der Influencergruppe der Effekt einer Markentransgression vollständig über die Vertrauenswürdigkeit vermittelt wurde, während in der Markengruppe eine partielle Mediation vorlag und somit neben dem Vertrauensverlust weitere psychologische Prozesse relevant sind. Ein moderierender Einfluss des Brand-Influencer-Fits ließ sich nicht nachweisen.

Die Befunde verdeutlichen, dass Marken-Influencer-Kooperationen als eng verknüpfte soziale Systeme wahrgenommen werden, in denen Normverstöße auf den Partner übergehen. Da Vertrauen die zentrale Ressource dieser Beziehung ist, erfordert der Krisenfall eine gezielte Wiederherstellung der Vertrauensbasis – besonders für Influencer, deren Wirkung unter anderem auf persönlicher Vertrauenswürdigkeit beruht. Influencer sollten durch transparente Kommunikation und klare Werthaltung versuchen, dieses Vertrauen wiederherzustellen. Marken sollten Kooperationen stärker unter reputationsbezogenen Risiken prüfen.

Für zukünftige Forschung bietet sich der Einsatz realer Transgressionsfälle und variierter, multimedialer Stimuli zur Steigerung der ökologischen Validität an.

Stichworte: Influencer, Spillover-Effekt, Fehlverhalten

Appreciative Inquiry & Nachhaltigkeitstransformation – Die praktische Anwendung eines konzeptionellen Modells

Hintergrund: Die Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit ist für Unternehmen wünschenswert, in der Umsetzung jedoch schwierig. Zu groß scheint der Unterschied zwischen Praxis und einer nachhaltigen Zukunft. Appreciative Inquiry kann hier helfen, aus dem Unternehmen heraus Lösungen zu finden (Cooperrider, 2013). Das seit Jahrzehnten genutzte Modell bekommt im Zuge der Nachhaltigkeitstransformation neue Aktualität, da es neue Lösungen sowie die zur Umsetzung nötige Veränderungsenergie hervorbringen kann (Collington, D. & Fook, 2016). Gleichzeitig ist es für eine breite Anwendung in verschiedenen Branchen geeignet (Dash Bhatt & Singh, 2025). Ziel ist es, den Forschungsstand zu Appreciative Inquiry abzubilden und die praktische Anwendung im Nachhaltigkeitskontext anzuregen.

Fragestellung: Wie kann Appreciative Inquiry fundiert und zeitgemäß angewendet werden, um die Nachhaltigkeitstransformation in Unternehmen zu unterstützen?

Methodik: Grundlage der Arbeit bildet eine Literaturanalyse zur Zusammenfassung der theoretischen und psychologischen Grundlagen der Methode. Im zweiten Schritt werden die empirischen Befunde zur Anwendung in Organisationen zusammengefasst. Im dritten Schritt wird aus den Rechercheergebnissen und der Erfahrung der Autorin ein Leitfaden zur praktischen Anwendung der Methode abgeleitet.

Ergebnisse: Appreciative Inquiry kann zur Nachhaltigkeitstransformation beitragen, wenn Schlüsselfaktoren gegeben sind, wie z.B. Management Commitment und Konsequenz in der Umsetzung. Der abgeleitete Leitfaden fasst erfolgsrelevante Grundlagen, Voraussetzungen und ein Ablaufschema der Methode im Kontext von Nachhaltigkeitstransformation zusammen.

Implikationen: Die vorgestellten Ergebnisse geben einen fundierten Einblick, welche Stärken, aber auch welche kritischen Aspekte mit der Nutzung der Methode einhergehen und welche Bedingungen erforderlich sind, um zur Nachhaltigkeitstransformation der Wirtschaft beizutragen.

Literatur

Cooperrider, D. L. (2013). „A Contemporary Commentary on Appreciative Inquiry in Organizational Life.“ In: Organizational Generativity: The Appreciative Inquiry Summit and a Scholarship of Transformation (S. 3–67). Bingley (UK): Emerald.

Collington, D. & Fook, J., Instigating change through Appreciative Inquiry: A Case Study, International Journal of Humanistic and Educational Management, 2016, https://ijhem.com/cdn/article_file/i-5_c-37.pdf

Dash Bhatt, A. & Singh, S., Appreciative inquiry: a systematic review and future research agenda, Journal of Organizational Change Management, 38(3), 2025, S. 664–693,

Stichworte: Appreciative Inquiry, Nachhaltigkeitstransformation, Change Management

Achtsam führen, flexibel handeln: Auswirkungen von Mindful Leadership auf individuelle Achtsamkeit und Adaptive Performance

In Anbetracht der sich wandelnden Arbeitswelt, die durch Dynamiken wie Digitalisierung, Globalisierung und steigende Komplexität geprägt ist, gewinnen neue Führungskompetenzen zunehmend an Bedeutung. Ein Ansatz, der in diesem Kontext zunehmend an Aufmerksamkeit erfährt, ist Mindful Leadership. Dieser Führungsstil stellt Achtsamkeit, Präsenz und eine bewusste Haltung gegenüber sich selbst und anderen in den Vordergrund. Ziel der vorliegenden Studie ist es, zu untersuchen, inwiefern Mindful Leadership einen Einfluss auf die adaptive Performance von Mitarbeitenden hat und ob die individuelle der Mitarbeitenden dabei eine vermittelnde Rolle spielt. Grundlage der Hypothesenbildung bilden die sozial-kognitive Theorie von Bandura (1986) und die Conservation of Resources Theorie von Hobfoll (1989). Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen einer anonymisierten Online-Befragung unter N = 121 berufstätigen Personen mit direkter Führungskraft. Die Auswertung erfolgte mittels Mediationsanalyse unter Verwendung des PROCESS-Makros von Hayes (2018). Die Ergebnisse zeigen, dass Mindful Leadership sowohl signifikant mit der Achtsamkeit der Mitarbeitenden als auch mit deren Adaptive Performance zusammenhängt. Darüber hinaus konnte ein signifikanter indirekter Effekt festgestellt werden: Die Achtsamkeit der Mitarbeitenden vermittelt den Zusammenhang zwischen Mindful Leadership und Adaptive Performance teilweise, was auf eine partielle Mediation hindeutet. Diese Befunde verdeutlichen die Relevanz von Mindful Leadership im organisationalen Kontext und legen nahe, dass Mitarbeitende durch diese Art von Führung in ihrer Achtsamkeit und Leistungsfähigkeit gestärkt werden können. Zukünftige Forschung sollte diese Erkenntnisse in längsschnittlichen Designs vertiefen und weitere vermittelnde sowie moderierende Faktoren berücksichtigen.

Literatur

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice Hall.

Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (Methodology in the Social Sciences) (2nd ed.). Guilford Press.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.

Stichworte: Mindful Leadership, Achtsamkeit, Adaptive Performance, Veränderungsprozesse, Mediationsanalyse

Prokrastinieren aus Perfektion? Wie Perfektionismus das Aufschiebeverhalten beeinflusst und (un)zufrieden macht

Perfektionismus und Prokrastination beeinflussen Leistung und Wohlbefinden erheblich, die dahinterliegenden Wirkmechanismen sind jedoch bislang unzureichend geklärt (Suh et al., 2017). Auf Basis bisheriger Forschungsergebnisse kann angenommen werden, dass der Zusammenhang zwischen Perfektionismus und subjektivem Wohlbefinden durch Prokrastination vermittelt wird.

Konzeptionell differenziert sich Perfektionismus in die Dimensionen perfektionistische Besorgnis und perfektionistisches Streben (Stöber, 2018). Während maladaptive Prokrastination als dysfunktionales Aufschiebeverhalten gilt, ist die Konzeptualisierung einer adaptiven, funktionalen Prokrastinationsform umstritten (Chowdhury & Pychyl, 2018).

Ziel der vorliegenden Studie war es, den Einfluss perfektionistischer Dimensionen auf das subjektive Wohlbefinden unter Berücksichtigung maladaptiver und adaptiver Prokrastination als Mediatoren zu untersuchen. Die Querschnittsdaten von 433 Teilnehmenden wurden mittels eines Online-Fragebogens mit den Skalen APS-R (Perfektionismus), GPS-K (maladaptive Prokrastination), APS (adaptive Prokrastination) sowie SWLS und PANAS (subjektives Wohlbefinden) erfasst. Neben einer explorativen Faktorenanalyse für adaptive Prokrastination wurden konfirmatorische Faktorenanalysen und Strukturgleichungsmodellierungen durchgeführt.

Die Ergebnisse stützen die Annahmen, dass perfektionistische Besorgnis direkt negativ und perfektionistisches Streben direkt positiv mit subjektivem Wohlbefinden assoziiert sind. Maladaptive Prokrastination steht in einem negativen Zusammenhang mit subjektivem Wohlbefinden und mediert die direkten Zusammenhänge partiell. Adaptive Prokrastination konnte aufgrund eingeschränkter Konstruktvalidität nicht in das Strukturmodell integriert werden.

Die Befunde sprechen gegen eine klar abgrenzbare, ausschließlich adaptive Prokrastinationsform und weisen auf die konzeptuelle Heterogenität dieses Konstrukts hin.

Zusammenfassend scheint perfektionistische Besorgnis direkt sowie durch erhöhte maladaptive Prokrastination ein geringeres subjektives Wohlbefinden zu bedingen, während perfektionistisches Streben eine gegenteilige Wirkung aufweist. Neben den Implikationen für die Forschung ergeben sich praktische Ansatzpunkte für Individuen und Organisationen zur Reduktion dysfunktionaler Prokrastination bei Personen mit hoher perfektionistischer Besorgnis.

Stichworte: Perfektionismus, Prokrastination, adaptive Prokrastination, subjektives Wohlbefinden, Strukturgleichungsmodellierung

Der Einfluss von Sinnerleben auf die beruflichen Entscheidungen von Studierenden. Eine empirische Untersuchung

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht den Zusammenhang zwischen subjektiv erlebtem Lebenssinn und beruflicher Zielklarheit bei Studierenden in Deutschland. Vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen um nachhaltige Karriereentwicklungen, wird die Rolle psychologischer Nachhaltigkeitsressourcen in der Übergangsphase vom Studium zum Beruf untersucht. Sinnerleben und berufliche Entscheidungsselbstwirksamkeit, werden dabei als zentrale Faktoren betrachtet, um langfristige Orientierung, Resilienz und wertebasierte Entscheidungsprozesse zu unterstützen (Lent et al., 1994; Martela & Steger, 2016). Aufbauend auf der Positiven Psychologie sowie den theoretischen Annahmen der Social Cognitive Career Theory (Lent et al., 1994) wurde untersucht, ob und inwieweit der erlebte Lebenssinn die berufliche Zielklarheit beeinflusst und welche Rolle dabei die berufliche Entscheidungsselbstwirksamkeit als medierende Variable spielt. Es wurde angenommen, dass Lebenssinn Zielklarheit fördert und dieser Effekt über Entscheidungsselbstwirksamkeit vermittelt wird.

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden 125 Studierende mittels des Meaning in Life Questionnaire (MLQ; Steger et al., 2006), der Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSE-SF; Betz et al., 1996) und der Career Decidedness Scale (CDS; Osipow et al., 1976) befragt. Die Ergebnisse zeigen signifikante positive Zusammenhänge zwischen Lebenssinn, beruflicher Entscheidungsselbstwirksamkeit und beruflicher Zielklarheit. Die berufliche Entscheidungsselbstwirksamkeit erwies sich dabei als vollständiger Mediator. Die Befunde weisen darauf hin, dass insbesondere die berufliche Entscheidungsselbstwirksamkeit als zentrale psychologische Nachhaltigkeitsressource den beruflichen Orientierungsprozess stärkt. Das subjektive Sinnerleben wirkt dabei primär indirekt, indem es die Selbstwirksamkeit erhöht und so zu größerer Zielklarheit beiträgt.

Für Hochschulen ergeben sich daraus praxisrelevante Implikationen, wie ressourcenorientierte Beratung, Reflexionsräume oder Workshops zur Förderung von Entscheidungsselbstwirksamkeit, als zentrale Bausteine eines nachhaltigen Berufswahlprozesses.

Literatur

- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Steger, M. F. (2006). MLQ-German: Lebenssinn-Fragebogen – Meaning in Life Questionnaire (deutsche Version) [Unveröffentlichtes Manuskript]. Abgerufen am 31. Juli 2025, von <http://www.michaelfsteger.com>

Stichworte: Lebenssinn, Entscheidungsselbstwirksamkeit, berufliche Zielklarheit, Positive Psychologie, Career Development

Alles auf einmal oder eins nach dem anderen? – Eine experimentelle Untersuchung zur Auswirkung zeitlich gebündelter vs. zeitlich verteilter Aufgabenverteilung auf den akuten Stress im Arbeitskontext

An vielen Arbeitsplätzen ist es gängige Praxis, Aufgaben zuzuweisen, die von den Beschäftigten innerhalb einer vorgegebenen Frist bearbeitet werden müssen. Interessant dabei ist, ob die Art der Aufgabenverteilung (zeitlich gebündelt vs. zeitlich verteilt) einen Einfluss auf den akuten physiologischen und wahrgenommenen Stress hat.

Da die verteilte Aufgabenverteilung mit Unterbrechungen, Unsicherheit über noch kommende Aufgaben und mangelndem Handlungsspielraum beim Zeitmanagement verbunden ist, wird auf Basis des Job-Demands-Control Modells nach Karasek (1979) die Hypothese aufgestellt, dass eine verteilte Aufgabenverteilung zu höherem Stress führt als eine gebündelte Aufgabenverteilung.

Zur Prüfung der Hypothese wird ein Laborexperiment in einem Between-Subjects Design mit einer geplanten Stichprobengröße von N=118 durchgeführt. Die Versuchspersonen sollen fünf typische Büroarbeiten durchführen, wie das Schreiben einer E-Mail und das Anlegen einer Exceltabelle. Dabei werden die Aufgaben entweder alle zu Beginn (zeitlich gebündelt) oder einzeln zwischendurch (zeitlich verteilt) gegeben. Während der Bearbeitung wird der akute physiologische Stress anhand des High Frequency Power (HF) Parameters der Herzratenvariabilität (HRV) erfasst. Der wahrgenommene Stress wird über die State-Skala des State-Trait-Anxiety Inventory nach Spielberger et al. (1970) in der deutschen Übersetzung von Grimm (2009) nach Ende der Bearbeitungszeit erfasst. Die geplante Datenanalyse sieht den Vergleich der beiden Bedingungen mittels t-Test vor.

Die Kombination aus physiologischen und subjektiven Messungen ist von besonderem Interesse, da sie die Möglichkeit eröffnet, Diskrepanzen zwischen dem wahrgenommenen und dem physiologischen Stress zu untersuchen.

Die Ergebnisse der Studie können praktische Implikationen für das Stressmanagement in Organisationen liefern. Sie geben konkrete Hinweise, wie die Art und Weise der Aufgabenübergabe optimiert werden kann, um die Belastung und den akuten Stress der Mitarbeitenden zu minimieren und somit deren Wohlbefinden zu fördern.

Stichworte: Stress, Aufgabenverteilung, Physiologische und subjektive Messung, Laborexperiment

Werteorientierte Personalentwicklung in der Polizei Hessen: Die Verbindung von PERMA-Lead mit dem Leitbild der hessischen Polizei

Theoretischer Hintergrund: Positive Führung gewinnt in Zeiten psychischer Belastungen und des Fachkräftemangels insbesondere auch in Sicherheitsorganisationen zunehmend an Bedeutung. Das PERMA-Lead-Modell operationalisiert positive Führung auf der Basis der fünf PERMA-Dimensionen (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment). Das arbeitsbezogene Mitarbeiterwohlbefinden (Happiness at Work, HAW) umfasst Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement und Organisationsverbundenheit. Bisher gibt es nur wenige empirische Untersuchungen zu den Verbindungen zwischen Führungsverhalten, grundlegenden Wertvorstellungen und dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden in Sicherheitsorganisationen.

Fragestellungen: Das Ziel, die Wirkung wertorientierten Führungsverhaltens auf das Wohlbefinden zu untersuchen wurde anhand folgender Fragen verfolgt:

- Lassen sich die beiden Konstrukte ("PERMA-LEAD-Dimensionen" und "arbeitsbezogenes Wohlbefinden" empirisch trennen?
- Welchen Einfluss hat das wahrgenommene PERMA-Lead-Führungsverhalten auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden der geführten Polizeibeschäftigten?
- Wie hängt die Integration organisationaler Leitbildwerte mit dem Führungsverhalten und insbesondere dessen Wahrnehmung durch die Geführten zusammen?

Methodik: In einer standardisierten Online-Befragung wurde eine organisationsweite Stichprobe der Polizei Hessen untersucht. Die Stichprobe umfasste 3.329 Polizeibeschäftigte (bei einer GG von 18.945 Beschäftigten). Die Hypothesenprüfung erfolgte mittels multipler Regressionsanalyse und explorativer Faktorenanalyse. Die Reliabilitätseinschätzung der eingesetzten Skalen erfolgte mit der Berechnung von Cronbachs Alpha. Die Fragestellungen und die in der Studie eingesetzten Items basieren auf theoretischen und empirischen Grundlagen, insbesondere Ebner (2024) und Salas-Vallina & Vidal (2021).

Ergebnisse: Die PERMA-Lead-Führungsverhaltensdimensionen und arbeitsbezogenes Wohlbefinden sind zwei empirisch trennbare Konstrukte. Das Führungsverhalten erklärt das Wohlbefinden. Die Dimension Meaning zeigt die stärkste Einzelwirkung. Arbeitsengagement und Organisationsverbundenheit reagieren führungssensibler als Arbeitszufriedenheit. Der Leitbildwert „Kollegialität“ weist den stärksten Zusammenhang mit positivem Führungsverhalten auf.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Neben der Bestätigung der Wirksamkeit positiver Führung liegt das zentrale Forschungsergebnis in der empirischen Validierung des PERMA-Lead-Modells im Polizeikontext. Die faktorielle Trennung von Führungsverhaltensdimensionen und arbeitsbezogenem Wohlbefinden stärkt die konzeptionelle Fundierung beider Konstrukte. Darauf aufbauend wurde ein wertebasiertes Personalentwicklungsmodell für die Praxis entwickelt.

Literatur

Ebner, M. (2024). Positive Leadership. Mit PERMA-Lead erfolgreich führen. Mit einem Vorwort von Kim Cameron (1. Aufl.). Wien: facultas.

Salas-Vallina, A. & Vidal, J. A. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. (First published online 28 May 2018). Journal of Management & Organization, (27), 460–480.

Stichworte: PERMA-Lead, Happiness at Work, Werteorientierte Führung, Wertebasiertes Personalentwicklungsmodell, Polizeiorganisation

Akzeptanz von Künstlicher Intelligenz in Organisationen - Wie nimmt man die Mitarbeitenden mit?

Der Vortrag beruht auf den Erfahrungen aus dem Förderprojekt URBAN.KI - Deutsche KI Initiative für Kommunen an der Westfälischen Hochschule und befasst sich mit der Akzeptanz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt aus kommunikationswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Perspektive.

Es zeigt sich, dass die Einführung von neuen Technologien Chancen zur Effizienzsteigerung und Entlastung eröffnet, jedoch im Falle von Künstlicher Intelligenz (KI) auf besonders große Unsicherheiten und Widerstände stößt. Eine Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergab, dass mehr als die Hälfte (55%) Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes hegt und sich 40 Prozent über die mangelnde Transparenz von KI-Entscheidungen sorgen (Pfeiffer, 2023). Die Einführung von Künstlicher Intelligenz ist deshalb nicht mit der Einführung technischer Tools früherer Generationen zu vergleichen. Im Unterschied zu herkömmlichen Technologien berührt KI grundlegende Fragen nach Verantwortung und Mensch-Maschine-Interaktion. Dadurch ist ihre Einführung nicht nur ein technischer, sondern vor allem auch ein sozialer und psychologischer Prozess, der Hoffnung auf Effizienz und Innovation gleichermaßen wie Skepsis und Ängste hinsichtlich Kontrollverlust und ethischer Implikationen auslöst. Somit werden starke emotionale Reaktionen ausgelöst, die Wahrnehmung und Bewertung von KI maßgeblich beeinflussen können. Unternehmen und Institutionen müssen sich daher frühzeitig mit diesen Emotionen befassen, um Unsicherheiten zu reduzieren und Widerstände gegenüber KI rechtzeitig zu überwinden (Frohne, 2025).

Beschäftigte im öffentlichen Sektor stehen in dem Ruf, eher risikoavers und Innovationen gegenüber wenig aufgeschlossen zu sein (Lee, 2022). Zudem arbeiten Stadtverwaltungen mit hochsensiblen Bevölkerungsdaten. Um deshalb speziell für den öffentlichen Sektor ein klareres Bild zu bekommen, fanden im Sommer 2025 im Rahmen des Masterkurses "Zielgruppenanalyse" sowie im Rahmen einer Bachelorarbeit insgesamt fünf qualitative Gruppendiskussionen statt, die sich in verschiedenen Themenfeldern mit Akzeptanz von KI bei Kommunen und Bürgerinnen und Bürgern befassten: Technologie und Prozesse, Ethik und Emotionen, Kultur und soziale Gruppen, Vertrauen und Sicherheit. Theoretische Grundlagen waren u.a. das Technology Acceptance Model 2 (TAM 2) von Venkatesh & Davis (2000), die Akzeptanz-Matrix von Schaefer/Keppler (2013) sowie die Theory of Planned Behaviour von Ajzen (1991).

Der Vortrag zeigt das Themenfeld der Akzeptanzforschung sowie zentrale Erkenntnisse der qualitativen Gruppendiskussionen und Implikationen für Arbeitgeber auf. Insgesamt wird gezeigt, wie kommunikative Maßnahmen, wie Transparenz, Role Models und interne Kommunikation, Vertrauen und individuelle Akzeptanz beeinflussen können. In einem zweiten Schritt sollen 2026 psychologische Grundbedürfnisse nach Teilhabe und Selbstwirksamkeit (wie Autonomie, Kompetenz, soziale Eingebundenheit) analysiert werden. So kann eruiert werden, welche Rolle strategische Kommunikation und partizipative Organisationsprozesse spielen, um Ängste vor Künstlicher Intelligenz zu reduzieren und Widerstände zu überwinden.

Stichworte: #kommunikationsmanagement #organisationspsychologie #akzeptanzforschung #vertrauensarchitektur
#künstlicheIntelligenz

Zwischen Ideal und 'Iron Triangle': Narrative zu Nachhaltigkeit in Projektkontexten

Organisationen agieren zunehmend unter Klima- und Nachhaltigkeitsdruck. Während Nachhaltigkeitsziele in der Regel auf Organisations- oder Gesellschaftsebene formuliert werden, sind es aus strukturalistischer Sicht wiederholte individuelle Handlungen, die Nachhaltigkeitspraktiken begründen und verstärken (Feldman & Orlikowski, 2011). Ob solche Handlungen entstehen, hängt stark von den Wahrnehmungen der Nachhaltigkeitsthematik ab. Narrative können gleichermaßen Grundlage für Stabilität und Wandel in Organisationen sein (Vaara et al., 2016): Sie lenken Aufmerksamkeit und Ressourcen und schaffen Sinn und Legitimität. Sie strukturieren, ob Nachhaltigkeit als Zusatzlast, als Mittel zum Zweck oder als eigenständiger Wert verstanden wird, und wirken damit handlungsleitend (Friedrich, 2023).

Unsere Forschung untersucht, wie Projektbeteiligte Nachhaltigkeit aktuell deuten und verhandeln. Im Fokus stehen Narrative nachhaltigkeitsorientierten Handelns auf Projekt- und Programm-/ Portfolioebene sowie deren motivationale Grundlagen. Es wurden qualitative Interviews mit Projektakteur:innen in diversen deutschen Organisationskontexten geführt und mit Hilfe der Gioia-Methode (Gioia, 2021) ausgewertet.

Als Gesamtergebnis steht eine Einschätzung der Wahrnehmung von Projektakteuren zum Thema Nachhaltigkeit in ihrem Projektumfeld. Die Deutungen bündeln sich in negative, neutrale und positive Rahmungen. Unterschiede zwischen der wahrgenommenen Relevanz im persönlichen Alltag und im beruflichen Kontext wurden deutlich. Im Beruflichen waren Deutungsmuster von Nachhaltigkeit als Zusatzlast, als Nebeneffekt oder im Konflikt zu Projektzielen zu erkennen. Nachhaltigkeitsinitiativen würden hauptsächlich dann unterstützt werden, wenn sie zu finanziellen Einsparungen führen, während rein intrinsische Narrative selten konkret und gegenüber greifbaren Hürden schwammig blieben.

Aus den Ergebnissen lassen sich neue Fragen für die Forschung sowie praktische Implikationen ableiten, um nachhaltigkeitsorientiertes individuelles Verhalten in Projekten systematisch zu fördern.

Literatur

Feldman, M. S., & Orlikowski, W. J. (2011). Theorizing Practice and Practicing Theory. *Organization Science*, 22(5), 1240–1253.

Friedrich, K. (2023). A Systematic Literature Review Concerning the Different Interpretations of the Role of Sustainability in Project Management. *Management Review Quarterly*, 73(1), 31-60.

Gioia, D. (2021). A Systematic Methodology for Doing Qualitative Research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 20-29.

Vaara, E., Sonenshein, S., & Boje, D. (2016). Narratives as Sources of Stability and Change in Organizations: Approaches and Directions for Future Research. *Academy of Management Annals*, 10(1), 495-560.

Stichworte: Nachhaltigkeit, Narrative, Temporäre Organisationen, Projekte

„Nachhaltige“ Weiterbildung zur Digitalisierung in Deutschland? Befunde der Panel-Studie Monitor Digitalisierung 2019-2025

Die Digitalisierung kann einen wichtigen Beitrag zu organisationalen Entwicklungen hin zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Organisationale Rahmenbedingungen und Kompetenzentwicklung spielen eine entscheidende Rolle dabei, den Wandel entscheidend mitzugestalten.

Mit dem „Monitor Digitalisierung“ liegt eine der größten deutschlandweiten Studien zu diesem Wandel vor. Sie stützt sich auf drei Befragungswellen (2019, 2022, 2025) in verschiedenen deutschen Industriebranchen mit insg. ca. 30.000 Teilnehmenden aus über 1.500 KMU und Großbetrieben. Dabei wird u.a. das Thema betriebliche Weiterbildung fokussiert.

Obwohl Digitalisierung umfassende Qualifizierung erfordert, zeigt sich, dass der Rahmen für Weiterbildungen ambivalent bleibt und den technischen Entwicklungen hinterherhinkt: Zwei Drittel der Beschäftigten berichtete, nicht an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen zu haben. Hauptantrieb zur Weiterbildung ist v.a. der persönliche Wunsch, "nicht abgehängt zu werden". Dieses Signal wahrgenommener Veränderungsdynamik wird jedoch betrieblich nur bedingt aufgegriffen, zudem bewerteten nur 23% der Befragten die Passung der Angebote zu ihren tatsächlichen Anforderungen als gut.

Dieser Mangel manifestiert sich in einer zunehmenden Ungleichheit: White-Collar-Tätigkeitsfelder (z.B. IT und F & E) berichteten zwar etwas günstigere Rahmenbedingungen, Blue-Collar-Beschäftigte (z.B. Produktion) sahen dagegen die geringste Unterstützung und die schlechteste Passung der Weiterbildungsangebote.

Unzureichender und ungleicher Zugang zu Weiterbildung stellt somit einen strategischen Engpass für eine sozial nachhaltige organisationale Transformation dar. Die A&O-Psychologie ist gefordert, Interventionen zur Reduzierung dieser sozialen Hürden und zur Förderung fairer, motivierender Kompetenzentwicklung zu entwickeln, um langfristige organisationale Resilienz zu gewährleisten. Anhand des im Monitor Digitalisierung entwickelten Systemischen Arbeitsbewältigungs-Modell (SAB-Modell) wird mit neuen Daten aus 2025 gezeigt, welchen Beitrag Digitalkompetenz bei der Bewältigung digitaler Arbeitsanforderungen spielt.

Stichworte: Weiterbildung, Digitalkompetenz, Arbeitsbewältigung, Industrie

Spielerische Vermittlung nachhaltiger Textilproduktion: Entwicklung und Evaluation eines interaktiven Museumsexponats

Die zunehmende Relevanz nachhaltigen Textilkonsums stellt Bildungsinstitutionen vor die Herausforderung, komplexe ökologische und soziale Zusammenhänge niedrigschwellig und zugleich wirksam zu vermitteln. Das Projekt TexTiles verfolgt das Ziel, textile Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Produktionsprozesse für Museumspublika, insbesondere junge Besucher, durch ein interaktives Exponat erlebbar zu machen. Grundlage bildet der Ansatz des Game-Based Learning, der Lernende durch aktive Exploration und unmittelbares Feedback in die Lage versetzen soll, eigene Entscheidungen hinsichtlich textiler Produktionsfaktoren und deren Auswirkungen zu reflektieren. Zentrale Fragestellungen betreffen (1) die Frage, welche Vermittlungsstrategien geeignet sind, um Wissen über Textilproduktion verständlich zu machen, (2) ob interaktive Elemente zu vertieftem Verständnis und erhöhter Involviertheit führen, und (3) welche Interaktionsdesign-Elemente eine intuitive Bedienbarkeit unterstützen.

Methodisch folgt das Projekt einem Vorgehen aus ko-kreativer Entwicklung und Evaluation. Auf Basis einschlägiger Forschung zu Game-Based Learning und Nachhaltigkeitsbildung wurden zunächst relevante Lernziele sowie inhaltliche Parameter des textilen Wertschöpfungsprozesses definiert. Zur User-Evaluation wurde der Prototyp mit Kleingruppen getestet. Die Erhebung basierte auf Beobachtungen und Kurzinterviews mit dem Ziel, Bedienbarkeit, Verständnis und Engagement zu erfassen.

Die Evaluation zeigte, dass das Exponat spielerisches Engagement erzeugte und die Zielgruppe zum aktiven Ausprobieren anregte. Gleichzeitig traten jedoch Verständnishürden auf. Vor allem zu Beginn war unklar, welches Ziel das Spiel verfolgt und wie einzelne Elemente bedient werden sollen. Trotz dieser Herausforderungen gelang es den Teilnehmenden, die grundlegenden Produktionsschritte eines Textilprodukts zu erkennen und zentrale ökologische und soziale Auswirkungen zu benennen.

Perspektivisch bietet das Exponat Potenzial, um die Wirkung spielbasierter Lernansätze in informellen Bildungsumgebungen zu entfalten und evidenzbasierte Empfehlungen für die Gestaltung nachhaltigkeitsbezogener Lernangebote abzuleiten.

Stichworte: Kreislaufwirtschaft, game-based-learning, ko-kreative Entwicklung, Textil, Nachhaltigkeit

Disentangling Sustainability Spillover: Psychological Pathways Linking Perceived Organisational Sustainability to Employees' Off-the-Job Pro-Environmental Behaviour

In the face of drastically changing market environments, organisations are increasingly recognising the interconnectedness of economic, social and environmental sustainability as vital for long-term success. While organisational sustainability practices have been highlighted as a competitive advantage, this study adopts a systems perspective to highlight the behavioural implications of Perceived Organisational Sustainability (POS in terms of its behavioural foundations through green transformational leadership) on employee Pro-environmental behaviour (PEB) beyond structural and policy-level influence. By integrating Systems Theory with Goal Framing mechanisms, the study proposes a triple mediation model through environmental commitment (affective pathway), green self-efficacy (motivational pathway) and green work climate perceptions (normative pathway). Using Structural Equation Modelling on cross-sectional survey data from public and private sector employees, the study contributes to an integrative understanding of the broader role of organisations as agents of societal change by advancing the understanding of the psychological pathways that drive potential spill-over effects for behaviour-focussed POS. The study therefore makes a twofold contribution by (1) advancing the understanding of the role occupational and environmental psychology can play in fostering behaviour change beyond the workplace, and (2) providing theoretical insights for future research and practical guidance for organisations seeking to align internal sustainability initiatives with broader environmental goals and foster societal change through a behaviour-focussed approach.

Stichworte: Pro-environmental behaviour, Organisational Sustainability, Spillover, Green Transformational Leadership

Der Einfluss von wahrgenommener Authentizität einer Marke auf das Markenvertrauen: Kritische Analyse bei jungen Frauen im Alter von 18-25 Jahren.

Die vorliegende Studie untersucht den Einfluss wahrgenommener Markenauthentizität auf das Markenvertrauen junger Frauen im Alter von 18 bis 25 Jahren. Ausgangspunkt ist die theoretische Annahme, dass Markenauthentizität als zentrales psychologisches Konstrukt der Konsumenten- und Markenpsychologie wesentlich zur Bewertung von Markenbeziehungen beiträgt und Vertrauen maßgeblich beeinflusst. Die Arbeit verknüpft zentrale Ansätze der Konsumentenpsychologie, darunter Social Identity Theory, Signaling Theory und trustbezogene Modelle, um zu erklären, wie Konsumentinnen Markenauthentizität erkennen und interpretieren.

Die Hypothese lautet, dass höhere wahrgenommene Markenauthentizität zu stärkerem Markenvertrauen führt. Zur empirischen Überprüfung entwickelte die Autorin einen eigenen Fragebogen, der auf etablierten Skalen basiert und die Konstrukte Authentizität und Markenvertrauen für vier Pflegemarken abbildet. Die Datenerhebung erfolgte über eine quantitative Onlinebefragung (N = 1782; gültige Fälle n = 712). Die statistische Auswertung umfasste Reliabilitätsanalysen, Korrelationsberechnungen, Regressionen sowie eine Messwiederholungs-ANOVA zur Analyse markenspezifischer Unterschiede.

Die Ergebnisse bestätigen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Markenauthentizität und Markenvertrauen. Zudem zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den vier untersuchten Marken Dove, Lush, Isana und Victoria's Secret Beauty. Während Lush die höchsten Authentizitätswerte erzielte, schnitt Dove im Vertrauenswert und der spontanen Nennung besonders stark ab. Insgesamt liefern die Befunde sowohl theoretische Impulse für die Authentizitätsforschung als auch praktische Empfehlungen für markenstrategische Entscheidungen im Pflegesegment.

Stichworte: Authentizität, Markenvertrauen, Konsumentenpsychologie, Pflegemarken, quantitative Studie

Kleiner Anstoß, große Wirkung? Der Einfluss von Informations-Nudges auf die Förderung nachhaltiger Modeentscheidungen

Die Fast Fashion Industrie verursacht gravierende ökologische Schäden beispielsweise durch Gewässerverschmutzung und trägt maßgeblich zu sozialen Missständen durch prekäre Arbeitsverhältnisse bei. Als Gegenbewegung hat sich nachhaltige Mode entwickelt, die trotz zunehmender Bekanntheit und Verfügbarkeit bislang nur einen geringen Marktanteil erreicht hat. Eine Veränderung des Konsumverhaltens erfordert daher unterstützende Maßnahmen. Ein vielversprechender Ansatz ist der Einsatz von Nudges. Diese Studie untersucht, inwieweit Informations-Nudges die Nachfrage nach nachhaltigen Kaufentscheidungen fördern können. In einem Online-Experiment kauften die Teilnehmenden (n=206) Kleidung (Socken, Oberteile und Hosen) in einem simulierten Online-Shop und beantworteten einen Fragebogen. Die Informations-Nudges visualisierten die Nachhaltigkeit der Produkte mittels eines Ampelsystems, ergänzt durch einen Gesamtscore. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit wurden getrennt betrachtet. Die Nudges beeinflussten nicht die Menge der gekauften Artikel, jedoch die Nachhaltigkeit der Kaufentscheidungen. Die Effekte variierten je nach Nachhaltigkeitsdimension und Produktkategorie. Der ökologische Nudge zeigte keine signifikanten Effekte, während der soziale Nudge zu nachhaltigeren Entscheidungen bei Hosen und Oberteilen führte. Zusätzlich erklärte ein Regressionsmodell einen wesentlichen Anteil der Varianz im sozial nachhaltigen Kaufverhalten und zeigte einen positiven Effekt für nachhaltige Einkaufsgewohnheiten sowie negativen Effekt für wahrgenommene soziale Normen. Darüber hinaus zeigte ein Interaktionseffekt, dass der soziale Nudge nur bei Teilnehmenden mit hohem Involvement wirksam ist. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Konsument*innen auf die Nachhaltigkeitsdimensionen unterschiedlich reagieren und dass Nudges kontextspezifisch ausgewählt werden sollten. Eine Limitation der Studie liegt in der eingeschränkten Generalisierbarkeit aufgrund der überwiegend jungen und weiblichen Stichprobe. Die Ergebnisse liefern wertvolle Impulse für die Entwicklung von Richtlinien und Gestaltungsansätzen, die den Kauf nachhaltiger Mode fördern können.

Stichworte: Nachhaltige Mode, Online Experiment, Konsumentenverhalten, Nudges, Entscheidungsfindung

Eine Mehrebenen-Analyse: Zusammenhänge zwischen Teamachtsamkeit, Beziehungskonflikten und Stress

In Arbeitskontexten mit intensiver Teamarbeit können Beziehungskonflikte die Zusammenarbeit erschweren und sich negativ auf die Teammitglieder auswirken. Untersucht wurde, welche teambezogenen Faktoren Konfliktprozesse beeinflussen und Belastungsfolgen abschwächen. Teamachtsamkeit, definiert als eine geteilte Wahrnehmung unter Teammitgliedern, dass Interaktionen im Team von Aufmerksamkeit, Bewusstheit und offener, nicht wertender Haltung geprägt sind, gewinnt dabei an Relevanz (Yu & Zellmer-Bruhn, 2018). Basierend auf der Theorie der Kooperation und des Wettbewerbs nach Deutsch (2012) wird postuliert, dass Teamachtsamkeit kooperative Konfliktstrategien stärkt und kompetitives Konfliktverhalten reduziert, wodurch Beziehungskonflikte im Team abnehmen (Ni et al., 2022). Zusätzlich wurde untersucht, ob Teamachtsamkeit als Teamressource im Sinne des Job-Demands-Resources-Modells die Wirkung von Beziehungskonflikten auf individuelles Stresserleben puffert (Bakker & Demerouti, 2007).

Die Stichprobe umfasste 377 Beschäftigte aus 102 Arbeitsteams in Deutschland. Die Daten wurden primär in Nordrhein-Westfalen über eine Online-Umfrage erhoben. Dazu wurden über 1000 Organisationen kontaktiert. Teilnehmende arbeiteten im Teamkontext mit einer mittleren wöchentlichen Arbeitszeit von 37.33 Arbeitsstunden ($SD = 9.24$) und waren im Durchschnitt 40.68 Jahre alt ($SD = 13.46$). 58,1 % identifizierten sich als weiblich. Die ICC-Werte für Teamachtsamkeit ($ICC1 = .17$, $ICC2 = .56$) und Beziehungskonflikte ($ICC1 = .46$, $ICC2 = .84$) rechtfertigten die Aggregation auf Teamebene. Ebenso wurden Kooperation ($ICC1 = .17$, $ICC2 = .56$) und Kooperation ($ICC1 = .26$, $ICC2 = .68$) als Mediatoren auf Teamebene modelliert.

Die Ergebnisse der 2-2-2 SEM-Mediation auf Teamebene zeigten, dass Teamachtsamkeit nicht mit Beziehungskonflikten zusammenhing ($\beta = -.001$, $p = .992$), jedoch den Konfliktumgang beeinflusste. Höhere Teamachtsamkeit war mit stärkerer Kooperation ($\beta = .591$, $p < .001$) und geringerer Kooperation ($\beta = -.632$, $p < .001$) verbunden. Kooperation stand negativ zu Beziehungskonflikten ($\beta = -.350$, $p < .001$), Kooperation positiv ($\beta = .595$, $p < .001$). Es ergaben sich signifikante indirekte Effekte über Teamachtsamkeit auf Beziehungskonflikte vermittelt über Kooperation ($\beta = -.207$, $p < .001$) und Kooperation ($\beta = -.376$, $p < .001$). Im Mediationsmodell erklärten die Konfliktbewältigungsstrategien zusammen etwa 63 % der Varianz in Beziehungskonflikten ($R^2 = .63$).

Die 2-2-1 Cross-Level MSEM-Moderation zeigte, dass es keinen direkten Zusammenhang zwischen Beziehungskonflikten und Stress gab ($\beta = -.202$, $p = .319$). Teamachtsamkeit reduzierte den wahrgenommenen Stress ($\beta = -1.047$, $p < .001$). Der direkte Pfad zwischen Beziehungskonflikten und Teamachtsamkeit war negativ ($\beta = -.569$, $p < .001$). Eine signifikante Moderation durch Teamachtsamkeit konnte nicht nachgewiesen werden ($\beta = -.069$, $p = .696$). Das Moderationsmodell wies eine sehr gute Passung auf, $\chi^2(1) = 0.64$, $p = .42$, CFI = .997, TLI = .984, RMSEA = .024.

Die Studie zeigt, dass Teamachtsamkeit über die Konfliktmanagementansätze Beziehungskonflikte beeinflusst und als Ressource Stress mindert. Zukünftig sollten Unternehmen Maßnahmen fördern, die Teamachtsamkeit und Kooperation stärken.

Stichworte: Mehrebenen-Analyse, Teamachtsamkeit, Beziehungskonflikte, Stress, Konfliktmanagementansätze

Job-Matching: Die Wirksamkeit von Online-Self-Assessments am Beispiel der Applikation Porsche Dream Job Finder

Theoretischer Hintergrund: Recrutainment ist der Sammelbegriff für Gamification in den Bereichen Personalmarketing und -auswahl. Bei sogenannten Matchern werden Job-Interessierte mit unternehmensspezifischen Fragen konfrontiert und erhalten nach Beantwortung algorithmusbasiert eine Empfehlung für passende Positionen. Der Einsatz von Matchern soll letztlich den Anteil der passenden unter allen Bewerbungen (Grundquote) erhöhen.

Untersucht werden folgende Fragen:

- Unterstützen Matcher bei der Berufswahl?
- Werden Matcher von Job-Interessierten akzeptiert?
- Verbessern Matcher die Bewertung der Arbeitgebermarke?
- Sind diese Ergebnisse unabhängig von Alter, Geschlecht sowie der digitalen Bildschirmnutzungszeit?

Methodik: Um die Wirksamkeit von Matchern 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 einen Matcher eines Automobilherstellers gewonnen wurden.

Ergebnisse: Die Daten deuten darauf hin, dass Matcher bei der Berufswahl helfen, akzeptiert werden sowie das Arbeitgeberimage positiv beeinflussen und dies unabhängig von Alter, Geschlecht sowie der individuellen digitalen Bildschirmnutzungszeit.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Es wird deutlich, dass aus ökonomischen Erwägungen der Einsatz von Matcher 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 Matcher 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.

Jansen, L. J. (2025). Recruiting Games – Die Wirksamkeit von Online-Self-Assessments am Beispiel der Applikation „Einstiegs-Check“ von EDEKA. In A. Weber, C. Ang-Stein, V. Vornhusen & H. Helming (Hrsg.), *Chancen diverser und interkultureller Berufswelten, Abstracts – 28. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) – (S. 32)*. Pabst.

Stichworte: Recrutainment, Gamification, Serious-Games, Game-Related-Assessment

Akzeptanzanalyse zur Nutzung digitaler, persönlichkeitsbasierter Finanzberatungstools - Eine empirische Untersuchung des Prototyps „Personality for Finance“ bei der Zielgruppe der 18– bis 29-Jährigen.

Digitale, persönlichkeitsbasierte Finanzberatung verspricht passgenauere Empfehlungen, wird jedoch nur dann genutzt, wenn Nutzerinnen und Nutzer den Mehrwert als hoch einschätzen und dem System vertrauen. Die Bachelorarbeit untersucht die Akzeptanz eines solchen Prototyps (Personality for Finance, P4F) bei onlineaffinen 18–29-Jährigen.

Auf Basis eines erweiterten UTAUT-Modells werden Leistungserwartung (PE), Aufwandserwartung (EE), sozialer Einfluss (SI), Vertrauen (TR) und Datenschutzbedenken (PC) als Prädiktoren der Nutzungsintention (BI) geprüft. Das querschnittliche Online-Survey (n=100) nutzte validierte Mehr-Item-Skalen; die Reliabilitäten waren akzeptabel bis gut. Die multiple Regression ist signifikant ($F(5,94)=32,18$, $p<.001$) und erklärt 63 % der Varianz in BI ($R^2=.63$). Leistungserwartung ($\beta=.39$, $p<.001$), Vertrauen ($\beta=.27$, $p=.005$) und sozialer Einfluss ($\beta=.22$, $p=.010$) wirken positiv und signifikant; Aufwandserwartung ist grenzwertig ($\beta=.13$, $p=.064$), Datenschutzbedenken nicht signifikant ($\beta=.02$, $p=.792$).

Die Befunde unterstreichen: Akzeptanz entsteht vor allem durch erlebten funktionalen Mehrwert, vertrauensbildende Elemente (Transparenz, Sicherheit, Erklärbarkeit) und soziale Bestätigung. Praktisch empfiehlt sich, das Nutzennarrativ klar zu kommunizieren, Onboarding/UX zu vereinfachen und Trust-Signale sichtbar zu machen; theoretisch bestätigt die Studie eine UTAUT-Erweiterung um Vertrauenskonstrukte für FinTech-Kontexte.

Stichworte: UTAUT, FinTech-Akzeptanz, Vertrauen, Nutzungsintention, Personalisierung, Datenschutz, junge Erwachsene

Parameteroptimierung von Large Language Models für qualitative Inhaltsanalysen: Ein methodischer Ansatz zur Steuerung von Konsistenz und Kreativität

Die Integration von Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT, DeepSeek, Claude oder Mistral in qualitative Forschungsprozesse wird kontrovers diskutiert. Zentrale Kritikpunkte betreffen eingeschränkte Replizierbarkeit, variierende Ergebnisse bei identischen Eingaben sowie potenzielle inhaltliche Ungenauigkeiten. Die vorliegende Studie untersucht systematisch, inwieweit gezielte Anpassungen von Modellparametern geeignet sind, diesen methodischen Herausforderungen zu begegnen.

Untersucht wurde der Einfluss unterschiedlicher Parametereinstellungen auf die resultierenden Codesysteme im Rahmen der induktiven Kategorienbildung. Hierzu wurde ein Python-Skript entwickelt, das verschiedene Parametereinstellungen testete, wobei jede Einstellung 10 Ausgaben generierte. Die induktive Codeentwicklung erfolgte durch gezieltes Prompten. Insgesamt wurden zwei LLMs eingesetzt: GPT 4o-mini (online) (1.896 Parameter-Kombinationen und n = 18.960 Codesysteme) sowie Mistral Small 3.2 (offline und lokal) (726 Parameter-Kombinationen und n = 7.260 Codesysteme). Die Bewertung erfolgte kriteriengeleitet entlang der Dimensionen globale Ähnlichkeit der Codesysteme, inhaltliche Ergänzungen sowie Vollständigkeit der Abbildung bestehender Codes. Fünf Prozent der KI-basierten Bewertungen wurden händisch validiert. Die statistische Auswertung erfolgte mittels quadratischer multipler Regressionsanalysen.

Die Ergebnisse zeigen klar differenzierte Effekte der Parametrisierung. Niedrige Temperaturwerte begünstigen textnahe, stabile Kodierungen und erhöhen die Reproduzierbarkeit der Analyseergebnisse. Höhere Temperaturwerte fördern hingegen kreativere, stärker assoziative und interpretativ offenere Kategorien. Somit lassen sich durch eine bewusste, parameterbasierte Steuerung unterschiedliche methodische Anforderungen adressieren, die je nach Phase der qualitativen Analyse variieren.

Insgesamt verdeutlichen die Befunde, dass eine adaptive Parametrisierung einen methodisch kontrollierten Einsatz von LLMs in der qualitativen Inhaltsanalyse ermöglichen kann. Durch die gezielte Anpassung der Modellparameter lässt sich systematisch zwischen analytischer Strenge und interpretativer Offenheit navigieren. Damit trägt der Ansatz dazu bei, zentrale methodologische Bedenken gegenüber dem Einsatz von LLMs in der qualitativen Forschung konstruktiv zu adressieren und Möglichkeiten eines reflexiven und transparenten KI-Einsatzes zu erweitern.

Stichworte: Large Language Models, qualitative Methoden, Parametersteuerung, methodologische Gütekriterien, KI-gestützte Analyse

Gesundheit am Arbeitsplatz umsetzen - die App KI Coach Work Health

Die betriebliche Gesundheitsförderung steht vor zwei großen Herausforderungen: Zum einen steigt die Zahl der psychischen Erkrankungen seit Jahren. Das bedeutet nicht nur immense Kosten für unser Gesundheitssystem, sondern ist auch für die Firmen ein ernstes Problem, da hiermit lange Ausfallzeiten verbunden sind. Vom Leid der Betroffenen ganz zu schweigen. Zum anderen scheitern Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention daran, dass es Menschen schwerfällt, bisherige Routinen und Gewohnheiten zu verändern. Für eine nachhaltige Verbesserung braucht es folglich eine systematische und zugleich kosteneffiziente Unterstützung.

Um diesem Problem zu begegnen, haben wir den Prototyp der KI-unterstützten App KI Coach Work Health entwickelt. Gefördert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Förderprogramms „Civic Innovation“ der Civic Innovation Platform - gemeinwohlorientierte KI-Anwendung mit arbeits- und sozialpolitischem Bezug

Die App basiert auf der wissenschaftlich fundierten Methode des Rückfallmanagements, die auf Marlatt (1985) zurückgeht und von Koch (2022) weiterentwickelt wurde.. Sie hilft Usern, belastende Denk- und Verhaltensmuster sowie ungünstige Arbeitsbedingungen wie Stress durch hohe Arbeitsintensität zu verändern. Ein 8-Wochen-Programm ermöglicht es, Fortschritte zu reflektieren und Rückfallpläne kontinuierlich zu optimieren. So wird eine langfristige Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz erreicht.

Im Praxissymposium stelle ich die App-Entwicklung, den aktuellen Stand und Ergebnisse von Nutzerbefragungen vor. Ziel ist eine Diskussion, wie der Prototyp an praktische Anforderungen angepasst werden kann. Der Projektverbund, bestehend aus der Hochschule für angewandtes Management, dem HITEC und der Habinator UG, leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Schaffung gesünderer Arbeitsumgebungen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Dieses Video erklärt die Idee in 2 Minuten: <https://youtu.be/N6PvOd0BgKw>

Literatur

Schulz-Dadaczynski, A., Stab, N., Lohmann-Haislah, A. & Junghanns, G. (2022). Arbeitsintensität. Umgang mit Zeitdruck, Leistungsdruck und Informationsflut in der betrieblichen Praxis. Reihe: Managementpsychologie - Band 4. Hogrefe

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (Hrsg.)(2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis (4., vollst. überarbeitete Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: 15. Juni 2022

Koch, A. (2022). Logbuch Gewohnheiten nachhaltig verändern. Die Technik des Rückfallmanagements. Beltz

Marlatt, G. A. (1985). Relapse Prevention: Theoretical rationale and overview of the model. In G. A. Marlatt & J. R. Gordon (Eds.) Relapse Prevention: Maintenance Strategies In The Treatment of Addictive Behaviors. Guilford, pp 3-70

Stichworte: Gesundheitsförderung, Veränderung, Künstliche Intelligenz, Coach, Arbeitsgesundheit

Burnout und Engagement im jungen Erwachsenenalter: Ergebnisse einer 10-jährigen Längsschnittstudie

Theoretischer Hintergrund: Aufbauend auf dem Job Demands-Resources (JD-R) Modell wird die Entwicklung von Burnout und Engagement im jungen Erwachsenenalter untersucht. Besonderes Augenmerk liegt darauf, wie Job Crafting als Ressource und mangelnde Erholung als Anforderung langfristig mit motivationalem und gesundheitlichem Erleben zusammenhängen.

Fragestellung/Hypothesen: Untersucht wird, (1) ob Burnout, Engagement, Job Crafting und Erholung stabile interindividuelle sowie variierende intraindividuelle Komponenten aufweisen, und (2) wie Job Crafting und Erholung intraindividuelle Veränderungen von Burnout und Engagement über die Zeit vorhersagen. Erwartet wurden positive Zusammenhänge zwischen Job Crafting und Erholung und günstigen Entwicklungsverläufen (höheres Engagement, geringeres Burnout).

Methodik: Es wurden drei Messzeitpunkte im Alter von 28 bis 38 Jahren erhoben. Zur Trennung von Between-Person-Unterschieden und Within-Person-Veränderungen wurde ein Random-Intercept Cross-Lagged Panel Model (RI-CLPM) geschätzt.

Ergebnisse: Alle Variablen zeigten sowohl stabile interindividuelle als auch intraindividuelle zeitliche Komponenten. Auf der Between-Person-Ebene hingen Job Crafting und Erholung mit höherem Engagement und geringerem Burnout zusammen. Auf der Within-Person-Ebene zeigten sich autoregressive Effekte für Engagement und Job Crafting, jedoch nicht für Burnout und Erholung. Höher-als-gewöhnliches Crafting sagte höher-als-gewöhnliches Engagement voraus; höher-als-gewöhnliche Erholung sagte niedriger-als-gewöhnliches Burnout voraus. Umgekehrte und reziproke Effekte oder weitere Cross-Lagged Effekte zwischen Engagement und Burnout traten nicht auf.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung stabiler individueller Tendenzen zu Job Crafting und Erholung für langfristig günstige motivationale und gesundheitliche Zustände. Intraindividuell scheinen insbesondere ressourcenaufbauende Verhaltensweisen und erfolgreiche Erholung entscheidend für Veränderungen in Burnout und Engagement zu sein. Dies legt nahe, dass Interventionen zur Förderung von Job Crafting und Erholung ein wirksamer Ansatz zur Prävention von Burnout und zur Stärkung von Engagement sein können.

Stichworte: Burnout, Engagement, Erholung, Job Crafting, Cross-Lagged

Facetten von Autonomie und ihr Einfluss auf das Erleben sinnvoller Arbeit

Nachhaltigkeit in Unternehmen zeigt sich nicht nur ökologisch, sondern auch darin, Mitarbeitende langfristig zu halten. Dieses Ziel kann in einer komplexer und vernetzter werdenden Arbeitswelt durch das Erleben sinnvoller Arbeit gefördert werden. Autonomie gilt dabei als bedeutsamer Einflussfaktor, insbesondere vor dem Hintergrund verschwimmender Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben sowie heterogener Lebensrealitäten. Ziel der vorliegenden Studie war es, bestehende theoretische Facetten von Autonomie zu überprüfen und zu konsolidieren und ihren Einfluss auf das Erleben sinnvoller Arbeit zu untersuchen. Auf Basis bestehender Autonomiemodelle und qualitativer Experteninterviews wurde eine quantitative Studie mit arbeitstätigen Personen (N = 132) durchgeführt. Autonomie wurde mittels der Work Autonomy Scale (Breugh, 1985) und der Autonomieskala des WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006) erfasst, sinnvolle Arbeit mittels des WAMI (Steger, Dik & Duffy, 2012).

Eine explorative Faktorenanalyse führte zu einer Reduktion der ursprünglich fünf theoretisch angenommenen Autonomiefacetten auf zwei Faktoren: kontextbezogene und tätigkeitsbezogene Autonomie. Das Regressionsmodell sagte das Erleben sinnvoller Arbeit signifikant voraus (korr. $R^2 = .19$), wobei lediglich die tätigkeitsbezogene Autonomie eine signifikante Vorhersagekraft zeigte. Eine Moderation durch die individuelle Wichtigkeit von Autonomie konnte nicht bestätigt werden.

Die Studienergebnisse ermöglichen eine präzisere Differenzierung des Autonomiekonstrukts, indem sie zwei klar abgrenzbare Facetten sichtbar machen. Während kontextbezogene Autonomie vor allem strukturelle Rahmenbedingungen beschreibt, erweist sich tätigkeitsbezogene Autonomie als zentraler Prädiktor sinnvoller Arbeit. Sie liefert damit konkrete Hinweise darauf, welche Aspekte der Aufgaben- und Tätigkeitsgestaltung zur Sinnhaftigkeit beitragen. Die Befunde unterstreichen den Mehrwert einer facettenbezogenen Betrachtung von Autonomie und regen dazu an, deren individuelle Bedeutung und Wirkmechanismen zukünftig weiter zu untersuchen.

Literatur

Breugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. Human Relations, 38(6), 551-570.

<https://doi.org/10.1177/001872678503800604>

Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of applied psychology, 91(6), 1321.

Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work. The work and meaning inventory (WAMI). Journal of Career Assessment 20 (3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.

Stichworte: Autonomie, Sinnerleben, sinnvolle Arbeit, Facetten von Autonomie, Tätigkeitsgestaltung

Berufsorientierung für Abiturienten – Entwicklung und Erprobung eines positiv-psychologischen Workbooks

Seit Jahren gelingt es knapp der Hälfte der studieninteressierten Schüler*innen nicht, am Ende der Schulzeit eine Studienentscheidung zu treffen. Ursächlich dafür sind vor allem der fehlende Zugang zu eigenen Interessen und die Informationsüberlastung. Etwas mehr als ein Viertel der Studierenden bricht das Studium wieder ab. In der Folge belastet der verzögerte Berufseinstieg den Fachkräftemarkt, wiederholte Fehlentscheidungen beeinträchtigen Selbstwirksamkeitserleben und psychisches Wohlbefinden. Es stellt sich also die Frage, wie diagnostische Instrumente weiterentwickelt werden können, um eine authentische und selbstwirksamkeitsorientierte, nachhaltige Berufsorientierung zu fördern.

Vorgestellt wird das „Career Decision Workbook“ für Abiturienten, das in einem ko-kreativen Prozess mit N=6 Bachelorstudierenden der Psychologie entstanden ist. Es baut auf dem PERMA-Modell von Seligman (2011), den Charakterstärken von Peterson & Seligman (2004) sowie dem konstruktivistischen Karriereberatungsansatz von Savickas (2021) auf. Im Gegensatz zu bestehenden Selbsterkundungsinstrumenten fokussiert das Workbook positive Emotionen, fördert Selbstwirksamkeit und ermutigt, die Zukunft selbst zu konstruieren.

Zu Beginn ermöglicht eine Meditation das bewusste Loslassen von Leistungsdruck und Zukunftsangst als Voraussetzung für eine nachhaltige Selbsterkundung. Die Reflexion von biografischen Erfolgserlebnissen und gelungenen Entscheidungsprozessen aktiviert Selbstwirksamkeitserfahrungen als Basis für eine nachhaltige Berufsentscheidung. Es folgen positiv psychologisch ausgerichtete Reflexionsaufgaben zu Stärken, Interessen und bevorzugten Tätigkeiten. Nach Abschluss der Bearbeitung werden den Teilnehmenden KI-generierte Berufsvorschläge übermittelt. Sie sollen als Denkanstöße fungieren und Neugier auslösen. Es ist Ziel, gewohnte Denkmuster zu durchbrechen und eine stärkenorientierte, nachhaltige berufliche Persönlichkeitsentfaltung anzuregen.

Im Forschungsreferat werden theoretische Grundlagen, zentrale Übungen aus dem Workbook sowie erste Erfahrungen aus der Anwendung

Stichworte: Berufsorientierung, Selbsterkundung, Positive Psychologie, KI

“Das war Zufall” – Eine qualitative Analyse zum Berufswahlprozess von spät diagnostizierten ADHS-Betroffenen

Theoretischer Hintergrund: In der Berufswahlforschung finden sich unterschiedliche Prozessmodelle. Diese Studie nutzt das Berufswahlphasenmodell nach Herzog et al. (2006). Da Selbstreflexion zentral für die Berufswahl ist und ADHS-Diagnosen im Erwachsenenalter zunehmen, stellt sich die Frage, wie sich eine späte Diagnose auf den Berufswahlprozess auswirkt. Aktuell wird in der Berufsorientierungsforschung Neurodivergenz kaum berücksichtigt, wohingegen Auswirkungen der späten ADHS-Diagnose auf den Alltag an Wichtigkeit gewinnen (Babinski & Libsack, 2025).

Fragestellung: Welchen Einfluss nehmen Betroffene, die als Erwachsene mit ADHS diagnostiziert wurden, durch die fehlende Diagnose auf ihren Berufswahlprozess wahr?

Methodik: Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden 14 qualitative, episodisch-biografische Interviews mit Personen mit ADHS-Diagnose im Erwachsenenalter, geführt. Die Auswertung erfolgt deduktiv mit MAXQDA (Mayring, 2022). Das Kategoriensystem basiert auf dem Prozessmodell von Herzog et al. (2006).

Ergebnisse: Erste Analysen zeigen, dass die Phase der diffusen Berufsorientierung aufgrund der vielfältigen Interessen und der fokussierten Suche nach Informationen gut bewältigt wird. Schwierigkeiten treten bei der Konkretisierung und Konsolidierung des Berufswunsches sowie dem Abschluss von begonnenen Ausbildungen und Studiengängen auf: Interessen wechseln sprunghaft, Selbstzweifel überlagern Stärken oder Motivation bricht ein. Aufgrund dieser Auswirkungen kommt es häufig zu einem verzögerten Eintritt ins Erwerbsleben. Betroffene berichten von Unterstützung durch MentorInnen und Familienmitgliedern, die zum erfolgreichen und schnelleren Durchlaufen des Berufsorientierungsprozesses beitragen.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Ausbildungs- und Studienwahl ist, unabhängig vom spezifischen Arbeitgeber, eine wegweisende Entscheidung für das Arbeitsleben. Dieser Beitrag zeigt zukünftige Fragestellungen in der Berufsorientierungsforschung im Bereich der Neurodivergenz auf. Zudem werden praxisorientierte Impulse für die Berufsberatung, Ausbildungsbetriebe und Betroffene abgeleitet.

Literatur

Babinski, D.E. & Libsack, E.J. (2025). Adult diagnosis of ADHD in women: A mixed methods investigation, *Journal of Attention Disorders*, 29(3), 207–219. <https://doi.org/10.1177/10870547241297897>

Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2006). Berufswahlprozess: wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*.

Stichworte: Berufswahl, Berufsorientierung Neurodivergenz, ADHS

Impulsivität und innovatives Arbeitsverhalten: Phasenspezifische Effekte einer AD(H)S-Facette im Zusammenhang mit dienender Führung und psychologischer Sicherheit

Hintergrund: Innovatives Arbeitsverhalten (IWB) ist ein zentraler Treiber organisationaler Leistungsfähigkeit (Janssen, 2000). Innovative Impulse können IWB fördern, bestimmte Ausprägungen von Impulsivität können Arbeitsverhalten jedoch auch negativ beeinflussen (Pietersen & Botha, 2021). Ziel dieser Studie war es zu untersuchen, inwieweit verschiedene Impulsivitätsdimensionen – die auch mit dem Aufmerksamkeits-/Hyperaktivitätssyndrom (AD(H)S) assoziiert werden – mit den Phasen des IWB zusammenhängen und welchen Beitrag dienende Führung (SL; Van Dierendonck & Nuijten, 2011) sowie psychologische Sicherheit (PS; Edmondson, 1999) in diesem Kontext leisten können.

Methodik: Die Daten wurden im Rahmen einer Querschnitterhebung mit Hilfe einer standardisierten Online-Umfrage erhoben. Die Stichprobe umfasste 283 berufstätige Erwachsene (65.0 % weiblich) ab 18 Jahren (M = 41) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden. Die statistische Analyse erfolgte mittels ANOVA, Korrelationsanalysen und Chi-Quadrat-Tests.

Ergebnisse: Die Impulsivitätsdimensionen Dringlichkeit, fehlende Ausdauer und fehlende Absicht zeigten signifikante Zusammenhänge mit einer freiwillig berichteten AD(H)S-Diagnose. Insbesondere ging geringere Ausdauer mit einer reduzierten Fähigkeit einher, Hindernisse im Innovationsprozess zu überwinden. Die Impulsivitätsdimension Risikobereitschaft wies hingegen durchgehend positive Zusammenhänge mit allen Phasen des IWB auf, ohne Bezug zu einer AD(H)S-Diagnose. PS und SL zeigten überwiegend positive Zusammenhänge mit IWB, SL insbesondere im Hinblick auf die Befähigung von Mitarbeitenden.

Diskussion: Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Impulsivität weder grundsätzlich innovationsförderlich noch -hemmend wirkt, sondern abhängig von Dimension und Phase des IWB differenziert betrachtet werden muss. Zudem können PS und SL das IWB gezielt fördern. Die Befunde bieten zugleich Ansatzpunkte für weitere Forschung zu AD(H)S-bezogenen Symptomen im Arbeitskontext sowie praxisrelevante Impulse für Personalauswahl, Arbeitsgestaltung, Führungskräfteentwicklung und einen differenzierten Umgang mit impulsiven Mitarbeitenden.

Literatur

Edmondson. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Pietersen, M. L., & Botha, M. (2021). Impulsivity and entrepreneurial perseverance: Toward an empirical account and entrepreneurship-prone profile. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), 1849–1870. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0288>

Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249–267. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>

Stichworte: : Impulsivität, AD(H)S, innovatives Arbeitsverhalten, dienende Führung, psychologische Sicherheit

Wie beeinflussen Selbststeuerungsmechanismen der PSI-Theorie den Transfer von Lerninhalten in beruflichen Trainings- und Coachingkontexten?

Hintergrund: Wie gelingt der Transfer von beruflichen Trainings und Coachings in die Praxis? Lerntransfer wird in der Forschung überwiegend durch organisationale Faktoren (z. B. Führung, Transferklima) oder individuelle Prozesse betrachtet, jedoch selten als Zusammenspiel beider Ebenen. Die vorliegende Studie kombiniert beide Perspektiven und untersucht explorativ, wie ausgewählte individuelle Prozesse aus der PSI-Theorie (Kuhl, 2001) sowie organisationale Faktoren aus dem German Learning Transfer Inventory (Kauffeld et al., 2008) den Lerntransfer gemeinsam beeinflussen.

Methodik: Untersucht wurden sechs leitfadengestützte Interviews mit Trainer:innen und Teilnehmenden. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022), um Muster innerpsychischer Prozesse und kontextueller Bedingungen zu rekonstruieren.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen drei zentrale intrapsychische Befundbereiche. (1) Emotionale Reaktionen und Regulation: Unterschiede in Affektsensitivität und Strategien der Selbststeuerung wirken entscheidend auf den Lerntransfer; (2) Individuelle Steuerungsdispositionen: Unterschiede in Handlungs- vs. Lageorientierung sowie Selbstkongruenz beeinflussen, ob Gelerntes in Handlung übergeht; (3) Gestaltung der Interventionen, Storytelling, Reflexionsmethoden und der Umgang mit Widerstand erwiesen sich als besonders transferrelevant. Als zentrale Bereiche der Kontextfaktoren wurden organisationale Unterstützung, Unternehmenskultur und Ressourcen als wichtige Rahmenbedingungen dargestellt.

Diskussion: Die Befunde verdeutlichen, dass Lerntransfer nicht allein von der Qualität der Inhalte abhängt, sondern maßgeblich von affektiven und volitionalen Selbststeuerungsprozessen getragen wird. Daraus ergeben sich praxisrelevante Implikationen, zum einen sollten berufliche Trainings um Coachingelemente ergänzt werden, die gezielt Affektregulation und Systemkooperation fördern, um individuelle Blockaden zu lösen. Zum anderen sind organisationale Strukturen gefragt, die Transferprozesse durch unterstützende Führung, gelebte Lern- und Fehlerkultur sowie wirksame Ressourcenbereitstellung systematisch verankern.

Literatur

Kauffeld, S., Bates, R. A., Holton, E. F., & Müller, A. C. (2008). Das German Learning Transfer System Inventory (GLTSI): Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7(2), 50–69.
<https://doi.org/10.1026/1617-6391.7.2.50>

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Aufl.). Beltz Juventa.

Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Hogrefe.

Stichworte: Lerntransfer, PSI-Theorie, berufliche Trainings, Selbstregulation

Predictive Analytics im Human Resource Management: Entwicklung und empirische Überprüfung eines Modells zur Analyse der Akzeptanz unter Mitarbeitenden

Predictive Analytics nutzt Vergangenheitsdaten und künstliche Intelligenz, um zukünftige Ereignisse vorherzusagen. Diese Technologie erlangt im Personalbereich eine zunehmende Relevanz. Bisherige Forschung hat sich wenig mit der zugehörigen Akzeptanz von Mitarbeitenden, die die Technologie selbst nicht nutzen, aber die von der Nutzung betroffen sind und deren Daten verwendet werden, beschäftigt. Diese Arbeit untersucht die Fragen, wie passiv betroffene Mitarbeitende gegenüber Predictive Analytics im Personalbereich eingestellt sind, wie bestimmte Anwendungsfelder bewertet werden und welche Faktoren die Akzeptanz beeinflussen. Zentraler Bestandteil der Arbeit ist ein hierfür theoretisch hergeleitetes Akzeptanzmodell, welches auf dem Technology Acceptance Model 2 (TAM2) basiert und empirisch überprüft wird. Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt anhand einer Online-Umfrage mit 210 Befragten, wobei ein quantitatives Querschnittsdesign angewandt wurde. Die zentralen Ergebnisse zeigen, dass sich die Akzeptanz der Mitarbeitenden gegenüber Predictive Analytics durchschnittlich nicht in einem negativen Bereich befindet. Außerdem sehen Mitarbeitende größtenteils Anwendungsfelder positiver, wenn ein offensichtlicher Nutzen für die Mitarbeitenden erkenntlich ist. Anhand des überprüften Akzeptanzmodells wird gezeigt, dass besonders das Vertrauen, die wahrgenommene Nützlichkeit und das wahrgenommene Risiko einen Einfluss auf die Akzeptanz nehmen. Neben den theoretischen Implikationen werden auf Basis der Ergebnisse praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet, um die Akzeptanz von Predictive Analytics im Personalbereich unter den passiv betroffenen Mitarbeitenden zu verbessern.

Stichworte: Predictive Analytics, Technologieakzeptanz, TAM2

Ein mehrstufiges Forschungsprogramm zur Wirksamkeit Expressiven Schreibens bei arbeitsbedingtem Stress

In dieser Synopsis wird ein Forschungsprogramm vorgestellt, das im Rahmen eines Dissertationsprojekts durchgeführt wurde und die Wirksamkeit Expressiven Schreibens zur Bewältigung arbeitsbedingten Stresses untersuchte. Expressives Schreiben, verstanden als strukturierte Form emotionaler Selbstreflexion, wurde eingesetzt, um negative arbeitsbezogene Erfahrungen zu verarbeiten und psychische Ressourcen zu stärken. Ziel war die Entwicklung eines evidenzbasierten Interventionsprotokolls für den Einsatz im Arbeitskontext, die theoretische Einbettung in ein JD-R-basiertes Wirkungsmodell (Bakker & Demerouti, 2017) sowie die empirische Prüfung der Effekte auf psychische Gesundheit und arbeitsbezogene Variablen. In drei Studien wurde das Protokoll entwickelt, implementiert und evaluiert. Die Ergebnisse zeigten positive Effekte auf Erschöpfung, Arbeitsengagement und Arbeitsanforderungen, mit geschlechtsspezifischen Unterschieden. Die Befunde unterstreichen das Potenzial Expressiven Schreibens als ressourcenorientierte Stressintervention und zeigen zugleich Forschungsbedarf zu Langzeiteffekten und theoretischer Integration.

Stichworte: #expressives writing #stress #selfdisclosure #jdrmodel

Der Einfluss von Führung auf Arbeit während Erholungszeiten in hybriden Arbeitsumfeldern

Hybride Arbeit ermöglicht Beschäftigten zeitliche und räumliche Flexibilität, beeinträchtigt jedoch Erholungsprozesse, wenn Beschäftigte in vorgesehenen Erholungszeiten arbeiten (Nie et al., 2024). Führung beeinflusst dieses Verhalten (Sonnentag et al., 2024), der Zusammenhang ist aber wenig erforscht. Die Studie analysiert zwei Wirkungspfade gesundheitsorientierter Führung (Franke & Felfe, 2011) – vorgelebte Selbstfürsorge und Mitarbeiterfürsorge – auf die Arbeitsfrequenz während Wochenenden, Urlaub und Krankheit.

Vier Hypothesen wurden getestet. H1: Die Arbeitsfrequenz unterscheidet sich zwischen Wochenenden, Urlaub und Krankheit. H2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Mitarbeiterfürsorge und der Arbeitsfrequenz während Erholungszeiten von Mitarbeitenden. H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitsfrequenz während Erholungszeiten von Führungskräften (Selbstfürsorge) und Mitarbeitenden. H4: Das vorgelebte Verhalten der Führungskraft beeinflusst den Zusammenhang von Mitarbeiterfürsorge und der Arbeitsfrequenz während Erholungszeiten von Mitarbeitenden.

Mittels Online-Befragung wurden Beschäftigte zu ihrem und dem Verhalten ihrer Führungskraft befragt (N = 172). Zur Analyse der Hypothesen wurden eine Messwiederholungs-ANOVA (H1) sowie hierarchische multiple Regressionen (H2 bis H4) angewendet.

Mitarbeitende gaben an, am häufigsten während Krankheitsphasen zu arbeiten, gefolgt von Wochenenden und Urlaubszeiten mit signifikanten Unterschieden. Das vorgelebte Verhalten der Führungskraft sagte das Verhalten von Mitarbeitenden während dem Wochenende und bei Krankheit vorher. Für Mitarbeiterfürsorge ergaben sich keine signifikanten Effekte (H3). Eine Moderation (H4) wurde nicht gefunden.

Die Ergebnisse implizieren eine Relevanz von Rollenvorbildern für gesundheitsförderliches Verhalten in hybriden Arbeitskontexten und relativieren die isolierte Wirksamkeit expliziter Fürsorge von Führungskräften. Praxisimplikationen sind die Förderung von Strategien zur Abgrenzung von Erholungszeiten in Teams und die Sensibilisierung von Führungskräften für ihre Vorbildfunktion über die vertragliche Arbeitszeit hinaus.

Literatur

Franke, F., & Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument „Health-oriented Leadership“. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & K. Macco (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft (S. 3–13). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-21655-8_1

Nie, Q., Lim, V. K. G., & Peng, J. (2024). The mixed blessing of work connectivity demands: Self-regulatory focus as a moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 45(7), 960–980. <https://doi.org/10.1002/job.2813>

Sonnentag, S., Kark, R., & Venz, L. (2024). Leader support for recovery: A multi-level approach to employee psychological detachment from work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1762–1788. <https://doi.org/10.1111/joop.12538>

Stichworte: Gesundheitsorientierte Führung; Hybride Arbeit; Erholungszeiten; Rollenvorbild

Emotionsarbeit und Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel: Neue Erkenntnisse aus zwei Studien im Messwiederholungsdesign

Theoretischer Hintergrund: Die Arbeitsfähigkeit gewinnt angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Besonders in Berufen mit hoher Interaktionsarbeit können emotionale Anforderungen jedoch die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinträchtigen.

Fragestellung/Hypothesen: In einem präregistrierten Forschungsprojekt wird, basierend auf dem Job-Demands-Resources-Modell, die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und der wahrgenommenen Arbeitsfähigkeit beleuchtet. Während die erste Studie den Mediationseffekt von emotionaler Dissonanz über emotionale Erschöpfung auf die wahrgenommene Arbeitsfähigkeit untersucht, erweitert die zweite Studie diesen Ansatz durch die Fokussierung auf Subfacetten der Arbeitsfähigkeit - emotionale und soziale Arbeitsfähigkeit. Zusätzlich werden individuelle und organisationale Schutzfaktoren getestet, die zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit beitragen können.

Methodik: In zwei Online-Befragungen mit jeweils zwei Messzeitpunkten (Studie 1: NT1 = 196; NT2 = 118; Studie 2: 716; NT2 = 320) werden erwerbstätige Personen in Deutschland befragt.

Ergebnisse: Vorläufige Ergebnisse bestätigen einen signifikanten Mediationseffekt von emotionaler Dissonanz über emotionale Erschöpfung auf die wahrgenommene Arbeitsfähigkeit sowie auf deren Subfacetten, die emotionale und soziale Arbeitsfähigkeit.

Limitationen: Langzeitstudien sind notwendig, um eine langfristige Wirkung emotionaler Anforderungen auf die Arbeitsfähigkeit prüfen zu können.

Diskussion & Theoretische/Praktische Implikationen: Die Befunde unterstreichen die Bedeutung emotionaler Dissonanz für die psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Führungskräfte und Organisationen sollten Strategien entwickeln, um emotionale Belastungen zu reduzieren und Schutzmaßnahmen zu implementieren. Die differenzierte Betrachtung der emotionalen und sozialen Arbeitsfähigkeit sowie der Einbezug von Schutzfaktoren bietet neue Ansatzpunkte für Interventionsmaßnahmen und Arbeitsplatzgestaltung.

Stichworte: Arbeitsfähigkeit, Emotionsarbeit, Emotionale Erschöpfung, Demografischer Wandel

Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel fördern: Die Kraft von Inclusive Leadership und Teamkohärenz

Theoretischer Hintergrund: Vor dem Hintergrund des voranschreitenden demografischen Wandels untersucht die Arbeit auf Basis des Job-Demands-Resources-Modells (Bakker et al., 2007), inwiefern organisationale Ressourcen die Arbeitsfähigkeit (McCarthy et al., 2024) erhalten können. Im Fokus stehen die Variablen Inclusive Leadership (Carmeli et al., 2010) und Teamkohäsion (Chang & Bordia, 2001) sowie die vermittelnde Rolle der individuellen Arbeitszufriedenheit.

Fragestellung/Hypothesen: Hieraus leitet sich die Forschungsfrage ab: „Können Unternehmen im Kontext des demografischen Wandels durch die organisationalen Ressourcen Inclusive Leadership und Teamkohäsion die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern, und kann dieser Mechanismus über die Arbeitszufriedenheit erklärt werden?“.

Methodik: Eine quantitative Querschnittsstudie mittels Online-Fragebogen (SoSci Survey) bildete den Rahmen der Erhebung mit N=242 berufstätigen Teilnehmenden. Die Auswertung erfolgt mit der Analysesoftware IBM SPSS STATISTICS 28 und dem zusätzlichen Plug-In PROCESS v4.2 von Andrew F. Hayes.

Ergebnisse: Inclusive Leadership und Teamkohäsion stehen im positiven Zusammenhang mit emotionaler Arbeitsfähigkeit. Arbeitszufriedenheit ist mit allen Konstrukten assoziiert und mediiert die Zusammenhänge zwischen Inclusive Leadership bzw. Teamkohäsion und emotionaler Arbeitsfähigkeit.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Befunde stützen den motivationalen Pfad des Job-Demands-Resources-Modells und zeigen, dass inklusive Führung sowie teambezogene Kohäsion die Arbeitszufriedenheit und darüber indirekt die Arbeitsfähigkeit fördern. Daraus ergeben sich praxisrelevante Implikationen, darunter die Entwicklung gezielter Trainingsprogramme für inklusive Führung, teamorientierte Interventionen (z. B. Peer-Mentoring, strukturierte Teamreflexion) sowie der Einsatz regelmäßiger Pulsbefragungen zur frühzeitigen Bedarfserkennung. Zugleich verweisen die Limitationen des querschnittlichen Designs, der ausschließlichen Selbstberichte auf die Notwendigkeit zukünftiger longitudinaler oder experimenteller Studien, um Kausalzusammenhänge fundierter zu prüfen.

Literatur

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260. <https://doi.org/10.1080/10400419.2010.504654>

Chang, A., & Bordia, P. (2001). A Multidimensional Approach to the Group Cohesion-Group Performance Relationship. *Small Group Research*, 32(4), 379–405. <https://doi.org/10.1177/104649640103200401>

McCarthy, G. S., Truxillo, D. M., O'Shea, D. E., Brady, G. M., & Cadiz, D. M. (2024). The development and validation of a Multidimensional Perceived Work Ability Scale. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 90–112. <https://doi.org/10.1037/ocp0000373>

Stichworte: Teamkohäsion, Inclusive Leadership, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfähigkeit, demografischer Wandel

Motivation, Resilienz, Offenheit und individueller Lernerfolg in der beruflichen Weiterbildung: Eine Moderatorenanalyse

Lebenslanges Lernen ist in einer von Transformation, Krisen und Komplexität geprägten Welt wichtiger denn je – für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Verständnis individueller Voraussetzungen für erfolgreiche Lernprozesse zunehmend an Bedeutung.

Die zentrale Fragestellung lautete, ob autonome Motivation, Resilienz und Offenheit Antezedenzen des individuellen Lernerfolgs bilden und ob Resilienz oder Offenheit die Beziehung zwischen Motivation und Lernerfolg moderieren.

Die Untersuchung stützt sich auf etablierte theoretische Grundlagen aus der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2000), dem OCEAN-Modell (McCrae & Costa, 1999), der Resilienzforschung (Soucek et al., 2018) sowie dem Vier-Ebenen-Modell zum Lernerfolg (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Es wurde eine quantitative Querschnittstudie mit einer Stichprobe aus $N = 134$ berufstätigen Teilnehmenden (56 % weiblich, $M = 36.93$ Jahre, $SD = 12.17$) an Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte online mittels standardisierter Fragebögen, ausgewertet anhand einer multiplen Regressions- und Moderatorenanalyse.

Die Ergebnisse unterstützen die Hypothesen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Motivation und Lernerfolg besteht ($B = 0.26$, $SE(B) = 0.05$, $p < .001$, $R^2 = 0.152$), sowie zwischen Resilienz und Lernerfolg ($B = .10$, $SE(B) = 0.04$, $p = .025$). Durch die Hinzunahme von Resilienz im zweiten Regressionsschritt erhöhte sich die erklärte Varianz signifikant um 3 % ($\Delta R^2 = .034$, $p = .025$), zeigte jedoch keine moderierende Wirkung auf den Zusammenhang zwischen Motivation und Lernerfolg ($\Delta R^2 = .001$, $p = .899$). Weiterhin beträgt die bivariate Korrelation zwischen Offenheit und Lernerfolg $r = -.01$, $p > .05$ und ist damit statistisch nicht signifikant.

Die Befunde zeigen, dass autonome Motivation und Resilienz zentrale Faktoren für erfolgreichen Lerntransfer sind. Für die Weiterbildungspraxis empfiehlt sich diese Faktoren z. B. in der Diagnostik zu erheben, um Lernprozesse wirksamer zu gestalten.

Literatur

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 139-153). Guilford Press.
- Soucek, R., Schlett, C., & Pauls, N. (2018). Interventionen zur Förderung von Resilienz im Arbeitskontext. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 62(4), 181-192.

Stichworte: Motivation, Resilienz, Offenheit; Lernerfolg, Moderatoreffekt

Von Tanaland nach Tasmanien: Die Komplexität der Kreislaufwirtschaft bewältigen

Theoretischer Hintergrund: Die Kreislaufwirtschaft soll Ressourcen schonen und Umweltbelastungen senken. Im BMFTR-Verbundprojekt ReTraKT wird die Transformation der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie betrachtet. Eine Schlüsselherausforderung ist Environmental Compliance. Klassische, stark standardisierte Ansätze stoßen in komplex-dynamischen Umwelten an Grenzen; systemische Resilienz dient als Leitkonzept.

Fragestellung/Hypothesen: Untersucht wird, wie sich Compliance-Anforderungen und Resilienz-Potenziale (monitor, respond, anticipate, learn) integriert analysieren lassen. Hypothese: Die Doppelperspektive erhöht Anpassungs- und Compliance-Fähigkeit gegenüber rein regelorientierten Ansätzen.

Methodik: Dreiteilige, iterative Vorgehensweise: Erhebung von Compliance-Anforderungen; Bewertung von Resilienz-Potenzialen nach Hollnagel; Integration zu Gestaltungsmaßnahmen. Anwendung in Fallkontexten der Textil-/Bekleidungsindustrie.

Ergebnisse: Erste konzeptionelle und methodische Bausteine liegen vor, ebenso initiale Praxiserfahrungen. Indizien zeigen: Die integrierte Sicht erleichtert das Identifizieren von Anpassungsbedarfen und balanciert Regelbefolgung und Flexibilität.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Die Verbindung von Compliance und Resilienz adressiert Widersprüche und Wandel in der Kreislaufwirtschaft. Praktisch entsteht ein orientierender Rahmen für Prozessgestaltung und Entscheidungen. Forschungsbedarf besteht in der Weiterentwicklung der Vorgehensweise sowie in Metriken/Indikatoren zur Messung von Resilienz- und Compliance-Fähigkeit. Der Beitrag lädt zur Validierung im Projektkontext und zur Diskussion ein.

Stichworte: FRAM, Resilience Engineering, Compliance, Kreislaufwirtschaft

Heiß oder kalt? Ein Experiment zur mentalen Simulation von Getränketemperatur, Need for Touch und Attraktivitätsurteilen in Online-Kontexten

Menschen benötigen nur rund 100 Millisekunden, um ein Urteil über die Attraktivität einer Person zu fällen. Solche Attraktivitätseinschätzungen basieren häufig auf physischen Merkmalen des Gesichts, werden jedoch auch durch wahrgenommene persönliche Eigenschaften beeinflusst. Frühere Forschung zeigt, dass soziale Wärme dabei eine zentrale Rolle spielt: Personen, die als warmherzig wahrgenommen werden, erscheinen zugleich attraktiver. Dieser Befund wurde unter anderem durch Studien gestützt, in denen physische Wärme – beispielsweise das Halten eines warmen Getränks – unbewusst mit sozialer Wärme assoziiert wurde. Im Rahmen der Embodied-Cognition-Theorie wird dieser Effekt als verkörperter Prozess verstanden, bei dem sensorische Erfahrungen kognitive Bewertungen mitprägen. Die vorliegende Studie erweitert diese Forschung, indem sie untersucht, ob bereits die mentale Vorstellung, ein heißes oder kaltes Getränk zu halten, die Attraktivitätseinschätzung einer Person in einem Online-Meeting beeinflussen kann. Zusätzlich wurde geprüft, ob das individuelle Bedürfnis nach haptischen Informationen (Need for Touch) als Moderator wirkt und der Effekt stärker ausfällt, wenn dieses Bedürfnis ausgeprägt ist. Die Ergebnisse zeigen weder einen signifikanten Haupteffekt der vorgestellten Getränketemperatur noch eine Interaktion mit dem Need for Touch. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass in digitalen Umgebungen kognitive Ressourcen stärker auf visuelle Informationen fokussiert sind, wodurch metaphorische oder symbolische Reize – wie die vorgestellte Temperatur eines Getränks – weniger Wirkung entfalten. Zukünftige Studien sollten untersuchen, ob reale haptische Erfahrungen, etwa das tatsächliche Halten eines warmen oder kalten Getränks, die Attraktivitätsbewertung in Online-Kontexten beeinflussen können.

Stichworte: soziale Wärme, Need for Touch, Begnungen im virtuellen Raum

“Reisen mit den Sinnen“ - eine experimentelle Studie zum Einfluss von multisensorischen Reizen auf die Kaufbereitschaft in Onlineshops mit Fokus auf den auditiven und visuellen Sinn

Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, das Potenzial des multisensorischen Marketings in digitalen Verkaufsumgebungen zu identifizieren. Daher untersucht die vorliegende Arbeit, ob die Verwendung von kongruenter Musik in dem fiktiven Onlineshop SkiAdventures.com zu einer höheren Markeneinstellung und Kaufabsicht führen als keine oder inkongruente Musik. In einer experimentellen Online-Studie mit einer Stichprobengröße von $N = 606$ Versuchspersonen wurden drei Versuchsgruppen miteinander verglichen, die hinsichtlich verschiedener Bedingungen manipuliert wurden. So wurden den beiden Experimentalgruppen kongruente und inkongruente Sounds und der Kontrollgruppe kein Sound präsentiert. Neben der Markeneinstellung und Kaufabsicht wurden zusätzlich weitere wahrnehmungsbezogene Variablen gemessen. Die Ergebnisse zeigen, dass ein signifikanter Unterschied mit einer geringen Effektstärke in der Markeneinstellung und Kaufabsicht zwischen der Experimentalgruppe mit kongruentem Sound und der Kontrollgruppe ohne Sound besteht. Zwischen kongruenter und inkongruenter Musik ergaben sich keine signifikanten Unterschiede. Die Ergebnisse stützen bestehende theoretische Annahmen zur Anwendung von multisensorischen Reizen in digitalen Verkaufsumgebungen. Sie zeigen jedoch auch, dass passende Musik allein nicht ausreicht, um die Markeneinstellung und Kaufabsicht grundlegend zu verändern. Die Ergebnisse deuten drauf hin, dass die Wirkung von kongruenten multisensorischen Stimuli kontext- und wahrnehmungsabhängig ist, weswegen bei der Gestaltung von Onlineshops mögliche Einflussfaktoren bei der Integration von sensorischen Elementen beachtet werden müssen.

Stichworte: multisensorisches Marketing, Onlineshopgestaltung, kongruente Reize

Neue Ansätze im Polizeilichen Schießtraining: Die Rolle Visueller Aufmerksamkeit und Taktischer Blicksteuerung

Diese Experimentalreihe untersuchte, wie Individuen, insbesondere in hochriskanten Berufen wie der Strafverfolgung, ihre Aufmerksamkeitsressourcen optimieren können, um Bedrohungen schneller und genauer zu erkennen und darauf zu reagieren. Die theoretische Grundlage stütze sich auf Konzepte der visuellen Wahrnehmung, Signalentdeckung und kognitiven Belastung. Das erste Experiment zeigte, dass die Pupillenerweiterung als nicht-invasiver Marker für kognitives Engagement dient, wobei größere Pupillen eine kürzere Reaktionszeit bei der Erkennung von Bedrohungen in einer computerbasierten visuellen Suchaufgabe vorhersagten. Das zweite Experiment zeigte in einem Prä-Post-Design, dass ein integrierter (blended) Trainingsansatz – mit Schwerpunkt auf Situationsbewusstsein, taktischer Blicksteuerung und visueller Aufmerksamkeit – die Zeit für die Reaktionsausführung reduzieren kann, indem erfahrene Polizeikräfte befähigt werden, die kognitive Belastung effektiver zu bewältigen und die Erregung (arousal) besser auszugleichen. In einem dritten Experiment konnte dieser Trainingsansatz an einer Stichprobe von angehenden Polizeikräften erfolgreich validiert werden. Die beiden Interventionsexperimente unterstreichen das Potenzial eines gezielten Trainings zur Optimierung der Aufmerksamkeitsressourcen, das eine schnellere und präzisere Entscheidungsfindung in Schieß-/Nicht-Schieß-Szenarien ermöglicht. Insgesamt stützen die Ergebnisse die Entwicklung von Trainingsprogrammen zur Verbesserung der visuellen Aufmerksamkeit, der Erkennungsstrategien und des kognitiven Belastungsmanagements. Künftige Studien sollten immersive Technologien erforschen, um realistische Gefahrenszenarien zu schaffen und die Lücke zur Praxis weiter schließen. Diese Erkenntnisse verdeutlichen das Potenzial eines strukturierten Trainings zur Optimierung von Entscheidungsgenauigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit und tragen dazu bei, die operative Sicherheit und Wirksamkeit in der Polizeiarbeit zu stärken.

Stichworte: Polizei, Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Entscheidungsfindung, Schießen

Profilgerechtes Führen im Wandel: Mitarbeitendentypologien als Grundlage wirksamer Veränderungsbegleitung

Theoretischer Hintergrund: Organisationaler Wandel ist durch individuelle kognitive, affektive und motivationale Reaktionsmuster von Mitarbeitenden geprägt (1). Die Forschung zu Organizational Readiness for Change (ORC) zeigt, dass Veränderungsbereitschaft wesentlich von Valenzen, Selbstwirksamkeit, Fairnesswahrnehmung und kontextuellen Ressourcen abhängt (3). Bisher fehlt jedoch ein integratives Modell, das ORC-Dimensionen mit profilgerechten Führungsansätzen verknüpft und die emotionale Dynamik organisationaler Veränderungsprozesse berücksichtigt.

Fragestellung/Hypothesen: Die Arbeit untersucht, wie theoriegeleitet Mitarbeitendentypologien im Wandel gebildet und qualitativ validiert werden können. Erwartet wurde, dass Profile sich entlang psychologischer, dispositioneller und wahrnehmungsbezogener Prädiktoren differenzieren lassen und dass adaptive Führung – verstanden als phasenbewusste Kombination transaktionaler und transformationaler Impulse – typenspezifische Wirksamkeitsunterschiede aufweist (2;5;4)

Methodik: Das Forschungsdesign umfasst zwei qualitative Phasen: (1) die Entwicklung vorläufiger Typologien auf Basis theoretisch validierter Prädiktoren organisationaler Veränderungsbereitschaft sowie (2) leitfadengestützte Expert:inneninterviews mit Führungskräften und Change-Expert:innen. Die Auswertung erfolgte mittels strukturierender Inhaltsanalyse zur Validierung und Schärfung der Profile sowie zur Ableitung profilspezifischer Führungsimpulse.

Ergebnisse: Die Analyse identifizierte sechs abgrenzbare Profile, die sich in den demografischen und soziologischen Faktoren, den Persönlichkeitsdispositionen, veränderungsspezifischen Eigenschaften und Ressourcen und Kontext- und Wahrnehmungsfaktoren unterscheiden und somit auch ein unterschiedliches Maß an Veränderungsbereitschaft aufweisen. So zeigt sich, dass erfolgreiche Führung im Wandel ihre Wirkung nur dann voll entfaltet, wenn sie nicht nur das individuelle Verhalten der Mitarbeitenden adressiert, sondern auch die zugrundeliegenden organisationalen Strukturen und Rahmenbedingungen, den Kontext, berücksichtigt und aktiv mitgestaltet. Profilübergreifend erwiesen sich vier Wirkhebel als besonders robust: Klarheit, Befähigung und Taktung, Anerkennung und Statusschutz sowie Sinn und Fairness.

Diskussion & Implikationen: Die Ergebnisse verdeutlichen, dass nachhaltiger Wandel weniger durch standardisierte Programme entsteht, sondern durch individuell gesetzte, typengerechte Führungsimpulse, die emotionale Muster sowie ORC-relevante Prädiktoren adressieren.

Literatur

- (1) Gräfe, Hendrik; Kauffeld, Simone (2024): ORC-Q. In: Diagnostica 70 (2), S. 77–87. DOI: 10.1026/0012-1924/a000324.
- (2) Köhler, Alina; Ritter, Marie; Kauffeld, Simone (2024): A typology of organizational readiness for change based on a latent profile analysis. In: Frontiers in psychology 15, S. 1453836. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1453836.
- (3) Weiner, Bryan J. (2009): A theory of organizational readiness for change. In: Implementation science : IS 4, S. 67. DOI: 10.1186/1748-5908-4-67.
- (4) Bass, B. M. (2008): The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. NY: Free Press. New York (4).
- (5) Oreg, Shaul (2003): Resistance to change: Developing an individual differences measure. In: Journal of Applied Psychology 88 (4), S. 680–693. DOI: 10.1037/0021-9010.88.4.680.

Stichworte: Organisationale Veränderungsbereitschaft (ORC), Mitarbeitendentypologien, Adaptive Führung, Veränderungsdynamiken, Change Management

Nachhaltig widerstandsfähig: Selbstführung und Selbstwirksamkeit als Treiber Organisationaler Resilienz

Theoretischer Hintergrund: Wie bleiben Unternehmen innerhalb eines dynamischen Umfelds und volatilen Märkten nachhaltig leistungsfähig? Organisationale Resilienz beschreibt die Fähigkeit eines sozio-technischen Systems, Störungen zu antizipieren, zu bewältigen und daraus zu lernen. Nachhaltige Organisationen benötigen psychologische Ressourcen, die langfristige Anpassungsfähigkeit sichert und es Mitarbeitenden und Führungskräfte ermöglicht, sich resilient auszurichten.

Fragestellung: Die vorliegende Studie untersucht, wie individuelle Selbstführung und Selbstwirksamkeit von Mitarbeitenden und Führungskräften – ergänzt durch die Qualität der Beziehung zur Führungskraft ((Leader–Member Exchange, LMX) – zur Stärkung organisationaler Resilienz beitragen.

Methodik: Auf Basis einer Online-Studie (N = 132 Beschäftigte) wurden validierte Skalen eingesetzt, um diese Wirkungspfade zu analysieren. Instrumente: BRT-13b (Resilienz), ASLQ (Selbstführung), Berufliche Selbstwirksamkeit, LMX/MDM.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass (1) höhere Selbstführung von Mitarbeitenden mit höherer Organisationaler Resilienz einhergeht; die Effekte verlaufen teilweise indirekt über Selbstwirksamkeit. (2) Analog zeigt sich bei Führungskräften ein direkter Zusammenhang zwischen Selbstführung und Organisationaler Resilienz, ergänzt um einen signifikanten indirekten Pfad über die Selbstwirksamkeit. (3) Höhere LMX-Qualität steht positiv mit Resilienz und Selbstwirksamkeit auf beiden Ebenen in Beziehung.

Diskussion und Implikationen: Die Studie verdeutlicht, dass psychologische Faktoren – besonders Selbstregulation und Führungsqualität – zentrale Bausteine zur Stärkung nachhaltiger Resilienzpoteziale darstellen. Es zeigt sich, dass sowohl personale als auch relationale Faktoren notwendig sind, um resiliente Strukturen aufzubauen. Ferner verbinden die Ergebnisse psychologische Mikroprozesse mit wirtschaftlicher Nachhaltigkeit: Selbstführung und eine vertrauensvolle Führungsbeziehung fungieren als sozial-nachhaltige Infrastruktur, die Anpassungsfähigkeit und wertschöpfende Kontinuität begünstigt. Daraus leiten drei umsetzbare Hebel für die Praxis ab: (a) systematisches Training von Selbstführungsroutinen und das Erleben von Mastery-Erfahrungen (b) Führungsentwicklung, die Selbstführungskompetenzen und Selbstwirksamkeit gezielt adressiert, sowie (c) der bewusste Ausbau der LMX-Qualität, z. B. durch direkte Kommunikation, Feedback und bewusste Beteiligung an Prozessen.

Literatur

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

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), S. 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level-multi-domain perspective. Leadership Quarterly, 6(2), S. 219-247

Harari, M. B., Williams, E. A., & Castro, S. L. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94(4), S. 890-923. <https://doi.org/10.1111/joop.12356>

Stichworte: Selbstführung, Selbstwirksamkeit, Organisationale Resilienz, Führungsbeziehung, Nachhaltigkeit

Erlebnis, Marke, Nachhaltigkeit: Wie Studierendenteams zur Weiterentwicklung des Bioboten Ostfriesland beitragen

Das Forschungsprojekt basiert auf aktuellen Modellen der Konsumentenpsychologie und Markenentwicklung, die insbesondere Erlebnisorientierung und Community-Building als zentrale Faktoren für Nachhaltigkeitsmarketing und Kundenbindung identifizieren.

Zielstellung: Ziel war es, auf Basis markt- und konsumentenpsychologischer Erkenntnisse Strategien zur Weiterentwicklung der Marke, zum Ausbau der Kundensegmente und zur Förderung nachhaltiger Kauf- und Konsummuster zu entwickeln.

Studentische Teams führten in Kooperation mit dem Bioboten Ostfriesland Markt- und Wettbewerbsanalysen durch, um Kundenmotive, Barrieren und Wahrnehmungsmuster zu identifizieren. Darauf aufbauend erfolgte die Entwicklung innovativer Positionierungsansätze und Kommunikationsstrategien. Begleitet wurde der Forschungsprozess von praxisnahen, immersiven Elementen: (1) Die Studierenden bestellten eine individuell zusammen gestellte Biokiste für ein gemeinsames Frühstück. Für viele war dies der erste bewusste Kontakt mit vegetarischen Bio-Lebensmitteln. Diese Erfahrung schärfte das Verständnis für Produktwahrnehmung, Wertekommunikation und Zielgruppenperspektiven. (2) Ein Besuch vor Ort ermöglichte authentische in-situ Einblicke in die Logistik vom Ordereingang bis zur Auslieferung der Biokisten. Darauf aufbauend erfolgte die Entwicklung innovativer Positionierungsansätze sowie Kommunikations- und Marketingstrategien.

Neben der Konzeption eines 3D-Virtual-Reality-Shops als zusätzlichem, erlebnisorientierten Vertriebskanal entstanden Ideen für neue Produkt- und Serviceangebote, etwa eine Biokiste speziell für fitnessbewusste Kundinnen und Kunden oder ein „Kunden-werben-Kunden“-Eventkonzept zur Stärkung der sozialen Markenbindung. Eine der Innovationen wurde vom Unternehmen bereits erfolgreich umgesetzt: ein Starterset für das Fermentieren zu Hause. Dieses Format verbindet ökologische Ernährung mit Do-it-yourself-Elementen und einem emotional aktivierenden Lernaspekt, der Autonomie, Kompetenzerleben und Verbundenheit anspricht.

Das Projekt zeigt, wie sich wirtschaftspsychologische Kenntnisse, Modelle und Methoden wirkungsvoll für praxisorientierte Marken- und Innovationsentwicklung im Kontext von Nachhaltigkeit nutzen lassen. Es liefert Impulse für KMU im nachhaltigen Lebensmittelmarkt, die psychologisch fundierte Wege zur Kundengewinnung, Markenprofilierung und Erlebnisgestaltung suchen.

Stichworte: Nachhaltigkeit; Innovation; Positionierung; GreenMarketing; nachhaltiger Konsum

Erlebte Arbeitgeberattraktivität im Generationenvergleich

Wissenschaftliche Untersuchungen können meist keine substanziellen Unterschiede zwischen den Generationen Z, Y, X und Baby Boomer feststellen, wenn es um Aspekte der Arbeitgeberattraktivität geht (Ravid et al., 2024; Sachse et al., 2025). Dennoch gilt die Generation Z häufig als besonders anspruchsvoll und unterscheidet sich angeblich in ihren Arbeitseinstellungen von früheren Generationen. Eine mögliche Erklärung ist, dass der Generation Z dieselben Aspekte wichtig sind wie älteren Generationen, sie jedoch schlechtere Bedingungen bei ihren Arbeitgebern vorfindet. Dies könnte dazu führen, dass sie ihren Arbeitgeber weniger attraktiv findet und folglich unzufriedener und wechselbereiter ist (Dassler et al., 2022).

Zur Überprüfung dieser Annahme wurden mit Daten einer Befragung von 1133 Beschäftigten aller vier am deutschen Arbeitsmarkt aktiven Generationen Varianzanalysen durchgeführt, um Unterschiede in der Arbeitgeberattraktivität sowie in zehn Arbeitsmerkmalen (z. B. Work-Life-Balance, Führung, Unternehmenskultur) zu identifizieren, die diese signifikant vorhersagen (Sachse et al., 2025).

Für die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Generationen: Die Generation Y weist eine signifikant niedrigere Ausprägung auf als die anderen drei Generationen. Bei neun der zehn Arbeitsmerkmale bestehen signifikante Unterschiede. Jedoch weist die Generation Z nur bei der Arbeitsaufgabe signifikant geringere Werte im Vergleich zu allen drei anderen Generationen auf. Auch die Generation Y bewertet ihre Arbeitsaufgaben schlechter als die Mitglieder der beiden älteren Generationen. In fünf Merkmalen (Arbeitsplatzsicherheit, CSR, Identifikationsmöglichkeiten, Erfolg sowie Image des Unternehmens) liegt die Bewertung der Generation Y jeweils niedriger als die aller anderen Generationen. Die Führung sowie die Unternehmenskultur werden von der Generation Y signifikant schlechter bewertet als von den Generationen X und Z, während es zu den Boomern keinen Unterschied gibt.

Die Mitglieder der Generation Y erleben ihre Arbeitgeber in vielen Merkmalen also tendenziell negativer als die der anderen Generationen. Die durchweg kleinen Effektstärken deuten jedoch darauf hin, dass die gefundenen Unterschiede für die Praxis nur geringe Relevanz besitzen. Damit wird deutlich, dass die Diskussion um die „anspruchsvolle“ Gen Z empirisch nicht haltbar ist, wenn man die tatsächlich erlebten Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Literatur

- Dassler, A., Khapova, S. N., Lysova, E. I. & Korotov, K. (2022). Employer Attractiveness From an Employee Perspective: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.858217>
- Ravid, D. M., Costanza, D. P. & Romero, M. R. (2024). Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2827>
- Sachse, K., Heinrich, C.-P., Heiss, S.F. & Sülzenbrück, S. (2025). Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generationen – Einigkeit statt Unterschiede. Springer.

Stichworte: Arbeitgeberattraktivität, Arbeitsmerkmale, Generationen, Personalmanagement

Der Einfluss von Arbeitsbelastung und Langeweile in virtuellen Meetings auf das Durchführen von Nebentätigkeiten

Virtuelle Meetings wurden im beruflichen Kontext insbesondere durch die Zwänge der Covid-19 Pandemie zu einem zentralen Bestandteil der Kommunikation in Unternehmen. Diese Veränderung hat seitdem Bestand, da zahlreiche Vorteile damit verbunden sind (z.B. Effizienzgewinne). Studien zeigen aber auch, dass virtuelle Meetings mit negativen Folgen wie Erschöpfung (Zoom-Fatigue) oder Stress einhergehen können (Bailenson, 2021). Als eine Ursache hierfür wurde z.B. das Multitasking, d.h. das Ausführen von Nebentätigkeiten in Meetings, identifiziert (Frontzkowski et al., 2025).

Hier setzt diese Studie an und untersucht auf Grundlage des Job-Demands-Resources Modells (Bakker & Demerouti, 2007) sowie des Transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman, 1984) den Zusammenhang von akuter Arbeitsbelastung und Langeweile mit dem Durchführen von Nebentätigkeiten im Rahmen von virtuellen Meetings. Weiterhin wird die Rolle der Meetinggestaltung auf diese Zusammenhänge eruiert.

Hierzu wurde eine quantitative Querschnittsstudie in Form einer Online-Umfrage durchgeführt. N = 240 Teilnehmende wurden mittels etablierter Skalen zu ihrem Erleben von und Verhalten in virtuellen Meetings befragt. Die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zeigten, dass Langeweile und die Meetinggestaltung signifikante Prädiktoren für das Durchführen von Nebentätigkeiten in virtuellen Meetings ist. Dabei wird der Effekt der Meetinggestaltung auf die Durchführung von Nebentätigkeiten partiell über die Langeweile vermittelt. Die Annahme, dass eine wahrgenommene Arbeitsbelastung das Durchführen von Nebentätigkeiten erhöht, konnte nicht bestätigt werden. Moderierende Effekte der Meetinggestaltung auf die Zusammenhänge ließen sich ebenfalls nicht nachweisen.

Die Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung qualitativer Unterforderung in virtuellen Meetings. Theoretische Ableitungen, methodische Grenzen und praktische Implikationen für die Gestaltung von virtuellen Meetings werden im Beitrag diskutiert, zukünftige Forschungsideen, um differenzierte Einblicke in die individuellen und organisationalen Einflussfaktoren in virtuellen Arbeitsumgebungen zu gewinnen, werden präsentiert.

Literatur

- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1). <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Frontzkowski, Y., Krick, A., & Felfe, J. (2025). Harder, better, faster, but more fatigued: The impact of multitasking on videoconferences, performance and fatigue. *Computers in Human Behavior Reports*, 19, 100736. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100736>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

Stichworte: Arbeitsbelastung, Langeweile, virtuelle Meetings, Multitasking, Meetinggestaltung

Self-Awareness als Entwicklungsdimension in Coaching-Ausbildungen

Coaching hat sich als wirksames Instrument zur persönlichen und beruflichen Entwicklung etabliert. Der zentrale Wirkfaktor im Coaching ist die Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Coachee – sie entsteht in der direkten Interaktion von Mensch zu Mensch. Um als Coach flexibel auf unterschiedliche Persönlichkeiten und Gesprächssituationen eingehen und die eigenen Handlungen bewusst steuern zu können, ist Self-Awareness unverzichtbar (London et al., 2023; Carden et al., 2023). Coaching-Ausbildungen sollten entsprechend Selbsterfahrungseinheiten beinhalten, um individuelle Erlebens- und Verhaltensmuster der zukünftigen Coaches zu identifizieren und durch Übung und Reflexion das Denken und Handeln als Coach zu professionalisieren (Carden et al., 2022). Zur initialen Entwicklung des Forschungsfeldes wurde in einem ersten Schritt der Self-Awareness Outcomes Questionnaire (SAOQ) von Sutton (2016) ins Deutsche übersetzt und mit anderen Instrumenten in mehreren Ausbildungsgruppen eingesetzt. Die Wirksamkeit der Ausbildung in Bezug auf Self-Awareness wurde in einem Mixed-Methods-Design überprüft. Es wurde ein Vorher-Nachher-Vergleich mit einer Kontrollgruppe durchgeführt, die eine selbst gewählte, thematisch verwandte Schwerpunkt-Lehrveranstaltung zu Coaching und Beratung besuchte. Zudem wurden qualitative Daten erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Coaching-Ausbildung mit Selbsterfahrungseinheiten die Self-Awareness signifikant steigert. Aus den qualitativen Daten kann entnommen werden, dass sich eine Ausbildung zusätzlich zur Qualifizierung für die Rolle des Coaches als wirksames Instrument zur persönlichen Entwicklung eignet, und zu einem nachhaltigen Nutzen für die Teilnehmenden und deren Interaktionspartner:innen führt.

Literatur

- Carden, J., Passmore, J., & Jones, R. J. (2022). Exploring the role of self-awareness in coach development: A grounded theory study. *International Journal of Training and Development*, 26 (2), 343-363.
- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2023). An exploration of the role of coach training in developing self-awareness: a mixed methods study. *Current Psychology*, 42 (8), 6164-6178.
- London, M., Sessa, V. I., & Shelley, L. A. (2023). Developing self-awareness: Learning processes for self-and interpersonal growth. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 261-288.
- Sutton, A. (2016). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the self-awareness outcomes questionnaire. *Europe's Journal of Psychology*, 12 (4), 645-658.

Stichworte: Self-Awareness, Coaching, Coaching-Ausbildung, Entwicklung, Selbsterfahrung

Der Einfluss von Geschlecht und Kleidung Bewerbender auf die Wahrnehmung durch agentische vs. kommunale Bewertende

Einleitung und Fragestellung: In Deutschland herrscht eine berufliche Segregation, nach welcher Frauen häufiger in statusniedrigen und Männer in statushohen Berufen beschäftigt sind. Es wird untersucht, wie die Faktoren „Geschlecht“, „Kleidung“ und „Ähnlichkeit zum Bewertenden“ einen Einfluss auf die Beurteilung der Persönlichkeit sowie berufliche Passung von Bewerbenden ausüben.

Theoretischer Hintergrund: Die berufliche Passung wird durch stereotype Geschlechterrollen (Frauen = kommunal, Männer = agentisch) beeinflusst. Die Kleidung spielt ebenfalls eine Rolle, indem sie eine Person maskuliner oder femininer erscheinen lassen kann. Zudem kann wahrgenommene Ähnlichkeit die Sympathie zwischen Personen fördern und die Wahrnehmung beeinflussen.

Methode: In einem 2x2 Design wurden das Geschlecht (Mann / Frau) sowie Outfit (rosa Freizeitkleidung (feminin) / schwarze Business Kleidung (maskulin)) einer KI-generierten Stimulus-Person manipuliert. In einer Online-Befragung wurde je eine der Personen von N = 271 Befragten eingeschätzt, bezüglich der Merkmale „Agentizität“, „Kommunalität“, „Kompetenz“ und „Sympathie“, sowie ihrer beruflichen Passung zu männlich bzw. weiblich konnotierten und neutralen Berufen. Zudem wurde die Persönlichkeit der Bewertenden (kommunal / agentisch) erhoben, und in Verbindung mit den zugeschriebenen Sympathiewerten gebracht.

Ergebnisse: Das Geschlecht beeinflusst die wahrgenommene Passung zu weiblich konnotierten Berufen während Kleidung einen signifikanten Einfluss auf die wahrgenommene Persönlichkeit sowie die Passung zu männlich konnotierten Berufen hat. Kommunale Probanden bewerten kommunal wirkende Stimulus-Personen (feminine Kleidung) signifikant sympathischer. Agentische männliche Probanden haben eine Tendenz kommunal wirkende, männliche Stimulus-Personen sympathischer zu bewerten.

Diskussion: Die Wahl der Kleidung kann die Zuschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen stärker beeinflussen als das Geschlecht und somit die wahrgenommene berufliche Passung und die Chance auf eine Einstellung erhöhen.

Literatur

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2019). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/amp0000494.supp>

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>

Sczesny, S., Spreemann, S., & Stahlberg, D. (2006). Masculine = competent? Physical appearance and sex as sources of gender-stereotypic attributions. *Swiss Journal of Psychology*, 65(1), 15–23. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.65.1.15>

Von Rennenkampff, A. (2004). Aktivierung und Auswirkungen geschlechtsstereotyper Wahrnehmung von Führungskompetenz im Bewerbungskontext [Doctoral dissertation, Universität Mannheim]. MADOC. <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/860/>

Stichworte: Geschlechterrollen, Geschlechterungleichheit, Wahrnehmung, berufliche Passung, Geschlechterstereotype

Vertrauen als Ressource für nachhaltiges Handeln im organisationalen Kontext – theoretisch-konzeptuelle Überlegungen

Vertrauen ist eine zentrale Ressource für den Umgang mit großen gesellschaftlichen Herausforderungen, die aktuell sehr stark in der öffentlichen Diskussion um die so genannte Vertrauenskrise steht. Organisationen sind Teil der krisengeschüttelten Welt, sie benötigen für ein zielführendes Handeln umso dringlicher die im Vertrauen liegende subjektive Sicherheit. Empirische Befunde zeigen hinlänglich die positiven Wirkungen einer etablierten Vertrauensbasis auf organisationsinterne und -externe Prozesse. Setzt man den Fokus auf Nachhaltigkeit, ist Vertrauen unerlässlich: Vieldiskutierte Herausforderungen sind die hohe Komplexität der Thematik, Ambiguitäten und die erst langfristige Sichtbarkeit wirksamer Maßnahmen. Vertrauen wiederum reguliert mit seiner Funktionalität der Komplexitätsreduktion die Wahrnehmungs- und Handlungstendenzen, es fördert zudem die Bereitschaft zu einer kritischen Auseinandersetzung mit Fragen der Nachhaltigkeit. Einen zentralen Vertrauensanker bildet dabei die subjektive Gewissheit, dass eine kollektive Werte- und Handlungsorientierung auf personaler und systemischer Ebene der Organisation gegeben ist. Das Vertrauenserleben wiederum stützt das Selbstvertrauen der Beteiligten und die Übernahme sozialer Verantwortung. Wie jedoch lässt sich Vertrauen in der Gesamtheit der Organisation fördern und stabilisieren? Wie kann aufkommenden Misstrauenstendenzen effektiv begegnet werden, wenn etwa organisationale Nachhaltigkeitsziele nicht authentisch wirken? Ausgehend vom dynamisch-transaktionalen Paradigma werden im Beitrag theoretisch-konzeptuelle Überlegungen dahingehend vorgestellt, auf welche Weise eine vertrauensbasierte Nachhaltigkeit zielführend realisiert werden kann. Das Augenmerk liegt hierbei auf den interindividuell und intergruppal variierenden Perspektiven, die aus dem komplexen Zusammenspiel personaler (Vertrauensschemata, Ambiguitätstoleranz, Wertorientierungen) und situativer (Organisationskultur) Einflüsse resultieren, und zu einem zielführenden Konsens gelangen müssen. Dabei ist stets die Bereitschaft erforderlich, die heterogenen Vertrauenserfahrungen und -erwartungen (differenziell-psychologische Perspektive) in hinreichendem Maße zu berücksichtigen. Implikationen für diesbezügliche organisationale Maßnahmen werden diskutiert.

Literatur

Bürker, M. (2025). Management der Nachhaltigkeitskommunikation: Grundlagen und Perspektiven für die Praxis. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-48471-2>

Schweer, M. (2022/englischsprachige Übersetzung im Druck). Vertrauen und Misstrauen im Kontext aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen – zwei zentrale psychologische Regulatoren. In M. Schweer (Hrsg.), Facetten des Vertrauens und Misstrauens: Herausforderungen für das soziale Miteinander (S. 1-16). Springer VS.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-29047-4_1

Schweer, M. (2021). Vertrauen. In Görres-Gesellschaft & Verlag Herder (Hrsg.), Staatslexikon. Recht - Wirtschaft - Gesellschaft. Band 5: Schule - Virtuelle Realität (8. Aufl., S. 1474-1478). Herder.

Schweer, M., & Ruholl, E. (2020). Nachhaltigkeit im Ernährungsalltag. Empirische Befunde zu ausgewählten personalen und situativen Korrelaten des Fleischkonsums. *Umweltpsychologie*, 24(1), 232-253.

Stichworte: Vertrauen, Selbstvertrauen, Misstrauen, soziale Verantwortung, Komplexitätsreduktion

Wie Führungskräfte durch ihr emotionales Verhalten Psychologische Sicherheit fördern können – eine qualitative Einzelfallstudie

Theoretischer Hintergrund: Nachhaltige Zusammenarbeit in Organisationen erfordert neben Strukturen und Strategien vor allem ein emotional sicheres Arbeitsumfeld. Psychologische Sicherheit beschreibt ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende ohne Angst vor negativen Konsequenzen offen sprechen und ihre Meinung teilen, Risiken eingehen und sich auf diese Weise authentisch einbringen können. Führung und das Verhalten von Führungskräften sind entscheidende Faktoren für die Schaffung von psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz (Edmondson & Bransby 2023; Frazier et al., 2017).

Fragestellung/Hypothesen: Untersucht wird, wie der Emotionale Stil von Führungskräften mit der erlebten psychologischen Sicherheit ihrer Mitarbeitenden zusammenhängt. Erwartet wird, dass bestimmte emotionale Verhaltensmerkmale mit höherem Erleben psychologischer Sicherheit verbunden sind und dass Selbst- und Fremdbild der Führungskräfte weitgehend übereinstimmen.

Methodik: Die qualitative Einzelfallstudie wurde in einem global agierenden Unternehmen der Konsumgüterbranche durchgeführt. Es wurden halbstrukturierte Interviews mit drei mittleren Führungskräften sowie deren direkt unterstellten Mitarbeitenden geführt und anhand des Emotionale Stils von Führungskräften (ES-2; Schweizer, 2023) und des PsySafety-Checks (Fischer & Hüttermann, 2020) inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen eine hohe Passung zwischen Selbst- und Fremdbild der Führungskräfte. Zudem wurden mehrere Verhaltensweisen identifiziert, die psychologische Sicherheit fördern, darunter konsistentes emotionales Reagieren, transparente Kommunikation und eine wertschätzende Fehlerkultur.

Diskussion: Die Studie liefert praxisrelevante Implikationen für Personal- und Organisationsentwicklung und zeigt, dass das tiefere Verständnis der eigenen emotionalen Kompetenzen sowie Reaktionsmuster und die bewusste Arbeit am Emotionalen Stil einen wirksamen Hebel zur Förderung psychologisch sicherer und leistungsfähiger Arbeitskulturen darstellt.

Literatur

Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. 55–78.

Fischer, J. A., & Hüttermann, H. (2020). PsySafety-Check (PS-C). Zusammenstellung sozialwis-senschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/ZIS279>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>

Schweizer, K. (2023). The Emotional Style of Superiors and its Impact on Job Performance and Health of Employees, also including the Quality of the Superior-Employee Relationship. University of Nicosia.

Stichworte: Psychologische Sicherheit, Emotionaler Stil, Führung, Emotionen in Organisationen

Arbeitszufriedenheit in einer holokratischen Organisation: Eine quantitative Analyse personaler und organisationaler Prädiktoren

Um tiefgreifenden gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen gerecht zu werden, fördern viele Organisationen mehr Flexibilität und vernetzte Zusammenarbeit. Holacracy ist hierzu ein innovativer Ansatz, der dezentrale Selbstorganisation durch klar definierte Rollen und Prozesse strukturiert. Durch die Dezentralisierung von Autorität soll mehr Flexibilität und Selbstbestimmung ermöglicht werden. Es wird jedoch von den Mitarbeitenden gefordert, Rollenstrukturen kontinuierlich zu prüfen sowie ein hohes Maß an Selbststeuerung und eine aktive Beteiligung an kollektiven Entscheidungsprozessen. Trotz dieser Entwicklung liegen bislang nur wenige empirische Untersuchungen vor, die systematisch analysieren, wie die veränderten Strukturen auf Mitarbeitende und organisationale Prozesse wirken (Velinov et al., 2018; Farkhondeh & Mueller, 2021).

Um diese Forschungslücke zu adressieren, war es Ziel dieser Studie, die Wirkung personaler Dispositionen (berufliche Selbstwirksamkeit, Ungewissheitstoleranz) sowie organisationaler Rahmenbedingungen (Rollenkonflikte, psychologische Sicherheit) auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit innerhalb einer holokratischen Organisation zu analysieren.

Die quantitative Onlinebefragung wurde als Querschnittsstudie in einem remote arbeitenden IT-Unternehmen mit 47 Teilnehmenden durchgeführt (ca. 75% der Organisationsmitglieder), das vollständig nach dem Prinzip der holokratischen Organisation aufgebaut ist. Die Datenerhebung erfolgte über einen standardisierten Online-Fragebogen, wobei die Konstrukte mittels psychometrisch entwickelter Skalen erfasst wurden. Die stärksten Zusammenhänge der Arbeitszufriedenheit zeigen sich mit der psychologischen Sicherheit auf Organisationsebene ($r = .77$; $p < .001$) und den Rollenkonflikten ($r = -.76$; $p < .001$), gefolgt von moderaten Zusammenhängen mit der psychologischen Sicherheit auf Kreisebene ($r = .49$; $p < .001$) und der beruflichen Selbstwirksamkeit ($r = .48$; $p < .001$). Für die Ungewissheitstoleranz zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang. Das Regressionsmodell erklärt 71.8 % der Varianz der Arbeitszufriedenheit ($R^2_{\text{adj}} = .718$). Als einzige signifikante Prädiktoren erwiesen sich psychologische Sicherheit auf Organisationsebene ($\beta = .23$ $p < .001$) und Rollenkonflikte ($\beta = -.29$ $p < .001$), während beruflichen Selbstwirksamkeit, Ungewissheitstoleranz und psychologische Sicherheit auf Kreisebene keinen zusätzlichen Beitrag leisten.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Arbeitszufriedenheit im untersuchten holokratischen Setting vor allem durch organisationale Systemfaktoren geprägt wird. Daraus folgt, dass transparente Verfahren und ein klares Rollenverständnis essenziell sind, um negative Effekte durch Rollenkonflikte zu minimieren und der Aufbau eines konsistenten, regelgeleiteten und zugleich vertrauensvollen Sicherheitsklimas zentral sind, um die Potenziale holokratischer Arbeitsgestaltung für die Arbeitszufriedenheit tatsächlich entfalten zu können.

Trotz der Limitation durch die relativ geringe Teilnehmendenzahl, liefert die Studie einen relevanten Beitrag zur empirischen Fundierung holokratischer Organisationsmodelle. Sie verbindet organisationstheoretische Überlegungen zu dezentraler Selbstorganisation mit einem arbeits- und organisationspsychologischen Fokus auf Arbeitszufriedenheit und bietet praktische Implikationen für Unternehmen, die auf Holacracy oder ähnliche agile Modelle setzen.

Stichworte: Holacracy, holokratische Organisation, Selbstorganisation, Arbeitszufriedenheit, psychologische Sicherheit, Rollenkonflikte, Ungewissheitstoleranz, Selbstwirksamkeit

Absolvent(inn)en-Markt - Quo vadis in 2026?

Ungeachtet des regierungsseitig angekündigten "Herbst der Reformen" dominieren in der Bundesrepublik vielerorts Eindrücke von wirtschaftlicher Rezession und Stagnation. Diese wiederum machen sich u.a. erschwerend bemerkbar beim akademisch qualifizierten Nachwuchs, für den der Einstieg in das Berufsleben ansteht. Doch wie relevant sind solche meist subjektiv wahrgenommenen Hindernisse tatsächlich und was dominiert den Arbeitsmarkt für Akademiker allgemein und Wirtschaftspsycholog(inn)en insbesondere?

Dazu werden im Kern zwei sich ergänzende empirische Datenquellen vorgestellt: Zum einen wird an der Hochschule Fresenius über das sog. "HR Barometer" seit 2016 längsschnittartig das sog. "Talent Klima" erfasst (methodisch angelehnt an den ifo-Geschäftsklima-Index). Zum anderen wurden in einem definierten Zeitraum ca. 350 Stellenanzeigen für Personalfunktionen nach vorgegebenen Parametern kategorisiert und anschließend analysiert.

Aus diesen aktuellen Befunden lässt sich ein stärker konturiertes Bild der Gegenwart samt Ausblicken aufzeigen, das auch konkrete Implikationen für die künftige universitäre Lehre im Fach "Wirtschaftspsychologie" mit sich bringt.

Stichworte: Arbeitsmarkt, Talent Management, Personalmanagement

Eine Analyse zum Regelverständnis älterer Verkehrsteilnehmender und mögliche Präventionsansätze

Mit zunehmendem Alter nehmen kognitive, sensorische und motorische Fähigkeiten ab, was dazu führen kann, dass die Anforderungen im Straßenverkehr nicht mehr in vollem Umfang erfüllt werden können. In der Folge steigt das Risiko von Fehlverhalten und damit auch das Risiko von Verkehrsunfällen. Das Wissen um geltende Regeln ist Teil der erforderlichen Fähigkeiten und eine unabdingbare Voraussetzung für regelkonformes Verhalten im Straßenverkehr.

In einer Fragebogenstudie mit N=58 Senioren und Seniorinnen über 65 Jahre, die noch im Besitz eines Führerscheins sind und aktiv am Straßenverkehr teilnehmen, wurde untersucht, in welchem Umfang die aktuell geltenden Verkehrsregeln bekannt sind und welche Präventionsansätze geeignet scheinen, um das Regelwissen weiter zu stärken.

Die Ergebnisse der durchgeführten Studie zeigen, dass das verkehrsrechtliche Wissen unter den befragten Seniorinnen und Senioren insgesamt auf einem hohen Niveau liegt. Jedoch wurden veränderte Verkehrsregeln aufgrund von Interferenz mit veraltetem Regelwissen am häufigsten falsch beantwortet. Männliche Teilnehmende erreichten insgesamt höhere Wissenswerte.

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass die Polizei als Anbieterin von Präventionsmaßnahmen von den Seniorinnen und Senioren als wichtiger Stakeholder zur Verbesserung der Verkehrssicherheit wahrgenommen wird und die Präventivangebote hauptsächlich alltagsrelevant und praxisnah gestaltet sein sollten, um die Akzeptanz zur Teilnahme zu erhöhen.

Stichworte: Verkehrssicherheit, Verkehrspsychologie, Regelwissen

Mentale Gesundheit im Studienalltag: Ergebnisse aus einer Mixed-Methods Analyse zu studienbezogenen Anforderungen und Ressourcen angehender Wirtschaftspsycholog*innen

Hintergrund: Studien zeigen, dass Studierende in Deutschland im Vergleich zu Gleichaltrigen häufiger an psychischen Erkrankungen und psychosomatischen Symptomen leiden. Ziel der Analyse war es, zu erforschen, welche studienbezogenen Anforderungen und Ressourcen die mentale Gesundheit im Studienalltag beeinflussen. Ein besonderes Augenmerk lag auf einer diversitätssensiblen Betrachtung.

Theorie: Den theoretischen Rahmen bildet das Study Demands-Resources Modell. Dies wird um Aspekte der Social Determinants of Health und der Social Identity Theorie ergänzt, um das Modell zielgruppenspezifisch auszugestalten.

Methode: Für die vorliegende Mixed-Methods Analyse wurde ein Bachelorstudiengang Wirtschaftspsychologie an einer Hochschule im östlichen Ruhrgebiet betrachtet. Im Sinne eines konvergenten Designs wurde im quantitativen Teil eine Online-Befragung der Studierenden durchgeführt, bei der 189 Personen an der Befragung teilgenommen haben. Diese wurde ergänzt durch einen qualitativen Teil mit 48 Peer-Interviews von Studierenden aus verschiedenen Semestern.

Ergebnisse: Die quantitative Analyse zeigt, dass Konflikte mit Lehrenden, Zeitdruck, emotionale Belastungen und Überforderung die wichtigsten Prädiktoren für studentisches Burnout darstellen. Qualifikationspotential und Feedback sind dagegen die bedeutendsten Förderer von Engagement. Insgesamt zeigt sich, dass Anforderungen zu mehr Burnout führen und Ressourcen Burnout vorbeugen können. Außerdem konnte gezeigt werden, dass Ressourcen die Wirkung von Anforderungen auf Burnout abpuffern können. Die qualitative Analyse zeigt, dass neben administrativen Hürden und organisatorischen Beeinträchtigungen insbesondere Überforderung, Karriereunsicherheit sowie Konflikte mit Mitstudierenden und Lehrenden zentrale Anforderungen im Studium sind. Dem gegenüber stehen soziale Unterstützung durch Mitstudierende und Lehrende sowie Feedback als Ressourcen im Studium. Eine bedeutende Kategorie der Inhaltsanalyse, die insbesondere die Wahrnehmung der Studierenden mit Migrationshintergrund zusammenfasst, beschreibt mit den Kategorien Entfremdung, institutionelle Kälte und ungleiche Bildungschancen eine Gruppe übergreifender, soziostruktureller Belastungen, die das Zugehörigkeitsgefühl frustrieren. Zusammengefasst lässt sich das Study Demands-Resources Modell damit um eine wichtige kontextuelle Variablen erweitern: Das Gefühl von Zugehörigkeit zur Hochschule.

Diskussion: Interventionen zur Ressourcenstärkung und Vorbeugung gegen Burnout sind am wirkungsvollsten, wenn sie mit der Förderung des Zugehörigkeitsgefühls kombiniert und gruppenspezifisch ausgerichtet werden. Eine Limitation der Analysen ist, dass es sich um ein Querschnittsdesign handelt, daher konnten Veränderungen über den Semesterverlauf oder das ganze Studium nicht betrachtet werden.

Literatur

Bakker, A. B., & Mostert, K. (2024). Study demands-resources theory: Understanding student well-being in higher education. *Educational Psychology Review*, 36(3), 92.

Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G., & Haslam, S. A. (2018). *The new psychology of health: Unlocking the social cure*. Routledge.

Marmot, M., & Wilkinson, R. (Eds.). (2005). *Social determinants of health*. Oxford University Press.

Stichworte: mentale Gesundheit, Study Demands Resources Modell, Mixed Methods, Social Determinants of Health, Social Identity Theory

Inklusive Führung als Schutzfaktor gegen Technostress in der digitalen Transformation: Erhalt der Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel

Fragestellung: Unzureichende Anpassung an technologische Anforderungen kann Technostress auslösen, der mit emotionaler Erschöpfung verbunden ist (Tarafdar et al., 2019). Beschäftigte unterscheiden sich in ihrer Adaptionsefähigkeit an digitale Technologien. Im demografischen Wandel ist diese Diversität besonders relevant, da der Erhalt der Arbeitsfähigkeit zentral für nachhaltige Erwerbsverläufe ist (Giesert et al., 2017). Erste Befunde weisen auf Einflüsse von Führungsstilen auf Technostress hin (Thiemann, 2022). Inklusive Führung könnte eine Schlüsselrolle im Umgang mit dieser Diversität spielen.

Methodik: Es wurden zwei Online-Befragungen mit jeweils zwei Messzeitpunkten (T1/T2) unter Erwerbstätigen in Deutschland durchgeführt (Studie 1: NT1 = 196, NT2 = 118; Studie 2: NT1 = 726, NT2 = 320). Studie 1 prüft den Zusammenhang zwischen Technostress, emotionaler Erschöpfung und Arbeitsfähigkeit sowie eine potenzielle Pufferwirkung inklusiver Führung. Studie 2 erweitert die Fragestellung um die Variablen kognitive Arbeitsfähigkeit und Disengagement.

Ergebnisse: Vorläufig zeigen die Daten, dass Technostress zu T1 die kognitive Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit zu T2 senkt und die Kündigungsabsicht erhöht. Emotionale Erschöpfung vermittelt diese Effekte, Disengagement jedoch nicht. Inklusive Führung zeigt direkte Effekte auf Technostress und die kognitive Arbeitsfähigkeit, moderiert den genannten Mediationseffekt jedoch nicht.

Limitationen: Zur Prüfung langfristiger Wirkungen technologischer Anforderungen und zur Absicherung potenzieller Schutzfaktoren sind längere Beobachtungszeiträume erforderlich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studien verdeutlichen Risiken im Umgang mit digitalen Technologien, klären Wirkmechanismen und testen mögliche Stresspuffer. Unternehmen erhalten konkrete Anhaltspunkte, Technostress zu reduzieren und Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Relevanz/Beitrag: Die Untersuchungen liefern neue Evidenz zu Technostress und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit im digitalen Wandel und bieten Ansatzpunkte für Forschung und Praxis zur Gestaltung nachhaltiger Arbeitsbedingungen.

Stichworte: Führung, digitale Transformation, Technostress, demografischer Wandel

Achtsamkeit, Mind-Wandering und Flow-Erfahrung - eine experimenteller Untersuchung mit dem Serious Game „Weyprecht Station II“

Theoretischer Hintergrund: Die Wirksamkeit von Achtsamkeit auf Individuen ist empirisch weitreichend erforscht. Unsere Studie untersucht, ob Kurzinterventionen zu Achtsamkeit und Mind-Wandering Einfluss auf das Ergebnis von Gruppenarbeiten nehmen können.

Fragestellung/Hypothesen: Im Detail wird das Teilen von Wissen und die Verbundenheit der Gruppenmitglieder während einer Gruppenarbeit untersucht. Weiterhin wurden die Auswirkungen der Kurzinterventionen auf Neugier, Dezentrierung und die aufgabenbezogene Absorption (Flow-Erleben) der Teilnehmer untersucht. Darüber hinaus haben wir die Auswirkungen auf die Gruppenleistungen im computerunterstützten Serious Game Weyprecht Station II betrachtet.

Methodik: Die deutschsprachigen Teilnehmenden (N=63) des Experiments wurden zufällig auf drei Gruppen aufgeteilt. Mit der ersten Gruppe wurde vor Beginn des Serious Games eine Kurzintervention in Form eines Achtsamkeits-Check-Ins absolviert. Die zweite Gruppe erhielt eine Kurzintervention zum Mind-Wandering, die dritte Gruppe diente als Kontrollgruppe ohne Intervention. Die Spielmechanismen des Serious Game basieren auf intensiven wechselseitigen Abhängigkeiten.

Ergebnisse: Mittels Varianzanalyse mit Messwiederholung wurden die Ergebnisse des Experiments geprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass die Achtsamkeitsintervention, im Gegensatz zur Mind-Wandering-Intervention, Neugier, Dezentrierung und Absorbiertheit der Teilnehmenden signifikant beeinflusst. Das Teilen von Wissen (Collecting und Donating) konnte nicht signifikant beeinflusst werden. Insgesamt hat das Spielen bei allen drei Gruppen die Verbundenheit der jeweiligen Teammitglieder untereinander in gleichem Maße verstärkt.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis: Tagträumerei und Grübeln sind individuelle Bewusstseinszustände die jederzeit auftreten können und sich auf das Gruppenergebnis negativ auswirken. Wie in unserer Studie gezeigt, kann durch eine Kurzintervention in Achtsamkeit vorgebeugt werden.

Stichworte: Mindfulness, Mind-Wandering, Flow, Serious Game

Runter von der Ersatzbank - Potenzielle Einflussfaktoren auf Arbeitszufriedenheit und Berufserfolg von Quereinsteigenden

Theoretischer Hintergrund: Fachkräftengpässe erschweren in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes das Besetzen von Positionen. Dies gilt auch für Berufe, die für Erhalt und Ausbau der Erneuerbaren Energien notwendig sind (Koneberg et al., 2022). Eine Möglichkeit, diese Lücken zu schließen, gewinnt in der Praxis aktuell an Bedeutung, die Besetzung der gesuchten Positionen durch Quereinsteigende (Weber, 2024). Diese Option ist besonders deshalb attraktiv, da in Deutschland kein allgemeiner Fachkräftemangel herrscht, sondern dieser nur bei bestimmten Berufen oder Regionen vorliegt (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren zu einem erfolgreichen Quereinstieg beitragen.

Methode: Zur Vorbereitung eines anstehenden Promotionsvorhabens wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, mit dem Fokus auf Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit und den beruflichen Erfolg von Quereinsteigenden bedingen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass es bisher kaum wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zu diesem Bereich gibt. Studien zu Quereinsteigenden betrachten vorrangig die Gründe für die Wechselentscheidung. Im Bereich der Arbeitszufriedenheit und des Berufserfolgs werden Quereinsteigende in der Regel nicht differenziert betrachtet, sondern als nicht unterscheidbarer Teil der Gesamtstichprobe. Auf Grundlage der Ergebnisse der Recherche wurde ein Forschungsmodell erstellt, welches potenzielle Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit und den beruflichen Erfolg von Quereinsteigenden aufzeigt.

Diskussion: Aufgrund der bisher gering ausgeprägten Datenlage und der zugleich gegebenen Relevanz von Quereinsteigenden für den Arbeitsmarkt, ergeben sich weitere Forschungsbedarfe. Dies schließt eine Validierung und Verifizierung des aufgestellten Modells mit ein.

Implikationen: Ein Modell, welches Anhaltspunkte liefert, wie die Arbeitszufriedenheit und der berufliche Erfolg von Quereinsteigenden beeinflusst werden, kann dabei helfen, Maßnahmen zu entwickeln, um Quereinsteigende besser in Unternehmen und Berufen zu halten.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit. (2024). Berichte: Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit (S. 1–19). https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile
- Koneberg, Filiz, Jansen, Anika, & Kutz, Vico. (2022). STUDIE 03/2022 Energie aus Wind und Sonne Welche Fachkräfte brauchen wir? Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. <https://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-energie-aus-wind-und-sonne-welche-fachkraefte-brauchen-wir.html>
- Weber, E. (2024). IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar: Wieder etwas mehr Dynamik am Arbeitsmarkt [Graphic]. In IAB-Grafik Aktuell (Version 1). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.GA.20241101.01>

Stichworte: Erneuerbare Energien, Quereinstieg, Arbeitszufriedenheit, Berufserfolg, Fachkräfte

Herausforderungen, Kompetenzen und Arbeitszufriedenheit von Ausbilderinnen und Ausbildern – eine empirische Studie

Diese Arbeit untersucht die zentralen Herausforderungen und erforderlichen Kompetenzen für die Tätigkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie deren Arbeitszufriedenheit, angelehnt an die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan. Ziel ist es, Ansatzpunkte zur langfristigen Verbesserung der Qualität betrieblicher Ausbildungen aufzuzeigen und damit einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit zu leisten.

In dieser quantitativen Untersuchung mit N = 168 Ausbilderinnen und Ausbildern wurden Herausforderungen nach ihrer Häufigkeit und Kompetenzen nach ihrer Relevanz bewertet sowie die Determinanten der Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass das Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Integration den größten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Zudem geben Ausbilderinnen und Ausbilder an, dass die Herausforderungen im Umgang mit den Auszubildenden schwieriger geworden sind und pädagogische Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden Implikationen zur Förderung des Autonomie-, Kompetenz- und Zugehörigkeitserlebens abgeleitet sowie Empfehlungen gegeben, um den begehrten Herausforderungen in der Tätigkeit entgegenzuwirken.

Indem diese Arbeit den Fokus auf die Ausbilderinnen und Ausbilder legt, leistet sie einen Beitrag zur Erweiterung des aktuellen Forschungsstandes im Hinblick auf Berufsausbildungen.

Stichworte: Berufsausbildung, Ausbilder:innen, Kompetenzen, Herausforderungen, Arbeitszufriedenheit

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden und die Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse

Die zunehmende Integration von KI in Arbeitsumgebungen verändert die Erfahrungen von Beschäftigten grundlegend und wirft wichtige Fragen zu ihren Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden auf (Watermann et al., 2025). Ziel der Studie ist es zu untersuchen, ob die Wahrnehmung und Nutzung von KI-Systemen mit der Befriedigung dieser psychologischen Grundbedürfnisse sowie mit dem allgemeinen Wohlbefinden zusammenhängen. Es wird angenommen, dass eine positivere Wahrnehmung von KI sowohl mit einer höheren Befriedigung der Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit als auch mit einem gesteigerten Wohlbefinden assoziiert ist.

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurde eine Pilotstudie mit 82 Beschäftigten durchgeführt. In einer Online-Befragung wurden Intensität und Dauer der KI-Nutzung, die Wahrnehmung von KI, die Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse sowie das Wohlbefinden erfasst.

Die Ergebnisse zeigten, dass eine intensivere ($\beta = 0.32$, $p = .005$) und längere KI-Nutzung ($\beta = 0.20$, $p = .018$) signifikant positiv mit einer positiven KI-Wahrnehmung zusammenhängen. Eine positivere KI-Wahrnehmung wiederum war signifikant mit höherem Wohlbefinden am Arbeitsplatz ($\beta = 0.22$, $p = .009$) sowie mit einer stärkeren Befriedigung der Bedürfnisse nach Autonomie ($\beta = 0.37$, $p < .001$), Kompetenz ($\beta = 0.27$, $p = .006$) und sozialer Eingebundenheit ($\beta = 0.26$, $p = .007$) verbunden.

Die Befunde verdeutlichen die Bedeutung einer bedürfnisorientierten Integration von KI in Arbeitsprozesse, um das Wohlbefinden von Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen. Aktuell läuft eine präregistrierte Folgestudie mit rund 350 Teilnehmenden, in der Vertrauen als zentraler Mediator zwischen KI-Nutzung, Grundbedürfnisbefriedigung und PERMA-Wohlbefinden mithilfe von Strukturgleichungsmodellierung untersucht wird. Die Ergebnisse dieser Studie werden auf der Konferenz vorgestellt.

Literatur

Watermann, L., Kubowitsch, S. & Lerner, E. AI and work design: A positive psychology approach to employee well-being. Gr Interakt Org 56, 311–320 (2025). <https://doi.org/10.1007/s11612-025-00806-3>

Stichworte: Künstliche Intelligenz, Wohlbefinden, Selbstbestimmungstheorie

Diversity-Readiness in KMU: Entwicklung und edukatives Potenzial des BeKuDi Monitoring-Tools

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen niederschwellige Instrumente für systematisches Diversitätsmanagement, da bestehende Assessment-Tools primär für Großunternehmen konzipiert sind.

Im BeKuDi-Projekt wurde auf Basis empirischer Forschung (2017-2021) ein kostenfreies Monitoring-Tool mit sieben evidenzbasierten Handlungsfeldern entwickelt: Diversitätsleitbilder, Interkulturelle Offenheit, Recruitment, Interkulturelles Onboarding, Sprache, Personalentwicklung und Langfristige Integration. Die Statements basieren auf realen Praktiken deutscher Unternehmen. Seit 2024 wurde das Tool mit über 40 Organisationen aus NRW erprobt, darunter etwa 20 KMU aus diversen Branchen.

Erste Befunde zeigen: Während Recruitment und Onboarding oft gut etabliert sind, bleibt Personalentwicklung ein Schwachpunkt. Eine zentrale Herausforderung ist die Unterscheidung zwischen Bildungsbedarfen und ressourcenbedingten Umsetzungsbarrieren. Das Tool fungiert dabei nicht nur als Assessment, sondern auch als Lernimpuls – wenig verbreitete Praktiken wie anonymisierte Bewerbungsverfahren regen zur Reflexion an. Diese edukative Funktion wird nun durch qualitative Interviews mit HR-Verantwortlichen in KMU systematisch untersucht. Der niederschwellige Zugang erreicht KMU, die sich klassischen Audits nicht stellen würden. Die Studie trägt damit zur Weiterentwicklung von Monitoring-Instrumenten als Bildungswerkzeuge und zur nachhaltigen Capacity-Building-Strategie für KMU bei.

Stichworte: Diversity, Monitoring, KMU

Negative Effekte von Fitness-Wearables auf das psychische Wohlbefinden und ihre Zusammenhänge mit Persönlichkeitsmerkmalen

Der Markt für Wearables (z.B. Fitbit, Apple Watch, Garmin) verzeichnet ein rasantes Wachstum, so konnten allein im Jahr 2024 über 154 Millionen Smartwatches verkauft werden. Dennoch sind potenziell negative psychische Effekte dieser Technologien bislang nur begrenzt untersucht. Denn die ständige Verfügbarkeit von Leistungsdaten und gamifizierte Zielsysteme bergen Risiken. Sie können statt Motivation auch psychischen Druck, Schuldgefühle bei Zielverfehlung und zwanghaftes Nutzungsverhalten auslösen. Eine offene Frage dabei ist, welche Personengruppen vor allem für negative Effekte vulnerabel wären. Diese Arbeit untersucht daher explizit, inwiefern ausgewählte Persönlichkeitsmerkmale mit Stress, Schuldgefühlen und suchtähnlicher Nutzung von Wearables zusammenhängen.

Im Rahmen einer quantitativen Online-Studie (N = 79) wurden Personen mit aktueller oder kürzlicher Nutzungserfahrung von Wearables befragt. Zur Erfassung negativer Aspekte (Schuldgefühle, Sucht, Stress) kamen adaptierte Skalen zum Einsatz, die in anderen Studien bereits genutzt wurden. Die Persönlichkeitsmerkmale Perfektionismus, Kontingenter Selbstwert und Externale Kontrollüberzeugung wurden mittels validierter Messinstrumente (SAPS, CSWS und IE-4) erfasst.

Die Ergebnisse zeigten hypothesenkonform, dass Perfektionismus ($\beta = .36$, $p = .005$) und kontingenter Selbstwert ($\beta = .30$, $p = .013$) Schuldgefühle signifikant vorhersagten (adj. $R^2 = .30$, $p < .001$). Suchtverhalten ließ sich hingegen, entgegen der Annahme, nur durch den Prädiktor Kontingenten Selbstwert ($\beta = .32$, $p = .02$) erklären, während Perfektionismus keinen statistisch bedeutsamen Einfluss hatte.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Nutzung von Wearables insbesondere für Personen mit spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen (Perfektionismus, Kontingenter Selbstwert) mit negativen psychologischen Effekten verbunden ist und bestimmte Personengruppen eine besondere Vulnerabilität zeigen. Folgestudien mit größeren Stichproben sind notwendig, um diese Befunde zu validieren.

Stichworte: Wearables, Psychisches Wohlbefinden, Perfektionismus, Kontingenter Selbstwert, Sucht

Get off your 'buts'? Eine experimentelle Studie zur Wirkung von Wortwahl und Feedbackreihenfolge auf Emotion und Motivation im Arbeitskontext

Nachhaltigkeit betrifft nicht nur Ressourcen, sondern auch unsere Kommunikation: Wie wir miteinander kommunizieren, kann langfristig Beziehungen, Motivation und Lernkultur prägen.

In Kommunikationstrainings und -ratgebern wird unter Bezugnahme auf gewaltfreie Kommunikation (Rosenberg, 2016) häufig empfohlen, das Wort „aber“ durch „und“ zu ersetzen. Begründet wird dies damit, dass das Wort „aber“ zuvor gemachte positive Aussagen entwerten könne und durch negative emotionale und motivationale Auswirkungen einen konstruktiven Dialog erschwere. Empirische Evidenz für diese Annahme liegt jedoch bislang nicht vor.

In der vorliegenden Studie wurde daher experimentell überprüft, wie unterschiedliche sprachliche Bindewörter (aber, und, gleichzeitig) sowie die Reihenfolge von positivem und negativem Feedback die Emotionen und die Handlungsmotivation von Feedbackempfänger:innen im Arbeitskontext beeinflussen. In einem 3x2-faktoriellen Between-Subjects-Design (N = 258) erhielten Teilnehmende jeweils eine zufällig zugewiesene Feedbackvariante in einem standardisierten Szenario im Arbeitskontext. Die dadurch ausgelösten Emotionen wurden mit Hilfe der PANAS (Watson et al. 1988, Breyer & Bluemke, 2016) operationalisiert, die resultierende Handlungsmotivation durch eine spezifisch für den Szenarienkontext konzipierte Skala.

Die Ergebnisse zeigen entgegen den Erwartungen keine signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte der verwendeten Bindewörter und Feedbackreihenfolgen auf die Emotion und Handlungsmotivation. Gängige Trainingsempfehlungen lassen sich somit empirisch nicht stützen. Interessanterweise ergeben sich in einem ergänzenden bewussten Vergleich signifikante Unterschiede zwischen den Formulierungsvarianten - jedoch teilweise in unerwarteter Richtung.

Diese Befunde regen dazu an, Nachhaltigkeit auch in der Kommunikation neu zu reflektieren: Nicht jedes „Recycling“ beliebter und bewährter Kommunikationstipps erweist sich tatsächlich als wirksam. Verstärkte experimentelle Forschung kann einen wertvollen Beitrag zu evidenzbasierten Kommunikationsempfehlungen und damit zu nachhaltigeren Arbeitsbeziehungen und einer lernförderlichen Feedbackkultur leisten.

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>

Rosenberg, M. B. (2016). Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens. Junfermann.

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), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Stichworte: Kommunikation, Feedback, Emotion, Motivation, Arbeit

Validierung eines Fragebogens zur Gefährdungsanalyse durch IKT-Belastungen

Zielsetzung: Digitale Arbeit geht mit spezifischen IKT-Belastungen einher (IKT, Informations- und Kommunikationstechnologien). Die vorliegende Studie prüft einen an der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) orientierten Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung für IKT anhand der Konstrukte Handlungsspielraum (HS), Boundary Control (BC) und Qualifizierungserfordernisse (QF), psychischer Ermüdung (PE) und beruflicher Selbstwirksamkeit (SW) für eine Konstruktvalidierung.

Methodik: Es wurde eine querschnittliche Online-Befragung mit 523 Personen bei gleicher Geschlechtsverteilung (männlich, weiblich) und in allen Altersgruppen durchgeführt. Die Arbeitstätigkeiten umfassten 44,7% fachliche Tätigkeiten, 15,9% Spezialistentätigkeiten, und 14,3% hochkomplexe Tätigkeiten. Die genannten Konstrukte (HS, QF, BC und SW) wurden mit 7-stufiger bipolarer Skala erfasst, PE mit einer 5-stufigen Likert-Skala. Multiple Regressionen testeten Haupteffekte; PROCESS prüfte Selbstwirksamkeit als Mediator und Moderator.

Befunde: QF hing jeweils negativ mit BC und HS zusammen; BC positiv mit HS. Für SW zeigten sich signifikant positive Zusammenhänge mit HS und BC. 15,9 % der Varianz in PE werden durch HS, QF und BC vorhergesagt. Mehr Handlungsspielraum und eine stärkere BC gingen mit PE einher ($\beta = -0,181$; $\beta = -0,196$; $p < 0,001$), höhere QF mit höherer PE ($\beta = 0,131$; $p = 0,010$). SW zeigte komplementäre partielle Mediation (indirekt $-0,057$; direkt $-0,093$; gesamt $-0,151$; $\approx 38\%$ vermittelt) und die Moderation erklärte 22,55% der Varianz in PE (Interaktion $b = -0,035$; $p = 0,025$; $\Delta R^2 = 0,008$).

Diskussion: Die Ergebnisse stützen die bestehenden theoretischen Befunde. Der Fragebogen zur Gefährdungsanalyse kann als valide und praxisrelevant für Gefährdungsanalysen und Arbeitsgestaltung angewendet werden.

Stichworte: Digitalisierung der Arbeit; Handlungsspielraum; Boundary Control; Qualifizierungserfordernisse; Selbstwirksamkeit; psychische Ermüdung; Gefährdungsbeurteilung.

Poster (in alphabetischer Sortierung nach Erstautor*in)

Leistungsmotive und Aspirationen als Determinanten nachhaltiger Zielsetzung: Eine experimentelle Studie

Nachhaltige Verhaltensänderungen erfordern langfristige Zielverfolgung und stabile Entscheidungsprozesse. Nach der Goal Setting Theory fungieren Ziele als Referenzpunkte zur Bewertung von Fortschritt. Aspirationen bestimmen, ob Ergebnislagen als Erfolg oder Misserfolg erlebt werden, und Feedback ermöglicht die Einschätzung solcher Zielabweichungen. Wie ambitioniert Aspirationen gesetzt werden, hängt wesentlich vom Leistungsmotiv ab: Hoffnung auf Erfolg (HE) begünstigt herausfordernde Zielsetzungen, während Furcht vor Misserfolg (FM) defensivere Ziele fördert. Diese motivationalen Unterschiede prägen, wie Personen in nachhaltigkeitsrelevanten Kontexten Ziele setzen und affektiv auf Feedback reagieren.

In einem Online-Experiment setzten die Teilnehmenden (N = 469) eine individuelle Aspiration für den bevorstehenden Test, absolvierten einen Intelligenztest und erhielten anschließend manipuliertes Feedback, das über bzw. unter der Aspiration lag (Erfolg vs. Misserfolg). Positiver und negativer Affekt wurden vor und nach dem Feedback erhoben; die Leistungsmotivdimensionen HE und FM wurden zu Beginn des Experiments gemessen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Leistungsmotive zentrale Prädiktoren der Zielsetzung sind. HE korrelierte positiv mit der Höhe der gesetzten Aspirationen ($r = .227$, $p < .001$), wohingegen FM mit defensiveren Aspirationen einherging ($r = -.160$, $p < .001$). Zudem moderierte FM die Stärke der affektiven Reaktionen auf Feedback zur Zielerreichung, insbesondere in der Erfolgsbedingung.

Für nachhaltige Verhaltensänderungen impliziert dies, Zielstrukturen so zu gestalten, dass sie motivationale Profile berücksichtigen, realistische Ambitionen fördern und konstruktive Reaktionen auf Zielabweichungen unterstützen.

Literatur

Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6, Pt.1), 359–372.
<https://doi.org/10.1037/h0043445>

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The achievement motive. *Appleton-Century-Crofts*.
<https://doi.org/10.1037/11144-000>

Stichworte: Aspiration, Leistungsfeedback, Leistungsmotive, Affekt

Vorstellung eines Forschungsprojektes für ein innovatives Lerntool

Die zunehmende Heterogenität der Bildungsbiografien von Studierenden, insbesondere durch unterschiedliche Wege der Hochschulzugangsberechtigung, erfordert innovative Instrumente zur strukturierten Lernunterstützung. Digitale Lernbegleitungsansätze wie ein LernKomPass können Lernprozesse transparenter machen, individuelle Lernwege ermöglichen und Mentoringstrukturen gezielt professionalisieren. Das hier vorgestellte geplante Forschungsprojekt untersucht, inwiefern ein digitaler LernKomPass die Selbstregulation der Studierenden stärkt, Rückmeldeprozesse systematisiert und langfristig den Studienerfolg unterstützt. Das Projekt gliedert sich in vier übergeordnete Phasen. Zunächst erfolgt eine konzeptionelle Ausarbeitung, in der didaktische und technische Grundlagen entwickelt, zentrale Bausteine wie Individualisierung, Feedback, kollaborative Arbeitsbereiche und Gamification definiert sowie ein Projektteam und wissenschaftliche Begleitung aufgebaut werden. Anschließend werden technische Strukturen, digitale Lernmodule und erste Pilotanwendungen mit ausgewählten Studierendengruppen entwickelt und erprobt. In der folgenden Implementierungsphase wird der LernKomPass breiter in unterschiedlichen Lehr- und Lernformaten eingesetzt, begleitet durch Qualitätsmanagement, Kommunikationsmaßnahmen und eine verstärkte Verzahnung von Lehre und Forschung. Abschließend folgt eine umfassende Evaluation, unterstützt durch digitale Analysen zur Optimierung, und die institutionelle Verfestigung als dauerhaftes Instrument zur Lernbegleitung und zum Academic Mentoring. Erwartet wird eine deutliche Förderung der individuellen Lernsteuerung, der Transparenz von Lernfortschritten sowie der strukturierten Unterstützung innerhalb des Studiums. Das Projekt besitzt das Potenzial, einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Hochschullehre und zur Professionalisierung digital gestützter Lernprozesse zu leisten.

Stichworte: Lernen, Weiterentwicklung, Digitalisierung, Academic Mentoring, Lernfortschritt

Selbstwert in der digitalen Welt: Der Zusammenhang zwischen der Nutzungsdauer sozialer Medien und dem Selbstwert

Soziale Medien prägen zunehmend den Alltag vieler Menschen und beeinflussen, wie wir uns selbst und andere wahrnehmen. Angesichts der wachsenden Bildschirmzeiten stellt sich die Frage, welche psychologischen Konsequenzen die intensive Nutzung digitaler Plattformen mit sich bringt – insbesondere für das Selbstwertgefühl. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie den Zusammenhang zwischen der täglichen Nutzungsdauer sozialer Medien und dem Selbstwert der Nutzenden. Ausgehend von der Theorie des sozialen Vergleichs ist anzunehmen, dass insbesondere Aufwärtsvergleiche in sozialen Netzwerken das Selbstwertgefühl beeinträchtigen können. Trotz widersprüchlicher Befunde wurde daher die Hypothese formuliert, dass eine höhere Nutzungsdauer mit einem niedrigeren Selbstwert einhergeht. Zur empirischen Überprüfung wurde eine Online-Umfrage durchgeführt. Die tägliche Nutzungsdauer wurde in Stunden erfasst, das Selbstwertgefühl wurde mithilfe der deutschsprachigen Version der Rosenberg Self-Esteem Scale (von Collani & Herzberg, 2003) gemessen. Die Ergebnisse zeigen einen schwach negativen, aber signifikanten Zusammenhang zwischen beiden Variablen. Eine intensivere Nutzung sozialer Medien steht mit einem geringeren Selbstwert in Zusammenhang. Diese Befunde unterstreichen die Relevanz eines reflektierten Umgangs mit sozialen Medien. Praktische Implikationen umfassen unter anderem die Sensibilisierung von Nutzenden für potenziell negative psychologische Effekte. Zukünftige Forschung sollte weitere Einflussfaktoren – etwa Selbstwirksamkeit oder emotionale Stabilität – berücksichtigen und plattform-spezifische Unterschiede untersuchen, da visuelle Netzwerke wie Instagram oder TikTok andere Wirkmechanismen haben können als textbasierte Plattformen wie X.

Literatur

von Collani, G. , & Herzberg, Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 24, 3-7.

Stichworte: Selbstwert, soziale Medien, negative Effekte

Die Bewertung simulationsbasierter Lehre von Studierenden der Wirtschaftspsychologie

Simulationen werden in verschiedenen Disziplinen als lernwirksam diskutiert und bisherige Studien zeigen vielfältige Effekte (Chernikova et al., 2020; Hallinger & Wang, 2019). Sie können strukturierte und realitätsnahe Übungssituationen für kompetenzorientiertes Lernen bieten. Ebenso berichtet die Literatur, dass die Selbstwirksamkeit ein relevanter Faktor für Lernprozesse sein kann. In der wirtschaftspsychologischen Hochschullehre existieren wenige empirische Untersuchungen.

Aufbauend auf dem Modell nach Kirkpatrick und den Prinzipien von Merrill wird in der vorliegenden Arbeit untersucht, wie Studierende ein simulationsbasiertes Rollenspiel mit Schauspielenden bewerten und inwiefern sich erwartete Einschätzungen (T1) von den nach der Durchführung berichteten subjektiven Wahrnehmungen (T2) unterscheiden. Zusätzlich wird analysiert, in welchem Ausmaß die individuelle Selbstwirksamkeit mit den Bewertungen des Trainingsdesigns und Trainingsoutcomes zusammenhängt. Erfasst wurden etablierte Skalen zu Trainingsdesign und Trainingsoutcome (Ritzmann et al., 2020) sowie die Selbstwirksamkeit mittels ASKU (Beierlein et al., 2014). Studierende mehrerer Semester nahmen entweder aktiv an der Simulation teil oder beobachteten diese.

Ausgewertet wurden T1-T2-Vergleiche, Gruppenvergleiche sowie lineare Regressionsmodelle. Vorläufige Analysen zeigen Hinweise darauf, dass zentrale Aspekte des Trainingsdesigns und des Trainingsoutcomes nach der Durchführung positiver bewertet werden als zuvor erwartet. Zudem ergaben sich Anhaltspunkte für Unterschiede zwischen aktiven und beobachtenden Studierenden. Erste Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass Selbstwirksamkeit mit der Bewertung des Trainingsdesigns und des Trainingsoutcomes zusammenhängt. Ergänzend wurde exploriert, ob Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen der Teilnahmeform und den wahrgenommenen Trainingsdesigns und Trainingsoutcomes moderiert.

Die Ergebnisse bieten Ansatzpunkte für die curriculare Weiterentwicklung simulationsbasierter Formate in der Wirtschaftspsychologie, insbesondere im Hinblick auf realitätsnahe und geschützte Anwendungssituationen im Studium.

Literatur

- Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2014). Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/zis35>
- Chernikova, O., Heitzmann, N., Stadler, M., Holzberger, D., Seidel, T. & Fischer, F. (2020). Simulation-Based Learning in Higher Education: A Meta-Analysis. *Review Of Educational Research*, 90(4), 499–541. <https://doi.org/10.3102/0034654320933544>
- Hallinger, P. & Wang, R. (2019). The Evolution of Simulation-Based Learning Across the Disciplines, 1965–2018: A Science Map of the Literature. *Simulation & Gaming*, 51(1), 9–32. <https://doi.org/10.1177/1046878119888246>
- Ritzmann, S., Hagemann, V., & Kluge, A. (2014). The Training Evaluation Inventory (TEI) – Evaluation of Training Design and Measurement of Training Outcomes for Predicting Training Success. *Vocations and Learning*, 7, 41–73. <https://doi.org/10.1007/s12186-013-9106-4>

Stichworte: simulationsbasiertes Lernen, Hochschuldidaktik, Lernforschung

Motivational Monday: Zusammenhang zwischen Prokrastination und Persönlichkeit

Prokrastination, das willentliche Aufschieben von Aufgaben trotz des Wissens um mögliche negative Folgen, stellt ein weit verbreitetes Phänomen unter Studierenden dar und ist mit negativen Auswirkungen auf akademische Leistung, psychisches Wohlbefinden und langfristige Karrierechancen verbunden. Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, kognitiven Verzerrungen und Prokrastination zu analysieren. Im Zentrum stand die Frage, inwiefern Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Selbstkontrolle sowie Present Bias und Optimism Bias mit dem Aufschiebeverhalten (Prokrastination) von Studierenden zusammenhängen. Die Datenerhebung erfolgte im korrelativen Design mittels eines standardisierten Online-Fragebogens, an dem 92 Studierende verschiedener Fachrichtungen teilnahmen. Die unabhängigen Variablen wurden mittels validierter Skalen erfasst (Big Five Inventory-2 (BFI-2; Danner et al., 2016); Self-Control Scale (SCS-K-D; Bertrams & Dickhäuser, 2009). Die kognitiven Verzerrungen wurden über adaptierte Kurzskalen operationalisiert, die auf etablierten Konstrukten beruhen. Die abhängige Variable wurde mit der Tuckman Procrastination Scale (TPS; Tuckman, 1991) erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass Gewissenhaftigkeit und Selbstkontrolle negativ mit Prokrastination zusammenhängen, während ein stärkerer Present Bias die Neigung zum Aufschieben erhöht. Neurotizismus und Optimism Bias erwiesen sich hingegen als weniger bedeutsam. Damit unterstützen die Befunde zentrale Annahmen früherer Studien und erweitern diese um die Berücksichtigung kognitiver Verzerrungen. Insgesamt verdeutlicht die Studie, dass Prokrastination sowohl durch stabile Persönlichkeitsfaktoren als auch durch veränderbare kognitive Mechanismen erklärt werden kann. Dies eröffnet neue Ansätze für Interventionen, die Studierende dabei unterstützen, ihr Selbstmanagement zu verbessern und typische Denkfehler zu vermeiden.

Stichworte: Prokrastination, Big Five, Optimism Bias, Present Bias, Selbstkontrolle

Schein oder Sein: Soziale Einflüsse und Ökologische Werte im nachhaltigen Handeln

Ökologisches Handeln spielt sowohl im Alltag als auch in wirtschaftspsychologischen Kontexten eine tragende Rolle. Individuelle Überzeugungen und positive Einstellungen gegenüber nachhaltiger Entscheidungsoptionen sind weit verbreitet, allerdings scheitert es oft an der Bildung und Umsetzung entsprechender Verhaltensintentionen. Die Theory of Planned Behavior (Fishbein & Ajzen, 1975) unterscheidet als Determinanten für die Verhaltensintention neben der Einstellung die individuelle Überzeugung, das gewünschte Verhalten zeigen und aufrechterhalten zu können sowie die Wahrnehmung, inwiefern sich bedeutende Andere auch beteiligen (subjektive Norm) bzw. wie diese anderen die Person beurteilen, wenn sie sich einbringt (injunktive Norm). Die vorliegende Online-Studie untersucht über ein experimentelles Versuchsdesign mittels Vignetten die Frage, inwieweit die Anwesenheit bedeutsamer Anderer („anwesend“ vs. „nicht-anwesend“) die Akzeptanz und emotionale Reaktionen in einer alltäglichen ökologisch kritischen Konsumsituation beeinflussen (Kauf eines Heißgetränks im Einwegbecher). Das Ausmaß individueller sozialer Konformität und das ökologische Bewusstsein werden als mögliche Moderatorvariablen analysiert. Es wird angenommen, dass die Anwesenheit anderer vor allem im Fall einer hohen sozialen Konformität und eines hoch ausgeprägten ökologischen Bewusstseins zu geringerer Akzeptanz sowie stärker negativen emotionalen Reaktionen führt. Ergebnisse werden im Zusammenhang mit der Theory of Planned Behavior und ihrer Bedeutung für die Motivationsbildung zur Veränderung und Stabilisierung von Verhalten zugunsten ökologisch nachhaltiger Entscheidungsoptionen in alltäglichen Konsumsituationen diskutiert.

Literatur

- Kroon, E., Mies, G., Wiers, R. W., & Cousijn, J. (2023). Development and validation of the Dutch Social Attunement Questionnaire (SAQ). *Social Development*, 32(2), 546–565. <https://doi.org/10.1111/sode.12652>
- Stalmeier, P. F. M., Roosmalen, M. S., Verhoef, L. C. G., Hoekstra-Weebers, J. E. H. M., Oosterwijk, J. C., Moog, U., Hoogerbrugge, N., & van Daal, W. A. J. (2005). The decision evaluation scales. *Patient Education and Counseling*, 57(3), 286–293. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2004.07.010>
- Fabio, R. A., Croce, A., & Calabrese, C. (2024). Construction and psychometric properties of the sustainable behavior questionnaire among Italian adults. *Sustainable Development*, 32(5), 4374–4384. <https://doi.org/10.1002/sd.2902>
- 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>

Stichworte: Nachhaltigkeit, Emotionen, Akzeptanz, Entscheidungen, Intention

Charisma as Containment: Does Charismatic Leadership Attenuate the Relationship Between Follower Narcissism and CWB?

Background: Narcissism is a robust predictor of counterproductive work behavior (CWB) via reactive responses to perceived status threat and entitlement-based norm exemption. We examine whether followers' perceptions of charismatic leadership weaken the otherwise positive association between narcissism and CWB.

Theory: Building on self-concept based leadership theory, we propose charisma as containment. Through sensegiving, charismatic leaders reframe ego-relevant cues, reducing hostile attributions and defensive reactions. Through charismatic boundary setting, they make norms salient and non-negotiable while granting esteem-affirming recognition, curbing entitlement-driven transgressions. Narcissistic followers are also prone to perceiving leaders as charismatic due to projection, early idealization, and attraction to power and status. This should heighten their responsiveness to these cues.

Method: We surveyed employed adults using established measures of trait narcissism, perceived charismatic leadership, and CWB. Moderation was tested via hierarchical regression with mean-centered predictors and a Narcissism × Charisma interaction.

Results: Narcissism showed a positive main effect on CWB, while the Narcissism × Charisma interaction was negative and statistically significant. With higher perceived charisma, CWB among higher-narcissism employees declined.

Discussion: This pattern aligns with containment in contrast to collusion (co-narcissistic indulgence), which would normalize entitlement and amplify CWB. Practically, leader development that strengthens sensegiving, individualized recognition, boundary setting, and calm affective presence may create conditions under which charisma contains rather than fuels narcissistic risk.

Literatur

Externbrink, K. & Keil, M. (2018). *Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen*. Wiesbaden: Springer.

Kets de Vries, M. F. (1988). Origins of charisma: Ties that bind the leader and the led. In J. A. Conger & R. N. Kanungo (Eds.), *Charismatic leadership* (pp. 237–252). San-Francisco: Jossey-Bass.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577-594.

Stichworte: narcissism, charismatic leadership, counterproductive work behavior

Auditive Imaginationsinterventionen als ressourcenschonendes Trainingsinstrument im Polizeikontext: Effekte auf Bewegungsqualität und Fehlerreduktion

Sicherheitsrelevante Arbeitsfelder wie der Polizeidienst erfordern angesichts hoher kognitiver, motorischer und emotionaler Anforderungen Interventionen, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit langfristig sichern und in Arbeitssysteme integrierbar sind. Mentales Imaginationstraining (MIT) gilt als ressourcenschonender Ansatz zur Förderung motorischer Präzision und Stressregulation. Durch die mentale Aktivierung motorischer Repräsentationen können Bewegungsabläufe ohne physische Ausführung geübt und die Verbindung zwischen Kognition und Handlung gestärkt werden. Obwohl internationale Studien das Potenzial von MIT in polizeilichen Kontexten aufzeigen, fehlen kontrollierte Untersuchungen im deutschsprachigen Raum. Zudem ist bislang wenig darüber bekannt, inwieweit kurze, auditive Imaginationssequenzen vergleichbare Effekte erzielen wie aufwendigere Trainingsformate. Aufbauend auf dem PETTLEP-Modell und dem Job Demands–Resources-Rahmen wurde geprüft, ob eine auditive Imaginationsintervention die Performanz beim standardisierten 4-Phasen-Ziehvorgang verbessert.

22 Polizeistudierende (18 Männer, 4 Frauen) wurden randomisiert einer Experimental- oder Kontrollgruppe zugewiesen. Zwischen zwei Übungsdurchgängen absolvierte die Experimentalgruppe eine 2:33-minütige Imaginationssequenz, die Kontrollgruppe eine Zähltaufgabe. Die Ausführungsqualität wurde videografisch erfasst und von unabhängigen Ratern beurteilt. Geprüft wurden Hypothesen zu Leistungssteigerung, Lerntransfer und Fehlerreduktion.

Beide Gruppen verbesserten sich, wobei die Imaginationsgruppe signifikant größere Fortschritte in der Bewegungsqualität zeigte als die Kontrollgruppe. Zudem verkürzte sich in der Kontrollgruppe die Ziehzeit, während die Imaginationsgruppe bei etwas längerer Ausführungszeit präziser arbeitete und typische Fehler wie unkoordinierte Bewegungen und mangelnde Mündungsdisziplin stärker reduzierte.

Die Ergebnisse verdeutlichen das Potenzial kurzer Imaginationsinterventionen als kosteneffiziente Ergänzung zu physischen Trainings, um Leistungsfähigkeit und Sicherheit in sicherheitskritischen Organisationen zu erhöhen.

Stichworte: Mentales Imaginationstraining, Leistungssteigerung, Lerntransfer, Stressregulation, Sicherheitsrelevante Arbeitsfelder

Mentales Imaginationstraining im Polizeikontext: Der Einfluss von Imaginationsfähigkeit auf die Leistungsentwicklung

Mentales Imaginationstraining (MIT) ist eine effektive Methode zur Leistungssteigerung und Stressreduktion. Studien aus der Sportpsychologie zeigen interindividuelle Unterschiede in der Fähigkeit zur Bewegungsvorstellung. Die Lebendigkeit der Bewegungsvorstellung scheint dabei von Faktoren wie der motorischen Erfahrung abzuhängen. Unterschiede in der Imaginationsfähigkeit sind dabei auf unterschiedliche neuronale und muskuläre Aktivitätsmuster zurückzuführen. Ziel der vorliegenden Studie war es, zu prüfen, ob das Level der Imaginationsfähigkeit die durch Imaginationstraining hervorgerufene Leistungsveränderung in sicherheitsrelevanten Arbeitsfeldern wie dem Polizeidienst beeinflusst.

22 Polizeistudierende (18 Männer, 4 Frauen; M = 21.4 Jahre) bearbeiteten die deutschen Versionen des Vividness of Movement Imagery Questionnaire-2 und des Vividness of Visual Imagery Questionnaire, um motorische und visuelle Imaginationsfähigkeit zu erfassen. Anschließend wurden sie zufällig einer Experimental- oder Kontrollgruppe zugewiesen. Die Experimentalgruppe absolvierte zwischen zwei Übungsdurchgängen eines standardisierten Vier-Phasen-Ziehvorgangs mit der Dienstwaffe eine kurze auditive Imaginationssequenz, während die Kontrollgruppe eine Zählaufgabe bearbeitete. Analysiert wurde, ob individuelle Imaginationsfähigkeit die durch MIT bedingte Leistungsänderung beeinflusst.

Vorläufige Ergebnisse deuten auf eine Verbesserung der Schusspräzision nach der Imaginationstrainingseinheit hin, während die Ziehgeschwindigkeit weitgehend stabil blieb. Die Fähigkeiten zur Bewegungsvorstellung lagen insgesamt auf einem hohen Niveau und zeigten die Tendenz, dass Leistungszuwächse positiv mit einer besseren Imaginationsfähigkeit korrelierten. Mit Abschluss der Datenerhebung sollen differenzierte Zusammenhänge zwischen Imaginationsfähigkeiten und motorischer Leistungsentwicklung ermittelt werden. Die Studie leistet einen Beitrag zur empirischen Übertragung sportpsychologischer Imaginationstrainingskonzepte auf sicherheitskritische berufliche Kontexte.

Stichworte: Hochrisikoberufe, Einsatztraining, Mentaltraining, Stressbewältigung, Imaginationsvividität

Auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Mobilität: Welche Faktoren beeinflussen die Akzeptanz für Robo-Taxis in Deutschland?

Autonome On-Demand-Dienste wie Robo-Taxis wurden in den USA und China bereits pilotiert und gelten als Meilenstein für die Transformation urbaner Mobilität (La Delfa & Han, 2025). Sie versprechen nicht nur eine Reduktion von Umweltbelastungen und Unfallrisiken, sondern auch eine bessere Zugänglichkeit für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen (Richter et al., 2022). Trotz dieser Potenziale steht die Einführung in Europa wie in Deutschland neben technischen und regulatorischen auch vor weiteren Herausforderungen: Die Akzeptanz durch Nutzerinnen und Nutzer ist entscheidend für den Erfolg von Robo-Taxis. Ein fundiertes Verständnis darüber, welche Faktoren die Akzeptanz beeinflussen, ist daher unerlässlich.

Die vorliegende Studie untersucht daher die Akzeptanz dieser autonomen Mobilitätsdienste in der deutschen Gesamtbevölkerung und baut dabei auf der Studie von König et al. (2025) auf, die frauenspezifische Akzeptanzfaktoren für Robo-Taxis identifizierte. Theoretische Grundlage ist das Value-based Adoption Model (VAM), das die Kosten-Nutzen-Abwägung aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer erklärt. In der aktuellen Studie wird das Untersuchungsmodell zusätzlich auf geschlechtsspezifische Unterschiede überprüft, da Mobilitätspräferenzen variieren können (Kim et al., 2024). Es wird vermutet, dass dies insbesondere Kompatibilität mit dem Lebensstil, wahrgenommene Nützlichkeit, Preis und wahrgenommene Sicherheit als zentrale Einflussgrößen betrifft.

Die Daten werden via Online-Befragung erhoben. Angestrebt wird eine Quotenstichprobe (Geschlecht, Altersgruppen). Die Analyse erfolgt mittels PLS-SEM. Hierbei wird außerdem eine Multigruppenanalyse (MICOM) durchgeführt, um Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu eruieren. Die Ergebnisse liefern wichtige Erkenntnisse für die Mobilitätsforschung und unterstützen die Entwicklung umweltorientierter Konzepte, die für die erfolgreiche Einführung autonomer Mobilitätsdienste auf dem deutschen Markt entscheidend sind.

Literatur

- Kim, S., Anjani, S., & van Lierop, D. (2024). How will women use automated vehicles? Exploring the role of automated vehicles from women's perspective. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 27, 101228. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2024.101228>
- König, A. L., Boßow-Thies, S., & Krol, B. (2025). Female mobility: An empirical analysis of factors influencing women's acceptance of Robo-Taxis using PLS-SEM. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 114, 933-952. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2025.06.019>
- La Delfa, A., & Han, Z. (2025). What drives people to choose robo-taxis when scenario-specific factors change? An experimental investigation in Chinese cities. *Travel Behaviour and Society*, 41, 101102. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2025.101102>
- Richter, M. A., Hagenmaier, M., Bandte, O., Parida, V., & Wincent, J. (2022). Smart cities, urban mobility and autonomous vehicles: How different cities needs different sustainable investment strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 184, 121857. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121857>

Stichworte: Autonomes Fahren; Robo-Taxi; Nutzerakzeptanz; Value-based Adoption Model; Nachhaltige Verkehrswende

Gewissenhaftigkeit, Adaptive Performance und Organizational Citizenship Behavior: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung der polizeilichen Arbeitsbelastungen

Das Persönlichkeitsmerkmal der Gewissenhaftigkeit zeigt positive Zusammenhänge mit beruflicher Leistung. Adaptive Performance (AP) und Organizational Citizenship Behavior (OCB) gelten dabei als zentrale Kriterien beruflicher Leistung. Inwieweit polizeiliche Arbeitsbelastungen diesen Zusammenhang moderieren, wurde bislang unzureichend untersucht. Ziel der Studie ist es, zu identifizieren, welche Arbeitsbelastungen vermehrt bei Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten (PVB) auftreten und wie dadurch berufliche Leistung geschützt und gefördert werden kann. Basierend auf dem Job Demands-Resources-Modell wird angenommen, dass Arbeitsbelastungen als Herausforderung wirken und den Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit (Ressource) und beruflicher Leistung verstärken können. Gleichzeitig wird untersucht, ob der Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und beruflicher Leistung trotz dieser Belastungen bestehen bleibt.

Die Variablen wurden mittels B5T® (Satow, 2021), zwei Skalen zur Erfassung polizeilicher Arbeitsbelastung (PSQ-Org & PSQ-Op; McCreary & Thompson, 2006), einer Skala zur Erfassung adaptiver Performance (Kröger & Staufenberg, 2012) sowie der Skala zur Erfassung von Organizational Citizenship Behavior (Podsakoff et al., 1990) erhoben. Die Moderatoranalyse wurde im Rahmen eines Querschnittsdesigns mit N = 70 PVB durchgeführt. Die Stichprobe bestand zu 79 % aus Männern und zu 21 % aus Frauen, mit einem Durchschnittsalter von 31 Jahren.

Die Hypothese eines positiven Zusammenhangs zwischen Gewissenhaftigkeit und OCB konnte nicht signifikant bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und AP zeigte jedoch eine signifikante positive Korrelation ($r = .21$; $p < .05$). Die moderierenden Effekte von PSQ-Org und PSQ-Op auf AP bzw. OCB waren insgesamt nicht signifikant. Explorative Analysen zeigten jedoch einen signifikanten Moderationseffekt von PSQ-Org auf den Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und der aufgabenbezogenen Dimension der AP ($\beta = .25$; $p < .05$). Somit konnte die Coping-Hypothese des Job Demands-Resources-Modells teilweise bestätigt werden: Die organisatorischen Anforderungen (PSQ-Org) verstärken den Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und aufgabenbezogener AP signifikant.

Stichworte: Gewissenhaftigkeit, Adaptive Performance, Organizational Citizenship Behavior, Polizeiliche Arbeitsbelastung, Job Demands-Resources-Modell

Extended Availability, Work–Family Conflict, and Health: A Systematic Review and the HRO Research Gap

Theoretical Background: Work-related extended availability (e.g., after-hours ICT use) can erode boundaries between work and non-work. We integrate Work–Life Border Theory, the Job Demands–Resources model, and Conservation of Resources theory to explain links to work–family conflict (WFC) and health.

Research Question/Hypotheses: We asked whether (RQ1) extended availability increases WFC and impairs health (indirectly via WFC), (RQ2) organizational conditions moderate this indirect path, and (RQ3a/b) employees' segmentation preferences moderate direct and indirect effects.

Method: Systematic review (PRISMA 2020). Inclusion: quantitative studies (2010–2025) on extended availability, WFC, and health among working adults. ROBINS-I informed risk-of-bias judgments. n = 17 studies were synthesized.

Results: For RQ1, most studies reported that after-hours ICT use is significantly associated with higher WFC; several also found that WFC mediates effects on health. For RQ2, studies identified organizational buffers such as supportive leadership, a family-supportive culture, and social belonging; individual buffers included boundary control and an integration preference. For RQ3a/b, evidence was mixed: some studies supported moderation by segmentation preferences, while others reported null effects. Notably, one large multi-organization study observed cross-sectional but not prospective associations, tempering causal claims.

Discussion & Implications for Research and Practice: Extended availability reliably elevates WFC and, in turn, undermines health, while organizational resources and boundary management can mitigate (and occasionally offset) these effects. Practically, policies should target availability norms (e.g., “right to disconnect”), role-modeled boundary practices by leaders, structural autonomy, and training in boundary control. Future work should prioritize longitudinal/experimental designs, standardized measures, and under-studied high-reliability settings.

Literatur

Bakker, A., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), pp.25–53. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>.

Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: a New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, [online] 53(6), pp.747–770. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.

Hobfoll, S. E. and Shirom, A., 2001. Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In: R. T. Golembiewski, ed. *Handbook of organizational behavior*. New York: Marcel Dekker, pp. 57-80.

Hobfoll, S. E., 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), pp. 513-524.

Stichworte: Job Demands-Resources model, Work-Life Border theory, Conservation of Resources theory, work-related information and communication technology use, well-being

Nachhaltige Förderung des psychologischen Kapitals durch Performance Coaching

Empirische Befunde zeigen, dass Psychologisches Kapital (PsyCap) mit Leistung und Wohlbefinden zusammenhängt und sich durch gezielte Trainings wirksam fördern lässt.

Obwohl PsyCap im organisationalen Kontext entwickelt wurde, gewinnt es auch für Studierende an Bedeutung, da sie bereits im Studium Anforderungen an Performanz, Adaptivität und Selbstregulation bewältigen müssen. Besonders kommunikative Leistungssituationen (z.B. Präsentationen oder Gruppenarbeit) stellen dabei arbeitsnahe Stressoren dar, die zentrale PsyCap-Facetten wie Selbstwirksamkeit, Resilienz und hoffnungsorientierte Zielverfolgung beanspruchen.

Im Rahmen des Wahlpflichtmoduls „Performance Coaching – Ich habe eine Stimme“, das im Wintersemester 2025/26 von Studierenden des Fachbereichs Wirtschaft (N=24) der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen belegt werden konnte, wurde eine Untersuchung unter den Teilnehmenden durchgeführt.

Zu Beginn des Moduls erfolgte eine Erhebung mittels eines Selbsteinschätzungsfragebogens, basierend auf den Skalen des Psychological Capital Questionnaire von Luthans, Avolio und Avey (2009), sowie mit der Public Speaking Scale von Osborn und Osborn (2011) in deutscher Übersetzung und an den Kontext Studium als Arbeitsumgebung angepasst. Nach Abschluss des Moduls wurde nach dem Halten einer kurzen Rede zu einem selbstgewählten Thema ein Posttest mit identischen Skalen durchgeführt, um Veränderungen in den erhobenen Variablen zu erfassen. Darüber hinaus reflektierten die Studierenden ihre Erfahrungen in Einzel- und Gruppensituationen modulbegleitend schriftlich innerhalb begleitender Lerntagebücher.

Das Modul beinhaltete das Erlernen von Techniken der Stimm- und Sprecherziehung, die Bearbeitung und Reflexion von relevanten Themen wie z.B. Kommunikation, Selbstwahrnehmung und Entspannung, sowie Erprobung rhetorischer und szenischer Kompetenzen in realitätsnahen Performanzsituationen wie Stehgreifreden oder Debatten. Ergänzend wurden jedem Teilnehmenden zwei individuelle Coachingtermine zur Identifizierung persönlicher Lernziele und zum individuellen Arbeiten an den Lernzielen angeboten. Die Ergebnisse dieser Mixed-Methods-Studie werden im Rahmen des GWPS-Kongresses im Februar 2026 in Gelsenkirchen vorgestellt.

Stichworte: PsyCap, Performanz, Coaching

Die Wirksamkeit von Führungskräfteentwicklungsprogrammen – Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Festo SE & Co. KG

In einem disruptiven Umfeld erfordert wirksame Führung veränderte Kompetenzen, wodurch Führungskräfteentwicklungsprogramme an Bedeutung gewinnen (Amagoh, 2009). Während das Feld der Führungskräfteentwicklung bereits umfassend untersucht wurde, wird deren Wirksamkeit in der Praxis bislang nur selten empirisch evaluiert und oft als selbstverständlich betrachtet (Chaimongkonrojna & Steane, 2015; Collins & Holton, 2004). Es benötigt jedoch einer systematischen Messung, um die Wirksamkeit der Programme sowie deren Auswirkung auf den Unternehmenserfolg aufzuzeigen und die Notwendigkeit zu rechtfertigen (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Daher wird in der vorliegenden Arbeit die Wirksamkeit eines Führungskräfteentwicklungsprogramm der Festo SE & Co. KG untersucht.

Zur Wirksamkeitsmessung wurde eine Mixed-Methods Studie durchgeführt, welche auf die Ebenen Reaktion, Lernen und Verhalten des Kirkpatrick-Modells zur Trainingsbewertung zurückgreift. Weiterhin untersucht die Studie, ob die von Kirkpatrick angenommenen, positiven Zusammenhänge zwischen den Bewertungsebenen bestätigt werden können. Aufbauend auf einer qualitativen Vorstudie prüft die quantitative Hauptuntersuchung (n = 134) ein moderiertes Mediationsmodell.

Die Wirksamkeit des Programms wird auf allen drei Ebenen bestätigt und zeigt einen positiven Zusammenhang der Ebenen zueinander. Zudem mediert die Ebene Lernen den Zusammenhang zwischen den Ebenen Reaktion und Verhalten partiell. Der signifikante Totaleffekt deutet auf weitere Einflussfaktoren hin. Die Persönlichkeitseigenschaft Joyous Exploration, welche die Freude, Neues zu erkunden widerspiegelt, verstärkt den Einfluss der Ebene Lernen auf Verhalten signifikant.

Künftige Forschung sollte die Beziehungen zwischen den Modell-Ebenen für konsistentere Ergebnisse vertiefend analysieren. Individuelle Einflussfaktoren, darunter Persönlichkeitseigenschaften und deren Einfluss auf die Wirksamkeit sollten genauer betrachtet werden. Es wird empfohlen, Barrieren im Transfer des Gelernten in den Führungsalltag zu reduzieren und regionale Unterschiede mit Blick auf das in Deutschland konzipierte, global ausgerollte Programm genauer zu untersuchen.

Literatur

Amagoh, F. (2009). Leadership Development and Leadership Effectiveness. *Management Decision*, 47(6), 989–999. <https://doi.org/10.1108/00251740910966695>

Chaimongkonrojna, T., & Steane, P. (2015). Effectiveness of Full Range Leadership Development among Middle Managers. *Journal of Management Development*, 34(9), 1161–1180. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2014-0002>

Collins, D. B., & Holton, E. F. (2004). The Effectiveness of Managerial Leadership Development Programs: A Meta-Analysis of Studies from 1982 to 2001. *Human Resource Development Quarterly*, 15(2), 217–248. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1099>

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3. Aufl.). Berrett-Koehler Publishers.

Stichworte: Führungskräfteentwicklung, Führungskräfteentwicklungsprogramme, Wirksamkeitsmessung, Kirkpatrick-Modell

Kompetenzen für die Teamarbeit von morgen: Ein hybrider, datengetriebener Ansatz zur Teamdiagnostik

Die zunehmende Digitalisierung, Diversifizierung und Globalisierung von Arbeitsumfeldern stellt Teams vor neue Anforderungen. Klassische Modelle zu Teamprozessen und -ergebnissen bieten wichtige Grundlagen, müssen jedoch im Lichte aktueller Entwicklungen ergänzt werden. Insbesondere digitale und interkulturelle Kompetenzen sowie flexible und adaptive Teamdynamiken gewinnen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt darauf ab, aus bestehenden theoretischen Ansätzen und aktuellen empirischen Erkenntnissen abzuleiten, welche Kompetenzen Teams benötigen, um sich in komplexen Arbeitsumgebungen erfolgreich zu behaupten. Zentrale Fragestellung ist, welche Anforderungen gegenwärtig und zukünftig an Teams gestellt werden und welche Kompetenzen dafür notwendig sind. Zudem soll überprüft werden, inwieweit die identifizierten Anforderungen und Kompetenzen durch Expertenkonsens bestätigt werden können. Auf dieser Basis soll ein Kompetenzrahmen für effektive Zusammenarbeit entwickelt und mit Erkenntnissen aus dem aktuellen wissenschaftlichen Stand angereichert werden.

Methodisch kombiniert die Studie eine Literaturrecherche mit einer mehrstufigen Delphi-Studie. Die Literaturrecherche fokussiert klassische Theorien zu Teamprozessen und -leistung sowie Kompetenzmodelle und ergänzt diese um Erkenntnisse zu Digitalisierung, Globalisierung und hybrider Zusammenarbeit. Parallel wurden Expertinnen und Experten aus der Praxis in drei Runden qualitativ zu gegenwärtigen und zukünftigen Teamanforderungen sowie dazugehörigen Kompetenzen befragt.

Erste Literaturbefunde unterstreichen die steigende Bedeutung digitaler und interkultureller Kompetenzen sowie adaptiver Teamprozesse. Die Ergebnisse Delphi-Studie bestätigen diese Trends und weisen auf den Bedarf spezifischer Kompetenzen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für zukünftige Teamarbeit hin.

Die bisherigen Erkenntnisse liefern erste Ansatzpunkte zur Entwicklung eines praxisrelevanten Kompetenzrahmens sowie zur Ableitung gezielter Maßnahmen in der Teamdiagnostik. Zukünftig ist geplant, psychophysiologische Parameter (z. B. Bewegungs- und Eye-Tracking, Herzfrequenz) einzubeziehen, um den Kompetenzrahmen empirisch zu validieren und weiterzuentwickeln.

Stichworte: Teamarbeit, virtual reality, Kompetenzentwicklung

Sustainable HRM im Spiegel der Literatur – eine bibliometrische Bestandsaufnahme (2005–2025)

Der Begriff Sustainable Human Resource Management (SHRM) beschreibt eine Weiterentwicklung des klassischen Personalmanagements, die über kurzfristige Effizienzorientierung hinausgeht und ökonomische, soziale sowie ökologische Ziele systematisch integriert. SHRM zielt darauf ab, finanzielle, soziale und ökologische Zielgrößen in Einklang zu bringen und gleichzeitig die langfristige Reproduktion der Humanressourcenbasis zu sichern (Kramar, 2014; Ehnert, 2009). Damit trägt SHRM zur Umsetzung des Triple-Bottom-Line-Prinzips bei (Elkington, 1997), indem es nicht nur wirtschaftliche, sondern auch menschliche und gesellschaftliche Nachhaltigkeit fördert. Entsprechend begreift sich nachhaltiges Personalmanagement als strategischer Hebel zur langfristigen Leistungsfähigkeit von Organisationen und zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, Wohlbefinden und sozialer Gerechtigkeit (Macke & Genari, 2019). Für Unternehmen bedeutet dies, nachhaltige Werte und Praktiken – etwa in Personalentwicklung, Gesundheitsförderung, Diversitätsmanagement und verantwortlicher Führung – zu verankern und so zur gesellschaftlichen Transformation beizutragen.

Vor diesem theoretischen Hintergrund verfolgt die auf dem Poster skizzierte vorliegende Studie das Ziel, die Forschung zu SHRM der letzten zwei Dekaden systematisch und quantitativ zu kartieren. Aufbauend auf Datensätzen aus Web of Science (Suchzeitraum 2005–2025; n = 2438 Artikel, Sprache: Englisch) wird eine umfassende bibliometrische Analyse mit bibliometrix (R) und biblioshiny durchgeführt. Methodisch kombiniert die Studie (1) Performance-Analysen (Publikations- und Zitationsentwicklung, produktivste Zeitschriften und Autor*innen, Lotka- und Bradford-Indikatoren), (2) Netzwerk-Analysen (Ko-Autorschaft, Ko-Zitation, Länder- und Institutionsnetzwerke) sowie (3) inhaltsanalytische Verfahren (Keyword-Co-Vorkommen, thematische Karten, thematische Evolution über Zeitfenster).

Zentral sind vier Forschungsfragen:

(F1) Wie hat sich die Zahl der Fachartikel zu SHRM seit 2005 entwickelt?

(F2) Welche Zeitschriften und Autor*innen prägen das Feld?

(F3) Mit welchen Subthemen (z. B. Green HRM, Employee Well-Being, ESG/CSR, Responsible Leadership) ist SHRM vorrangig verbunden?

(F4) Inwieweit verschieben sich thematische Schwerpunkte im Zeitverlauf – etwa von CSR-Rahmen hin zu strategischer Nachhaltigkeitsverankerung, Klimarisiken und Just Transition-Perspektiven?

Erwartete Beiträge sind: (a) eine transparente Kartierung des Forschungsfeldes mit Trendlinien zur Publikationsdynamik, (b) die Identifikation zentraler Publikationsorgane, Netzwerke und Wissenskoalitionen, (c) die Rekonstruktion thematischer Entwicklungsverläufe und Emerging Topics mittels Thematic-Evolution-Analysen sowie (d) Implikationen für zukünftige Forschungsagenden, insbesondere zur Integration von Nachhaltigkeitsmetriken in HR-Prozesse, zur Messbarkeit sozialer und ökologischer Wirkungen von HR-Praktiken und zur Rolle von HRM in der organisationalen Transformation. Die Ergebnisse liefern demzufolge Forschenden und Praktiker*innen einen evidenzbasierten Überblick über die Entwicklung des Themenfeldes, priorisieren Forschungslücken und unterstützen wissenschaftlich fundierte Entscheidungen in Forschung, Lehre und nachhaltiger Personalarbeit.

Stichworte: Sustainable Human Resource Management, Bibliometric Analysis, Green HRM, Organizational Sustainability